

8. Полішко Н.Л. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівника / Н.Л. Полішко // Юридична наука. – 2012. – № 1. – С. 59–65.
9. Танасевич О. Окремі аспекти співвідношення підстави та умов притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику / О. Танасевич // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 12. – С. 109–113.
10. Чанишева Г.І. Відповідальність роботодавця за трудовим законодавством / Г.І. Чанишева // Публічне право. – 2016. – № 2. – С. 225–232.
11. Черкасов О.В. Вина як умова матеріальної відповідальності роботодавця / О.В. Черкасов // Трудове право в контексті розбудови громадянського суспільства : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Путивль, 14–16 черв. 2012 р.). – Путивль, 2012. – С. 221–224.
12. Шамшина І.І. Щодо вдосконалення правового регулювання відповідальності роботодавця в умовах ринкових відносин / І.І. Шамшина // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – Луганськ, 2013. – № 26. – С. 33–40.

УДК 349.2

ЯКОВЕНКО Р.В.

ЗАПОЗИЧЕННЯ ДОСВІДУ ІНШИХ КРАЇН ЯК ШЛЯХ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті досліджено передовий зарубіжний досвід окремих країн (Швеції, Німеччини, Нідерландів та Данії) щодо правового регулювання забезпечення зайнятості населення. Автор відзначає його позитивні риси, які доцільно перейняти та застосувати в Україні для удосконалення чинного законодавства в зазначеній сфері.

Ключові слова: *правове регулювання, зайнятість населення, безробітний, адаптація законодавства, професійна підготовка, професійна орієнтація.*

В статье исследован передовой зарубежный опыт отдельных стран (Швеции, Германии, Нидерландов и Дании) относительно правового регулирования обеспечения занятости населения. Автор отмечает его положительные черты, которые целесообразно перенять и применить в Украине для совершенствования действующего законодательства в указанной сфере.

Ключевые слова: *правовое регулирование, занятость населения, безработный, адаптация законодательства, профессиональная подготовка, профессиональная ориентация.*

This article explores some advanced experience of foreign countries (Sweden, Germany, the Netherlands and of Denmark) on the legal regulation of employment. The author noted its positive features, which should be to adopt and implement in Ukraine at improving the current legislation in the given area.

Key words: *legal regulation, employment, unemployed, adaptation of legislation, training, professional orientation.*

Постановка проблеми. Україна, обравши шлях зближення з країнами Європейського Союзу та майбутньої євроінтеграції, повинна також усвідомлювати, що їй необхідно забезпечити своє повноправне членство та досягти характеристик державно-правової реальності нарівні з іншими розвиненими країнами Європи та світу. Саме в цьому контексті вивчення досвіду інших зарубіжних країн у сфері правового регулювання зайнятості, виокремлення його основних по-

ложень та напрямів і розроблення механізмів його впровадження в Україні є одними зі шляхів удосконалення правового забезпечення зайнятості населення в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засади формування ефективної політики зайнятості як на національному, так і на регіональному рівнях є предметом досліджень багатьох науковців: М.І. Долішнього, С.М. Злупка, Л.М. Ільч, Е.М. Лібанової, М.І. Пітюлича, І.Я. Садової, Л.К. Семів, С. Трубича, Л. Чвортко, Л.Т. Шевчук. Зазначені науковці здійснили значний внесок в наукову доктрину трудового права щодо напрацювання основних теоретичних положень із дослідження вищевказаної проблематики.

Зараз відсутнє єдине комплексне дослідження саме проблематики впровадження зарубіжного досвіду як одного з напрямів удосконалення чинного законодавства про зайнятість населення, що зумовлює актуальність та нагальність цього дослідження.

Метою статті є висвітлення основних тенденцій передового досвіду правового регулювання та державного управління у сфері забезпечення зайнятості, виділення його найбільш позитивних рис, які доцільно запровадити в Україні.

Виклад основного матеріалу. Сферу зайнятості можна розглядати як своєрідний лакмусовий папірець, який характеризує загальне макроекономічне становище країни, структуру її національної економіки, рівень розвитку ринкових форм господарювання, інституційне забезпечення соціально-трудова відносин, рівень підприємницької активності населення тощо. Безробіття існує також і в країнах Європи та інших країнах далекого та ближнього зарубіжжя, проте з ним уряди усіх країн ефективно борються.

На думку Й.П. Звонар, на основі відмінностей у рівні зайнятості населення країни ЄС можна умовно поділити на три групи. До першої з них доцільно віднести країни з високим (вище 70%) рівнем зайнятості – Швецію, Данію, Німеччину, Фінляндію, Нідерланди, Австрію та Естонію. Для цих країн характерним є високий рівень розвитку інфраструктури ринку праці, можливості поєднувати трудову діяльність з професійним навчанням, що позитивно впливає на рівень зайнятості молоді, особливий трудовий менталітет. Другу групу формують країни із середнім рівнем зайнятості населення віком 20-64 роки (не нижче 60%) – Великобританія, Франція, Литва, Латвія, Чехія та ін. Ці країни мають конкурентоспроможну економіку, збалансований розвиток різних галузей національного господарства, також їм притаманний високий ступінь інтегрованості в єдиний економічний простір, як європейський, так і світовий. Щодо третьої групи країн, рівень зайнятості населення яких нижче 60%, то сюди входять переважно нові члени ЄС та так звані постсоціалістичні держави – Польща, Словаччина, Угорщина, Румунія, а також країни Південної Європи – Італія, Іспанія, Греція, Хорватія, Мальта [1, с.146].

Тож надалі доцільно дослідити досвід правового регулювання забезпечення зайнятості населення окремих передових країн зі здобутками в окресленій сфері.

Однією з найбільш розвинутих у соціально-економічному аспекті країн є Швеція, характерною особливістю якої є поєднання політичної стабільності, стійкого економічного зростання, високого рівня соціального захисту та гідного рівня добробуту суспільства. Політика ринку праці Швеції є частиною економічної політики, а питання зайнятості завжди належали до пріоритетів шведських політиків і посадовців. Державна служба зайнятості Швеції є урядовою установою, яка відповідальна за втілення політики зайнятості [2, с. 78]. Сьогодні Державна служба зайнятості (далі – ДСЗ) Швеції надає послуги клієнтам через Інтернет, телефонні служби, місцеві бюро. У цьому є досить багато схожих рис із діяльністю ДСЗ України. Стратегічне завдання ДСЗ – сприяти належному функціонуванню ринку праці шляхом: більш ефективного «зведення» вакансій і шукачів роботи, як чоловіків, так і жінок; адаптації заходів і програм до попиту на робочу силу та потреб ринку праці; скорочення терміну безробіття тих жінок і чоловіків, чий шлях до ринку праці є найбільш тривалим [3].

В основі шведської політики активного ринку праці лежить ідея надання безробітним можливості досягти професійної мобільності, що зумовлює вкрай важливу роль їх професійного перенавчання. У пік безробіття в 1990-х роках навчання було ключовим компонентом стратегії подолання проблем безробіття працівників кризових галузей шляхом забезпечення мобільності робочої сили та її спроможності адаптуватися до нових умов.

Шведським безробітним пропонується навчання кількох типів. Більшість професійних навчальних курсів є відносно короткими за тривалістю (у середньому чотири місяці) і спеціалізованими за змістом. За кількісний цільовий показник взято влаштування 70% слухачів курсів професійного (пере)навчання на постійну роботу протягом трьох місяців після закінчення курсів.

Шведська модель соціального забезпечення спирається на політику, спрямовану на досягнення повної зайнятості населення та загальнообов'язкове соціальне страхування.

Функції призначення та виплати соціальної допомоги покладаються на органи місцевого самоврядування, а правила призначення допомоги встановлюються на державному рівні і прописані в Законі про соціальні послуги. Визначені законом базові правила застосовуються на муніципальному рівні. 1982 року було прийнято закон, який надав всім шведам та іноземцям, які постійно проживають у Швеції, право на одержання соціальної допомоги в разі відсутності інших засобів до існування. У Швеції адміністративне управління страховою та соціальною допомогою з безробіття здійснюється окремо, відповідно Державною службою зайнятості (Arbetsformedlingen або ABS) та Агентством з соціального страхування. Страхування на випадок безробіття є добровільним, але право на базову допомогу з безробіття мають всі особи, які задовольняють встановлені вимоги щодо тривалості трудового стажу.

Хоча кожен муніципалітет має право встановлювати власний набір послуг безробітним, загалом існує три основних етапи обслуговування безробітних одержувачів допомоги:

1) Протягом перших трьох місяців після призначення допомоги безробітний шукає роботу власними силами. При цьому він періодично телефонує до кол-центру і доповідає про результати пошуків.

2) У період з 91-й по 300-й день безробітному приділяється індивідуальна увага; з ним проводить співбесіди соціальний працівник-консультант. Безробітному надається можливість взяти участь у програмі сприяння працевлаштуванню; йому можуть запропонувати, скажімо, пройти курс професійного (пере)навчання.

3) На 301-й день безробітний втрачає право на одержання страхової допомоги з безробіття і підпадає під дію «Програми гарантування зайнятості та розвитку», участь в якій організована в три етапи: інтенсивна підтримка з боку індивідуального консультанта, «занурення» в ринок праці через стажування чи навчання і, за необхідності, субсидована зайнятість (Грівер та ін., 2007 р.). [4, с.10-12].

Щодо досвіду Німеччини у сфері забезпечення зайнятості слід зазначити, що держава акцентує свою увагу переважно на заходах зі збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників [5]. У Німеччині реформа Федеральної служби зайнятості Федерального міністерства соціальних питань (ВМА) була розпочата після ухвалення у 1995 р. нової організаційної концепції під назвою «Офіс служби зайнятості 2000». Головними принципами реформи всієї німецької ДСЗ були орієнтація послуг на потреби клієнта, ефективне й економічно вигідне надання послуг, сприяння задоволеності клієнта та професійному успіху працівників [6, с. 39]. У Німеччині функції працевлаштування у службі зайнятості здійснюються відповідно до класифікації професій з урахуванням особливостей місцевих ринків робочої сили [7].

Розглядаючи позитивний досвід Нідерландів, слід зауважити, що за період з 1980-х років у службах зайнятості та соціальної допомоги Нідерландів сталися численні зміни. Система із централізованим адміністративним управлінням та активною участю соціальних партнерів трансформувалася в децентралізовану систему, у якій муніципалітети залучають до надання послуг сторонні приватні організації. Два нові закони суттєво змінили роботу служб зайнятості та соціальної допомоги. Закон про інституційну структуру зайнятості і доходів 2002 року (Structuur Uitvoering Werk en Inkomen) було ухвалено для усунення зайвих елементів інституційної структури надання послуг сприяння працевлаштуванню та перегляду умов призначення соціальної допомоги та допомоги з безробіття. Вважається, що його впровадження поліпшило якість послуг безробітним завдяки створенню нового органу страхування на випадок безробіття (Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen – управління соціального страхування, UWV) та залученню муніципалітетами сторонніх організацій до надання послуг працевлаштування більшості категорій клієнтів. Іншим важливим законом став Закон про роботу і соціальну допомогу 2004 року, який дав поштовх подальшій децентралізації та дерегулюванню [4, с. 13-14]. Для підвищення якості роботи ДСЗ Фінляндії оцінюється також її відповідність вимогам «Фінської нагороди якості», що є аналогом системи стандартизації якості EFQM [6, с. 40].

З аналізу датського досвіду можна зауважити, що поєднання послуг сприяння працевлаштуванню для одержувачів обох типів допомоги з безробіття – страхової та соціальної – дозволяє уніфікувати види та якість послуги обом категоріям безробітних. Профілювання безробітних осіб та індивідуальний підхід до обслуговування кожного клієнта центрів працевлаштування допомагає ефективніше й дієвіше забезпечити повернення безробітних до роботи. Децентралізація

служб зайнятості з передачею більшості відповідних функцій на муніципальний рівень дає змогу краще враховувати місцеві потреби і фінансово заохотити муніципалітети до якнайшвидшого працевлаштування одержувачів допомоги з безробіття [4, с. 3-4].

Продовжуючи досліджувати передовий досвід Данії у сфері забезпечення зайнятості населення, слід виділити той факт, що в Данії Державна служба зайнятості (AF) використовує модель EFQM, яка складається з дев'яти елементів, що демонструють зв'язок між можливостями і результатами розвитку в перспективі. Можливості містять структуру та культуру управління, політику та стратегію, управління персоналом, ресурси та робочі процеси. Елементами результатів є досягнення показників продуктивності, задоволеності користувача, задоволеності персоналу і вплив на місцеву громаду та на суспільство загалом. Модель EFQM визначає зв'язок між Міністерством праці і ДСЗ на національному та регіональному рівнях і використовується для розроблення так званих «контрактів продуктивності» [6, с. 40].

Система нормативно-правового забезпечення зайнятості України з урахуванням закордонного досвіду повинна розвиватися такими шляхами:

1) поряд з існуванням єдиного спеціального закону про зайнятість населення та загальних регламентованих ним заходів сприяння та забезпечення зайнятості населення, а також загальних порядків та умов надання послуг з працевлаштування, профорієнтації, професійного навчання та перекваліфікації, надання допомоги з безробіття тощо розробляти додаткові спеціальні програми щодо закріплення конкретних індивідуально орієнтованих заходів забезпечення та сприяння зайнятості окремих категорій осіб (інвалідів, молоді, осіб пенсійного віку або осіб старших за 45 років, жінок тощо) із закріпленням обсягів фінансування, чітких завдань, які повинні бути досягнуті під час реалізації таких програм (у цифрах – кількість працевлаштованих та інші показники), відповідальних осіб і строків виконання таких завдань;

2) впровадження системи управління та контролю за якістю діяльності центрів зайнятості та інших органів та установ у сфері забезпечення зайнятості населення, які передбачали визначення та аналіз потреб клієнта, аналіз і перебудову взаємодії між організацією та клієнтами, а також розроблення і моніторинг стандартів на послуги;

3) треба розробити більш диференційовану систему та перелік видів заходів і форм соціального захисту та заходів сприяння у працевлаштуванні для різних категорій осіб, які шукають роботу та зареєстровані як безробітні, зокрема, диференціювати розміри допомоги з безробіття за віковими групами, виділяти серед осіб, що зареєстровані як безробітні: осіб, що готові та здатні приступити до роботи, осіб, що характеризуються наявністю перепон у працевлаштуванні (інваліди, особи з відсутністю будь-якої кваліфікації тощо), осіб, які характеризуються необхідністю використання додаткових гарантій при працевлаштуванні та спеціальних умовах праці (жінки, що мають неповнолітню дитину, особи віком від 16 до 18 років тощо);

4) змістити акцент державної політики зайнятості населення на більш активну увагу до професійної орієнтації та професійної підготовки населення;

5) децентралізація надання послуг зі сприяння та забезпечення зайнятості – перенесення основного обсягу повноважень щодо надання таких послуг на органи місцевого самоврядування, оскільки вони є найбільш наближеними до реальних потреб громадян кожної територіальної громади в контексті проведення адміністративно-територіальної реформи та перерозподілу обсягів фінансування та ресурсної бази кожної територіальної громади;

6) на законодавчому рівні визначити механізм взаємодії та обміну інформацією між органами державної влади, що забезпечують проведення політики у сфері зайнятості населення, органами місцевого самоврядування, роботодавцями, суб'єктами, що надають посередницькі послуги з працевлаштування щодо актуальних вакансій на ринку праці, найбільш затребуваних професій, наявності пропозиції кадрів для працевлаштування (реєстр безробітних з актуальними для роботодавців даними) та іншою інформацією, затвердивши із цього приводу окремих порядок;

7) підвищення компетенції та кваліфікації кадрів, що працюють у центрах зайнятості, шляхом запровадження в їх структурі відділу з питань менеджменту якості наданих послуг та проведеної діяльності, запровадження окремих курсів підвищення кваліфікації, систематичне проведення різноманітних тренінгів та навчання роботи з різними категоріями клієнтів, підтримання знань чинного законодавства та вивчення його новел;

8) розробити державні програми забезпечення житлом осіб та молоді, що сприяє підвищенню їхньої трудової активності та пошуку роботи не лише в межах населеного пункту проживання, а й в інших населених пунктах, навіть у сільській місцевості, цьому сприятиме розвиток підприємництва, а також виплати одноразової допомоги на підтримку добробуту тощо;

9) удосконалити систему добровільного страхування на випадок безробіття та відокремити страхові виплати у зв'язку з безробіттям, які повинні залежати виключно від розміру сплати внеску кожною конкретною особою, від соціальних виплат, які надаються державою для усіх осіб на відповідному рівні, не нижчому від мінімальних життєвих стандартів;

10) велику увагу слід приділити працевлаштуванню молоді та розробленню відповідних державних програм стратегічного розвитку;

11) забезпечення внутрішньоєвропейської мобільності працівників, тобто забезпечення Україною можливості в майбутньому працевлаштування власних громадян у всіх країнах Єврозони, визнання іншими країнами Євросоюзу дипломів та інших документів про освіту, отримання фактичної кваліфікації та професії, навичок і здібностей, що актуальні для далекого зарубіжжя;

12) розвиток законодавчого забезпечення активного залучення недержавних надавачів послуг із працевлаштування до участі в процесі забезпечення зайнятості населення тощо.

Висновок. Отже, в сучасних умовах, коли одним із пріоритетів України є інтеграція у європейський простір, Україні можливо і необхідно враховувати відповідні позитивні тенденції та напрямки розвитку законодавства про забезпечення зайнятості населення в зарубіжних країнах, їх доцільно перейняти та застосувати в Україні для удосконалення чинного законодавства в зазначеній сфері. Водночас запозичення досвіду зарубіжних країн щодо правового регулювання зайнятості населення повинне відбуватися за допомогою механізму адаптації чинного законодавства України.

Список використаних джерел:

1. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливість її застосування в Україні / Й.П. Звонар // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка. – 2015. – Вип. 2 (1). – С. 145-150.

2. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія із зарубіжний досвід / Н. Забута // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. – № 5. – С. 76-82.

3. Холодницька А.В. Адаптація зарубіжного досвіду у сфері державного регулювання зайнятості населення до реалій України / А.В.Холодницька, Л.В.Боярчук // Innovative solutions in modern science № 1 (1). – 2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : naukajournal.org/index.php/ISMDS/article/download/727/885.

4. Передовий досвід організації взаємодії служб зайнятості і соціальної допомоги // CASE Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.case-ukraine.com.ua/archive/u/.../f7126f85c58835fb4313077497878620.pdf.

5. Удовікова К.Є. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / К.Є. Удовікова. – ФСЕУ ХарРІ НАДУ, 2012.

6. Длугош О. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг / О. Длугош, В. Дмитрієв-Заруденко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 38-42.

7. Штанська О. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості / О. Штанська [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2008-1/doc/5/08.pdf>.