

УДК 331.526.2

В.В. БЕЗУСИЙ, канд. юрид. наук, Харківський національний університет внутрішніх справ

ДО ВИВЧЕННЯ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ В СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Ключові слова: закордонний досвід, зайнятість населення

Становлення України як соціальної, правової демократичної держави, проголошення курсу на перехід до соціально-орієнтованої ринкової економіки ставить перед країною певні завдання, які потребують свого вирішення. Одним із найбільш складних, якщо не найскладнішим завданням є формування в Україні цивілізованого ринку праці. Досвід його функціонування в країнах з розвиненою ринковою економікою показує, що він здатний в значній мірі підвищити ефективність використання трудового потенціалу. В той же час, ринкові стосунки в сфері працевлаштування, формування попиту і пропозиції на робочу силу неминуче породжують цілий ряд негативних соціальних наслідків, серед яких безробіття.

Тому вивчення закордонного досвіду в сфері забезпечення зайнятості населення є актуальним для України, і складає мету цієї статті.

Сьогодні проблема безробіття в Україні стоїть досить гостро. Так, за даними державної служби зайнятості, на її обліку на 01.01.2007 р. перебувало 0,8 млн. незайнятих громадян, які шукали роботу, з них понад третину становила молодь віком до 35 років, а кожний другий жив у сільській місцевості. Серед таких осіб майже кожний другий (45,4 %) раніше обіймав місце робітника, а кожний четвертий (27,0 %) – посаду службовця, або не мав професійної підготовки (27,6 %). Офіційний статус безробітних на зазначену дату набули 97,3 % незайнятих

громадян. Рівень зареєстрованого безробіття загалом у країні за грудень 2006 р. зріс на 0,2 відсоткового пункту і на 01.01.2007 р. становив 2,7 % чисельності населення працездатного віку. Приріст було забезпечено переважно за рахунок безробітного сільського населення, де цей показник зріс за місяць на 0,6 відсоткового пункту і становив 4,9 % населення працездатного віку цієї місцевості. Рівень зареєстрованого безробіття серед міського населення зріс на 0,1 відсоткового пункту і становив 1,8 %.

Показник навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця (вакансії) коливався від 0,2 особи в м. Києві до 33 осіб у Тернопільській області. Найбільше його зростання порівняно з початком грудня 2006 р. спостерігалось в Тернопільській (з 15 до 33 осіб) та Черкаській (з 18 до 27 осіб) областях [1, с.8–9].

Як відомо, праця є необхідною умовою життя людини і суспільства. Саме тому реальне здійснення права на працю є одним з основних пріоритетів соціальної, правової держави. Україна проголосивши себе такою державою закріпила у власній конституції право кожного на працю та зобов'язалася створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Сьогодні основна увага в промислово розвинутих країнах світу приділяється заходам, спрямованим на активізацію, з одного боку роботи служб зайнятості, а з іншого, зусиль безробітних по пошуку нового робочого місця. Останнє включає значну лібералізацію поняття підходящої роботи, ув'язку активності пошуків роботи з розміром допомоги, матеріальне заохочення безробітних, які працевлаштовуються в короткий термін.

Особливе місце серед заходів спрямованих на забезпечення зайнятості та захист від безробіття в промислово розвинутих країнах

є система соціального страхування на випадок безробіття, яка передбачає застосування різних механізмів і засобів надання безробітним допомоги. Практика соціального страхування на випадок безробіття в країнах Західної Європи, США та Японії діє з початку ХХ століття, впродовж якого ця система постійно розвивалася і вдосконалювалася. Спершу допомога з безробіття надавалася тільки тим найманим працівникам, які мали достатній страховий і трудовий стаж і своєчасно робили страхові внески. Як правило, розмір допомоги з безробіття був тоді для всіх однаковим, а тривалість її виплати обмежувалася в одних країнах кількома місяцями, в інших – розтягувалася на рік і більше. Згодом система соціального страхування на випадок безробіття еволюціонувала: розширювалося коло професій, з яких виплачувалася допомога: підвищувалися її розміри; згодом виникла залежність даних розмірів від заробітної плати застрахованих найманих працівників за останнім місцем роботи: подовжувався період виплати допомоги з безробіття.

Сьогодні незважаючи на велику увагу всього суспільства до проблеми безробіття та постійне вдосконалення системи соціального страхування на випадок безробіття в багатьох країнах нею досі не охоплені всі категорії працівників. Так, 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 передують так звані «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 [2, с.63].

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.

Фінансування системи соціального страхування на випадок безробіття впродовж її існування перетерпіло ряд змін. Спершу кошти страхових фондів формувалися переважно завдяки внескам застрахованих найманих працівників, згодом потрохи акцент в фінансуванні системи соціального страхування на випадок безробіття змістився на роботодавців. 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) виглядає так: у США та Іспанії роботодавці відраховують 6,20 %, у Швеції – 5,42 %, Франції – 5,13 %, у Японії – 0,75 %, Австрії – 3,0 %, Німеччині – 3,25 %. Щодо відрахувань до страхових фондів на випадок безробіття з боку працівників, то такі країни, як США, Швеція й Італія не практикують цих відрахувань, а в Японії відраховується 0,4 %, Іспанії – 1,6 %, Німеччині, Канаді і Австрії – 2,9–3,25 % [3, с.11].

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.

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 чотири основні моделі ринків праці та стимулювання зайнятості, а саме: американська, японська, шведська та європейська. Так, 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 грани-

чного віку перебування у фірмі). Більше 90 % японських фірм використовують такі системи. При цьому переважна більшість японських фірм установлює примусовий вік звільнення персоналу 60 років [4, с.26]. 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 частини трудової політики в цілому, що має соціально-захисний характер [5, с.33].

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 фінансова 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

мість [2, с.65].

Європейська модель зайнятості ґрунтується на скороченні чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці і, відповідно, зростанні доходів працюючої частини населення. Така політика вимагає створення дорогої системи допомог для постійно зростаючої чисельності безробітних. Так, в англосаксонській моделі підприємства, як правило, створюються на акціонерній основі, мають розділені права власності і управління. Працівники підприємства, якщо вони не є акціонерами, обмежені у правах, а вплив держави в такій системі незначний. У Німеччині наймані робітники є не просто фактором виробництва, вони поділяють з роботодавцями соціальну і корпоративну відповідальність. Держава тут виконує посередницькі і координуючі функції, які спрямовані на досягнення згуртованості і соціальної справедливості, що є важливим з погляду підвищення ефективності ринкової системи.

Аналізуючи сучасний стан справ в сфері зайнятості в промислово розвинутих країнах можна дійти висновку, що незважаючи на певні недоліки вказані системи добре себе зарекомендували на закордонних ринках праці. Щодо України, то це специфічна держава, і світовий досвід в сфері зайнятості не повинен

нею запозичуватись без врахування її політичних, національних, економічних та культурних особливостей, природного і людського потенціалів, оскільки навіть самий прогресивний досвід не завжди буде співпадати з реальними соціально-економічними та природно-ресурсними умовами конкретної країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Доходи населення і ринок праці // Праця і зарплата. – 2007. – № 4. – С. 8–9.
2. Павловська О. Зарубіжний досвід фінансового забезпечення ринку праці / О. Павловська // Справочник кадровика. – 2003. – № 5. – С. 62–69.
3. Яценко В. Страхування від безробіття як чинник стабілізації зайнятості в Україні / В. Яценко // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 9–14.
4. Матрусова Т. Н. Трудовая политика государства в отношении лиц старших возрастов в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 2003. – № 2. – С. 23–48.
5. Матрусова Т. Н. Механизм государственного управления рынком труда в Японии / Т. Н. Матрусова // Труд за рубежом. – 1997. – № 4. – С. 17–38.

Безусий В. В. До вивчення закордонного досвіду в сфері забезпечення зайнятості населення / В. В. Безусий // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 54–57 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10bvzzn.pdf>

Показані переваги закордонного тристороннього партнерства у фінансовому забезпеченні фонду соціального страхування на випадок безробіття; розглянуті основні моделі ринків праці та стимулювання зайнятості.

Безусий В.В. К изучению заграничного опыта в сфере обеспечения занятости населения

Показаны преимущества заграничного трехстороннего партнерства в финансовом обеспечении фонда социального страхования на случай безработицы; рассмотрены основные модели рынков работы и стимулирования занятости.

Bezusy V.V. To Studying of Foreign Experience in Sphere of Maintenance of Employment of the Population

Advantages of foreign tripartite partnership in financial maintenance of fund of social insurance on an unemployment case are shown; the basic models of the markets of work and employment stimulation are considered.