ISSN 2078-4333. Вісник Львівського університету. Серія міжнародні відносини. 2014. Випуск 36. Частина 2. С. 114–124
Visnyk of the Lviv University. Series International Relations. 2014. Issue 36. Part 2. P. 114–124

ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО

*УДК [*341.174:061.1ЄС]:304.42

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Бурак Степан

Львівський національний університет імені Івана Франка, вул. Університетська 1, email: stepanburak@gmail.com, т. 0501349971

Проаналізовано види міграції, їхню правову природу, а також причини виникнення. Проведено поділ міграції для кращого розуміння її правового регулювання на внутрішню, яка існує всередині Європейського Союзу між країнами-членами, та зовнішньою, між країнами членами ЄС та громадянами третіх держав. Виконано аналіз актів Європейського Союзу на предмет тлумачення поняття «працівник – мігрант». Виявлено, що термін «migrant-worker» може мати два варіанти перекладу, «працівник-мігрант» та «трудящий-мігрант», які є синонімічними. Дано визначення поняттю «працівник – мігрант», його елементів. Відзначено, яких осіб, відповідно до тлумачення Європейського Суду Справедливості, можна вважати працівниками мігрантами. Проаналізовано природу правового статусу працівника-мігранта. Проведено класифікацію прав, які становлять правовий статус працівника-мігранта. Окрім того, проаналізовано винятки та обмеження, які стосуються застосування таких прав. Також зазначено про права та свободи сімей працівників-мігрантів, якими такі користуються у зв'язку зі своїм правовим статусом.

Ключові слова: трудова міграція, працівник-мігрант, правовий статус, права особи, принципи правового статусу особи.

Тенденцією світового розвитку сучасних держав є глобалізація, в тім числі зближення правових систем. Не є винятком й Україна, яка шляхом підписання договору про асоціацію з Європейським союзом остаточно закріпила проєвропейську орієнтованість та готовність до запровадження європейських стандартів у сфері права. Це зумовлює потребу зміни національного законодавства з метою врегулювання розбіжностей між правом України і правом Європейського Союзу зокрема і щодо міграційних питань включно з трудовою міграцією. Наведене зумовлює актуалізацію дослідження правової природи працівника-мігранта у праві Європейського Союзу як суб'єкта трудової міграції

Правовий статус працівників-мігрантів досліджували Жернаков, І.П. Лаврінчук, О.В Макогон, Н.М. Сандровський, Хуторян, Г.І. Чанишева, а також зарубіжні вчені:

© Бурак Степан, 2014

Е. Андерсон, Х. Барнетт, Б. Беркассон, І. Борута, Г. Гудвін-Гілл, Х. І.Я. Кисельов, Х. Кек, П.А. Калініченко, С.Ю. Кашкін, С. Клауверт, Д. Коллінс, Ф. Сатклiфф, С. Скіарра, А.О. Четвериков, А.А. Тупінкіна, Д. Хелстен, М Шенкс та ін.

Наша мета – визначення об'єктивних характеристик та особливостей правового статусу працівників-мігрантів у праві Європейського Союзу, розкриття сутності та особливостей цього правового явища.

Нині набув актуальності міжнародний ринок робочої сили. Це якісно нове явище, яке характеризується постійним зростанням попиту та пропозиції іноземної робочої сили.

Засадами формування міжнародного ринку робочої сили слугують процеси міжнародної трудової міграції.

Міжнародна трудова міграція стає все більш помітним явищем у господарських процесах.

Для світової міграції характерним є різке зростання чисельності. Зокрема, кількість мігрантів усіх видів, за даними ООН, досягла у світі 125 млн осіб до середини 90-х років XX ст. порівняно з 25 млн у середині 80-х років XX ст. і продовжує постійно збільшуватися. За оцінками фахівців Організації Об'єднаних Націй, лише одна п'ята всіх мігрантів є легальними трудовими мігрантами. Це становить близько 25 млн осіб [1].

Міграція робочої сили – це переміщення працездатного населення, зумовлене причинами економічного характеру. Залежно від того, чи перетинають при цьому межі країни, розрізняють міграцію внутрішню і зовнішню. Внутрішня міграція призводить до переміщення трудових ресурсів між регіонами країни або між містом і селом, але кількість населення країни не змінюється. Зовнішня міграція впливає на чисельність населення країни, збільшуючи її на кількість людей, які переселилися в цю країну (іммігранти), і зменшуючи на кількість людей, які виїхали за межі цієї країни (емігранти) [2].

Можна виділити два основні види міжнародної міграції робочої сили:

1) міжнародна переселенська міграція;

2) міжнародна трудова міграція.

Історично спочатку переважала переселенська міграція населення, тобто така міграція, унаслідок якої сформувалася значна частина населення США, Канади, Австралії та деяких інших країн. Вона передбачала переміщення мігрантів через кордони держав і зміну місця проживання назавжди.

Міжнародна трудова міграція – це переміщення працездатного населення між державами під впливом суто економічних причин, тобто в пошуках заробітку. На відміну від переселенської міграції, вона припускає збереження постійного зв'язку мігранта зі своєю батьківщиною [3].

Причини міжнародної трудової міграції мають здебільшого економічний характер. До них належать такі:

1) відмінності у рівні економічного розвитку окремих країн;
2) наявність національних відмінностей у розмірах заробітної плати;
3) наявність органічного безробіття у країнах, що розвиваються (останнім часом це явище поширене і в постсоціалістичних країнах);
4) міжнародний рух капіталу і функціонування міжнародних корпорацій [4].

Щодо міграції у Європейському Союзі зазначимо, що такий процес існує у двох площинах – міграційні процеси всередині самого Союзу та міграційний потік працівників із третіх країн. У статті проаналізуємо лише правовий статус працівника-мігранта як елемента міграційного процесу всередині Союзу, між державами-членами.

Визначення терміна «працівник-мігрант» міститься в конвенціях Міжнародної організації праці № 97 і № 143, де зазначено, що «працівник-мігрант» – це особа, яка мігрує або мігрувала з однієї країни в іншу з метою отримання роботи.

Наголосимо, що у праві ЄС поняття працівник і трудящий можна вживати як синоніми, оскільки «migrant worker» вітчизняні лінгвісти перекладають як «працівник-мігрант» і як «трудящий мігрант». Тому ми будемо вживати поняття працівник-мігрант.

З огляду на зміст ст. 1 Регламенту 1612/ 68 [5] працівником-мігрантом визнають особу, яка працює за наймом і має громадянство іншої держави-члена. Отже, обов'язковими ознаками працівника-мігранта у праві ЄС є:

а) наявність громадянства держави-члена ЄС;
б) робота за наймом в іншій державі-члені.

Аналогічні положення мітяться і в Європейській конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів 1977 р. [6].

Згідно з пунктами цієї конвенції категорію «трудящий-мігрант» трактують як громадянина Договірної Сторони, якому інша Сторона дозволила перебувати на її території для виконання оплачуваної роботи. При цьому додають ще одну ознаку, як законність перебування на території держави з метою виконання оплачуваної роботи. Отже, особа повинна працювати на умовах трудового договору легально.

Зазначену Конвенцію не застосовують до: а) прикордонних працівників; б) акторів, інших артистів естради, спортсменів, запрошених на короткий термін, а також осіб вільної професії; в) моряків; г) осіб, які отримують професійну підготовку; д) сезонних робітників. Сезонні трудящі-мігранти – це особи, які є громадянами однієї Договірної Сторони і які займаються на території іншої діяльністю, що залежить від пори року, на контрактній основі на визначений період або для виконання конкретної роботи; е) працівників, які є громадянами Договірної Сторони і які виконують конкретну роботу на території іншої від імені підприємства, зареєстрований офіс якого розміщений за межами території цієї Договірної Сторони.

Отже, зазначена конвенція дещо звузила перелік категорій осіб, які підпадають під означення «трудящі-мігранти».

Водночас наголосимо, що це поняття не можна тлумачити обмежувально, оскільки воно належить до однієї з фундаментальних свобод, гарантованих Римським договором 1957 р. [7]

Загалом тлумачення визначення працівника є виключною прерогативою права ЄС, а не національного законодавства держав-членів. Означене є необхідністю з метою однакового застосування свободи пересування працівників у всіх державах-членах. Європейським Судом Справедливості у процесі тлумачення норм первинного та вторинного права ЄС було визначено, що під поняття працівник-мігрант (як суб'єкт права на вільне пересування в межах загального ринку ЄС) підпадають також і особи, які:

а) повинні протягом певного часу виконувати роботу, за яку передбачено пряму або непряму винагороду;
б) повинні виконувати реальну та ефективну діяльність, незалежно від умов заробітної плати або робочого часу (у випадках зайнятості в режимі неповного робочого часу та отримання заробітної плати, нижчої від гарантованого мінімуму);
в) такі, що шукають роботу в іншій державі-члені вперше;
г) припинили трудову діяльність і залишилися на території держави-члена з метою пошуку нової роботи, тобто отримали статус безробітного.

Зазначимо також тих, кого у праві ЄС працівниками не вважають і, відповідно, на них положення нормативно-правових актів, які стосуються права на свободу пересування трудящих, не поширюються.

По-перше, з цього випливає, що не є працівниками ті особи, робота яких незначна, і її можна розглядати тільки як допоміжну і несуттєву.

По-друге, це особи, які прибули в державу-члена з метою отримання освіти.

По-третє, особи, які виконують підприємницьку діяльність (на них поширюються норми, що закріплюють принцип вільного надання послуг).

З огляду на це пропонуємо таке визначення «трудящого-мігранта»: трудящий-мігрант – це громадянин держави-члена ЄС або особа без громадянства, що постійно проживає на території держави, яка прибула в державу перебування з метою працевлаштування і має докази домовленості про виконання трудової діяльності на її території (трудовий договір, цивільно-правовий договір) або здійснює трудову діяльність у встановленому законодавством держави перебування порядку.

Законодавство Європейського Союзу наділяє працівників-мігрантів відповідним правовим статусом.

Кравчук М.В. зазначає, що правовий статус особи – це сукупність або система всіх належних громадянину суб'єктивних юридичних прав, свобод та обов'язків, що визначають його правове становище [8]. Аналогічну думку має і П.М. Рабінович, який визначив правовий статус особи як комплекс її суб'єктивних прав та юридичних обов'язків [9] .

На нашу думку, слушним є погляд О.А. Лукашевої, відповідно до якого варто обмежити поняття правового статусу категоріями прав та обов'язків, що дає змогу чітко визначити його структуру [10]. Всі інші елементи є або передумовами, або другорядними стосовно основних.

Усі права, які становлять зміст правового статусу працівник-мігрант, законодавство ЄС поділяє на індивідуальні та колективні.

Серед індивідуальних основоположним правом Європейського Союзу є право на вільне пересування. Норми досліджуваного автором інституту зазвичай регулюють вільне пересування працівників-мігрантів, які є громадянами ЄС, а також найближчих членів їхніх сімей (у тім числі вихідців із країн, які не входять до складу Європейського Союзу). Свобода пересування працівників однаковою мірою поширюється на працівників-мігрантів і членів їхніх сімей.

Правовою підставою вільного пересування працівників є ст. 39 Договору про функціонування Європейського Союзу та ст. 45 Хартії ЄС про основоположні права.

Ст 39. Договору трактує обмеження свободи пересування працівників як дискримінацію. У цьому контексті свобода пересування означає скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й зайнятості.

Зокрема, до положень, що визначають дискримінацію щодо працівників-мігрантів, належать ті, які передбачають особливу процедуру найму для іноземних громадян; встановлюють рамки або обмеження для розміщення оголошень про вакансії у пресі або іншими засобами, або встановлюють для них умови, відмінні від тих, що підлягають застосуванню щодо працівників, які виконують свою діяльність на території даної країни-члена; підпорядковують доступ до роботи за наймом умовам реєстрації у службах зайнятості або перешкоджають найму індивідуальних працівників у тих випадках, коли вони належать до працівників, які не проживають на території цієї країни; які у числовому або відсотковому відношенні обмежують роботу за наймом іноземних громадян на визначеному підприємстві, галузі або регіоні, або в загальнонаціональному масштабі; встановлюють, що залучення та зайняття посади зумовлене медичними, професійними або іншими критеріями.

Принциповим є положення Регламенту № 1612/68 про рівне ставлення під час виконання роботи за наймом щодо працівників-мігрантів порівняно з працівниками-громадянами країни-члена, що приймає. Працівники-мігранти не можуть зазнавати дискримінації щодо їхніх прав на винагороду, участь в управлінні підприємством, процесах виробничої демократії, просуванні по службі, доступі до отримання професійної освіти та інших соціальних пільг, а також прав під час звільнення з організації.

Договір про функціонування Європейського Союзу містить два винятки із принципу вільного пересування: по-перше, згідно з § 4 ст. 45 Договору свобода пересування не поширюється на публічну державну службу; по-друге, згідно зі

§ 3 ст. 45 з мотивів громадського порядку, суспільної безпеки, суспільної охорони здоров'я можуть впроваджуватись обмеження на право вільного пересування.

Конкретизують правове положення працівника-мігранта та членів його сім'ї акти вторинного права та рішення Суду ЄС. Найважливішими серед актів вторинного права є Регламент Ради (ЄЕС) № 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. про вільне пересування працівників у межах Співтовариства [1]; Регламент Ради (ЄЕС) № 1251/70 від 29 червня 1970 р. про право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності; Директива 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 [3].

Для пересування працівника-мігранта в межах ЄС йому треба мати національний паспорт або посвідчення особи. Для членів сім'ї, які не є громадянами держав-членів ЄС, потрібна в'їзна віза. Якщо працівник-мігрант вже отримав посвідку на проживання, то членам його сім'ї в'їзної візи не потрібно (ст. 5 Директиви 2004/38/ЄС).

Зазначимо, що хоч право на вільне пересування є основоположним, однак не єдиним правом працівника мігранта.

Регламент № 1612/68 встановлює, що кожен громадянин країни-члена незалежно від свого місця проживання має право на працевлаштування і діяльності як найманого працівника на території іншої країни-члена згідно з положеннями, встановленими законами, регламентами й адміністративними актами, що регулюють найману працю працівників цієї країни. Він, крім того, має право займати наявні робочі місця на території іншої країни на однакових умовах із громадянами цієї країни.

Отримання посвідки на проживання потрібне працівникам-мігрантам, якщо вони бажають залишитись на території країни, яка приймає. Регламент Комісії № 1251/70 від 29 червня 1970 р. [11] про право працівників залишатись на території держави-члена після припинення там трудової діяльності називає три випадки, у разі яких працівник може залишитись на території держави-члена:

- якщо працівник у момент припинення своєї діяльності досягає віку, що дає право на пенсійне забезпечення за віком відповідно до законодавства цієї країни і який здійснював діяльність за наймом протягом принаймні дванадцяти місяців і постійно проживав у ній більше ніж три роки;
- якщо працівник, який постійно проживав на території даної країни більше ніж два роки та припинив трудову діяльність через непрацездатність, що стала результатом виробничої травми або професійного захворювання, і має право на пенсію, за яку інститути цієї країни несуть повну або часткову відповідальність;

- якщо працівник, який після трьох років роботи за наймом і проживання на території цієї держави здійснює трудову діяльність як найманий працівник на території іншої країни-члена, зберігаючи при цьому місце проживання на території першої держави, куди він повертається щоденно або як мінімум щотижня.

До колективних прав, які гарантують працівникові-мігранту нарівні з національними працівниками, належить право на членство у професійних спілках. Вони також мають право на членство в адміністрації та органах управління підприємства, установи чи організації, органах представництва працівників на підприємстві.

З метою кращого захисту прав і свобод трудящих-мігрантів у праві ЄС виділяють також ще одну категорію «член сім'ї працівника-мігранта».

Донедавна коло осіб, які є членами сім'ї працівника-мігранта, було окреслено в Регламенті 1612/68/ЕЕС. До них належали:

а) чоловік (дружина) працівника та їхні нащадки, які не досягли 21 року або утриманці;
б) родичі по висхідній лінії, які перебувають на утриманні працівника і його дружини;

У частині права на поселення спільно з працівником-мігрантом зазначають також будь-якого члена родини, «якщо він є утриманцем працівника і проживає з ним під одним дахом на території, звідки він прибув ».

Сьогодні ця стаття втратила силу, і перелік цих осіб міститься в Директиві 2004/38/ЕС від 29.04.2004 р. « Про право громадян Європейського Союзу та членів їх сімей на вільне проживання і вибір місця проживання на території держав-членів», яка своїми положеннями змінює Регламент 1612/ 68 і вводить в коло членів сім'ї працівника-мігранта поняття «зареєстрований партнер працівника». Відповідно до норм Директиви 2004/38/ЕС [12] членами сім'ї працівника-громадянина Союзу є:

а) чоловік (дружина);
б) партнер, що має з працівником-громадянином Союзу зареєстроване партнерство відповідно до законодавства держави-члена, якщо приймаюча держава визнає зареєстроване партнерство як еквівалент шлюбу на умовах, передбачених законодавством приймаючої держави-члена;
в) нащадки працівника і його дружина (і) або партнера, які не досягли 21 року або утриманці;
г) родичі по висхідній лінії, що перебувають на утриманні працівника і його дружини або партнера.

Під чоловіком (дружиною) працівника розуміють тільки особу, яка перебуває з ним у законному шлюбі. Співмешканець не є чоловіком (дружиною) у праві Європейського Союзу. Це і стало однією з причин введення в законодавство ЄС поняття партнера. Однак законодавство ЄС не містить роз'яснення, кого розуміти під поняттям «партнер». Зазначимо, що партнером є особа, яка проживає з певною

особою лише у зареєстрованому партнерстві. Тобто співмешканець не є партнером і не підлягає статусу члена сім'ї працівника-мігранта.

Члени сім'ї працівника-мігранта, незалежно від їхнього громадянства, мають право проживати разом із працівником-мігрантом, який є громадянином держави-члена та працює в іншій країні-члені ЄС.

Також наголосимо, що діти працівників-мігрантів мають цілий комплекс прав. Ключовим серед них є право на освіту, гарантоване ст. 12 Регламенту. З метою реалізації цього права ухвалено Директиву Ради 77/486/ЄЕС від 25 липня 1977 р. про освіту дітей працівників-мігрантів. Директива Ради 77/486 ЄЕС [13] підтвердила право дітей працівників-мігрантів на отримання освіти на тих самих умовах, що й діти громадян приймаючої держави.

У ст. 3 Регламенту визначено, що члени сім'ї працівника-мігранта, які спільно проживають разом з ним на території держави-члена, мають право на постійній основі залишатися в ній, якщо працівник набув права залишитися на території відповідної держави, навіть після його смерті.

Отже, право Європейського Союзу врегульовує правовий статус лише осіб, які мають громадянство однієї з країн-членів ЄС та працюють за наймом на відповідних правових підставах. Це означає, що законодавство ЄС у сфері захисту прав працівників-мігрантів не поширює свою дію на осіб, які хоч і мають громадянство однієї з країн членів організації, однак працюють нелегально. Основними спеціальними правами, якими користуються працівники-мігранти, є право на вільне пересування, членство у професійних спілках, адміністраціях та органах управління підприємств, організацій. Для кращого захисту прав працівників-мігрантів законодавство Європейського Союзу також регламентує і вводить поняття «член сім'ї працівника-мігранта».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. «Summary of the High-level Dialogue on International Migration and Development» Note by the President of the General Assembly A/61/515 [Електронний ресурс]. – 2006. – Режим доступу до ресурсу: http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/571/04/PDF/N0657104.pdf?OpenElement.
2. Глобалізація і трудова міграція в Європі: [монографія] / Б. М. Юськів. – Рівне: видавець О. М. Зень, 2009. – Ст. 9
3. International Migration Law: Glossary on Migration / International Organization for Migration [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.iom.int
4. Правові основи міжнародної економічної діяльності: [навч. посіб.] / С. В. Фомішин, І. Д. Шутак. – К.: Кондор, 2009.
5. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31968R1612.

6. Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_307.
7. Договір про заснування Європейської Спільноти [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_017
8. Кравчук М. В. Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права: навч. посібник. – [3-тє вид., змін, й доп.] – Тернопіль: Карт-бланш, 2002. – С. 86–90
9. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посіб. – [Вид. 5-те, зі змінами]. – К.: Атіка. – 2001. С. 79-80
10. Лукашева Е. А. Человек, право, цивилизации: нормативно-ценностное измерение / Елена Андреевна Лукашева., 2014. – 384 с.
11. Regulation (EEC) No 1251/70 of the Commission of 29 June 1970 on the right of workers to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31970R1251.
12. DIRECTIVE 2004/38/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 29 April 2004 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:0123:en:PDF.
13. Council Directive 77/486/EEC of 25 July 1977 on the education of the children of migrant workers [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31977L0486:EN:HTML.
14. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community / *Official Journal* L 257, 19/10/1968, P. 0002-0012.
15. Regulation (EEC) No 1251/70 of the Commission of 29 June 1970 on the right of workers to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State / *Official Journal* L 142, 30/06/1970, P. 0024-0026.
16. 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
17. 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.
18. Case C-66/85, Deborah Lavrie-Blum v. Land Baden-Wuttemberg, [1986] ECR 2121.
19. Case C-3/90, M. J. E. Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen, [1992] ECR I-1071.
20. Case C-53/81, D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie, [1982] ECR 1035.
21. Case C-75/63, Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten, [1964] ECR 117.

22. Council Directive 77/486/EEC of 25 July 1977 on the education of the children of migrant workers / *Official Journal* L 199, 06/08/1977, P. 0032-0033.

Стаття надійшла до редколегії: 16.12.2014.
Прийнята до друку: 20 грудня 2014 р.

LEGAL STATUS OF MIGRANT WORKERS IN THE EUROPEAN UNION

Stepan Burak

Ivan Franko National University of Lviv,
Universytetska str., 1, Lviv 79000, Ukraine, tel. (032) 239-41-99,
email: stepanburak@gmail.com, vol. +380501349971

International labour migration is becoming increasingly visible phenomenon in global economic processes.

There are two main types of international labor migration: 1) international immigration migration; 2) international labor migration.

Historically, immigration migration dominant first, that is, the movement of migrants across borders and change of residence permanently.

International labour migration is a movement of the working population between states influenced by purely economic reasons. Unlike resettlement migration, it involves preserving connectivity of a worker with his homeland.

There is no definition of employee in the basic treaties of the European Union. It derives from the meaning of Art. 1 Regulation 1612/68 and complemented in several judgments of the Court of the European Union, the so-called case law.

Based on the content of Art. 1 Regulation 1612/68, migrant worker is a person who is legally employed and has citizenship of another state party.

It is also necessary to mention that those who are not considered as employees under the EU law, and can not benefit from provisions of legal acts concerning the right to freedom of movement of workers. Firstly, these are the individuals whose work is so insignificant that can be seen only as utility, are not considered as employees.

Secondly, there are people who arrived into the member country for the purpose of getting education.

And thirdly, persons engaged in entrepreneurial activity (they are subject to provisions that reinforce the principle of freedom to provide services).

Based on the foregoing considerations, the author also considers it possible to offer the following definition of «migrant worker»: a migrant worker is a person who holds the citizenship of an EU member state or a stateless person resident in the State, who arrived in that State for purpose to exercice the employment activities and has a proof for the its aspiration to work on the EU territory beyond the country of its origin(employment contract, civil contract) or proves the exsistence of the employment relations according to the legislation of the host country basis.

The author researched main provisions and legal acts that regulate the free movement of migrant workers who are EU citizens and members of their immediate families (including people

from non-EUmember states). The freedom of movement for workers equally applies to migrant workers and their families.

The principal provisions of the Regulations № 1612/68 on equal treatment regarding the issues of the employment of the migrant workers in the European Union hase been studied separately. Migrant workers in the EU as compared to the employment relations in the host country cannot be discriminated in their right to compensation, participation in enterprise's management and production processes, promotion, access to the vocational education and other social benefits and rights upon release from the organization.

Obtaining a residence permit is necessary for the migrant workers in the EU if they want to remain in the host country.

The collective rights guaranteed to the migrant workers in the EU, they are entitled to the membership in trade unions, as the domestic workers are. They are also eligible for membership in the administration and management bodies of enterprises, institutions or organizations, representatives of employees in the company.

In conclusion, the author notes that European Union law that the main special rights enjoyed by migrant workers in the EU are such rights as the right to free movement, membership in trade unions and the administration and management bodies of enterprises and organizations.

Key words: labour migration, migrant employee, legal status, individual rights.

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКОВ МИГРАНТОВ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Бурак Степан

Львовский национальный университет имени Ивана Франко
ул. Университетская, 1, 79000 г. Львов, Украина,
email: stepanburak@gmail.com,

В статье проанализированы виды миграции, их правовая природа, а также причины их возникновения. Проведено разделение понятия миграции для лучшего понимания ее правового регулирования на внутреннюю, которая существует внутри Европейского Союза между странами членами, и внешней, между странами членами ЕС и гражданами третьих государств. Осуществлен анализ актов Европейского Союза на предмет толкования понятия «работник - мигрант». Было обнаружено, что термин «migrant-worker» может иметь два варианта перевода, «работник-мигрант» и «трудящийся-мигрант», которые являются синонимичными. Дано определение понятию «работник-мигрант», его элементов. Также автором было отмечены лица, которые, согласно толкованию Европейского Суда Справедливости могут считаться работниками мигрантами. Сделан анализ природы правового статуса работника-мигранта. Проведена классификация прав, составляющих правовой статус работника-мигранта. Кроме этого, проанализированы исключения и ограничения, касающиеся таких прав. Также отмечено о правах и свободах семей работников-мигрантов, которым они используются в связи со своим правовым статусом.

Ключевые слова: трудовая миграция, трудящийся-мигрант, правовой статус, права человека, принципы правового статуса личности.