

Сергій Федонюк

ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ
В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ
СОЮЗІ

Електронний
конспект лекції

Луцьк 2022

УДК 334
Ф 32

Рекомендовано до друку науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 10 від 21 червня 2022 р.).

Рецензенти:

Романюк Н. І. – кандидат географічних наук, доцент кафедри міжнародних відносин і регіональних студій Волинського національного університету імені Лесі Українки (м. Луцьк, Україна);

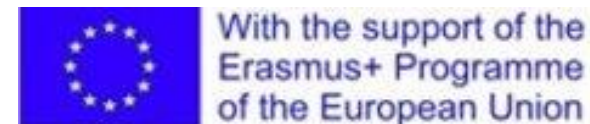
Мартинюк Я. – голова Асоціації “ТРИАДА”, регіонального осередку Європейського соціального фонду в Холмі (м. Холм, Польща).

Федонюк Сергій

Ф 32 **Політика** зайнятості в Європейському Союзі: електронний конспект лекції / С. В. Федонюк. – Луцьк: Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2022. 36 с.

У цьому електронному виданні охоплено суттєві питання стосовно правових та організаційних основ, завдань, інструментів, і особливостей політики зайнятості ЄС. Матеріал оформлено у вигляді тез, схем, цитат, рисунків. Активні покликання приведуть читача до ознайомлення з офіційними веб-ресурсами й документами Європейського Союзу. Для студентів галузі Міжнародні відносини й усіх, хто вивчає теорію та практику європейської інтеграції.

Підготовлено в рамках проекту «Студії ЄС у ВНУ імені Лесі Українки» програми Європейського Союзу ERASMUS+ на пряму Кафедра Жана Моне (№ 611478-EPP-1-2019-1-UA-EPPJMO-CHAIR)



Зміст

Передмова - 4

Правова основа, завдання -**5**

Історія - 6

Правова основа - 7

Координація політики - 9

Інструменти фінансування - 13

Життя й робота в іншій країні ЄС - 17

Координація соціального забезпечення в ЄС - 28

Навички й кваліфікація - 31

Європейська стратегія зайнятості - 35

Джерела

Усі вміщені в тексті гіперпосилання доступні на веб-порталі Європейського Союзу

(<https://europa.eu/>)

Передмова

Метою видання є допомога тим, хто знайомиться з проблематикою європейської інтеграції, а саме предметною діяльністю Європейського Союзу в аспекті його секторальних і галузевих політик. Уміщені матеріали дають змогу зорієнтуватися в підставах, цілях, інструментах і напрямках розвитку цих політик. До тексту додано покликання на веб-сторінки інституцій Європейського Союзу, нормативні документи.

Розроблено для студентів, що навчаються за бакалаврською програмою "Міжнародна інформація та суспільні комунікації" у Волинському національному університеті імені Лесі Українки у рамках навчальної дисципліни "Інформаційна підтримка європейської інтеграції". Також для студентів інших освітніх програм у галузі Міжнародні відносини й усіх, хто вивчає теорію й практику європейської інтеграції.

Видається у форматі .pdf, але доступний також як веб-презентація.

Веб-презентація



Правова основа

Стаття 3 (3) Договору про Європейський Союз (ДФЄ) та статті 8-10, 145-150, 156-159 та 162-164 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЕС).

Згідно з горизонтальним пунктом статті 9 ДФЕС, ціль високого рівня зайнятості повинна враховуватися при визначенні та реалізації політики та діяльності ЄС.

Завдання

Сприяння високому рівню зайнятості шляхом розробки узгодженої стратегії, особливо щодо створення кваліфікованої, навченої та адаптованої робочої сили та ринків праці, що реагують на економічні зміни.

Історія: 1950-і - 1990-і рр.

- ЄОВС (з 1950-х) - допомога в реадaptaції працівникам вугільної та металургійної галузей, чиїм робочим місцям загрожувала реструктуризація промисловості.
- Утворено Європейський соціальний фонд (ESF) (1960) для боротьби з безробіттям.
- У 1980-і - початок 1990-х - програми дій щодо зайнятості для цільових груп, створено ряд систем моніторингу й документації.
- Біла книга про зростання, конкурентоспроможність та зайнятість (1993 р.) - у контексті високого рівня безробіття в більшості країн ЄС розпочато дискусію щодо економічної стратегії та стратегії зайнятості ЄС, вперше поставивши проблему зайнятості на перше місце в порядку денному ЄС .

Розвиток: кінець 1990-х - 2000-і рр.

- 1997 р. - започатковано Європейську стратегію зайнятості (ЄСЗ) разом із так званим Люксембурзьким процесом - щорічним циклом координації та моніторингу національної політики зайнятості на основі зобов'язань держав-членів.
- 2000 р. - Комітет з зайнятості (EMCO) із дорадчим статусом для сприяння координації діяльності держав-членів. Однак компетенція щодо політики зайнятості залишається, насамперед, за державами-членами.
- 2000 р. - Лісабонська стратегія: зробити ЄС "найбільш конкурентоспроможною та динамічною в світі економікою, заснованою на знаннях", передбачаючи повну зайнятість як головну мету зайнятості та соціальної політики, а також конкретні цілі до 2010 року.
- 2002 р. - переглянуто ЄСЗ з акцентом на зростання та робочі місця. З метою спрощення та впорядкування процесів було запроваджено багаторічні часові рамки (перший цикл - 2005-2008 рр.), А керівні принципи зайнятості були інтегровані в широкі керівні принципи економічної політики (BERG).

Стратегія «Європа 2020» (після фінансової кризи 2008-2009)

10-річна стратегія щодо робочих місць та розумного, стійкого та інклюзивного зростання:

- **Ринок праці:** збільшити участь на ринку праці людей у віці від 20 до 64 до 75% до 2020 року;
- **Соціальна інклюзія та боротьба з бідністю:** виведення щонайменше 20 мільйонів людей із ризику бідності та відчуження;
- **Покращення якості та ефективності систем освіти й навчання:** зменшити частку тих, хто рано закінчує школу, до 10% (з 15%) та збільшити частку 30-34-річних, які закінчили вищу або рівноцінну освіту, принаймні до 40% (замість 31%).

Усі головні цілі повинні були втілені державами-членами як національні цілі, беручи до уваги їх відносні вихідні позиції та національні обставини.

Координація політики

(зі Статті 148 ДФЄС)

1. На підставі спільного щорічного звіту Ради та Комісії Європейська Рада щорічно розглядає ситуацію в сфері зайнятості в Союзі та ухвалює висновки з цього питання.
2. На підставі висновків Європейської Ради Рада за пропозицією Комісії та після проведення консультацій з Європейським Парламентом, Економічно-соціальним комітетом, Комітетом регіонів та Комітетом з питань зайнятості, щороку розробляє **керівні принципи**, які держави-члени мають враховувати у своїй політиці зайнятості. Ці керівні принципи узгоджуються з загальним керівними принципами.
3. Кожна держава-член подає до Ради та Комісії річний звіт про головні заходи, вжиті з метою реалізації їхньої політики зайнятості, з огляду на **керівні принципи щодо зайнятості**.
4. Рада на підставі звітів та отримавши позицію Комітету з питань зайнятості, щороку проводить вивчення того, як держави-члени реалізують політику зайнятості з огляду на керівні принципи щодо зайнятості і може давати рекомендації державам-членам.
5. На основі результатів такого вивчення Рада та Комісія подають спільний річний звіт Європейській Раді про ситуацію у сфері зайнятості в Союзі та про впровадження керівних принципів щодо зайнятості.

Керівні принципи

У 2018 році керівні принципи зайнятості були узгоджені з принципами Європейського стовпа соціальних прав (спільне працевлаштування, поліпшення умов життя та праці, належний соціальний захист, діалог між керівництвом та іншими членами персоналу, розвиток людських ресурсів з метою забезпечення тривалої високої зайнятості та запобігання соціальній ізоляції).

Останні керівні принципи (2020 р.) Включають чотири виміри Річної стратегії сталого зростання (ASGS):

- Збільшення попиту на робочу силу (створення робочих місць, оподаткування праці та встановлення заробітної плати);
- Збільшення робочої сили та покращення доступу до зайнятості, навичок та компетенцій;
- Краще функціонування ринків праці та ефективність соціального діалогу;
- Сприяння рівним можливостям для всіх, сприяння соціальній інтеграції та боротьбі з бідністю.

Сфери стандартизації,
що стосуються
галузей зайнятості та
соціальних справ
(на основі директив,
регламентів і рішень)

Охорона праці та безпека праці

- Здоров'я та безпека на виробництві: загальні та конкретні права та обов'язки, робоче обладнання, специфічні ризики, наприклад небезпечні речовини, канцерогени (охорона праці та безпека праці)

Боротьба з бідністю, соціальною ізоляцією та дискримінацією

- Рівні можливості для жінок та чоловіків: рівне ставлення до роботи, вагітність, відпустка по вагітності та пологах, батьківська відпустка (боротьба з бідністю, соціальною ізоляцією та дискримінацією)
- Захист від дискримінації за ознакою статі, раси, релігії, віку, інвалідності та сексуальної орієнтації

Право працівників на інформацію, консультації та участь. Соціальний діалог

- Умови праці: робота за сумісництвом, строкові контракти, робочий час, працевлаштування молоді, інформування та консультування працівників

Допоміжні служби: Рішення No 573/2014 / ЄС Європейського Парламенту та Ради від 15 травня 2014 року про посилену співпрацю між Державними службами зайнятості (ПСЗ), продовжене ще на сім років (2021-2027) у листопаді 2020 року.

"М'яке право"

(рекомендації Ради та політичні ініціативи Комісії)

- Рекомендація щодо створення Європейської гарантії молоді (квітень 2013 р.), щоб усі молоді люди віком до 25 років отримували якісну пропозицію працевлаштування, продовження освіти чи стажування протягом чотирьох місяців після того, як залишились без роботи або залишення формальної освіти
- Європейський альянс за навчання (стартував у липні 2013 р.)
- Рекомендація щодо рамок якості стажування (березень 2014 р.);
- Рекомендація щодо інтеграції довготривалих безробітних на ринок праці (лютий 2016 р.)
- Європейський корпус солідарності (2016) для молоді, який зосереджується на наданні допомоги у разі стихійних лих або допомозі у вирішенні соціальних проблем у громадах
- Порядок денний навичок для Європи (червень 2016 р.) (у липні 2020 року Комісія представила новий п'ятирічний план, який містить 12 заходів, орієнтованих на навички роботи, щоб право на навчання та навчання впродовж усього життя стало реальністю у всій Європі).

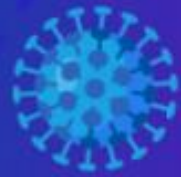
Інструменти фінансування

- Європейський соціальний фонд (ESF) підтримує широкий спектр ініціатив у державах-членах.
- Ініціатива зайнятості молоді (YEI) для молоді у віці 15-24 років, яка не працює, не здобуває освіти та не навчається (NEET) у регіонах, особливо постраждалих від безробіття (доповнює інші заходи, що здійснюються на національному рівні за підтримки ESF)
- Програма ЄС з питань зайнятості та соціальних інновацій (EaSI), прийнята Парламентом та Радою, об'єднує три програми (PROGRESS - Програма зайнятості та соціальної солідарності; EURES - Європейські служби зайнятості; і Мікрофінансування та соціальне підприємництво);
- Європейський фонд з адаптації до глобалізації (EGF) підтримує людей, які втратили роботу внаслідок структурних змін у структурі світової торгівлі.

У травні 2018 року Комісія прийняла пропозицію, що регулює підтримку Європейського соціального фонду плюс (ESF +) на період 2021-2027.

ESF + об'єднує низку фондів та програм, зокрема ESF, YEI та програму EaSI. ESF + та EGF будуть доповнювати один одного, оскільки ESF + підтримує попереджувальні та попереджувальні заходи, тоді як EGF залишається реактивним надзвичайним фондом поза багаторічною фінансовою базою.

SURE



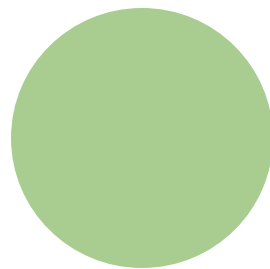
SURE

Temporary **S**upport to mitigate **U**nemployment
Risks in an **E**mergency



У травні 2020 року у відповідь на спалах COVID-19 та його соціальні та економічні наслідки було створено новий європейський інструмент тимчасової підтримки для пом'якшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях (SURE). Він надає фінансову допомогу державам-членам для захисту робочих місць та працівників за допомогою короткочасних схем роботи або подібних заходів.

2020



- У травні 2020 р. Комісія запропонувала основний план відновлення Європи, внівши зміни до початкової пропозиції ESF+. План спрямований на компенсацію економічної та соціальної шкоди, заподіяної пандемією COVID-19, зокрема шляхом захисту та створення робочих місць
- Щоб допомогти державам-членам фінансувати свою реакцію на кризи COVID-19, Комісія також створила Ініціативу щодо реагування на коронавірус (CRII). Кошти підуть на системи охорони здоров'я, малі та середні фірми, ринки праці та інші вразливі частини економіки країн ЄС.

Гарантія молоді

Мета: щоб всі молоді люди до 25 років отримували якісну, конкретну пропозицію **роботи навчання, стажування** чи програму продовження **навчання** протягом 4 місяців після закінчення формальної освіти або безробіття.

До 2020 року ЄС було на меті досягти:

- 75% рівень зайнятості для населення працездатного віку (20-64 роки)
- менше, ніж 10% відходу від школи
- 40% молоді з вищою освітою або еквівалентною професійною освітою
- На 20 мільйонів менше людей, які перебувають у зоні ризику бідності та соціального відчуження

Цілі:

- якісні робочі місця по всьому ЄС
- допомога працівникам знайти роботу у своїй чи іншій країні ЄС
- сприяння розвитку навичок та підприємництва
- координація та модернізація схеми соціального захисту
- створення кращих умов праці за допомогою єдиних мінімальних стандартів
- підтримка соціального включення та боротьба з бідністю
- захист прав людей з обмеженими можливостями

Життя та робота в іншій країні ЄС

17 мільйонів громадян ЄС зараз живуть чи працюють за кордоном. ЄС сприяє справедливим умовам зайнятості людей, які працюють за кордоном, як частина [Європейського стовпа соціальних прав](#).

Громадяни ЄС мають право:

- шукати роботу в іншій країні ЄС
- працювати там, не потребуючи дозволу на роботу
- проживати там з цією метою
- залишатися там навіть після закінчення роботи
- насолоджуватися рівним ставленням до громадян у доступі до роботи, умов праці та всіх інших соціальних та податкових пільг

Принципи працевлаштування

На вас одночасно поширюється законодавство однієї країни, тому ви сплачуєте внески лише в одній країні

Ви маєте ті самі права та обов'язки, що і громадяни тієї країни, де ви перебуваєте

Коли ви вимагаєте пільги, враховуються ваші попередні періоди страхування, роботи чи проживання в інших країнах, якщо це необхідно

Якщо ви маєте право на грошову допомогу з однієї країни, ви можете, як правило, отримати її, навіть якщо проживаєте в іншій країні

Якщо ви захворіли або отримали травму під час подорожі до країни ЄС, Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії, Швейцарії чи Великобританії, координація соціального забезпечення дає вам право на необхідне лікування, якщо ви маєте [європейську карту медичного страхування](#)

Вільне пересування працівників

Вільне пересування працівників також застосовується, загалом, до країн Європейського економічного простору (Ісландія, Ліхтенштейн та Норвегія).

Хто може скористатися цією свободою?

- Шукачі роботи, тобто громадяни ЄС, які переїжджають до іншої країни ЄС, щоб шукати роботу, за певних умов
- Громадяни ЄС, які працюють в іншій країні ЄС
- Громадяни ЄС, які повертаються до країни походження після роботи за кордоном.
- Члени сімей вищезазначених.

Права можуть дещо відрізнятися для людей, які планують займатися самозайнятістю, студентами та пенсіонерами чи іншими економічно неактивними людьми.

Європейський орган праці

(Регламент (EU)
2019/1149)

Роль ELA

- Полегшити доступ фізичним особам та роботодавцям до інформації про їхні права та обов'язки, а також до відповідних служб.
- Підтримувати співпрацю між країнами ЄС у транскордонному виконанні відповідного права Союзу, включаючи сприяння спільним інспекціям.
- Посередництво та сприяння вирішенню у випадках транскордонних суперечок між національними органами влади або перебоїв на ринку праці.

Структура та фінансування

- Європейський орган праці буде постійною структурою, що складається з приблизно 140 співробітників, частина з яких направлена з країн ЄС і виконує функції національних офіцерів зв'язку.
- Правління складатиметься з представників кожної країни ЄС та Європейської комісії.
- Спеціальна група зацікавлених сторін, включаючи соціальних партнерів ЄС, надасть додаткову експертизу та матиме консультативну роль.
- Річний бюджет приблизно 50 млн. Євро.
- Набуде повного оперативного потенціалу до 2024 року.

ECA буде:

- надавати національним органам оперативну та технічну підтримку для обміну інформацією, розробки повсякденних процедур співробітництва, проведення перевірок та, за необхідності, врегулювання суперечок;
- забезпечувати взаємодію з діючими агенціями ЄС, покладаючись на їхній досвід у галузі прогнозування навичок, охорони здоров'я та безпеки на виробництві, управління реструктуризацією компанії та подолання недеklarованої роботи;
- інтегрувати низку існуючих комітетів та мереж, тим самим спрощуючи співпрацю між країнами ЄС та усуваючи фрагментацію.

Work anywhere in Europe
Search. Find. Match.

[Find a job](#) [Find candidates](#) [Country information](#) [Log in](#)

2,700,443
JOBS ON EURES TODAY >

804,428
CVS >

5,206
EMPLOYERS >

966
EURES ADVISERS >

[Need help?](#)

European Employment Services (EURES)

- Утворена в 1994 році, до складу якої входять Європейська Комісія та члени й партнери в країнах ЄС, Норвегії, Ісландії, Ліхтенштейні, Швейцарії та Великобританії.
- Складається з координаційних бюро (як європейських, так і національних) та державних служб зайнятості в кожній країні ЄС. Інші організації, такі як соціальні партнери, можуть приєднатися до мережі.
- У порталі [EURES](#) містяться вакансії пропозицій про роботу.

NEW

22/02/2021 | POLAND (PL) | 1 POSTS | IMMEDIATE START

Pomoc kuchenna/zmywak

"U Niedźwiadków" Dorota Niedźwiedzka

Job vacancy ID: 1387@StPr/21/0132 Job vacancy handle: MTI0NDI3ODAgMTI

PAGE CONTENT

[Job Overview](#)

[Job details](#)

[Job requirements](#)

[Employer](#)

[Remuneration](#)

[How to apply](#)

Job Overview

WORKING LANGUAGES: **Polish**

JOB SECTOR: **Restaurants and mobile food service activities**

WORK SCHEDULE: **Part-time**

CONTRACT TYPE: **Temporary** ⓘ

OCCUPATION: **Kitchen helpers**

Job details

Job description

Zakres obowiązków: zmywanie, sprzątanie miejsca pracy, posiłków
Wymagania: - wykształcenie: podstawowe - pożą
doświadczenie na podobnym stanowisku. Sposób aplikow

Приклад
пропозиції
праці

Відряджені працівники (Директива 96/71/ЕС)

Навіть незважаючи на те, що робітники, розміщені в іншій державі-члені, все ще працюють у компанії, що відправляє, та підпадають під дію законодавства цієї держави-члена, вони мають **право на низку основних прав, що діють у приймаючій державі-члені.**

Цей набір прав складається з:

- мінімальні ставки оплати;
- максимальні періоди роботи та мінімальні періоди відпочинку;
- мінімально оплачувана щорічна відпустка;
- умови найму працівників через установи тимчасової роботи;
- здоров'я, безпека та гігієна на виробництві;
- рівне ставлення між чоловіками та жінками.

• Однак Директива не застосовується, якщо **умови праці, які застосовуються до працівника відповідно до правил держави-члена, що направляє, є сприятливішими, ніж це буде наслідком застосування Директиви.**

Відряджені працівники: зміни і доповнення

- У 2014 р. прийнято [Директиву](#) про [вико](#) [нання](#) з метою посилення практичного застосування шляхом вирішення питань, пов'язаних з:
 - шахрайством,
 - обходом правил,
 - інспекціями та моніторингом,
 - спільною відповідальністю в ланцюгах субпідрядних організацій,
 - обміном інформацією між державами-членами.
- У 2018 р. внесено [зміни](#) до Директиви про відрядження:
 - застосування надісланим працівникам усіх обов'язкових елементів оплати праці (замість «мінімальних ставок оплати праці»);
 - застосування до відправлених працівників правил приймаючої держави-члена щодо розміщення та надбавки працівників або відшкодування витрат під час призначення команди;
 - для довгострокових відправлень (довше ніж 12 або 18 місяців), застосування розширеного набору та умов працевлаштування держави-члена, що приймає;

Громадяни, які не є членами ЄС

Ісландія, Ліхтенштейн та Норвегія

- Хоча ці країни не є членами ЄС, їхні громадяни можуть працювати в ЄС на тих же основах, що й громадяни ЄС, оскільки вони належать до Європейського економічного простору.
- Працівники з Хорватії можуть зіткнутися з тимчасовими обмеженнями на роботу в Ліхтенштейні.

Швейцарія

- Відповідно до угоди між ЄС та Швейцарією про вільний рух людей, громадяни Швейцарії можуть вільно жити та працювати в ЄС.
- Більшість громадян ЄС не потребують дозволу на роботу у Швейцарії. Обмеження стосуються лише громадян Хорватії, яким потрібен дозвіл на роботу.

Великобританія

- Уряд Великобританії має окремі угоди з 31 європейською країною, які визнають свободу пересування.
- [Угода про вихід](#) гарантує громадянам Великобританії (які законно проживають у державах-членах ЄС) в основному ті самі права, що й зараз. Вони можуть продовжувати жити, працювати та подорожувати. Те саме стосуватиметься британських громадян, які переїхали до ЄС під час перехідного періоду, який акінчився 31 грудня 2020 року.
- Британські громадяни, які зараз проживають в ЄС, повинні подати заявку на отримання статусу проживання в країні, в якій вони проживають, до 30 червня 2021 року. Однак деякі держави-члени прагнуть продовжити цей термін внаслідок спалаху пандемії коронавірусу. Точні умови та процедури врегулювання різняться залежно від країн ЄС.
- Не зрозуміло, чи зможуть громадяни Великобританії, які проживають у країнах ЄС, вільно переїжджати до інших країн ЄС після Brexit. Це буде вирішено на [переговорах щодо майбутніх відносин Великобританії з ЄС](#).

Громадяни країн, які не є членами ЄС

Туреччина

Право громадян Туреччини переїжджати в країну ЄС для роботи повністю залежить від законів цієї країни.

Турецькі працівники, які легально працевлаштовані в країні ЄС та належним чином зареєстровані, мають такі права:

- після однорічного легального працевлаштування вони мають право на поновлення дозволу на роботу в того ж роботодавця, якщо є робота
- після легального працевлаштування за три роки вони можуть змінити роботодавців та відповісти на будь-яку іншу пропозицію працевлаштування за тим же заняттям
- після легального працевлаштування протягом чотирьох років вони отримують доступ до будь-якої оплачуваної роботи в цій країні ЄС.

Інші країни, які мають угоду з ЄС

Громадяни цих країн, які легально працюють в Європейському Союзі, мають такі самі умови праці, що і громадяни своєї приймаючої країни:

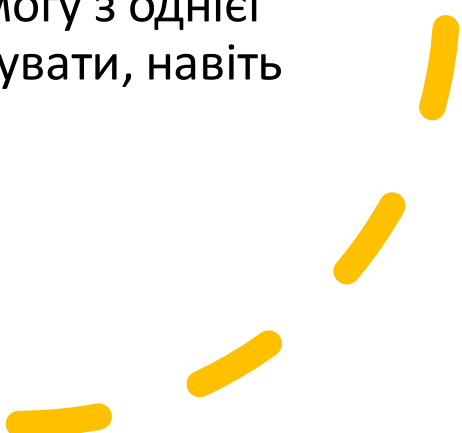
- Алжир, Марокко, Туніс
- Росія
- Албанія, Чорногорія, Північна Македонія
- Боснія і Герцеговина, Косово *, Сербія, Україна
- Андорра, Сан-Марино
- 79 країн [Африканської, Карибської та Тихоокеанської груп держав](#).

Правила ЄС охоплюють такі сфери для працівників з усіх країн, які не є членами ЄС:

- громадяни, які не є членами ЄС, які є довготерміновими резидентами в ЄС
- право на возз'єднання сім'ї
- прийом для науковців, які не входять до ЄС
- вступ до студентів, обмін учнями, навчання або добровільне обслуговування
- права висококваліфікованих працівників поза межами ЄС (схема синьої картки ЄС)
- спрощені процедури в'їзду та права для всіх робітників-мігрантів, які не є членами ЄС
- умови в'їзду та проживання сезонних працівників з країн, які не є членами ЄС
- умови в'їзду та проживання громадян, які не є членами ЄС, в рамках внутрішньокорпоративного трансферу.

Координація соціального забезпечення ЄС

Чотири основні принципи

- Ви одночасно охоплюєтесь законодавством однієї країни, тому сплачуєте внески лише в одній країні. Рішення щодо того, яке законодавство країни стосується вас, прийматимуть установи соціального захисту. Ви не можете вибрати.
 - Ви маєте ті самі права та обов'язки, що і громадяни країни, в якій перебуваєте. Це принцип рівного поводження або недискримінації.
 - Коли ви вимагаєте пільгу, ваші попередні періоди страхування, роботи або проживання в інших країнах при необхідності враховуються.
 - Якщо ви маєте право на грошову допомогу з однієї країни, ви, як правило, можете її отримувати, навіть якщо ви проживаєте в іншій країні. Це принцип експортабельності.
- 

ЯКЩО ВИ ГРОМАДЯНИН ЄС:

Ви працюєте в одній країні

- Як правило, на вас поширюється законодавство країни, де ви фактично працюєте як [працевлаштована чи самозайнята особа](#). Не має значення, де ви живете чи де ви працюєте.

Ви працюєте в одній країні, але живете в іншій

- Якщо ви працюєте в іншій країні ЄС, ніж у тій, де ви проживаєте, і щодня повертаєтесь у свою [країну проживання](#), або принаймні раз на тиждень, ви є транскордонним працівником. Країна, де ви працюєте, несе відповідальність за ваші виплати на соціальне забезпечення. Особливі правила стосуються [охорони здоров'я](#) та [безробіття](#).
- **Ви відряджені до іншої країни**
- Якщо ваш роботодавець направив вас на роботу (або самостійно, якщо ви є самозайнятим), і працюєте в іншій країні максимум на 24 місяці, ви залишатиметесь застрахованим у своїй країні походження. Це правило так званих "[відправлених працівників](#)", щодо яких поширюються конкретні умови.

ЯКЩО ВИ ГРОМАДЯНИН ЄС:

Ви працюєте більше як в одній країні

- Якщо ви будете продовжувати [значну частину своєї діяльності](#), щонайменше, [25% у своїй країні проживання](#), на вас поширюватиметься законодавство цієї країни.
- Якщо ви не займаєтесь значною частиною своєї діяльності у своїй [країні проживання](#), на вас поширюватиметься законодавство тієї країни, де знаходиться зареєстрований офіс або місце роботи вашого роботодавця.
- Якщо ви працюєте для декількох роботодавців, зареєстровані офіси яких знаходяться в різних країнах, на вас поширюватиметься законодавство вашої [країни проживання](#); навіть якщо ви там не займаєтесь значною частиною своєї діяльності.
- Якщо ви є самозайнятими особами і не займаєтесь значною частиною своєї діяльності у своїй [країні проживання](#), на вас поширюватиметься законодавство тієї країни, де знаходиться центр інтересів вашої діяльності.
- Якщо ви будете займатися зайнятою та самозайнятою діяльністю в різних країнах, ви отримаєте страхування в країні, де ви працюєте. [Скористайтеся нашим каталогом, щоб знайти контактну установу](#)

Навички й кваліфікація

- Порядок денний навичок у Європі, прийнятий Комісією 10 червня 2016 р. - 10 заходів:

1 [Шляхи підвищення кваліфікації: нові можливості для дорослих](#)

2 [Європейська рамка кваліфікацій](#)

3 [Коаліція цифрових навичок та робочих місць](#)

4 [План секторального співробітництва у галузі навичок](#)

5 [Набір інструментів профілю EU Skills для громадян третіх країн](#)

6 [Професійна освіта та навчання](#)

7 [Основні компетенції](#)

8 [Європас](#)

9 [Відстеження випускників](#)

10 [Аналіз та обмін найкращою практикою щодо мозкових потоків](#)

Навички й кваліфікація

- У грудні 2016 р. Рада прийняла [Рекомендацію щодо підвищення кваліфікації: нові можливості для дорослих](#) (допомагаючи дорослим низькокваліфікованим особам набутися мінімального рівня грамотності, цифрових навичок та / або набувати більш широкого набору навичок, переходячи до вищої середньої кваліфікації або еквівалента).
- У травні 2017 року Рада прийняла переглянуту [Європейську рамку кваліфікацій та відповідні додатки](#)
- Калація ["Цифрових навичок та робочих місць"](#) підтримує співпрацю між зацікавленими сторонами в галузі освіти й зайнятості була започаткована в грудні 2016 року з метою вдосконалення цифрових навичок широкого кола населення, а не лише ІТ-фахівців.
- [Інструмент профільних навичок ЄС для громадян третіх країн](#) слугує для підтримки раннього виявлення навичок шукачів притулку, біженців та інших мігрантів.

Європейська рамка цифрової компетентності для громадян (DigComp)

Рамка пропонує вичерпний опис знань, умінь та навичок, необхідних людям у ключових сферах і застосовується для:

- підтримки політики та практики розвитку цифрових навичок
- оцінки цифрових навичок
- підтримки підготовки педагогів, тренерів та вчителів для передачі цифрових навичок
- розробки програм та можливостей навчання
- визнання та засвідчення навичок

The European Entrepreneurs hip Competen ce Framework (EntreComp)

Це гнучка довідкова база, яка може бути адаптована для підтримки розвитку та розуміння підприємницької компетентності в будь-яких умовах і використовується для:

- підтримки політики та практики для розвитку підприємницьких навичок
- оцінки підприємницьких навичок
- підтримки підготовки викладачів, тренерів та вчителів для надання підприємницьких навичок
- розробки програм та можливостей навчання
- визнання та засвідчення навичок

Європейська стратегія зайнятості

- Це м'який правовий механізм, призначений для координації політики зайнятості держав-членів ЄС. Хоча цілі, пріоритети та цілі узгоджуються на рівні ЄС, національні уряди несуть повну відповідальність за формулювання та реалізацію необхідної політики. Сьогодні включає такі напрями:

- [Пакет з працевлаштування](#)
- [Включення мігрантів, які не входять до ЄС](#)
- [Підтримка зайнятості молоді](#)
- [Підтримка підприємців та самозайнятих](#)
- [Тривале безробіття](#)
- [Права на роботі](#)
- [Незадекларована робота](#)
- [Реструктуризація](#)
- [Гнучка безпека \(Flexicurity\)](#)
- [Державні служби зайнятості](#)
- [Комітет з працевлаштування](#)
- [Програма взаємного навчання](#)
- [Європейська обсерваторія політики зайнятості](#)

Навчально-методичне видання

Федонюк Сергій Валентинович

Політика зайнятості в Європейському Союзі: електронний конспект лекції

Волинський національний університет імені Лесі Українки. Електронне видання