

№3. – С. 97 - 98.

15. Жеглов Л.Х. Мотивация праці в системі ринкової організації економіки / Л.Х. Жеглов, Л.П. Богиня // Регіональні перспективи. Мотивация ефективної праці в ринковій економіці. – Кременчук. – 2002. – №3 – 4. – С.22 - 23.

16. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции / Г.И. Лукьянова // Труд за рубежом. 2004. – № 3. – С. 65–82.

17. Роговина О.М. Труд и социальное развитие Франции в канун XX века / О.М. Роговина // Труд за рубежом – 2001. №3– с. 52-70.]

18. Лукьянова Г.И. Трудовые отношения в современной Франции / Г.И. Лукьянова / Трудовое право – 2005. № 1– С. 67-77.

19. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб.пособие // Б. Г. Мазманова – М.: Финансы и статистика, 2001. – С. 356-359.

20. Волгин Н. Многовариантность моделей оплаты труда / Н. Волгин // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С. 79–81.

21. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции / В. Петров // Социалистический труд. 1990. – № 7. – С. 106.

22. Шлихтер А.А. Новые методы организации производства и стимулирования труда на предприятиях США, Японии и западноевропейских стран / А.А. Шлихтер // Труд за рубежом. – 2004. – № 1. – С. 76-77.

23. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М., 2005. – С. 134.

24. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2005. – С. 59.

УДК 349.2

Мартинюк І.В., здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля

Поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці

В статті проаналізовано правову природу стимулів та мотивів в сфері зайнятості населення, розглянуто методи стимулювання та скорочення попиту на робочу силу, визначено принципи та значення стимулювання працевлаштування осіб з недостатньою конкурентоспроможністю.

Ключові слова: стимулювання, працевлаштування, принципи, значення, робоча сила, конкурентоспроможність.

В статье проанализирована правовая природа стимулов и мотивов в сфере занятости населения, рассмотрено методы стимулирования и сокращения спроса на рабочую силу, сформированы принципы и значение стимулирования трудоустройства лиц с недостаточной конкурентоспособностью.

Ключевые слова: стимулирование, трудоустройство, принципы, значение, рабочая сила, конкурентоспособность.

The article analyzes the legal nature of incentives and motivation in the field of employment, considers methods of incentives and reduce the demand for labor, the principles and values promote employment of persons with insufficient competitiveness.

Keywords: promotion, employment, principles, values, workforce, competitiveness.

Постановка проблеми. Говорячи про природний шлях розвитку суспільства, потрібно відзначити, що його внутрішні процеси відбуваються згідно індивідуальних особливостей конкретного історичного моменту. З появою державних утворень останні почали впливати на ці процеси, корегуючи їх та спрямовуючи в потрібне русло. Безперечно це стосується і регулювання праці населення. Розробляючи базові основи працевлаштування громадян, формуючи політику зайнятості, органи державної влади вживають заходів стосовно сприяння отримання робочого місця особами, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, таким чином стимулюючи зайнятість цих соціальних груп.

Стан дослідження. Дослідженню поняття і з'ясування значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці приділяли увагу у своїх наукових працях такі вчені: З. Є. Александрова, А. Б. Борисов, О. І. Драч, К. Є. Торган, О. В. Чумаченко та інші. Тим не менш, незважаючи на внесок зазначених науковців у вивчення поняття та значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, дане питання, все ж, залишається недостатньо дослідженим і потребує більш глибокого наукового аналізу й деталізації, що зумовлює її *актуальність*, а також визначає її *мету*. Завданням статті є з'ясування значення стимулювання працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. *Наукова новизна* статті полягає в тому, що у ній з'ясовано зміст понять «стимул» та «мотив» в сфері зайнятості населення, здійснено дослідження методів стимулювання та скорочення попиту на робочу силу та з'ясовано значення стимулювання працевлаштування осіб з недостатньою конкурентоспроможністю.

Виклад основного матеріалу. Взагалі слова «стимул», «стимулювання» походять від латинського *stimulus*, яке дослівно означає «загострену палку, якою підганяли тварин» [1, с.602]. Стимул також може трактуватися як спонування до дії, поштовх, спонукальна причина [2, с. 398], фактор, який викликає зацікавленість у здійсненні чого-небудь, спонукальна причина до здійснення чогось, подразник, що викликає реакцію [3, с. 387].

Згідно словника синонімів, подібне змістовне навантаження несуть слова спонування, вплив, заохочення, підштовхування, активізація, культивування, схилення, штовхання [4, с. 333]. Розглядаючи дане поняття в соціально – економічній площині, О.Б. Борисов визначає стимулювання як економічне спонування, використання матеріальних стимулів (спонукачів), сприяючих тому, щоб виробники, споживачі, покупці вели себе бажаним чином, в інтересах осіб, що застосовують стимулювання [5, с. 411].

Будь-яка суспільна норма, щоб набути статусу загальнообов'язкової, повинна знайти своє відображення в нормативному акті, відповідно закріпленні в законодавстві механізми впливу на учасників відносин можна трактувати як правові стимули. В той же час в юридичній літературі не має одностайності в розумінні категорії правового стимулу. Так К.Е. Торган розглядає стимули як способи позитивного та негативного впливу на учасників суспільного життя [6, с. 6-8], застосування заходів заохочення та покарання. Зміст позитивних стимулів ґрунтується на внутрішньому прагненні особи до поліпшення задоволення потреб, характерною рисою є спонукальний підхід до досягнення потрібного ефекту. З іншої сторони, негативне стимулювання засноване на прагненні суб'єкту уникнути погіршення задоволення потреб; передбачає потенційну можливість застосування певного виду юридичної відповідальності. При цьому, як правильно відзначає О.В. Чумаченко, дієвість негативних стимулів полягає в примусовому впливі на тих юридичних чи фізичних осіб, які не бажають дотримуватися

певних норм [7, с. 150-151].

Звідси, в контексті трудових відносин, стимулювання працевлаштування громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці можна визначити як невід'ємну частину національної соціальної політики, цілеспрямовану діяльність органів державної влади, спрямовану на створення економічних та правових підстав отримання такими громадянами підходящої роботи чи започаткування власної справи.

Досить тісно з поняттям стимулу знаходиться категорія мотиву (з французької «*motiv*»), яку можна розглядати як привід до якоїсь дії [8], причина, підстава конкретного вчинку [9], спонукальна причина поведінки та дій суб'єкту, що виникає під впливом його потреб та інтересів, являє собою бажане благо, що задовольняє потреби [10]. Найбільш характерна різниця в природі стимулу чи мотиву відображається при аналізі фактора впливу на поведінку, зокрема його внутрішнє чи зовнішнє походження. Так стимул потрібно розуміти як зовнішній чинник, що створює у свідомості людини важливість певного інтересу. Тоді як мотив є абсолютно суб'єктивним явищем, внутрішнім спонуканням людини до здійснення певних дій (досягнення певного результату) на основі усвідомленої потреби до такої поведінки.

Очевидно, що стимули та мотиви перебувають в постійному зв'язку між собою. Оскільки зовнішні за природою стимули породжують у особи внутрішні за суттю мотиви до конкретної поведінки, то чим сильніший буде стимул, тим активнішим мотив, і відповідно поведінка суб'єкта. Проте бувають випадки, коли стимули не відповідають вимогам мотивам, потребам власника підприємства, - в цьому разі втрачається їх здатність до спонукальної дії. Іноді роботодавці приходять до висновку про неможливість роботи в умовах їхнього підприємства наприклад інваліда – тому тут стимул (квотування) не спрацьовує, підприємці свідомо віддають перевагу сплаті штрафної санкції ніж виконанні вимоги закону.

Залежно від різних факторів виділяють наступні види стимулів (стимулювань): за спрямованістю дії стимулу (винагороджувальні та каральні); за джерелом стимулювання (економічні, адміністративні, соціальні, суспільні); за типом персоналу (індивідуальні та групові); за розривом в часі між результатами діяльності та отриманням відповідного стимулу (безпосередні, поточні та перспективні); за змістом стимулів матеріальні (грошові, негрошові), нематеріальні (соціальні, моральні, психологічні); за способом дії стимулюючого фактору – прямі та непрямі; за періодом дії стимулів (випереджувальні та відстрочені); за рівнем дії (зовнішні та внутрішні); за повторюваністю (разові, постійні, тимчасові, багаторазові); за інтенсивністю дії (сильні, середньої сили, слабкі) [11, с.124].

Різниця між випереджувальними та відстроченими формами полягає в ступені поінформованості осіб, а також в взаємозв'язку між стимулюванням та результатом діяльності роботодавця. При випереджувальній суб'єкт стимулювання ще до початку діяльності (працевлаштування персоналу) інформується про те, яких результатів потрібно досягти, заохочення за їх досягнення, а також способи, методи, критерії перевірок цих результатів. Наприклад, кожен роботодавець, що використовує найману робочу силу, поінформований про необхідність дотримання квот для працевлаштування окремих соціальних груп, можливі варіанти заохочень за дотримання цих норм.

Прикладом відстроченої форми слугує повернення 50% сплачених соціальних внесків у разі створення нових робочих місць та працевлаштуванням на них осіб за направленням центру зайнятості. Стимулювання в цьому випадку підкріплює вже здійснені дії – тобто роботодавець працевлаштовує особу на нове робоче місце,

протягом року оплачує її працю в розмірі не меншому ніж три мінімальних зарплати — і як заохочення на наступні 12 місяців отримує право на часткову компенсацію суми єдиного страхового внеску, сплаченого за такого працівника.

Стосовно безпосередньої, поточної та перспективної форми, то як вже зазначалось, їх виділення пов'язане з залежністю між наявністю розриву в часі між результатами діяльності (прийняттям чи неприйняттям на роботу певної особи), та отриманням відповідного стимулу. Наприклад, роботодавцю, який працевлаштував особу, що є недостатньо конкурентоспроможною на ринку праці за направленням центру зайнятості, одразу ж держава починає компенсувати фактичні витрати на сплату внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за таку особу. Поточна форма застосовується за підсумками кварталу, півріччя і рік — разі виконання власником підприємства вимог щодо працевлаштування інвалідів за підсумком року, до нього не будуть застосовуватися штрафна санкції. При перспективній формі, стимулювання застосовуються після тривалого періоду (більше року) після досягнення певного результату — в трудових відносинах застосовується досить рідко.

Згідно програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 [12] зазначені вище види стимулів знайшли своє практичне відтворення у наступних формах: 1) розширення сфери застосування праці та запровадження стимулів заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць, в тому числі для осіб з інвалідністю; 2) підвищення рівня зайнятості сільського населення шляхом стимулювання заінтересованості молоді у працевлаштуванні в сільській місцевості; 3) розвиток підприємницької ініціативи економічно активного населення, зокрема безробітних, забезпечення підтримки у запускуванні ними власної справи;

4) забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для запускування та ведення бізнесу; 5) посилення мотивації економічно активного населення до легальної зайнятості та підвищення державних гарантій в оплаті праці.

Як правильно зазначає колектив авторів під керівництвом О.Я. Кібанова, під час формування ефективної системи стимулювання потрібно враховувати наступні вимоги: інформованість щодо діючої системи стимулювання, зрозумілість системи стимулювання; гнучкість, диференційованість стимулів; гарантування заохочення; своєчасність виплати та справедливості винагородження; оперативність застосування; періодичність використання;

рівність можливостей тощо [13, с.196].

Враховуючи вищезазначені моменти, вважаємо за потрібне виділити наступні принципи стимулювання працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці:

1. Прозорість та доступність - за даним принципом стимули повинні бути зрозумілими для кожного роботодавця (підприємця) — активно проводиться роз'яснювальна робота серед власників підприємств, відповідні рішення (проекти рішень) оприлюднюються в засобах масової інформації.

2. Реальність та дієвість - стимул повинен передбачати реальні механізми реалізації, які по-перше відповідали б актуальному стану ринку праці, по-друге, розроблялися з урахуванням тенденцій розвитку економіки — відірваність стимулів від сучасного стану речей на тільки знизить їх дієвість, а й підвищить тінізацію ринку праці.

3. Поступовість - роль стимулу полягає не тільки в тому, щоб надати матеріальну

компенсацію роботодавцю за працевлаштування певних категорій осіб, а й сприяти їх подальшій праці на конкретному робочому місці. Тому незважаючи на максимальну дії стимулу за умови жорсткого зв'язку «виконав умови – отримав преференції», ефективніше розтягти в часі застосування заохочення, застосовувати його зі спливом певного періоду часу після виконання умов заохочення.

4. Взаємні гарантії сторін - зафіксованій державою гарантії отримання компенсації за умови виконання умов працевлаштування осіб, що є недостатньо конкуренто-спроможні на ринку праці протиставляються гарантія роботодавця виплачувати зарплату не нижче визначеного розміру та не ініціювати припинення трудових відносин за власної волі протягом певного періоду часу. За порушення взаємних гарантій передбачена відповідальність: у разі невиконання гарантій роботодавцем, він повинен повернути отриману компенсацію; у разі невиконання цієї компенсації може захищати свої права в судовому порядку.

5. Комплексність та системність - за даним принципом визнається необхідність врахування всіх можливих факторів (організаційних, моральних, соціологічних, економічних, правових тощо) при введенні в дію стимулу. Застосування факторів не порізно, а в сукупності призведе до найбільш оптимального результату. В той же час потрібно постійно виявляти та усувати суперечності між факторами, сприяти створенню системи стимулювання, яка є внутрішньо збалансованою за рахунок взаємного узгодження її елементів.

6. Регламентация - застосування стимулів повинно бути визначено за допомогою різних інструкцій, положень, правил. Саме чітка регламентація прав і обов'язків сторін, закріплення їх на нормативному рівні сприятиме не декларативній, а реальній дії механізму стимулювання.

Говорячи про значення стимулювання зайнятості, варто в першу чергу підкреслити, що воно є потужними регулятором попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці. Не дарма ж п.3.4 Закону «Про зайнятість населення» від 05.07.2012р. [14] встановлює обов'язок роботодавця своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії).

При аналізі попиту на працю та його значення для стимулювання зайнятості можуть застосовуватися різні показники та критерії попиту. Зокрема за ефективністю та економічною доцільністю створення робочих місць виділяють ефективний та сукупний попит; за суб'єктивним складом – індивідуальний та загальний; за часом – потенційний та реальний; за реалізованістю – задоволений та незадоволений; за підходом до визначення кількості робочих місць попит розглядають в вузькому та широкому значенні.

Безпосередньо на стимулювання зайнятості впливає не стільки попит на робочу силу, як його співвідношення з пропозицією. Таке співвідношення з урахуванням різноманітних соціально – економічних, політичних, правових, демографічних, природних, географічних чинників прийнято іменувати кон'юктурою ринку праці. Диспропорції в структурі такої кон'юктури може мати як негативні, так і позитивні наслідки для зайнятості населення. З однієї сторони відсутність попиту на робочу

силу (зокрема незахищених соціальних груп) обов'язкового призводить до зростання явного та прихованого безробіття. З іншої – незатребуваність наприклад низько кваліфікованих працівників чи осіб, які недостатньо конкурентоздатні на ринку праці підсилює активність державної політики по збільшенню їх конкурентоспроможності, зокрема шляхом підвищення рівня професійно – кваліфікаційної підготовки, надання дотацій та компенсацій роботодавцю.

Аналіз факторів, що впливають на кон'юнктуру ринку, дозволяє дійти висновку про можливість впливу на нього з боку держави. Таке централізоване регулювання передбачає як методи стимулювання попиту на робочу силу, так і методи його скорочення. Так до першої групи відносимо:

1) відшкодування здійснених компанією витрат на пошук, навчання та прийом на роботу персоналу;

2) створення умов соціально – економічної зацікавленості роботодавця в прийомі на роботу молоді, інвалідів, осіб передпенсійного віку та інших груп населення, що не досить конкурентоздатні на вільному ринку праці;

3) сприяння в збуті продукції підприємства, розміщення на його потужностях державних замовлень, в тому числі через надання пріоритетів як учаснику закупівель, що здійснюються за державні кошти;

4) встановлення системи пільгового оподаткування (кредитування) для окремих секторів економіки (регіонів країни), де доцільно забезпечити збільшення попиту на трудові ресурси;

5) система квотування та бронювання робочих місць, яка зобов'язує власника підприємства працевлаштовувати визначені групи людей (не відмовляти безпідставно їм у прийомі на роботу), під загрозою застосування штрафних санкцій.

Щодо методів скорочення попиту на робочу силу можна згадати жорсткішу грошово-кредитну політику, зниження інвестиційного клімату та притоку іноземного капіталу, скорочення або відміна гнучких способів зайнятості, встановлення додаткових зборів (обов'язкових платежів) за використання певних трудових ресурсів, зменшення державного замовлення на підготовку спеціалістів певних напрямків і т.д.

Цікавим в даному контексті виглядає працевлаштування осіб, що є недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. А саме наскільки доцільно говорити про попит на цих осіб за ознакою їх слабкої конкурентоспроможності в силу норм закону, що містять вимоги щодо обов'язкової їх присутності в штаті підприємства. З однієї сторони, ознаки недостатньої конкурентоспроможності (молодий чи передпенсійний вік, судимість чи інвалідність) не є безпосередніми критеріями професійності чи кваліфікації, тому перевага у прийомі на роботу за такими показниками є нелогічною. З іншої сторони, в оголошеннях з приводу вакансій подекуди міститься інформацію про прийом на роботу наприклад інвалідів – при цьому кваліфікаційні (професійні) вимоги на озвучуються. Згідно п. 5 ст.50 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 року роботодавцю забороняється висувати будь-які вимоги дискримінаційного характеру в оголошеннях (рекламі) про роботу та під час проведення добору працівників, а також вимагати від осіб, які шукають роботу, подання відомостей про особисте життя. Тому незважаючи на необхідність повного сприяння зайнятості осіб з обмеженими можливостями, такі об'яви містять дискримінаційні моменти відносно здорових людей.

У зв'язку з вищезазначеним, вважаємо доцільним говорити про існування окремого

специфічного виду попиту на робочу силу — попиту на осіб, що є недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці (в першу чергу інвалідів). При цьому такий попит носить штучний характер, не відповідає стратегії розвитку підприємства, потребі у робочій силі певної якості та кваліфікації, а є здебільшого спробою уникнення відповідальності (застосування штрафних санкцій) за невиконання квот по працевлаштуванню певних соціальних груп. Попри неоднозначну оцінку, механізм такого стимулювання працевлаштування є досить дієвий, водночас ця дія носить тимчасовий характер — у разі ліквідації квот відпаде потреба у такому працевлаштуванні, тому більша частина такого персоналу втратить роботу.

Значення стимулювання зайнятості взагалі та стимулювання працевлаштування громадян, що є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці полягає в тому, що:

1) є частиною соціальної політики держави стосовно адаптації та продовження трудової діяльності окремих категорій осіб, незважаючи на особливості їх правового та особистісного статусу;

2) є потужним регулятором попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці;

3) є частиною економічної політики держави стосовного збільшення валового внутрішнього продукту;

4) сприяє зменшенню фінансового навантаження на державний бюджет шляхом встановлення пріоритету працевлаштування незахищених верств населення над наданням їм допомоги;

5) підвищує рівень довіри громадян до органів влади, можливості ефективного функціонування державного механізму.

Висновок. У зв'язку з вищезазначеним, хочемо ще раз підкреслити важливість інституту стимулювання зайнятості населення, який надає громадянам почуття захищеності, небайдужості з боку влади до їх проблем (зокрема неможливості знайти підходящу роботу), в решті-решт є фактором, що сприяє подальшому становленню України як соціальної та правової держави, наближує нас до кращих світових стандартів регулювання трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

- 1.Сучасний словник іншомовних слів / уклали О.І. Скопенко та Т.В. Цимбалюк. — К.: Довіра, 2006. — 789 с.
- 2.Краткий словарь иностранных слов / [под ред. И. В. Лехина и Ф. Н. Петрова]. — 5-е изд., перераб.идоп. — М.: Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1950. — 438 с.
- 3.Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. — К.; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. — 1728 с.
- 4.Александрова З.Е. Словарь синонимов русского языка. 11-е изд., перераб. и доп. - М.: Русский язык, 2001. - 568 с.
- 5.Борисов А.Б. Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 895 с.
- 6.Торган К.Э. Правовые стимулы и ограничения научно — технического прогресса в производственном объединении / К.Э. Торган.-М. :Юрид. лит., 1983. — 88 с.
7. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства : дис.. канд. екон. наук / Чумаченко Олена Володимирівна.-Донецьк, 2004.-211 с.
8. Краткий словарь иностранных слов / [под ред. И. В. Лехина и Ф. Н. Петрова]. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Государственное издательство иностранных и национальных словарей, 1950. — 438 с.
- 9.Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. — К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2005. — 1728 с.

10.Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие] / А. П. Егоршин. – Н.Новгород : НИМБ, 2003. – 320 с.

11.Драч О.І. Теорія стимулювання: сучасний підхід / О.І. Драч //Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. - №5, Т.1, С.122-125

12.Про затвердження програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 [Електронний ресурс].- Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>.

13.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / [А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева] ; под ред. А. Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 524 с.

14.Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 N 5067-VI [Електронний ресурс] - Режим доступу <http://www.rada.gov.ua>



УДК 349.2

Хомич Ю.І., заступник прокурора м. Києва

Сучасний стан реалізації принципу солідарності та субсидування в соціальному забезпеченні населення України

В статті визначено поняття принципу солідарності та субсидування в соціальному забезпеченні населення; охарактеризовано сучасний стан практичної реалізації цього принципу в Україні та запропоновано напрямки його подальшого розвитку.

Ключові слова: соціальне забезпечення, принципи, солідарність та субсидування.

В статье определено понятие принципа солидарности и субсидирования в социальном обеспечении населения; охарактеризовано современное состояние практической реализации этого принципа в Украине и предложены направления его дальнейшего развития.

Ключевые слова: социальное обеспечение, принципы, солидарность и субсидирование.

The article defined the concept of the principle of solidarity and backing in the population's social security, describes the current state of practical implementation of this principle in Ukraine and suggests directions for its further development.

Keywords: social security, principles, solidarity and backing.

Постановка проблеми. Принцип солідарності та субсидування у соціальному забезпеченні населення України має суттєве практичне значення, яке полягає в тому, що сьогоднішнє працевдатне населення покриває видатки на соціальні виплати громадян, які повністю або частково втратили здатність до самозабезпечення. Одночасно з цим, сьогоднішнє працевдатне населення, здійснюючи відрахування у різні загальнообов'язкові державні соціальні фонди, забезпечує своє право на отримання в майбутньому, у разі настання страхового випадку, соціальних виплат за рахунок коштів цих соціальних фондів. Іншими словами, принцип солідарності визначає порядок акумуляції та розподілу коштів в часі, а принцип субсидування визначає розподіл відповідальності за настання можливих соціальних ризиків між сьогоднішніми працевдатними громадянами та державою (Державним бюджетом).

Такі принципи дозволяють зберегти рівновагу надходжень і видатків соціальних фондів, зменшити вплив інфляції на економічну цінність акумульованих коштів (оскільки вони витрачаються протягом року), а також знизити ризики довгострокових