

**Н. О. Серьогіна**, кандидат юридичних наук,  
доцент, доцент кафедри публічного управління  
та адміністрування Інституту підготовки кадрів  
державної служби зайнятості України

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ПРІОРИТЕТНИЙ НАПРЯМ ПОЛІТИКИ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

У статті досліджено державну політику зайнятості Європейського союзу. Зазначено, що формування політики зайнятості в Європейському співтоваристві тісно пов'язане з процесами економічної інтеграції. Наголошено, що продуктивна зайнятість в Євросоюзі розглядається передусім як важливий показник покращення умов, якості та рівня життя населення, з одного боку, а також як чинник економічного зростання, сталого розвитку ЄС і його країн-членів – з іншого боку. Визначено основні принципи державної політики зайнятості, які структуровано в напрями. Економічна інтеграція, технологічне переоснащення підприємств показали необхідність вирішення таких проблем, як високий, стійкий рівень безробіття, перекаліфікація робочої сили, поглиблення координації політики зайнятості на загальноєвропейському рівні. Проведено ретельний аналіз нормативно-правових передумов становлення та розвитку державної політики зайнятості в країнах співтовариства. Зазначено, що парадигма продуктивної зайнятості в Євросоюзі базується і на «Цілях сталого розвитку» (ЦСР) – основних напрямках розвитку країн світу, схвалених на саміті ООН і прийнятих її Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року в Резолюції № 70/1. Аналіз Стратегії «Європа-2020» дає можливість наголосити, що навіть поверхневе ознайомлення з її положеннями дає підстави стверджувати, що пріоритетом у ній є активна політика зайнятості. Проаналізовано окремі статистичні показники зайнятості ЄС в розрізі країн-членів протягом останніх років. Проведений аналіз дозволив виділити основні напрями політики зайнятості ЄС та заходи щодо їх реалізації, які в рамках координації ухвалені всіма країнами співтовариства. Доведено, що спільною рисою для них є надання переваги інвестуванню в людський капітал, підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, а не соціальним виплатам допомоги з безробіття тощо, які не завжди є економічно обґрунтованими, ефективними, адресними та раціональними. Зазначено, що зміщення акценту політики ЄС зі зменшення безробіття до продуктивної зайнятості було зумовлено зменшенням бюджетних видатків на соціальне страхування на випадок безробіття; необхідністю забезпечення сталого економічного зростання та соціальної стабільності в суспільстві. Підвищення економічного зростання, зайнятості та доходів населення є «трьома китами» політики розумного, сталого та інклюзивного зростання ЄС та його країн.

Ключові слова: державне управління, політика зайнятості, безробіття, продуктивна зайнятість.

### **N. O. Serohina. Providing productive employment as a priority policy in the European Union**

The article examines the state employment policy of the European Union. It is noted that the formation of employment policy in the European Community is closely linked to the processes of economic integration. It is emphasized that productive employment in the European Union is seen primarily as an important indicator of improving living conditions, quality and living standards, on the one hand, and as a factor of economic growth, sustainable development of the EU and its member states, on the other. The basic principles of the state employment policy are defined, which are structured in the directions. Economic integration, technological re-equipment of enterprises have shown the need to solve such problems as high, sustainable unemployment, retraining of the workforce, deepening the coordination of employment policy at the European level. A thorough analysis of the legal prerequisites for the formation and development of state employment policy in the countries of the community. It is noted that the paradigm of productive employment in the European Union is based on the “Sustainable Development Goals” (CSD) – the main directions of development of the world, approved at the UN summit and adopted by its General Assembly on September 25, 2015 in Resolution /1 70/1. The analysis of the Europe 2020 Strategy makes it possible to emphasize that even a cursory acquaintance with its provisions gives grounds to assert that active employment policy is a priority in it. Some statistical indicators of employment in the EU and in terms of member states in recent years are analyzed. The analysis allowed us to identify the main directions of EU employment policy and measures for their implementation, which in the framework of coordination adopted by all countries of the community. It is proved that a common feature for them is to give preference to investing in human capital, increasing the competitiveness of the unemployed in the labor market, rather than social benefits, etc., which are not always economically justified, efficient, targeted and rational. It is noted that the shift of emphasis of the EU policy on reducing unemployment to productive employment was due to the reduction of budget expenditures on social insurance in case of unemployment; the need to ensure sustainable economic growth and social stability in society. Increasing economic growth, employment and income are the “three whales” of smart, sustainable and inclusive growth policies of the EU and its countries.

Key words: public administration, employment policy, unemployment, productive employment.

**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 би визнавалися всіма країнами Євросоюзу.

Продуктивна зайнятість в Євросоюзі розглядається передусім як важливий показник покращення умов, якості та рівня життя населення, з одного боку, а також як чинник економічного зростання, сталого розвитку ЄС і його країн-членів – з іншого боку. Крім того, в контексті здійснюваної в ЄС політики зайнятості має правовий та соціальний аспекти.

**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 наперед у дослідженні методологічних та практичних аспектів продуктивної зайнятості постає потреба в посиленні уваги щодо проблем входження України до європейського економічного простору, включаючи і ринок праці.

**Мета статті** – на основі аналізу формування політики зайнятості в Європейському співтоваристві й стану нормативно-правового регулювання продуктивної зайнятості виокремити основні напрями політики зайнятості ЄС та заходи щодо їх реалізації, що дасть змогу вдосконалити державну політику зайнятості та практику її реалізації.

**Виклад основного матеріалу.** Продуктивну зайнятість (efficient employment) включено до *Європейської основи соціальних прав* (The European pillar of social rights) – гарантії нових, ефективних прав громадян та їх забезпечення через 20 основних принципів, структурованих у напрями [1]:

1) *рівні можливості та доступ до ринку праці* (освіта, навчання та навчання впродовж життя; гендерна рівність в оплаті праці; рівні можливості щодо зайнятості, соціального захисту, освіти та доступу до товарів і послуг; активна підтримка зайнятості – право на підтримку в пошуку роботи, навчання та перекваліфікація);

2) *справедливі умови праці* (безпечне та адаптивне працевлаштування; справедлива та гідна зарплата; поінформування про умови працевлаштування та захист у разі звільнення; соціальний діалог і залучення працівників до колективних дій; баланс між роботою і життям (гнучкі умови на роботі, відпустки тощо); безпека праці, робочого місця та захист персональних даних);

3) *соціальний захист і включення* (догляд за дітьми, їх підтримка; соціальний захист; виплати по безробіттю; право на адекватні та гідні соціальні виплати; право на доходи та пенсії для осіб похилого віку, що забезпечують їм гідне життя; доступ до якісної профілактичної та лікувальної медичної допомоги; соціальне включення (інклюзія, інтеграція) осіб з обмеженими можливостями; довготривалий догляд (якісні соціальні послуги з догляду за дітьми тощо на базі територіальних громад); забезпечення житлом і допомога бездомним особам; доступ до базових послуг належної якості (забезпечення водою, санітарія, енергія, транспорт, фінансові послуги та цифровий зв'язок).

*Європейські основи соціальних прав* було розроблено на базі *Хартії основних прав ЄС* (2000 р.), відповідно до ст. 15 якої кожному громадянину Союзу гарантовано свободу професійної діяльності та право на працю, ст. 29 – право на доступ до безоплатних послуг працевлаштування, ст. 31 – справедливі й рівні умови праці, ст. 32 – заборону використання дитячої праці та охорону праці молоді та ін. Даний документ є конкретною практичною ініціативою, яку внесено у 2017 р. Європейською комісією (далі – Єврокомісія) та затверджену Європейським парламентом ((далі – Європарламент) і Радою ЄС у липні 2019 р. Цей документ носить рекомендаційно-директивний характер – через розроблені 20 принципів соціальних прав окреслює певні напрями, межі політики зайнятості. Конкретні механізми та інструменти забезпечення реалізації цих прав визначають держави-члени Євросоюзу, інститути ЄС, громадянське суспільство та соціальні партнери.

Таким чином, на підставі вищевикладеного можна стверджувати, що політика зайнятості Євросоюзу формується на здійснюється на *Європейській основі соціальних прав* [1], її принципах, дотримання яких дає змогу забезпечувати громадян ЄС гарантованими правами на зайнятість, працю тощо.

Парадигма продуктивної зайнятості в Євросоюзі базується і на «*Цілях сталого розвитку*» (ЦСР) – основних напрямках розвитку країн світу, схвалених на саміті ООН і прийнятих її Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року в Резолюції № 70/1 [2]. ЦСР<sup>1</sup> – перелік глобальних цілей міжнародного співробітництва на період 2015–2030 рр., які замінили собою *Цілі розвитку тисячоліття на період 2000–2015 рр.* У вказаній Резолюції [2, с. 17] визначено 17 глобальних цілей і 169 відповідних завдань. Ціллю 8 є «*Сприяння сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх*» (англ. full and productive employment

<sup>1</sup> *Примітка.* ЦСР (англ. SDGs – Sustainable Development Goals) офіційно відомі як «Перетворення нашого світу: порядок денний у галузі сталого розвитку на період до 2030 року» (англ. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development).

and decent work for all). Тобто розв'язання проблем забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці в контексті економічного зростання є важливим завданням світової спільноти на період до 2030 року. Передбачається, що досягнення цієї цілі повинно сприяти «виходу країн світу на траєкторію сталого розвитку».

У контексті дослідження політики продуктивної зайнятості, здійснюваної сьогодні в Євросоюзі, видається за доцільне проаналізувати окремі статистичні показники зайнятості ЄС і в розрізі країн-членів протягом останніх років. Задля досягнення цієї мети звернемося до відповідних офіційних статистичних даних, розміщених на веб-сайті *Європейської статистичної служби*<sup>2</sup> (далі – Євростат), зокрема вміщених у виданні «Огляд робочої сили ЄС» (EU Labour Force Survey) [3]. Аналіз результатів цього дослідження дає підстави стверджувати, що в 2019 р. в Євросоюзі, починаючи з 2005 року (коли до його складу входили 27 країн-членів) було зареєстровано найвищий середньорічний рівень зайнятості – 73,1%, який розраховується як частка населення працездатного віку 20–64 років. Слід відмітити, що за станом на 01.01.2019 р. загальна чисельність населення Євросоюзу становила 446,8 млн осіб. Кількість осіб вікової групи 15–74 роки становила 332,305 млн осіб, із них 213 818 осіб віднесено до категорії робочої сили та 118,487 млн осіб, відповідно, до категорії робочої сили не входять [4, с. 4; 5].

Динаміка зайнятості чоловіків, жінок (віком 20–64 років) та середніх рівнів в Європейському Союзі в 2019 році рівні зайнятості чоловіків перевищують (понад 10%) рівні зайнятості жінок, тоді як у 2000 р. цей розрив був удвічі більшим (приблизно 20%). Із середини 2008 р. до 2013 р. темпи зростання зайнятості в ЄС уповільнилися, що пов'язується з негативним впливом наслідків глобальної фінансово-економічної кризи, яка охопила країни світу. Втім, протягом 2014–2019 років можна спостерігати виразну тенденцію до зростання досліджуваних показників [6].

Аналізуючи Стратегію «Європа-2020» [7], необхідно акцентувати, що навіть поверхневе ознайомлення з її положеннями дає підстави стверджувати, що пріоритетом у ній є активна політика зайнятості. Така політика спрямована не на зменшення рівня безробіття через створення для зареєстрованих безробітних якнайбільшої кількості робочих місць, у багатьох випадках – низької якості, а на зростання рівня продуктивної зайнятості, вдосконалення якісних параметрів працездатного населення, робочих місць, умов праці, зарплати тощо. Власне, такий вектор політики набуває все більшої значимості не тільки на території ЄС, але і в багатьох розвинутих країнах світу. В європейських країнах сьогодні сформовано і реалізуються різні моделі політики продуктивної зайнятості. Незважаючи на їх різноманіття, спільною рисою для них є надання переваги інвестуванню в людський капітал, підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, а не соціальним виплатам допомоги з безробіття тощо, які не завжди є економічно обґрунтованими, ефективними, адресними та раціональними. Як показала практика, політика зменшення безробіття не тільки потребує значних соціальних бюджетних видатків, витрат соціальних страхових внесків, але часто не мотивує безробітних до активного пошуку роботи на ринку праці, спонукає їх до утриманської поведінки. Зміщення акценту політики ЄС зі зменшення безробіття до продуктивної зайнятості було зумовлено зменшенням бюджетних видатків на соціальне страхування на випадок безробіття; необхідністю забезпечення сталого економічного зростання та соціальної стабільності в суспільстві. Підвищення економічного зростання, зайнятості та доходів населення є «трьома китами» політики розумного, сталого та інклюзивного зростання ЄС та його країн.

У 2019 р. Єврокомісією спільно з Європарламентом і Радою розроблено та прийнято Угоду щодо покращення умов зайнятості. Це нормативно-правовий документ, яким передбачено модернізувати й адаптувати європейське трудове право до сучасних реалій світового ринку праці. Задекларовано створити в ЄС більш прозорі та передбачувані умови праці для 200 млн працівників. Новим законодавством буде охоплено приблизно 3 млн працівників з нестандартними формами зайнятості (non-standard forms of employment), до яких віднесено осіб, в яких згідно з укладеним контрактом кількість робочих годин менше восьми на тиждень. Як правило, це зайняті в мережах швидкого харчування, логістичних компаніях, супермаркетах, в домашньому догляді та обслуговуванні, таксисти, кур'єри та ін. [8].

Проведений аналіз дозволив виділити такі основні напрями політики зайнятості ЄС та заходи щодо їх реалізації, які в рамках координації ухвалені всіма країнами співтовариства:

– ефективне управління у сфері зайнятості – формулювання чіткої та зрозумілої національної політики щодо реалізації орієнтирів, установлених на загальноєвропейському рівні; вироблення національних планів дій, які містили би бажані показники зайнятості в межах кожної окремої держави, визначення пенсійного віку та європейські орієнтири в галузі освіти та професійного навчання; система громадського контролю за наданням послуг у сфері зайнятості. Послуги мають бути істотно модернізовані з урахуванням новітніх вимог до виконання програм сприяння зайнятості, орієнтовані на потреби спеціальних цільових груп; установлення нових підходів до оцінки ефективності роботи служб зайнятості; активна участь та розподіл відповідальності соціальних партнерів шляхом укладення колективних угод з питань постійного навчання, організації праці, оплати праці, статевої рівності й трудової активності літніх працівників; підтримка налагодження партнерства та мереж, діяльність яких

---

<sup>2</sup> **Євростат** (англ. **Eurostat** – European Statistical Office) – Служба статистики Європейського Союзу, діяльність якої спрямована на збір, аналіз та оприлюднення статистичної інформації в країнах-членах ЄС.

спрямована на досягнення цілей в інноваційній сфері та в галузі зайнятості. Такі мережі мають об'єднувати підприємства, заклади освіти та установи, що надають послуги в галузі професійного навчання, а також місцеві органи влади; вироблення спільних підходів до забезпечення постійного навчання, сприяння дослідженням та інноваціям, організація праці;

- інвестування в людський капітал – доступ для кожного до здобуття середньої освіти та мінімального рівня базових знань та навичок; скорочення кількості молодих людей, які рано закінчують шкільне навчання; доступ більшої кількості людей до вищих навчальних закладів; професійне навчання протягом усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих та середніх підприємств, які не спроможні витратити достатньо коштів на навчання своїх кадрів, наприклад, у порівнянні з великими компаніями. Необхідно не допустити суттєвого збільшення розриву у кваліфікації між працівниками малих та великих компаній, як це відбувається сьогодні; система планування й визначення кваліфікацій, що мають/матимуть найбільший попит на ринку праці;

- боротьба з безробіттям – підвищення ефективності програм сприяння зайнятості шляхом визначення справжніх потреб осіб, які шукають роботу (необхідність подальшого навчання і т. д.); розвиток системи швидкого реагування на закриття та реструктуризацію великих підприємств, включаючи такі разові послуги, як консультування, перепідготовку та працевлаштування для зацікавлених працівників з метою уникнення безробіття або раннього виходу на пенсію; створення системи надання персоналізованих послуг усім безробітним та особам, які шукають роботу, на ранній стадії у формі консультацій, навчання та знаходження вакансій; устаткування та забезпечення служб зайнятості таким чином, щоб вони були спроможні надавати персоналізовані послуги; врахування специфічних потреб найбільш уразливих категорій населення, включаючи інвалідів;

- підтримка малого і середнього бізнесу – усунення адміністративних та регуляторних бар'єрів для започаткування власної справи та подальшого її розширення (створення робочих місць); розвиток консультативних служб у галузі започаткування бізнесу та надання допомоги малим та середнім підприємствам у галузі управління людськими ресурсами й фінансовими ризиками; збільшення доступу до фінансових ресурсів з метою започаткування малих та середніх підприємств; податкові пільги на виплату зарплати в разі створення нових робочих місць;

- забезпечення гнучкості та безпеки на ринку праці – урізноманітнення механізмів юридичного оформлення трудових відносин; створення та розвиток агентств, що надають послуги з тимчасового працевлаштування як ефективного та перспективного посередника на ринку праці; залучення більшої кількості населення до ринку праці – забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи; забезпечення прибуткової зайнятості і працевлаштування з подальшим кар'єрним зростанням, із захистом людини від низькооплачуваної/низькоякісної роботи та повернення до статусу безробітного; подолання тіньової, або прихованої, зайнятості шляхом створення додаткових стимулів для працевлаштування; запровадження ефективних санкцій, удосконалення методів обчислення прихованої зайнятості;

- підвищення рівня зайнятості серед жінок – зрівняння оплати для чоловіків та жінок за працю однакової цінності; підвищення доступності та якості систем догляду за дітьми й літніми особами (з метою розвантаження часу жінок); забезпечення гнучких графіків роботи, що може бути особливо важливим для жінок-матерів; максимально персоналізований підхід до специфічних потреб жінок-інвалідів;

- «активне старіння» та подовження трудового життя – створення працівникам умов, за яких би вони були зацікавлені якомога пізніше виходити на пенсію, а роботодавці – брати на роботу старших працівників (створення пільгових механізмів оподаткування, спеціальних правил працевлаштування та виплати пенсій з метою зацікавити старших працівників якомога довше продовжувати своє професійне життя та позбавити раціональних підстав на ранній вихід на пенсію); доступ до навчання для всіх незалежно від віку та розвиток систем постійного навчання, включаючи навчання на місці роботи для старших працівників, які недостатньо представлені саме в цій сфері; покращення умов праці з метою забезпечення сприятливого, безпечного та здатного до пристосування середовища протягом усього професійного життя, включаючи можливість часткової зайнятості або тимчасового вибуття з роботи;

- залучення до ринку праці національних меншин та трудових мігрантів – розроблення уніфікованих програм регулювання трудової міграції країнами-членами ЄС; залучення іноземців до навчання з можливостями подальшого працевлаштування; визнання та належна оцінка кваліфікації, здобутої поза межами держави перебування; надання інформації та консультацій з приводу ринку праці за схемами, спеціально адаптованими до особливостей та потреб кожної окремої гетерогенної групи іммігрантів; надання підтримки у відкритті власного бізнесу іммігрантами;

- розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій – створення мереж та налагодження партнерства задля розвитку та розповсюдження інновацій на регіональному або секторальному рівні, а також залучення до цього процесу університетів, дослідницьких установ, підприємств та органів влади; створення належних стимулів – як фіскальних, так і в галузі захисту інтелектуальної власності – з метою підвищення рівня приватних інвестицій у сферу наукових досліджень та інновацій; використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для розширення навчання та професійної підготовки.

**Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі.** Узагальнюючи викладене вище, відмітимо, що Стратегія «Європа-2020», життєвий цикл якої добігає свого кінця, зробила важливий внесок у соціально-економічний розвиток ЄС, якщо проаналізувати відповідні статистичні дані з 2010 р., відколи її було впроваджено. Зайнятість у ЄС зросла до рекордного рівня. Разом із тим реалії сьогодення кидають ЄС виклики, найбільш серйозними з яких є демографічне постаріння населення (зменшення народжуваності, частки працездатного населення, підвищення тривалості життя літніх людей та ін.) і неефективна політика залучення трудових мігрантів. Очевидно, що ці аспекти знайдуть своє відображення в новій Стратегії ЄС на 2021–2030 рр. та Європейській стратегії зайнятості.

Головними складовими аспектами сучасної політики зайнятості в ЄС є:

- збільшення чисельності економічно активного населення шляхом залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через зміну законодавства, яке регулює використання праці цих категорій населення, забезпечує стимулювання гнучкої зайнятості та спрямоване на боротьбу з гендерною сегрегацією;
- збільшення тривалості активного трудового життя за рахунок стимулювання раннього виходу молоді на ринок праці, а також утримання осіб старших вікових категорій у сфері зайнятості через зниження пенсійного віку, відмову від дострокового виходу на пенсію, гнучкі форми зайнятості;
- стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через зміни в системі соціального страхування, в тому числі страхування з безробіття;
- підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи пересувань у межах ЄС.

Політика у сфері зайнятості населення має поєднати в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи й 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).

#### Список використаних джерел:

1. European pillar of social rights. *The European Commission* : website. 2020. URL: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)
2. Преобразование нашего мира. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года : Резолюция № 70/1, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 25 сентября 2015 года. *UN* : website. 2020. URL: [https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1\\_ru.pdf](https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf)
3. Employment statistics. *Eurostat* : веб-сайт. 2020. 7 May. URL: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)
4. Demographic Change in Europe Country Factsheets. *Eurostat datasets* : website. 2020. May. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/10972461/Factsheets+EN.pdf>
5. Labour Market in the EU. *Eurostat* : website. 2020. July. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>
6. Employment rate, by sex, EU-27, 2000-2019 (% of population aged 20 to 64). *Eurostat* : website. 2020. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment\\_rate\\_by\\_sex\\_EU-27\\_2000-2019\\_%25\\_of\\_population\\_aged\\_20\\_to\\_64.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_sex_EU-27_2000-2019_%25_of_population_aged_20_to_64.png)
7. Europe 2020. A Strategy for Smart Sustainable and Inclusive Growth. *European Commission* : web-site. 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
8. Transparent and predictable working conditions: Commission welcomes the provisional agreement reached today: European Commission Statement /19/873. *European Commission* : website. 2019. 14 Feb. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-19-873\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-873_en.htm)
9. Европейский Союз: факты и комментарии / под ред. Ю.А. Борко (отв. ред.) и др. Москва : Ин-т Европы РАН, 2019. Вып. 95 (апрель). 120 с.

#### References:

1. European pillar of social rights / The European Commission: website. 2020. URL: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf)
2. Preobrazovaniye nashego mira. Povestka dnya v oblasti ustoychivogo razvitiya na period do 2030 goda [Rezolyutsiya № 70/1, prinyataya General'noy Assambleyey OON 25 sentyabrya 2015 goda] / UN : website. 2020. URL: [https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1\\_ru.pdf](https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/ares70d1_ru.pdf)
3. Employment statistics / Eurostat: veb-sayt. 2020. 7 May. URL: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics)

4. Demographic Change in Europe Country Factsheets / Eurostat datasets: website. 2020. May. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/10186/10972461/Factsheets+EN.pdf>

5. Labour Market in the EU / Eurostat: website. 2020. July. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>

6. Employment rate, by sex, EU-27, 2000-2019 (% of population aged 20 to 64) / Eurostat: website. 2020. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment\\_rate\\_by\\_sex\\_EU-27\\_2000-2019\\_\(%25\\_of\\_population\\_aged\\_20\\_to\\_64\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_rate_by_sex_EU-27_2000-2019_(%25_of_population_aged_20_to_64).png)

7. Yeuropa 2020. A Strategy for Smart Sustainable and Inclusive Growth / European Comission: web-site. 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

8. Transparent and predictable working conditions: Commission welcomes the provisional agreement reached today: European Commission Statement /19/873: European Commission website. 2019. 14 Feb. URL: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_STATEMENT-19-873\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_STATEMENT-19-873_en.htm)

9. Yevropeyskiy Soyuz: fakty i kommentarii: Vyp. 95 (aprel') / pod red. YU.A. Borko (otv. red.) i dr. M.: In-t Yevropy RAN, 2019. 120 s.