

## **ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ**

- 6.1. Характеристика категорії «економічно активне населення»
- 6.2. Система соціального захисту економічно активного населення
- 6.3. Захист населення від безробіття та захист безробітних
- 6.4. Мінімальна заробітна плата та її індексація в умовах інфляції
- 6.5. Досвід надання допомоги для безробітних у розвинутих країнах

### **6.1. Характеристика категорії «економічно активне населення»**

Економічно активне населення (ЕАН) – це населення певного віку (звичайно 16 або 18 років), яке бере активну участь у трудовій діяльності або прагне реалізувати свою працездатність за винагороду. В економічно розвинутих країнах ЕАН визначається як сума зайнятого і незайнятого зареєстрованого у відповідних службах населення, що активно займається пошуком роботи.

ЕАН визначається достатньо тривалим періодом (наприклад, рік). Припускається, що протягом цього періоду особа визнається трудоактивною, якщо у визначений період (наприклад, протягом 12 тижнів з минулого календарного року або з минулих 12 місяців) вона мала статус працюючого або безробітного (тобто мала роботу, активно її шукала або була зареєстрована як безробітний).

Частка економічно активного населення (ЕАН) залежить від кількості людей працездатного віку в Україні (приблизно 62,6%), а також від рівня зайнятості людей у допенсійному та післяпенсійному віці.

Причин зсоціального захисту ЕАН:

1) реалізація конституційного права на працю працездатному громадянинуві сьогодні досить важко, а інколи і неможливо, високий рівень безробіття (близько 6 % офіційно і близько 12 % реально, не враховуючи прихованого безробіття);

2) рівень оплати праці понад 70 % зайнятих є нижчим від прожиткового мінімуму, що потребує захисту доходів працюючих і відповідно підвищення мотиваційної функції заробітної плати;

3) потребує вдосконалення нормативно-правова база щодо зайнятості населення, адже ефективність працевлаштування на сьогодні є ще невисокою;

4) неефективною залишається підтримка власного бізнесу або самозайнятості;

5) не є соціально справедливою та недостатньо високою підтримка тих, хто втратив своє здоров'я на виробництві.

## 6.2. Система соціального захисту економічно активного населення

Соціальний захист ЕАН здійснюється передусім державою і включає різні напрями.

Найважливіша ланка соціального захисту населення — **система ефективної зайнятості (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації)**, працевлаштування та перекваліфікації працівників. Цей напрям реалізується через програми зайнятості, що включають працевлаштування, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів.

Друга складова — **макроекономічне регулювання процесу диференціації доходів** (наукове планування, професійна мобільність, соціальна мобільність). Завдяки цьому напрямку здійснюється реалізація соціальної функції заробітної плати стосовно справедливості розміру винагороди залежно від характеру, змісту, важкості, привабливості, інтенсивності (тощо) праці.

Одним із елементів захисту населення є **встановлення рівня прожиткового мінімуму на основі споживчого кошику з подальшою індексацією**, враховуючи інфляцію. Прийняті Верховною Радою України закони «Про мінімальний споживчий бюджет» та «Про індексацію грошових доходів населення» забезпечують правові основи і гарантії громадянам України щодо забезпечення формування доходів, які б сприяли нормальному відтворенню робочої сили.

Державним бюджетом на 2013 рік **встановлено прожитковий мінімум:**

**в середньому на одну особу** з 1 січня 2013 року в розмірі 1 110 гривень, з 1 квітня – 1 123 гривень, з 1 липня – 1 123 гривень, з 1 жовтня – 1 146 гривень, з 1 грудня – 1 160 гривень;

**для дітей віком до 6 років** з 1 січня 2013 року в розмірі 980 гривень, з 1 квітня – 991 гривень, з 1 липня – 991 гривень, з 1 жовтня – 1 012 гривні, з 1 грудня – 1 025 гривень;

**для дітей віком від 6 до 18 років** з 1 січня 2013 року в розмірі 1 250 гривень, з 1 квітня – 1 266 гривень, з 1 липня – 1 266 гривні, з 1 жовтня – 1 290 гривень, з 1 грудня – 1 306 гривень;

**для працездатних осіб** з 1 січня 2013 року в розмірі 1 176 гривень, з 1 квітня – 1 190 гривень, з 1 липня – 1 190 гривень, з 1 жовтня – 1 215 гривень, з 1 грудня – 1 230 гривень;

**для непрацездатних осіб** з 1 грудня 2012 року в розмірі 884 гривень, з 1 січня 2013 року в розмірі 907 гривень, з 1 квітня – 918 гривень, з 1 липня – 918 гривень, з 1 жовтня – 936 гривень, з 1 грудня – 948 гривень.

Формою соціального захисту працівників в умовах ринкової економіки є **страйк**, але страйкові процеси мають носити економічний характер, а не політичний. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначає правові та організаційні засади функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) і спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними.

Важливим елементом захисту економічно активного населення є система соціального захисту від безробіття та соціальна підтримка безробітних.

Соціальний захист населення від безробіття в даний момент здійснюється на основі Законів України «Про зайнятість населення» і «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» через систему заходів, а саме:

➤ надання особливих гарантій працівникам, вивільненим з підприємств, установ, організацій;

➤ виплату стипендій у період профпідготовки, перепідготовки і включення його до загального трудового стажу;

➤ виплата у встановленому порядку допомоги по безробіттю з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

➤ надання додаткової матеріальної допомоги безробітному та членам його сім'ї з урахуванням їх кількості (якщо вони перебувають на його утриманні).

Закон України «Про зайнятість населення» визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Закон «Про зайнятість населення» містить як стимулюючі пункти для прийому різних категорій персоналу, так і досить суворі регулятивні пункти.

До категорій громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, згідно до закону, належать:

- один з батьків або особа, яка замінює їх та має на утриманні дітей віком до 6-ти років (виховує без одного з батьків дитину віком до 14-ти років або дитину-інвалід) утримує без одного з батьків інваліда з дитинства;
- діти-сироти;
- молодь, яка закінчила навчання або звільнилася із строкової військової служби і яка вперше приймається на роботу;
- особи, звільнені після відбуття покарання;
- особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 та менше років;
- інваліди.

Для регулювання працевлаштування вищезгаданих верств населення, держава вводить жорсткі регулятивні інструменти, а саме – встановлює квоти на підприємствах, установах та організаціях. Для юридичних осіб з чисельністю від 20 до 50 осіб квота складає одну особу, для юридичних осіб з чисельністю від 51 особи – квота становить 2% від середньооблікової чисельності працівників за попередній календарний рік. Закон також передбачає подання роботодавцями звітів встановленого зразка до Державної Служби Зайнятості стосовно працевлаштування незахищених верств населення.

Стимулюючими чинниками, які пропонує Закон «Про зайнятість населення», є наступні:

- роботодавцям, які працевлаштували на нове робоче місце вищезгаданих громадян, терміном не менше, ніж на 2 роки, щомісячно компенсувати витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну працевлаштовану особу. У разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця сума наданих коштів повинна повернутися до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування у повному обсязі;

- суб'єктам малого підприємства, які так само працевлаштовують строком не менше ніж на 2 роки, за направленням Державної Служби Зайнятості, щомісячно компенсуються фактичні внески на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у розмірі, що не перевищує розміру мінімального страхового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу. Так само, у раз звільнення працівника з ініціативи роботодавця сума наданих коштів повинна повернутися;

- надається можливість прийому студентів ВУЗів та учнів професійно-технічних закладів на стажування терміном до 6 місяців, з можливістю (за згодою сторін) не виплачувати заробітну плату або виплачувати її в розмірах, встановлених за згодою сторін. Цей пункт надасть змогу роботодавцям надати професійний досвід молодим фахівцям, що зробить їх подальше працевлаштування більш конкурентним. При цьому, період стажування заноситься до трудової книжки працівника, на нього (неї) розповсюджуються всі права і пільги, а також трудовий розпорядок, як і на інших працівників.

Закон фіксує право роботодавця укладати з працівниками договори про їх направлення на навчання та обов'язок працівника відпрацювати після закінчення навчання, але не більше 3-х років. Звісно, що більшість компаній і раніше сплачували за навчання персоналу за умови відпрацювання, але дуже часто на умовах договору позики грошей на навчання.

Підвищення уваги з боку держави до приватних агентств зайнятості, які тепер зобов'язані досить тісно співпрацювати з державою та дотримуватися нових правил. Одним з найбільш вагомих нововведень є заборона приватним агентствам зайнятості отримувати від фізичних осіб плату за їх працевлаштування. Всі витрати, пов'язані з працевлаштуванням повинні покриватися виключно роботодавцями. Це посилює захист громадян на ринку праці. Окрім цього, для підвищення конкурентоспроможності громадян, так громадяни передпенсійного віку мають право на одноразове отримання ваучера, який використовується на перепідготовку та підвищення кваліфікації, і сума якого не перевищує 10-ти кратний розмір прожиткового мінімуму.

### **6.3. Захист населення від безробіття та захист безробітних**

Основою соціального захисту від безробіття та безробітних є обов'язкове соціальне страхування в комплексі з державними допомогам.

Принцип *соціального страхування* – перерозподіл економічної відповідальності за реалізацією соціальних гарантій між державою, роботодавцями та громадянами.

**Страхування у разі безробіття** – це система правових, економічних та організаційних заходів щодо компенсації ризику безробіття.

До головних принципів організації страхування у разі безробіття можна віднести:

- *особисту відповідальність* — самі працівники беруть участь у фінансуванні страхування, розмір виплат залежить від попередніх внесків працівників і їхнього страхового полісу;

- *солідарність* — роботодавці, працівники і держава беруть фінансову участь у формуванні страхових фондів;

- *загальність* — страхування у разі безробіття поширюється на всі верстви населення, які потребують його, що відображається в законодавчому закріпленні гарантій реалізації прав застрахованих, порядку проведення відповідних виплат і надання послуг;

- *обов'язковість* страхування на випадок безробіття незалежно від волі й бажання роботодавців і застрахованих, що знаходить вираження в обов'язковому характері (за законом) виплати страхових внесків роботодавцями, працівниками і державою;

- *державне регулювання* — законодавче закріплення гарантій прав громадян на страхування у разі безробіття, контроль за рівнем виплат, якістю послуг і використання фінансових коштів за призначенням.

Характерними ознаками страхування у разі безробіття є такі:

- розгляд безробіття як закономірного та об'єктивного явища, яке зачіпає певні, досить значні соціально-демографічні і професійні групи, верстви населення, що потребує його соціального захисту в умовах нестабільності економіки;

- поширення соціального захисту від безробіття на найманих працівників, основним і часто єдиним джерелом засобів існування яких є заробітна плата, і на тих, хто починає свою трудову діяльність;

- визначення витрат на страхування робітників у разі безробіття шляхом включення їх у собівартість продукції.

Соціальний захист населення від безробіття нині здійснюється через систему заходів, а саме:

- захист від необґрунтованої відмови працевлаштування;

- безкоштовне сприяння в доборі підходящої роботи та працевлаштування відповідно до нахилів, здібностей, професійної підготовки, освіти з урахуванням суспільних потреб;

- виплата вихідної допомоги та збереження середньої зарплати на період працевлаштування працівникам, які втратили постійну роботу на підприємствах і організаціях;

- безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка у системі державної служби зайнятості;

- виплата безробітним допомоги по безробіттю. Держава сприяє незайнятим громадянам у поповненні їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсації:

- а) надання особистих гарантів працівникам, звільненим з підприємств, установ та організацій;

- б) виплата стипендій у період перепідготовки та включення її в безробітний стаж;

- в) надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину та членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей.

**Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття** створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000р. і статутом Фонду.

Фонд є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією. Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом.

*Джерелами формування коштів Фонду є:*

- страхові внески страхувальників – роботодавців, застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та іншими законодавчими актами;

- асигнування з державного бюджету;
- суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та Закону України "Про зайнятість населення", інших законів до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;
- прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду, у тому числі резерву коштів Фонду на депозитному рахунку;
- благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;
- інші надходження відповідно до законодавства України.

Кошти Фонду використовуються на:

- виплату забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб, зазначених у частині другій статті 20 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази;
- створення резерву коштів Фонду.

Матеріальне забезпечення на випадок безробіття, наведене у додатку А.

*Видами соціальних послуг за Законом «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (ст. 7) та Законом України «Про зайнятість населення» є:*

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;
- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;
- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

*Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру:*

- перші 90 календарних днів – 100 %;
- протягом наступних 90 календарних днів – 80%;

- надалі – 70 %.

Допомога по безробіттю виплачується з восьмого дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в Державній службі зайнятості. Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років.

Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 720 календарних днів.

Розмір та тривалість виплати допомоги по частковому безробіттю (ст. 26) встановлюється за кожну годину простою із розрахунку двох третин тарифної ставки (окладу), встановленого працівникові розряду і її розмір не може перевищувати прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Допомога по частковому безробіттю надається з першого дня простою, тривалість її виплати не може перевищувати 180 календарних днів протягом року. Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством за рахунок коштів Фонду.

Безробітним, у яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю (ст. 28) надається одноразова матеріальна допомога по безробіттю за умови, що середньомісячний сукупний дохід на члена сім'ї не перевищує прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Згідно Закону України №2464 від 08 липня 2010 року «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» вводиться єдиний соціальний внесок (ЄСВ).

**Єдиний соціальний внесок** — це єдиний платіж до Пенсійного фонду, який міститиме в собі кілька внесків на соціальне та пенсійне страхування. Нині роботодавець проводить відрахування до Пенсійного фонду та ще трьох соціальних фондів — страхування на випадок безробіття, із тимчасової втрати працездатності та від нещасних випадків на виробництві. Із введенням єдиного соціального внеску всі ці відрахування зводяться в один — єдиний соціальний внесок, який сплачується однією сумою. Замість звітування в чотири різні інстанції, воно буде потрібне лише до Пенсійного фонду.

Вираховуватись єдиний соціальний внесок буде за тим же механізмом, за яким сплачуються нині внески до Пенсійного фонду. Як відомо, тепер внески складаються з:

— відрахувань із зарплати самого найманого працівника;

— нарахувань на фонд оплати праці, які проводить і оплачує роботодавець.

Із зарплати та інших виплат, з яких утримується єдиний внесок, для осіб, які працюють на умовах трудового договору, буде відраховуватись 3,6%, для державних службовців — 6,1%, з грошового забезпечення військовослужбовців



— 2,6%, з осіб, які виконують роботу за договорами цивільно-правового характеру, — 2,6%

Для роботодавця розмір цього соціального внеску буде коливатись залежно від виду діяльності і визначатись так званими класами ризику, яких є 67. Перший, найменший клас має відрахування в сумі 36,76%, останній, найбільший — 49,7%. Якщо ви проводите діяльність за кількома напрямками, то клас професійного ризику буде визначатись за основним видом економічної діяльності. Згідно з цим класом буде визначено й відсоток нарахувань на фонд оплати праці, який повинен сплатити роботодавець.

Для бюджетних установ цей розмір становитиме 36,3%, для платників, які уклали з працівниками договори цивільно-правового характеру, — 34,7%, на грошове забезпечення військових — 34,7%, для фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності від чистого доходу — 34,7%, для підприємств за працюючих інвалідів — 8,41%.

#### **6.4. Мінімальна заробітна плата та її індексація в умовах інфляції**

**Мінімальна заробітна плата** є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання.

**Мінімальна заробітна плата**, відповідно до Закону України «Про оплату праці» (ст. 3) — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати згідно із Законом України «Про оплату праці» (ст. 9) визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата, як визначено частиною другою ст. 9, встановлюється у розмірі, не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

До державних норм і гарантій відносять також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою не з вини працівника; за продукцію, що виявилася браком не з

вини працівника. Держава регулює і гарантує доплати працівникам, які молодші 18 років, за скороченої тривалості робочого дня, оплату щорічних відпусток, за час виконання державних обов'язків та підвищення кваліфікації, обстеження в медичному закладі, при переведенні за станом здоров'я чи через вагітність на легшу нижчеоплачувану роботу, при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів; при переїзді на роботу до іншої місцевості, при службових відрядженнях тощо.

Мінімальна заробітна плата в Україні передбачається проектом держбюджету на 2013 рік, у наступних розмірах: з 1 січня 2013 р. – 1176 грн, з 1 квітня – 1190 грн, з 1 жовтня – 1 215 грн. та з 1 грудня – 1230 грн.

**Індексація заробітної плати** – це встановлений законом механізм підвищення грошових доходів громадян, який дає можливість частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів та послуг. Вона практикується в усіх розвинутих країнах.

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» та Постанови Кабінету Міністрів «Порядок проведення індексації грошових доходів населення» від 17 липня 2003 р. № 1078, індексації підлягають грошові доходи, які одержують громадяни в гривнях на території України і не мають разового характеру:

➤ пенсії (з урахуванням надбавок, доплат, підвищень до пенсій, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги на прожиття, щомісячної державної грошової допомоги та компенсаційних виплат);

➤ соціальна допомога (сім'ям з дітьми, по безробіттю, тимчасовій непрацездатності тощо);

➤ стипендії;

➤ оплата праці (грошове забезпечення);

➤ суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також суми, що виплачуються особам, які мають право на відшкодування шкоди у разі втрати годувальника;

➤ грошова компенсація при поновленні на роботі;

➤ інші виплати, якщо відповідно до законодавства вони провадяться виходячи із середньої заробітної плати.

Індексації підлягають грошові доходи громадян у межах трикратної величини вартості межі малозабезпеченості. При цьому частина доходу, що не перевищує вартісну величину межі малозабезпеченості, індексується повністю. Дохід у частині, яка більше одного розміру вартісної величини межі малозабезпеченості, але не перевищує її подвійну величину, індексується в розмірі 80 %. Дохід у частині, яка більше подвійного розміру вартісної величини межі малозабезпеченості, але не більше трикратної її величини, індексується в розмірі 70 %. Частина грошового доходу, що перевищує трикратну величину вартості межі малозабезпеченості, індексації не підлягає.

Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат добутку доходу, що підлягає індексації, та величини приросту індексу споживчих цін, поділеного на 100 %.

Індекс споживчих цін обчислюється Держкомстатом і не пізніше 10 числа місяця, що настає за звітним, публікується в офіційних періодичних виданнях. Обчислення індексу споживчих цін для здійснення подальшої індексації грошових доходів громадян починається за місяцем, у якому індекс споживчих цін перевищив 105 %. Прогноз споживчої інфляції на 2013 рік затверджено на рівні 5,9% (в 2012 році — 7,9%), рівень безробіття — 7%.

### **6.5. Допомоги для безробітних у розвинутих країнах**

У розвинутих країнах захист від безробіття здійснює спеціально організоване обов'язкове страхування від безробіття, за допомогою якого формуються спеціальні фонди. В їх формуванні беруть участь роботодавці і наймані працівники.

Розмір страхової виплати залежить:

- від тривалості періоду безробіття;
- від специфічних умов тієї чи іншої країни.

Згідно зі стандартами МОП, ті, хто бажає отримати статус безробітного, мають відповідати таким критеріям:

- мусять зареєструватися у державній службі зайнятості;
- повинні активно шукати роботу;
- періоду безробіття має передувати період роботи;
- безробіття не повинно починатися добровільно;
- безробітний не може відмовлятися від пропозицій «відповідної» («підходящої») роботи;
- період отримання допомоги по безробіттю може тривати певну кількість місяців, після чого розмір допомоги або скорочується, або виплата припиняється зовсім;
- безробітний не може мати інших джерел доходу.

Жорсткість перелічених критеріїв призводить до того, що допомогу по безробіттю отримують не всі дійсно безробітні. Так, допомогу по безробіттю фактично отримують: у США — 30 %, у Франції — 39 %, у ФРН — 55 %, у Швеції — 68 % дійсно безробітних [48].

Наприклад, у Німеччині є два види допомоги. Розмір однієї з них складає близько 60-85% від останнього заробітку і залежить також від загального

трудового стажу, віку та наявності дітей. Допомога виплачується 24 місяці. Якщо за цей час людина не змогла знайти роботу, держава продовжує її підтримувати, виплачуючи фіксовану допомогу в 364 євро. Крім цього, в Німеччині держава оплачує безробітному комунальні послуги та оренду житла, якщо він живе в орендованій квартирі. Невелику допомогу при цьому отримують навіть діти безробітних.

Але, якщо людина відмовляється від запропонованої роботи, не відвідує регулярно біржу праці, тоді виплата допомоги припиняється. Як і в Україні, безробітний в Німеччині не має права на допомогу, якщо у нього є якісь інші джерела доходів. Причому тут підхід суворіше – мова йде не тільки про неофіційні підробітки, а й наявність нерухомості понад норми.

Що стосується стимулів до пошуку роботи, в Україні досить відмовитися два рази від реального працевлаштування, щоб втратити фінансову підтримку держави. Безробітний має право відмовитися від запропонованої роботи за мотивами низького заробітку тільки одного разу. У разі другої такої відмови особа може втратити статус безробітного і, як наслідок, право на матеріальну допомогу.

У Німеччині тим часом підхід більш демократичний - з кожною відмовою допомоги не позбавляють, а урізують її розмір на 10%, 25%, 50%.

У Литві, на відміну від України, розмір допомоги по безробіттю розраховується на основі середнього заробітку за останні три роки. У нас же – за півроку. До того ж виплачується вона не протягом року, як у нас, а 6-9 місяців, залежно від загального трудового стажу. Середній розмір допомоги – 150 євро при мінімальній в 250 євро. Однак, при цьому безробітний в Литві отримує компенсацію переїзду на місце нової роботи і дзвінків з пошуку роботи. Що цікаво, якщо людина швидко знайшла роботу, то їй належить «бонус», розмір якого залежить від коштів, що залишилися від виплати допомоги [48].

У Бельгії та Данії до кола осіб, то не отримують допомогу з безробіття, належать деякі категорії високооплачуваних державних службовців, сезонні та тимчасові працівники, надомники, а також зайняті індивідуальною трудовою діяльністю. По-різному складається практика зарубіжних країн і щодо термінів виплати допомоги з безробіття. Приміром, її виплаті передує так званий «період очікування», який в Італії становить сім днів, у Франції, Великобританії та Ірландії – по три дні, а в Німеччині, Бельгії, Нідерландах, Данії, Люксембурзі допомога з безробіття сплачується з першого дня його настання [36].

Також існують розходження у рівні і тривалості її виплати. Так, у Данії розмір допомоги становить 90 % попередньої заробітної плати, якщо ця сума не перевищує певного максимального рівня, і сплачується протягом чотирьох років. У Нідерландах терміном на 2 роки в середньому 70 % заробітної плати за

останнім місцем роботи, проте конкретний розмір допомоги систематично уточнюється і залежить від віку безробітного, стажу його роботи, складу сім'ї. В деяких країнах розмір допомоги коливається від 30 до 60 % заробітної плати, в інших – встановлюється фіксований розмір допомоги. В більшості країн встановлено порядок, за яким навіть після закінчення чинного терміну виплати допомоги, згідно з програмами соціальної допомоги безробітним забезпечуються доходи, не нижчі від встановленої межі малозабезпеченості. При цьому діє система контролю і перевірки доходів усіх членів сім'ї безробітного [48].

Сьогодні практика зарубіжних країн з розвинутою економікою в питаннях визначення пайової участі роботодавців і працівників у формуванні страхових фондів на випадок безробіття (розміри відрахувань наводяться: з підприємств – у відсотках до фонду оплати праці, з працівників – у відсотках до заробітної плати), дані приведені у таблиці 6.1.

Третім учасником формування страхових фондів на випадок безробіття у зарубіжних країнах є держава, котра компенсує нестачу коштів для належної соціальної підтримки окремих верств безробітних. Так, уряд Японії фінансує 25 % витрат на виплату допомоги.

Таблиця 6.1

**Розміри відрахувань у фонд соціального страхування на випадок безробіття (по підприємствах – у % від фонду оплати праці; по працівникам – у % до заробітної плати)**

Країни	Загальний розмір відрахувань у фонд соціального страхування на випадок безробіття, %	У тому числі відрахування	
		роботодавців	працівників
Франція	8,43	5,13	3,30
Канада	7,03	4,13	2,9
Німеччина	6,50	3,25	3,25
США	6,20	6,20	–
Австрія	6,00	3,00	3,00
Нідерланди	7,25	5,05	2,20
Іспанія	7,80	6,20	1,60
Швеція	5,42	5,42	–
Італія	4,41	4,41	–
Японія	1,15	0,75	0,40
Україна	3,00	2,50	0,50

Досвід зарубіжних країн переконує, що саме тристороннє партнерство у фінансовому забезпеченні фонду соціального страхування на випадок безробіття (найманий працівник, роботодавець, держава) забезпечує найвищий ступінь соціального захисту працівників.

У даний час в розвинених країнах існують три основні моделі ринків праці та стимулювання зайнятості, а саме: американська, японська, шведська.

Для американської моделі ринку праці характерною ознакою є децентралізація робочої сили. Кожен штат США має свій закон про зайнятість населення, формування і використання фондів страхування на випадок безробіття. Якщо в економіці спостерігається падіння виробництва або темпів

його зростання, то наслідком цього є обов'язкове вивільнення надлишкової робочої сили. Розмір заробітної плати залежить, насамперед, від складності праці. Особливістю є також те, що підприємства (фірми) займаються питаннями підвищення кваліфікації лише для специфічних робіт і робочих місць. З метою зменшення безробіття дана модель припускає створення робочих місць з низькою продуктивністю для значної частини працездатних громадян, які мають, відповідно, і низькі доходи. Формально безробіття зменшується, але виникає великий клас «нових бідних» – працюючої бідноти.

В японській моделі можна виділити такі характерні особливості: створення профспілок безпосередньо на підприємствах, у компаніях, а не на рівні галузей; система довічного найму; визначення ставки заробітної плати залежно від стажу роботи, віку, складу родини. Так, зайнятість працівників від початку трудової діяльності до пенсійного віку базується, як правило, на трудових відносинах, заснованих на «довічному найманні». Це гарантує працівникам роботу протягом усього активного життєвого циклу. В той же час, в Японії існує порядок примусового звільнення персоналу за віком (система граничного віку перебування у фірмі). Більше 90 % японських фірм використовують такі системи. При цьому переважна більшість японських фірм установлює примусовий вік звільнення персоналу 60 років [46]. Для Японії характерні такі способи пошуків робочого місця, як використання особистих зв'язків і зв'язків свого колишнього роботодавця (у сукупності це від 15 до 27 % таких, що поступили на роботу – в залежності від розміру підприємства). У Японії працевлаштування безробітних і збір внесків, виплата допомоги з безробіття на низовому, практичному, рівні зосереджені в руках однієї й тієї ж служби, якою є PESO. Це істотно відрізняє японську практику від західної, яка концептуально стоїть на позиціях чіткого розмежування і поділу двох функцій державної трудової політики. У результаті в Японії політика зайнятості не протиставляється тій пасивній частині трудової політики в цілому, що має соціально-захисний характер [46].

*Шведська модель*, яку застосовують в основному скандинавські країни, відрізняється активною політикою в сфері зайнятості, зокрема перевага віддається професійному навчанню, перепідготовці та підвищенню кваліфікації. Дана модель орієнтується на забезпечення зайнятості практично для всієї робочої сили шляхом створення робочих місць у державному секторі із середніми, задовільними умовами праці й оплати. Недолік такої політики – розрахунок тільки на державні фінансові засоби, обмеження чи виснаження яких неминуче веде до спаду виробництва і різкого скорочення робочих місць.

Основні засади, на яких базується шведська політика зайнятості, такі:

- стримування зростання прибутку та заробітної плати, тобто обмежувальна фіскальна політика;
- здійснення політики «солідарності» в заробітній платі з метою забезпечення рівної оплати за рівну працю;
- компенсаційні виплати працівникам з найнижчою заробітною платою;
- систематичне створення нових робочих місць [48].