

рия); Центр по правам человека Дерамского университета (Великобритания); Норвежский парламентский комитет по контролю над деятельностью спецслужб, 2005. – 136 с.

9. Закон України «Про державну таємницю» від 21 січня 1994 р. №3855-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №16. – Ст. 93.

10. Закон України «Про демократичний цивільний контроль над Воєнною організацією і правоохоронними органами держави» від 19 червня 2003 року №975-ІV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 46. – Ст. 366.

11. Міліція і населення – партнери / Соболев В. О., Попова Г. В., Болотова В. О., Московець В. І.; за заг. ред. проф. Ярмиша О. Н. – Х.: Ун-т внутр. справ, 2000. – 93 с.

12. Закон України «Про міліцію» від 20 грудня 1990 р. №565-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

13. Наказ МВС «Про створення постійно діючих мобільних груп з моніторингу дотримання конституційних прав і свобод людини та громадянина в діяльності органів внутрішніх справ та затвердження Положення про ці групи» від 08.07.2005 №536 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 43. – Ст. 2894.

14. Яценко В. П. Деякі питання реалізації права громадян на оскарження до органів внутрішніх справ / В. П. Яценко // Право і безпека. – 2005. – №4'1. – С.106-108.

15. Наказ МВС України «Про затвердження положення про порядок роботи зі зверненнями громадян і організації їх особистого прийому в системі Міністерства внутрішніх справ України» від 10.10.2004 №1177 // Офіційний вісник України. – 2004. – №43. – Ст. 2853.

16. Волчинская Е. К. Интернет и гласность / Е. К. Волчинская, Л. К. Терещенко, М. В. Якушев; отв. ред. М. В. Горбаневский. – М.: Галерея, 1999. – 182 с.

17. У полицейских тоже есть права! / Совет Европы и Европейская платформа по работе полиции и правам человека. – СПб.: Санкт-Петербургская общественная правозащитная организация «Гражданский контроль», 2004. – 32 с. – (Серия «Права человека»).

#### Анотації

У статті розглядаються підстави обмеження недержавного контролю над діяльністю правоохоронних органів.

В статье рассматриваются основания ограничения негосударственного контроля над деятельностью правоохранительных органов.

In the article arguments of the limitation of non-governmental control activity on law enforcement organs are reviewed.

## КАДРОВА РОБОТА В ОВС, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.526

**С. В. ПОПОВ,**  
канд. юрид. наук  
Крим. юрид. ін-ту

### АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Важливе місце в будь-якому дослідженні відводиться встановленню спільних ознак певних явищ чи подій. Для цього проводять їх класифікацію, що являє собою систему розподілу предметів, явищ

або понять на класи, групи тощо за спільними ознаками, властивостями [1, с. 258].

Класифікування є одним із фундаментальних процесів у науці. Факти і явища повинні бути упорядковані, перш ніж ста-

не можливим зрозуміти і розробити загальні принципи, які пояснюють їх появу і порядок. Із цього погляду класифікування є інтелектуальною діяльністю високого рівня, необхідною для розуміння природи різних об'єктів, явищ, процесів. Класифікація – це упорядкування об'єктів за їх схожістю, а об'єктом можна назвати все, включаючи процеси і дії (усе, що можна описати за допомогою визначників властивостей) [2, с. 7].

Слід зазначити, що в літературі наводяться різні класифікації видів зайнятості. Одна з розповсюджених класифікацій зайнятості на підставі повноти охоплення працездатного населення – це її поділ на повну і неповну. При цьому мається на увазі повна або неповна зайнятість населення в цілому, а не окремих громадян [3, с. 42].

У той же час, різні автори іноді вкладають у ці види зайнятості інший зміст. Так, автори «Словника термінів, які застосовуються у діяльності служб зайнятості» вказують, що повна зайнятість являє собою стан на ринку праці, при якому цілком задовольняється потреба громадян у роботі. Повна зайнятість припускає рівновагу між пропозицією робочої сили і попитом на неї як у країні в цілому, так і в окремих регіонах, що можливо в ринковій економіці як виняток. Неповна зайнятість тлумачиться як зайнятість у неповний робочий час, або за бажанням працівника, або за економічними причинами, коли скорочується тривалість робочого часу за згодою або без згоди працівників [4, с. 27–28].

На наш погляд, такий поділ повної і неповної зайнятості є неправильним, оскільки неможливо сформулювати критерій, за яким відбувається поділ. Виділення повної і неповної зайнятості як елементів єдиної класифікації слід проводити за таким критерієм, як міра охоплення економічно активного населення. У наведеному ж прикладі при висвітленні змісту повної зайнятості визначається зайнятість населення в цілому, а при характеристиці неповної зайнятості акцентується увага на конкретному громадянину.

Отже, вважаємо, що першим критерієм

класифікації зайнятості є міра охоплення економічно активного населення. За цим критерієм зайнятість розподіляється на повну і неповну.

Слід зазначити, що за часів радянської влади термін «повна зайнятість» ототожнювався з терміном «загальна зайнятість», тобто мова йшла про забезпечення кожної працездатної особи робочим місцем. Загальність праці, закріплена Конституцією СРСР як обов'язок громадян колишнього Радянського Союзу, передбачала з боку держави забезпечення повної зайнятості населення. І держава для забезпечення цього нарощувала кількість робочих місць, розширювала мережу підготовки кадрів, планувала і розподіляла за галузями трудові ресурси відповідно до планів розташування виробничих сил.

Така «повна зайнятість» була причиною пишатися нашим найкращим суспільним ладом і його великим досягненням – відсутністю безробіття впродовж тривалого часу. При цьому не бралось до уваги, що це призвело до різкого зниження ефективності суспільної праці, неефективного використання робочої сили, низьких вимог до професійно-кваліфікаційних якостей робочої сили, перезавантаження підприємств працівниками, коли на робочому місці одного працівника було здійснено поділ робіт на кілька окремих операцій і створювалося три-чотири нових робочих місця. Так, на багатьох промислових підприємствах, особливо великих, до 20–25% зайнятих на них працівників фактично були зайвими. Найчастіше вони використовувались на підсобних та допоміжних роботах, для надання шефської допомоги та в інших, визначених директивними приписами, цілях [5, с. 9].

Класики марксизму–ленінізму відзначали, що при соціалізмі громадяни перебувають в однаковому становищі щодо засобів виробництва, мають однаковий доступ до роботи на них. Із цього випливало, що немає і не може бути об'єктивних перешкод до того, щоб мати роботу. В. І. Ленін також підкреслював, що безробіття є породженням експлуаторського ладу і є необхідною ознакою капіталісти-

чного господарства, без якої останнє не може існувати [6, с. 305, 363].

Дане концептуальне положення підтверджувалось протягом багатьох десятиліть у роботах учених-трудовиків. Так, В. Н. Скобелкін писав, що безробіття – це неминучий продукт капіталістичного способу виробництва. Воно існує не тільки в періоди спаду, застою, екологічної кризи, але й у період підйому, процвітання економіки. Змінюються тільки його розміри, обсяг охоплення різних верств населення, тривалість періодів відсутності роботи. Також учений зазначає, що гарантованість – це якість, що суттєвим чином відрізняє право на працю в СРСР від права на працю, проголошене, але не забезпечене в буржуазному суспільстві [7, с. 5 – 6]. Виходячи з цього, аксіомою вважалася повна зайнятість працездатного населення і, безумовно, неприпустимість і неможливість будь-якого безробіття.

Практика тих років полягала у пріоритеті виробництва і спиралася на постулат: коли робоче місце створене, для нього треба знайти працівника. Переваги останнього до уваги не бралися. Реалізація цього принципу породила масове надходження малокваліфікованої робочої сили з села у місто. Однак нерегульований міграційний відтік працездатних сільських мешканців призвів до глибоких структурних змін трудового потенціалу і міста, і села. Цей процес зачепив усі три підсистеми трудового потенціалу: демографічну, економічну, соціальну, внаслідок чого відбулася депопуляція села, розселення і деградація трудової моралі. Місто ж істотно збільшило кількість працівників, що негативно позначилось на їх якості. Так, надлишкова армія низькокваліфікованих працівників не стимулювала керівників міських підприємств до інтенсифікації виробництва.

У сучасних умовах життєдіяльності суспільства і держави розуміння повної зайнятості має дещо інший зміст. Так, повна зайнятість – це зайнятість населення при наявності природного рівня безробіття, який коливається залежно від соціально-

економічного становища країни. При цьому під природним рівнем безробіття розуміють об'єктивний, економічно і соціально прийнятний рівень безробіття, обумовлений структурними змінами в попиті на робочу силу (структурним безробіттям), а також пошуками або очікуванням роботи (фрикційним безробіттям) [8, с. 27]. Наприклад, у США зайнятість визнається повною лише в тому разі, якщо рівень безробітних громадян становить 3 % від загальної кількості працездатного населення [9, с. 25]. У національному ж законодавстві повна зайнятість не має точного визначення, що негативно відбивається на державній політиці в галузі зайнятості в цілому.

Отже, вважаємо за необхідне визначити повну зайнятість як включення всього економічно активного населення в діяльність, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб, за наявності природного рівня безробіття не більше 3 %. Під неповною зайнятістю слід розуміти зайнятість, при якій природний рівень безробіття перевищує 3 %.

Ринкова економіка передбачає сувору економічну ефективність кожного робочого місця, вивільнення надлишкової робочої сили, – це аксіома. Тобто ринкова економіка продукує таке явище, як безробіття. Як зазначав ще Дж. М. Кейнс, повна зайнятість в умовах ринкової економіки – це рідкісне явище. Ринкове капіталістичне господарство не має механізму автоматичного відновлення рівноваги в економіці. Тому необхідне державне регулювання економіки, забезпечення державою належного обсягу ефективного попиту. Розширюючи обсяг попиту, воно сприяє зменшенню безробіття [10, с. 32].

Погоджуючись у цілому з висновками відомого вченого, в той же час слід підкреслити важливість забезпечення повної зайнятості, з огляду на місце праці в житті індивіда та суспільства. І в цьому процесі провідне місце належить саме державі.

Як свідчить історія нашої держави, повна зайнятість можлива і при відхиленні існуючих робочих місць від статусу еко-

номічно доцільних, при невідповідності їх професійно-кваліфікаційному складу, освітньому рівню. Під економічно доцільним робочим місцем у літературі розуміють продуктивне робоче місце, яке дозволяє людині реалізувати власний інтерес, досягти високої продуктивності праці, використовуючи досягнення науки й техніки, та мати гідну заробітну плату, яка забезпечує відтворення працівника та його сім'ї.

За даних обставин і працівникам і державі будуть завдані економічні і соціальні збитки. Частина працівників буде отримувати низьку заробітну плату, яка не забезпечуватиме нормальне існування, а держава недоотримуватиме ресурси до бюджету і соціальних фондів. З огляду на це і виникає питання щодо продуктивної зайнятості.

Так, другим критерієм класифікації зайнятості є рівень відповідності інтересам працівника, роботодавця і держави. За цим критерієм зайнятість слід розподілити на продуктивну та непродуктивну.

Для того, щоб зрозуміти значення терміна «продуктивна зайнятість», перш за все, необхідно дати визначення терміну «продуктивність». Так, вітчизняні тлумачні словники трактують продуктивність як здатність давати, приносити бажаний результат (або сприяти одержанню бажаного результату), результативність, плідність, плодотворність [11]; як доцільність, плодотворність, здатність виробляти, створювати щось цінне [12, с. 549]; здатність давати очевидні, визначені результати; випускати певну кількість продукції [13, с. 562]. У рекомендаціях Міжнародної організації праці (далі – МОП) продуктивність визначають як ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії) під час виробництва продукції, виконання робіт або надання послуг, яка відображає взаємозв'язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг і ресурсами, витраченими на їх виробництво [14, с. 146].

Американський вчений Д. Сінк визначає продуктивність як відношення кількості продукції, виробленої даною системою за даний період часу, до кількості ресурсів, спожитих для створення чи виробництва цієї продукції за цей період, або ж просто як відношення між продукцією, виробленою системою, і затратами на виробництво цієї продукції [15, с. 29]. Особливою лаконічністю вирізняється тлумачення продуктивності, запропоноване М. Х. Месконом, М. Альбертом, Ф. Хедоурі: «Продуктивність – це відношення кількості одиниць на виході до кількості одиниць на вході» [16, с. 50]. Цю точку зору підтримують і інші американські автори [17, с. 456]; [18, с. 40].

Аналізуючи ст. 1 Конвенції МОП «Про політику в галузі зайнятості» № 122, можна зробити висновок, що продуктивна зайнятість пов'язується із забезпеченням особи якомога продуктивнішою роботою.

Отже, під продуктивною зайнятістю слід розуміти зайнятість особи, яка дозволяє досягти високих економічних показників при ефективному використанні ресурсів, з оплатою праці в розмірі більшому, ніж мінімально необхідний для відтворення робочої сили. Непродуктивна зайнятість – це формальна зайнятість (утримування надлишкових працівників або створення формальних робочих місць).

Першоосновою переходу до продуктивної зайнятості населення є інституціональні перетворення, внаслідок яких конкурентне середовище як рушійна сила ринкового господарювання має закріпити свої позиції та забезпечити формування розвинутого товарного ринку та ринку капіталу. Без цього неможливо нормалізувати регіональні відтворювальні процеси та реалізувати самі засади продуктивності. Як зазначає Т. Заєць, тривалий процес формування продуктивної зайнятості в Україні пов'язаний зі зміною пріоритетів державної соціально-економічної політики, основним об'єктом регулятивного впливу якої повинен стати

фундамент економіки, тобто її реальний сектор і продуктивні робочі місця, що в площині практичних дій означає зміщення акцентів із макроекономічного рівня регулювання соціально-економічних процесів на мікрорівень, де і відбуваються відтворювальні процеси, а робоча сила безпосередньо взаємодіє з іншими чинниками виробництва [19, с. 27].

Таким чином, пріоритетними напрямками у формуванні необхідних передумов для продуктивної зайнятості населення є забезпечення високих темпів зростання платоспроможного попиту на кваліфіковану робочу силу, інтенсивне оновлення діючих робочих місць та створення нових високопродуктивних робочих місць.

Стратегія перетворень у сфері зайнятості повинна бути орієнтована на пріоритет загальнолюдських цінностей та інтересів особистості. Так, ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплює право кожної людини на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Стаття 6 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права зобов'язує держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнавати право на працю, що включає право кожної людини мати можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується. Згідно з п. с) ст. 1 Конвенції МОП «Про політику в галузі зайнятості» № 122 політика в галузі зайнятості повинна забезпечувати свободу вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження. Конвенція МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» № 29 вимагає від кожного члена Міжнародної Організації Праці, який ратифікує цю Конвенцію, скасувати застосування примусової чи обов'язкової праці в усіх її формах у якомога коротший строк.

Міжнародна організація праці під терміном «примусова» чи «обов'язкова» праця розуміє будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою певного покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Поняття «примусова» чи «обов'язкова праця» не включає в себе: а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; в) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державної влади і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств; г) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто під час війни або лиха, або загрози лиха (пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів-рослин) і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення; г) дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадянськими обов'язками членів колективу за умови, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Аналізуючи вищезазначені положення, можна сказати, що хоча МОП і забороняє примусову чи обов'язкову працю, в той же час вона не відносить до примусової чи обов'язкової праці певні види робіт, які мають певні ознаки примусовості та обов'язковості. Таким чином, можна говорити про існування, з одного боку, вільно обраної зайнятості, а з іншого – про

зайнятість, подібну до примусової чи обов'язкової. З огляду на це можна виділити такий критерій зайнятості, як спосіб залучення до праці.

Узагалі суспільство повинно забезпечити людині можливість вільно обирати рід занять, тобто людина має сама для себе вирішувати, на якому підприємстві працювати, за якою спеціальністю, професією чи взагалі не працювати. У той же час, право на вільний вибір зайнятості не означає, що суспільство та держава зобов'язані задовольнити бажання кожної людини у сфері праці. У цьому контексті право розглядається як можливість вибору. Як воно буде реалізоване, залежить і від особистих якостей працівника, і від того, чи існує об'єктивна суспільна потреба в такому різновиді діяльності, виражена в попиті на робочу силу.

У будь-якій державі виникають певні обставини, які можуть негативно позначитися на життєдіяльності громадян та держави (стихійні лиха, епідемії, епізоотії, епіфітотії, пожежі, аварії). А отже, існує необхідність негайної ліквідації їх наслідків. До їх ліквідації залучаються на обов'язковій чи примусовій основі певні категорії громадян. Крім цього, є й інші форми зайнятості, подібні до примусової чи обов'язкової (обов'язкова військова служба, залучення до праці на підставі вироку суду тощо).

Ще одним критерієм класифікації зайнятості є форма зайнятості. За цим критерієм можна виділити осіб, які зайняті на умовах трудового договору, самозайнятих осіб та осіб, що навчаються.

Як відомо, найчисленнішу групу зайнятого населення становлять особи, що працюють за трудовим договором. Стаття 21 Кодексу законів про працю України визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядковому, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується ви-

плачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Серед зазначеної групи більшість становлять наймані працівники. Наймана праця має ряд визначальних ознак. Слід погодитися з Н. Б. Болотіною, яка виділяє такі ознаки найманої праці:

- трудові відносини виникають на підставі угоди між працівником і роботодавцем, така угода у трудовому праві отримала спеціальну назву – трудовий договір;

- така праця юридично не самостійна і здійснюється в рамках визначеного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або окремим громадянином (фізичною особою);

- відбувається виконання роботи певного виду (трудова функція);

- така праця здійснюється з підляганням трудовому розпорядку, встановленому на конкретному підприємстві або ж визначеному роботодавцем – фізичною особою;

- така праця здійснюється не на основі власних коштів виробництва, а за рахунок коштів (капіталу) роботодавця;

- вона здійснюється не на свій страх і підприємницький ризик, а шляхом виконання під час роботи вказівок та розпоряджень роботодавця або уповноваженого ним органу і за гарантовану оплату;

- трудовий договір, як правило, укладається на невизначений строк і лише у випадках, передбачених законодавчими актами, – на визначений строк;

- здійснення трудової діяльності переважно відбувається у колективі працівників (трудова колективі);

- виконання протягом встановленого робочого часу певної кількості роботи (норм праці);

- отримання від роботодавця у встановлені терміни винагороди за роботу, що виконується;

- забезпечення роботодавцем гарантій у встановлених випадках, передбачених трудовим законодавством;

- обов'язкова участь роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника [20, с. 50–51].

Поряд із найманими працівниками до цієї групи входять працівники, подібні до найманих (державні службовці, судді, прокурорсько-слідчі працівники, військово-службовці, атестовані працівники органів внутрішніх справ, податкової міліції, служби безпеки) та власники, що працюють (члени господарських товариств, селянських (фермерських) господарств).

Самозайнятими вважаються особи, які займаються підприємницькою діяльністю. Так, громадянин вправі займатися підприємницькою діяльністю без утворення юридичної особи з моменту державної реєстрації як індивідуального підприємця. До підприємницької діяльності громадян застосовуються правила цивільного законодавства. Індивідуальний підприємець вважається зайнятим і в тому разі, коли його діяльність не приносить доходу.

Закон України «Про зайнятість насе-

лення» відносить до зайнятого населення громадян, які проходять професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах.

Слід зазначити, що Закон України «Про зайнятість населення» не відносить до зайнятого населення осіб, які виконують роботи за цивільними договорами, предметами яких є виконання робіт чи надання послуг. Як відомо, така діяльність громадян законом не забороняється і належить до діяльності, пов'язаної із задоволенням особистих і суспільних потреб. Отже, на наш погляд, необхідно доповнити ч. 3 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» пунктом такого змісту: «що виконують роботи за цивільними договорами, предметами яких є виконання робіт чи надання послуг».

### Література

1. Новий тлумачний словник української мови: в 4 т. / [уклад. В. В. Ярошенко, О. М. Сліпушко]. – Т. 2. – К.: Аконтіт, 1998.
2. Сокал Р. Р. Кластер-анализ и классификация: предпосылки и основные направления / Р. Р. Сокал // Классификация и кластер; пер. с англ. – М.: Мир, 1980.
3. Пузыревский С. А. Правовое регулирование государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации: дис. на соиск. науч. степ. канд. юрид. наук / С. А. Пузыревский. – М., 2003. – 184 с.
4. Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости. – М., 1997.
5. Ачкасов А. Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Теорія і практика / Ачкасов А. Є. – Житомир, 2002. – 512 с.
6. Ленин В. И. Полн. собр. соч. / Ленин В. И. – Т. 24.
7. Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав в СССР / Скобелкин В. Н. – М., 1987.
8. Димитрова С. Л. Правовые проблемы труда и занятости населения / Димитрова С. Л. – Алма-Аты, 1997.
9. Морозов П. Е. Сравнительный анализ правового регулирования проблем занятости и трудоустройства РФ и США: дис. на соиск. науч. степ. канд. юрид. наук / П. Е. Морозов. – М., 1997.
10. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Кейнс Дж. М. – М., 1978.
11. Новий тлумачний словник української мови: в 4 т. / [уклад. В. В. Яременко, О. М. Сліпушко]. – Т. 4. – К.: Аконтіт, 1999.
12. Словник іншомовних слів / [за ред. О. С. Мельничука]. – К.: Гол. ред. Укр. Рад. Енцикл., 1974. – 776 с.
13. Ожегов С. И. Словарь русского языка. – 9-е изд., испр. и доп. – М.: Сов. энцикл., 1972. – 846 с.
14. Тимош І. М. Економіка праці: навч. посіб. / Тимош І. М. – Тернопіль: Астон, 2001 – 347 с.
15. Синк Д. С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение / Синк Д. С.; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
16. Мескон М. Х. Основы менеджмента / Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф.; пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 702с.
17. Lussier, Robert N. Human Relations in Organizations: a Skill-Building Approach / Robert N. Lussier. – 3<sup>rd</sup> ed. – Boston, Massachusetts: Irwin McGraw-Hill, 1996. – 560 p.

18. Chase, Richard B. *Production and Operations Management: Manufacturing Services* / Richard B. Chase, Nicholac J. Aquilano. – 7<sup>th</sup> ed. – Boston, Massachusetts: Irwin, 1995. – 853 p.

19. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. Заяць // *Україна: аспекти праці*. – 2004. – №3. – С. 25–29.

20. Болотіна Н. Б. *Трудове право України: підруч.* / Болотіна Н. Б. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.

---

УДК 349.22(477)

**А. С. КОЛОТІК,**

*ст. наук. співроб. НДЛ з розроблення  
законодавчих та інших нормативноправових актів ХНУВС*

---

## **ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ ТА МІСЦЕ В НІЙ СПЕЦІАЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

---

Сьогодні в Україні продовжується пенсійна реформа, яка почалася з уведенням у дію 1 січня 2004 р. двох кардинально нових пенсійних законів – Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. та Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. Ці закони змінили підвалини пенсійного забезпечення, перевівши його на страхові засади.

Ідею запровадження пенсійного страхування підтримали відомі вчені. Так, Т. К. Миронова вказує, що основою пенсійної системи повинне стати обов'язкове державне страхування. Саме система обов'язкового пенсійного страхування повинна гарантувати досягнення середнього рівня пенсійного забезпечення, а шляхом розвитку добровільного пенсійного страхування держава повинна створити умови, за яких громадяни можуть забезпечити собі право на більш високий розмір пенсії [1, с. 55]. М. Л. Захаров та Е. Г. Тучкова називають кілька причин, що стали приводом до створення системи державного пенсійного страхування. По-перше, виникла об'єктивна потреба переглянути укорінене в суспільстві уявлення про природу обов'язкового пенсійного страхування, його відродження і практична реалізація. По-друге, необхідно підвищити рівень реальних доходів пенсіонерів. По-третє, слід запобігати витоку пенсійних страхових коштів і забезпечити їх використання

тільки для пенсійного забезпечення застрахованих і їхніх сімей [2, с. 20].

Слід погодитися з відомими фахівцями, зазначивши, що пенсійне страхування дозволяє уникнути так званої «зрівнялівки», запобігти тому, що працівники не зроблять протягом своєї трудової діяльності достатніх заощаджень для задоволення своїх потреб у майбутньому, після припинення трудової діяльності. Як правильно відзначив експерт із пенсійних питань проекту ТАСІС М. Сайлер, скорегувати заощадження самих громадян на пізніх стадіях дуже важко [3, с. 40].

Відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» система пенсійного забезпечення в Україні має три рівні. Перший рівень — солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду на умовах та в порядку, передбачених цим Законом. Другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій та одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Третій рівень — система недержавного пен-