

## ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СВОБОДИ ПЕРЕМІЩЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ЄС ТА УКРАЇНІ: ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

Суходольська А.А., старший викладач Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

### Suhodolska A.A. PROBLEMS OF LEGAL REGULATION OF FREEDOM OF TRANSITION OF WORKING FORCE IN EU AND UKRAINE: THEORY AND PRACTICE ISSUES

*Анотація.* У статті здійснено порівняльно-правовий аналіз основних принципів соціальної та економічної діяльності у рамках Європейського Союзу та в Україні, досліджено таку важливу складову цієї сфери суспільних відносин, як свобода переміщення робочої сили, з'ясовано правовий зміст та різницю між поняттями «громадянин», «робітник» і «працівник», «працівник держав-членів ЄС», «трудоуший». Ці питання розглянуто у контексті можливого працевлаштування українських громадян в країнах-членах Європейського Союзу. Особлива увага приділена питанням соціального забезпечення робітників, які мають українське громадянство і на законних підставах працюють у країнах – членах ЄС.

Авторкою проаналізовані нормативно-правові документи, якими регулюються євроінтеграційні процеси України, необхідні заходи з боку держави для повноцінного входження України до європейської економічної системи як конкурентно спроможного учасника.

У статті розглядається історичний етап становлення і розвитку Зони вільної торгівлі та вплив Угоди про асоціацію між ЄС та Україною (далі – Угода) на процес її становлення. Зокрема, розглядаються пропозиції науковців щодо переорієнтації ринків збуту продукції України, звертається увага на необхідність адаптації українського законодавства до вимог, норм і стандартів у сфері транспорту, енергетики, послуг, сільського господарства.

**Ключові слова:** свобода переміщення робочої сили в Європейському Союзі, соціальний захист, трудоуший-мігранти.

*Annotation.* The article deals with the comparative legal analysis of the basic principles of social and economic activity within the framework of the European Union and in Ukraine, and explored such an important component of this sphere of social relations as freedom of movement of labor, clarified the legal content and the difference between the notions of "citizen", "worker" and "employee", "employee of EU member states", "working person". These issues were considered in the context of possible employment of Ukrainian citizens in the countries – members of European Union. Particular attention is paid to the issues of social security of workers who have Ukrainian citizenship and work legally in the EU member states.

The author analyzes the regulatory documents which regulate the European integration processes of Ukraine, the necessary steps by the state to fully integrate Ukraine into the European economic system as a competitive participant.

The article deals with the historical stage of the establishment and development of the Free Trade Area and the impact of the Association Agreement between the EU and Ukraine (here and after - the Agreement) on the process of its formation. In particular, the proposals of scientists concerning the reorientation of the markets of Ukrainian products are considered, attention is drawn to the need for adaptation of Ukrainian legislation to requirements, norms and standards in the field of transport, energy, services, agriculture.

**Key words:** freedom of labor movement in the European Union, social protection, migrant workers.

Однією з чотирьох свобод, якими користуються громадяни Європейського союзу (ЄС) є вільне переміщення працівників. Проте перед тим, як перейти до детального вивчення вказаного принципу, доцільно врахувати й той факт, який термін доцільно вживати виходячи із практики чотирьох свобод, зокрема, це стосується понять «робітник», «працівник», а також питання що під цими термінами розуміти. Досліджувані поняття можна було б вважати тотожними, якби з точки зору нормативних актів до них застосовувалися одній й ті ж норми.

Вивчаючи більш детально українське законодавство можемо сказати, що на даний час відсутнє єдине трактування поняття «робітник». Зокрема, в межах Постанови КМ "Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні Рівні (ступеневу освіту)" від 20.01.1998 № 65[1] зазначено, що кваліфікований робітник - це освітньо-кваліфікаційний

рівень робітника, який на основі повної або базової загальної середньої освіти здобув спеціальні уміння та знання, має відповідний досвід їх застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства.

Більш детальне уточнення поняття «робітник» знаходимо в "Методичних рекомендаціях відповідно оплати праці працівників малих підприємств" від 13.08.2004 № 186 [2], де вказується, що кваліфіковані робітники – робітники, які мають короткотермінову (1-3 місяці) підготовку на виробництві, але значний стаж роботи за набутою професією (понад 3-х років) або спеціальну професійну підготовку (1 - 2 роки) та стаж роботи до 3-х років і виконують складні роботи та обслуговують (ремонт і налагоджування) просте устаткування, які тарифікуються 3-4 тарифними розрядами.

Визначення малокваліфікованих робітників надано у "Методичних рекомендаціях відповідно оплати праці працівників малих підприємств" від 13.08.2004 №186[3], у межах якого під цим поняттям розуміють робітників, що мають короткотермінову (1-3 місяці) підготовку на виробництві, незначний (до 3-х років) стаж роботи за набутою професією і виконують прості за їх складністю роботи, які, як правило, тарифікуються 2-3 тарифними розрядами.

Крім вищевказаних розрізняють і поняття «некваліфіковані робітники», під якими розуміють робітників, які не мають певної спеціальної підготовки і виконують найпростіші за складністю роботи [3;4].

Для чіткішого розуміння відмінностей між поняттям працівник та робітник проаналізуємо і визначення «працівник». Зокрема в межах п. 14.1.195 Податкового Кодексу України [4] вказано, що працівник – фізична особа, яка безпосередньо власною працею виконує трудову функцію згідно з укладеним з роботодавцем трудовим договором (контрактом) відповідно до закону.

В межах ст. 1 Закону № 1045-XIV [5] відзначено, що працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю. В цьому напрямку, проте, дещо ширшим дане визначення тлумачиться в межах ст. 1 Закону № 4312-VI [6], де стверджується, що працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Отже, виходячи із проведених досліджень нормативно-правових актів України можемо стверджувати, що кожен працівник є робітником, проте не кожен робітник є працівником, оскільки останній може займати значно вищу посаду на підприємстві.

В межах нормативно-правових актів країн ЄС проведена паралель щодо трактування понять «працівник», «робітник», «громадянин», оскільки вимоги до вказаних осіб є однаковими та всі вони керуються одними і тими ж документами. Зокрема, в межах ЄС поняття «робітники» та питання про свободу їх пересування зустрічається в Регламенті (ЄС) № 492/2011 Європейського Парламенту і Ради від 5 квітня 2011 року щодо свободи пересування робітників у межах союзу (кодифікована версія)[7]. Про свободу пересування працівників згадується також у Регламенті (ЄЕС) № 1251/70 Європейської Комісії від 29 червня 1970 року щодо прав працівників-мігрантів, які залишаються на території держави-члена після завершення роботи в цій державі. Крім того в межах закордонних нормотворчих актів згадується поняття «трудоючі», зокрема в Регламенті Ради № 1612/68 від 15 жовтня 1968 року про вільне пересування трудящих в межах Співтовариства[8].

Розглядаючи трактування “працівники держав членів ЄС” через призму практики Суду ЄС, доцільно відмітити зв’язок особи з конкретною державою, в межах якої здійснюється дослідження поняття «працівник». Зокрема, доцільно враховувати і права на

пересування та проживання працівників, права на в'їзд та проживання членів сім'ї та право на працю в іншій державі-члені та на рівні громадян цієї держави-члена.

Доцільно відмітити, що громадяни держав, які входять в Європейську економічну зону (ЄЕЗ), а також члени їх сімей можуть вільно перетинати кордон будь-якої країни Європейського союзу і ЄЕЗ, а також здійснювати в ній трудову діяльність. Таким чином, фахівці з цих країн мають вільний доступ до ринку праці, тому їм не потрібно отримувати податковий дозвіл на право здійснення трудової діяльності.

Принцип свободи пересування робітників висвітлюються такими вченими як А. Татам[9], Т. Хартлі[10], В.І.Муравйов[11]. Виконання вимог щодо вільного руху робочої сили повинно відбуватися у два етапи: на першому етапі увага концентрується на підготовці необхідної основи через створення системи соціального забезпечення, що ефективно взаємодіє з відповідною системою країн ЄС; другий етап буде зосереджений як на соціально-економічній ситуації, вимогах асоційованого члена, так і на стані справ з працевлаштуванням у Співтоваристві.

Зазначимо, що принцип вільного переміщення робочої сили передбачає скасування будь-якої дискримінації за ознакою громадянства між працівниками держав-членів в питаннях трудової діяльності, заробітної плати та інших умов праці.

Загалом, свобода пересування працівників включає в себе право:

- a) приймати реально запропоновану роботу;
- b) вільно переміщатися з цією метою по території держав-членів;
- c) проживати на території будь-якої держави-членів для здійснення там трудової діяльності відповідно до положень, що регулюють трудову діяльність національних працівників;
- d) право на використання умов, які будуть встановлені регламентами Комісії, зокрема, залишатися на території держави-члена після завершення там трудової діяльності.

Свобода пересування працівників однаковою мірою поширюється на працівників-мігрантів і членів їхніх сімей[20].

Свобода пересування робітників, працевлаштування та професійна підготовка тісно взаємопов'язані, особливо у випадках, коли професійна підготовка має на меті навчання робітників для виконання конкретної роботи, вказаної у пропозиціях про працевлаштування з інших регіонів Союзу. Такий взаємозв'язок вимагає, щоб проблеми, які виникають, не вирішувались відокремлено, а розглядалися як взаємопов'язані. Крім того, слід також звернути увагу на проблеми працевлаштування на регіональному рівні[7].

Принцип вільного пересування працівників врегульовано на «законодавчому» рівні Регламентами та Директивами. Це, зокрема: 1) Директива 2004/58[12], яка вказує на права громадян ЄС і членів їх родини вільно пересуватись та мешкати в ЄС; 2) Регламент 1612/68 про вільне пересування працівників у межах Співтовариства[13]. Вказані документи детально регулюють умови працевлаштування і зайнятості громадян держав-членів на території інших країн Співтовариства. В межах нормативно-правового акту закріплені гарантії рівноправності працівників-мігрантів і членів їх сімей з місцевими громадянами, а також встановлені механізми співпраці держав-членів з метою збалансувати попит і пропозицію на ринку праці ЄС. Також право на працю має бути визнане без проведення відмінностей залежно від того, чи належить працівник до числа «постійних», сезонних або прикордонних працівників, або до числа працівників, які здійснюють свою діяльність в зв'язку з наданням послуг.

Варто також згадати про Регламент 1251/70[13], який регулює право учасника трудових відносин залишатися в країні після закінчення строку працевлаштування В межах даного регламенту забезпечено вільне переміщення трудящих в межах Співтовариства; встановлено рівність в правах всіх трудящих держав – членів Співтовариства незалежно від їх громадянства (зокрема право вибору місця роботи, право

на отримання компенсацій, право вільно розміщуватися для здійснення оплачуваної діяльності та інші права трудящих, які не виходитимуть за рамки обмежень, встановлених через громадського порядку, безпеки та громадського здоров'я).

Основою правового регулювання свободи переміщення робочої сили, зрозуміло, є Договір про Європейський Союз (ЄС)[14], який гарантує вільне пересування осіб, забезпечуючи при цьому безпеку і надійний захист своїх народів, шляхом створення простору свободи, безпеки та правосуддя (Стаття 3 (2)).

До числа правових актів загального характеру також віднесемо Договір про функціонування Європейського Союзу (SFEU)[15] (Статті 4 (2) (а), 20, 26 та 45-48) та Директиву 2004/38 / ЄС Європарламенту і Ради про право громадян Союзу і членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів[16]. Згадані документи гарантують громадянам Європейського Союзу працездатного віку та членам їхніх сімей право вільно пересуватися та проживати на території держав-членів ЄС.

Ці документи служать цілісною «основою законодавства» ЄС, що регулює публічно-правові відносини в сфері здійснення свободи пересування і проживання всіх громадян Союзу незалежно від їх соціального статусу і мети поїздки, а також права членів їх сімей (в тому числі, які є вихідцями з «третіх країн»). Зауважимо щодо останньої Директиви, яка враховує основні права і свободи, а також принципи, які визнані в Хартії Європейського Союзу про основні права: недискримінація з боку держав-членів осіб, що працюють на території держав-членів ЄС, за ознаками статі, раси, кольору шкіри, етнічного або соціального походження, генетичних рис, мови, релігії або переконань, політичних чи інших поглядів, приналежності до етнічної меншини, майнового стану, народження, інвалідності, віку тощо.

Варто також згадати про Директиву 2014/54 / ЄС від 16 квітня 2014 р. Про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників[17] та про Регламент (ЄС) № 492/2011 про свободу пересування працівників у межах Союзу[7]. Стаття 2 даного Регламенту вказує на свободу пересування для робітників, яка гарантується в рамках Європейського Союзу. Досягнення цієї мети передбачає скасування будь-якої дискримінації за ознакою громадянства між робітниками держав-членів, що стосується працевлаштування на роботу, оплати праці та інших умов праці і зайнятості, а також право таких робітників на вільне пересування в межах Союзу з метою здійснення діяльності в якості найманих робітників з урахуванням обмежень, встановлених з огляду на підтримання громадського порядку, громадської безпеки або громадського здоров'я.

Розглянуті вище питання є хорошою ілюстрацією формування нового економічного порядку у світі як на регіональному, так і на глобальному рівні[18;19], ери відкритої економіки, до передбачає необхідність коригування економічної політики України.

#### **Список використаних джерел**

1. Постанова КМ "Про затвердження Положення про освітньо-кваліфікаційні Рівні (ступеневу освіту)" від 20.01.1998 № 65 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/65-98-%D0%BF>

2. Наказ "Методичні рекомендації відповідно оплати праці працівників малих підприємств" від 13.08.2004 № 186 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ukraine.uapravo.net/data/base27/ukr27522.htm>

3. Наказ "Методичні рекомендації відповідно оплати праці працівників малих підприємств" від 13.08.2004 № 186 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://ukraine.uapravo.net/data/base27/ukr27522.htm>

4. Податковий Кодекс України [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page4>

5. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» № 1045-XIV [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

6. Закон України Про професійний розвиток працівників № 4312-VI [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

7. Регламент (ЄС) № 492/2011 Європейського Парламенту і Ради від 5 квітня 2011 року щодо свободи пересування робітників у межах союзу (кодифікована версія) [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?c21com=2&i21dbn=ujrn&p21dbn=ujrn&image\\_file\\_download=1&image\\_file\\_name=pdf/evrpr\\_2013\\_1-2\\_26.pdf](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?c21com=2&i21dbn=ujrn&p21dbn=ujrn&image_file_download=1&image_file_name=pdf/evrpr_2013_1-2_26.pdf)
8. Регламент Ради № 1612/68 від 15 жовтня 1968 року про вільне пересування трудящих в межах Співтовариства [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://sci.house/zarubejnoe-pravo-scibook/reglament-soveta-1612-oktyabrya-1968-goda-7574.html>
9. Татам А. Право Європейського Союзу: підруч. / А. Татам; пер. з англ. – К.: Абрис, 1998. – 424 с.
10. Хартли Т.К. Основы права Европейского Сообщества / Т.К. Хартли; пер. с англ. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1998. – 703 с
11. Муравйов В.І. Вступ до права Європейського Союзу: підруч. / В.І. Муравйов. – К., 2007. – 303 с.
12. Directive 2004/58/EC of the european parliament and of the council of 29 April 2004 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:229:0035:0048:en:PDF>
13. Регламент (ЄС) № 1251/70 Комісії від 29 червня 1970 року щодо прав працівників-мігрантів залишитися на території держави-члена після завершення роботи в цій державі [Електронний ресурс] / Режим доступу: <https://sci.house/zarubejnoe-pravo-scibook/reglament-see-1251-komissii-iyunya-1970-goda-27576.html>
14. Договір про Європейський Союз [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_029](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_029)
15. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union // Official Journal. Series C. – 2008. — Vol. 51. – №115. – P. 1-388.
16. Директива 2004/38 / ЄС Європарламенту і Ради про право громадян Союзу і членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/dokumenty-o-pravah-cheloveka-i-grazhdanina/normativnye-akty-o-svobode-peredvizheniya-tovariv-lits-i-uslug/direktiva-2004-38-es-evropejskogo-parlamenta-i-soveta-ot-29-aprelya-2004-g/>
17. Директива 2014/54 / ЄС від 16 квітня 2014 р. Про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0054&from=EN>
18. Костицький В. В. Закон перманентної концентрації капіталу: економічна історія та українські реалії / В. В. Костицький ; Ін-т законодав. передбачень і правової експертизи. – К., 2003. – 198 с.
19. Костицький В. В. Проблеми європейської інтеграції України / В. Костицький // Малий і середній бізнес. – 2007. – №1. – С. 3-15.
20. Дарморіс О.М. Свобода пересування працівників за законодавством Європейського Союзу / Дарморіс О.М. Актуальні проблеми держави і права, 2009. – С. 198-201.

## **ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА**

**Шишовська О.О., юрист**

*Анотація.* В статті розглядаються із системних позицій чинники, які визначають ефективність діяльності підприємства. До таких чинників автор відносить самостійне функціонування в умовах розвитку глобального ринку; вільний вибір видів діяльності; залучення на добровільних засадах до здійснення підприємницької діяльності майна та коштів юридичних осіб і громадян; самостійне формування програми діяльності та вибір постачальників і споживачів продукції, встановлення цін згідно з законодавством; вільне наймання працівників; залучення і використання матеріально-технічних, фінансових, трудових, природних та інших видів ресурсів, використання яких не заборонене законодавством; розпорядження на свій розсуд доходом після внесення платежів, встановлених законодавством. Особливо аналізуються мета та функції підприємства як чинники, що визначають ефективність його роботи. Як результат такого аналізу виводить система чинників ефективності діяльності підприємства, до яких автор відносить, зокрема, економічні, до яких належать всі ті, що пов'язані з обігом грошей, товарів, інформації та енергії; система правового регулювання підприємництва, яка розглядається як загальна проблема сучасного і майбутнього соціально-економічного життя країни; конкурентні відносини так захист добросовісної конкуренції державою; територіальне