

УДК 349.2 (4) : 331.556.4

Верховська Владислава Вадимівна –

студентка 5 курсу

Господарсько-правового факультету

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

Vladyslava V. Verhovska –

5th year student of

Economic Law Faculty of

Yaroslav Mudryi National Law University

(77 Pushkinska St., Kharkiv, 61024, Ukraine)

Ніконова Анастасія Андріївна –

студентка 5 курсу

Господарсько-правового факультету

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

Anastasiya A. Nikonova –

5th year student of

Economic Law Faculty of

Yaroslav Mudryi National Law University

(77 Pushkinska St., Kharkiv, 61024, Ukraine)

Проблеми працевлаштування в Європейському Союзі

Статтю присвячено дослідженню актуального та дискусійного питання відносно основних аспектів статусу працівника в Європейському Союзі, які включають в себе як працевлаштування громадян Європейського Союзу, так і громадян третіх країн, які не є членами Європейського Союзу. Особливу увагу приділено розкриттю питання нелегальної трудової міграції в Європейському Союзі в контексті сучасних інтеграційних процесів, а також їх впливу на сучасний економічний стан в Європейському Союзі.

Ключові слова: *працевлаштування, трудова міграція, Європейський Союз, треті країни, блакитна карта.*

Статья посвящена исследованию актуального и дискуссионного вопроса, касаемого основных аспектов статуса работника в Европейском Союзе, которые включают в себя как трудоустройство граждан Европейского Союза, так и граждан третьих стран, которые не являются членами Европейского Союза. Особенное внимание уделено раскрытию вопроса нелегальной трудовой миграции в Европейском Союзе в контексте современных интеграционных процессов, а так же их влиянию на современное экономическое положение в Европейском Союзе.

Ключевые слова: *трудоустройство, трудовая миграция, Европейский Союз, третьи страны, голубая карта.*

V.V. Verkhovska, A.A. Nikonova Problems of Employment in the European Union

The article is devoted to the research of a topical and debatable issue regarding the basic aspects of the status of an employee in the European Union, which includes employment of citizens of the European Union and employment of third-country nationals who are not members of the European Union. Particular attention is paid to the issue of illegal labor migration in the European Union in the context of current and integration processes and their impact on the current economic situation in the EU.

Every year, the phenomenon of labor migration becomes more relevant, because of the poor economic situation in many countries people are forced to seek employment in other countries and emigrate. But the conditions for such persons are different. For example, for emigrants from other countries of the European Union they will be more or less the same, while for emigrants from third countries they will be completely different. There are many conflicts and disputes and, also there is discrimination, which significantly inhibits the legal status of expatriate workers. Such workers face a lot of barriers with regard to their housing during the period of work, working conditions, salaries, moving their families with them, educating children, moving around the territory of the European Union, desire to stay in the future in the European Union. Most of the issues remain unresolved, which has a very negative effect on emigrant workers. The absence of the rule of law that would regulate this issue binds hands of such a category of people, restricts them in fundamental rights and freedoms, in actions and decisions, which is a direct violation.

Nowadays the implementation of the legal status of migrant workers in the European Union is underdeveloped, imperfect, and not uniform for all countries. There is also no well-defined mechanism of legal regulation of labor migration in the works of scientists. So this issue requires a thorough analysis and search for solutions to this problem.

In this article we will try to explore the material from all sides in order to find the best considerations and use them to develop suggestions for improving the mechanism of legal regulation of the status of migrant workers.

Keywords: employment, labor migration, European Union, third countries, blue card.

Постановка проблеми. Світові потоки міграції в останній період часу динамічно збільшуються, що можна яскраво спостерігати у векторі трудової міграції, яка є важливим фактором приросту економіки в розвинутих країнах, в першу чергу, в країнах ЄС. Трудові мігранти займають велику нішу економіки, що вважається для місцевого населення непривабливим, тому великий потік емігрантів з третіх країн є фактором стимуляції економіки на теперішній час. Незважаючи на низку негативних факторів трудової міграції, уряди країн-членів ЄС все ж таки намагаються заохочувати трудову міграцію на території своїх держав. Тому необхідним, і навіть обов'язковим, фактором є детальне врегулювання статусу працівника-мігранта в країні, щоб не допустити порушення та зловживання з боку працедавців та органів влади, а також підвищення стану соціальної нестабільності в країні.

На даному етапі європейський ринок навіть потребує трудової міграції, оскільки простежується нестача фахівців у деяких важливих сферах. Наприклад, у країнах-членах ЄС до 2020 року в галузі охорони здоров'я очікується дефіцит фахівців у розмірі близько 1 млн осіб (а з урахуванням допоміжного медичного персоналу дефіцит складатиме близько 2 млн фахівців) [18, с. 76].

Також актуальним ця тема є з огляду на те, що збільшення трудових мігрантів спричиняє коливання в і без того нестабільній політичній

ситуації через можливі відмінності соціально-культурного та етнічного складу таких мігрантів. І тільки якнайширший захист та повнота нормативного регулювання статусу трудових мігрантів країн-членів ЄС зможуть запобігти викликам сучасних інтеграційних процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В даній статті були досліджені праці наступних вчених: Чернух А. О., Слейко І. В., Відлер О. М., Луцишин Г., Ніколаєць К., Дарморіс О. М., Яремчук М., Тачинська Й., Ільченко О., Василенко М., які в своїх працях аналізували законодавство ЄС і судову практику щодо окремих питань захисту працівників в ЄС.

Невирішені раніше проблеми. Трудова міграція є дуже поширеним явищем у Європейському Союзі, проте досі немає чіткої, єдиної регламентації правового статусу трудових мігрантів як країн ЄС, так і третіх країн, є лише певні механізми стосовно вузьких питань, наприклад, впровадження блакитної карти ЄС, квоти, міжнародні договори між певними державами. Науковці також розділяються у своїх позиціях, тому дане питання безумовно потребує дослідження.

Метою цієї статті є дослідження та аналіз статусу працівника-мігранта в країнах ЄС, а також пошук ефективного способу правового регулювання статусу таких осіб та альтернативних, актуальних, єдиних для всіх держав шляхів вирішення проблем, пов'язаних з ними.

Виклад основного матеріалу. Свобода пересування є одним із основоположних принципів ЄС, який діє з моменту створення Європейського економічного Співтовариства і, в першу чергу, призначений для підтримки економіки країн ЄС шляхом надання мобільної робочої сили.

Свобода пересування розуміється у двох значеннях - у широкому та у вузькому. У вузькому розумінні свобода пересування людей включає: свободу пересування працівників; свободу пересування непрацюючих (студентів та пенсіонерів); безвізовий проїзд осіб у Шенгенську зону; свободу створення юридичних осіб [2, с. 285]. Свобода пересування робітників є своєрідною «основою» вільного переміщення людей в ЄС та найважливішим досягненням Європейського Союзу, яке було вперше закріплене в Римському договорі 1957 року. Тому свобода пересування людей у вузькому розумінні охоплює свободу пересування працівників [9, с. 198].

Вільний рух працівників та можливість їх доступу на ринок праці є історичною основою вільного переміщення осіб в Європейському Союзі. А свобода пересування працівників в ЄС є однією з найважливіших серед категорій свободи пересування осіб загалом, внаслідок того, що працівники є економічно активною категорією, а правове регулювання їх руху пов'язане, перш за все, з можливістю отримання матеріальних благ у тій чи іншій галузі. Відповідно, регулювання правовідносин у даному випадку спрямоване на захист та забезпечення гарантій цієї категорії осіб в економічній сфері, що визначає актуальність дослідження [1, 14].

Визначення працівника-мігранта наводиться ст. 1 Регламенту Ради ЄЕС 1612/68 від 15 жовтня 1968 року, з якого випливає, що «працівник-мігрант - це громадянин держави-члена ЄС, який виконує свою роботу як найманий працівник» [9, 11]. Обов'язковими ознаками, що впливають з цього визначення, є: 1) наявність громадянства держави-члена; 2) найм [5].

Згодом це визначення було трактовано Судом Європейського Союзу у багатьох рішеннях. Перш за все, Суд ЄС визнав, що тлумачення визначення працівника є винятковою прерогативою законодавства ЄС, а не

національного законодавства, оскільки це є абсолютною необхідністю у рівномірному застосуванні свободи пересування працівників у всіх державах-членах [5].

Під поняття "працівник" підпадають також і працівники, що зайняті частково, за умови, що вони залучені у реальну та ефективну економічну діяльність, навіть якщо їх зарплата є меншою, ніж розмір мінімальної заробітної плати у відповідній державі-члені. Але економічна діяльність не повинна мати "додатковий характер" до загальної діяльності працівника [6].

За рішенням Micheletti та інших проти Delegacion del Gobierno en Contaduría, іспанські органи влади відмовили Micheletti, який працював у Іспанії (і мав подвійне громадянство: італійське та аргентинське), видавати йому посвідчення, яке б визнало його громадянином Співтовариства. Відмова ґрунтувалася на ст. 9 Цивільного кодексу Іспанії, в якій зазначено, що у випадку подвійного громадянства примат має громадянство, яке відповідає місцю перебування до прибуття до Іспанії. У цьому конкретному випадку аргентинське громадянство перевершило. Суд ЄС не погодився з таким рішенням і стверджував, що, хоча умови отримання та втрати громадянства, відповідно до міжнародного права, належать до компетенції кожної держави-члена, така компетенція все ж таки повинна здійснюватися відповідно до законодавства Співтовариства. У такому випадку, якщо особа підтверджує документально, що вона є громадянином держави-члена, інші держави-члени ЄС не мають права відмовляти їй у статусі лише тому, що вона має громадянство третіх країн, що не є державами-членами Європейського Союзу. Однак країни-члени ЄС не погодилися з рішенням Суду ЄС щодо справи Micheletti [17, с. 44].

Відповідно до статті 45 Договору про Функціонування Європейського Союзу, «свобода пересування працівників повинна бути забезпечена всередині Союзу. Така свобода пересування тягне за собою скасування будь-якої дискримінації за ознакою громадянства між працівниками держав-членів щодо зайнятості, оплати праці та інших умов праці та зайнятості» [15, 10].

Але є одне виключення: положення цієї статті не застосовуються до зайнятості на державній службі. Отже, існує потреба у формулюванні визначень державної служби. У рішенні Суду ЄС під державною службою розуміється «низка посад, які прямо чи опосередковано пов'язані зі здійсненням влади відповідно до публічного права та обов'язку щодо збереження суспільних інтересів держави чи інших державних повноважень». В основному ми можемо визнати, що категорія публічної служби поширюється на районних працівників поліції, солдатів, державних службовців, які мають повноваження, і не лише за рахунок державного бюджету [15]. Однак в разі, якщо іноземець вступив на державну службу, держава-член повинна надавати йому такі ж гарантії, як і своєму громадянину. В даному разі таке виключення пояснюється особливим статусом державного службовця, який не підпадає під загальну категорію робітника.

У позові Комісії Європейського Союзу до Суду Європейського Союзу у справі Комісія проти Франції 167/73, 1974 р. зазначалося, що Франція порушила ст. 39 Договору про створення Європейського Співтовариства (зараз - стаття 45 Договору про функціонування Європейського Союзу), оскільки обмеження можуть застосовуватися до громадян країн-членів ЄС. Французький уряд використовував аргументи відносно того, що ці обмеження практично не застосовуються до громадян інших країн ЄС, але заявив, що норми Договору про створення Європейського співтовариства про вільний рух працівників не застосовуються до морського транспорту, оскільки Рада ЄС не приймає рішення щодо цього відповідно до ст. 80.2 (зараз - стаття 100.2 Договору про функціонування Європейського Союзу). Суд Європейського Союзу, відкидаючи заперечення Франції, постановив, що ст. 3 Кодексу торговельного мореплавства Франції порушує ст. 39 Договору про створення Європейського співтовариства, а також зазначив, що заборони, які містяться в ньому, мають абсолютний характер і забезпечують громадянам будь-якої держави Європейського співтовариства вільний доступ до зайнятості в інших державах-членах, а також відповідно до ст. 234 (зараз - стаття 267 Договору про функціонування Європейського

Союзу) надає їм гарантію проти несправедливих умов зайнятості та оплати праці [16].

Відповідно до п. 1-2 Хартії Європейського Співтовариства про основні соціальні права працівників, кожен громадянин ЄС має право на свободу пересування, що залежить лише від обмежень, виправданих громадським порядком, державною безпекою та громадським здоров'ям. Право на свободу пересування дає кожному працівникові можливість працювати за будь-якою професією чи за професією відповідно до принципу рівного ставлення до питання доступу до найманої праці, умов праці та соціального захисту в країні, що приймає. Пункт 3 Хартії визначає, що «право на вільний рух включає: гармонізацію умов життя у всіх державах-членах, особливо у випадку возз'єднання сім'ї; усунення перешкод, що виникають у зв'язку з невизнанням дипломів або еквівалентів сертифікатів про професійну кваліфікацію; поліпшення умов життя та умов праці трудящих прикордонних районів» [13].

Протягом строку, що не перевищує трьох місяців, працівники, члени їх сімей та інші громадяни Європейського Союзу можуть проживати в приймаючій державі без реєстрації в компетентних органах цієї держави, за умови, що вони не стануть тягарем для її системи соціальної допомоги [12].

Регламент ЄЕС №1251/70 про право на перебування в країні після припинення трудової діяльності дає працівникам та членам їх сімей право за певних обставин залишатися в державі-члені Європейського Союзу після закінчення їх роботи (Стаття 1). Це право надається також і визначеним категоріям пенсіонерів згідно зі статті 2 Регламенту [12].

Члени сім'ї працівника можуть перебувати в країні проживання у разі смерті працівника, якщо на момент смерті він мав право перебувати в країні проживання відповідно до положень ст. 2 Регламенту. У разі смерті працівника до отримання ним права на постійне проживання в країні перебування члени його сім'ї матимуть право перебувати в цій країні, якщо працівник на момент смерті проживав принаймні 24 місяці на постійній основі; якщо його смерть настала внаслідок нещасного випадку на виробництві або через професійну хворобу; якщо інший з подружжя є або був громадянином країни перебування (стаття 3

Регламенту ЄЕС) [12]. Дані норми покликані забезпечувати соціальний захист трудових мігрантів та нормалізацію їх входження у соціальну структуру.

Директива ЄС 2004/38 підтверджує всі ці положення (ст. 17), а також надає працівникам, членам їх сімей та іншим громадянам Європейського Союзу право постійно проживати на території держави-члена після спливу п'ятирічного терміну безперервного проживання в цій країні (ст. 16).

Свобода ж пересування громадян третіх країн в ЄС обмежена. Тривалий час права та обов'язки громадян певних третіх країн регулювались на основі міжнародних угод між ЄС та цими країнами. Громадяни Європейської асоціації вільної торгівлі (Норвегія, Ісландія, Ліхтенштейн, Швейцарія), відповідно до Угоди про Європейський економічний простір 1992 року та Спеціальної угоди між ЄС та Швейцарією про вільний рух осіб 1999 року, користуються найширшими можливостями, їх статус практично повністю відповідає статусу працівників-мігрантів, а також статусу громадян країн-кандидатів [7].

В останні роки Європейський Союз докладає зусиль для гармонізації режиму вільного пересування та проживання громадян третіх країн на території держав-членів. Однак є певні особливі винятки для працівників третіх країн. Деякі європейські країни вимагають підтвердження кваліфікації працівника, освіти, досвіду та/або здібностей, необхідних для роботи, на яку працівники подають заявку, перш ніж отримати дозвіл на таку роботу. Наприклад, законодавство Болгарії передбачає, що працівник, який бажає отримати дозвіл на роботу, повинен мати мінімум середньої професійної освіти або відповідну кваліфікацію чи досвід у цій галузі [8].

Також можуть висуватися додаткові вимоги щодо стану здоров'я, відсутності судимості (Естонія, Румунія) або існування угоди між приймаючою країною та третьою країною, яка дозволяє імміграцію робочої сили (Бельгія) або обмеження зайнятості для певних категорій робітників (Ірландія) [8]. Варто зазначити, що за для уникнення дискримінації такі питання повинні вирішуватися так само, як і з громадянами приймаючої держави-члена [4].

Що стосується працівників сезонних робіт, Директива 2014/36/ЄС визначає сезонного працівника як громадянина третьої країни, що виконує обмежену сезоном роботу, і який може працювати за одним чи більше строковими контрактами. «Сезонні працівники з країн за межами ЄС матимуть право на кращі умови праці та проживання, включаючи належне розміщення та обмеження робочого часу» [20]. Дана категорія працівників є найбільш незахищеною, умови праці сезонних працівників суворіші та важчі, а кількість таких працівників щороку зростає. Дискусійним таке питання залишається також через те, що, зазвичай, більшість таких працівників нелегальні, а тому не можуть розраховувати на правовий захист країни перебування.

Одним з ефективних методів, на нашу думку, є впровадження квот міграції, що полегшує визначення максимальної кількості таких осіб. Єврокомісія запровадила квоту для мігрантів країн ЄС, що пропорційна до їх кількості населення та рівня життя. Зокрема, найбільшу кількість мігрантів повинні прийняти Німеччина і Франція, також мають долучитись і країни Східної Європи та Балтії [19, с.43]. Такий розподіл мігрантів є досить справедливим та доцільним, хоча доречніше було б включити в таку квоту розподіл щодо поширеності мігрантів серед країн-членів, адже в розвинутих країнах-членах вже наявна достатня кількість трудових мігрантів.

Згідно з оцінками Комісії, існуюча на даний момент нестача робочої сили й далі зростатиме, і досягне свого піку в 2050 році, коли 25 мільйонів європейців звільняться з роботи і одна третина населення буде старше 65 років. Вирішувати цю демографічну проблему пропонується шляхом залучення мігрантів з-поза меж Євросоюзу. Крім того, відомо, що частка висококваліфікованих фахівців на ринку праці в Європі дуже низька – лише 1,72 %. Для порівняння: в Австралії частка таких фахівців дорівнює 9,9%, у Канаді – 7,3%, у США – 3,2%, у Швейцарії – 5,3%. Нестача висококваліфікованих кадрів зростає в країнах-членах ЄС на 3% в рік, економічний розвиток країн-членів ЄС немислимий без припливу мігрантів [18, с. 77].

З цією метою працівники з третіх країн отримують так звану блакитну карту

Європейського Союзу, яка дозволяє їм в'їхати, повторно в'їхати та проживати на території держави-члена, яка видала відповідну карту, та надає інші права. «Блакитна карта ЄС - це дозвіл на роботу, який 25 з 28 держав-членів ЄС видають висококваліфікованим громадянам, які не є членами ЄС. Запропонована у 2007 році Європейською Комісією пропозиція стала офіційно відомою та була впроваджена у 2009 році як Директива про блакитну карту ЄС із наміром стимулювати економічний розвиток, роблячи Європу бажаним місцем для кваліфікованих робітників, які практикують професійні знання та навички, а також дозволяє вільний рух в межах Європейського Союзу для громадян, які не є членами ЄС» [3]. Термін дії такої картки - від одного до чотирьох років. Власники Blue Card EU мають рівні права з громадянами приймаючої держави-члена.

Проте термін, на який дається такий дозвіл, в деяких країнах не перевищує і двох років. На нашу думку, такий дозвіл повинен бути 5 років, щоб забезпечити усіх трудових мігрантів рівними один перед одним умовами та правами, забезпечити постійне поповнення країн-членів ЄС кваліфікованими працівниками і новою робочою силою. А вже зі спливом 5-річного терміну блакитної карти при бажанні такі працівники зможуть легше отримати громадянство у державі ЄС, в якій перебували та працювали, що буде приваблювати їх мігрувати до країн ЄС.

Також варто зазначати, що, незважаючи на очевидно велику кількість нормативно-правових актів, що регулюють правовий статус працівника-мігранта, необхідною є також розробка чіткого механізму реалізації прав таких мігрантів. Адже велика кількість порушень виходить з того, що працівники, в більшості випадків, не знають всіх нюансів законодавчого регулювання їх правового статусу. Тому, на нашу думку, є важливим впровадження системи правової освіти працівників шляхом проведення семінарів, лекцій та тренінгів особисто чи онлайн, які будуть проводитися у співпраці з органами державної влади та місцевими органами, правниками, які мають усі необхідні

знання, а також з консульськими установами країн походження цих мігрантів.

Висновки. З наведеного в цій статті випливає, по-перше, що свобода пересування осіб в Європейському Союзі - одне з ключових положень, на якому базується система прав Європейського Союзу. По-друге, така свобода ґрунтується на положеннях угод держав-засновниць про громадянство Союзу та вільний рух працівників, підзаконних актів ЄС, міжнародних договорів, укладених з третіми країнами та міжнародними організаціями, а також на роботі інституцій ЄС щодо процесів регулювання, пов'язаних з переміщенням осіб на території Європейського Союзу, і деталізується у численній судовій практиці. По-третє, положення про вільний рух осіб поширюються на всі категорії громадян країн-членів ЄС, які займаються господарською діяльністю, але із прийняттям громадянства ЄС та на всіх громадян Союзу.

Аналізуючи вищесказане, зрозуміло, що норми, які регулюють правовий статус працівників-мігрантів з третіх країн, менш розвинені, ніж норми, що регулюють вільний рух громадян країн-членів ЄС. Слід підкреслити, що час не стоїть на місці, тому все має властивість змінюватися. Зростає кількість країн, які бажають вступити до Європейського Союзу, а також кількість людей, які потребують якісної та високооплачуваної роботи. Це міцна основа для внесення змін до законодавства Європейського Союзу та покращення відносин між державами-членами Європейського Союзу, а також між країнами ЄС та третіми країнами. Тож, на нашу думку, найближчим часом буде все більше змін у законодавстві ЄС, що призведе до покращення правового статусу працівників, які хочуть працювати на території Європейського Союзу. А це, у свою чергу, допоможе зробити процедуру вільного переміщення працівників більш доступною, зрозумілою, прозорою, зручною та набагато легшою.

Список використаних джерел:

1. Чернух В. О. Правове регулювання свободи пересування працівників в Європейському Союзі, 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/9781/1/CHernuh.pdf>.
2. Право Європейського Союзу: основи теорії : підручник / Т. М. Анакіна, Т. В. Комарова, О. Я. Трагнюк, І. В. Яковюк та ін. ; за заг. ред. І. В. Яковюка. – Харків : Право, 2019. – 360 с.
3. Блакитна карта ЄС – життя та робота в ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.eu-bluecard.com>.
4. Вільне пересування робітників [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://studopedia.com.ua/1_371884_svboda-peresuvannya-robotnikiv.html.
5. Вільне пересування робочої сили в ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://moyaosvita.com.ua/politologiya/vilne-peresuvannya-robochoi-sili-v-yes/>.
6. Вільне пересування осіб у Європейському Союзі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://studfiles.net/preview/4531283/>.
7. Василенко М. Правовий режим внутрішнього ринку ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pravo.studio/pravo-evropeyskoe/kurs-lektsiy-pravu-evropeyskogo-soyuzu.html>.
8. Дарморіс О. Особливості правового регулювання вільного пересування та працевлаштування громадян третієї країни у Європейському Союзі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1278/Darmoris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
9. Дарморіс О. Свобода пересування працівників за законодавством Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apdp.in.ua/v46/33.pdf>.
10. Основи відкритого суспільства: що таке "свобода пересування" в Європейському Союзі? [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.opensocietyfoundations.org/explainers/what-eu-freedom-movement>.
11. Регламент (ЄЕС) № 1612/68 Ради від 15 жовтня 1968 р. Про свободу пересування робітників всередині Співтовариства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31968R1612>.
12. Регламент (ЄЕС) № 1251/70 Комісії від 29 червня 1970 р. Про право працівників залишатися на території держави-члена після роботи в цій державі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31970R1251>.
13. Хартія Європейського Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 грудня 1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>.
14. Принципи вільного пересування працівників в межах Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua-referat.com/Принцип_вільного_пересування_працівників_у_межах_Європейського_Союзу.
15. Договір про Функціонування Європейського Союзу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.
16. Муравйов В. Вільний рух осіб [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://pidruchniki.com/1534122048531/pravo/vilniy_ruh_osib.
17. Тачинська Й., Лъченко О. Право внутрішнього ринку ЄС. – Начальний посібник. К. ІМВ КНУ ім. Тараса Шевченка, 205. – С. 103 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://microushi.od.ua/site/microushi-odessa/files/library/340_vnutr_shn_y-rinok.pdf.
18. Елейко І. «Блакитна карта» як інструмент залечення висококваліфікованої робочої сили країнами-членами ЄС / І. Елейко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Випуск № 2. – С. 76-80.
19. Луцишин Г. Міграційна криза в ЄС: проблема безпеки зовнішніх кордонів та загострення міжетнічних / Г. Луцишин // Політичні науки. – 2015. – Випуск № 2. – С. 41-45.
20. Більше прав та кращі умови праці для сезонних працівників, які не є членами ЄС // Європейський парламент, 2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20140203IPR34619/more-rights-and-better-working-conditions-for-non-eu-seasonal-workers>.

References:

1. V. O. Chernukh, Pravove rehuliuвання svobody peresuvannya pratsivnykiv v Yevropeiskomu Soiuzi, 2002 [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/9781/1/CHernuh.pdf>.
2. Pravo Yevropeiskoho Soiuzu: osnovy teorii : pidruchnyk / T. M. Anakina, T. V. Komarova, O. Ya. Trahniuk, I. V. Yakoviuk ta in. ; za zah. red. I. V. Yakoviuka. – Kharkiv : Pravo, 2019. – 360 p.
3. Blakyt na karta YeS – zhyttia ta robota v YeS [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://www.eu-bluecard.com>.
4. Vilne peresuvannya robitnykiv [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : https://studopedia.com.ua/1_371884_svoboda-peresuvannya-robitnikiv.html.
5. Vilne peresuvannya robochoi syly v YeS [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://moyaosvita.com.ua/politologiya/vilne-peresuvannya-robochoi-sily-v-yes/>.
6. Vilne peresuvannya osib u Yevropeiskomu Soiuzi [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://studfiles.net/preview/4531283/>.
7. M. Vasylenko, Pravovy rezhym vnutrishnoho rynku YeS [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <http://pravo.studio/pravo-evropeyskoe/kurs-lektsiy-pravu-evropeyskogo-soyuzu.html>.
8. O. Darmoris, Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання vilnoho peresuvannya ta pratsevlashtuvannya hromadian tretii krain u Yevropeiskomu Soiuzi [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/1278/Darmoris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
9. O. Darmoris, Svoboda peresuvannya pratsivnykiv za zakonodavstvom Yevropeiskoho Soiuzu [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <http://www.apdp.in.ua/v46/33.pdf>.
10. Osnovy vidkrytoho suspilstva: shcho take "svoboda peresuvannya" v Yevropeiskomu Soiuzi? [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://www.opensocietyfoundations.org/explainers/what-eu-freedom-movement>.
11. Rehlament (IeES) No. 1612/68 Rady vid 15 zhovtnia 1968 r. Pro svobodu peresuvannya robitnykiv vsередyni Spivtovarystva [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31968R1612>.
12. Rehlament (IeES) No. 1251/70 Komisii vid 29 chervnia 1970 r. Pro pravo pratsivnykiv zalyshatysia na terytorii derzhavy-chlena pislia roboty v tsii derzhavi [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31970R1251>.
13. Khartiia Yevropeiskoho Spivtovarystva pro osnovni sotsialni prava pratsivnykiv vid 9 hrudnia 1989 r. [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>.
14. Pryntsypy vilnoho peresuvannya pratsivnykiv v mezhakh Yevropeiskoho Soiuzu [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : http://ua-referat.com/Pryntsyp_vilnoho_peresuvannya_pratsivnykiv_u_mezhakh_Ievropeiskoho_Soiuzu.
15. Dohovir pro Funktsionuvannya Yevropeiskoho Soiuzu [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.
16. V. Muraviov, Vilnyi rukh osib [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : https://pidruchniki.com/1534122048531/pravo/vilniy_ruh_osib.
17. Y. Tachynska, O. Ilchenko, Pravo vnutrishnoho rynku YeS. – Nachalnyi posibnyk. K. IMV KNU im. Tarasa Shevchenka, 205. – P. 103 [Elektronnyi resurs]. – Rezhy m dostupu : http://microushi.od.ua/site/microushi-odessa/files/library/340_vnutr_shn_y-rinok.pdf.
18. I. Eleiko, "Blakyt na karta" yak instrument zalechennia vysokokvalifikovanoi robochoi syly krainamy-chlenamy YeS / I. Eleiko // Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. – 2014. – Vypusk No. 2. – Pp. 76-80.
19. H. Lutsyshyn, Mihratsiina kryza v YeS: problema bezpeky zovnishnikh kordoniv ta zahostrennia mizhetnichnykh / H. Lutsyshyn // Politychni nauky. – 2015. – Vypusk No. 2. – Pp. 41-45.

20. Bilshe prav ta krashchi umovy pratsi dlia sezonnykh pratsivnykiv, yaki ne ye chlenamy YeS // Yevropeyskyi parlament, 2017. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20140203IPR34619/more-rights-and-better-working-conditions-for-non-eu-seasonal-workers>.