

Європейський досвід забезпечення конкурентоспроможності транскордонних ринків праці

Розглянуто досвід Європейського Союзу з розвитку взаємодоповнюючого, конкурентоспроможного і вільного транскордонного ринку праці та механізми забезпечення його конкурентоспроможності.

Ключові слова: ринок праці, транскордонний ринок праці, конкурентоспроможність транскордонного ринку праці, механізми забезпечення взаємодії

Актуальність дослідження. Сучасні глобалізаційні тенденції регіонального розвитку у напрямку зменшення диспропорцій у економічному розвитку країн та окремих регіонів обумовлюють потребу у пошуку нових та вдосконаленні наявних моделей розвитку економіки. Підписання Договору про Європейський Союз у 1992 році, подальше його розширення, а також політика щодо забезпечення високої мобільності ресурсів, зокрема трудових, зумовили необхідність дослідження механізмів підвищення конкурентоспроможності як конкретних регіонів, так і регіональних ринків.

Важливим чинником конкурентоспроможності транскордонного регіону є залучення кращих роботодавців та забезпечення їх потреб. Однак для того, щоб утримати їх в транскордонному регіоні, а також максимізувати вигоди їх присутності для місцевого населення і суспільства – тобто забезпечити конкурентоспроможність уже транскордонного ринку праці, необхідною умовою є стимулювання вільного переміщення працівників для задоволення транскордонного попиту на робочу силу відповідного рівня кваліфікації. А це можливе за рахунок максимального зближення механізмів забезпечення конкурентоспроможності регіональних ринків праці і, як наслідок, появи нових, спільних механізмів конкурентоспроможності транскордонного ринку праці, які будуть спрямовані на зменшення трансакційних витрат маятникових трудових мігрантів в межах транскордонного регіону.

Особливої уваги у дослідженні формування транскордонних ринків праці заслуговує досвід Європейського Союзу в побудові механізмів забезпечення конкурентоспроможності транскордонних ринків праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на значну кількість наукових праць з дослідження сутності, видів, наслідків міграції

та формування регіональних ринків праці (Е. Лібанова, М. Пістун, М. Романюк, У. Садова, Л. Семів, С. Стеценко, О. Шаблій та ін.), вивчення питання розвитку транскордонних ринків праці, особливостей транскордонної маятникової міграції та шляхів подолання її негативних наслідків у транскордонному просторі перебуває на початковому етапі. Зокрема, робочою групою відділу проблем ринкової інфраструктури та транскордонного співробітництва Інституту регіональних досліджень НАН України (за участю автора статті) протягом 2011-2012 рр. проводилось дослідження теоретичних основ розвитку транскордонних ринків праці та у 2012 р. досліджувалось інфраструктурне забезпечення розвитку транскордонних ринків праці в Україні. Актуальним залишається дослідження досвіду Європейського Союзу у формуванні транскордонних ринків праці для подальшого виявлення можливостей його адаптації для українських транскордонних регіонів.

Метою даного дослідження є узагальнення європейського досвіду забезпечення конкурентоспроможності транскордонних ринків праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність підходів щодо забезпечення мобільності населення країн – членів ЄС підтверджується постійним зростанням частки маятникових мігрантів (табл. 1), у тому числі і транскордонних. Як зазначається у Звіті про транскордонну мобільність робочої сили в ЄС [5], протягом 2006-2007 рр., більш ніж 780 000 мешканців ЄС були транскордонними трудовими мігрантами і ця кількість постійно зростає.

Головні потоки транскордонних мігрантів зосереджені в Центрально-Східній Європі. Країнами, які приймають найбільшу кількість транскордонних мігрантів, є Швейцарія, Люксембург, Німеччина, Голландія, Австрія, Бельгія. У той же час 60 % транскордонних трудових мігрантів походять з Франції, Німеччини та Бельгії. Промисловість, готельно-ресторанний бізнес і виробництво – найбільш популярні сфери для транскордонної трудової міграції. Потоки мігрантів у «старі» країни ЄС з «нових» більші, а транскордонна мобільність між новими країнами – членами є порівняно дуже низькою.

Основними перешкодами мобільності транскордонних трудових мігрантів є ментальні і мовні бар'єри, відсутність або нестача інформації з працевлаштування, різні податкові системи; невідповідний рівень транскордонної інфраструктури; географічні бар'єри; відмінності в соціальному забезпеченні та правовому середовищі; несумісність кваліфікаційних рівнів; національні обмеження на ринках праці. Досить низький рівень цих перешкод в «старих» членах ЄС. Суттєво

Таблиця 1

Маятникові міграції у Європейському Союзі, тис. осіб*

Країна	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU28	1 000,7	1 162,8	1 292,2	1 444,9	1 496,0	1 481,0	1 583,7	1 672,9	1 782,8	1 833,6
EU15	712,4	802,4	876,5	992,2	1 089,5	1 082,7	1 106,7	1 175,3	1 223,2	1 234,5
Франція	271,5	254,2	272,6	281,9	331,9	337,6	365,2	402,4	393,9	384,2
Німеччина	101,1	149,6	175,4	263,0	288,9	274,4	269,6	277,0	290,2	282,6
Словаччина	93,9	124,9	156,8	176,9	167,2	128,7	126,3	115,0	120,6	136,2
Польща	34,3	52,7	71,6	77,2	70,4	78,6	95,8	105,3	123,6	119,4
Румунія	31,5	35,2	36,9	56,5	28,2	43,3	86,7	90,7	97,2	110,8
Італія	88,3	86,1	89,3	91,8	96,7	94,0	92,6	88,5	103,7	101,2
Бельгія	68,3	97,7	95,0	103,9	110,9	104,4	107,3	99,6	96,9	99,3
Угорщина	20,1	21,4	24,9	25,8	35,1	41,1	51,4	63,9	82,3	98,0
Великобританія	68,5	67,2	68,2	60,1	74,7	73,3	75,3	76,1	90,6	82,4
Іспанія	36,9	34,7	55,2	51,4	40,4	38,2	38,7	38,5	48,2	65,0
Австрія	42,3	41,4	39,7	51,3	53,6	56,5	51,2	54,7	53,8	54,4
Швеція	:	31,8	38,3	48,3	57,5	55,7	52,7	48,4	48,1	51,4
Нідерланди	25,7	30,5	31,9	30,3	25,1	28,4	30,9	32,3	34,8	42,5
Чехія	15,5	21,8	25,1	25,3	22,2	24,6	26,7	30,7	31,5	33,2
Хорватія	35,6	39,6	30,4	29,9	28,3	23,0	21,7	24,6	28,2	28,7
Естонія	5,6	5,1	10,6	14,7	15,3	19,0	21,7	21,1	24,8	22,9
Болгарія	10,8	9,3	10,3	15,0	16,5	18,7	22,1	22,1	20,9	19,0
Швейцарія	:	:	11,8	13,9	15,2	16,2	17,0	18,9	17,1	18,7
Словенія	8,4	8,3	7,9	8,1	10,1	7,9	9,4	10,2	14,2	15,2
Ірландія	:	:	:	:	:	:	9,1	10,7	12,5	13,2
Данія	5,1	4,4	5,5	3,6	4,3	4,0	5,9	9,2	13,3	11,1
Латвія	10,9	11,2	14,3	5,8	4,0	7,6	10,4	8,6	11,0	10,4
Македонія	:	:	16,7	4,6	6,5	3,0	2,8	4,2	4,2	4,4
Люксембург	1,7	1,1	1,7	2,0	1,9	3,6	3,3	3,0	3,7	4,2
Фінляндія	3,0	3,7	3,3	3,6	3,5	3,5	3,4	3,0	3,3	3,5
Мальта	:	0,8	0,8	0,9	1,1	0,7	1,1	1,9	1,5	1,2

*за даними European Statistical Office (дата оновлення: 03.06.2014) [4].

відрізняється вплив перешкод мобільності на низькокваліфікованих та висококваліфікованих транскордонних мігрантів. Висококваліфіковані, більш високооплачувані фахівці у ЄС, як правило, більш відкриті до транскордонних міграцій, більш схильні до ризику, гнучкіші і почувують себе більш захищено. Вони меншою мірою покладаються на національне соціальне забезпечення – охорону здоров'я та пенсійне забезпечення.

За рахунок високого рівня розвитку прикордонної інфраструктури, постійної мінімізації впливу бар'єрів для маятникових міграцій, та, відповідно, зменшенню трансакційних витрат, маятникові мігранти мають можливість, збільшуючи амплітуду відхилення від основного місця проживання, зменшувати тривалість перебування в країні праці. В цілому, вся політика зайнятості ЄС націлена на забезпечення найвищого рівня мобільності його жителів, а створення єдиного європейського ринку, приєднання нових держав-членів, постійне вдосконалення транспортної інфраструктури, усунення бар'єрів для мобільності, а також розширення можливостей для транскордонної торгівлі та інвестицій – в кінцевому підсумку забезпечило створення нових можливостей для працевлаштування в Європейському Союзі, в тому числі і для прикордонних регіонів, більшість з яких мають рівень соціально-економічного розвитку нижчий за середній по країні.

Для забезпечення конкурентоспроможності транскордонного ринку праці, зменшення відпливу працездатного населення прикордонних регіонів з обох сторін кордону на постійне місце проживання в інші країни, необхідною є конвергенція правових та організаційно-економічних механізмів забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці. Їх зближення забезпечуватиме ефективне функціонування ринку, зменшення трансакційних витрат, та в кінцевому результаті підвищуватиме конкурентоспроможність регіону в цілому. Проаналізуємо досвід Європейського Союзу в забезпеченні їх формування і функціонування.

Правовий механізм у даному випадку повинен бути спрямований в першу чергу на поступове усунення перешкод руху робочої сили між регіонами сусідніх країн за рахунок координації, узгодження і зближення соціального, трудового та міграційного законодавства, що і є ключовою метою взаємодії між органами влади на всіх рівнях з різних сторін кордону. Головними напрямками регулювання є умови праці, способи найму і звільнення працівників, умови оплати праці, зокрема системи додаткових виплат, соціальні гарантії, пільги та страхування, а також взаємне визнання дипломів, сертифікатів та ліцензій.

Забезпечення високої мобільності працівників, у тому числі і формування мобільних транскордонних ринків праці в Європейському Союзі є

ключовими пріоритетами Європейської політики зайнятості. Передумовами її формування стала Хартія основних соціальних прав трудящих (1989 р.) та включення до Маастрихтського договору додаткового Протоколу з соціальної політики (1992 р.), який закріплює соціальні права робочої сили. Особливістю політики ЄС у цей період було розроблення директив по соціальній політиці, захисту прав працівників, їх рівноправності та забезпечення безпеки праці на основі координації, взаємного зближення соціальної політики та уніфікації підходів у сфері зайнятості країн – членів ЄС.

Європейська стратегія зайнятості була розроблена у 1997 році на Люксембурзькому саміті. Її метою на наступні п'ять років стала боротьба з безробіттям у Європейському Союзі та сприяння формуванню такого ринку кваліфікованої та динамічної робочої сили, що може швидко адаптуватись до нових економічних умов. Для цього використовувались не примусові і обов'язкові до виконання постанови, а стимули та постанови рекомендаційного характеру. Так, на основі щорічного аналізу політики зайнятості держав – членів ЄС Європейська Комісія та Рада міністрів оприлюднюють Звіт. Далі Рада міністрів та Комітет із зайнятості за рекомендацією Європейської Комісії розробляє «Головні напрямки щодо зайнятості», які і визначають подальші «Плани дій щодо зайнятості» національних органів влади країн – членів ЄС [3].

У 2000 р. на Лісабонському саміті Європейської Ради було ухвалено «План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 р., одним із пріоритетів якого було забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики для перетворення економіки Європейського Союзу на найефективнішу у світі структуру, орієнтовану на розвиток і залучення високих технологій [2]. У цьому контексті саме забезпечення мобільності робочої сили стає важливим пріоритетом ЄС. Так, у Європейській стратегії зайнятості наголошується на необхідності поліпшення функціонування ринку праці та підвищення соціальної згуртованості, що неможливе без підвищення мобільності робочої сили та міграції. У преамбулі Директиви 20 Європейської Комісії «Інтегровані керівні принципи для зростання і створення робочих місць» (Integrated Guidelines for Growth and Jobs, 2005-2008) стверджується, що «...мобільність працівників у межах ЄС є ключовим пріоритетом, який має бути повністю забезпечено...». Окрім того, у Директиві також підкреслюється необхідність «покращення узгодження потреб ринку праці через ... підвищення прозорості зайнятості та підготовки кадрів як на національному так і на європейському рівні; усунення перешкод для мобільності в Європі ...; належне управління міграцією» [6].

На поточний період, з метою подолання кризових явищ та прискоренню економічного зростання, Європейська Комісія прийняла нову стратегію розвитку ЄС «Європа-2020». Вона являє собою узгоджену основу для мобілізації всіх інструментів та координування політики держав-членів. При цьому питання політики зайнятості і надалі залишається одним із ключових пріоритетів у контексті модернізації ринків праці, підвищення мобільності трудових ресурсів та надання можливостей для здобуття нових знань і навичок, щоб збільшити можливості для працевлаштування [8]. Саме транскордонні регіони є основними «лабораторіями» європейської інтеграції, територіями, де будь-який вплив Європейської політики матиме найбільший прояв.

Складовими елементами організаційно-економічного механізму забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці є сукупність організаційних, фінансових та маркетингових блоків.

Організаційний блок охоплює сукупність різних за своєю природою конкретних організаційних елементів, що націлені на організацію регулювання, управління та ефективного функціонування транскордонного ринку праці. Іншими словами це вся сукупність об'єктів організаційної та технічної прикордонної інфраструктури. Елементи організаційної складової – державні та недержавні установи сприяння зайнятості всіх рівнів, забезпечують функціонування регіональних ринків праці, та, за наявності спільних організаційних інституцій (це можуть бути спільні координаційні центри, партнерства EURES, тощо), транскордонного ринку праці.

В Європейському Союзі при формуванні організаційної складової дотримуються правила, що у той час, коли на національному та наднаціональному європейському рівнях управління, краще вирішуються масштабні макроекономічні та законодавчі питання, пов'язані з міграцією та транскордонним співробітництвом, саме на регіональному рівні, в результаті кращого розуміння місцевих проблем, можливостей та особливостей розвитку території, найбільш сприятливі умови для вирішення локальних питань та налагодження транскордонних партнерських відносин (з метою обміну інформацією, досвідом, результатами, розробки нових і більш ефективних спільних підходів).

У Директиві 10 Європейської стратегії зайнятості щодо політики забезпечення зайнятості (2003) акцентується на ролі локальних партнерств у напрямку подолання регіональних диспропорцій у сфері зайнятості, зокрема стверджується, що «потенціал для створення нових робочих місць на місцевому рівні, повинен підтримуватись, а розвиток

партнерських відносин між усіма відповідними зацікавленими сторонами у цьому напрямку – заохочуватись» [6]. При цьому заохочується не лише налагодження співпраці між окремими суб'єктами транскордонного ринку праці, але і побудова сталої горизонталі партнерських відносин усіх зацікавлених суб'єктів ринку праці окремих територій, аж до створення окремої організаційної форми.

Таким прикладом є мережа транскордонних партнерств EURES Європейської служби зайнятості (20 транскордонних партнерств в більш ніж 19 країнах ЄС), метою яких є задоволення потреби в інформації та забезпечення трудової мобільності в транскордонних регіонах. Учасники партнерств EURES (в т. ч. регіональні органи влади, регіональні об'єднання роботодавців та профспілок; торгово-промислові палати; університети, науково – дослідні інститути; євро регіони та ін.) об'єднують свої зусилля для досягнення спільної мети, виконуючи такі завдання: обмін вакансіями на транскордонному рівні, забезпечення доступу громадськості до інформації про умови життя і праці на сусідній території; спостереження та аналіз транскордонних ринків праці і т. д. [1].

У той час, коли партнерства EURES націлені на забезпечення максимальної мобільності трудовим ресурсам прикордонних регіонів, такі організаційні форми як транскордонні кластери, транскордонні промислові парки та зони, забезпечуватимуть реалізацію трудового потенціалу жителів транскордонного регіону в його межах, тим самим впливаючи на масштаби саме маятникової міграції.

Усі партнерства та інші організаційні форми в Європейському Союзі містять відмінності у мотивації створення, які, відповідно, обумовлюють деякі особливості функціонування. Таким чином, вони відрізняються за:

- ступенем ініціативності чи реакційності;
- ступенем спорідненості інтересів по обидва боки кордону.

«Реакційні» партнерства – тобто такі, які реагують безпосередньо на ситуацію яка склалась. Наприклад, співпраця може налагодитись у відповідь на розбудовану інфраструктуру (наприклад, нові мости між Сторстромом (Storstrom, Данія) і Любеком (Lübek, Німеччина), а також між Копенгагеном (Copenhagen, Данія) і Мальме (Malmö, Швеція), значні потоки транскордонних працівників (наприклад, вздовж річки Рейн), у відповідь на виклики припливу робітників до старих держав-членів з нових. Те, що партнерство формується реакційно, не зменшує його значення для транскордонного регіону. Розуміння характеру партнерства дозволяє виробити найбільш доцільні шляхи його розвитку відповідно до особливостей місцевих умов. Можливі також випадки, коли у одних

і тих самих регіонах функціонують обидва види партнерських утворень. Так, наприклад, створення партнерства InfoBest по суті є реакцією на існуючі транскордонні потоки робочої сили, в той час як кластер BioValley активно сприяє розвитку біотехнологічної галузі в тому ж регіоні. Ознаки ініціативності не є сталими і в процесі функціонування можливі переходи від реакційного до активного та ініціативного партнерського утворення. При цьому важливо зберігати правильне поєднання участі приватного і державного сектора у діяльності. Державні структури відіграють важливу роль у створенні правових засад функціонування, але, водночас, надто велика зосередженість на дотриманні правила, процедур і законодавчих норм стоїть на заваді гармонізації, адаптації та інноваційності.

Другий ключовий аспект створення транскордонного партнерства – те, якою мірою інтереси партнерів накладаються один на одного або збігаються. У першому випадку, партнери співпрацюють для досягнення своїх власних цілей і якість співпраці та координації буде безпосередньо впливати на досягнення результатів кожного. У другому випадку, партнери співпрацюють для досягнення єдиної, спільної мети, яка принесе більш-менш однакову вигоду для кожного – ці партнерські утворення можуть досягти такого рівня скоординованості, щоб працювати як єдине ціле. Європейський досвід показує, що досягти кращого результату, особливо у випадку досягнення єдиної мети, можна лише на місцевому, а не на національному рівні. Наприклад, в Маастрихті місцеві партнери змогли знайти практичне рішення для транскордонних працівників щодо автомобільних парковок, що неможливо було б вирішити на національному рівні.

Технічні інфраструктурні елементи охоплюють об'єкти прикордонної та транспортної інфраструктури та їх розвиток безпосередньо впливає на мобільність населення за рахунок пропускнуої здатності кордону чи стану під'їзних шляхів. Так, одними з головних характеристик у дослідженні транскордонних ринків праці є ступінь бар'єрності кордону (як політичного, так і природного) та положення транскордонного регіону відносно європейських та національних ділових і культурних центрів притягання. При цьому «центральні» транскордонні регіони характеризуються близькістю розміщення до центрів притягання, наявністю високорозвиненої інфраструктури, високою доступністю до кордону. Враховуючи ці переваги, а також, зазвичай, високу концентрацію населення у них, там формуються більш активні та масштабні транскордонні ринки. Транскордонний ринок праці в цих регіонах формується незалежно від втручання держави, забезпечення зайнятості на місцевому рівні

більше спрямовуються на підвищення рівня конкурентоспроможності, ніж на стимулювання нових видів економічної діяльності. «Периферійні» регіони більш віддалені від головних європейських і національних центрів, мають погане інфраструктурне забезпечення, як транспортне, так і комунікаційне, низьку щільність населення. Саме в таких регіонах штучна активізація транскордонних ринків праці за обсягом і масштабом (як у економічному, так і політичному сенсі) буде забезпечувати належний рівень їх розвитку.

Щодо проблеми прикордонної інфраструктури, транспортних систем і географічних бар'єрів, то найчастіше вона виникає між країнами з величезними географічними бар'єрами, як гірські ланцюги (Фінляндія-Швеція, Франція, Італія, Італія-Австрія, Польща, Чехія, Польща, Словаччина, Франція-Іспанія). У той же час як природні бар'єри в межах одної країни можуть стимулювати маятникові транскордонні міграції. Наприклад, запорукою успіху тристороннього кластера BioValley (Франція, Німеччина і Швейцарія), є саме доступ до робочої сили зі всіх трьох регіональних ринків праці, їх знань, вмінь та досвіду. Особливістю цих територій є складність у залученні робочої сили з внутрішніх регіонів внаслідок суттєвих природних бар'єрів.

Фінансовий блок організаційно-економічного механізму забезпечення взаємодії суб'єктів транскордонного ринку праці охоплюватиме формування системи фінансування спільних організаційних та маркетингових структур, координацію діяльності відповідних інституцій з різних сторін кордону, пошук шляхів залучення коштів міжнародної технічної допомоги для розвитку транскордонного ринку праці та її окремих елементів.

Фінансування політики у сфері зайнятості для транскордонних регіонів, у тому числі і прикордонних регіонів країн – сусідів ЄС може здійснюватись із різноманітних фондів Європейського Союзу. Розвиток місцевих партнерських відносин, зокрема у напрямку обміну інформацією, досвідом, результатами, розробці нових та більш ефективних спільних підходів, заохочується і різноманітними Європейськими програмами. Наприклад, ініціатива Європейського соціального фонду EQUAL (2000-2008), спрямована на підтримку інноваційних, транснаціональних проектів, спрямовані на боротьбу з дискримінаціями та диспропорціями на ринку праці [9]. Обов'язковою умовою програми є розвиток партнерських взаємозв'язків для вирішення найбільш актуальних проблем на міждержавному, національному чи місцевому рівні. Результатом даної програми є налагодження 3480 партнерств із участю більш ніж 20 000 партнерів, загальною кількістю більш ніж 200 000 осіб у всій Європі.

Основним джерелом фінансування транскордонного партнерства EURES є Європейська Комісія. Однак, створюючи постійну структуру транскордонного партнерства EURES і вступаючи у партнерство, організації демонструють свою готовність надавати підтримку і відповідні кошти для партнерства. Хоча всі члени і партнери транскордонного партнерства EURES можуть бути остаточними одержувачами фінансової допомоги ЄС, Член EURES буде єдиним бенефіціаром відповідно до умов угоди з Європейською комісією.

Безпосередньо маркетинг може бути тим інструментом, який дозволить регулювати транскордонний ринок праці з метою досягнення відповідності попиту і пропозиції. Маркетинговий блок за своєю суттю буде комбінацією маркетингу робочої сили та маркетингу території, який передбачатиме створення і функціонування комплексної ефективної системи регулювання зайнятості населення з врахуванням специфіки транскордонного простору та умов розміщення роботодавця і пошукача з різних сторін кордону. Головними завданнями маркетингу на транскордонних ринках праці є: аналіз, оцінка та прогнозування кон'юнктури транскордонного ринку праці; характеристика основних параметрів маркетингового середовища і факторів впливу на транскордонний ринок праці; виявлення перешкод на шляху мобільності конкретної транскордонної території та розробка пропозиції щодо їх вирішення; визначення основних суб'єктів, які діють на транскордонному ринку праці, особливостей їх поведінки і мотивації; вивчення ринкових потреб, зокрема виявлення потреби в підготовці та перепідготовці кадрів у відповідності з ринковими умовами; розробка коротко-, середньо- і довгострокових прогнозів розвитку транскордонного ринку праці, потреби у працівниках відповідної кваліфікації; розробка системи маркетингових комунікацій для інформування населення з двох боків кордону про наявні вакансії та пропозицію робочої сили, створення зведеної бази маркетингової інформації тощо.

Найбільш ефективним є комплексний маркетинговий підхід транскордонних партнерств EURES, які здійснюють постійний моніторинг транскордонних ринків праці та забезпечують належну інформаційну підтримку суб'єктів ринку. Крім того, з-поміж інших, у ЄС реалізуються проекти, спрямовані безпосередньо на транскордонних маятникових мігрантів. Зокрема, у 2011-2012 рр. Асоціація європейських прикордонних регіонів реалізовувала проект щодо вдосконалення інформаційного забезпечення маятникових мігрантів транскордонних регіонів ЄС. Проект спрямований на виявлення бар'єрів мобільності на ринку праці для прикордонних регіонів та включав у себе три етапи:

- Етап 1: Разове дослідження та обмін досвідом.
- Етап 2: Аналіз поточної ситуації (щодо наявних інформаційних сервісів для роботодавців, пошукачів роботи та працівників, щодо кількості транскордонних м'ягтників мігрантів в цілому, та кількості працівників, які користуються інформаційними сервісами, проблем, з якими зіштовхуються транскордонні м'ягтникові мігранти) та розробка рекомендацій на основі одержаних результатів.
- Етап 3: Поширення інформації щодо результатів проекту [7].

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що якби єдиний європейський ринок функціонував цілком ефективно і результативно, то потреби у транскордонному співробітництві в напрямку регулювання транскордонних ринків не виникало б. Так, якщо правові, податкові системи, системи соціального, пенсійного забезпечення та охорони здоров'я, цілком узгоджені та гармонізовані, а всі бар'єри для торгівлі та вільного переміщення робочої сили усунені, тоді мова йшла б про наявність справжнього єдиного європейського ринку. Завдяки міграції, просторове розміщення трудових ресурсів забезпечувало б максимальну віддачу, а заробітна плата мала б тенденцію до вирівнювання по всій Європі – не повністю, а лише частково, внаслідок різниці у трансакційних витрат та наявності специфічних конкурентних переваг окремих регіонів. Однак на сучасному етапі розвитку єдиного європейського ринку, ринки праці ще не повністю мобільні. І саме транскордонне співробітництво на транскордонних ринках праці сприятиме заповненню прогалин у законодавстві і тим самим прискорюватиме подальшу гармонізацію.

Уся система законодавства та політики Європейського Союзу щодо розбудови єдиного європейського ринку, пріоритетність забезпечення мобільності та широкі можливості для місцевих підходів, сприяють розвитку зайнятості в прикордонних регіонах. Ці принципи розвитку місцевої політики зайнятості, відображені в правових та організаційно-економічних механізмах, у прикордонних регіонах країн – членів Європейського Союзу мають стати основою формування політики зайнятості в прикордонних регіонах України та сусідніх держав, що дозволить зменшити нелегальні потоки мігрантів, рівень безробіття та соціальної напруженості і створить додаткові можливості для самореалізації, підвищення кваліфікації та поліпшення матеріального становища населення цих регіонів.

Список використаних джерел

1. Цибульська Ю. О. Транскордонне партнерство – форма взаємодії між суб'єктами та учасниками транскордонного співробітництва / Ю. О. Цибуль-

- ська, О. Б. Цісінська, М. О. Гусева // Рекомендації щодо впровадження нових форм транскордонного співробітництва / кол. авторів за ред. Н. А. Мікули ; НАН України. Інститут регіональних досліджень – Львів, 2010. – 150 с.
2. Лісабонська стратегія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://europa.dovidka.com.ua/1.html#_Lisbon_Strategy
 3. Європейська стратегія зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://europa.dovidka.com.ua/ee.html#_Тос90362164
 4. Дані European Statistical Office (дата оновлення: 03.06.2014) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database
 5. Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries [Internet resource] / The European Job Mobility Portal. – Available from: http://ec.europa.eu/social/key_Documents.jsp?advSearchKey=Scientific+Report+on+the+Mobility+of+Cross-Border+Workers&mode=advancedSubmit&langId=en&search=Search
 6. Integrated Guidelines for Growth and Jobs http://www.espa.gr/elibrary/integrated_guidelines_Growth_Jobs_en.pdf
 7. Improving information for commuters in European border regions (2011-2012). Retrieved from http://www.aebr.eu/en/activities/projects_programmes_detail.php?project_id=18
 8. Europe-2020. Retrieved from http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/flagship-initiatives/index_en.htm
 9. EQUAL Initiative. Retrieved from http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/index.html

Цибульська Ю. О. Европейский опыт обеспечения конкурентоспособности трансграничных рынков труда.

Рассмотрен опыт Европейского Союза по развитию взаимодополняющего, конкурентоспособного и свободного трансграничного рынка труда и механизмы обеспечения его конкурентоспособности.

Ключевые слова: рынок труда, трансграничный рынок труда, конкурентоспособность трансграничного рынка труда, механизмы обеспечения взаимодействия.

Tsybulska Y. O. Experience of the European Union in cross-border labor markets competitiveness ensuring.

The experience of the of the European Union on complementary, competitive and free cross-border labor market formation as well as the main mechanisms of its competitiveness ensuring are outlined in the article.

Keywords: labor market, cross-border labor market, competitiveness of cross-border labor market, mechanisms for interaction ensuring.