

значення процесу доказування і забезпечує дотримання безпеки та дисципліни учасників процесу задля ефективного правосуддя.

1. Комаров В.В. Цивільний процес у глобальному контексті. *Право України*. 2011. № 10. С. 22-23.
2. Луспенник Д. Доказування у цивільному процесі: що нового у ЦПК та чому суд наділений правом витребування доказів. *Судебно-юридическа газета*. Випуск № 1 (470). 21 янвря 2019 р.

Поліщук Марина Григорівна

доцент кафедри,
кандидат юридичних наук

Андрієвська Людмила Олександрівна

викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ПРАВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Свобода переміщення, як один із найважливіших чинників забезпечення прав людини і громадянина, виступає необхідною умовою реалізації духовного, культурного та ділового потенціалу особистості. Україна фігурує у складі світової міграційної системи як країна походження, транзиту та прибуття мігрантів.

Сучасна трудова міграція є однією з найбільш складних підсистем міжнародних економічних відносин, яка певним чином впливає на світову економіку і знаходиться у центрі уваги багатьох науковців-економістів світу. Міграція трудових ресурсів являє собою один з видів міграції населення, щодо якої індивід може приймати рішення самостійно або під впливом соціально-економічних факторів. Протиріччя між рівнем розвитку особистості, або її потребами й умовами їх задоволення в даній місцевості є причиною трудової міграції. Трудящі-мігранти – це категорія громадян, що тимчасово мігрують у країну не свого громадянства чи постійного місця проживання з наміром отримати оплачувану роботу, за умови, що це не заперечується нормативними актами держави-роботодавця [1, с. 249].

До основних міжнародно-правових документів щодо захисту прав трудових мігрантів належать Конвенція МОП «Про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1975 р.) і Конвенція ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990 р.). Право на вільне пересування в межах та за межами країни визнається у Загальній декларації прав людини. Зокрема, у статті 13 зазначено, що «кожна людина має право на свободу пересування і проживання в межах кордонів кожної держави» і «кожна людина має право покинути будь-яку країну, включаючи свою країну, а також повертатися до своєї країни» [2].

Конвенція про зловживання в галузі міграції та про забезпечення трудящим мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення (1975 р.), Європейська соціальна хартія (1961 р.), Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудових мігрантів і членів їх сімей (1990 р.) та ін.

Статус «працівника-мігранта» закріплено у Конвенція МОП «Про трудящих-мігрантів» від 1 липня 1949 р. № 97, що являє собою переглянута Конвенція МОП «Про працівників-мігрантів» 1939 р. Метою прийняття цієї Конвенції є закріплення умов, що забезпечували б законну міграцію трудящих і надання національного режиму іноземцям. Конвенція № 97 містить положення, що стосуються всіх сфер міграції: загальнотеоретичне визначення поняття «трудящий-мігрант»; права й обов'язки трудящих-мігрантів і членів їхніх родин; поширення інформації у галузі трудової міграції, яку держави зобов'язані надавати одна одній; надання безкоштовних послуг і інформації на допомогу трудящим-мігрантам; а також інші обов'язки держави-донора і відповідальність роботодавців. Відповідно до Конвенції, трудящий-мігрант – особа, що мігрує з однієї країни в іншу з наміром працевлаштування. У конвенціях не тільки наголошено на правах людини загалом і усіх трудящих-мігрантів і членів їх родин зокрема, але й містяться положення, які можуть застосовуватися до різних категорій трудящих-мігрантів та членів їх родин, що дозволяє забезпечувати індивідуальний підхід до регулювання правового статусу різних категорій іноземців, а також дається визначення самого поняття «трудящий-мігрант» [3, с. 149].

У Конвенції ООН поняття «трудящий-мігрант» набуло особливого розвитку. Під ним слід розуміти особу, що займається, займалася чи буде займатися оплачуваною діяльністю в державі, громадянином якої не є і проживає в ній тимчасово чи постійно. Це визначення нечітке, оскільки під нього можуть підпадати і такі категорії працівників, що не є мігрантами, наприклад, професіонали, які працюють у керівній ланці транснаціональних корпорацій,

інвестиційних компаній, представники міжнародних організацій і дипломатичних місій. На жаль, Верховна Рада України у 2004 р. визнала передчасним приєднання до Конвенції ООН «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей». Як аргумент Міністерство праці й соціальної політики наводило той факт, що більшість країн, у яких працюють українські заробітчани, також уникають підписання згаданих конвенцій. Між тим особливістю Конвенції є те, що її дія поширюється також і на нелегальних трудових мігрантів.

У ст. 19 Європейської соціальної хартії містяться норми, які захищають права трудових мігрантів і вимагають, щоб іноземні робітники та члени їхніх сімей мали однакові умови з громадянами європейських країн щодо винагороди та інших умов праці, включаючи можливість прийняття на роботу, вступу до профспілок, ведення колективних переговорів [4]. Європейська соціальна хартія покладає на учасників Хартії обов'язок полегшити процес возз'єднання сімей іноземних робітників, які мають дозвіл на працевлаштування на території відповідної держави. Європейська конвенція про правовий статус трудящих мігрантів (1977 р.) повністю присвячена захисту прав та інтересів трудових мігрантів. Правове забезпечення прав трудових мігрантів є недосконалим у сучасних умовах, особливо враховуючи такі обставини, що Україна є одним з найбільших країн-донорів мігрантів до ЄС і країною-транзитером на шляху багатьох мігрантів. Слід наголосити, що одним із найважливіших питань регулювання міграційних процесів є утворення та упорядкування відповідної нормативно-правової системи. Незважаючи на єдність суспільних відносин (відносини у сфері міграції), які регулюють визначені нормативно-правові документи, та наявність єдиного об'єкта, ці документи не утворюють єдиної системи [5, с. 23].

На національному рівні міграційні відносини регулюються за допомогою міграційного права, основними правовими актами якого є Конституція України, Закони України «Про громадянство України», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» і зміни до Закону, Указ Президента України «Про Концепцію державної міграційної політики» від 30 травня 2011 р. № 622/2011. Право на вільне пересування громадян закріплено Законом України «Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року» [6–10].

Головна роль державно-правового регулювання міграційними процесами належить Конституції України. Стаття 33 Конституції України гарантує свободу пересування, право вільно вибирати місце проживання, залишати територію України, за винятком, встановленим законом (військовослужбовці, ознайомлені з державною таємницею, працівники національних компаній, які володіють комерційною таємницею). Громадянин України не може бути позбавлений права в будь-який час повернутися в Україну. Таке конституційне формулювання узгоджується з міжнародно-правовими стандартами, оскільки чотири окремих права (право на свободу пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України і право громадянина у будь-який час повернутися в Україну) у сукупності становлять зміст права на свободу пересування. Принциповими з точки зору регулювання міграційних процесів є положення даної статті про права особи вільно залишати Україну, а для громадян України – також вільно повертатися в Україну.

З огляду на зазначене вище, можна з прикритістю казати про те, що гострі політичні, воєнно-політичні, соціально-економічні й інші події у нашій країні обумовлюють інтенсивні міграційні потоки до інших країн. Дуже часто права трудових мігрантів порушуються, а через недосконалість нормативно-правового забезпечення вони потрапляють у скрутне становище. Саме тому Верховній Раді необхідно ратифікувати Міжнародну конвенцію «Про захист прав усіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей», Конвенцію МОП «Про працівників-мігрантів» і Конвенцію МОП «Про зловживання в області міграції та про забезпечення працюючим-мігрантам рівності можливостей і ставлення». При цьому важливим є також створення умов для реалізації вимог Конвенцій на національному рівні. Органам державної влади на місцях слід сприяти формуванню інституційного середовища регулювання міжнародної трудової міграції щодо активізації діяльності агенцій регіонального розвитку, бізнес-асоціацій і бізнес-інкубаторів, громадських організацій, у тому числі і організацій захисту інтересів трудових мігрантів, торгово-промислових палат та їхніх філій тощо.

1. Касьянова М.М. Політико-правове положення трудового мігранта в міжнародних документах. *Вісник Маріупольського державного універс.* Серія: Історія. Політологія. 2015. № 13-14. С. 249-257.

2. Загальна декларація прав людини. URL: <http://www.un.org.ua/images/documents/3722>

3. Агєєв О.Д. Права мігрантів як об'єктна основа діяльності омбудсмена з питань міграції: в аспекті зовнішньої трудової міграції. *Вісник Маріупольського державного університету.* Серія: Право. 2016. № 12. С. 149–157.

4. Європейська соціальна хартія. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062

5. Курунова Ю.О. Міжнародна трудова міграція та міграційна політика // Актуальні проблеми

розвитку соціокультурної сфери: матер. Міжнарод. наук.-практ. конф. Львів: Центр сусп. інновац., «Сполом», 2014. С. 19–26.

6. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст.141.

7. Про громадянство України: Закон від 18.01.2001 № 2235-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 13. Ст. 65.

Юліна Марина Петрівна

доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук

Яшан Юлія Борисівна

адвокат, м. Кропивницький

**ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОГОВОРУ ФРАНЧАЙЗИНГУ
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА НІМЕЧЧИНИ**

Сьогодні франчайзинг є одним з найбільш поширених та ефективних видів підприємницької діяльності. Адже саме за допомогою франчайзингу великі компанії збільшують кількість своїх представництв без значних капіталовкладень, розширюючи тим самим ринки збуту своїх товарів, а франчайзі (користувачи) отримують право на використання вже перевіреної бізнес-моделі, яка має відоме для споживача найменування та довела свою ефективність та прибутковість.

В Україні наразі за допомогою франчайзингу розвиваються як місцеві підприємницькі мережі (зокрема, Pizza Celentano Ristorante, Львівська майстерня шоколаду, Mafia), так і міжнародні учасники ринку (наприклад, KFC, Mothercare, Yves Roscher) [3].

Однак, незважаючи на поширення вказаного договору в підприємницькій практиці, у чинному законодавстві України наразі дефініція «франчайзинг» майже не використовується, лише 21.12.2007 до Верховної Ради України був внесений проект Закону про франчайзинг. В Цивільному кодексі та Господарському кодексі України щодо договорів франчайзингу застосовується поняття договору комерційної концесії, що може призвести до труднощів та колізій в процесі гармонізації вітчизняного законодавства з законодавством ЄС в рамках євроінтеграційної політики нашої держави.

Що стосується Німеччини, то на території цієї країни франчайзинг також набув за останні роки великого поширення. Так, з 2007 р. до 2017 р. загальна кількість франчайзингових компаній зросла з 630 до більш ніж 1000. Якщо у 2007 р. річний оборот у сфері франчайзингу склав близько 40 млрд. євро, то у 2017 р. він оцінювався приблизно у 99,2 млрд. євро, тобто за 10 років збільшився більш ніж на 100%. Три найбільші сектори франчайзингової діяльності – надання послуг (39%), роздрібна торгівля (31%), готелі та гастрономія (20%) [6].

Незважаючи на широке застосування у підприємницькій практиці, законодавство Німеччини не містить легального визначення франчайзингу. Німецькі суди при розгляді відповідної категорії справ використовують визначення, надане у п. 1 Європейського етичного кодексу франчайзингу, прийнятого Європейською федерацією франчайзингу. Відповідно до цього визначення франчайзинг – це система продажу товарів та/або послуг та/або технологій на основі тісної та постійної співпраці між юридично та фінансово незалежними підприємствами – франчайзером та франчайзі, у межах якої франчайзер надає франчайзі право та покладає на нього обов'язок здійснювати підприємницьку діяльність відповідно до концепції франчайзера. Франчайзі, в обмін на пряму чи опосередковану фінансову винагороду, має право використовувати комерційне найменування франчайзера та/або торговельну марку, ноу-хау, підприємницькі і технічні методи діяльності, процедурну систему та інші права інтелектуальної власності, користуючись постійною комерційною та технічною допомогою в рамках та на строк дії письмового договору франчайзингу, укладеного між сторонами для цієї мети [5].

Спеціального закону у сфері франчайзингової діяльності Німеччина також не має. Однак норми, що регулюють здійснення франчайзингової діяльності, містяться, зокрема, у Господарському та Цивільному кодексах Німеччини, конкурентному, прецедентному праві, антимонопольному законодавстві, а також у загальноєвропейських та міжнародних нормативно-правових актах.