

Серьогіна Наталія Олексіївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та адміністрування, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 03038, м. Київ, вул. Нововокзальна, 17, тел. 068-957-87-26, e-mail: natali_seryogina@ukr.netmailto:poboss1978@gmail.com, https://orcid.org/0000-0002-4491-4723

ЕФЕКТИВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ «ЄВРОПА-2020»

Анотація. Досліджено політику зайнятості Європейського союзу як засобу реалізації стратегії «європа-2020»; охарактеризовано соціально-економічні, політичні та соціально-культурні умови формування ефективної політики зайнятості; обґрунтовано проблеми формування та реалізації продуктивної політики зайнятості в Україні; наголошено, що формування політики зайнятості в Європейському співтоваристві тісно пов'язане з процесами економічної інтеграції, яка передбачає вирішення питань зайнятості громадян ЄС не тільки на національному, але й міждержавному та наднаціональному рівні; досліджено механізм формування загального ринку праці, вільного переміщення робочої сили та соціального захисту мігрантів формувався в рамках ЄС; доведено, що забезпечення продуктивної зайнятості населення (віком від 20 років до 64 років) є однією з цілей, визначених у Стратегії «Європа-2020», а також пріоритетним напрямом політики ЄС та його країн-членів, відповідно до якого в 2020 р. рівень зайнятості передбачається підвищити не нижче 75 %; обґрунтовано, що демографічний стан у ЄС є на сьогодні складним і характеризується: низькими рівнями народжуваності та природного приросту населення; негативними для сфери зайнятості змінами у віковому складі населення у сторону зниження частки молоді на тлі підвищення частки людей старшого віку, внаслідок цього виразною є тенденція до постаріння населення та робочої сили на ринку праці. Зроблено висновок, що політика у сфері зайнятості населення має поєднати в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи і вільного часу зайнятих людей, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, реалізацію концепції активного довголіття як елемента «срібної економіки», досягнення адекватного співвідношення в рамках інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій). Зазначено, що головним завданням на найближчу перспективу є реалізація механізмів державного регулювання продуктивною зайнятістю населення на основі стратегічних орієнтирів, визначених стратегією «Європа-2020», його розвитку в Україні, використовуючи найкращий досвід і практики провідних країн світу, що потребує неперервних досліджень у цьому напрямі.

Ключові слова: державне управління, політика зайнятості ЄС, стратегія «Європа-2020», продуктивна зайнятість, економічна безпека.

Seryogina Natalia Oleksiivna, Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Administration, Ukrainian State Employment Service Training Institute, 03038, Kyiv, vul. Novovokzalna, 17, tel. 068-957-87-26, e-mail: natali_seryogina@ukr.net, https // orcid.org / 0000-0002-4491-4723

EFFECTIVE EMPLOYMENT POLICY OF THE EUROPEAN UNION AS A MEANS OF IMPLEMENTING THE EUROPE 2020 STRATEGY

Abstract. The employment policy of the European Union as a means of implementing the strategy «Europe 2020» is studied; characterized socio-economic, political and socio-cultural conditions for the formation of an effective employment policy; the problems of formation and implementation of productive employment policy in Ukraine are substantiated; It is emphasized that the formation of employment policy in the European Community is closely linked to the processes of economic integration, which involves addressing the employment of EU citizens not only at the national but also interstate and supranational levels; the mechanism of formation of the common labor market, free movement of labor and social protection of migrants was formed within the EU; It has been proved that ensuring productive employment of the population (aged 20 to 64) is one of the goals set in the Europe 2020 Strategy, as well as a priority policy of the EU and its member states, according to which in 2020 the level of employment is expected to increase by at least 75%; it is substantiated that the demographic situation in the EU is currently complex and is characterized by: low birth rates and natural population growth; negative for the sphere of employment changes in the age structure of the population in the direction of reducing the share of young people against the background of increasing the share of older people, as a result, there is a clear trend of aging population and labor force in the labor market. It is concluded that employment policy should combine priorities for innovative employment, work-life balance, employment for lifelong learning, implementation of the concept of active longevity as an element of the «silver economy», achieving an adequate ratio of within the innovation process of employee contributions (motivation for work and professional development), the state (innovation policy) and the employer (production and implementation of innovations). It is noted that the main task for the near future is to implement mechanisms for state regulation of productive employment based on strategic guidelines set by the strategy «Europe 2020», its development in Ukraine, using the best experiences and practices of leading countries, which requires continuous research in this area.

Key words: public administration, EU employment policy, Europe 2020 strategy, productive employment, economic security.

Постановка проблеми. Формування політики зайнятості в Європейському співтоваристві тісно пов'язане з процесами економічної інтеграції, яка передбачає вирішення питань зайнятості громадян ЄС не тільки на національному, але й міждержавному та наднаціональному рівні, адже для реалізації таких принципів європейської співдружності як вільний рух робочої сили, свобода підприємництва були потрібні відповідні регламенти, процедури щодо працевлаштування, соціального захисту у випадку безробіття, розвитку ринку праці, які б визнавалися усіма країнами Євросоюзу.

Дотримуючись основних принципів загальноєвропейської політики, країни ЄС формують власну національну політику зайнятості, що має специфічні риси. Значною мірою на цей процес впливає економічний стан та рівень розвитку, адже «Європа різних швидкостей» у сфері зайнятості яскраво демонструє процеси та проблеми внутрішньої трудової міграції в ЄС, різні підходи до залучення громадян до ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засади формування ефективної політики зайнятості як на національному, так і на міжнародному рівнях є предметом досліджень багатьох науковців – Н.Г. Діденко, К.В. Дубич, Л.М. Новак-Каляєвої, М. І. Долішнього, С. М. Злупка, Л. М. Ільч, Е. М. Лібанової, М. І. Пітюлича, І. Я. Садової, Л. К. Семів, С. Трубича, Л. Чвертко, Л. Т. Шевчук.

Однак на даний час при дослідженні методологічних та практичних аспектів продуктивної зайнятості постає потреба в посиленні уваги щодо проблем входження України до єв-

ропейського економічного простору, включаючи і ринок праці.

Мета статті – на основі аналізу процесів економічної інтеграції, формування політики зайнятості в Європейському союзі виокремити основні напрями формування ефективної політики зайнятості Європейського союзу як засобу реалізації стратегії «Європа-2020».

Виклад основного матеріалу. Механізм формування загального ринку праці, вільного переміщення робочої сили та соціального захисту мігрантів формувався в рамках ЄС, починаючи з Паризької угоди 1951 р., у якій були зафіксовані такі соціальні права робітників як часткове фінансування виплат при звільненні, при професійній перепідготовці, працевлаштуванні, створенні альтернативних робочих місць при закритті сталеливарних заводів або скороченні вугледобування; права профспілок, гарантії проти необґрунтованого зниження зарплати і соціальних виплат, права трудящих-мігрантів [1].

Забезпечення продуктивної зайнятості населення (віком від 20 років до 64 років) є однією з цілей, визначених у Стратегії «Європа-2020», а також пріоритетним напрямом політики ЄС та його країн-членів, відповідно до якого в 2020 р. рівень зайнятості передбачається підвищити не нижче 75 %. Ціллю Стратегії є також скорочення на 20 млн. громадян ЄС, що перебувають під загрозою потрапляння за межу бідності та соціального виключення.

У Стратегії підвищити продуктивну зайнятість і зменшити бідність в ЄС передбачається через *інклюзивне зростання* (inclusive growth), спрямоване на:

- збільшення кількості та підвищення якості робочих місць, особливо

для молодих людей, жінок та осіб старшого віку;

- створення громадянам ЄС усіх вікових груп можливостей для отримання нових знань, вмінь і навичок (професійне навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікація) та надання їм допомоги в цьому, що має підвищити їх шанси на працевлаштування на ринку праці;

- осучаснення ринку праці (збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, трудова мобільність тощо) та системи соціального забезпечення;

- забезпечення економічної, соціальної та територіальної єдності в ЄС;

- поширення в межах ЄС кращого досвіду, практики зайнятості тощо.

Високий рівень зайнятості населення має сприяти зменшенню бідності, економічному зростанню та підвищенню конкурентоспроможної економіки країн-членів ЄС. А це, в свою чергу, повинно позитивно вплинути на продуктивну зайнятість. А відтак, інклюзивне або всеохоплююче зростання розглядається в Стратегії «Європа-2020» [2] наріжним каменем економічного зростання, підвищення зайнятості та зменшення бідності в ЄС та його країнах.

До факторів економічного зростання в ЄС також віднесено:

розумне зростання (smart growth) – розвиток економіки, основаної на знаннях та інноваціях, що передбачає:

- а) підвищення ефективності сфери науки та якості освіти (виділення коштів (до 3% ВВП ЄС) на проведення науково-прикладних досліджень, спрямованих на розроблення інновацій, сучасних технологій, на основі яких будуть створюватися нові товари, надаватися послуги, що, в свою чергу,

сприятиме генеруванню нових робочих місць, розв'язанню соціальних проблем, включаючи бідність);

- б) цифровізацію економіки, інформатизацію суспільства (забезпечення широкого доступу до мережі швидкісного Інтернету, сучасних інформаційно-телекомунікаційних технологій, повсюдне їх використання);

- стале зростання (sustainable growth)* – створення конкурентоспроможної економіки, основаної на раціональному, ефективному використанні ресурсів та захисті екології («зелена економіка») [2].

Важливими спільними гарантіями для працівників стали зафіксовані в Римській угоді 1957 р. зняття обмеження на доступ до кваліфікованої роботи за національним громадянством; права всіх робітників-мігрантів на рівну оплату за рівний труд чоловіків і жінок; прагнення гармонізувати національні системи страхування; розвиток діалогу між трудом і капіталом [1].

Як зазначає Лотар Вітте, «у 80-і роки в ЄС посилилася дискусія щодо політики зайнятості і політики в соціальній сфері. Важливу роль у цьому процесі відіграли два фактори. По-перше, економічна політика з 70-х рр. відмовилася від амбіцій забезпечити загальну зайнятість – «мета забезпечення зайнятості» поступово перетворилася на політику зайнятості і соціальну політику. По-друге, із прийняттям у ЄС більш бідних південно-європейських країн – Греції, Іспанії і Португалії – прийшли побоювання соціального демпінгу» [3. с. 29].

Для координації у вирішенні цих проблем до Маастрихтського договору 1992 р, було включено додатковий Протокол з соціальної політики, що

закріплює соціальні права трудящих та соціальний діалог на європейському рівні між соціальними партнерами: Європейською конфедерацією профспілок (ETUC), Союзом конфедерацій промисловців і роботодавців в Європі (UNICE), Європейським центром підприємств за участю громадськості (CEEP). Соціальні партнери можуть ініціювати європейські домовленості (European agreements) стосовно питань здоров'я, безпеки трудящих, рівності чоловіків і жінок, інтеграції осіб, які витіснені з ринку праці. Одногослосно мають ухвалюватися рішення щодо захисту прав трудящих у зв'язку з закінченням трудового контракту [1].

У 1996 р. в ЄС був ухвалений перший європейський закон в рамках соціального партнерства – Директива про відпустку по догляду за дитиною; у 1997 р. – Директива ЄС про неповний робочий день; у 1999 р. – Директива про термінові контракти та ін. Такі директиви не мають законної сили змінити національне законодавство, їх реалізація залежить від активності соціальних партнерів у кожній країні. Основний принцип цих документів – координація, взаємне визнання і зближення соціальної політики, але протидія «соціальному туризму».

У подальшому активний багатосторонній діалог у сфері зайнятості на загальноєвропейському рівні призвів до включення до Амстердамського договору 1997 р. (набув чинності в 1999 р.) розділу щодо політики зайнятості [1].

Базовим інструментом політики забезпечення продуктивної зайнятості в Євросоюзі, його країнах-членах є *Європейська стратегія зайнятості* (European Employment Strategy, далі – ЄСЗ), яку було прийнято в 1997 р. на

Люксембурзькому саміті. Метою ЄСЗ є створення нових та якісних робочих місць на території Євросоюзу. ЄСЗ – щорічний програмний документ, що містить елементи планування, дослідження, моніторингу, розробляється та реалізується країнами ЄС як інструмент зменшення безробіття, координації спільних зусиль у сфері зайнятості. Слід відмітити, що в 2005 р. пріоритети ЄСЗ було переглянуто та скоректовано під інклюзивне та стале економічне зростання, створення більшої кількості робочих місць та пропозицій на ринку праці. На сьогодні ЄСЗ складається з таких частин [4]:

1) Рекомендації у сфері зайнятості (Employment Guidelines – орієнтовні пріоритети, цілі зайнятості, розроблені Єврокомісією і затверджені Радою ЄС для країн ЄС);

2) Спільний Звіт про зайнятість (Joint Employment Report – загальні резюме Національних планів заходів, оцінка стану їх реалізації за показниками, на основі яких розробляються рекомендації на наступний рік);

3) Національні програми реформ зайнятості (National Reform Programmes) розробляються та подаються національними урядами до Єврокомісії, яка аналізує їх на відповідність Стратегії «Європа-2020»;

4) Рекомендації для країн ЄС (Country-Specific Recommendations), які базуються на оцінці Національних програм реформ зайнятості в кожній окремій країні, результати якої публікуються регулярно Єврокомісією в Звітах.

Значної уваги в Стратегії «Європа 2020» [2] приділяється зайнятості жінок і молоді, що є «ахіллесовою п'ятою» в цій сфері. Дійсно, якщо проана-

лізувати статистичні дані зайнятості в країнах ЄС в 2019 році, то можна виявити перекося – відсотки зайнятості чоловіків більші, ніж жінок. Разом з тим, протягом 2005-2019 років рівень зайнятості жінок на рівні ЄС зріс на 8,6%, власне як і в Європі в цілому. Така тенденція мала місце протягом вказаного періоду в усіх країнах ЄС, окрім Латвії (2010 р.) та Литви (2009 р. і 2010 р.). До характерних рис зайнятості чоловіків і жінок в ЄС необхідно віднести суттєві зміни, коливання та відмінності у відповідних показниках у розрізі країн-членів ЄС. Так, у 2019 р. найбільше зростання показника зайнятості серед жінок спостерігалось в Мальті (+31,9%), Болгарії та Польщі (+13,6%). Тоді як найвищим такий показник був в Швеції (79,7%), а найнижчі – зафіксовано в Італії (53,8%) та Греції (51,3%). Водночас, у ЄС протягом досліджуваного періоду темпи зростання зайнятості чоловіків уповільнилися (+3,9%) порівняно з відповідним показником для жінок. Більш того, рівень зайнятості чоловіків навіть знизився у 7 країнах-членах ЄС – найбільш помітні зміни спостерігалися в Греції (-8,0%, з 79,3% у 2005 до 71,3% у 2019 р.) та Іспанії (-5,8%, з 79,8% до 74,0%). Таким чином, відмінності в рівнях зайнятості чоловіків і жінок на рівні ЄС зменшилися на 4,7% – з 16,4% у 2005 р. до 11,7% у 2019 р. Подібна тенденція спостерігалась у всіх країнах-членах ЄС, за виключенням Угорщини, Польщі, Естонії та Румунії. Найбільший спад показника розриву в зайнятості (гендерний розрив) виявлено в Мальті, який склав -24,9%. Причиною цього стало зростання рівня зайнятості жінок. Гендерний розрив у рівнях зайнятості також значно скоро-

тився в Іспанії (-12,8%) та Люксембурзі (-11,9%), що було зумовлено одночасним зниженням рівня зайнятості серед чоловіків та збільшенням рівня зайнятості серед жінок.

Протягом 2005-2019 років на ринку праці ЄС помітною була тенденція до зростання показників зайнятості старших (осіб віком 55-64 років) на фоні зниження рівня зайнятості серед молоді (особи віком від 15 до 24 років). Попри те, що рівень зайнятості молоді на рівні ЄС у незначній мірі зріс (+0,2%), майже половина країн-членів ЄС (13 країн) демонструють зменшення національних показників. Найбільш виразним зниження показників зайнятості молоді є в Ірландії, Іспанії, Греції, Данії, Португалії, Італії та Кіпрі. Водночас, зайнятість старших зростає протягом досліджуваного періоду в Болгарії, Німеччині, Словаччині та Нідерландах, у яких зафіксовано найвищі рівні цього показника.

Демографічний стан у ЄС є на сьогодні складним і характеризується: низькими рівнями народжуваності та природного приросту населення; негативними для сфери зайнятості змінами у віковому складі населення у сторону зниження частки молоді на тлі підвищення частки людей старшого віку. Внаслідок цього виразною є тенденція до постаріння населення та робочої сили на ринку праці. Так, якщо в 2018 р. в ЄС проживало 101,1 млн. осіб віком понад 65 років (19,7% від загальної чисельності його населення), то до 2050 р. чисельність осіб даної категорії буде зростати та може сягнути, згідно прогнозів, 149,2 млн (28,5%). В ЄС виразною є тенденція до постаріння населення у вікових групах 65-79 років та 80 років і старші. Тоді як, вікові групи економічно активного

населення (20-64 років) та до 19 років мають тенденції до скорочення.

За прогнозами співробітників Єврокомісії до 2050 р. вікові групи старше 50 років складатимуть понад половину населення ЄС. Тобто, відбувається постаріння населення ЄС на фоні зниження народжуваності. Протягом 2013-2020 рр. у країнах ЄС чисельність населення працездатного віку (15-64 років) скоротиться на 7,5 млн осіб (-2,2%), а без урахування міграції – на 11,7 млн осіб (-3,5%). Результати опитування, проведеного компанією Eurofound на ринку праці, свідчать, що в 40% компаній ЄС виникають труднощі з пошуком кваліфікованих працівників [5].

Процес демографічного постаріння населення, що відбувається в ЄС і пов'язаний зі зростання чисельності та часток осіб старшого віку в категоріях 65-79 років, 80 років та старше, вносить відповідні зміни та корективи на ринку праці ЄС. З одного боку, це призводить до таких економічних проблем, як підвищення пропозиції та конкуренції робочої сили на ринку праці, збільшення демографічного навантаження на економічно активне населення, соціальних витратків з державних, місцевих бюджетів, страхових фондів, приватних асигнувань тощо. З іншого боку, зайнятість осіб похилого віку в Європі має також і позитивні аспекти. Так, у період глобальної фінансово-економічної кризи і виходу з нього, ризик потрапити до павутини бідності та соціальної ізоляції для осіб, що зайняті та отримують додатково до пенсії доходи менший порівняно з зайнятою молоддю. До того ж, зайняті особи похилого віку, знаючи краще потреби своїх ровесників, можуть також генерувати інновації, виробництво нових товарів і по-

слуг, необхідних та адаптованих до потреб старшого покоління тощо.

Негативні демографічний стан і тенденції в ЄС, зумовлені тривалим спадом народжуваності на фоні зниження дитячої смертності та підвищення тривалості життя населення ЄС [6, с. 4], а також розвитком системи охорони здоров'я, медичними інноваційними технологіями, зростанням обізнаності та веденням здорового способу життя, покращення умов життя тощо [7, с. 8]. Підвищення тривалості життя населення ЄС є також результатом здійснюваної Європейською комісією політики «Активне та здорове старіння» (Active & Healthy Ageing), спрямованої на покращення здоров'я, соціального захисту та якості життя європейців старшого покоління [8, с. 45].

Характеризуючи вікову специфіку зайнятості в ЄС, слід відмітити, що в 2018 р. працювало 230,4 млн. осіб віком старше 15 років, із них [7, с. 76]:

45,3 млн. осіб (19,7%) віком 55 років та старше;

25,0 млн. осіб (10,9%) віком 55-59 років;

14,2 млн. осіб (6,2%) віком 60-64 роки;

6,0 млн. осіб (2,6%) віком 65 років та старше.

А відтак, зайняті особи у віковій групі 55 років та старше становили майже 20% від загальної чисельності робочої сили в ЄС. Чисельність зайнятих віком 60-64 років збільшилася вдвічі, що пояснюється підвищенням віку виходу на пенсію. Зростає зайнятість населення віком 65-74 років, хоча більша половина з них працювали неповний робочий день. Все більше людей цієї вікової категорії надають перевагу поетапному виходу на пенсію або стає фрілансерами, а 42,3% із

них є самозайнятими. В Італії, Бельгії, Ірландії, Іспанії, Фінляндії та Хорватії більша половина робочої сили у віці 65-74 років працювала не за наймом. Хоча рівень зайнятості людей похилого віку зростає протягом останніх років, але значна частка з них працювала неповний робочий день. Так, у 2018 р. найкоротший робочий час для людей похилого віку (менше 24 годин в тиждень) було зафіксовано в Нідерландах, Німеччині, Австрії, Фінляндії, Швеції та Люксембурзі. Певною мірою це пояснюється підвищеною схильністю людей похилого віку до травматизму на роботі внаслідок різних вікових порушень (зору, слуху, рухливості тощо). Хоча кількість виробничих нещасних випадків людей похилого віку невелика порівняно з іншими віковими категоріями, але такі випадки зачасти призводили до важких травм або смерті.

Узагальнюючи викладене вище, необхідно відмітити, що постаріння населення Євросоюзу суттєво змінює його суспільну структуру. Крім того, що громадяни ЄС живуть довше, ніж раніше, в окремих країнах ЄС фіксується чистий приплив мігрантів пенсійного віку [7, с. 80-91].

Аналізуючи зайнятість в ЄС, неможливо обминути увагою такий її важливий аспект і напрям політики, як *активне і легальне залучення трудових мігрантів*. Цей напрям політики ЄС прирівнюється до таких важливих завдань як підвищення зайнятості молоді та усунення гендерних перекосів у працевлаштуванні. Згідно з даними Євростату, зростання населення ЄС (446,8 млн. осіб за станом на 1 січня 2019 р.) [6, с. 4-5] відбувається значною мірою за рахунок іммігрантів. Починаючи з 2013 року, кількість іммігран-

тів щорічно коливається в межах від 1,5 млн. осіб до понад 2,5 млн. осіб, а кількість емігрантів зменшується щорічно майже вдвічі.

У Єврокомісії визнають, що в сучасних реаліях робочої сили, наявної в країнах ЄС, недостатньо, щоб задовольнити його потреби [5]. Необхідність у трудовій міграції в країни ЄС розглядається як беззастережна. Питання ставляться щодо ефективного використання мігрантів, розробки та реалізації відкритої, прозорої та реалістичної політики продуктивної зайнятості. В цьому контексті до пріоритетів діяльності Єврокомісії щодо вирішення сучасних проблем у сфері зайнятості та демографічних викликів віднесено збалансування попиту та пропозиції на європейському ринку праці через забезпечення зовнішньої трудової міграції (*громадян третіх країн*¹) і внутрішньої трудової мобільності, а також оптимізації кількості та якості робочої сили. Така політика є певною мірою суперечливою, оскільки в багатьох країнах ЄС рівні безробіття є високими, а невдоволення «напливу» мігрантів і протидія такій політиці з боку населення цих країн зростає в сучасних реаліях все більше.

Наприкінці 2011 р. Єврокомісія внесла на розгляд Європарламенту пропозицію «Глобальний підхід до міграції та мобільності» [9], в якій окреслено курс зовнішньої міграційної політики, спрямованої на «підвищення ефективності системи управління

¹ **Громадяни третіх країн** (англ. – third-country nationals) – особи, які не є громадянами Євросоюзу та особи, які не мають право ЄС на вільне (свободу) переміщення, визначеного ст. 2 (5) Регламенту ЄС 2016/399 (Кодекс кордонів Шенгену).

трудовою міграцією, що має відповідати реальним потребам, посилювати соціальну згуртованість і підвищувати конкурентоспроможність Європи». На практиці таку міграційно-економічну політику ЄС реалізують у двох напрямках шляхом:

- 1) залучення на європейський ринок праці легальних іммігрантів;
- 2) ефективної протидії випадкам нелегальної імміграції.

Європарламентом було прийнято Директиву ЄС 2011/98 від 13.11.2011 «Про Єдиний порядок подання заявки на отримання дозволу громадянам третіх країн на проживання і роботу на території країни-члена ЄС та про перелік прав для працівників третіх країн, що легально проживають у країні ЄС». Цим правовим актом передбачено зрівнювання в правах іммігрантів і громадян ЄС у трудовій, соціальній сферах (зарплата, охорона праці, порядок найму-звільнення, доступ до суспільних благ, соціального захисту, участь у профспілках). Втім, мігранти, молодь, некваліфіковані та тимчасово зайняті працівники, залишаються дотепер вразливими соціальними групами в ЄС.

Втім, реалії реалізації такої політики в ЄС, її результати та ефективність станом на сьогодні значною мірою різняться від прогнозованих, очікуваних. Якщо проаналізувати стан структури зайнятості в Євросоюзі за соціально-економічними групами та видами професій, то можна виявити, що найбільші частки зайнятих на ринку праці ЄС у 2019 р. дійсно припадають на висококваліфікованих фахівців і кваліфікованих спеціалістів – в сукупності це майже 40%. Тобто, еконо-

міка знань є пріоритетом розвитку в ЄС та його країн-членів.

Проте, слід відмітити, що, незважаючи на лібералізацію міграційних норм, рівень висококваліфікованих мігрантів з 3-х країн до ЄС, є низьким. Працівники-мігранти залучаються, як правило, до сезонних, будівельних, дорожніх робіт та автомобілебудування. У багатьох країнах ЄС навпаки ускладнюють міграційні процедури та системи офіційного працевлаштування, а роботодавці неохоче приймають на роботу зовнішніх трудових мігрантів.

Якщо ж зовнішніх трудових мігрантів (народжені за межами ЄС) і працевлаштовують, то, як правило, за тимчасовим трудовим контрактом – на тимчасову роботу. Так, у 2019 році 22% зайнятих працівників (кожен п'ятий) у країнах Євросоюзу складали зовнішні трудові мігранти та яких було працевлаштовано за тимчасовим контрактом. Для порівняння, частка осіб, працевлаштованих за тимчасовим контрактом, народжених в іншій державі-члені ЄС становила 15%. У розрізі країн-членів ЄС найбільша частка працівників, народжених за межами ЄС, зайнятих на тимчасових контрактах, зафіксована у Польщі (53%), Іспанії (38%), Кіпрі (33%), Португалії (29%), Швеції (26%) та Нідерландах (25%). І, навпаки, найнижча частка спостерігалася в Естонії (2%), Латвії (4%), Австрії (8%) та Ірландії (10%) [10].

Отже, в ЄС дійсно акцентується на політиці зайнятості, спрямованій на створення, наповнюваності робочих місць висококваліфікованими фахівцями, техніками, спеціалістами у високотехнологічних галузях. Але, ефективність здійснюваної в ЄС міграційно-економічної політики залу-

чення таких працівників із-з закордо-ну є низькою.

На сьогодні питання збалансування попиту кваліфікованої робочої сили і пропозицій роботодавців, удосконалення механізмів залучення та захисту прав кваліфікованих мігрантів-працівників на ринку праці ЄС потребують врегулювання. Статистичні дані також свідчать про низький рівень продуктивності запрошених на роботу з третіх країн мігрантів з вищою освітою – 52,6% із яких залишаються незайнятими. Причинами цього є невизнання сертифікатів про освіту та кваліфікацій, неефективні програми забезпечення доступу мігрантів до ринку праці, низький рівень мовної підготовки, відсутність у мігрантів-працівників необхідних професійних навичок тощо. Потребують подальшого правового врегулювання та усунення перешкод питання мобільності робочої сили всередині ЄС [5].

Єврокомісією, Європарламентом і Радою було також досягнуто спільної домовленості про створення *Європейського органу з питань праці* (European Labour Authority, ELA). Цей орган, повноваження якого поширюються на територію ЄС, сприятиме «справедливій мобільності» робочої сили, надаватиме допомогу громадянам, підприємцям у реалізації можливостей і переваг єдиного ринку праці та вживатиме заходів щодо запобігання випадкам шахрайства та зловживання в сфері зайнятості. Завданнями ELA є: забезпечення дотримання Правил ЄС щодо мобільності робочої сили та координації соціального захисту в справедливий, простий та ефективний спосіб; надання допомоги національним ор-

ганам у ефективному виконанні цих правил [11].

Дійсно, вільне переміщення (свобода) робочої сили є невід’ємним правом громадян ЄС. За даними ELA [12], створеного 31 липня 2019 р., на сьогодні понад 17 млн європейців живуть чи працюють в іншій державі-члені ЄС, що вдвічі більше, ніж у 2009 р. ELA – важливий орган законотворчості ЄС, до кола відання якого віднесено: врегулювання різних аспектів справедливої мобільності (*fair mobility*), включаючи *свободу пересування*¹ та призначення на роботу працівників; узгодження, координація питань соціального забезпечення.

Висновки. Підводячи підсумки нашого дослідження, слід зазначити, що політика зайнятості в ЄС є важливим пріоритетом Співтовариства і спрямована на розширення зайнятості за рахунок створення нових робочих місць, підтримки малих та середніх підприємств, інвестицій в розвиток людських ресурсів через удосконалення освіти і навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу.

Але на даний час політика зайнятості потребує змін, модернізації відповідно до вимог інформаційного, постіндустріального етапу розвитку,

¹ **Вільне переміщення працівників-громадян ЄС** – основний принцип Римського Договору, який закріплено в ст. 45 Договору про функціонування Євросоюзу. Громадяни ЄС мають право: шукати роботу в іншій країні ЄС; працювати там без дозволу на роботу; проживати там з цією метою; залишатися там після закінчення роботи; користуватися рівним ставленням (на рівні з громадянами тієї країни) в доступі до зайнятості, умов праці, всіх інших соціальних і податкових пільг.

тому залишається у центрі уваги європейських реформ.

Політика у сфері зайнятості населення має поєднати в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи і вільного часу зайнятих людей, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, реалізацію концепції активного довголіття як елемента «срібної економіки», досягнення адекватного співвідношення в рамках інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій).

Головним завданням на найближчу перспективу є реалізація механізмів державного регулювання продуктивною зайнятістю населення на основі стратегічних орієнтирів, визначених стратегією «Європа-2020», його розвитку в Україні, використовуючи найкращий досвід і практики провідних країн світу, що потребує неперервних досліджень у цьому напрямі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Європейський Союз: консолідовані договори. URL: <https://eur-lex.europa.eu>

2. Europe 2020. A Strategy for Smart Sustainable and Inclusive Growth: [Electronic resource] // European Commission: web-site. – 2020. – Access Mode: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.

3. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. Лотар Вітте. – К.: Заповіт, 2006. – 44 с.

4. European Employment Strategy: [Electronic Resource] // European Commission: official web-site. – 2019. – Access Mode: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>.

5. Employment: report shows worker mobility key to tackle EU demographic and skills challenges: [Electronic Resource] / European Commission: web-site. – 2014. – 18 Sept. – Access Mode: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_14_1016.

6. Demographic Change in Europe Country Factsheets: [Electronic Resource] // Eurostat datasets: website. – 2020. – May. – Access Mode: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/10972461/Factsheets+EN.pdf>.

7. Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU. 2019 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. – 157 p.

8. Европейский Союз: факты и комментарии: Вып. 98 (сентябрь-ноябрь) / [Под ред. Ю.А. Борко (отв. ред.) и др.]. – М.: Ин-т Европы РАН, 2020. – 139 с.

9. The Global Approach to Migration and Mobility: [SEC(2011), 1353 (final), Brussels]. – 2011. – Nov. 18. – Access Mode: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_from_the_commission_1.pdf.

10. Employees born outside EU: 22% with temporary jobs: [Electronic Resource] // Eurostat: website. – 2020. – 18 June. – Access Mode: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200618-1>.

11. Fair labour mobility: Commission welcomes agreement on the European Labour Authority: European Commission Statement /19/844: European Commission website. – 2019. – 14Feb. – Access Mode: http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-844_en.htm.

12. European Labour Authority: [Electronic Resource] / website. – 2020. – Access Mode: <https://www.ela.europa.eu>.

REFERENCES:

1. Yevropeys'kyi Soyuz: konsolidovani dohovory. URL: <https://eur-lex.europa.eu> [in Ukrainian]
2. Europe 2020. A Strategy for Smart Sustainable and Inclusive Growth: [Electronic resource] // European Commission: web-site. – 2020. – Access Mode: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.
3. Yevropeys'ka sotsial'na model' i sotsial'na z-hurtovanist': yaku rol' vidihraye YES? / Fond im. Fridrikha Eberta, Rehional'ne predstavnytstvo v Ukrayini ta Bilorusi. Lotar Vitte. – K.: Zapovit, 2006. – 44 s. [in Ukrainian]
4. European Employment Strategy: [Electronic Resource] // European Commission: official web-site. – 2019. – Access Mode: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101>.
5. Employment: report shows worker mobility key to tackle EU demographic and skills challenges: [Electronic Resource] / European Commission: web-site. – 2014. – 18 Sept. – Access Mode: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_14_1016.
6. Demographic Change in Europe Country Factsheets: [Electronic Resource] // Eurostat datasets: website. – 2020. – May. – Access Mode: [https://ec.europa.eu/eurostat/](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/10972461/Factsheets+EN.pdf)
7. Ageing Europe. Looking at the lives of older people in the EU. 2019 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019. – 157 p.
8. Yevropeyskiy Soyuz: fakty i komentarii: Vyp. 98 (sentyabr'-noyabr') / [Pod red. YU.A. Borko (otv. red.) i dr.]. – M.: In-t Yevropy RAN, 2020. – 139 s. [in Ukrainian]
9. The Global Approach to Migration and Mobility: [SEC(2011), 1353 (final), Brussels]. – 2011. – Nov. 18. – Access Mode: https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/communication_from_the_commission_1.pdf.
10. Employees born outside EU: 22% with temporary jobs: [Electronic Resource] // Eurostat: website. – 2020. – 18 June. – Access Mode: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200618-1>.
11. Fair labour mobility: Commission welcomes agreement on the European Labour Authority: European Commission Statement /19/844: European Commission website. – 2019. – 14 Feb. – Access Mode: http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-844_en.htm.
12. European Labour Authority: [Electronic Resorce] / website. – 2020. – Access Mode: <https://www.ela.europa.eu>.