

**Ю.М. Маршавін**  
**Marshavin, Yu.M.**

**Особливості організації  
державного соціального страхування  
на випадок безробіття в умовах  
соціально-економічної нестабільності**

**Peculiarities of the Organization  
of the State Social Insurance against  
Unemployment during Socio-Economic Instability**

*У статті розкриваються теоретико-методологічні підходи та практичні аспекти здійснення державного соціального страхування в умовах соціально-економічної нестабільності, спростовується точка зору щодо необхідності ліквідації відповідного страхового фонду або скасування його функцій з фінансування соціальних послуг і заходів активного сприяння працевлаштуванню, пропонуються засоби оптимізації витрат і зменшення фінансового навантаження на бізнес.*

*Ключові слова: державне соціальне страхування на випадок безробіття, допомога по безробіттю, фінансове навантаження на бізнес, активне сприяння працевлаштуванню, профілактика безробіття.*

*The article deals with theoretical and methodological approaches and practical aspects of the state social insurance during socio-economic instability. It also refutes the viewpoint regarding the need for liquidating the related insurance fund, or abolishing its functions in financing social services and proactive job placement. The article proposes tools for optimization of expenditures and reduction of financial burden on businesses.*

*Keywords: state social insurance against unemployment, unemployment benefit, financial burden on businesses, proactive job placement, prevention of unemployment.*

**Постановка проблеми.** У міру загострення соціально-економічної кризи в країні, у середовищі економістів, політиків та широких кіл громадськості поширюється думка про необхідність зменшення податкового навантаження на бізнес, зокрема щодо єдиного соціального внеску, частка якого (1/16) спрямовується у Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Цей фонд, створений у 2001 р., формується за рахунок внесків як роботодавців, так і працівників, а його головною функцією визначено фінансування допомоги по безробіттю і соціальних послуг, які надаються безробітним державною службою зайнятості, а також утримання даної служби. Як засіб підвищення рентабельності бізнесу, конкурентоспроможності вітчизняної продукції, детінізації економіки лунають численні пропозиції щодо реорганізації цього фонду – аж до ліквідації з перекладанням його функцій на державний бюджет. Профспілки наполягають на використанні коштів

фонду лише на допомогу по безробіттю, а фінансування соціальних послуг безробітним та утримання державної служби зайнятості здійснювати із державного бюджету, що, на їх думку, дасть змогу збільшити розмір допомоги. Позиція роботодавців, що знайшла законодавчу підтримку, полягає у скороченні їх частки в єдиному соціальному внеску, що йде у зазначений соціальний фонд, з 1,5% фонду оплати праці до 0,5% [3]. Отже аналіз проблеми державного соціального страхування на випадок безробіття, зокрема формування та ефективного використання відповідного цільового фонду із урахуванням сучасних викликів ринку праці є актуальним завданням, яке має теоретичне і практичне значення.

Слід зазначити, що проблема державного соціального страхування на випадок безробіття, підвищення ефективності використання страхового фонду на випадок безробіття у соціально-трудої сфері знайшла віддзеркалення у дослідженнях і публікаціях українських і закордонних науковців. Аналізу цих проблем приділили увагу С. Бандур, В. Васильченко, Е. Лібанова, І. Петрова, американські економісти К. Макконнелл і С. Брю, П. Семюельсон, Р. Еренберг і Р. Сміт, французький дослідник лауреат Нобелівської премії Ж. Тіроль. У працях цих та інших економістів досліджуються практичні проблеми та інструментарій соціального страхування на випадок безробіття, окремі методичні підходи до його удосконалення. Однак у публікаціях не аналізуються особливості організації цього

---

Маршавін Юрій Миколайович, доктор економічних наук, доцент, перший проректор Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Marshavin, Yuriy Mykolaiovych, Dr.S. (Econ.), Docent, First Vice-rector Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

© Маршавін Ю.М., 2014  
© Marshavin, Yu.M., 2014

виду соціального страхування в умовах економічних криз і рецесій, вони не пов'язуються із процесами, що відбуваються у таких ситуаціях на ринках праці, а його зміни – із наслідками для соціально-трудової сфери.

**Метою статті** є опрацювання методології державного соціального страхування на випадок безробіття в умовах сучасних викликів ринку праці України та розробка прикладних проблем підвищення його ефективності.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед проаналізуємо обґрунтованість пропозицій про ліквідацію фонду і передачу його функцій державному бюджетові. Не заглиблюючись у проблему спроможності фінансування соціального захисту безробітних, їх матеріального забезпечення та утримання державної служби зайнятості із державного бюджету, обмежимося лише кількома зауваженнями.

По-перше, у кінцевому результаті джерела надходження коштів у бюджет ті ж, що й у зазначений фонд – податки з бізнесу і найманих працівників (причому не лише через сплату прямих, а й непрямих податків, які включаються у собівартість продукції і сплачуються її споживачами). Отже реалізація зазначеної пропозиції не відзначиться на зменшенні загального податкового навантаження на бізнес і найманих працівників, але, найпевніше, спричинить серйозні проблеми з виплатою допомоги по безробіттю і фінансуванню соціальних послуг на ринку праці. Про високу ймовірність подібних наслідків свідчить наш попередній досвід (1995–1998 рр.) щодо включення у державний бюджет Державного фонду сприяння зайнятості населення (попередника фонду страхування на випадок безробіття), який мав статус спеціального цільового позабюджетного фонду.

Дійсно, з лютого 1995 р. кошти зазначеного фонду стали зараховуватися до основного рахунка державного бюджету і використовуватися на вирішення інших державних завдань, безперечно, важливих, але не властивих фондові. У той же час рівень фінансування затверджених в установленому порядку державної і місцевих програм зайнятості різко знизився: у 1996 р., наприклад, склав лише 48%. Фактично припинилося фінансування професійного навчання безробітних та оплачуваних громадських робіт, що призвело майже до повної ліквідації заходів активного сприяння зайнятості. Понад 2,5 рока, аж до вересня 1997 р., щомісячно зростала заборгованість фонду щодо виплати допомоги по безробіттю, що викликало обурення громадян, спричинило загострення соціально-економічного становища в країні, зокрема зростання рівня злочинності, та криміналізацію сфери зайнятості. Поновити фінансування заходів активного сприяння працевлаштуванню, подолати зазначені проблеми вдалося лише у квітні 1998 р. після повернення самоврядності фонду.

По-друге, треба врахувати ту обставину, що наявність державної системи страхування на випадок безробіття, солідарне формування страхового фонду, прозора система залежності матеріального забезпечення безробітних від сплати внесків створює передумови для підвищення відповідальності найманих працівників за забезпечення власного добробуту при скрутній ситуації, вимогливості до роботодавців відносно участі у соціальному страхуванні.

По-третє, фінансування допомоги по безробіттю і соціальних послуг безробітних із державного бюджету перекладає відповідальність за стан зайнятості населення та його соціальний захист у разі настання безробіття на уряд і нівелює відповідальність профспілок і роботодавців за процеси у сфері зайнятості, руйнує почуття солідарності у працівників, яке тільки починає формуватися, щодо підтримки тих з них, хто втратив роботу.

До того ж, як свідчить досвід європейських країн, державне страхування на випадок безробіття, що 130 років існування ефективно виконує свою роль у трудовому посередництві і матеріальному забезпеченні безробітних, продемонструвало сталість і надійність. Воно було започатковане наприкінці XIX ст. у Німеччині, а на початку XX ст. запроваджене у Франції (1905 р.), Норвегії (1906 р.), Данії (1907 р.), Великій Британії (1911 р.). У 1930-х рр. подібні системи поширилися у Латинській Америці, США та Канаді. Після здобуття незалежності (у 1960-х рр.) соціальне страхування на випадок безробіття було введено у багатьох країнах Африки, Азії та Карибського басейну. На сьогодні воно застосовується у 73 країнах світу й в усіх країнах Європейського Союзу, з яким Україна все більш інтегрується. Причому у більшості країн – членів Євросоюзу основними платниками внесків у фонди є роботодавці, і лише у чотирьох розмір внесків є однаковим як для роботодавців, так і для працівників (у Словаччині – по 1,0%, Німеччині – по 1,5%, Нідерландах – по 4,2%, Португалії – по 5,14%), а в Австрії, Литві, Польщі, Хорватії, Швеції працівники взагалі не приймають участі у формуванні відповідних фондів [7].

Система державного соціального страхування на випадок безробіття в Україні, що запроваджена у 2001 р., базується на підходах, які поширені в європейських країнах, зокрема щодо формування фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття [2]. І хоча частка внесків роботодавців у цей фонд за останні 10 років перевищувала частку внесків найманих працівників у 2,5–3 рази, її розмір є одним із найнижчих в Європі (табл. 1).

Таблиця 1

**Розміри внесків сторін на державне соціальне страхування на випадок безробіття в Україні, % до фонду оплати праці або до заробітної плати**

Період	Роботодавці	Наймани працівники	Сумарно
01.2001–07.2001	2,0%	0,5%	2,5%
07.2001–12.2001	2,5%	0,5%	3,0%
01.2002–12.2002	2,1%	0,5%	2,6%
01.2003–03.2005	1,9%	0,5%	2,4%
04.2005–12.2005	1,6%	0,5%	2,1%
01.2006–12.2008	1,3%	0,5%	1,8%
01.2009–12.2010	1,6%	0,6%	2,2%
01.2011–04.2014	1,5%	0,6%	2,1%
з 05.2014	0,5%	0,6%	1,1%

Враховуючи вищезазначене, головним напрямом зменшення фінансового навантаження на бізнес щодо соціального внеску із одночасним збереженням рівня

соціального захисту безробітних, на думку автора, є розширення бази платників внесків за рахунок легалізації зайнятості. Вихід із тіні хоча б половини із 4,5 млн працівників, які за офіційними (явно заниженими) даними працюють у незареєстрованому секторі економіки, створить передумови для зменшення частки роботодавців у єдиному соціальному внеску на 10–12 відсоткових пунктів, тобто до 25–27% фонду оплати праці. Природно, основним стимулом виходу працівників з тіні має стати підвищення рівня оплати праці, яка в Україні є однією із найнижчих в Європі як за абсолютним розміром (в еквіваленті євро), так і за питомою вагою у складі ВВП, не кажучи вже про її частку в операційних витратах на одиницю продукції, котра у промисловості нашої країни утричі менша, ніж у промисловості країн Європейського Союзу.

Тому реалізація пропозицій щодо зменшення у три рази частки роботодавців у єдиному соціальному внеску, що спрямовується у страховий фонд на випадок безробіття, при жebraцьких розмірах зарплат не лише ставить під сумнів можливість виконання страховим фондом передбачених законодавством функцій, а й демонструє намагання великого бізнесу відійти від вирішення соціальних проблем суспільства, що суперечить поширеній в Європі ідеї соціально відповідального підприємництва. Підтримка цього кроку владою свідчить про занепад соціального партнерства в Україні – однієї із важливих ознак громадянського суспільства, рух до якого багато років декларується вітчизняними політиками як важлива мета.

Для аргументації помилковості пропозиції профспілок щодо спрямування коштів фонду лише на виплату допомоги по безробіттю і перекладання функції фінансування соціальних послуг та утримання служби зайнятості на державний бюджет ще раз звернемося до досвіду країн, в яких соціальне страхування використовується багато десятиліть, та позиції Міжнародної організації праці. Знаковий характер має час прийняття цих рекомендацій – 1934 р., період Великої економічної депресії, коли стан соціально-економічної сфери західних країн багато в чому був подібний сьгоднішньому Україні. Зокрема в її Рекомендації №44 щодо страхування на випадок безробіття та надання допомоги безробітним прямо вказується на те, що із страхових фондів можуть фінансуватися “громадські роботи на користь безробітних”, а “частина коштів, асигнованих на надання допомоги безробітним, повинна призначатися для полегшення їх повернення на роботу, наприклад, на надання їм професійного та іншого навчання” [6]. Щодо можливості фінансування із коштів фонду діяльності державної служби зайнятості, то тут треба зауважити, що у нашій країні на цю установу покладені функції виконавчої дирекції даного фонду, тобто вона здійснює страхування на випадок безробіття (окрім збору внесків і контролю за їх надходженням). Роз’єднання функцій виплати допомоги по безробіттю і надання соціальних послуг безробітним може спричинити втрату скоординованості цієї роботи, узгодженості заходів активної і пасивної політики зайнятості навколо конкретної особи. До речі, це добре розумів У. Черчіль, який під час дебатів у палаті громад парламенту Великої Британії у 1909 р., хоча фактично система страхування на випадок безробіття у Великій Британії була створена лише у 1911 р.,

образно порівнював страхування на випадок безробіття і трудове посередництво з подружжям: “Біржі праці і страхування на випадок безробіття, як чоловік і жінка, доповнюють, підтримують і захищають одне одного” [8]. Саме керуючись цією ідеєю, у дев’ятнадцяти країнах Європейського Союзу (68%) управління соціальним страхуванням на випадок безробіття покладено на державні служби зайнятості [7].

Зазначимо, що як у світі, так і в Європі, включаючи Євросоюз, загально визнаним є розуміння того, що зміщення акценту на фінансування заходів активного сприяння працевлаштуванню спричиняє підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, отже прискорює їх працевлаштування. У підсумку це призводить до економії загальних витрат подібних фондів за рахунок зменшення чисельності отримувачів допомоги і збільшення кількості платників внесків.

Виходячи із цього автор вважає, що оптимізація видатків страхового фонду на випадок безробіття у нашій країні полягає не стільки у скороченні фінансування соціальних послуг, аж до повної його ліквідації на користь допомоги по безробіттю, скільки у підвищенні ефективності витрат як на надання соціальних послуг, так і на матеріальне забезпечення безробітних.

Водночас охоплення безробітних заходами активного сприяння зайнятості не можна безмежно збільшувати. Перш за все це зумовлюється обмеженою кількістю вільних робочих місць. Дійсно, застосування активних заходів сприяння працевлаштуванню, у т.ч. через профнавчання, має сенс лише у випадку, якщо це прискорить працевлаштування учасників заходів на підходящу роботу. За відсутності вільних робочих місць розширення кількості учасників активних програм спричинить лише збільшення витрат коштів, але не впливатиме на скорочення безробіття. Це не стосується витрат, пов’язаних із сприянням підприємству і самозайнятості безробітних, збільшення яких за певних умов може спричинити зростання рівня зайнятості.

Подібне відбувається перш за все під час економічних спадів, криз і рецесії. Зокрема в Україні це певним чином стосується професійного навчання безробітних, обсяги якого постійно зростають (за винятком 2009 р. – гострої фази фінансово-економічної кризи) і досягли у 2012 р. 16,3% зареєстрованих безробітних при дуже високих показниках працевлаштування після навчання – 75–82%. Однак вплив зростання охоплення навчанням безробітних на збільшення загальної кількості працевлаштованих серед них не дуже помітний. Проведені автором розрахунки коефіцієнта парної кореляції – добутку моментів Пірсона [5], що відображає ступінь лінійної залежності між цими двома множинами даних [4], наведені у таблиці 2 (див. с. 6).

Аналіз даних табл. 2 дає змогу зробити два висновки. Перший – простежується досить значна залежність загального рівня працевлаштування безробітних від кількості тих, хто проходили профнавчання (у докризовий період коефіцієнт кореляції не опускався нижче 0,73). Другий висновок – у кризовий період (2010–2013 рр.) у міру збільшення охоплення профнавчанням безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, значення

Коефіцієнти парної кореляції між питомою вагою працевлаштованих осіб серед зареєстрованих безробітних та обсягами їх профнавчання

Показник	Роки								
	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2011	2012	2013
Питома вага зареєстрованих безробітних, що проходили профнавчання, %	5,0	5,8	8,2	10,2	13,8	14,7	15,4	16,3	14,1
Рівень працевлаштування безробітних громадян після профнавчання, %	54,5	57,6	80,8	71,9	76,1	85,9	82,1	83,0	88,8
Питома вага працевлаштованих із числа зареєстрованих безробітних, %	21,9	29,7	33,9	39,7	43,3	40,3	41,1	41,9	35,2
Коефіцієнт парної кореляції	0,74	0,73	0,75	0,86	0,89	0,72	0,66	0,58	0,52

Джерело: [9]

коефіцієнта кореляції зменшується, й у 2011–2012 рр. дана взаємозалежність мінімізується. Автор пов'язує це саме з відсутністю необхідної кількості вільних робочих місць і низьким рівнем запропонованої на них зарплати, який не приваблює безробітних громадян.

Важливо, щоб центри зайнятості при залученні безробітних до конкретної програми також враховували потреби ринку праці, відповідність суб'єктивних якостей клієнта її змісту і призначенню, бажання і мотивацію особи брати участь саме у тій чи іншій програмі. Автор називає такий підхід програмно-цільовим методом як альтернативу терміну “профілювання”, використовуюваного західними службами зайнятості, що означає спрямування безробітного в ту конкретну програму, участь в якій прискорить його працевлаштування.

Важливим засобом оптимізації витрат коштів страхового фонду від безробіття на заходи активної політики зайнятості є також посилення профілактики безробіття, оскільки добре відомо, що безробіття легше попередити, ніж подолати його та спричинені ним соціально-економічні наслідки. Зростання фінансування профілактичних заходів, спрямованих на недопущення безробіття, справді може у певних випадках і ситуаціях спричинити не збільшення загальних витрат зазначеного фонду, а їх скорочення. Зокрема йдеться про фінансування оперативного реагування на заплановане масове або групове звільнення працівників, що застосовується службами зайнятості США, Канаді, Франції, Польщі, Великобританії, Китаю та інших країн. Її сутність полягає в об'єднанні зусиль місцевих органів влади, центрів зайнятості, профспілок, роботодавців на наданні консультаційних послуг, підборі нових місць роботи, засобів підвищення конкурентоспроможності, перш за все – у професійному навчанні людей, які планують звільнитися на етапі, коли вони ще працюють.

Також на увагу заслуговує досвід певних країн щодо створення за рахунок коштів фонду т.зв. транзитних робочих місць для виконання кваліфікованих робіт, на які за чергою направляються безробітні терміном до шести місяців, із можливістю їх подальшого працевлаштування на постійній основі на аналогічні робочі місця.

Важливим напрямом раціоналізації витрат коштів державного соціального страхування на випадок безробіття є удосконалення системи матеріального забезпечення безробітних. На думку автора, перш за все потребують

розв'язання певні протиріччя між функціями допомоги по безробіттю і стимулюванням безробітних до працевлаштування. Адже високий рівень допомоги по безробіттю має, з одного боку, позитивне значення, оскільки дає можливість одержувачу старанніше підбирати нове місце роботи, захищає його від працевлаштування на випадкову роботу. Але, з іншого боку, це посилює серед певної частини одержувачів утриманські настрої, знижує активність у пошуку роботи, спричиняє переміщення частини працівників у т.зв. добровільне безробіття. У певних випадках бажання зареєструватися в службі зайнятості виявляють навіть ті, хто взагалі не збирається працювати (до них у нас зокрема належить частина одержувачів субсидій на оплату комунальних послуг). До того ж у такому разі матеріальні ресурси перерозподіляються від тих, хто справді бажає працювати і мав би одержати вагоміші соціальні послуги, принаймні шляхом профнавчання, до тих, хто фактично не намагається повертатися до стану зайнятості. Розуміння подібних наслідків примусило МОП у Конвенції №168 “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття” (1988 р.) рекомендувати таку систему допомоги, яка не знижувала б у безробітних стимул до пошуку роботи або організації самозайнятості [1].

Аналіз тривалості виплати допомоги по безробіттю в Україні показує, що вона відповідає історичному досвіду країн, які мають у цьому усталені традиції, а поступове (у міру збільшення терміну безробіття) зниження її розміру – вітчизняним реаліям. Проте необхідно формувати механізм, який більше б стимулював отримувачів допомоги до активних дій у пошуках роботи, до намагання скорішого працевлаштування. У цьому контексті вважаємо за доцільне переглянути тривалість мінімального стажу страхування, який дає право на допомогу. На жаль, сучасне законодавство України допускає можливість одержання безробітним допомоги протягом 360 днів, а якщо людина має страховий стаж у два рази коротший – лише 182 днів за дванадцять місяців, що передували настанню безробіття. На думку автора, випадки, коли громадянин одержує допомогу по безробіттю протягом більш тривалого часу, ніж стаж його роботи у зареєстрованому секторі економіки, треба виключити.

Для зменшення дестимулюючої ролі допомоги по безробіттю вважаємо за доцільне переглянути тривалість виплати допомоги по безробіттю залежно від наявності

реальних можливостей та прагнення людини до працевлаштування. Існуючі сьогодні терміни виплати допомоги є усередненими і визначені без урахування ситуації на конкретних ринках праці. Однак на регіональних ринках праці ситуація, з одного боку, динамічно змінюється, а з іншого – значно відрізняється. Зокрема, на зареєстрованому ринку праці станом на середину 2014 р. “навантаження” на одне вільне робоче місце у Хмельницькій, Черкаській, Запорізькій та Івано-Франківській областях складало 22–34 особи, Дніпропетровській та Одеській – по чотири, а у м. Києві – дві особи [10].

Це свідчить про різні можливості громадян знайти роботу, отже, про різні терміни, потрібні їм для працевлаштування. Передбачена законодавством однакова тривалість виплати допомоги по безробіттю незалежно від можливостей працевлаштування створює умови для недобросовісних безробітних, які мешкають у місцевості з досить великою кількістю вакансій, штучно продовжують період безробіття навіть за наявності підходящої роботи. Це ж саме можна сказати про ситуацію, що має місце в різні періоди на одному й тому ж ринку праці. Наприклад, на зареєстрованому ринку праці навантаження на одне вільне робоче місце по країні в середньому було: у 2001 р. – одинадцять осіб, 2002 р. – дев’ять, 2004 р. – шість, 2006 р. – п’ять, 2008 р. – десять, 2009 р. – вісім, 2010 р. – дев’ять, 2012 р. – одинадцять, 2013 р. – десять, на 1 жовтня 2014 р. – вісім осіб [10].

Зрозуміло, що можливості для працевлаштування, отже терміни пошуку роботи, у ці періоди мали різну тривалість. Але ж законодавство передбачає однакові періоди виплати допомоги по безробіттю, що знову ж створює передумови для недобросовісних безробітних штучно подовжити період одержання допомоги по безробіттю у роки, коли на ринку праці існує сприятлива кон’юнктура. На нашу думку, тривалість виплати допомоги по безробіттю має залежати від ситуації на місцевому ринку праці, а саме – від “навантаження” на одне вільне робоче місце – і коливатися від трьох до дванадцяти місяців.

Також навряд чи доцільним є виплати допомоги по безробіттю із страхового фонду незастрахованим особам. Як свідчать результати аналізу, уряди двадцяти країн Євросоюзу витрачають бюджетні кошти на фінансування політики зайнятості. Зокрема, у п’яти країнах (Кіпр, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта) вони роблять внески у фонди як роботодавці або за певні категорії осіб, у п’ятнадцяти країнах уряди субсидують фонди, частково або повністю фінансують у разі виникнення їх дефіцит.

Із метою розробки заходів скорочення тривалості безробіття слід ретельно проаналізувати практику деяких країн, зокрема тих, де стимулювання безробітних до активного пошуку роботи відбувалося шляхом їх преміювання при скороченні періоду працевлаштування. Наприклад, це може бути виплата безробітному, тривалість пошуку роботи якого менше середньої по регіону, залишку (усього або частини) недоотриманої допомоги.

Було б соціально справедливим упровадити прогресивну шкалу відрахувань у страховий фонд на випадок безробіття залежно від розміру доходів найманих працівників та підприємців із однозначним зняттям верхнього обмеження доходу, з якого не збираються

внески, і поверненням порогу максимального розміру допомоги по безробіттю з чотирикратного розміру життєвого мінімуму до середньої зарплати в регіоні, як це було у 1991–2012 рр.

Отже реформування вітчизняної системи допомоги по безробіттю має відбуватися не через збільшення або зменшення її розміру, який має адекватно віддзеркалювати зміни у розмірі зарплати, а виходячи із необхідності одночасного виконання нею функцій матеріального забезпечення і стимулювання безробітних до працевлаштування, піднесення їх активності на ринку праці.

**Висновки.** Система державного соціального страхування на випадок безробіття в Україні, що функціонує вже чотирнадцять років, продемонструвала свою ефективність. Зменшення фінансового навантаження на бізнес полягає не у його ліквідації або зниженні планки соціального захисту безробітних, а в легалізації зайнятості та оптимізації витрат на здійснення політики зайнятості, перш за все – наданні соціальних послуг безробітним.

Фінансування із коштів фонду соціальних послуг безробітним і засобів активного сприяння зайнятості є не просто цілком доцільним у сучасних умовах України, а повністю відповідає природі загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, адже його сутність полягає не тільки і не стільки у пасивній компенсації безробітному втраченого доходу, скільки у профілактиці безробіття, пом’якшенні його наслідків через сприяння прискоренню працевлаштування. Це є особливістю, яка вирізняє державне соціальне страхування на випадок безробіття від інших видів страхування, у т.ч. від добровільного і навіть обов’язкового комерційного страхування.

Для раціональнішого використання коштів фонду, що спрямовуються на фінансування заходів активного сприяння зайнятості, необхідно забезпечити сувору індивідуалізацію (персоніфікацію) цих заходів із врахуванням наявності вільних робочих місць; при цьому скорочення тривалості безробіття серед учасників цих програм має стати основним критерієм доцільності витрат коштів фонду та їх ефективності.

Оптимізація витрат фонду на матеріальне забезпечення безробітних має здійснюватися через удосконалення системи допомоги по безробіттю при збереженні (а можливо й збільшенні) її розміру за рахунок скорочення тривалості безробіття, більш коректного ставлення до визначення розміру і терміну виплати допомоги по безробіттю, посилення механізму, який би стимулював отримувачів допомоги до активних дій у пошуках роботи, намагання скорішого працевлаштування або зайняття підприємницькою діяльністю. Терміни виплати допомоги по безробіттю мають враховувати реальні можливості до працевлаштування, ситуацію в конкретний момент на регіональному ринку праці, а розмір – попередні заробітки застрахованих осіб, тривалість їх трудової діяльності, активність у пошуку роботи. Також важливо зробити всебічний аналіз доцільності виплати допомоги по безробіттю із страхового фонду незастрахованим особам, що суперечить як принципам страхування, так і логіці. Навряд чи правильним є підхід, за яким частина випускників навчальних закладів замість робочого місця і зарплати

розпочинає самостійне життя з отримання допомоги по безробіттю, що потім може перетворитися в соціальне утриманство.

Важливе значення для підвищення ефективності страхового фонду на випадок безробіття, недопущення випадків крадіжок і шахрайств має забезпечення його більшої прозорості, зокрема через систематичну публікацію в засобах масової інформації, включаючи інтернет-ресурси, детальнішої інформації про надходження і витрати коштів фонду. Відсутність такої інформації не дає змоги суспільству, громадськості, у т.ч. учасникам фонду, аналізувати ефективність витрат, породжує недовіру серед реальних і потенційних платників внесків до його діяльності, стимулює їх відхід у тіньову економіку.

### Список використаних джерел

1. Про сприяння зайнятості і захист від безробіття : Конвенція МОП №168 від 9 червня 1988 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. 1. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 1373–1384.
2. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” [Електронний ресурс] : [прийнятий 2 берез. 2000 р.] за станом на 3 серп. 2014 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

3. Закон України “Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України” [Електронний ресурс] : [прийнятий 31 лип. 2006 р.] : за станом на 31 лип. 2014 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1621-18/page2>
4. Корольов О.А. Економетрія : навч. посіб. / О.А. Корольов. – К. : Європейський ун-т, 2002. – 660 с.
5. Маршавін Ю.М. Ефективність професійного навчання безробітних: методологія та інструментарій оцінювання / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятості населення. – 2013. №4. – С. 6–11.
6. Щодо страхування на випадок безробіття та надання допомоги безробітним : Рекомендації №44 від 1934 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. 1. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 225–227.
7. Фінансування соціального забезпечення : навч. матеріали Міжнародного навчального центру МОП. – Турин : Міжнародна асоціація соціального забезпечення. – 2012. – 367 с.
8. RS Churchill: Young statesman Winston S. Churchill 1901–1914. – London : Minerva, 1991. – 372 p.
9. Надання соціальних послуг : ДС3.zip. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
10. Зареєстрований ринок праці. Аналітика : ДС3.zip. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543)

Стаття надійшла 05.12.2014

УДК 005.96

Л.А. Лутай  
Lutaj, L.A.

## Модель “дерево цілей – дерево ресурсів” у системі соціального управління персоналом

### The Objectives Tree – Resources Tree Pattern in Social Management of Personnel

У статті приділяється увага такому методу формування стратегічних цілей як дерево цілей. Розроблено схему моделі “дерево цілей – дерево ресурсів” стратегічного розвитку системи соціального управління персоналом підприємства. Наведено розрахунок коефіцієнтів ефективності витрат на вдосконалення підсистем управління персоналом. Ключові слова: дерево цілей, стратегічний розвиток, ефективність, управління персоналом, продуктивність праці.

The article focuses on the method of forming strategic objectives such as an objective tree. The objectives tree – resources tree pattern for the strategic development of social management of personnel was designed. Cost-efficiency ratios for improving subsystems of social management of personnel were calculated.

Keywords: objectives tree, strategic development, efficiency, personnel management, labor productivity.

**Постановка проблеми.** Для кожного підприємства формування цілей – дуже важливий фактор на шляху до успішної діяльності. Коли мова йде про цільовий початок

Лутай Лариса Анатоліївна, доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Lutaj, Larysa Anatoliivna, Dr.S. (Econ.), Professor, Department of Personnel Management, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

© Лутай Л.А., 2014

© Lutaj, L.A., 2014

у поведінці підприємства і, відповідно, про цільовий початок в управлінні ним, то зазвичай говорять про дві складові: місію й цілі. Встановлення того й іншого, а також вироблення стратегії поведінки при реалізації місії, що забезпечує виконання та досягнення організацією своїх цілей, є одним із основних завдань вищого керівництва і, таким чином, складає дуже важливу частину стратегічного управління.

Стратегічні цілі підприємства впливають на ефективність його діяльності, інтегруючи взаємодію підрозділів підприємства та його взаємозв'язки з постачальниками, споживачами та конкурентним середовищем, тому