

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

О. О. Губанов*кандидат юридичних наук, провідний юрист
програми з вивчення проблем адаптації
законодавства України до законодавства ЄС
юридичного факультету**Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

РОЛЬ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ У ПЛАНАХ ДІЙ ЩОДО ЗАЙНЯТОСТІ ДЕРЖАВ – ЧЛЕНІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ВІДПОВІДНО ДО ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СТРАТЕГІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Інтеграція України до Європейського Союзу ставить перед нами задачу вирішення не тільки внутрішньодержавних економічних та політичних питань, а й також соціальних. Одним із найбільш суттєвих, таким, що визначає не тільки рівень добробуту кожної окремої людини, а й у підсумку впливає на рівень економічного розвитку країни загалом, є питання зайнятості населення. Адже не випадково економічно розвинуті країни вважають проблеми зайнятості такими, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства загалом [1, с. 299].

Якщо звернутися до показників зайнятості населення у країнах ЄС, то доцільність запозичення їхнього досвіду стає очевидною. Так, у 2016 р. загальний рівень зайнятості серед населення країн ЄС віком від 20 до 64 років сягнув піку та становив 71,1%, що на відсоток більше за показники 2015 р. При цьому передбачається, що до 2020 р. він становитиме 75%. Проте станом на сьогодні вісім країн (Велика Британія, Данія, Естонія, Литва, Нідерланди, Німеччина, Чехія, Швеція) уже перевищили ці показники [2].

В Україні ж, за даними Державної служби статистики, рівень зайнятості населення станом на 2016 р. становив 56,3% [3], що вказує на необхідність посилення реформаційних процесів у цій сфері та пошуку можливих способів вирішення наявної проблеми. Адже економічна і соціальна вартість безробіття є надзвичайно високою. Вона включає не лише прямі витрати на забезпечення підтримки соціальної безпеки безробітних, а й втрату податку на прибуток, який безробітні мали б сплачувати, як би працювали; підвищене навантаження соціальних служб; зростання рівня бідності, захворювань і злочинності [4, с. 133].

Сьогодні перед Україною стоїть безліч завдань у сфері зайнятості, зокрема, такі: необхідність

підвищення стандартів оплати праці; розробка нової моделі соціального захисту, яка б враховувала найкращий міжнародний досвід та українські умови; забезпечення прозорості системи соціального захисту населення, а також прозорості фінансових потоків системи надання субсидій населенню, правомірність призначення останньої; забезпечення прозорості формування цін і тарифів; широке залучення громадськості під час обговорення соціально важливих питань [5]; активізація роботи щодо імплементації в Україні європейських та міжнародних норм, спрямованих на врегулювання питань зайнятості населення.

З огляду на актуальність та значущість досліджуваної проблематики ставимо собі за мету в межах цієї статті визначитись з основними положеннями Європейської стратегії зайнятості й дослідити особливості політики держав – членів ЄС у цій сфері з тим, аби на основі загальних закономірностей та специфіки її реалізації окремими країнами, що відображається у національних планах дій щодо зайнятості, зробити висновок про роль публічної служби у цих процесах.

Вивченням вказаної проблематики займалися такі науковці: Д.А. Баланда, К.О. Богатирьов, В.В. Деріга, Н.Г. Діденко, О.В. Жадан, Й.П. Звонар, Л.В. Ільчук, Л.В. Кузьменко, Р.І. Шабанов та ін.

Європейська стратегія зайнятості (European employment strategy) була кодифікована в Амстердамському договорі і введена в дію під час Люксембурзької сесії Європейської ради в листопаді 1997 р. (ще до вступу в силу Амстердамського договору) [6]. Значення Амстердамського договору полягало також у тому, що він розширив компетенцію ЄС, надав можливість прийняття директив із питань покращення умов праці та життя, забезпечення гідного соціального захисту, розвитку людських ресурсів у світлі високого

рівня безробіття. Водночас Директиви ЄС, якими встановлювалися мінімальні вимоги, мали тільки доповнювати політику держав-членів. Договір також розширив поняття рівної оплати праці за рівну роботу, включивши до його змісту оплату за рівноцінну роботу [7]. Із цього моменту можна було вважати юридичну базу соціальної та трудової політики сформованою.

Нині Стратегія є головним інструментом визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів. Цілями Стратегії стали забезпечення повної зайнятості, підвищення продуктивності та якості праці, сприяння єдності та згуртованості [8].

У Люксембурзькій стратегії виокремлено чотири теми: 1) підприємницькі якості (entrepreneurship) – готовність до створення нових робочих місць за рахунок скорочення трудових затрат, які не стосуються зарплати та інших форм податкового навантаження зайнятості; 2) відповідність вимогам найму (employability) – сприяння громадянам в отриманні ними додаткових якостей, умінь, які сприятимуть отриманню роботи; 3) адаптивність (adaptability) – вплив на підприємства й індивідів засобами податкового стимулювання; 4) рівність можливостей – сприяння участі жінок у ринку праці, інтеграція інвалідів до трудового життя [9].

Особливість реалізації Європейської стратегії зайнятості визначається тим, що вона базується на «відкритому методі координації». Його специфіка полягає у тому, що замість рішень, які реалізуються примусово, використовуються добровільна співпраця і рішення рекомендаційного характеру. Комісія та Рада Міністрів щорічно аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють «Загальний звіт». Далі Комісія пропонує, а Рада затверджує «Основні напрями у сфері зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні плани дій. Допомогає Раді у цій роботі Комітет із питань зайнятості, створений згідно з Амстердамським договором. Комітет із питань зайнятості виконує функцію моніторингу політики держав-членів у сфері зайнятості та ринку праці, сприяє її координації та висловлює свою думку. У нього входять по два представники від кожної держави-члена та два представники Комісії [10].

Отже, регулювання спільного європейського ринку праці не має жорсткого характеру: кожна країна здійснює власні програми зайнятості, на рівні ЄС здійснюється їх координація на основі загальноєвропейської стратегії та допомога окремим країнам, що недостатньо просуваються на шляху виконання Стратегії. Також на загальноєвропейському рівні чітко визначені мінімальні трудові права і гарантії найманим працівникам [11, с. 71].

Саме використанням відкритого методу координації зумовлена множинність моделей, що реалізуються країнами ЄС у сфері зайнятості. Загалом розрізняють ліберально-сервісну, європейську (континентальну) та скандинавську моделі. Звернімося до характеристики кожної з них.

Ліберально-сервісна модель зайнятості характеризується поширеністю гнучкої форми зайнятості; скороченням зайнятості в переробній промисловості в міру прискорення інформатизації суспільства та відповідним її зростанням у сфері послуг; більш активною участю у трудовій діяльності всіх верств населення та меншою тривалістю періоду безробіття; високими показниками тривалості робочого часу; ліберальним законодавством щодо захисту зайнятості; значною часткою емігрантів у структурі національних трудових ресурсів; суттєвим розривом у розмірі заробітної плати між висококваліфікованими та працівниками з низькою кваліфікацією; меншою поширеністю самозайнятості [12, с. 91].

Європейська (або континентальна) модель за своєю природою є соціал-демократичною. Вона характеризується такими властивостями й рисами: високий рівень правової захищеності працівника; жорсткі норми трудового права, орієнтовані на збереження робочих місць; галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання; високий законодавчо встановлений мінімум оплати праці; відносно невелика диференціація оплати праці [13, с. 65].

У рамках європейської моделі пропонують виокремлювати також південно-європейську, яка представлена Італією, Іспанією, Грецією та Португалією (країнами з порівняно низькими показниками зайнятості серед держав – членів ЄС). Ця модель зайнятості, як зазначають науковці, характеризується значним дуалізмом між традиційним і сучасним секторами [12, с. 91].

Для скандинавської моделі характерними особливостями є більш високий рівень зайнятості населення у віці 15–64 років та високий рівень освіти, що сприяє зменшенню рівня структурного безробіття [12, с. 91].

Водночас усім перерахованим моделям властиві й спільні характеристики. По-перше, багато хто з учених акцентує увагу на тому, що європейська модель є найбільш демократичною. Для неї також загальною характерною функціональною гнучкістю зайнятості, що реалізується на мікрорівні та відображається у значній поширеності гнучких форм зайнятості; порівняно низькі показники тривалості робочого часу; більша поширеність самозайнятості; вищий рівень неповної зайнятості (часткової) [12, с. 91].

Перераховані моделі політики у сфері зайнятості корелюють із моделями соціальної політики, що є цілком природним, оскільки, як уже

зазначалося вище, вирішення названої проблеми перебуває у площині не тільки економічних відносин, а й соціальних. Звернення до характеристики моделей соціальної політики дозволить нам сформулювати більш чітке уявлення про досліджуване явище.

Так, ліберальна соціальна політика, в межах якої реалізується ліберально-сервісна модель зайнятості, ґрунтується на постулаті абсолютної свободи індивіда в економічній сфері. Звідси – економічна доктрина мінімального державного втручання у соціальну сферу. Властивими для цієї моделі є також вибірковість, адресність (на протигагу універсалізму) під час розподілу соціальних виплат; посилення співробітництва між суспільним і приватним секторами в реалізації соціальних програм; розширення системи соціального страхування; активна та динамічна політика прибутків. Така політика спрямована на створення системи, яка б, з одного боку, деякою мірою пом'якшувала соціальну нерівність, а з іншого – робила це таким чином, щоб це не заважало трудовій мотивації населення. Розмір допомоги нужденним не повинен перевищувати певної межі з тим, щоб сприяти бажанню працювати як із боку отримувачів цих допомог, так і взагалі всього населення [14, с. 38–39].

Континентально-європейська модель соціальної політики заснована на об'єднанні зусиль у розв'язанні соціальних проблем, коли відповідальність окремого підприємця замінена системою їхньої обов'язкової колективної відповідальності під контролем держави. Позиції держави є досить сильними; бюджетні відрахування на соціальні заходи приблизно дорівнюють страховим внескам працівників і роботодавців; основні канали перерозподілу перебувають або в руках держави, або під її контролем. При цьому держава прагне надавати перевагу системі страхового захисту. Завдяки цьому розмір соціальної допомоги перебуває у пропорційній залежності від трудових доходів і розмірів відрахувань на страхові платежі. Розмір гарантованих виплат у випадку безробіття залежить від виробничого стажу, а строки – від тривалості сплати страхових внесків, їхньої величини й віку працівника [15].

Скандинавська модель провідну роль у соціальному захисті населення відводить державі і надає базове забезпечення усім громадянам країни з державного й місцевого бюджетів, сформованих за рахунок податків. Розвинутий державний сектор економіки є основою фінансування соціальної сфери, зміцненню якої сприяє високий рівень оподатковування. Пріоритетними завданнями державної соціальної політики вважаються загальна зайнятість, вирівнювання доходів населення та пом'якшення розшарування суспільства за рівнем доходу. Зокрема, всі повинні мати рівну

можливість для одержання освіти, кваліфікації й оплачуваної роботи, тобто стати нормальними самозабезпечуваними членами суспільства. Економічною основою цієї моделі є ефективне виробництво, повна зайнятість, сильні об'єднання роботодавців і профспілок, договірні відносини між ними, які контролюються державою, високий рівень перерозподілу суспільного продукту [15].

Характеристика наведених вище моделей соціальної політики свідчить про те, що ключову роль у її здійсненні відіграють саме органи публічної влади. Якщо звернутися до національного досвіду, то згідно зі ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» до органів, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, належить Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. При цьому головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, тобто Міністерство соціальної політики України [16].

Саме на органи публічної влади, Міністерство соціальної політики України та Державну службу зайнятості України покладається реалізація як активних (створення додаткових робочих місць, надання інформаційних та профорієнтаційних послуг, організація банку вакансій, пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні громадян, допомога громадянам у відкритті своєї справи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності, поліпшення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації, організація тимчасових громадських робіт та ін. [17]), так і пасивних заходів (реєстрація та облік безробітних і незайнятих громадян, які шукають роботу; організація системи надання допомоги по безробіттю; здійснення як грошових, так і негрошових форм підтримки безробітних і членів сімей, котрі перебувають на їх утриманні, тощо [17]) у сфері зайнятості населення.

Отже, можна сміливо констатувати, що саме органи публічної влади відіграють провідну роль у реалізації політики у сфері зайнятості населення. Подібне регулювання можна простежити і на прикладі держав – членів ЄС. Специфіка здійснюваної ними політики конкретизована на рівні

національних планів дій щодо зайнятості, укладених відповідно до Європейської стратегії зайнятості. Водночас слід зазначити, що національна політика будь-якої країни ЄС реалізується у межах однієї з охарактеризованих вище моделей.

Так, наприклад, у межах визначення цілей Національного плану Республіки Ірландія 2017 року (як прикладу країни, в якій реалізується ліберально-сервісна модель), що має назву «Action plan for jobs 2017» [18], окреслено, що його реалізація базується на загальнодержавному підході із залученням органів державної влади всіх рівнів. Зокрема, з метою розвитку та переорієнтації політики у зв'язку з вірогідністю виходу Великобританії з ЄС Планом передбачено здійснення заходів щодо досягнення таких стратегічних цілей: створення 200 тис. робочих місць до 2020 року, включаючи 135 тис. за межами Дубліна; забезпечення належного рівня зайнятості в межах регіонів; розширення торгівлі на наявних ринках та інвестування у них, а також диверсифікація нових ринків; досягнення лідируючих позицій щодо інновацій із метою зростання і диверсифікації складу експорту; досягнення позицій першої п'ятірки світового рейтингу конкурентоспроможності; зростання продуктивності у всіх секторах економіки; підготовка та залучення високопрофесійних спеціалістів.

Згідно з Національним планом Ірландії досягнення вказаних цілей передбачає реалізацію низки заходів щодо розвитку підприємництва (зростання та розширення його масштабів, залучення іноземних інвестицій, розвиток торгівлі, підтримка, забезпечення фінансування), економіки, інновацій, конкурентоспроможності, вирішення проблем у сфері розвитку ринку праці, зміцнення об'єднань підприємницьких структур.

При цьому окремим розділом Плану передбачено заходи щодо стимулювання регіонального розвитку у сфері зайнятості, зокрема за напрямками розвитку регіонального підприємництва та підтримки у створенні і забезпеченні робочих місць у сільській місцевості. Отже, не менш важливу роль за уряд у реалізації політики у сфері зайнятості відіграють місцеві органи влади. З огляду на стратегічні цілі, якими визначено, що пріоритетним є створення робочих місць поза територією столиці держави, ключове навантаження покладається саме на них. Окрім того, у тексті Плану зазначається, що особлива увага буде приділена саме регіонам. Зокрема, вказано, що у всій країні впроваджено вісім регіональних планів дій у сфері зайнятості, що є добрим прикладом того, як місцеві органи влади та місцеві жителі працюють разом для вирішення регіональних проблем. З огляду на це особлива увага зосереджується на областях уздовж кордону.

Прикладом країни, в якій реалізується континентально-європейська модель, є Франція. Так, її

Національним планом щодо зайнятості [19] передбачалося досягнення таких основних цілей: поповнення сфери малого бізнесу; повернення на роботу осіб, що перебували у статусі безробітних протягом тривалого часу; розширення можливостей доступу до роботи для молоді та осіб старше 50 років.

Ключову роль у реалізації заходів із досягнення сформульованих цілей за кожним із напрямів відіграє уряд держави. Проте простежується особливість у формуванні політики зайнятості, що цілком зумовлюється специфікою європейсько-континентальної моделі, – суттєвий вплив на її формування із боку профспілок. Зокрема, у процесі прийняття Плану внаслідок критики з боку профспілок прем'єр-міністром Франції було внесено низку поправок. Зазначене дозволяє виявити таку особливість: органи публічної влади, хоча й реалізують політику у сфері зайнятості, проте суттєвий вплив на її формування здійснює інший суб'єкт – профспілки.

Найбільш яскравим прикладом реалізації політики у сфері зайнятості в межах скандинавської моделі є приклад Швеції. Так, Національним планом Швеції щодо зайнятості [20] визначалося, що ключові цілі полягають у зниженні рівня безробіття, головним чином за рахунок того, що більше людей отримають роботу або освіту, що збільшить їхні шанси на працевлаштування, при цьому основна частка приросту зайнятості повинна відбутися саме в приватному секторі; інвестуванні у державний сектор (школи, система охорони здоров'я і соціальні послуги становлять основу системи соціального забезпечення); кращій організації процесу формування заробітної плати, необхідній для скорочення безробіття вдвічі; стабілізації цін. При цьому робота у сфері зайнятості населення згідно з Планом включала низку заходів, спрямованих на зміцнення підприємництва, боротьбу з безробіттям молоді та профілактику довготривалого безробіття, заохочення партнерського підходу, перехід від пасивної політики до активної; полегшення переходу від школи до роботи; стимулювання адаптивності в бізнесі; забезпечення рівних можливостей різних категорій осіб у сфері зайнятості.

Ключовим суб'єктом реалізації політики є уряд, а також органи державної влади, що цілком відповідає скандинавській моделі, в межах якої провідна роль у соціальному захисті населення відводиться державі.

Отже, на рівні національних планів, що затверджуються країнами ЄС на основі Європейської стратегії зайнятості, знаходять своє відображення основні риси тієї моделі політики у сфері зайнятості, в межах якої вони функціонують. Так, ключову роль у межах ліберально-сервісної моделі відіграють органи влади місцевого рівня, у межах європейсько-континентальної – уряд, а також ор-

гани регіональної влади, що реалізують політику на основі національного плану в порядку, визначеному регіональним планом. Безпосередній вплив на формування політики у сфері зайнятості в межах цієї моделі справляють профспілки. Для країн із скандинавською моделлю характерним є зосередження більшості функцій у руках органів державної влади, зокрема уряду.

Поряд із цим до рис європейської моделі, що реалізується у країнах ЄС, відносять порівняно вищий рівень безробіття, зокрема й хронічного, якщо брати до уваги показники інших розвинутих країн, наприклад, США або Японії. Отже, не можна під час аналізу проблеми зайнятості в країнах ЄС оминати увагою ті негативні явища, які поширилися в останні десятиріччя внаслідок впливу кризових явищ. Серед таких, окрім уже зазначеної проблеми безробіття, також називають труднощі пошуку роботи молоддю й особами з низькою кваліфікацією, ослаблення стимулюючої ролі оплати праці [13, с. 65].

Те, що сьогодні навіть у найбільш розвинених країнах ЄС зазначені проблеми все ще залишаються актуальними, пояснюється низкою причин, серед яких науковці називають економічні кризи, пожвавлення конкуренції з боку нових індустріальних країн із дешевою робочою силою, насиченість попиту на промислові товари в Європі та перехід економіки і європейських компаній до постіндустріального розвитку [4, с. 133].

Усе це зумовило необхідність пошуку альтернативних шляхів у їх подоланні та, відповідно, переходу до активної політики зайнятості. Слід акцентувати увагу на очевидних перевагах активної політики у сфері зайнятості над пасивною, що зводяться у кінцевому підсумку до того, що пасивна політика передбачає відповідальність держави за становище найманих працівників і роботодавців на ринку праці (у такому разі формується своєрідний ринковий державний патерналізм), а її заходи не впливають на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили й, відповідно, в умовах нашого ринку праці не регулюють зайнятість населення [17]. Активна ж політика спрямована не на подолання безробіття шляхом забезпечення будь-якими робочими місцями осіб, зареєстрованих як безробітні, а на вдосконалення якісних характеристик працездатного населення, що сприяє зростанню продуктивності його зайнятості. У кожній європейській країні сьогодні розроблені та застосовуються різні види і моделі політики зайнятості, однак спільною їх рисою є визнання пріоритетності інвестицій у розвиток конкурентоспроможності трудового потенціалу замість витрат на допомогу безробітному населенню [21, с. 146].

Вказаний приклад вважаємо цілком успішним для реалізації в Україні, особливо з огляду

на те, що сьогодні в політиці Державної служби зайнятості України пасивні заходи переважають над активними, що суттєво ускладнює й уповільнює процес подолання проблем, пов'язаних із безробіттям.

Політика у сфері зайнятості, що реалізується у країнах ЄС, характеризується також такою рисою, як гнучкість, що передбачає мотивацію професійної підготовки працівників упродовж усього життя для підвищення кваліфікації або навчання іншим видам діяльності, що збільшує шанси їх працевлаштування у разі зміни кон'юнктури ринку праці; підтримку рівних можливостей для усіх на ринку праці; гнучкість умов зайнятості (організацію роботи та робочого часу, механізми формування заробітної плати, мобільність працівників); зміну форм трудових контрактів з урахуванням потреб працедавців і працівників; сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості; адаптацію систем соціального захисту для підтримки мобільності робочої сили [22].

Окрім того, зусилля країн ЄС спрямовуються також на запровадження зайнятості інноваційного типу, що сприяє формуванню нової системи відносин у цій сфері: підвищенню ефективності та гнучкості зайнятості, інтелектуалізації праці, зростанню зайнятості у високотехнологічному комплексі й інститутах інноваційної інфраструктури, підвищенню якості людського капіталу тощо [12, с. 90].

Таким чином, активна, гнучка, інноваційна політика у сфері зайнятості, характерна для країн ЄС, сполучає у собі найбільш прогресивні риси та тенденції, поступова реалізація яких здатна забезпечити вирішення основних соціально-трудоових проблем та, зокрема, проблеми безробіття. При цьому ключову роль у цих процесах, як нами було доведено вище, відіграють саме органи публічної влади.

Література

1. Шабанов Р.І. Особливості правового регулювання зайнятості населення в країнах Європи / Р.І. Шабанов // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Т. 1. – Вип. 1. – С. 298–303.
2. Europe 2020 employment indicators // Eurostat newsrelease. – 2017. – № 69. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/>.
3. Економічна активність населення у віці 15–70 років (за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності) : дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/>.
4. Діденко Н.Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н.Г. Діденко // Держава і ринок. – С. 131–137. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/>.

5. Політика ЄС у сфері зайнятості та соціального захисту // Офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.fpsu.org.ua/>.

6. Европейская стратегия занятости [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.webesonomy.ru/>.

7. Право Європейського Союзу : [підруч.] [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pidruchniki.com/>.

8. Joint employment report 2006/2007, Employment in Europe 2007 // European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.

9. Богатирьов К.О. Ринок праці та Стратегія зайнятості в ЄС / К.О. Богатирьов // Ефективна економіка. – 2012. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.m.nauka.com.ua/>.

10. Социальная политика ЕС. Политика занятости в ЕС [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://history-konspect.org>.

11. Кузьменко Л.В. Конвергенція ринку праці в країнах ЄС / Л.В. Кузьменко // Наукові праці. – 2014. – Вип. 202. – С. 70–74.

12. Баланда Д.А. Інноваційні моделі зайнятості в розвинених країнах / Д.А. Баланда // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2010. – № 4(43). – С. 89–92.

13. Жадан О.В. Моделі державного регулювання соціально-трудова відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз / О.В. Жадан [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nuczu.edu.ua/>.

14. Дерєга В.В. Соціальна і гуманітарна політика : [навч. посіб.] / В.В. Дерєга. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 178 с.

15. Ільчук Л.І. Світовий досвід моделей соціальної політики та їх можливість використання в Україні / Л.І. Ільчук; Наук.-досл. ін-т праці і зайнятості населення Мін-ва соц. політики України і НАН України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ipzn.org.ua/>.

16. Про зайнятість населення : Закон України № 5067-VI від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

17. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : [навч. посіб.] / В.С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2003. – 252 с.

18. Action plan for jobs 2017 of the Republic of Ireland [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.djei.ie/>.

19. New government announces emergency employment plan // European Observatory of Working Life [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.eurofound.europa.eu/>.

20. National Employment Action Plan of Sweden [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.regeringskansliet.se/>.

21. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні / Й.П. Звонар // Науковий вісник Му-

качівського державного університету. Серія «Економіка». – 2015. – Вип. 2(4). – Ч. 1. – С. 145–150.

22. Эсаулова И. Современные подходы к регулированию рынка труда в странах Европейского Союза / И. Эсаулова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 8. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.lawmix.ru>.

Анотація

Губанов О. О. Роль публічної служби у планах дій щодо зайнятості держав – членів Європейського Союзу відповідно до Європейської стратегії зайнятості. – Стаття.

У статті проаналізовано основні положення Європейської стратегії зайнятості й досліджено особливості політики держав – членів ЄС у цій сфері. На основі аналізу загальних закономірностей політики у сфері зайнятості та специфіки її реалізації окремими країнами, що відображається у національних планах дій щодо зайнятості, визначено роль публічної служби у цих процесах.

Ключові слова: публічна служба, зайнятість, політика у сфері зайнятості, плани дій щодо зайнятості, Європейська стратегія зайнятості.

Аннотация

Губанов О. О. Роль публичной службы в планах действий по занятости государств – членов Европейского Союза в соответствии с Европейской стратегией занятости. – Статья.

В статье проанализированы основные положения Европейской стратегии занятости и исследованы особенности политики государств – членов ЕС в этой сфере. На основе анализа общих закономерностей политики в сфере занятости и специфики её реализации отдельными странами, которая отображается в национальных планах действий по занятости, определена роль публичной службы в этих процессах.

Ключевые слова: публичная служба, занятость, политика в сфере занятости, планы действий по занятости, Европейская стратегия занятости.

Summary

Hubanov O. O. The role of the public service in the employment plans of the European Union member states in accordance with the European Employment Strategy. – Article.

The article is devoted to research of the basic norms of the European Employment Strategy as well, to research of peculiarities of the policy of the EU Member States in this field. The author defined the regularities of employment policy and the specific of its implementation by individual countries, which is reflected in national employment action plans. The role of the public service in these processes has been defined.

Key words: public service, employment, employment policy, employment action plans, European Employment Strategy.