

УДК 349.2; 341.1

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2019-3-21>**О. М. Рим**

кандидат юридичних наук,
докторант кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ СВОБОДИ ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Стаття присвячена окремим аспектам реалізації свободи вільного переміщення працівників у Європейському Союзі. Проаналізовано передумови закріплення вільного руху працівників як основи європейського економічного інтеграційного об'єднання та охарактеризовано зміст цієї свободи. Автор акцентує увагу на суттєвих змінах розуміння свободи пересування працівників та розширенні меж її дії.

У статті з'ясовується сутнісне наповнення принципу вільного руху працівників на підставі практики Суду Європейського Союзу, а також наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених. Зазначається, що вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою національності (громадянства) щодо працівників, які є громадянами держав – членів ЄС, з питань зайнятості, винагороди за працю, а також інших умов праці.

Вільне переміщення працівників пропонується розглядати у двох аспектах, а саме як основну економічну свободу та основоположне право. Доводиться, що такий подвійний статус дозволяє поєднати дію європейських ринкових принципів із соціально-зорієнтованими основами правового регулювання.

Наголошується, що свобода вільного переміщення працівників як загальний принцип права ЄС та одна з основ побудови цієї спільноти впливає не лише на формування правового регулювання відносин найманої праці, але також і на інші суспільні відносини. Завдяки їй із трудового права переймаються засадничі ідеї, що надалі скеровують право ЄС у напрямі соціального розвитку. Підкреслюється, що в такому трактуванні дія цього принципу є оберненою, адже, будучи сформованим для сфери зайнятості та працевлаштування, він розширив свій вплив на інші області компетенції ЄС.

Підсумовується, що свобода вільного руху працівників як основна економічна свобода та принцип трудового права ЄС знаходиться на перехресті правових норм та економічних інтересів. Цим визначається її подвійне спрямування, а саме соціальне, економічне та культурне залучення працівників до суспільства держав-членів, у яких вони отримали роботу, та сприяння розвитку внутрішнього ринку ЄС через можливість переїзду працівників у райони з дефіцитом робочої сили або ж для пошуку кращих можливостей.

Ключові слова: *Європейський Союз, основні економічні свободи ЄС, працевлаштування, вільне переміщення працівників, трудова мобільність.*

Постановка проблеми. У процесі європейської інтеграції питанням реалізації соціальних прав спочатку відводилась незначна роль. Держави-члени Європейського Союзу вважали пріоритетним економічний розвиток та з цією метою запровадили чотири основні економічні свободи: товарів, послуг, осіб та капіталів. Ці свободи мали забезпечити відкриту ринкову економіку з вільною конкуренцією.

Передумовами закріплення вільного руху працівників як основи європейського економічного інтеграційного об'єднання стало розу-

міння безпосереднього впливу розмірів оплати та умов праці працівників різних країн-членів на можливості внутрішнього ринку. Адже, дійсно, ці умови є важливою частиною собівартості товарів та послуг. Конкуренція соціальних норм між державами-членами щодо розміру оплати та умов праці породжує змагальність між працівниками за кращий рівень захисту умов їхньої праці. А отже, може бути використана як інструмент тиску в економічних змаганнях за ринок. З огляду на це гармонізація правового захисту зайнятості на європейському рівні була визнана

необхідною умовою побудови ефективного внутрішнього ринку ЄС. У підсумку вільне переміщення робітників по всьому ЄС було визнано істотною економічною свободою, яка дала можливість подальшої соціальної, економічної та політичної інтеграції. Однак розширення європейських інтеграційних процесів призвели до суттєвих змін розуміння свободи пересування працівників, що потребує додаткового з'ясування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання правового регулювання трудової мобільності в Європейському Союзі вивчало багато науковців. Різноманітні аспекти свободи пересування працівників були предметом дослідження таких учених, як: О. Головка-Гавришева, О. Дарморіс, А. Коротаєва, М. Микієвич, В. Муравйов, Н. Мушак, Р. Петров, Г. Чанишева та багатьох інших. Проте певні аспекти цієї проблеми залишаються поза увагою науковців і потребують детального вивчення. А саме необхідно повно проаналізувати правовий механізм гарантування вільного руху працівників на рівні ЄС, адже євроінтеграційні прагнення України вимагають приведення вітчизняного законодавства у відповідність із європейськими стандартами.

Метою статті є вивчення механізму правового забезпечення вільного переміщення працівників країнами ЄС, з'ясування можливостей осіб, які бажають змінити країну працевлаштування, та аналіз правових актів ЄС щодо трудової мобільності.

Виклад основного матеріалу. З часу створення європейських економічних спільнот і до сьогодні свобода пересування працівників є одним з основних принципів формування ЄС, що закріплений на рівні установчих документів. Первинно його запровадження планували лише для економічно активних осіб, однак згодом дія цієї фундаментальної свободи була поширена і на інші категорії осіб, а саме членів сім'ї працівників, студентів, пенсіонерів та осіб, що здійснюють пошук роботи.

У чинній редакції Договору про функціонування ЄС (далі – ДФЄС) питанням вільного міждержавного пересування осіб присвячено главу 1 Розділу 4 «Вільний рух осіб, послуг та капіталу». Відповідно до ст. 45 ДФЄС у межах Європейського Союзу вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою національності (громадянства) щодо працівників, які є громадя-

нами держав – членів ЄС, з питань зайнятості, винагороди за працю, а також інших умов праці.

Згідно з ДФЄС свобода переміщення з метою працевлаштування передбачає право:

1) приймати фактично зроблені пропозиції про працевлаштування;

2) вільно пересуватися в межах території держав-членів з метою наступного працевлаштування;

3) перебувати на території держави-члена з метою працевлаштування згідно з положеннями, що регулюють працевлаштування громадян цієї держави, які визначені в законах, підзаконних та адміністративних актах;

4) залишатися на території держави-члена після припинення трудових відносин.

Наведені положення частково дублюються у статті 15 Хартії основоположних прав ЄС, що закріплює право вільно шукати роботу, працювати, реалізовувати право на заснування та надавати послуги в будь-якій державі-члені ЄС. Закріплення цих прав Хартією свідчить, що такі належать до основоположних прав, є загальними принципами права ЄС і, таким чином, перебувають на одному рівні з основними економічними свободами.

Крім цього, можливості працівників вільно змінювати країну працевлаштування деталізуються та розкриваються у різних регламентах та директивах Союзу ще з 60-х років ХХ ст. Наприклад, 15 жовтня 1968 року було ухвалено Регламент № 1612/68 про свободу пересування працівників Співтовариством [1] та в доповнення до нього Директиву № 68/360 про скасування обмежень на переміщення та проживання в межах Співтовариства для працівників держав-членів та членів їх сімей [2]. Чимала кількість змін, які вносились до цих актів, зрештою призвела до їхнього повного скасування та ухвалення нових правил. Наразі ключовими та актуальними є положення: Директиви № 2004/38 від 29 квітня 2004 року про право громадян Союзу і членів їхніх сімей вільно переміщуватись і проживати на території держав – членів ЄС [3], Регламенту № 492/2011 від 5 квітня 2011 року про вільне пересування працівників у межах співтовариства [4], Директиви № 2014/54/ЄС від 16 квітня 2014 року про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників [5] та Регламенту № 2019/1149 від 20 червня 2019 року про створення Європейського органу з питань праці [6].

Не залишився осторонь змістовного наповнення права на вільне переміщення працівників і Суд ЄС. Саме завдяки йому економічна свобода про вільний рух осіб була поширена на соціальну сферу [7, с. 110]. У своїх рішеннях Суд ЄС розтлумачив широкий спектр можливостей працівників вільно пересуватися в межах ЄС, бути найнятим на роботу, користуватися недискримінаційним доступом до соціального захисту тощо [8].

Свобода переміщення працівників як один з основних принципів трудового права ЄС водночас є наріжним каменем європейської інтеграції. Саме тому з часом її зміст став більш загальним, аніж початково задумувалось, та наповнився положеннями рівного ставлення [9]. Це передбачає скасування будь-якої дискримінації за ознакою громадянства щодо зайнятості, оплати праці та інших умов праці та зайнятості. Тобто працівники-мігранти мають право на ту саму оплату праці та умови праці в державі-члені, де вони працюють, як ті, що застосовуються до власних громадян цієї держави-члена. Положення колективних чи індивідуальних трудових договорів, що суперечать цій забороні дискримінації за ознакою громадянства, є юридично недійсними [4].

Водночас абсолютній забороні дискримінації за ознакою громадянства кореспондують певні правові гарантії громадян держав-членів, які приймають працівників інших держав на роботу. Згідно з роз'ясненнями Суду ЄС відповідні положення установчих договорів необхідно розуміти як такі, що закріплюють також гарантії місцевих працюючих проти негативних наслідків, які, ймовірно, можуть бути спричинені працевлаштуванням громадян інших держав-членів на умовах та з розміром оплати праці, що є менш вигідні, аніж умови, дотримання яких є обов'язковим згідно з національним законодавством країни працевлаштування. Таким чином, надане Судом тлумачення заклало основу для принципу, згідно з яким працівники приймаючих держав-членів не повинні зазнавати ризику конкуренції з боку дешевої іноземної робочої сили [10, с. 153]. На думку Суду, вільне переміщення працівників вимагає не лише забезпечення в кожній державі рівного доступу до зайнятості для громадян інших держав-членів, але також надання гарантій для власних громадян з метою попередити несприятливі наслідки, які можуть бути спричинені працевлаштуванням іноземців [11].

Враховуючи наведене, вважаємо, що вільне переміщення працівників необхідно розглядати у двох аспектах, а саме як основну економічну свободу та основоположне право. Такий подвійний статус дозволяє поєднати дію європейських ринкових принципів із соціально-зорієнтованими основами правового регулювання. Враховуючи це, свобода вільного переміщення працівників як загальний принцип права ЄС та одна з основ побудови цієї спільноти впливає не лише на формування правового регулювання відносин найманої праці, але також і на інші суспільні відносини. Завдяки їй з трудового права переймаються засадничі ідеї, що надалі скеровують право ЄС у напрямі соціального розвитку. У такому трактуванні дія цього принципу є оберненою, адже, будучи сформованим для сфери зайнятості та працевлаштування, він розширив свій вплив на інші області компетенції ЄС. Наприклад, у справі *Jean Noël Royer* Суд ЄС ствердив, що свободи пересування осіб, заснування (ведення бізнесу) та надання послуг базуються на однакових принципах [12]. Це дає підстави окремим науковцям для висновку про поширення принципу свободи пересування осіб у межах ЄС на інші економічні свободи [13]. Однак передбачена статтею 45 ДФЕС свобода все ж дозволяє країнам-членам запроваджувати деякі обмеження щодо вільного переміщення іноземних працівників, особливо з точки зору державної політики, громадської безпеки та охорони здоров'я. Іншими словами, право на вільний рух є основним та індивідуальним правом, яке водночас може бути обмежене державою-членом відповідно до положень первинних та вторинних актів ЄС.

Створення сприятливого для мобільності працівників середовища є наслідком чималих зусиль Європейського Союзу. Найперше потрібно назвати реформу системи взаємного визнання та підтвердження професійної кваліфікації, важливим елементом якої є автоматичне визнання ряду професій у галузі охорони здоров'я та архітектурі [14]. Крім цього, запровадження у 2016 році Європейської професійної карти значно спростило процедуру електронного визнання певних професій. Було здійснено також координацію схем соціального захисту та медичного страхування, покращено процедури набуття і збереження пенсійних прав [15].

У найближчому часі розпочне свою роботу Європейський орган з питань праці. Головною

його метою має стати забезпечення кращого дотримання законодавства ЄС у сферах мобільності робочої сили по всьому Союзу та координації соціального захисту, включаючи свободу пересування працівників, відрядження працівників та високомобільні послуги. Орган повинен підтримувати держави-члени у просуванні можливостей для мобільності робочої сили або надання послуг та підбору персоналу в будь-якій країні Союзу, включаючи можливості транскордонного працевлаштування [16]. Важливо зауважити, що транскордонна мобільність працівників у Європейському Союзі забезпечується як у межах свободи пересування працівників, так і в межах свободи надання послуг. Зокрема, відповідно до Директиви 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 р. про відрядження працівників у межах надання послуг роботодавці, які в межах транснаціонального надання послуг відправляють працівників на територію держави-члена, діють у межах свободи надання послуг [17]. І, таким чином, переміщення працівників між державами-членами ЄС хоч і відбувається, однак відношення до свободи пересування осіб не має.

Отже, норми права ЄС, які на перший погляд мають віддалене відношення до трудового права, вже є регуляторами відповідних суспільних відносин. Їхня мета полягає в гарантуванні реалізації мобільності особи, яка надає послуги чи має намір заснувати бізнесову справу за кордоном, тобто роботодавця, і у зв'язку з цим потребує мобільності від працівників. Ухваливши Директиву 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 р. про відрядження працівників у межах реалізації свободи надання послуг, Європейський Союз тим самим розмежував інтереси роботодавців та працівників. Першим було гарантовано максимальну мобільність їхніх працівників у разі направлення на роботу до іншої держави-члена Європейського Союзу в межах реалізації свободи надання послуг. Другим забезпечено захист їхніх трудових прав та можливість вільного вибору країни працевлаштування в межах Союзу. Та все ж, мусимо зазначити, у разі конфлікту інтересів працівника та роботодавця норми ЄС первинно захищатимуть останнього. Наприклад, роботодавець відряджає працівника до держави-члена Європейського Союзу з більш високим рівнем захисту трудових прав у порівнянні з державою перебування роботодавця. Вочевидь, умови праці відрядженого будуть гіршими, ніж місцевих працівників. Однак роботодавець не зобов'язаний дотри-

муватися приписів трудового законодавства країни, до якої працівника відряджено, адже вимога урівняти заробітні плати відряджених та місцевих працівників буде вважатись обмеженням свободи надання послуг [10, с. 153].

Тобто приписи трудового законодавства держави-члена, що обмежують трудову мобільність, є перешкодою для реалізації свободи надання послуг та не підлягають застосуванню. Та все ж на рівні ЄС вимагається дотримання мінімального рівня гарантій, які повинні бути надані всім працівникам. Це свого роду допустимі обмеження економічної свободи надання послуг роботодавця [18, с. 50].

Як бачимо, не весь рух працівників підпорядкований принципу вільного переміщення працівників. Попри те, що стаття 45 ДФЕС стосується як прав працівника-мігранта, так і транскордонної мобільності працівників, все ж вона не має відношення до відрядження працівників на роботу в іншу країну їхнім роботодавцем. Підтверджує це і судова практика. Так, Суд ЄС неодноразово здійснював захист працівника не лише як особистості, але також і як фактору виробництва для досягнення ефективного функціонування внутрішнього ринку. І в такому розумінні швидше захищав інтереси роботодавців у межах економічної свободи надання послуг, які, серед іншого, можуть здійснюватися через відрядження працівників до інших держав-членів Європейського Союзу.

Висновки і пропозиції. Свобода вільного переміщення працівників навіть через 60 років після її запровадження чітко відображається в дискусіях про майбутнє Європи. З одного боку, вільний рух працівників, які можуть жити, працювати, вчитися та вести бізнес у будь-якій країні ЄС, позитивно оцінюється звичайними громадянами та відзначається як одне з головних досягнень інтеграції. Реалізація свободи переміщення працівників мала позитивні соціально-економічні наслідки як для ЄС, так і для держав-членів, їхнього економічного розвитку та соціальної згуртованості, підвищення кваліфікації людей на професійному рівні.

З іншого боку, найяскравіші прояви антиєвропейських настроїв стосуються саме внутрішньоєвропейської міграції та транскордонного доступу до національних систем соціального добробуту. Адже часом свободу вільного переміщення з метою працевлаштування використовують для зловживання саме системами соціального захисту.

Європейський Союз складається з 28 держав з різною історією, економікою, культурою та правовими системами. Враховуючи це, правові акти ЄС з питань вільного руху працівників треба розуміти як основний інструмент протидії дискреції держав-членів, які, за відсутності наднаціональних правил, навряд чи закріпили б такі принципи за власним бажанням [19, с. 576]. А відповідні правові норми не лише встановлюють особливості застосування норм національного трудового права щодо працівників, які не є громадянами держави працевлаштування, але також усувають різноманітні бар'єри, що перешкоджають доступу на внутрішній ринок праці держав-членів.

Свобода вільного руху працівників як основна економічна свобода та принцип трудового права ЄС знаходиться на перехресті правових норм та економічних інтересів. Цим визначається її подвійне спрямування, а саме соціальне, економічне та культурне залучення працівників до суспільства держав-членів, у яких вони отримали роботу, та сприяння розвитку внутрішнього ринку ЄС через можливість переїзду працівників у райони з дефіцитом робочої сили або ж для пошуку кращих можливостей. Таким чином, чимало людей отримують більше можливостей працевлаштуватися з урахуванням їхніх навичок, оминаючи щільно заповнені місця на ринку праці.

Список використаної літератури:

1. Regulation (EEC) № 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community, OJ L 257. 19.10.1968. P. 2–12. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:31968R1612>
2. Council Directive 68/360/EEC of 15 October 1968 on the abolition of restrictions on movement and residence within the Community for workers of Member States and their families, OJ L 257. 19.10.1968. P. 13–16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31968L0360>
3. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) № 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance), OJ L 158. 30.4.2004. P. 77–123. URL: eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32004L0038
4. Regulation (EU) № 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32011R0492>
5. Directive 2014/54/EU of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on measures facilitating the exercise of rights conferred on workers in the context of freedom of movement for workers Text with EEA relevance, OJ L 128. 30.4.2014. P. 8–14. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32014L0054>
6. Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) № 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) PE/49/2019/REV/1, OJ L 186. 11.7.2019. P.21–56. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565684446939&uri=CELEX:32019R1149>
7. Мушак Н.Б. Свобода пересування осіб як одне із фундаментальних прав громадян Європейського Союзу. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. Вип. 117(1). С. 105–113.
8. Database lists the historically relevant case law of the European Court of Justice on free movement of workers. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=953&langId=en>
9. Schmidt S.K., Blauberger M., Martinsen D.S. Free movement and equal treatment in an unequal union. *Journal of European Public Policy*. 2018. Volume 25. Issue 10. P. 1391–1402. DOI: 10.1080/13501763.2018.1488887
10. Evju S. Revisiting the Posted Workers Directive: Conflict of Laws and Laws in Contrast', in C. Barnard and O. Odudu (eds.). *The Cambridge Yearbook of European Legal Studies*. 2009–2010. Vol. 12. P. 151–182. URL: https://www.researchgate.net/publication/305942091_Revisiting_the_Posted_Workers_Directive_Conflict_of_Laws_and_Laws_in_Contrast
11. Judgment of the Court of 4 April 1974. Commission of the European Communities v French Republic. Case 167-73. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=88640&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7444244>
12. Judgment of the Court of 8 April 1976. Jean Noël Royer. Case 48-75. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0048>

13. Право Європейського Союзу : підручник / за ред. В.І. Муравйова. Київ : Юрінком Інтер, 2011. 704 с. URL: https://pidruchniki.com/1534122048531/pravo/vilniy_ruh_osib
14. Directive 2013/55/EU of the European Parliament and of the Council of 20 November 2013 amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation (EU) № 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation') Text with EEA relevance, OJ L 354. 28.12.2013. P. 132–170. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32013L0055>
15. Free movement of workers. Fact Sheets on the European Union / European Parliament. URL: <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/41/free-movement-of-workers>
16. Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 establishing a European Labour Authority, amending Regulations (EC) № 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) PE/49/2019/REV/1, OJ L 186. 11.7.2019. P. 21–56. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1565684446939&uri=CELEX:32019R1149>
17. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services OJ L 18. 21.1.1997. P. 1–6. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071>
18. Коротаева А.М. Трудовое право Европейского Союза: анализ с позиций российской и западной юридических доктрин : дисс. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения». Пермь, 2011. 180 с.
19. Tekin N. The Concept Of The Free Movement Of Workers Within The European Union Under The Case Law Of The European Court Of Justice Journal of Judgments by the Court of Jurisdictional Disputes ; Uyusmazlik Mahkemesi Dergisi. 2015. Issue 6. P. 563–579. URL: <https://dergipark.org.tr/download/article-file/155622>

Rym O. M. Some aspects of the implementation of freedom of movement for workers in the European Union

The article deals with some aspects of the implementation of freedom of movement for workers within the European Union. The prerequisites for securing the free movement of workers as the basis of the European Economic Integration Association are analyzed and the content of this freedom is characterized. The author focuses on significant changes in the understanding of the freedom of movement for workers and the extension of its scope.

The article describes the essential content of the principle of free movement for workers on the basis of the case law of the Court of the European Union, as well as the scientific works of domestic and foreign scientists. It is noted that the free movement for workers is guaranteed by the prohibition of any discrimination on grounds of nationality with regard to workers who are nationals of EU Member States in respect of employment, remuneration and other conditions of work.

The free movement for workers is proposed to be considered in two aspects. Namely, as fundamental economic freedom and fundamental right. It is argued that such a dual status makes it possible to combine the action of european market principles with the socially-oriented foundations of legal regulation.

It is emphasized that the freedom of free movement for workers, as a general principle of EU law and one of the foundations of this community, influences not only the formation of legal regulation of labour relations but also other social relations. Thanks to it, the basic ideas that guide the EU's social development direction are taken over from labor law. It is emphasized that in this interpretation the effect of this principle is reversed, since it has been shaped for employment and occupation by a profession that has extended its influence to other areas of EU competence.

It is summed up that the free movement for workers as a fundamental economic freedom and a principle of EU labor law is at the intersection of legal norms and economic interests. This determines its dual direction. Namely, the social, economic and cultural involvement of workers in the society of the Member States in which they were employed. And to promote the development of the EU internal market through the ability of workers to leave the areas with a labor shortage, or to seek better opportunities.

Key words: *European Union, fundamental economic freedoms of the EU, employment, free movement for workers, labor mobility.*