

РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 341

СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ ТА ДЕРЖАВ-ЧЛЕНІВ ЄС У СФЕРІ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

COOPERATION BETWEEN UKRAINE AND THE EU MEMBERS STATES IN THE LABOR MIGRATION SPHERE

Білозір О.В.,
здобувач

Інституту законодавства Верховної Ради України

У статті розглянуто становлення та особливості налагодження співробітництва між Україною та державами-членами ЄС у сфері трудової міграції.

Ключові слова: Україна, ЄС, трудова міграція, реадмісія, двосторонні угоди, зовнішня політика.

В статье рассмотрено становление и особенности налаживания сотрудничества между Украиной и государствами-членами ЕС в сфере трудовой миграции.

Ключевые слова: Украина, ЕС, трудовая миграция, реадмиссия, двусторонние соглашения, внешняя политика.

The paper considers the formation and characteristics of cooperation between Ukraine and the states-members of the EU in the sphere of labor migration.

Key words: Ukraine, EU, labor migration, readmission, bilateral agreements, and foreign policy.

Уже з перших днів після проголошення незалежності Україна чітко і послідовно задекларувала бажання влитися до спільноти європейських держав. Зокрема, у Зверненні Верховної Ради України «До парламентів і народів світу» від 5 грудня 1991 р. [1] наголошувалося, що «Україна як європейська держава ... закликає парламенти та уряди країн-учасниць НБСЄ підтримати її намір стати безпосереднім і повноправним учасником Загальноєвропейського процесу, брати участь в інших європейських структурах». Більш послідовно прагнення до тісної інтеграції з Європейськими Спільнотами задекларовано в Постанові Верховної Ради України «Про Основні напрями зовнішньої політики України» від 2 липня 1993 р. У ній відзначено, що «перспективною метою української зовнішньої політики є членство України в Європейських Співтовариствах, а також інших західноєвропейських або загальноєвропейських структурах за умови, що це не шкодитиме її національним інтересам». У цьому ж документі відображено прагнення України укласти з Європейськими Співтовариствами Угоду про партнерство і співробітництво, «здійснення якої стане першим етапом просування до асоційованого, а згодом – до повного її членства у цій організації» [2]. Положення Постанови перешли майже без змін до відповідного закону.

Прагнення стати повноправним членом ЄС були відображені в багатьох ключових нормативно-правових актах нашої держави, зокрема Законі України «Про основи національної безпеки України» [3], Стратегії інтеграції України до Європейського

Союзу [4], Стратегії національної безпеки України [5] та Воєнній доктрині України [6] та ін. Відповідні європейські устремління нашої держави й усвідомлення багатьма громадянами України невідворотності тіснішої інтеграції з ЄС зумовили посилення міграційних процесів в європейському напрямку.

Проблема трудової міграції для України є надзвичайно складною вже з перших років здобуття незалежності. Її поглибленню сприяли економічна криза, що розпочалася в Україні в кінці 80-х років минулого століття та поглибилася після розпаду Радянського Союзу. Найявністю сотень тисяч людей, не забезпечених повністю або частково роботою, потужний притік мігрантів за рахунок повернення в Україну багатьох тисяч українців із різних республік колишнього СРСР, масова міграція в Україну іноземців з інших країн, де економічне становище було ще складнішим, географічне розташування України на традиційному шляху з Азії до Європи призвели до масової трудової міграції громадян України та іноземців до сусідніх держав, де економічне становище було помітно кращим. І якщо ментальна та мовна близькість, а також відсутність проблем із перетином кордону давали змогу працевлаштуватися в Росії та інших державах колишнього Радянського Союзу, то рівень зарплат і соціального забезпечення були вагомим аргументом на користь західноєвропейських держав. Чи не головною перешкодою на шляху трудової міграції до країн Європи стала проблема отримання візи та офіційного працевлаштування. Проте вже до середини 90-х років ХХ ст. більша частина трудових мігрантів

з України працювала в державах Європи, при цьому досить часто нелегально.

Наявність кількох мільйонів трудових мігрантів з України в державах Європейського Союзу змусила нашу державу активізувати переговорний процес із європейською спільнотою з метою правового врегулювання трудової міграції та захисту прав трудових мігрантів. У свою чергу, держави ЄС також були зацікавлені в правовому вирішенні проблеми, потерпаючи від нелегальної міграції та зростання організованої злочинності, активними учасниками якої нерідко виступали мігранти. З огляду на це проблема міграції стала одним із ключових факторів у переговорах щодо інтеграції України до ЄС. Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами від 14 червня 1994 р., ратифікована Законом України від 10 листопада 1994 р. № 237/94-ВР [7], включала ряд базових положень, що стосувалися працевлаштування на території договірних сторін громадян іншої сторони. Зокрема, згідно зі ст. 24 Угоди Співтовариство та його держави-члени зобов'язувалися забезпечити, оскільки це дозволено законами, умовами та процедурами, що застосовуються в кожній державі-члені, 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. У свою чергу, такі ж зобов'язання щодо працівників із держав ЄС Україна бралася гарантувати на своїй території. Так само Сторони домовилися координувати зусилля з метою соціального забезпечення робітників, які мають українське громадянство і працюють на законних засадах на території держави-члена, та, відповідно, робітників, які є громадянами держави-члена і на законних засадах працюють в Україні.

Паралельно із домовленостями між Європейськими Співтовариствами й Україною наша держава вела відповідні переговори про статус трудящих-мігрантів на двосторонньому рівні, передусім із сусідніми державами. Так, за результатами проведених переговорів 16 лютого 1994 р. у Варшаві було укладено Договір між Міністром праці України і Міністром праці та соціальної політики Республіки Польща про співробітництво в галузі праці та соціальної політики. Згідно зі ст. 2 Договору серед основних напрямів співробітництва було визнано формування трудових відносин у системі ринкового господарства; організацію, функціонування та управління ринком праці; удосконалення структури управління в галузі праці та роботи служб зайнятості; проблеми економічної міграції; комплекс заходів щодо поліпшення умов та охорони праці. При цьому Сторони установили, що співробітництво буде здійснюватися, зокрема, через забезпечення та регулювання процесів, пов'язаних із міграцією робочої сили. Також ст. 4 договору окремо передбачала співробітництво в галузі міграції робочої сили й запобігання нелегальному працевлаштуванню та нелегальному посередництву в працевлаштуванні.

Уже в наступному році – 21 листопада 1995 р. – було підписано Угоду між Урядом України та Урядом Латвійської Республіки про трудову діяльність та соціальний захист осіб, які постійно проживають в Україні та Латвії і працюють на територіях обох держав. Сторони домовилися про те, що у межах цієї Угоди працівники однієї Сторони можуть здійснювати трудову діяльність на території іншої Сторони на підставі: 1) трудового договору (контракту), укладеного між роботодавцем та працівником на визначений термін; 2) договору, укладеного між юридичними особами обох Сторін, метою якого є виконання визначеного обсягу робіт (послуг) на території Сторони працевлаштування (ст. 3 Угоди). Окремими статтями було врегульовано права й обов'язки працівників, у тому числі оформлення та розірвання трудового договору (ст. 7); питання пенсійного забезпечення (ст. 10); соціального захисту (ст. 11); відшкодування шкоди (ст. 12); в'їзду працівників на територію Сторони працевлаштування, ввезення і вивезення товарів та особистого майна (ст. 13) й ін. Також було застережено (ст. 17), що в разі припинення дії Угоди її положення залишаються чинними щодо трудових договорів (контрактів), укладених працівниками з роботодавцем, і договорів між юридичними особами до закінчення терміну, на який вони були укладені.

Подібні угоди укладалися з іншими країнами, на території яких працювала велика кількість мігрантів з України. Так, 21 березня 1996 р. у м. Києві було підписано Угоду між Міністерством праці України та Міністерством праці і соціальних справ Чеської Республіки про співробітництво в галузі праці і зайнятості. Відповідно до ст. 2 Угоди предметом правового регулювання, серед іншого, стали питання зовнішньої трудової міграції та прийняття на роботу громадян держав Договірних Сторін на території обох держав; інформаційних систем в галузі праці, заробітної плати і доходів населення; систем заробітної плати та їх законодавчого регулювання; системи заходів соціального захисту і соціального страхування; політики доходів, включаючи їх законодавче регулювання для категорій громадян із мінімальними доходами. Водночас було укладено й Угоду між Урядом України та Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України та громадян Чеської Республіки, ратифіковану Законом України № 577/96-ВР від 6.12.1996 р., та Протокол до Угоди між Урядом України й Урядом Чеської Республіки про взаємне працевлаштування громадян України і громадян Чеської Республіки на 1996 рік. Відповідно до ст. 1 цього Протоколу було встановлено на 1996 рік ліміт на працевлаштування громадян України в Чеській Республіці в межах 36 000 осіб. Чисельність трудящих-мігрантів у подальшому визначалася окремими протоколами. Однак слід відзначити, що Сторонам так і не вдалося забезпечити роботою кількість українців, передбачену квотою згідно з Протоколом. Зокрема, як зазначає Н. Сапон, офіційно було працевлаштовано лише 16 тис. осіб [8, с. 137], натомість багато тисяч українців працювали в Чехії нелегально.

Переговори України зі Словаччиною завершилися 7 березня 1997 р. підписанням у м. Ужгород Угоди між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян. Її було ратифіковано Законом України № 78/98-ВР від 4.02.1998 р. [9]. Положення Угоди загалом були схожими до тих, які вироблялися в процесі переговорів з іншими державами. Так, Угода зі Словаччиною також встановлювала умови працевлаштування (ст. 3-5); річну чисельність громадян держави однієї Договірної Сторони, які можуть бути працевлаштовані на території держави іншої Договірної Сторони (ст. 6); трудові та соціальні гарантії (ст. 9-11); порядок компенсації у випадку професійного захворювання, каліцтва (ст. 14) та ін.

Слід наголосити, що підписання двосторонніх угод із державами, які згодом стали членами Європейського Союзу, заклало правові основи для працевлаштування й перебування українців у цих країнах, сприяло підвищенню їхнього соціального забезпечення. Чинність цих угод не припинилася зі вступом зазначених держав до Європейської Спільноти, хоча окремі з них через деякий час були денонсовані. Приміром, Угоду між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян було денонсовано Словаччиною через 10 років після набуття чинності – 5 травня 2008 р.

Разом із тим переговори щодо підписання подібних угод із державами – членами Європейського Союзу проходили значно повільніше через наявність на їх території великої кількості нелегальних мігрантів з України та небажання членів ЄС брати на себе додаткові зобов'язання щодо захисту прав трудових мігрантів. Однак бажання перевести процес трудової міграції в законне русло та спільними зусиллями боротися з нелегальною міграцією й організованою злочинністю все ж було взаємним та дало змогу укласти ряд двосторонніх угод між Україною й державами-членами ЄС. Так, Угоду між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці було підписано 13.02.2003 р. та ратифіковано Україною 20.11.2003 р. [10] (вона набула чинності 27.03.2005 р.). На відміну від Угод із сусідніми державами, Угода з Португалією була спрямована виключно на унормування умов працевлаштування українців у Португалії. У ній були врегульовані такі ключові питання, як процес наймання працівників, умови в'їзду та перебування в країні працевлаштування, загальні умови праці та ін. Для безпосередньої співпраці Сторони визначили уповноважені інституції, якими стали Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України й Інститут зайнятості та професійної підготовки Міністерства соціального забезпечення та праці Португальської Республіки. Відповідно до ст. 2 Угоди Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України й Інститут зайнятості та професійної підготовки Міністерства соціального забезпечення та праці Португальської Республіки

напрямую взаємодіють між собою в межах цієї Угоди, обмінюючись інформацією щодо вільних робочих місць, сфер діяльності, де вони існують, та наявності робочої сили. Згідно зі ст. 3 процес наймання відбувається шляхом подання португальськими роботодавцями пропозицій щодо роботи та відповідних проектів трудових контрактів для роботи за наймом, які повинні, серед іншого, містити в собі: а) професійний профіль робочих місць; б) необхідну професійну кваліфікацію працівників; в) необхідний професійний досвід; г) соціальні гарантії, на які матимуть право працівники; д) відповідальність за оплату вартості проїзду між Україною та Португальською Республікою.

Важливі норми щодо захисту прав українських працівників закладені в частині першій ст. 7 Угоди: до громадян України, які мігрують до Португальської Республіки в рамках дії цієї Угоди, на території Португалії застосовуються такі самі умови винагородження та праці, якими користуються португальські громадяни, відповідно до положень законодавства, правил колективної праці, місцевих традицій і звичок, а також соціальні гарантії, передбачені португальським законодавством. Згідно з частиною другою цієї ж статті громадяни України в Португалії користуються такими самими правами й захистом, який отримують громадяни Португальської Республіки згідно з чинним законодавством стосовно охорони здоров'я та безпеки праці. Крім того, згідно з частиною четвертою ст. 7 роботодавець зобов'язаний забезпечувати перебування громадянина України в Португальській Республіці та його повернення в Україну, якщо з його вини громадянин України не отримав робоче місце, на яке він мав трудовий контракт. Таким чином, Угода з Португалією у порівнянні з іншими розглянутими угодами є помітним кроком вперед у захисті прав українців та забезпеченні їхніх соціальних гарантій під час працевлаштування за кордоном.

Досить тривалим був переговорний процес щодо підписання двосторонньої угоди про статус і умови праці українців в Іспанії. Угоду між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами було підписано 12.05.2009 р. та ратифіковано Законом України від 01.12.2010 р. [11], а чинності для України вона набула 28.07.2011 р. Показовим є той факт, що в Преамбулі Угоди Сторони метою її підписання визнали поглиблення загального співробітництва та дружби між обома Договірними Сторонами, а також запобігання незаконній міграції.

На відміну від Угоди між Україною та Португалією, чинність Угоди між Україною та Іспанією поширюється на громадян обох Сторін. Згідно зі ст. 2 Угоди її норми поширюються на працівників, які мають відповідний дозвіл на здійснення трудової діяльності на території іншої Договірної Сторони в разі наявності попередньо підписаного трудового контракту з роботодавцями цієї Договірної Сторони, у тому числі постійних працівників, сезонних працівників та стажистів. Відповідно до ст. 3 Угоди

Уповноважені органи Приймаючої Держави повідомляють Уповноважені органи Держави Походження про потребу у працівниках кожної з категорій, зважаючи на існуючі пропозиції з працевлаштування, які вони безпосередньо отримали від роботодавців Приймаючої Держави. Такі пропозиції повинні містити: 1) галузь економіки та географічну зону, в якій буде здійснюватись оплачувана трудова діяльність; 2) кількість працівників, які будуть працевлаштовуватися; 3) вимоги до кандидатів на працевлаштування; 4) кінцевий термін для відбору; 5) тривалість трудового контракту; 6) загальну інформацію про умови та оплату праці, проживання і натуральні виплати; 7) терміни, протягом яких відібрані працівники повинні прибути до місця роботи в Приймаючій Державі; 8) інформацію про оплату проїзду згідно із чинним законодавством Приймаючої Держави. При цьому згідно з п. 5 ст. 4 відібрані кандидати підписують трудовий контракт на території Держави Походження за формою, встановленою Компетентними органами Приймаючої Держави, та оформлюють документи, необхідні для в'їзду. Також Уповноважені органи Держави Походження попередньо повідомляють про дату і місце прибуття працівника для того, щоб роботодавець мав достатньо часу для організації його прийому та розміщення, у разі необхідності.

Спеціальний розділ Угоди (Третій) гарантує належні умови праці та соціальні права працівників. Згідно зі ст. 6 працівники користуються правами і пільгами, які надаються законодавством Приймаючої Держави, при цьому не допускається жодна форма дискримінації за ознакою раси, статі, сексуальної орієнтації, сімейного стану, релігії, переконань, профспілкової належності, походження або соціального стану. Оплата праці трудових мігрантів та умови їхньої праці відповідно до ст. 7 визначаються у кожному трудовому контракті відповідно до положень чинних колективних договорів, або, у разі їх відсутності, відповідно до законодавства, яке застосовується до працівників тієї ж професії та кваліфікації, які є громадянами Приймаючої Держави. У свою чергу, ст. 8 гарантує, що до працівників застосовується законодавство у сфері соціального забезпечення Приймаючої Держави. Вони мають право на соціальне забезпечення, передбачене цим законодавством, за винятком випадків, коли інше передбачено міжнародними договорами, учасниками яких є Договірні Сторони.

Окремі положення Угоди стосуються сезонних працівників. Так, згідно з пунктом 1 ст. 11 під час підписання трудового контракту, якщо це передбачено законодавством Приймаючої Держави, сезонні працівники підписують також зобов'язання повернутися на територію Держави Походження після закінчення терміну законного перебування на території Приймаючої Держави і з'явитися в місячний термін із моменту повернення на територію Держави Походження до консульської установи Приймаючої Держави з паспортом, в якому була проставлена остання віза. При цьому згідно з п. 2 цієї ж статті невиконання зобов'язань, згаданих у попередньому

пункті, береться до уваги у разі можливого нового звернення цієї особи до Компетентних органів Приймаючої Держави з проханням про отримання дозволу на роботу або проживання. Фактично, норми цієї статті спрямовані на запобігання нелегальній міграції та нелегальному працевлаштуванню мігрантів. На запобігання нелегальній міграції спрямовані й норми ст. 13 Угоди, згідно з якими Договірні Сторони зобов'язуються в рамках двостороннього співробітництва сприяти контролю за трудовою міграцією, а також організують та проводять інформаційну роботу з метою запобігання незаконній трудовій міграції та її негативним наслідкам.

Характерно, що Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами є єдиною такого роду двосторонньою угодою, укладеною відповідно до п. 1 ст. 16 на невизначений термін. Разом із тим згідно з п. 3 цієї ж статті кожна з Договірних Сторін може зупинити частково або повністю дію цієї Угоди на необхідний термін завжди, коли це обумовлено питаннями державної безпеки, громадського порядку або охорони здоров'я, а також відповідно до п. 4 може денонсувати цю Угоду шляхом направлення письмового повідомлення дипломатичними каналами іншій Договірній Стороні (у цьому випадку Угода припиняє свою дію на 90-й день з дати такого повідомлення). При цьому зупинення частково або повністю, або припинення дії цієї Угоди не зачіпатиме прав працівників, які вже були працевлаштовані відповідно до її положень.

На захист прав трудящих-мігрантів спрямовані й двосторонні угоди між Україною та іншими державами про соціальне забезпечення. На сьогодні Україна уклала такі угоди з рядом держав – членів ЄС: Болгарією, Естонією, Іспанією, Латвією, Литвою, Португалією, Словаччиною та Чехією. Як правило, дія угод поширюється на взаємне визнання страхового стажу, необхідного для нарахування пенсії, виплату пенсій і соціальних допомог та ін. Так, наприклад, Угода між Україною і Королівством Іспанія про соціальне забезпечення громадян від 7 жовтня 1996 р. [12] відповідно до п. «А» частини першої ст. 2 застосовується в Україні у законодавстві щодо соціального забезпечення населення про: а) пенсії за віком, по інвалідності та в разі втрати годувальника; б) допомогу по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах, при народженні дитини, по догляду за дитиною; в) допомогу у зв'язку з нещасними випадками на виробництві і професійними захворюваннями; г) допомогу на поховання; д) допомогу сім'ям з дітьми; е) соціальні пенсії. У свою чергу, згідно з п. «Б» частини першої цієї ж статті в Іспанії – у законодавстві щодо системи соціального забезпечення про: а) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю внаслідок загального захворювання, будь-яких нещасних випадків, не пов'язаних з виробництвом та материнством; б) допомогу по інвалідності, за віком, у разі смерті та в разі втрати годувальника; в) допомогу у зв'язку з нещасними випадками на виробництві та професійними захворюваннями; г) до-

помогу для сімей. Відповідно до ст. 3 Угода поширюється на працівників, які є громадянами Договірних Сторін, а також на членів їхніх сімей, осіб, які мають статус біженців, а також осіб без громадянства, які проживають на території однієї з Договірних Сторін, і членів їхніх сімей. Ця Угода застосовується також до членів сімей працівника, які є громадянами однієї з Договірних Сторін, незалежно від громадянства даного працівника, якщо тільки він підпадає під дію законодавства однієї з Договірних Сторін. За угодою (ст. 4) до громадян обох сторін застосовується принцип рівності прав і обов'язків. Зазначену Угоду укладено на невизначений термін.

Загалом у підписанні подібних та інших двосторонніх угод зацікавлена не лише Україна. Згідно з даними Державної служби міграції України чисельність іноземців, які перетинають кордон України з метою працевлаштування, зростає з кожним роком. Так, у 2008 р. їхня чисельність складала 11 987 осіб, а в 2011 р. – 16 143 особи [13]. Серед іноземців, які постійно проживали в Україні станом на 2011 р., є й громадяни ЄС, у тому числі 10 громадян Португалії, 1293 – Литви, 1083 – Польщі, 640 – Латвії, 563 – Болгарії, 517 – Німеччини. Крім того, право на тимчасове проживання в Україні в 2011 р. мали 1229 громадян Польщі, 437 – Німеччини, 217 – Болгарії [14] та ін. Тому наша держава активно проводить переговори з іншими державами щодо укладення двосторонніх угод із метою захисту прав громадян, які проживають і працюють на території іншої держави.

Крім того, захист прав працівників із держав – членів ЄС в Україні було гарантовано й іншими угодами. Зокрема, 3 вересня 2008 р. Україна ратифікувала Рамкову угоду між Урядом України і Комісією Європейських Співтовариств від 12 грудня 2006 р. [15], згідно з п. 3.5 ст. 5 якої «іноземні підрядники та їхні робітники, які не є громадянами України й не проживають постійно в Україні, що працюють за контрактами, фінансованими коштом Співтовариства, звільняються від усіх податків, зборів та інших обов'язкових платежів, що справляються на території України, включаючи податки, пов'язані із підприємницькою діяльністю та отриманням прибутку». Разом із тим у Законі про ратифікацію угоди було зазначено, що «положення пункту 3.5 статті 3 застосовується до іноземних підрядників та їх працівників – нерезидентів України, які провадять діяльність виключно відповідно та на виконання цієї Угоди» [16].

У цьому контексті слід відзначити велику роботу, проведenu між Україною та окремими державами – членами ЄС щодо уникнення подвійного оподаткування. Такі двосторонні угоди укладено, зокрема, між нашою державою та Республікою Австрія, Ко-

ролівством Бельгія, Республікою Болгарія, Грецькою Республікою, Королівством Данія, Естонською Республікою, Італійською Республікою, Латвійською Республікою, Литовською Республікою, Королівством Нідерландів, Португальською Республікою, Румунією, Словацькою Республікою, Угорською Республікою, Республікою Фінляндія, Французькою Республікою, Чеською Республікою та Швецією. Тобто, із більшістю держав ЄС Україна уклала двосторонні договори про уникнення подвійного оподаткування. Відповідно до цих угод від подвійного оподаткування звільняється доход, який одержується резидентом однієї Договірної Держави щодо надання професійних послуг чи іншої діяльності незалежного характеру (термін «професійні послуги» включає, зокрема в Конвенції між Урядом України і Урядом Чеської Республіки [17], незалежну наукову, літературну, художню, освітню або викладацьку діяльність, так само, як і незалежну діяльність лікарів, адвокатів, інженерів, архітекторів, стоматологів і бухгалтерів); доходи артистів і спортсменів; пенсії та інші подібні винагороди, що сплачуються з державного пенсійного фонду, який є частиною системи соціального забезпечення Договірної Держави; платежі, одержувані студентом або стажувальником; тощо. Звільнення доходів подібних категорій громадян від подвійного оподаткування передбачено практично всіма двосторонніми угодами.

Таким чином, розвиток співробітництва між Україною та ЄС у сфері трудової міграції було започатковано вже в перші роки після здобуття Україною незалежності. Правовим підґрунтям такого співробітництва стала «Угода про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами» від 14 червня 1994 р., ратифікація нашою державою «Європейської конвенції про правовий статус трудящих-мігрантів», укладення двосторонніх угод з окремими державами – членами ЄС про статус трудящих-мігрантів, забезпечення прав громадян держав ЄС в Україні, у тому числі трудових мігрантів, шляхом внесення змін до національного законодавства. У цьому контексті позитивним сигналом для лібералізації трудової міграції з України до ЄС стало бажання нашої держави долучитися до активної протидії нелегальній міграції та організованій злочинності, які на сьогодні є ключовими проблемами для держав ЄС. Зокрема, спрощення візового режиму для окремих категорій громадян України стало прямим наслідком укладення «Угоди між Україною та Європейським Співтовариством про реадмісію осіб» й бажання України комплексно протидіяти нелегальній міграції до ЄС українців та громадян інших держав і осіб без громадянства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДжЕРЕЛ:

1. До парламентів і народів світу : Звернення Верховної Ради України від 5.12.1991 р. № 1927-XII // Відомості Верховної Ради. – 1992. – № 8. – Ст. 199.
2. Про Основні напрями зовнішньої політики України : Постанова Верховної Ради України від 02.07.1993 р. № 3360-XII // Відомості Верховної Ради. – 1993. – № 37. – Ст. 379.
3. Про основи національної безпеки України : Закон України від 19.06.2003 р. № 964-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 39. – Ст. 351.
4. Стратегія інтеграції України до Європейського Союзу : Затверджено Указом Президента України від 11.06.1998 р.

5. Стратегія національної безпеки України : Затверджено Указом Президента України від 12.02.2007 р. № 105/2007.
6. Воєнна доктрина України : Затверджено Указом Президента України від 15.06.2004 р. № 648/2004.
7. Про ратифікацію Угоди про партнерство і співробітництво між Україною і Європейськими Співтовариствами та їх державами-членами : Закон України від 10.11.1994 р. № 237/94-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 46. – Ст. 415.
8. Сапон Н. Система двосторонніх угод з працевлаштування та захист прав українських громадян за кордоном: визначення пріоритетів та проведення переговорів / Н. Сапон // Матеріали національного тристороннього семінару «Політика у галузі трудової міграції, нормативно-правова база та її застосування з метою запобігання торгівлі жінками і Україні» (м. Київ, 15–17 березня 2004 р.). – К. : МОП, 2004.
9. Про ратифікацію Угоди між Урядом України та Урядом Словацької Республіки про взаємне працевлаштування громадян : Закон України від 4.02.1998 р. № 78/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 24. – Ст. 140.
10. Про ратифікацію Угоди між Україною та Португальською Республікою про тимчасову міграцію громадян України для роботи в Португальській Республіці : Закон України від 20.11.2003 р. № 1318-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 14. – Ст. 200.
11. Про ратифікацію Угоди між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами : Закон України від 01.12.2010 р. № 2727-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 12. – Ст. 87.
12. Про ратифікацію Угоди між Україною і Королівством Іспанія про соціальне забезпечення громадян : Закон України від 17.12.1997 р. № 741/97-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 16. – Ст. 75.
13. Украина. Миграционный профиль [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/images/files/%20%202012%2014.02.2013.pdf>.
14. Украина. Миграционный профиль [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/images/files/%20%202012%2014.02.2013.pdf>.
15. Про ратифікацію Рамкової угоди між Урядом України і Комісією Європейських Співтовариств : Закон України від 03.09.2008 р. № 360-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 48. – Ст. 356.
16. Про ратифікацію Рамкової угоди між Урядом України і Комісією Європейських Співтовариств : Закон України від 03.09.2008 р. № 360-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2008. – № 48. – Ст. 356.
17. Про ратифікацію Конвенції між Урядом України і Урядом Чеської Республіки про уникнення подвійного оподаткування та попередження податкових ухилень стосовно податків на доходи і майно : Закон України від 17.03.1999 р. № 503-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 17. – Ст. 122.