

*Рим О. М.,**кандидат юридичних наук,
докторант кафедри соціального права
юридичного факультету**Львівського національного університету імені Івана Франка*

ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню європейської стратегії зайнятості та механізмам боротьби із безробіттям на рівні Європейського Союзу. Встановлено, що правові основи для координації політики зайнятості вперше були закладені 1997 року шляхом внесення окремого розділу щодо політики зайнятості до Амстердамського договору. Наголошено, що подолання соціальних наслідків економічної та фінансової кризи, прагнення до утворення інклюзивного суспільства та забезпечення рівності та недискримінації є основними цілями Європейського Союзу у сфері зайнятості. У статті характеризуються складники економічної стратегії «Європа 2020», які спрямовані на забезпечення зростання рівня та повноти зайнятості. Підсумовується, що Європейський Союз прагне зацікавити держави-члени запровадити необхідні заходи щодо ефективного працевлаштування, щоб інвестувати в людей, та зменшити тягар соціального забезпечення безробітних. Саме тому європейська стратегія зайнятості є яскравим прикладом компромісу між різними національними позиціями щодо найкращого способу боротьби з безробіттям.

Ключові слова: європейська стратегія зайнятості, боротьба з безробіттям, працевлаштування, незадекларована праця, ринок праці, соціальний захист.

Постановка проблеми. Економічна, валютна та соціальна кризи у Європейському Союзі на початку 90-х років ХХ століття вивели проблему зайнятості на новий наднаціональний рівень. Попри розширення європейської інтеграції, дієвих відповідей на проблему подолання стійкого та невпинно зростаючого безробіття не було. Загроза масштабного та довгострокового безробіття серед громадян ЄС ставала дедалі реалістичнішою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти подолання кризи у сфері зайнятості в Європейському Союзі були предметом досліджень як закордонних (К. Бернард, Рі Т. Ван, С. Веллуті, А. Вотт, Т.А. Постовалова, С. Регент), так і українських вчених (О.І. Головка-Гавришева, С.І. Панцир, П.Д. Пилипенко, О.В. Руденко). Щоправда, правові аспекти реалізації політики зайнятості в ЄС потребують детальнішого вивчення з огляду на євроінтеграційний вектор розвитку України.

Метою статті є характеристика актуальних заходів, які розроблені та апробовані на рівні ЄС, а також перспективних напрямів, що виокремлені в ЄС, на шляху удосконалення механізму реалізації політики у сфері зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Усвідомлення масштабу та загрозливих наслідків зростаючого безробіття вимагали негайних дій. Хоча реалізація політики у сфері зайнятості насамперед є обов'язком держав – членів Європейського Союзу, потреба у координації, моніторингу та підтримці їхньої політи-

ки зайнятості з боку органів та інституцій ЄС стала очевидною. У 1993 році Європейська комісія підготувала Білу книгу «Зростання, конкурентоспроможність, зайнятість: виклики та шляхи переходу до ХХІ століття», у якій зайнятість було визнано однією із найважливіших сфер, що хвилюють Європейське співтовариство [1]. Метою документу було встановлення стратегії, спрямованої на подолання тодішньої рецесії за допомогою сталого розвитку європейських економік, здатних вирішити проблеми міжнародної конкуренції та відновити зростання зайнятості. Саме ця Біла книга заклала основи європейської політики зайнятості [2].

Наступного року Європейська Рада повторно підтвердила наміри та пріоритети, які були задекларовані у Білій книзі 1993 року. Зокрема, у грудні 1994 року на саміті в м. Ессен (Німеччина) було наголошено на продовженні боротьби із безробіттям та за рівні можливості для чоловіків та жінок [3].

Необхідно зауважити, що проблеми на європейських ринках праці були спричинені прогалинами національних політик у сфері зайнятості, які виявились неготовими до нових викликів глобалізованого суспільства та зростання конкуренції з боку країн третього світу. Водночас загострення криз дало розуміння того, що їх ефективне подолання можливе лише за умови поглиблення координації політики зайнятості на загальноєвропейському рівні.

Активне обговорення механізмів боротьби із безробіттям, розробка стратегій та уніфікація підходів у відповідній сфері згодом зумовили внесення окремого розділу щодо політики зайнятості до Амстердамського договору 1997 року [4]. Положення цього розділу зобов'язували держави – члени ЄС працювати над узгодженням стратегії створення робочих місць та щорічно готувати національні звіти щодо зайнятості. За Амстердамським договором, Європейська Комісія та Рада повинні були надавати оцінку стану працевлаштування у спільному щорічному звіті, який слугував основою для ухвалення Керівних вказівок щодо політики зайнятості для держав – членів ЄС. Також відповідно до положень цього Договору було створено Комітет з питань зайнятості як консультативний орган.

Ці зміни вперше заклали правову основу для координації політики зайнятості на рівні ЄС. З того часу досягнення високого рівня зайнятості вважається одним із ключових напрямів діяльності Європейського Союзу. Навіть більше, зобов'язання країн – членів ЄС встановити низку спільних цілей та завдань для політики зайнятості започаткували колегіальну роботу над Європейською стратегією зайнятості. Офіційно про це було оголошено на Люксембурзькому саміті (листопад 1997 року). Таким чином, механізми, які були передбачені Амстердамським договором, запроваджувались ще до набрання ним чинності у 1999 році.

2000 року відбувся Лісабонський саміт Європейської Ради, яким було ухвалено ключовий стратегічний документ ЄС – «План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року», що в широкому вжитку отримав назву Лісабонської стратегії. Згідно з цим документом одним із пріоритетів ЄС називалось забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики ЄС. Зокрема, протягом десяти років Європейський Союз повинен був стати найбільш конкурентоспроможною економікою у світі, яка базується на знаннях та здатна забезпечити стійке економічне зростання, що супроводжується створенням нових і кращих робочих місць та більшою соціальною згуртованістю.

Досягненню цих цілей повинна була сприяти ефективна робота у чотирьох ключових сферах:

- 1) поліпшення можливостей працевлаштування та зменшення прогалин у професійній компетенції;
- 2) надання більшого пріоритету довічному навчанню як основному складнику європейської соціальної моделі;
- 3) збільшення зайнятості в сферах послуг, у тому числі і особистих послуг, яким найбільше властивий високий дефіцит робочої сили;
- 4) сприяння всім аспектам рівних можливостей, наприклад, через зменшення професійної сегрегації, а також розширення можливостей досягнення балансу між професійним та сімейним життям особи, у тому числі і завдяки запровадженню вищих стандартів у сфері надання послуг по догляду за дитиною [5].

Наведені вище заходи відповідно до сміливих очікувань Європейської Ради мали б сприяти підвищенню рівня зайнятості в середньому на 10% до 2010 року, а також збільшити чисельність працюючих жінок з 51% у 2000 році до більш ніж 60% до 2010 року.

Створення нових та кращих робочих місць у ЄС було задекларовано основною метою цієї стратегії. Допомогти реалізувати відповідні цілі повинно було запровадження принципу «єдиного потоку», згідно з яким під час розробки всіх інших політик ЄС береться до уваги їхній вплив на зайнятість. Крім цього, для реалізації Європейської стратегії зайнятості було розроблено новий спосіб координації зусиль держав-членів, так званий «відкритий метод координації», коли замість примусових постанов використовується добровільна співпраця і «м'які постанови».

Водночас реалізація Лісабонської стратегії гальмувалась відсутністю необхідної відповідальності за її виконання як на рівні європейських інституцій, так і на рівні держав – членів ЄС. З огляду на це у 2005 р. стратегію було оновлено. Пріоритетами нової мети, на досягнення якої тепер була зорієнтована стратегія, стали економічне зростання та зайнятість. У контексті останньої виокремлюють три головні цілі, а саме: повна зайнятість, якість і продуктивність праці, а також згуртованість та інклюзивний ринок праці [6].

Передбачалось також запровадити механізми нагляду за виконанням державами-членами заходів у сфері зайнятості, які стосувались зобов'язань за Лісабонською стратегією, та підвищено відповідальність за їхнє невиконання [7].

Важливо наголосити, що Лісабонська стратегія була зорієнтована на припинення фінансування безробіття. Зокрема, заохочувалась активна підтримка безробітних для наступного працевлаштування за одночасного посилення відповідально-

сті за відмову прийняти пропозиції роботи. Наприклад, втрата пільг для тих, хто відмовляється від працевлаштування. Тобто пріоритетом Європейської стратегії зайнятості на той час було не просто скорочення (зареєстрованого) безробіття, а підвищення рівня зайнятості загалом [8, с. 122].

Лісабонська стратегія не досягла тих цілей, які були задекларовані. Більше того, європейська політика знову не змогла захистити економіку від зовнішніх шоків і на певний час заблокувала її в траєкторії низького зростання [8, с. 1].

Фінансова криза й економічний спад вимагали напрацювання нових, більш дієвих способів боротьби за повну та ефективну зайнятість. Результатом цих пошуків стала розробка нової економічної стратегії «Європа 2020», яка була прийнята у березні 2010 р. [9]. Впровадження такої стратегії та наступний контроль за її виконанням були інтегровані в Європейський семестр – щорічний цикл координації економічної політики ЄС. А європейська стратегія зайнятості стала складовою частиною інтегрованого підходу щодо розумного, стійкого та всеохоплюючого зростання.

Економічні труднощі, які постали за умов глобальної нестабільності, мали бути подолані завдяки досягненню трьох базових стратегічних цілей Стратегії «Європа 2020». Зокрема, зміцнити економіку Європейського Союзу планували через:

1. Розумне зростання: розвиток економіки, основою якої є знання та інновації.
2. Стійке зростання: підтримка такої моделі економіки, яка базується на ефективному використанні ресурсів, не шкодить довкіллю і є конкурентоспроможною.

3. Всеохоплююче зростання: підтримка такого варіанта економічного розвитку, який характеризується високим рівнем зайнятості та забезпечує соціальну і територіальну єдність [10].

Досягненню цілей «Європа 2020» повинно сприяти виконання низки завдань. Найперше, 75% людей у віці 20–64 років повинні бути зайнятими. По-друге, частка дітей, які не завершують навчання, не повинна перевищувати 10%. Крім цього, принаймні 40% осіб серед 30–34-річних повинні завершити навчання третього рівня. І останнє, зменшити на 20 мільйонів кількість осіб, яким загрожує бідність чи соціальна ізоляція.

Хоч на рівні ЄС вирішення проблем зайнятості і було інтегроване у стратегію «Європа 2020», відповідні європейські інституції продовжували діяти згідно із раніше погодженими методами. Зокрема, як і раніше, ухвалювались Керівні вказівки щодо політики зайнятості. Актуальними сьогодні є ті, що затверджені рішенням Ради ЄС 2018/1215 від 16 липня 2018 року [11]. Згідно з ними ефективно та своєчасне реагування на економічні зміни є спільною справою як держав-членів, так і ЄС. Наголошується також, що подолання соціальних наслідків економічної та фінансової кризи, прагнення до утворення інклюзивного суспільства та забезпечення рівності та недискримінації є основними цілями у сфері зайнятості. Адже нові економічні та бізнесові моделі, які поширюються в ЄС, та запроваджують нові форми зайнятості, поступово змінюють трудові відносини.

Керівні вказівки 2018 року визначають низку принципів, що мали б сприяти досягненню кращих показників у сфері зайнятості. Першим із них названо підвищення попиту на робочу силу. Зокрема, Рада Європейського Союзу зазначає, що створення нових робочих місць залежить від усунення бар'єрів, з якими стикаються роботодавці. Йдеться насамперед про

віддалення податкового навантаження від витрат на оплату праці та зміщення податкового акценту на інші джерела.

Наступний принцип спрямований на покращення пропозиції на ринку праці та удосконалення доступу до працевлаштування та підвищення кваліфікації. При цьому наголошується на постійній потребі удосконалювати знання та навички людей протягом усього життя з метою їхньої підготовки до поточних та майбутніх потреб ринку праці.

Покращення функціонування ринків праці та ефективність соціального діалогу – це третій принцип Керівних вказівок 2018 року. На рівні ЄС переконані, що реалізація європейської стратегії зайнятості неможлива без співпраці з соціальними партнерами. Зокрема, усі зацікавлені сторони повинні запобігати зростанню сегментації ринку праці, боротися із тіньовою зайнятістю та сприяти легалізації трудових відносин.

Згідно з принципом сприяння рівним можливостям для всіх, пришвидшення соціальної інтеграції та боротьби з бідністю держави – члени ЄС повинні розвивати інклюзивний ринок праці, запроваджувати ефективні заходи для боротьби з усіма формами дискримінації та надавати різнопланову допомогу щодо доступу до ринку праці нерепрезентативним групам.

Окремо у Керівних вказівках 2018 року наголошується на відповідності їхніх положень та заходів тим, які погоджені Європейським стовпом соціальних прав, адже після його ухвалення 17 листопада 2017 року узгодження решти програмних документів та правових актів ЄС із його положеннями є законним та очікуваним.

Керівні вказівки щодо політики зайнятості, які затверджені рішенням Ради ЄС 2018/1215 від 16 липня 2018 року, продовжують свою чинність і на 2019 рік, оскільки причини їхнього ухвалення залишаються актуальними.

Складником Європейської стратегії 2020 є Європейська програма зайнятості та соціальних інновацій, яка має на меті досягнення високого рівня якості та стабільності зайнятості як гарантії належного і гідного соціального захисту, подолання соціального неприйняття та бідності, поліпшення умов праці. Ця програма є фактично інструментом фінансування задекларованих цілей та завдань у сфері зайнятості [12]. Зокрема, завдяки їй повинні бути реалізовані заходи щодо посилення відповідальності за впровадження на рівні ЄС та на національному рівні політики у сфері зайнятості та з соціальних питань, модернізації законодавства ЄС та забезпечення його ефективного застосування, підтримки та розвитку адекватних систем соціального захисту тощо.

У контексті реалізації європейської стратегії зайнятості серед діючих ініціатив важливим є Пакет зайнятості, що був розпочатий у квітні 2012 року [13]. Цей набір політичних документів щодо співвідношення політики зайнятості в ЄС з низкою інших сфер політики визначає найбільш потенційні сфери на рівні ЄС та найефективніші шляхи для країн-членів для створення нових робочих місць. Зокрема, Пакет зайнятості зорієнтований на підтримку створення робочих місць та відновлення динаміки ринків праці. Цікавим аспектом процесу збільшення кількості робочих місць, за цим документом, є надання цільових субсидій роботодавцям на найм працівників, зниження оподаткування у сфері праці за одночасного забезпечення фіскальної стійкості та модернізації систем встановлення заробітної плати з метою узгодження заробітної плати з розвитком продуктивності. Наголошується

ся також на необхідності використовувати потенціал тих галузей, у яких очікується зростання попиту на трудові ресурси. А саме, сфера інформаційно-комунікаційних технологій, зеленої економіки та охорони здоров'я. Крім цього, на рівні ЄС визнають, що ефективна та повна зайнятість залишатиметься недосяжною ціллю за умов існування юридичних та практичних перешкод для вільного пересування працівників. Саме тому усунення останніх є запорукою реалізації завдань ЄС у сфері зайнятості.

Не можна оминати увагою самостійний Пакет зайнятості для молоді (грудень 2012 р.) [14] та Гарантії працевлаштування для молоді [15]. Важливість заохочення працевлаштування молодих людей в Європейському Союзі постійно зростає. За даними Європейської комісії, у 2016 році понад 6,3 мільйона молодих людей (у віці 15–24 роки) були непрацевлаштовані та не навчалися. Крім цього, більше 4,2 мільйона (у віці 15–24 роки) – вважались безробітним [16]. Саме тому потреба у реагуванні є нагальною. Усвідомлюючи реальність загроз та з метою подолання кризових явищ, Європейський Союз розробив низку заходів як на рівні ЄС, так і на рівні держав-членів, щоб виправити ситуацію.

Насамперед, реалізуючи політику зайнятості для молоді, Європейський Союз акцентує увагу на потребі спільно з державами-членами, соціальними партнерами та з усіма зацікавленими сторонами вирішувати різні проблеми, що спричиняють кризу зайнятості молоді. Ним розроблена та пропонується система гарантій зайнятості для молоді, яка зобов'язує усі держави-члени забезпечити молодих людей якісними пропозиціями працевлаштування, можливістю продовжити навчання, професійного навчання (учнівства) та стажування упродовж чотирьох місяців після закінчення школи або отримання статусу безробітного. При цьому важливо гарантувати, щоб перехідний етап від навчання до стажування дозволяв якомога швидше утвердитись молодій людині на ринку праці. Саме тому учнівство та стажування повинні бути якісними як з точки зору змісту навчання, так і адекватних умов праці. Отже, важливо якнайкраще продумувати схеми професійного навчання, адже такі дозволяють молодій людині отримати досвід роботи і практичні навички шляхом укладення учнівського та трудового договору, а також набути теоретичних знань шляхом опанування таких у закладах освіти. Це дозволить уникнути зловживань з боку роботодавців, які використовують стажерів та учнів як джерело дешевої робочої сили.

Реалізація європейської стратегії зайнятості провадиться також у рамках Порядку денного нових навичок для інклюзивної та конкурентоспроможної Європи (червень 2016 р.) [17]. Зокрема, резолюція Ради ЄС, якою було затверджено відповідний Порядок денний, наголошує на незворотності суспільних змін через впровадження нових способів роботи, автоматизації та роботизації виробничих процесів, що визначають потребу у нових типах знань, навичок та компетенцій працівників. Також зростає стурбованість невідповідністю вимог попиту потенціалу пропозиції на ринку праці ЄС, адже такий дисбаланс загрожує конкурентоспроможності європейської промисловості та здатності загалом Європейського Союзу задовільнити суспільні потреби.

Через швидкі технологічні та структурні зміни окремих секторів економіки саме обізнаність із цифровими технологіями та наскрізні навички надають можливості для успішного

працевлаштування у разі недостатньої кваліфікації. Ці компетенції також сприятимуть адаптації працівників до робочих місць майбутнього та суспільно-економічних змін.

Окремим складником європейської стратегії зайнятості є боротьба із незадекларованою працею, яка призводить до недобросовісної конкуренції, загрожує фінансовій стабільності соціальних моделей ЄС та знижує правові стандарти у сфері найманої праці. Започаткувавши 2016 року Європейську платформу для посилення співпраці у боротьбі з незадекларованою працею [18], Європейський Союз прагнув розширити співробітництво між державами-членами у відповідній сфері. У цьому контексті платформа була спрямована на сприяння обміну прогресивним досвідом та інформацією між державами-членами, а на рівні ЄС мала б забезпечити правову основу для розвитку загального розуміння, виявлення та аналізу незадекларованої праці. Зокрема, планувалось уніфікувати відповідні поняття та узагальнити концепції незадекларованої праці. Так, вирішення проблеми тіньового працевлаштування передбачало запобігання, зупинення та боротьбу із незадекларованою роботою, а також сприяння викриттю незадекларованої праці.

Нового імпульсу боротьба за повну зайнятість отримала в листопаді 2017 року. Саме тоді було схвалено Європейський стовп соціальних прав для покращення умов праці, соціального захисту та справедливої мобільності.

Чітка й однозначна позиція Європейського Союзу щодо безумовної необхідності підвищення рівня зайнятості базується на визнанні зайнятості самостійною європейською цінністю, що забезпечує не лише матеріальний добробут, а й суспільну злагоду. Саме тому, як свідчать останні опитування Євробарометра [19], громадяни ЄС мають більше довіри до Європейського Союзу, ніж до їхніх власних урядів у контексті покращення ситуації із працевлаштуванням у їхній країні.

Щоправда, останнім часом лунають сумніви, чи зможе ЄС під тиском затяжної фінансової та економічної кризи забезпечити задекларований раніше курс на всеохоплююче зростання зайнятості. Підвищення рівня безробіття, поширення нетипових форм зайнятості, скорочення соціальних видатків, замороження або урізання зарплат у публічному секторі зайнятості, спрощення процедур звільнення, обмеження розміру та тривалості виплати допомоги по безробіттю посилюють соціальну напругу та сприяють зниженню трудової мотивації [20].

Однак діяльність органів ЄС та документи, які вони ухвалюють з питань зайнятості, засвідчують, що ЄС не має наміру відступити від своїх амбітних цілей ні щодо зайнятості, ні щодо соціальної моделі загалом, хоча й з урахуванням бюджетних обмежень. Зокрема, постійно наголошується на необхідності забезпечення прогресу конвергенції ринків праці та моніторингу ситуації з добробутом, щоб запобігти відставанню найбільш уразливих членів суспільства [20].

Висновки. Таким чином, найперше Європейський Союз прагне зацікавити держави-члени запровадити необхідні заходи щодо ефективного працевлаштування, щоб інвестувати в людей та зменшити тягар соціального забезпечення безробітних. Крім цього, наднаціональні органи намагаються сприяти досягненню балансу щодо попиту та пропозиції на ринку праці шляхом впливу на формування національної політики зайнятості держав-членів. І в цьому процесі їхнім пріорите-

том, безумовно, є не просто скорочення безробіття, а підвищення якості зайнятості з метою створення більш гнучкого та ефективного європейського ринку праці. Щоправда гнучкість та автономність праці за умови одночасного зростання форм зайнятості породжують нові виклики для влади та ризики для працівників. Наприклад, широке запровадження технологічних новинок у процесі праці збільшує напруження трудової діяльності, підвищує рівень стресу на робочому місці і як наслідок, пришвидшує процес професійного вигорання. Крім цього, сучасні вимоги щодо тривалості часу для виконання завдань спричиняють розмивання меж між приватним життям та робочим часом.

За таких умов ЄС та держави-члени постають перед необхідністю попередити зниження рівня соціального захисту працюючих. У цьому контексті варто наголосити на необхідності співпраці між державами щодо застосування адекватних засобів у боротьбі за ефективну та повну зайнятість. Саме тому європейська стратегія зайнятості є яскравим прикладом компромісу між різними національними позиціями щодо найкращого способу боротьби з безробіттям.

Література:

1. Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper. Parts A and B. COM (93) 700 final/A and B, 5 December 1993. *Bulletin of the European Communities*, Supplement 6/93. URL: http://aei.pitt.edu/1139/1/growth_wp_COM_93_700_Parts_A_B.pdf (дата звернення: 03.04.2019).
2. Devetzi S. The European Employment Strategy URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/16324856.pdf> (дата звернення: 03.04.2019).
3. European Council meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen. Presidency Conclusions URL: http://www.europarl.europa.eu/summits/ess1_en.htm (дата звернення: 03.04.2019).
4. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts. *Official Journal of the European Union*. С 340. 10/11/1997 P. 0001 – 0144 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> (дата звернення: 03.04.2019).
5. Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions URL: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm (дата звернення: 03.04.2019).
6. Opinion of the European Economic and Social Committee on the "Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions — The future of the European Employment Strategy (EES) A strategy for full employment and better jobs for all" (COM(2003) 6 final). *Official Journal of the European Union*. С 133, 6.6.2003, p. 38–45 URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52003AE0405> (дата звернення: 03.04.2019).
7. The new Integrated economic and employment guidelines. Brussels, 12 April 2005 URL: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-05-123_en.htm?locale=en#fn1 (дата звернення: 03.04.2019).
8. Watt A. Reform of the European Employment Strategy after Five Years: A Change of Course or Merely of Presentation? *European Journal of Industrial Relations*. 2004. Volume 10. Number 2. P. 117–137 DOI: 10.1177/0959680104044187
9. EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020> (дата звернення: 03.04.2019).
10. Communication from the Commission «EUROPE 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth». Brussels, 3.3.2010 COM(2010) 2020 URL: <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20>

BARROSO%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf (дата звернення: 03.04.2019).

11. Council Decision (EU) 2018/1215 of 16 July 2018 on guidelines for the employment policies of the Member States. *Official Journal of the European Union*. L 224, 5.9.2018, p. 4–9 URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/1215/oj#ntc9-L_2018224EN.01000401-E0009 (дата звернення: 03.04.2019).
12. Regulation (EU) No 1296/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 on a European Union Programme for Employment and Social Innovation ("EaSI") and amending Decision No 283/2010/EU establishing a European Progress Microfinance Facility for employment and social inclusion URL: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:347:0238:0252:EN:PDF> (дата звернення: 03.04.2019).
13. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions «Towards a job-rich recovery» URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52012DC0173> (дата звернення: 03.04.2019).
14. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions «Moving Youth into Employment» URL: <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/EN/1-2012-727-EN-F1-1.Pdf> (дата звернення: 03.04.2019).
15. Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee. *Official Journal of the European Union*. C 120, 26.4.2013, p. 1–6 URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32013H0426(01)) (дата звернення: 03.04.2019).
16. Youth employment URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036&langId=en> (дата звернення: 03.04.2019).
17. Council Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe. *Official Journal of the European Union*. C 467, 15.12.2016, p. 1–2 URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553100094795&uri=CELEX:32016G1215\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553100094795&uri=CELEX:32016G1215(01)) (дата звернення: 03.04.2019).
18. Decision (EU) 2016/344 of the European Parliament and of the Council of 9 March 2016 on establishing a European Platform to enhance cooperation in tackling undeclared work. *Official Journal of the European Union*. L 65/12, 11.3.2016, p. 12–20 URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1552576262441&uri=CELEX:32016D0344#ntr4-L_2016065EN.01001201-E0004 (дата звернення: 03.04.2019).
19. Special Eurobarometer 377: Employment and Social Policy. URL: http://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S1008_76_2_EBEBS377 (дата звернення: 03.04.2019).
20. Доповідь Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС щодо ринку праці зі сторони УС ПГС «Регулювання ринку праці в Україні та ЄС: спільні риси й відмінності. Адаптація трудового законодавства України до законодавства ЄС». 3-тє засідання Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС, Київ, 8-9 листопада 2016 року URL: <http://eu-ua-csp.org.ua/csp-docs/12-dopovid-pgs-shodo-shodo-rinku-praci-zi-storoni-us-pgs/> (дата звернення: 15.11.2017).

Рым О. М. Правовые аспекты реализации Европейским Союзом политики в сфере занятости

Аннотация. Статья посвящена исследованию европейской стратегии занятости и механизмам борьбы с безработицей на уровне Европейского Союза. Установлено, что правовые основания для координации политики занятости впервые были заложены в 1997 году путем внесения отдельного раздела о политике занятости в Амстердамский договор. Отмечено, что преодоление социальных последствий экономического и финансового кризиса, стремление к образованию инклюзивного общества и обеспечения равенства и недискриминации являются основными целями Европейского союза в сфере занятости. В статье характеризуются составляющие экономической стратегии «Европа 2020», которые направлены на обеспечение роста уровня и полноты занятости. Делается вывод о том, что Европейский Союз стремится заинтересовать государства-члены ввести необходимые меры по эффективному трудоустройству, чтобы инвестировать в людей и уменьшить бремя социального обеспечения безработных. Именно поэтому европейская стратегия занятости является ярким примером компромисса между различными национальными позициями относительно лучшего способа борьбы с безработицей.

Ключевые слова: европейская стратегия занятости, борьба с безработицей, трудоустройство, незадекларированный труд, рынок труда, социальная защита.

Rym O. Legal aspects of the employment policy implementation in the European Union

Summary. The article is devoted to a research of the European employment strategy and mechanisms for combating unemployment at the European Union level. It's argued that the legal foundation for coordination of employment policy was first laid down in 1997 by introducing a separate section on the employment policy to the Amsterdam Treaty. It's emphasized that overcoming of the social consequences of the economic and financial crisis, the desire to form an inclusive society and ensuring equality and non-discrimination are the main objectives of the European Union in the sphere of employment. The article describes the components of the economic strategy "Europe 2020", which are aimed to ensure the growth of the level and completeness of employment. Finally, it is summed up that the European Union seeks to interest Member States in introducing the necessary measures for effective employment in order to invest in people and reduce the burden of social security for the unemployed. That is why the European employment strategy is sketched as a vivid example of a compromise between different national positions on the best way to combat unemployment.

Key words: european employment strategy, tackling unemployment, employment, undeclared work, labor market, social protection.