

---

---

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

---

---

УДК 331.5

Л. В. Боярчук, аспірант

**ЗАСТОСУВАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ В РОБОТІ  
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**Анотація.** Розглянуто напрями державного регулювання зайнятості в зарубіжних країнах, Європейську стратегію зайнятості (*European Employment Strategy*), міжнародні стандарти, які містять специфічні вимоги у сфері соціальної відповідальності, що стосуються використання дитячої праці, тривалості робочого часу, оплати праці, застосування дисциплінарних заходів, а також неприйнятності дискримінації прав працівників. Проаналізовано основні принципи роботи служб зайнятості. Висвітлено функції Всесвітньої Асоціації державних служб зайнятості (*WAPES*). Проаналізовано роботу мережі *EURES*, яка полегшує переміщення працівників у межах Європейського Союзу та Європейського економічного простору.

**Ключові слова:** зайнятість населення, попит на робочу силу, пропозиція на робочу силу, ринок праці, Всесвітня Асоціація державних служб зайнятості (*WAPES*).

Л. В. Боярчук, аспірант

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА В РАБОТЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ**

**Аннотация.** Рассмотрены направления государственного регулирования занятости в зарубежных странах, Европейская стратегия занятости (*European Employment Strategy*), международные стандарты, которые содержат специфические требования в области социальной ответственности, касающиеся использования детского труда, продолжительности рабочего времени, оплаты труда, применения дисциплинарных мер, а также неприемлемости дискриминации прав работников. Проанализированы основные принципы работы служб занятости. Освещены функции Всемирной Ассоциации государственных служб занятости (*WAPES*). Проанализирована работа сети *EURES*, которая облегчает перемещение работников в рамках Европейского Союза и Европейского экономического пространства.

**Ключевые слова:** занятость населения, спрос на рабочую силу, предложение на рабочую силу, рынок труда, Всемирная Ассоциация государственных служб занятости (*WAPES*).

L. V. Boyarchuk, postgraduate student

**THE USE OF FOREIGN EXPERIENCE IN WORK OF STATE EMPLOYMENT SERVICE  
OF UKRAINE**

**Abstract.** The directions of state regulation of employment in foreign countries, the European employment strategy, international standards which contain specific requirements in the area of social responsibility concerning the use of child labor, working hours, remuneration of labor, disciplinary measures, as well as the unacceptability of the discrimination of rights of workers are considered. The basic principles of employment services are analyzed. The functions of the World Association of public employment services (*WAPES*) are illustrated. The work of the *EURES* network, which facilitates the movement of employees in the European Union and the European Economic Space are analyzed.

**Keywords:** population employment, labor demand, the offer on a labor, a labor market, the World Association of public services of employment (*WAPES*).

---

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

---

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах реформування української економіки та її євроінтеграційних прагнень суттєвого значення набуває вивчення та запозичення зарубіжного досвіду державного регулювання зайнятості населення, оскільки економічне зростання країни та добробуту її громадян ґрунтується на збереженні норм соціальної справедливості. Економічно розвинені країни та міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до саме тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства.

**Постановка проблеми.** В умовах складних системних перетворень в Україні досить актуальним є врахування та використання зарубіжного досвіду при розробці принципів формування державної політики зайнятості. Але слід зазначити, що запозичення такого досвіду не завжди легко адаптується до реалій української економіки і тому потребує здійснення фундаментальних наукових досліджень.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій літературі існують напрацювання стосовно питання державного регулювання зайнятості населення, яке перебуває в центрі уваги праць багатьох українських вчених-економістів, серед яких: Е. Лібанова, Д. Богиня, В. Васильченко, М. Данюк, Н. Забута [4, с. 76], М. Махсма [5, с. 11], В. Островерхов [6, с. 6], О. Штанська [7], В. Дружиніна, А. Мельник, І. Гнібіденко, О. Грішнова, В. Скуратівський та ін. Але незважаючи на цінність проведених досліджень, питання мінімізації кількості безробітних в Україні залишаються невирішеними та потребують подальшого дослідження.

**Постановка завдання.** Метою статті є вивчення зарубіжного досвіду з питання державного регулювання зайнятості, розгляд функцій Всесвітньої Асоціації державних служб зайнятості та компетенцій мережі EURES, а також можливість адаптації вимог міжнародних стандартів до реалій українського сьогодення.

**Виклад основного матеріалу.** В Україні регулювання ринку праці перш за все базується на нормативно-правовій базі і ґрунтується на основних положеннях Конституції України, Кодексу Законів про працю, Законів України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про охорону праці", "Про освіту", "Про колективні договори і угоди", "Про підвищення соціальних гарантій для трудящих", "Про основи соціального захисту інвалідів в Україні", "Про державну допомогу сім'ям із дітьми", Генеральних та галузевих (тарифних) угодах, колективних договорах та регіональних програмах зайнятості населення, Постанові КМУ "Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу", Наказі Мінсоцполітики "Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітними підприємницької діяльності", Постанові Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття "Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю" та інших нормативно-правових актах. Крім того, існує низка додаткових соціальних гарантій у сфері зайнятості. Широкого впровадження на підприємствах, в організаціях та установах України набули вимоги міжнародних стандартів SA 8000 «Соціальна відповідальність», ISO 9001 «Система управління якістю», ISO 9000 «Системи менеджменту якості», ISO 14000 «Системи екологічного менеджменту», OHSAS 18001 "Система управління охороною праці та виробничої безпеки" та ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності».

Так, наприклад, стандарт SA 8000 розроблений Консультативною Народою Ради Агентства по Економічних Пріоритетах Акредитації (CEPAA), членами даної організації є компанії, професійні союзи, неурядові організації, органи по сертифікації, академічні організації. Метою даного стандарту є сприяння постійному поліпшенню умов наймання і здійснення трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Стандарт SA 8000 спрямований на забезпечення привабливості умов наймання для співробітників, поліпшення умов їхньої праці і життєвого рівня. Компанії, у яких менеджмент здійснюється відповідно до вимог стандарту SA 8000, мають конкурентну перевагу, яка полягає у високій мотивації персоналу, що у свою чергу дозволяє ефективніше застосовувати сучасні системи менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому по-

---

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

---

стійну рентабельність. Стандарт містить специфічні вимоги у сфері соціальної відповідальності, що стосуються використання дитячої праці, тривалості робочого часу, питань оплати праці, застосування дисциплінарних заходів, а також неприйнятність будь-якого виду дискримінації. Такі стандарти, як ISO 9000, ISO 14000, OHSAS 18001, доповнюють стандарт SA 8000, забезпечуючи основу для інтеграції у рамках загальної системи менеджменту, що веде до скорочення ризиків і підвищення прибутковості компанії.

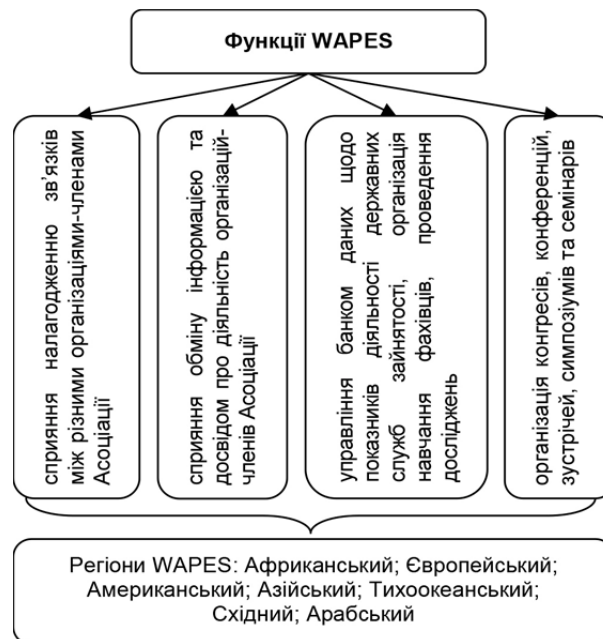
Міжнародний стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності» є добровільною настановою з соціальної відповідальності і не є документом, що передбачає сертифікацію, як ISO 9001 та ISO 14001. Згідно з ISO 26000 компанія включає такі компоненти, як захист прав людини, навколишнього природного середовища, безпеку праці, права споживачів та розвиток місцевих громад, а також організаційне управління та етику бізнесу. Цей стандарт надає інструкції щодо основних принципів соціальної відповідальності, ключових питань, що мають відношення до соціальної відповідальності, а також щодо шляхів впровадження соціально відповідальної поведінки до існуючих стратегій, систем, практик та процесів організації. Він наголошує на важливості результатів та діяльності у сфері соціальної відповідальності та її удосконаленні. Вищезазвані міжнародні стандарти адаптовані до ведення соціально-економічної політики України щодо використання дитячої праці, тривалості робочого часу, оплати праці, підвищення соціальної відповідальності та недопущення дискримінації прав працівників.

Функцію регулювання попиту та пропозиції на робочу силу в Україні здійснює Державна служба зайнятості, яка розпочала свою роботу у 20-ті роки ХХ ст. Для роботи з безробітними були створені біржі праці, які мали обмежені функції - сприяння у працевлаштуванні та виплати матеріальної допомоги. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 19) Державна служба зайнятості виконує такі функції:

- 1) аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- 2) консультує громадян, власників підприємств, установ та організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, про вимоги, що ставляться до професій, та з інших питань, корисних для сприяння зайнятості населення;
- 3) веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- 4) надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ та організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників;
- 5) організує у разі потреби професійну підготовку й перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що ведуть підготовку і перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку та визначенні змісту курсів навчання і перенавчання;
- 6) надає послуги з працевлаштування та професійної орієнтації громадянам, які бажають змінити професію або місце роботи, вивільненим працівникам і незайнятому населенню;
- 7) реєструє безробітних та надає їм допомогу у межах своєї компетенції;
- 8) бере участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості та у розробці заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення.

Слід зазначити, що Державна служба зайнятості України з 2003 року є членом Всесвітньої Асоціації державних служб зайнятості (WAPES). Всесвітня Асоціація державних служб зайнятості є міжнародною неприбутковою організацією, що вільно об'єднує національні громадські установи або урядові інституції, які несуть відповідальність за проведення політики на ринку працевлаштування. Співзасновником WAPES є Міжнародна організація праці (МОП). WAPES виконує певні функції у своїй діяльності (рис. 1) [2; 3].

## ЕКОНОМІКА ПРАЦІ



**Рис. 1. Функції WAPES**

*Джерело:* складено автором.

Головним інструментом визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів є Європейська стратегія зайнятості (від англ. European Employment Strategy). Для реалізації даної стратегії зайнятості розроблений «відкритий метод координації», тобто Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють «Спільний звіт». Потім Комісія виносить свої пропозиції, а Рада затверджує «Головні напрямки щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомагає Раді в цій роботі Комітет із зайнятості, який здійснює моніторинг політики держав членів ЄС у сфері зайнятості та ринків праці та сприяє її координації [1; 35].

У свою чергу, в листопаді 1994 року була створена Європейська служба працевлаштування EURES (The European Job Mobility Portal), яка розпочала свою діяльність, спираючись на роботу 450 європейських радників (Euroadvisers), експертів у галузі європейського ринку праці. Метою мережі EURES є надання інформації роботодавцям та працівникам щодо пошуку роботи по всій Європі з метою полегшення пересування працівників у межах Європейського Союзу (ЄС) та Європейського економічного простору, а тим самим розвиток справжнього, європейського ринку зайнятості. Діяльність EURES спирається на взаємодію Комісії та державних служб зайнятості держав-членів Європейського Союзу, а також відповідних служб у Норвегії та Ісландії. EURES спрямовує свою діяльність на користь зменшення структурних бар'єрів на ринку праці, поєднання процесів навчання та працевлаштування на рівні Співтовариства, а також на користь боротьби з безробіттям. Дана служба має дві бази даних: перша містить інформацію щодо вільних робочих місць у всіх державах, а друга стосується загальної інформації про умови життя та праці в цих країнах, а також про регіональні ринки праці. Європейська служба працевлаштування займається такими питаннями:

- розвитком співпраці між державами-членами ЄС, а особливо між службами зайнятості та Комісією;
- обміном інформацією про вакансії та заявами на рівні Співтовариства;
- обміном інформацією між державами-членами ЄС про умови життя та праці;
- створенням відповідних структур, які надаватимуть інформацію про мобільність у прикордонних регіонах;
- обміном інформацією, яка стосується ситуації та тенденцій на ринку праці.

## ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Міжнародні принципи регулювання ринку праці застосовуються в діяльності Державної служби зайнятості, а саме:

- 1) безкоштовність наданих послуг;
- 2) доступність, тобто надання послуг у рівній мірі всім суб'єктам ринку праці, як тим, хто шукає роботу, так і тим, хто шукає робочу силу;
- 3) добровільність - відсутність будь-якого примусу у трудовому посередництві;
- 4) рівність - надання послуг усім громадянам без будь-якої дискримінації;
- 5) відкритість - надання повної інформації щодо працевлаштування, вільних робочих місць, чинних законодавчих актів стосовно зайнятості й безробіття.

Також в Україні розвинений профспілковий рух, який здійснює свою діяльність на умовах трипартизму, що є досить позитивним досвідом у сфері регулювання трудових відносин, як і в більшості країн світу. Слід зазначити, що у главі XVI «Професійні спілки» Кодексу законів про працю регламентоване право громадян на об'єднання у професійні спілки відповідно до Конституції та Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

**Висновок.** Державна служба зайнятості України тісно співпрацює з міжнародними організаціями у сфері зайнятості та соціальної захищеності працівників, а також разом з громадськими організаціями створює різноманітні програми з метою сприяння зайнятості населення. Таким чином, здійснивши аналіз зарубіжного досвіду в сфері державного регулювання зайнятості населення, можна сказати, що законодавство України стає більш адаптованим до міжнародного законодавства і сучасних життєвих реалій. Але в деяких питаннях більшої уваги потребує адаптація населення до законодавчих норм. При цьому основними завданнями держави є забезпечення такої політики, яка зможе відповідати на виклики світової економіки і мотивувати самостійну відповідальність громадян за свій добробут, оскільки лише реалізація власних зусиль та ініціативи кожним учасником господарської діяльності в умовах вільної конкуренції може призвести до зростання і власного благополуччя, і добробуту всього суспільства в цілому.

### Література

1. Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы // Программа Европейского Союза Europe Aid для Российской Федерации. – М. : Права человека, 2005. – 98 с.
2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=179362&cat\\_id=366755](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=179362&cat_id=366755).
3. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=343406&cat\\_id=4713800](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=343406&cat_id=4713800).
4. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід / Н. Забута // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. – № 5. – С. 76-82.
5. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки / М. Махсма // Україна: аспекти праці. - 2007. - № 4. – С. 10-15.
6. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи [Електронний ресурс] / В. Островерхов. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Rarpsu/2009\\_14/Ostroverkhov.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf).
7. Штанська О. В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості [Електронний ресурс] / О. В. Штанська. // Державне будівництво. - 2008. - № 1. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu\\_2008\\_1\\_80.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/DeBu_2008_1_80.pdf).

### References

1. European Union. (2005). *Trudovoe i sotsialnoe pravo Evropeyskogo Soyuz: dokumenty i materialy [Labor and social justice of the European Union: documents and materials]*. Moscow: Prava cheloveka [in Russian].
2. Ofitsiyniy sait Derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy [The official website of the State Employment Service of Ukraine]. (n.d.). [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua) Retrieved from [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=179362&cat\\_id=366755](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=179362&cat_id=366755) [in Ukrainian].
3. Ofitsiyniy sait Derzhavnoi sluzhby zainiatosti Ukrainy [The official website of the State Employment Service of Ukraine]. (n.d.). [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua) Retrieved from [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=343406&cat\\_id=4713800](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=343406&cat_id=4713800). [in Ukrainian].
4. Zabuta, N. (2009). *Rehulivannia zainiatosti naselennia: teoriia i zarubizhnyi dosvid [Regulation of employment of inhabitants: theory and international experience]*. *Ekonomika. Problemy ekonomichnoho stanovlennia - Economy. Problems of economic formation*, 5, 76-82 [in Ukrainian].
5. Makhsma, M. (2007). *Svitovi tendentsii transformatsii zainiatosti naselennia v umovakh hlobalizatsii ekonomiky [Global trends of transformation of inhabitants' employment in a globalized economy]*. *Ukraina: aspekty pratsi - Ukraine: labor aspects*, 4, 10-15 [in Ukrainian].

---

---

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

---

---

6. Ostroverkhov, V. (2009). *Vykorystannia zarubizhnogo dosvidu dlia vdoskonalennia kontseptsii zainiatosti Ukrainy v umovakh kryzy [The use of foreign experience to improve the concept of employment in Ukraine under conditions of crisis].* Retrieved from [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Rarpsu/2009\\_14/Ostroverkhov.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf). [in Ukrainian].

7. Shtanska, O. V. (2008). *Zarubizhnyi dosvid vzaiemodii derzhavnoi molodizhnoi polityky ta polityky zainiatosti [Foreign experience of interaction of state youth policy and employment policy]. Derzhavne budivnytstvo - State building, 1* [in Ukrainian].

Надійшла 21.02.2015