

Література:

1. Oulay Loic. La Constitution et l'integration: les deux sources de l'Union europeenne en formation // Revue française de droit administratif. – 2009. – V. 19. – N. 5, septembre-octobre. – P. 859-875.
2. Batt Judy. The EU's new borderlands. – London : Centre for European Reform, 2003.
3. Behr Timo. L'attitude des Etats-Unis envers l'Europe: un changement de paradigme. – Paris : Groupement d'études et de recherches "Notre Europe", 2009.
4. Brok Elmar (et al.) Issues relating to the Constitution for an enlarged European Union // Intereconomics. – 2010. – V. 38. – N. 4, July-August. – P. 168-188.
5. Coffey Peter. The future of Europe – revisited. – Cheltenham: Edward Elgar, 2009.
6. Collignon Stefan. The European republic: reflections on the political economy of a future constitution. – London: Federal Trust for Education and Research, 2003.

УДК 341.215.43

Дарморіс О. М., УПФУ в Тернопільській області

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІЛЬНОГО ПЕРЕСУВАННЯ ТА ПРАЦЕВЛАНШТУВАННЯ ГРОМАДЯН ТРЕТІХ КРАЇН В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

У статті досліджуються особливості правового положення громадян з третіх країн (країн, які не є членами ЄС), а саме, умови отримання цими особами дозволу на в'їзд з метою проживання і працевлаштування. Важливою гарантією для працівників із третіх країн є можливість возз'єднання із членами своєї сім'ї та забезпечення державами-членами ЄС принципу рівності в питаннях працевлаштування.

В статье исследуются особенности правового положения граждан из третьих стран (стран, которые не являются членами ЕС), а именно, условия получения этими лицами разрешения на въезд с целью проживания и трудоустройства. Важной гарантией для работников из третьих стран является возможность воссоединения с членами своей семьи и обеспечение государствами-членами ЕС принципа равенства в вопросах трудоустройства.

In the article specifics of legal status of third-country nationals (countries, which are not EU members), namely, conditions of entry permit with the purpose

of residence and employment are studied. The possibility of family reunification and providing with the principle of equality by Member States are very important guarantee for third-countries workers.

Нині Європейський Союз уособлює одне із найбільш динамічних суспільних явищ сучасного світу. Із міжнародної регіональної економічної організації він перетворився у масштабне та найбільш розвинуте міжнародне інтеграційне наднаціональне державоподібне утворення. Україна як і багато інших країн прагне бути у числі членів цього наднаціонального утворення.

Однак основними умовами членства в ЄС є економічна та правова інтеграція. Наша країна вже розпочала процес адаптації вітчизняного законодавства до законодавства ЄС. Проголошено, що першочергове зближення законодавства стосуватиметься вільного пересування громадян та охорони праці.

У цьому світлі особливо актуальним є питання забезпечення вільного пересування громадян із третіх країн (країн, які не є членами ЄС) в рамках Союзу. Перші кроки на цьому шляху вже зроблено: у 2007 р. було видано Указ Президента «Про заходи щодо активізації євроінтеграційного прикордонного співробітництва» [1], ратифіковано Конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів та членів їх сімей [2], у 2008 р. ратифіковано Угоду між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз [3].

Автор у даній статті має за мету дослідити особливості правового статусу працівників-мігрантів із третіх країн, зокрема умови надання їм дозволу на в'їзд, проживання та працевлаштування, оскільки це питання науковцями нашої країни досліджено недостатньо. А беручи до уваги прагнення України бути у числі європейських країн, виникає потреба в аналізі правових норм Союзу, що регулюють вільне пересування цієї категорії осіб.

Серед основних інститутів трудового права ЄС історично першим у трудовому праві ЄС виступає комплексний правовий інститут, що регулює трудову міграцію в Європейському Союзі. Норми цього інституту стосуються вільного пересування як працівників-мігрантів, які є громадянами країн-членів ЄС, так і працівників-мігрантів, які є громадянами третіх країн.

Щодо другого субінституту міграційного трудового права, то довгий час статус працівників-мігрантів, вихідців із третіх країн (країн, які не є членами ЄС) регулювався на підставі міжнародних угод між ЄС та третіми країнами. В останні роки Союзом були прийняті заходи щодо гармонізації вільного пересування та проживання громадян третіх країн на території країн-членів ЄС. Результатом стали Директива Ради 2003/109/ЄС від 25 листопада 2003 р. про статус

громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі [4], Директива Ради 2003/86/ЄС від 22 вересня 2003 р. про право на сімейне возз'єднання [5], Директива 2004/114/ЄС від 13 грудня 2004 р. про умови допуску громадян третіх країн з метою освіти, обміну тими, хто навчається, неоплачуваної професійної підготовки або волонтерської діяльності [6], Директива Ради 2009/50/ЄС від 25 березня 2009 р. про умови в'їзду та проживання представників третіх країн з метою забезпечення висококваліфікованої зайнятості [7].

Однак на європейському рівні не вирішеним залишається питання щодо надання дозволів на працевлаштування працівникам із третіх країн та регулювання трудової міграції із цих країн. Законодавство ЄС у цьому питанні відсилає до національного законодавства країн-членів.

Об'єктом правового регулювання національного законодавства країн-членів ЄС виступає праця найманих працівників, самозайнятих та сезонних працівників із третіх країн.

Європейські країни використовують різні дозвільні системи для іммігрантів із третіх країн. Так, можна виділити дозволи, які надаються як роботодавцю, так і найманим працівникам. У деяких країнах використовують систему, яка вимагає наявності трьох дозволів для працевлаштування найманих працівників. У тому випадку, коли потрібен один дозвіл, іммігрант із третьої країни отримує вид на проживання та працевлаштування. Коли ж вимагається отримання двох дозволів, то найманий працівник із третьої країни зобов'язаний окремо отримати вид на проживання та окремо на роботу. Близько двох третіх європейських країн використовують систему двох дозволів.

Ті країни, які вимагають для працевлаштування іммігранта третього дозволу, обумовлюють його потребою захистити свій внутрішній ринок праці. Роботодавець може отримати дозвіл на працевлаштування найманого працівника із третьої країни, лише у тому випадку, коли на національному ринку праці немає працівників відповідної кваліфікації або професії. Відповідальними за реалізацію такої системи дозволів виступають різноманітні агенції. Наприклад, Національна агенція працевлаштування (Франція), Міністерство праці та соціального страхування (Кіпр). Крім того, відповідальність лягає і на місцеві органи (Бельгія).

Національне законодавство багатьох європейських країн вимагає від органів влади оцінювати ситуацію на національному ринку праці перед тим як надавати дозвіл на працевлаштування іммігрантам.

З метою регулювання трудової імміграції із третіх країн, країни ЄС використовують дві системи: перевірки ринку праці та квотування.

Система квот передбачає певний ліміт використання найманої праці мігрантів із третіх країн. Система перевірки визначає чи наявні дані категорії працівників на національному ринку. Більшість європейських країн використовують систему перевірки ринку праці, а такі країни як Австрія, Естонія, Греція, Італія, Португалія, Румунія, Словенія і Іспанія використовують обидві системи узгоджено.

Одні європейські країни перед тим як надати дозвіл на працевлаштування працівнику іммігранту із третьої країни вимагають підтвердження того, що працівник володіє певною кваліфікацією, освітою, досвідом і/або здібностями, які є необхідними для зайняття посади, на яку він претендує. Так, законодавство Болгарії передбачає, що працівник, який бажає отримати дозвіл на працевлаштування повинен володіти як мінімум середньою професійною освітою або відповідною кваліфікацією чи досвідом роботи у даній сфері. Другі країни вимагають знання мови як спеціальної умови, що є необхідною при виконанні даної роботи. Такі додаткові умови можуть також включати вимогу про необхідний стан здоров'я, відсутність судимості (Естонія, Румунія) або наявність угоди між приймаючою країною і третьою країною, яка дозволяє трудову імміграцію (Бельгія) чи обмеження зайнятості визначених категорій працівників (Ірландія).

Як правило, дозвіл на працевлаштування працівникам-мігрантам із третіх країн видається строком на один-два роки. У Великобританії він видається на чотири-п'ять років.

Національне законодавство європейських країн виділяє ще дві категорії працівників-мігрантів із третіх країн – це самозайняті та сезонні працівники.

Кожна країна самостійно визначає субкатегорії самозайнятих, яких потребує її національний ринок. Так, у Великобританії це – композитори, письменники, артисти. Для в'їзду з метою самозайнятості 15-країн-членів ЄС встановлюють, що громадянин із третьої країни, який бажає іммігрувати з метою самозайнятості має отримав вид на проживання та спеціальний вид для самозайнятості (професійна карта – Бельгія, дозвіл на зайняття бізнесом – Ірландія).

Щодо сезонних працівників, то більшість країн визначають як обов'язкову умову для працівника-мігранта – отримати дозвіл на роботу, навіть, при відсутності виду на проживання і, навіть, якщо тривалість роботи становить менше, ніж три місяці (наприклад, Нідерланди).

Необхідно сказати, що для залучення найманих працівників із третіх країн для сезонних робіт законодавство таких країн як Греції, Італії, Польщі та Іспанії вимагає наявності двосторонніх угод із третіми країнами, які регулюють умови в'їзду, перебування та зайнятості

сезонних робітників. Лише у законодавстві деяких країн міститься умова про сезонний характер роботи, більшість під сезонною роботою розуміють роботу, обмежену в часі (від трьох місяців (Фінляндія) до дев'яти місяців (Словенія, Іспанія)). Як правило, дозвіл на сезонну роботу видається на 6 місяців протягом року. Певні країни практикують надання багаторазових дозволів на визначену кількість місяців роботи протягом кількох років.

Якщо працівник-мігрант із третьої країни на законних підставах постійно проживає на території країни-члена протягом 5 років, володіє достатніми коштами для існування та медичною страховкою, то він може отримати статус довгострокового проживаючого.

Умови надання та позбавлення статусу довгострокового резидента, яким держава-член наділяє громадян третіх країн, котрі законно проживають на її території, а також пов'язані із цим статусом права і умови проживання громадян третіх країн, які користуються статусом довгострокового резидента в інших державах-членах, ніж та, що надала їм даний статус, визначаються Директивою ЄС 2003/109/ЄС про статус громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі.

Вказана Директива застосовується до громадян третіх країн, які законно проживають на території держави-члена.

Держави-члени надають довгостроковому резиденту вид на проживання довгострокового резидента. Строк дії такого виду на проживання складає не менше ніж п'ять років; по закінченні строку дії він продовжується в автоматичному порядку або, якщо необхідно, за відповідним поданням.

Для того, щоб отримати статус довгострокового резидента громадянин третьої країни повинен надати докази того, що він взмозі забезпечити себе і членів своєї сім'ї, які перебувають на його утриманні стабільними і регулярними фінансовими ресурсами, необхідними і достатніми для забезпечення своїх потреб і потреб членів своєї сім'ї без звернення до системи соціального захисту відповідної країни-члена. Держави-члени оцінюють ці ресурси залежно від їх характеру і регулярності, і можуть враховувати мінімальний рівень заробітної плати і пенсії до моменту звернення із клопотанням про отримання статусу довгострокового резидента. Крім того, громадянин третьої країни, який подає клопотання про отримання статусу довгострокового резидента повинен володіти медичною страховкою стосовно всіх ризиків щодо яких у відповідній країні-члені звичайно підлягають страхуванню її власні громадяни.

У ст. 6 Директиви зазначено, що держави-члени можуть відмовляти в наданні статусу довгострокового резидента з мотивів суспільного порядку або суспільної безпеки. Коли держава-член приймає таке

рішення, вона враховує тяжкість і характер порушення суспільного порядку чи суспільної безпеки або небезпеку, яку представляє особа. Також держава-член враховує тривалість проживання і наявність зв'язків із країною проживання. У будь-якому випадку відмова у наданні статусу довгострокового резидента не може обґрунтовуватися економічними міркуваннями.

Згідно з прецедентним правом ЄС те, що особа не врегулювала усі формальності відносно переїзду та проживання у приймаючій країні, не розглядається як порушення державної безпеки і, таким чином, не є підставою для автоматичного її видворення [8].

Для визначення захворювань, що є підставою для застосування заходів обмеження вільного пересування, необхідно звернутися до Директиви 2004/38/ЄС від 29 квітня 2004 р. про право громадян ЄС і членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів, яка змінює Регламент (ЄЕС) № 1612/68 і відміняє директиви 64/221/ЄЕС, 68/360/ЄЕС, 72/194/ЄЕС, 73/148/ЄЕС, 75/34/ЄЕС, 75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС і 93/96/ЄЕС [9], яка називає лише ті потенційно епідемічні захворювання, котрі визначені у доречних документах Всесвітньої організації охорони здоров'я, а також інші заразні інфекційні захворювання або паразитарні захворювання – при умові, що в приймаючій країні вони виступають предметом захисних заходів щодо власних громадян.

Ще одним обмеженням вільного пересування і працевлаштування громадян третіх країн Договір про функціонування Європейського Союзу називає публічну державну службу.

Тлумачення терміну «державна служба» належить до компетенції Союзу та Суду ЄС, а не країн-членів. Суд ЄС пояснив, що під зайнятістю на державній службі слід розуміти таку зайнятість, яка включає пряму та непряму участь у виконанні державних повноважень і обов'язків, спрямованих на захист загальних інтересів країни, органів її влади [10].

Довгостроковий резидент користується рівними правами із національними громадянами щодо умов праці в якості найманого працівника або доступу до діяльності, не пов'язаної із найманою працею, якщо ці види діяльності не пов'язані, навіть епізодично, із здійсненням публічної влади, а також щодо умов зайнятості та праці, у тому числі умов звільнення та заробітної плати; освіти та професійного навчання, включаючи допомоги та стипендії відповідно до національного права; визнання дипломів, сертифікатів і інших професійних свідоцтв відповідно до доречних місцевих процедур; соціального забезпечення, соціальної допомоги і соціального захисту так, як вони визначаються національним законодавством; свободи об'єднання, вступу

в організації працівників і роботодавців, або у будь-яку професійну організацію і членство у подібних організаціях, включаючи переваги, які можуть із цього випливати, без шкоди для національних положень в сфері суспільного порядку і суспільної безпеки; вільного доступу до всієї території держави-члена у межах, передбачених національним законодавством із мотивів безпеки.

Директива 2003/109/ЄС містить два випадки у яких державам-членам дозволяється обмежувати рівноправність осіб, які володіють статусом довгострокового резидента щодо громадян примаючої країни у питаннях працевлаштування. Це зокрема: а) коли певні види діяльності згідно до національного законодавства країни-члена або згідно діючого права Союзу зарезервовані для національних громадян або громадян ЄС; б) держави-члени можуть вимагати доказів належного знання мови для отримання доступу до освіти або навчання.

Особа, яка має статус довгострокового проживаючого, має право на проживання в будь-якій іншій державі-члені, якщо це визнано цілями економічної діяльності в якості працівника за наймом або особи вільної професії, професійного навчання або іншими цілями згідно з ст. 14 цієї Директиви.

Право на проживання в приймаючій державі мають також і члени сім'ї громадянина третьої країни із статусом довгострокового проживаючого. Директива Ради 2003/86/ЄС про право на сімейне возз'єднання визначає, що слід розуміти під «сімейним возз'єднанням». Так, «сімейне возз'єднання» – це в'їзд у державу-член ЄС та проживання там членів сім'ї громадянина третьої країни, котрий проживає на законних умовах у країні-члені, з метою зберегти сімейну єдність, незалежно від того, чи виникли сімейні зв'язки до чи після в'їзду особи, яка возз'єднує сім'ю.

При поданні клопотання на сімейне возз'єднання держави-члени можуть вимагати від особи, яка звернулася із відповідним клопотанням, надання доказів того, що особа, яка возз'єднує сім'ю володіє: а) житловим приміщенням, яке вважається нормальним для проживання сім'ї і відповідає загальним стандартам гігієни і безпеки, що діють в країні-члені; б) медичною страховкою для себе та членів своєї сім'ї і ця страховка охоплює всі ризики, які звичайно підлягають страхуванню громадянами країни-члена; в) стабільними і регулярними ресурсами, достатніми для фінансування його власних потреб та потреб членів його сім'ї без звернення до системи соціальної допомоги відповідної держави-члена.

Держави-члени можуть вимагати, щоб до того, як провести сімейне возз'єднання з членами своєї сім'ї особа, яка возз'єднує сім'ю, прожила

на законних підставах на території країни-члена протягом строку, що не може перевищувати двох років.

При наданні дозволу на в'їзд членів сім'ї приймаюча країна видає їм вид на проживання на строк не менше одного року. Цей вид на проживання підлягає відновленню.

Члени сім'ї особи, яка возз'єднує сім'ю на рівних з ним підставах мають право на отримання освіти, працевлаштування як найманого працівника або доступ до незалежної діяльності, доступ до професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки.

Відповідно до свого національного права держави-члени можуть фіксувати умови, згідно з якими члени сім'ї здійснюють діяльність в якості найманого або незалежного працівника. Ці умови передбачають строк, що при будь-яких умовах не повинен перевищувати дванадцяти місяців, протягом якого держави-члени можуть вивчати ситуацію на своєму ринку праці перед тим, як надати членам сім'ї дозвіл на здійснення діяльності як найманого або незалежного працівника.

Директива 2004/114/ЄС регулює статус громадян третіх країн, які бажають навчатися на території будь-якої держави-члена. Ця Директива розрізняє загальні та спеціальні умови допуску. Загальними умовами (ст. 6) є: надання дійсного документа на поїздку; якщо особа є неповнолітньою, то необхідно мати дозвіл батьків; наявність медичної страховки; особа не повинна розглядатись як загроза громадському порядку, суспільній безпеці та здоров'ю; докази оплати внесків при розгляді подання, якщо цього вимагає приймаюча країна. Спеціальні умови допуску застосовуються поряд із загальними до студентів (ст. 7, 8); тих, хто навчається (ст. 9); неоплачуваних стажерів (ст. 10); волонтерів (ст. 11).

Директива Ради 2009/50/ЄС визначає умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою забезпечення висококваліфікованої зайнятості.

Під «висококваліфікованою зайнятістю» розуміють роботу, відповідно до якої особа здійснює свою діяльність у державі-члені та підлягає захисту як працівник відповідно до національного трудового законодавства або національної практики, безвідносно до правових відносин, і така діяльність є реальною, ефективною, оплачуваною та вимагає відповідних та специфічних знань, що підтверджуються високою професійною кваліфікацією.

Для цього працівники із третіх країн отримують так звану голубу карту Європейського Союзу, яка надає їм можливість в'їзду, повторного в'їзду та проживання на території держави-члена, котра видала відповідну карту та інші права.

Строк дії такої карти становить від одного до чотирьох років.

Власники голубих карт ЄС мають рівні права із громадянами приймаючої країни-члена.

Підсумовуючи вищесказане, слід сказати, що норми, що регулюють правовий статус працівників-мігрантів із третіх країн, є менш розвинутими порівняно із нормами, що регулюють вільне пересування громадян країн-членів ЄС. В основному чинні директиви регулюють статус довгострокового проживаючого, право на сімейне возз'єднання, на навчання та обмін студентами. В останні роки прийнято директиву щодо регулювання висококваліфікованої зайнятості із третіх країн. Проте питання в'їзду, отримання дозволу на проживання та працевлаштування працівників-мігрантів із третіх країн, правове регулювання праці працівників за строковими трудовими договорами, самозайнятості, праці сезонних працівників визначається на розсуд кожної країни-члена. Тому було б доцільно на рівні ЄС закріпити однакові правила, які б забезпечували недискримінацію таким працівникам із працівниками країни-члена та полегшили умови їх праці.

Література:

1. Про заходи щодо активізації євроінтеграційного прикордонного співробітництва: Указ Президента України від 19 грудня 2007 р. № 1236/2007 // Офіційний вісник Президента України. – 2007. – № 38. – Ст. 77.
2. Про ратифікацію Конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їх сімей: Закон України від 11 серпня 2007 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2007. – № 11. – Ст. 280.
3. Про ратифікацію Угоди між Україною і Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз: Закон України від 15 січня 2008 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 10. – Ст. 97.
4. 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.
5. 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.
6. Council Directive 2004/114/EC of 13 December 2004 on the conditions of admission of third-country nationals for the purposes of studies, pupil exchange, unremunerated training or voluntary service // Official Journal L 375, 23/12/2004. – P. 0012-0018.
7. 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.
8. Case C-48/75, Jean Noel Royer, [1976] ECR 1219.

9. 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.
10. Case C-473/93, Commission of the European Communities v. Grand Duchy of Luxemburg, [1996] ECR 3207.

УДК 327.32:341.34:396

Сажієнко Н. В., МГУ

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЗДОРОВ'Я В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВОПОРЯДКУ

Визначено поняття та зміст гендерної рівності у сфері охорони здоров'я. Проаналізовані міжнародно-правові стандарти визнання та закріплення гендерної рівності у сфері охорони здоров'я, а також розкриті особливості реалізації гендерної рівності як в міжнародному, так і в національному правопорядку.

Определены понятие и содержание гендерного равенства в сфере здравоохранения. Проанализированы международно-правовые стандарты признания и закрепления гендерного равенства в сфере здравоохранения, а также раскрыты особенности реализации гендерного равенства как в международном, так и в национальном правопорядке.

Definition is given the concept and content of gender equality in health care. Analyzed international legal standards for recognizing and consolidating of gender equality in health care, and discloses the particularly the implementation of gender equality as in the international and national legal order.

Вимірювання нерівності за допомогою гендерних індикаторів дозволяє відслідковувати конструктивні та деструктивні тенденції у розвитку відносин у сфері охорони здоров'я. Фактори ризику, клінічні прояви, причини, наслідки і способи лікування захворювань у жінок та чоловіків різняться. Це у свою чергу означає, що профілактика, лікування, реабілітація, медичний догляд і санітарно-просвітницька робота повинні бути адаптовані до різних потреб жінок і чоловіків. Це знаходить все більше відображення у нормативному регулюванні, у тому числі у правовому.