

## **ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

*У статті автор досліджує особливості правового статусу громадян із третіх країн, які прибули в ЄС з метою працевлаштування; аналізує положення Директиви 2009/50/ЄС, що стосуються забезпечення працевлаштування та рівного доступу до професій, які потребують високої кваліфікації. Для забезпечення працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів із третіх країн в ЄС спеціально розроблено механізм Європейської голубої карти.*

Відповідно до ст. 45 Договору про функціонування ЄС [1], свобода пересування в ЄС означає скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й зайнятості.

У зв'язку із цим історично першим в структурі трудового права ЄС склався комплексний правовий інститут, що регулює трудову міграцію у межах Європейського Союзу. Цей правовий інститут включає два правових субінституту, що володіють схожим предметом, але мають різну дію за колом осіб і діють на підставі різних положень Договору про функціонування Європейського Союзу.

Більш ранній субінститут, який виник разом із становленням Європейського співтовариства, включає норми, які забезпечують вільне пересування працівників-вихідців із країн-членів ЄС та членів їх сімей.

Що стосується решти іноземців, то їх діяльність на єдиному ринку праці утворює предмет окремого субінституту, який склався набагато пізніше і отримав менший розвиток, ніж розглянутий вище – норми, які регулюють трудову діяльність громадян-вихідців із третіх країн.

У світлі євроінтеграційних прагнень України особливо актуальною є проблема забезпечення вільного працевлаштування іноземних спеціалістів із високою професійною кваліфікацією у нашій державі, оскільки вказаний досвід взагалі не відомий українському законодавцю.

Тому, у вказаній статті автор поставив за мету дослідити основні положення Директиви 2009/50/ЄС, яка регулює умови в'їзду і працевлаштування громадян із третіх країн з метою забезпечення висококваліфікованої зайнятості.

Директива 2009/50/ЄС від 25 травня 2009 р. про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою висококваліфікованої роботи [2] визначає умови в'їзду і проживання на строк більше, ніж три місяці на територію держав-членів громадян із третіх країн, які прибувають для висококваліфікованого працевлаштування і володіють Європейською голубою картою, а також членів їх сімей. Крім того, положення Директиви визначають умови в'їзду і перебування вищезазначених громадян, а також членів їх сімей, в іншій державі-члені, ніж та, в яку видано Європейську голубу карту.

Під «висококваліфікованим працівником» Директива розуміє працівника, який незалежно від виду правового зв'язку користується в державі-члені захистом, як працівник в межах національного законодавства про працю або відповідно до національної практики, з метою здійснення реальної і ефективної роботи за дорученням або під керівництвом іншої особи; отримує за вказану роботу заробітну плату і володіє професійними здібностями належного і спеціального характеру, які підтверджені високою професійною кваліфікацією.

Європейська голуба карта – це дозвіл, який містить надпис «Європейська голуба карта» і дозволяє його власнику проживати і працювати на території держави-члена відповідно до положень Директиви.

«Висока професійна кваліфікація» – це підтверджена дипломом про вищу освіту або, як виключення, якщо це передбачено національним законодавством, підтверджена не менше, ніж 5-ти річним професійним досвідом на рівні, який співвідноситься із дипломом про вищу освіту, і яка є доцільною в межах професії або сектору, вказаної в трудовому договорі або в пропозиції працевлаштування.

Умови Директиви 2009/50/ЄС не застосовуються до громадян із третіх країн:

а) яким дозволено перебувати на території держави-члена на умовах тимчасового захисту (до прийняття остаточного рішення про надання притулку або відмови в такому);

б) які користуються міжнародним захистом згідно із Директивою 2004/83/ЄС Ради від 29 квітня 2004 р. про мінімальні стандарти, яким повинні відповідати громадяни із третіх країн або апатриди, щоб отримати статус біженця, або особи, яка по тій чи іншій причині потребує міжнародного захисту [3], або які звернулися за міжнародним захистом на підставі вказаної Директиви і по клопотанню, яких ще не прийнято остаточного рішення;

в) які користуються захистом згідно з національним законодавством, міжнародними зобов'язаннями або практикою відповідної

держави-члена або які звернулися за захистом відповідно до національного законодавства, міжнародних зобов'язань або практики держави-члена і по клопотанню яких ще не прийнято остаточного рішення;

г) які звернулися із клопотанням про перебування в державі-члені в якості наукового співробітника в значенні Директиви 2005/71/ЄС для здійснення там дослідницького проекту;

д) які є членами сім'ї громадян Союзу та здійснили або здійснюють своє право на вільне пересування всередині Співтовариства згідно із Директивою 2004/38/ЄС Європейського парламенту і Ради від 29 квітня 2004 р. про право громадян Союзу і членів їх сімей на вільне пересування і проживання на території держав-членів [4];

е) які користуються статусом довготермінового резидента ЄС в державі-члені згідно з Директивою 2003/109/ЄС [5] і використовують своє право на перебування в іншій державі-члені з метою здійснення там економічної діяльності в якості найманого працівника або незалежного працівника;

ж) які в'їжджають на територію держави-члена для виконання зобов'язань, що містяться в міжнародному договорі, який полегшує в'їзд і тимчасове перебування окремих категорій фізичних осіб в зв'язку із комерційною або інвестиційною діяльністю;

з) які допущені на територію держави-члена як сезонні працівники;

і) видворення яких було призупинено з фактичних або юридичних підстав;

й) які підпадають під дію Директиви 96/71/ЄС Європейського парламенту і Ради від 16 грудня 1996 р. про відрядження працівників для надання послуг [6].

Крім того, Директива не застосовується до громадян із третіх країн і членів їх сімей незалежно від громадянства останніх, які на підставі угод, укладених між Співтовариством і його державами-членами і цими третіми країнами користуються правами в сфері вільного пересування, еквівалентними правам громадян Союзу.

Для того, щоб отримати Європейську голубу карту громадянин третьої країни повинен відповідати наступним вимогам:

а) надати дійсний трудовий договір і, якщо це передбачено національним законодавством, гарантовану пропозицію висококваліфікованої роботи на строк не менше, ніж один рік у відповідній державі-члені;

б) надати документ, що він відповідає умовам, які національне законодавство ставить до роботи громадян Союзу по вказаній про-

фесії, зазначеній в трудовому договорі або в гарантованій пропозиції роботи відповідно до того, як це передбачено національним законодавством;

в) якщо це стосується іншої професії, то надати документ, що він володіє високою професійною кваліфікацією, що сумісна із діяльністю або сектором, вказаним в трудовому договорі або в гарантованій пропозиції роботи відповідно до того, як це передбачено національним законодавством;

г) надати дійсний документ на проїзд, визначений національним законодавством, клопотання про надання візи або візу, якщо це необхідно, а також докази наявності (у випадку необхідності) виду на проживання або національної довготермінової візи. Держави-члени можуть вимагати, щоб строк дії документу на поїздку охоплював, як мінімум, початковий строк дії виду на проживання;

д) надати доказ того, що він уклав або, якщо це передбачено національним законодавством, звернувся для укладення договору медичного страхування стосовно всіх ризиків, по яких звичайно надається покриття громадянам відповідної держави-члена, на термін, протягом якого він внаслідок свого трудового договору або в зв'язку із останнім не буде забезпечений покриттям такого характеру і ніякими кореспондуючими допомогам;

е) не розглядатися як загроза суспільному порядку, суспільній безпеці або суспільній охороні здоров'я.

Держави-члени встановлюють для Європейської голубої карти стандартний строк дії тривалістю від одного до чотирьох років. Якщо строк, на який укладається трудовий договір, менший вказаного терміну, то Європейська голуба карта видається або продовжується на термін дії укладеного на період більше, ніж три місяці трудового договору.

Держави-члени відмовляють у задоволенні клопотання про надання Європейської голубої карти у тих випадках, коли особа, яка подала клопотання не відповідає вимогам, викладених у ст. 5 Директиви або подані документи були отримані шляхом обману, підроблені або іншим чином викривлені.

Перед прийняттям рішення про надання Європейської голубої карти або продовження строку її дії на протязі двох років здійснення законної діяльності, як власника голубої карти, держави-члени можуть проводити вивчення ситуації на своєму ринку праці і застосовувати свої національні процедури в тому, що стосується вимог для заміщення вакантної посади.

Крім того, держави-члени можуть відмовити у задоволенні клопотання з метою забезпечити етичне поповнення кадрів в секторах

у яких відчувається потреба в кваліфікованих працівниках країни походження, а також якщо роботодавець притягувався до відповідальності за незадекларовану роботу або за незаконне використання робочої сили.

Протягом перших двох років законної роботи у відповідній країні-члені, в якості власника Європейської голубої карти, доступ зацікавленої особи до ринку праці обмежується здійсненням найманої праці, яка відповідає встановленим ст. 5 Директиви умовам допуску. Після закінчення цих двох років держави-члени можуть зрівняти зацікавлених осіб у правах із національними громадянами щодо доступу до висококваліфікованої роботи.

Протягом цих двох років будь-яка зміна роботодавця вимагає попереднього дозволу зі сторони компетентних органів держави проживання.

По закінченні перших двох років роботи і якщо держава-член не використовує можливість для зрівняння працівників, які є власниками Європейської голубої карти, із національними працівниками, зацікавлена особа відповідно до національних процедур повинна повідомити компетентні органи держави-члена проживання про наслідки, які ведуть до зміни умов, передбачених у ст. 5 Директиви.

Держави-члени можуть зберігати обмеження на доступ до роботи, якщо відповідна робота передбачає участь у здійсненні публічної влади і відповідальність за охорону загальних інтересів держави, і при умові, що відповідне національне законодавство або законодавство Співтовариства зберігають вказану роботу за національними громадянами.

Безробіття не є підставою для вилучення Європейської голубої карти, крім випадків, якщо воно триває більше, ніж три місяці підряд або виникає більше, ніж один раз протягом строку дії карти.

Протягом цього періоду особі дозволяється займатися пошуком нової роботи і приймати пропозиції роботи.

Власники карти користуються рівністю в правах з національними громадянами у питаннях:

- а) умов праці, включно з вимогами в сфері заробітної плати і звільнення, а також забезпечення здоров'я і безпеки на робочому місці;
- б) свободи об'єднання, прийняття або вступу в організацію працівників або роботодавців, або будь-яку іншу професійну організацію, включаючи переваги, які можуть витікати із цього, без шкоди для положень в сфері суспільного порядку і суспільної безпеки;
- в) освіти та професійного навчання;
- г) визнання дипломів, сертифікатів або інших професійних кваліфікацій згідно з відповідними національними процедурами;

д) положення національних законодавств, що стосуються сфери соціального забезпечення;

е) виплати, у випадку переїзду в третю країну, пенсійних накопичень за віком по ставці, що застосовується відповідно до законодавства держави-члена – боржника або держав-членів – боржників;

ж) доступу до товарів, послуг і придбання товарів і послуг, включаючи процедури придбання житла, а також інформаційні і консультативні послуги, що пропонуються службами зайнятості;

з) вільного доступу на всю територію держави-члена в межах, передбачених національним законодавством.

Правовий статус членів сім'ї власника голубої карти регулюють положення Директиви 2003/86/ЄС [7], окрім деяких винятків, передбачених Директивою 2009/50/ЄС.

Так, сімейне воз'єднання не ставиться в залежність від вимог розумної перспективи отримання власником карти постійного права перебування і від обґрунтування ним мінімального строку проживання.

Вид на проживання надається членам сім'ї протягом шести місяців з дня подання відповідного клопотання і на строк дії виду на проживання власника Європейської голубої карти.

Власник Європейської голубої карти може отримати статус довготермінового резидента на умовах, визначених Директивою 2003/109/ЄС [8].

По закінченні вісімнадцяти місяців законного перебування в першій державі-члені, в якості власника Європейської голубої карти, зацікавлена особа і члени її сім'ї можуть переїхати в іншу державу-член з метою отримання висококваліфікованої роботи.

Як тільки-но з'являється можливість і не пізніше одного місяця після свого в'їзду на територію другої країни-члена, власник голубої карти або його роботодавець подає компетентному органу цієї держави-члена клопотання про надання Європейської голубої карти і представляє всі документи, що підтверджують виконання у другій країні-члені вимог ст. 5 Директиви.

Клопотання про отримання Європейської голубої карти може подаватися особою до компетентних органів другої країни-члена ще під час перебування власника карти на території першої країни.

Друга країна, за результатами розгляду клопотання, може або дозволити власнику карти працювати і таким чином отримати Європейську голубу карту у цій країні або відмовити у наданні карти і зобов'язати особу, яка подала клопотання, покинути її разом із членами своєї сім'ї.

Підсумовуючи вищесказане, слід сказати, що основною умовою отримання Європейської голубої карти є наявність дійсної трудової угоди або пропозиції працевлаштування та диплому про освіту або іншого документу, що підтверджує високу професійну кваліфікацію працівника. Можливість працевлаштування працівника не ставиться в залежність від отримання дозволу на працевлаштування від компетентних органів державної влади, як це передбачено у вітчизняному законодавстві для працівників-мігрантів. У зв'язку із цим, українському законодавцю корисно було б застосувати передовий європейський досвід для врегулювання працевлаштування іноземних працівників, які володіють високою професійною кваліфікацією.

*Бібліографічний список*

1. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union // Official Journal C 115/1.
2. Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third country nationals for the purposes of highly qualified employment // Official Journal L 155, 18/06/2009. – P. 0017-0029.
3. Council Directive 2004/83/EC of 29 April 2004 minimum standards for the qualification and status of third-country nationals or stateless persons as refugees or as person who otherwise need international protection and the content of the protection granted // Official Journal L 304, 30/09/2004. – P. 0035.
4. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) // Official Journal L 158, 30/04/2004. – P. 0077-0123.
5. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents // Official Journal L 16, 23/01/2004. – P. 0044-0053.
6. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services // Official Journal L 018, 21/01/1997. – P. 0001-0006.
7. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification // Official Journal L 251, 03/10/2003. – P. 0012-0018.
8. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents // Official Journal L 16, 23/01/2004. – P. 0044-0053.

*В статье автор исследует особенности правового статуса граждан из третьих стран, прибывших в ЕС в целях трудоустройства; анализирует положения Директивы 2009/50/ЕС, касающиеся обеспечения трудоустройства и равного доступа к профессиям, требующим высокой квалификации. С целью обеспечения трудоустройства высококвалифицированных работников-мигрантов из третьих стран в ЕС специально разработан механизм Европейской голубой карты.*

*In the report author studies the special features of the legal status of the third-country citizens that arrived to the EU with the purpose of employment and examines the regulation of Council Directive 2009/50/E that regulates providing the employment and equal access to occupations that needs the high quality. The framework of EU blue card was **especially elaborated with the purposes of providing the employment of highly qualified workers that emigrated to the EU.***