

## **Тема 7. Страхування на випадок безробіття**

---

---

### **7.1. Характеристика сучасного стану ринку праці в Україні**

Проблема безробіття є однією з головних серед глобальних проблем сучасності.

**Ринок праці** — сукупність соціально-економічних відносин щодо зайнятості та використання працівників у суспільному виробництві.

**Значення ринку праці** полягає у:

- використанні потенційних можливостей для підвищення ефективності економіки;
- забезпеченні працюючих доходами, що дають можливість задовольняти їх соціально-економічні потреби та посилюють соціальну захищеність;
- зменшенні розшарування й соціальної напруги в суспільстві;
- забезпеченні соціально-економічної стабільності.

**Методи стимулювання попиту на робочу силу:**

- прямі інвестиції у створення і реконструкцію робочих місць;
- пільгове оподаткування та кредитування галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат на пошук, навчання та найм на роботу працівників;
- сприяння забезпеченню підприємств матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції за умови розширення робочих місць;
- прямі виплати підприємствам за кожного найнятого працівника;

• стимулювання підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді, інших неконкурентоздатних груп населення.

**Методи скорочення попиту на робочу силу:**

- встановлення додаткових податків за залучення робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- встановлення підприємству одноразових виплат у бюджет за найм працівників певної категорії;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості.

**Захисні заходи держави:**

1. Забезпечення гарантій зайнятості за умов зміни власника, приватизації, банкрутства.
2. Організація і проведення громадських робіт.
3. Договірне регулювання трудової діяльності (внутрішньої і зовнішньої).
4. Вдосконалення системи виплат і допомоги з безробіття та створення страхових систем.

**Види державних програм, спрямованих на зниження рівня безробіття:**

- стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць;
- підготовка та перепідготовка робочої сили;
- сприяння найму робочої сили;
- соціальне страхування безробіття (допомога з безробіття).

Наявність безробіття — досить неприємний факт для кожної країни. Проте навіть у найрозвинутіших країнах є безробіття, і його припустимий рівень сягає 5%.

**Безробітними** визначаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до прийнятної роботи.

Безробіття поділяють на 3 основних типи: фрикційне, структурне і циклічне.

**Фрикційне безробіття** пов'язане з пошуками або чеканням роботи в найближчому майбутньому. За наявності вибору про-

фесії, роду і виду діяльності деякі працівники виявляються в положенні „між роботами”. Одні добровільно змінюють місце роботи, інших звільняють, і вони шукають нову роботу, треті втрачають сезонну роботу. Цей тип безробіття є неминучим, і навіть бажаним, тому що багато працівників змінюють вид діяльності на більш кваліфікований і високооплачуваний, і, таким чином, відбувається більш раціональний розподіл трудових ресурсів.

**Структурне безробіття** виникає у зв'язку з падінням попиту на робочу силу в різних галузях. Наприклад, коли з розвитком технологій або змін споживчого попиту відпадає потреба у виробництві будь-якого товару. Різниця між структурним і фрикційним видами безробіття: фрикційне безробіття більш довгострокове, тому що потрібен час для отримання нових знань або зміни місця проживання, тому воно вважається більш серйозним. Фрикційний і структурний види безробіття є неминучими. У зв'язку з цим 100% зайнятість населення є недосяжною. Звідси виникає термін *природний рівень безробіття*, який дорівнює сумі рівнів фрикційного і структурного безробіття. Такий рівень устанавлюється, коли ринки робочої сили перебувають у рівновазі, тобто кількість тих, що шукають роботу, дорівнює числу робочих місць.

Крім цього, існує **циклічне безробіття**, що виникає в період спаду в економіці, коли попит на товари і послуги знижується, зайнятість скорочується, і, як наслідок, росте безробіття. Тому циклічне безробіття іноді називають безробіттям, пов'язаним з дефіцитом попиту. *Наприклад*, у розпал Великої депресії в США розмір циклічного безробіття досягав 25%.

**Циклічне** — найнебезпечніша форма безробіття. Через депресію, втрату кваліфікації, самоповаги воно може призвести до руйнації моральних підвалин суспільства, і в результаті — до суспільних і політичних криз. Історія показує, що масове безробіття приводить до швидких соціальних змін.

Матеріальну підтримку доцільно надавати тим, хто з не залежних від них причин буде неповно зайнятим лише короткотривалий період, тобто перебуває в стані часткового безробіття. Для них має бути розроблено механізм соціального захисту, в основу якого слід покласти норми Конвенції МОП №168 “Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття”.

Виходячи з цього, **часткове безробіття** треба визначити як:

- втрату заробітку внаслідок тимчасового скорочення нормальної або встановленої законом тривалості робочого часу;
- перерву в отриманні заробітку;
- скорочення його розмірів через тимчасове припинення виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або іншого аналогічного характеру.

Виходячи з цього визначення й міжнародної практики застосування цих норм, можна стверджувати, що характер таких простоїв повинен мати тимчасові, непередбачувані ознаки і не залежати від працівників і роботодавців.

Вивчення можливості запровадження матеріальної підтримки працюючих в умовах часткового безробіття виявило доцільність надання їй в умовах стабільної економіки, коли запрацюють підприємства, визначиться потреба щодо необхідної чисельності працівників, а простої та зупинки виробництва матимуть тимчасовий, локальний характер.

Існує два способи визначення кількості безробітних. Перший (офіційний) — це відомості державних центрів зайнятості про громадян працездатного віку, які зареєстровані як такі, що шукають роботу. Другий — визначення кількості безробітних за методикою Міжнародної Організації Праці (МОП). За нею визначено, що рівень безробіття в Україні складає 9,8% економічно активного населення у віці 15–70 років, у той час як кількість безробітних, що стоять на обліку у центрах зайнятості, становить 4,5% населення.

У той же час, за даними Державного комітету статистики, рівень безробіття в Україні на 01.07.2003 року дорівнював 3,7%. На обліку в центрах зайнятості у липні стояло 1 млн 37 тис. громадян.

Між тим, на думку експертів, рівень безробіття значно вищий, оскільки не всі безробітні зареєстровані та знаходяться на обліку, тобто їх кількість збільшується за рахунок прихованого безробіття.

За офіційною статистикою, найбільший рівень безробіття на 1 червня 2003 року був зареєстрований у Рівненській (6,6%), Тернопільській (6,4%), Чернівецькій (6,2%) та Херсонській (6,1%) областях, найнижчий — у Києві (0,5%), Севастополі (0,7%) та Одеській області (2,1%).

Таблиця 7.1

Динаміка економічної активності населення

Показник	2000	2001	2002	1 квартал 2003	2 квартал 2003
Економічно активне населення у віці 15–70 років, тис. осіб	23127,4	22755	22701,7	22476,7	22865,5
у тому числі: зайняті	20419,8	20238,1	20400,7	20354,9	20852,9
безробітні за методологією МОП	2707,6	2516,9	2301	2121,8	2012,6
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років, тис. осіб	13275,3	13528,9	13582,2	13807,2	13418,4
Рівень економічної активності, процент до всього населення означеного віку	63,5	62,7	62,6	61,9	63
Рівень зайнятості, у процентах до всього населення означеного віку	56,1	55,8	56,2	56,1	57,6
Рівень безробіття за методологією МОП, у процентах до економічно активного населення означеного віку	11,7	11,1	10,1	9,4	8,8

Навантаження на одне вільне робоче місце у середньому становить близько 7 осіб. При цьому в Рівненській області на одне робоче місце претендує близько 25 осіб, у Івано-Франківській — 20, у Тернопільській — 17, а у Києві та Севастополі — по одному. В 2003 році клієнтами служби зайнятості були майже дві третини безробітних, тоді як у 1995 році — тільки кожен десятий.

У вересні 2003 року з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття виділено

майже 67 млн грн. Серед тих, хто їх одержав, застраховані особи склали 85,7%.

Слід відзначити, що 2003 рік в Україні увійшов в історію державної служби зайнятості як стартовий рік упровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи „Служба зайнятості”. Особа, котра звернулася до служби зайнятості, зможе оперативно дізнатися про вакансії не лише в населеному пункті, де вона живе, а й по всій Україні. Роботодавці одержать розширений простір для пошуку потрібних спеціалістів.

У табл. 7.2 наведено основні фактори, що сприяють безробіттю, на основі даних анкетування Донецького Фонду зайнятості.

Таблиця 7.2

**Фактори, що сприяють безробіттю**

Найменування факторів	Питома вага, %
Зменшення робочих місць	36,1
Непрацевлаштованість після закінчення навчання	18,2
Звільнення по догляду за дитиною	8,7
Низька заробітна плата	7,8
Закінчення трудового договору	4,2
Ліквідація підприємств	3,6
Зміна місця проживання	1,8
Невиплата чи затримка заробітної плати	1,2
Інші фактори	13,6

Як видно з табл. 7.2, рівень низької заробітної плати негативно впливає на структуру та стан безробіття. Заробітна плата виступає як ціна робочої сили.

В умовах високого рівня безробіття, яке свідчить про наявність надлишку робочої сили порівняно з попитом, можли-

вості реалізації закону щодо формування ціни робочої сили залежно від попиту й пропозиції реально відсутні. В економічній науці розрізняють такі рівні заробітної плати: мінімальна, номінальна, реальна.

**Мінімальна заробітна плата** виражає встановлений державою розмір оплати праці, нижче якого не може здійснюватися оплата праці за фактично виконану найманим працівником роботу за певну місячну норму праці. Величина мінімальної заробітної плати не є стабільною.

Законом України “Про встановлення величини вартості межі малозабезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1999 р.” у редакції від вересня 1999 року була встановлена мінімальна заробітна плата в розмірі 73,6 грн. У 2000 році цей розмір було переглянуто і збільшено до 118,0 грн, а в 2004 році – 228,0 грн.

Слід зазначити, що й така величина мінімальної заробітної плати не покриває прожитковою мінімуму, який встановлено за попередніми розрахунками, проведеними Кабінетом Міністрів України, для працездатного населення на рівні 287,6 грн на місяць, для непрацездатного – 216,6, для дітей до 6 років – 240,7 і для дітей від 6 до 18 років – 297,3 грн.

Рівень мінімальної заробітної плати ще менший за прожитковий мінімум, визначений для названих вище категорій населення.

**Номінальна заробітна плата** — це сума грошей, яку отримує працівник за виконану роботу протягом певного часу. Вона характеризує рівень заробітної плати незалежно від зміни цін на споживчі товари й послуги. Тому номінальна заробітна плата не дає чіткого уявлення про оплату праці, рівень доходів населення і справжні розміри споживання.

**Реальна заробітна плата** — кількість споживчих вартостей (товарів і послуг), які може придбати найманий робітник за номінальну заробітну плату при відповідному рівні цін після вирахування податків. Вона прямо пропорційна номінальній і обернено пропорційна розміру податкової ставки, рівню цін на предмети споживання і послуги.

Реальна заробітна плата є однією з найважливіших складових доходів населення. Величина її повинна забезпечувати но-

мінальний процес відтворення робочої сили: відновлення фізичної і духовної енергії, витраченої в процесі використання праці, поповнення та вдосконалення професійних знань, підвищення кваліфікації працівників і рівня матеріального забезпечення їхніх родин.

Рівень реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати, цін на споживчі товари та послуги. Залежно від способів вимірювання заробітної плати розрізняють погодинну і відрядну (або поштучну) заробітну плату.

Фінансування системи соціального захисту від безробіття в Україні повинно будуватися на таких принципах: обов'язковість страхування; податковий характер страхових платежів; позабюджетний статус Фонду зайнятості населення; залучення як платників роботодавців і окремих категорій працівників; гнучкий зв'язок тарифів страхових платежів із показниками, що використовуються при встановленні бази оподаткування.

## 7.2. Сутність та види соціального страхування на випадок безробіття

### 7.2.1. Характеристика соціального страхування на випадок безробіття

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття запроваджено з 1 січня 2001 року відповідно до Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”.

**Загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття** — це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

**Суб'єктами** страхування на випадок безробіття є застраховані особи (у випадках, передбачених законодавством, також члени їх сімей та інші особи), страхувальники та страховик.

**Застраховані особи** — наймані працівники, а у випадках, передбачених Законом, також інші особи (громадяни України, іноземці, особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України), на користь яких здійснюється страхування на випадок безробіття.

**Об'єктом** страхування на випадок безробіття є страховий випадок, із настанням якого у застрахованої особи (члена її сім'ї, іншої особи) виникає право на отримання матеріального забезпечення на випадок безробіття та одержання соціальних послуг.

**Страховий випадок** — це подія, через яку:

- застраховані особи втратили заробітну плату або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин, при цьому вони зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні приступити до роботи і дійсно шукають роботу;
- застраховані особи опинилися в стані часткового безробіття.

Страхування на випадок безробіття здійснюється за наступними **принципами**:

- 1) надання державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав;
- 2) обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту) та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами — суб'єктами підприємницької діяльності;
- 3) цільового використання коштів страхування на випадок безробіття;
- 4) солідарності та субсидування;
- 5) обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випа-

док безробіття витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття, та соціальних послуг в обсягах, передбачених цим Законом;

б) паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців;

7) диференціації розмірів виплати допомоги з безробіття залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;

8) надання на рівні не нижче прожиткового мінімуму, встановленого законом, допомоги з безробіття та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

9) законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

До осіб, що підлягають страхуванню на випадок безробіття, належать:

1. Особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), включаючи тих, котрі проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю.

2. Особи, які набувають статусу застрахованої особи з дня укладання трудового договору. Саме тоді починається сплата страхових внесків, яка припиняється з дня припинення дії трудового договору.

Роботодавець набуває статусу платника страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття з дня реєстрації.

3. Особи, які підлягають страхуванню на випадок безробіття і яким видається свідоцтво про загальнообов'язкове державне соціальне страхування — єдине для всіх видів соціального страхування.

Порядок видачі та зразок свідоцтва про загальнообов'язкове державне соціальне страхування затверджуються Кабінетом Міністрів України.

До осіб, які не підлягають страхуванню на випадок безробіття, належать:

1) працюючі пенсіонери та особи, в яких відповідно до законодавства України виникло право на пенсію;

2) іноземці та особи без громадянства, які тимчасово працюють за наймом в Україні, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України і згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Право на матеріальне забезпечення на випадок безробіття та соціальні послуги мають застраховані особи.

**Видами забезпечення є:**

- допомога з безробіття, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога з часткового безробіття;
- матеріальна допомога в період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- матеріальна допомога з безробіття, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

**Видами соціальних послуг** за Законом “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та Законом України “Про зайнятість населення” є:

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

### **7.2.2. Характеристика загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття**

**Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття** створюється для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів,

виплати забезпечення та надання соціальних послуг. Фонд є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією. Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом. Діяльність Фонду регулюється Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, Законом України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 р. № І533-ІІІ.

Станом на 1 січня 2004 року у сформованому реєстрі платників страхових внесків до Фонду зареєстровано 1030940 суб'єктів підприємницької діяльності. Із них страхові внески сплачують 78,4%, що на 0,9 пп. більше 2002 року.

Слід відзначити, що 23885 роботодавців беруть участь у страхуванні на добровільній основі.

**Джерелами формування коштів Фонду є:**

- страхові внески страхувальників-роботодавців, застрахованих осіб;
- асигнування з державного бюджету;
- суми фінансових санкцій до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;
- благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;
- інші надходження.

У 2003 році доходи Фонду склали більше 2,2 млрд грн. Для надання соціальних послуг безробітним з числа незастрахованих осіб із Державного бюджету України надійшло коштів у сумі більше 9,5 млн грн. Внаслідок перевірок нараховано фінансових санкцій на суму 19,4 млн грн.

**Кошти Фонду використовуються на:**

- виплату забезпечення та надання соціальних послуг відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”;
- фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів,

управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази;

- створення резерву коштів Фонду.

Розмір страхових внесків до Фонду визначається відповідно до Закону України “Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування” від 11 січня 2001 року №2213-111.

**Від сплати страхових внесків звільняються:**

- застраховані особи на період відпустки у зв'язку з доглядом за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з доглядом за дитиною до досягнення нею шестирічного віку за медичним висновком;
- застраховані особи в частині отримання допомоги з часткового безробіття.

Фондом може надаватися **дотація** роботодавцям у розмірі витрат на заробітну плату на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних, прийнятих за направленням державної служби зайнятості (але не вище за середній рівень у відповідній галузі національної економіки з розрахунку на рік). Порядок надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням із правлінням Фонду.

### **7.2.3. Види допомоги з безробіття**

Застраховані особи, визнані у встановленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) не менше 26 календарних тижнів та сплачували страхові внески, мають право на допомогу з безробіття залежно від страхового стажу.

**Право на допомогу** з безробіття зберігається у разі настання перерви страхового стажу з поважних причин, якщо особа протягом місяця після закінчення цієї перерви зареєструвалась у встановленому порядку в державній службі зайнятості як безробітна. Поважними **причинами** є:

- навчання у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, клінічній ординатурі, аспірантурі, докторантурі за денною формою навчання;

- строкова військова служба;
- здійснення догляду непрацюючою працездатною особою за інвалідом I групи або дитиною-інвалідом віком до 16 років, а також за пенсіонером, який за експертним медичним висновком потребує постійного стороннього догляду;
- інші поважні причини, передбачені законодавством України.

Особи, визнані в установленому порядку безробітними, які протягом 12 місяців, що передували початку безробіття, працювали менше 26 календарних тижнів, а також особи, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більше 6 місяців) перерви, та застраховані особи, звільнені з останнього місця роботи за підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України, мають право на допомогу з безробіття без урахування страхового стажу.

**Допомога з безробіття** виплачується з 8-го дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

Загальна тривалість виплати допомоги з безробіття не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років.

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

У разі чергового визнання в установленому порядку застрахованої особи безробітною у межах двох років, протягом яких виплачується допомога з безробіття, тривалість її виплати враховується сумарно.

У разі зміни застрахованою особою місця постійного проживання виплата допомоги з безробіття продовжується після реєстрації її в установленому порядку як безробітного за новим місцем проживання.

Допомога з безробіття може виплачуватися одноразово для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці прийнятної роботи. Ця допомога виплачується особам, яким виповнилося 18 років, за їх бажанням.

**Розмір допомоги з безробіття.** Застрахованим особам розмір допомоги з безробіття визначається у відсотках до їх середньої

заробітної плати (доходу), визначеної відповідно до порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого Кабінетом Міністрів України, залежно від страхового стажу, що подано у табл. 7.3.

Таблиця 7.3

**Розмір встановлених норм виплат залежно від страхового стажу**

Страховий стаж	Норма виплат, % до середньої заробітної плати (доходу)
до 2 років	50
від 2 до 6 років	55
від 6 до 10 років	60
понад 10 років	70

Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру, що наведено у табл. 7.4.

Таблиця 7.4

**Розмір встановлених норм виплат залежно від тривалості безробіття**

Період тривалості безробіття	Норма виплат, % до середньої заробітної плати (доходу)
Перші 90 календарних днів	100
Протягом наступних 90 календарних днів	80
Понад 180 календарних днів	70

У середньомісячну заробітну плату (доход) для обчислення допомоги з безробіття враховуються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески. Допомога з безробіття не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася у відповідній галузі національної економіки за минулий місяць, і нижчою за прожитковий мінімум, встановлений законом.

Одноразова виплата допомоги з безробіття для організації безробітним підприємницької діяльності здійснюється у розмірі допомоги з безробіття з розрахунку на рік.



**Порядок надання допомоги з безробіття**, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням із правлінням Фонду.

**Виплата допомоги та матеріальної допомоги з безробіття припиняється у разі:**

- 1) працевлаштування безробітного;
- 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду;
- 3) вступу до навчального закладу на навчання з відривом від виробництва;
- 4) проходження професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;
- 5) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;
- 6) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі безробітного або направлення його за рішенням суду на примусове лікування;
- 7) отримання права на пенсію відповідно до законодавства України;
- 8) призначення виплати на підставі документів, що містять неправдиві відомості;
- 9) подання письмової заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- 10) подання письмової заяви про відмову від послуг державної служби зайнятості;
- 11) переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість;
- 12) закінчення строку виплати;
- 13) зняття з обліку за невідвідування без поважних причин державної служби зайнятості 30 і більше календарних днів;
- 14) смерті безробітного.

**Виплата матеріальної допомоги** у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації **припиняється у разі** виключення із навчального закладу за неуспішність та порушення дисципліни.

Виплата допомоги з безробіття, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищен-

ня кваліфікації, матеріальної допомоги з безробіття припиняється на період призначення безробітній жінці допомоги з вагітності та пологів, допомоги щодо догляду безробітним за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Виплата допомоги з безробіття та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації відкладається на строк до трьох місяців у разі надання застрахованій особі відповідно до законодавства України вихідної допомоги та інших виплат при звільненні з підприємств, установ і організацій, що забезпечують часткову чи тимчасову компенсацію втраченого заробітку, крім державної допомоги сім'ям з дітьми та допомоги, що виплачується з громадських фондів.

**Тривалість виплати допомоги з безробіття, матеріальної допомоги** у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації та матеріальної допомоги з безробіття скорочується на строк до 90 календарних днів у разі:

- 1) звільнення з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин (на 90 календарних днів);
- 2) звільнення з останнього місця роботи з підстав, передбачених статтею 37, пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40, статтями 41 і 45 Кодексу законів про працю України (на 90 календарних днів);
- 3) відмови безробітного від двох пропозицій прийнятної роботи або професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації;
- 4) приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу в період одержання допомоги з безробіття;
- 5) порушення умов і строку реєстрації та перереєстрації як безробітного, а також недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню;
- 6) перереєстрації безробітного, який був знятий з обліку за невідвідування державної служби зайнятості більше 30 календарних днів без поважних причин та не сприяв своєму працевлаштуванню;
- 7) відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості;

8) припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості.

**Роботодавець має право:**

- брати участь в управлінні страхуванням на випадок безробіття через своїх представників відповідно до Закону і статуту Фонду;
- на судовий захист своїх прав.

**Роботодавець зобов'язаний:**

1) зареєструватися у виконавчій дирекції Фонду за місцем свого знаходження як платник страхових внесків у 10-денний строк з дня отримання ним свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності або з дня укладення трудового договору з найманим працівником;

2) своєчасно та в повному розмірі сплачувати страхові внески;

3) надавати виконавчій дирекції Фонду відомості в установленому порядку про:

- прийняття на роботу працівників;
- заробітну плату працівників, використання робочого часу тощо;
- сплату страхових внесків, у тому числі застрахованими особами;
- ліквідацію чи реорганізацію підприємства, установи, організації, зміну юридичної адреси.

**Застраховані особи** мають право брати участь в управлінні страхуванням на випадок безробіття через своїх представників відповідно до законодавства.

**Застраховані особи**, яким виплачується забезпечення та надаються соціальні послуги за цим Законом, мають право на судовий захист своїх прав.

**Застраховані особи**, зареєстровані в установленому порядку як безробітні, зобов'язані своєчасно подавати відомості про обставини, що впливають на умови виплати їм забезпечення та надання соціальних послуг.

Сума виплаченого забезпечення та вартості наданих соціальних послуг застрахованій особі внаслідок умисного невиконання нею своїх обов'язків та зловживання ними стягується

ся з цієї особи відповідно до законодавства України з моменту виникнення обставин, що впливають на умови виплати їй забезпечення та надання соціальних послуг.

У разі припинення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості без поважних причин або відмови працювати за одержаною професією (спеціальністю) із застрахованих осіб стягується сума витрат на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації.

Особливої уваги потребує **проблема працевлаштування інвалідів**.

**Приклад**

В Харківській області намагаються її розв'язувати за допомогою служби зайнятості. 2003 року з 350 інвалідів, що шукали роботу і перебували на обліку в центрах зайнятості, працевлаштувати вдалося кожного другого. Сьогодні пошук роботи для інвалідів триває. За дорученням Харківської обласної державної адміністрації обласний центр зайнятості провів ярмарок вакансій для осіб з фізичними вадами. Взяти в ній участь зголосилося вже 25 підприємств, а 74 надали 270 вакансій для інвалідів.

Оскільки багатьом людям з фізичними вадами потрібна надомна робота, то наступним кроком, який планує зробити обласна виконавча влада, буде стимулювання організації в регіоні відповідних підприємств.

Незастраховані особи, яким виплачується забезпечення та надаються соціальні послуги, виконують обов'язки та несуть відповідальність як і застраховані особи.

### **7.3. Світовий досвід страхування на випадок безробіття**

#### **7.3.1. Добровільне страхування від безробіття в Данії**

У світовій практиці діють два альтернативних принципи формування коштів на соціальні потреби: обов'язкове та добровільне страхування. Добровільне страхування від безробіття розглянуто на прикладі Данії.

Звертання до системи страхування від безробіття, що діє в Європі, показує, що додержання цього принципу регулюється

багатьма органами. Використання як найважливіших джерел фінансування ресурсів обов'язкових внесків роботодавців та робітників дозволяє звести до мінімуму асигнування з державного та місцевих бюджетів.

В Україні фактичними платниками страхових внесків є тільки роботодавці (підприємства, організації та ін.).

Такий підхід можна назвати вирівнювальним, який не враховує специфіку умов та оплати праці у різних галузях економіки. У ньому не набуває відображення диференціація важкості безробіття за галузями.

### 7.3.2. Страхування від безробіття у Швеції

Система страхування від безробіття у Швеції є ефективною з використанням заходів, що сприяють стимулюванню робітника до праці. Заходи проведення політики на ринку праці Швеції можна класифікувати залежно від об'єктів її впливу.

Мета одних заходів — сполучити нові робочі місця й тих, хто шукає роботу у визначеному місці й часі. Це так звані «сумісні заходи», що складаються в розміщенні робочої сили. Інші програми націлені на стимулювання пропозиції професійної й трудової мобільності.

Заходи підвищення попиту на працю у Швеції:

- виплати субсидій для збереження рівня зайнятості чи його зростання в компаніях;
- використання громадських робіт чи спроби надати роботу пристарілим та інвалідам.

Для підвищення мобільності робочої сили надаються компенсації витрат з переїзду, субсидії на облаштування на новому місці та ін.

Перепідготовка на ринку праці стосовно індивідуальних вимог (крім перепідготовки у межах компаній) — одне з найбільш важливих засобів впливу й зміни пропозиції наявної робочої сили.

Велика частина перепідготовки приймає форму спеціально організованих курсів. Курси проводяться у спеціальних центрах. Перепідготовка безкоштовна, а учасники одержують щоденну допомогу від 270 до 450 крон.

Для створення тимчасової зайнятості організуються **громадські роботи**. Як правило, це будівництво й цивільні інже-

нерні проекти, які протистоять сезонним та циклічним спадам ділової активності.

Громадські роботи призначені для молоді не тільки як засіб одержання доходу, але і як можливість одержати досвід роботи й кращу інформацію для вибору професії чи продовження освіти.

Молоді люди розподіляються на команди біржами праці. Закон дає їм право на чотиригодинний робочий день п'ять разів на тиждень.

Ті, що мають право на компенсацію з безробіття, можуть працювати повний день. Пошук роботи — обов'язковий елемент програм.

Усім, кому виповнилося 18 років, гарантується зайнятість на повний робочий день.

**Субсидії** — це 50% витрат на заробітну плату протягом шести місяців, які з заробітної плати виплачуються підприємству для влаштування інвалідів на постійну роботу в приватному й державному секторах.

Підприємці, що беруть на роботу безробітних інвалідів із серйозними професійними обмеженнями, одержують субсидію у розмірі 90% трудових витрат протягом першого року й 50% — у наступні три роки. Майже половина інвалідів працюють із субсидіями з заробітної плати.

Існують субсидії для літніх та інвалідів, які бажають відкрити власну справу.

**Державна субсидія**, що надається компанії, покриває витрати на курс перепідготовки працівника до 35 крон на годину.

Можлива альтернатива — **захищена зайнятість**. З 1980 р. усі її різні форми, тобто захищені від впливу конкуренції майстерні, робітничі центри, промислові громадські роботи й деякі види робіт вдома, були зведені у спеціальну виробничо-торгову організацію. У 1990 р. у ній було 30 тис. зайнятих. Вона складається з 350 майстерень й 24 головних контор.

Для отримання допомоги з безробіття необхідно бути членом **каси з безробіття**, яка організована профспілками. Таких кас — 43, у них зареєстровано на добровільній основі близько 3,5 млн членів.

Виплата допомоги обумовлена наступними умовами: реєстрація в якості того, хто шукає роботу на місцевій біржі праці; готовність прийняти пропозиції про направлення на роботу;

втрата місця „не за власною провиною”; членство у касі з безробіття не менше, ніж 12 місяців, при стажі роботи не менше 5 місяців. Допомога сплачується безперервно максимум за 300 робочих днів, а для літніх людей у віці від 55 до 64 років — за 450 днів і складається з щоденних виплат п'ять днів у тиждень.

Для більшості безробітних і тих, у кого минає термін одержання допомоги з безробіття, існують субсидії:

— для тих, хто не має роботи вони сплачуються протягом шести місяців після закінчення зарплатної допомоги;

— інші сплачуються три місяці — як правило, в приватному секторі. Вони покривають 50% витрат на зарплату протягом шести й трьох місяців.

Особи, що закінчили курси перепідготовки, але не одержали роботу, мають право на отримання допомоги протягом трьох місяців.

Якщо людина не охоплена будь-якою системою страхування чи допомога недостатньо велика, вона може одержувати **громадську допомогу**. У Законі «Про соціальні послуги» відзначено, що комуни несуть відповідальність за людей, які проживають у межах їхніх кордонів, незалежно від громадянства. Ця допомога надається й незалежно від причин виникнення потреби.

Низьке безробіття — результат заходів активної політики на ринку праці. Із засобів, що використовуються на ці заходи, лише 30% іде на компенсації безробітним. Уряд вважає, що ця цифра повинна бути зменшена до 10%.

Критики шведської політики зайнятості вказують на те, що постійно 3–4% робочої сили підтримуються такими заходами:

- курси підготовки й перепідготовки;
- виплата субсидії на зайнятість;
- громадські роботи;
- захищена праця.

Якщо до них додати відкрите безробіття, то у Швеції 5-6% робочої сили знаходяться поза межами ринку праці. Але такі розрахунки ігнорують важливу різницю між допомогою для безробітних та активними заходами щодо збільшення шансів безробітним працевлаштуватися, зберегти кваліфікацію.

### 7.3.3. Страхування від безробіття в інших країнах світу

Варто відмітити підхід до фінансування страхових витрат в **Італії**, де встановлені диференційовані норми виплат за галузями. Так, промисловці відраховують 3,81% від фонду оплати праці, а в торгівлі — 1,61%. У **США** витрати на страхування залежно від галузі становлять від 5,6% до 8,9%. Необхідно взяти до уваги структуру витрат роботодавців на робочу силу, співвідношення прямих та непрямих витрат. Прямі витрати пов'язані із оплатою відробленого часу або виконаних робіт. Непрямі витрати зумовлені необхідністю покриття додаткових витрат з виплати страхових внесків до соціальних фондів (у тому числі фонду захисту від безробіття) у зв'язку з попереднім виходом на пенсію; премій та “тринадцятої” зарплати; коштів для користування їдальнею, лікарнею тощо.

У країнах **Східної Європи** співвідношення прямих та непрямих витрат на робочу силу різні. Це зумовлено рівнем економічного розвитку країни, ціною робочої сили порівняно з вартістю інших факторів виробництва, професійно-кваліфікаційним складом зайнятих. Україна на фоні інших країн характеризується дешевою робочою силою та, відповідно, низькими витратами щодо її використання.

Аналіз участі робітників у системі страхування від безробіття в розвинених країнах дозволяє рекомендувати поетапне введення аналогічних платежів в Україні. На початковому етапі доцільно встановити обов'язкові платежі для працівників високодоходних галузей, де рівень заробітків набагато перевищує їхню середню величину по країні.

На другому етапі можна відокремити наступну за рівнем доходів групу населення й у зв'язку із процесом зростання доходів у цілому по країні також включити її до кола платників.

Активної політики зайнятості також дотримується уряд **Німеччини**. Передбачене законом страхування на випадок безробіття існує з 1927 року.

Страхування здійснює федеральне відомство праці. Страхуватися зобов'язані усі наймані працівники. Кошти на страхування формуються з внесків робітників та роботодавців.

Право на грошову допомогу з безробіття має той, хто є безробітним та сплачував страхові внески. Він зобов'язаний по-

годитися на роботу, яка пропонується йому закладом з питань працевлаштування. Розмір грошової допомоги становить до 68% “чистої заробітної плати”. Її виплата здійснюється протягом року, для літніх безробітних — до 32 місяців. Для нових федеральних земель законом передбачено зайнятість у громадських роботах. Держава сприяє зайнятості разовими дотаціями на заробітну плату у розмірі закономлених коштів для виплат з безробіття.

#### **7.4. Страхові внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття**

Україні потрібно пройти довгий шлях зі становлення та постійного удосконалення системи соціального страхування на випадок безробіття.

З 1 січня 2001 року вступив у силу Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 року. Цим законом визначено порядок обчислення та сплати внесків на цей вид страхування.

Відповідно до цього Закону, розмір внесків для роботодавців зменшено з 2,5% до 2,1% суми фактичних виплат на оплату праці найманих працівників. Новий розмір страхових внесків повинен розраховуватися, починаючи з 9 лютого 2002 р.

Надано пільги зі страхування від безробіття підприємствам та громадським організаціям інвалідів, де кількість інвалідів становить не менше 50% загальної чисельності працюючих за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше 25% суми витрат на оплату праці. Зазначені підприємства та організації звільняються від сплати внесків у частці витрат на оплату праці найманих працівників-інвалідів.

Підприємства та організації товариств сліпих і глухих взагалі звільнені від сплати внесків на страхування від безробіття. Вказані пільги діють з 20 березня 2002 р.

Для застрахованих осіб, які беруть участь у страхуванні від безробіття на добровільних засадах, з 9 лютого 2002 р. розмір страхових внесків зменшено з 3,0% до 2,6% суми оподаткованого доходу (прибутку).

Для платників єдиного податку у листі Держкомпідприємництва від 29.03.2002 р. № 22-221/1782, наведено, що суб'єкти

малого підприємництва, які сплачують єдиний податок не є платниками страхових внесків на обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття як із власних доходів підприємця та членів його сім'ї, так і з заробітної плати найманих працівників.

Частково такий підхід уже доводився роз'яснювальними листами цього відомства та Мінпраці (зокрема, від 12.04.2001 р. №1-531/2481 та від 20.04.2001 р. №03-3/1808-020-1). Однак висновок про звільнення найманих працівників від сплати внесків на страхування від безробіття є новим.

**Платниками страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є:**

1. Роботодавці.
2. Наймані працівники.
3. У разі участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах:
  - особи, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок);
  - фізичні особи — суб'єкти підприємницької діяльності, що не використовують найману працю;
  - фізичні особи, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами;
  - громадяни України, котрі працюють за межами України й не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, в якій вони перебувають, якщо інше не передбачено міжнародним договором України і згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України.

*Порядок реєстрації та обліку платників страхових внесків.*

1. Роботодавці зобов'язані у 10-денний строк з дня отримання ними свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності зареєструватися в центрах зайнятості, на які покладено функції робочих органів виконавчої дирекції Фонду, за місцезнаходженням як платники страхових внесків.

2. Роботодавці подають до центру зайнятості заяву за визначеною формою та завірені відповідальною особою центру зайнятості копії таких документів:

- свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності;
- довідки органу статистики про включення до Єдиного Державного реєстру підприємств та організацій України;
- довідки про присвоєння ідентифікаційного номера з Державного реєстру фізичних осіб — платників податків та інших обов'язкових платежів.

3. Роботодавці, які не є суб'єктами підприємницької діяльності (фізичні особи), реєструються як платники страхових внесків одночасно з реєстрацією у центрі зайнятості за місцем свого проживання письмового трудового договору, укладеного з найманою особою.

4. Платники страхових внесків, які беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах, подають до центру зайнятості заяву та завірені відповідальною особою центру зайнятості копії таких документів:

- свідоцтва про державну реєстрацію суб'єкта підприємницької діяльності (посвідчення підприємця, що проводить свою діяльність без створення юридичної особи);
- довідки про присвоєння ідентифікаційного номера з Державного реєстру фізичних осіб — платників податків та інших обов'язкових платежів.

5. Громадяни України, які працюють за межами України й не застраховані в системі соціального страхування на випадок безробіття країни, у якій вони перебувають, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, подають до центру зайнятості заяву та завірені відповідальною особою центру зайнятості копії таких документів:

- документа, що підтверджує роботу особи в країні, де вона перебуває, та документа, що вона на випадок безробіття не застрахована в системі соціального страхування цієї країни;
- довідки про присвоєння ідентифікаційного номера з Державного реєстру фізичних осіб — платників податків та інших обов'язкових платежів.

6. На основі вищезазначених документів проводяться відповідні записи в журналах обліку, а одержані від платників

заява та копії документів підшиваються до справи, на якій про- ставляється реєстраційний номер. Після реєстрації платни- кові страхових внесків видається повідомлення, де простав- ляється реєстраційний номер.

7. У разі реорганізації або зміни місцезнаходження (місця проживання) роботодавець зобов'язаний у 10-денний термін з моменту настання цієї зміни подати до відповідного центру зайнятості заяву про перереєстрацію (зняття з обліку). Якщо вищевказані зміни відбулися в межах територіального обслу- говування центру зайнятості, то реєстраційний номер платника страхових внесків не змінюється.

Якщо платник страхових внесків за новим місцезнаходжен- ням (місцем проживання) буде знаходитися за межами тери- торії обслуговування центру зайнятості, то він зобов'язаний у 15-денний строк після подання заяви про зняття з обліку про- вести повні розрахунки щодо сплати страхових внесків до Фон- ду на день реорганізації і знятися з обліку. За новою адресою платник повинен зареєструватись у порядку і в строки, перед- бачені інструкцією.

8. Працівниками центру зайнятості у 10-денний строк після отримання заяви про зняття з обліку здійснюється докумен- тальна перевірка правильності розрахунків роботодавця, за результатами якої складається акт у двох примірниках. Якщо роботодавець має недоїмку зі сплати страхових внесків, то йому нараховується пеня, штраф відповідно до чинного законодав- ства. У 15-денний строк на підставі акта проводяться повні розрахунки зі сплати недоїмки, пені, штрафу.

Після повного проведення розрахунків зі сплати страхових внесків до Фонду роботодавець знімається з обліку, його справа закривається і до центру зайнятості за новим місцем реєстрації не передається. Його реєстраційний номер у подальшому не використовується. Платежі роботодавця, що знявся з об- ліку, враховуються в базі даних до кінця поточного року. Спра- ва роботодавця зберігається протягом трьох років.

Центру зайнятості за новим місцем реєстрації роботодавця надсилається повідомлення про здійснення остаточних розра- хунків та зняття з обліку.

9. У разі прийняття в установленому законодавством поряд- ку рішення про скасування державної реєстрації роботодавця у

зв'язку з його ліквідацією (заява (рішення) власника (власників) або уповноваженого ним (ними) органу чи рішення арбітражного суду) роботодавець зобов'язаний у 10-денний термін з дня прийняття рішення про ліквідацію подати до центру зайнятості вищевказані документи та заяву про зняття з обліку із зазначенням його правонаступника (якщо він визначений).

Отримавши зазначені документи, центри зайнятості у 15-денний строк здійснюють документальну перевірку щодо повноти сплати страхових внесків.

Коли роботодавець, що підлягає ліквідації, є фінансово неспроможним, його борги щодо сплати страхових внесків відображаються у акті перевірки, до якої додається акт звірки заборгованості в трьох примірниках, один із яких надсилається ліквідаційній комісії, другий — правонаступнику, якщо він визначений. Одночасно до відповідного органу державної реєстрації надсилається повідомлення щодо існуючої заборгованості роботодавця перед Фондом.

На підставі документів, поданих до центрів зайнятості відносно ліквідації, та після остаточного погашення боргів зі сплати страхових внесків до Фонду, справа роботодавця закривається. Реєстраційний номер ліквідованого платника внесків у подальшому не використовується, а його платежі враховуються в базі даних до кінця поточного року. Справа ліквідованого платника зберігається протягом трьох років.

#### **Розмір та порядок сплати страхових внесків.**

Розміри страхових внесків визначаються, виходячи з того, що вони повинні забезпечувати:

- 1) виплату застрахованим особам забезпечення та надання соціальних послуг, передбачених статтею 7 Закону;
- 2) створення резерву коштів Фонду;
- 3) покриття витрат Фонду у зв'язку із:
  - відшкодуванням Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом на пенсію осіб, зазначених у частині другій статті 20 Закону;
  - фінансуванням витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом, розвиток його матеріальної та інформаційної бази.

Розмір страхових внесків щорічно за поданням Кабінету Міністрів України встановлюється Верховною Радою України відповідно для роботодавців та застрахованих осіб одночасно із затвердженням Державного бюджету України на поточний рік.

Роботодавці та застраховані особи сплачують страхові внески **один раз на місяць** у день одержання роботодавцями в установах банків коштів на оплату праці.

Страхові внески, сплачені в **іноземній валюті**, підлягають перерахуванню на рахунок Фонду у валюті України за офіційним курсом Національного банку України на день сплати страхових внесків.

У разі нестачі у роботодавців коштів на виплату заробітної плати та сплату страхових внесків у повному обсязі нарахування цих страхових внесків на заробітну плату і перерахування їх до Фонду провадиться в **пропорційних сумах**.

У разі незабезпечення банківськими установами перерахування страхових внесків до Фонду одночасно з видачею коштів на виплату заробітної плати ці банківські установи сплачують за рахунок власних коштів до Фонду суму несплачених страхових внесків.

Якщо роботодавці несвоєчасно чи не в повному обсязі сплачують страхові внески, до них застосовуються санкції.

Відповідно до Закону України “Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування”, були встановлені наступні **розміри внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття**:

- для роботодавців — **2,1%** суми фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України “Про оплату праці”, й підлягають обкладанню прибутковим податком з громадян;
- для найманих працівників — **0,5%** суми оплати праці, що включає основну та додаткову заробітні плати, а також інші заохочувальні й компенсаційні виплати, у тому числі — в на-

туральній формі, які підлягають обкладанню прибутковим податком з громадян;

- на підприємствах та в організаціях громадських організацій інвалідів, де кількість інвалідів становить не менше **50%** загальної чисельності працюючих і за умови, що фонд оплати праці таких інвалідів становить не менше **25%** суми витрат на оплату праці, роботодавці звільняються від сплати внесків у частині витрат на оплату праці найманих працівників-інвалідів;
- роботодавці підприємств та організацій товариств УТОГ і УТОС **звільняються від сплати внесків**;
- для осіб, які беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні **на добровільних засадах**, забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), фізичних осіб — суб'єктів підприємницької діяльності, осіб, які виконують роботи (послуги) згідно з цивільно-правовими угодами, а також громадян України, які працюють за межами України та не застраховані в системі обов'язкового державного соціального страхування країни, в якій вони перебувають, **6,0%** суми оподатковуваного доходу (прибутку), у тому числі **2,6%** — на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.

Розмір страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття для роботодавців та застрахованих осіб встановлюється **щорічно** Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України одночасно із затвердженням Державного бюджету України на поточний рік.

**Страхові внески нараховуються:**

- для роботодавців — у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, які включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, у тому числі в натуральній формі, які визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України “Про оплату праці”, які підлягають обкладанню прибутковим податком з громадян;
- для найманих працівників — у відсотках до сум оплати праці, які включають основну і додаткову заробітні плати, а

також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (у тому числі в натуральній формі), які підлягають обкладанню прибутковим податком з громадян;

- для осіб, які беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах — у відсотках до сум оподатковуваного доходу (прибутку), обчисленого відповідно до чинного законодавства України.

Роботодавець починає сплачувати страхові внески з дня його реєстрації як платника страхових внесків до Фонду.

Фізична особа набуває статусу застрахованої особи з дня укладання трудового договору з роботодавцем, і з цього дня починається сплата страхових внесків. Сплата страхових внесків припиняється з дня розірвання трудового договору.

З дня реєстрації як платника внесків починають сплачувати страхові внески особи, які беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття на добровільних засадах.

У разі порушення встановленого строку сплати страхових внесків за звітний період та несплати їх протягом наступного звітного періоду ці особи знімаються з обліку як платники страхових внесків до Фонду з першого дня, за який страхові внески не сплачено.

Обчислення страхових внесків роботодавців та застрахованих осіб здійснюється **щомісяця**.

Обчислення страхових внесків осіб, які беруть участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на добровільних засадах, здійснюється у строки, передбачені для сплати цими особами податків.

Страхові внески нараховуються на фактичні виплати (доходи), що не перевищують визначеної Кабінетом Міністрів України максимальної величини фактичних витрат страхувальника на оплату праці найманих працівників і доходу фізичних осіб, з якої справляються внески до Фонду.

Підприємства, що здійснюють виплату заробітної плати на поточні рахунки фізичних осіб в установах банків, сплачують страхові внески до Фонду в день перерахування коштів на особові рахунки.

У разі видачі підприємством коштів на оплату праці з виручки від реалізації продукції (наданих послуг), платники зо-



бов'язані не пізніше наступного дня після здійснення виплат подати до установи банку платіжне доручення на перерахування страхових внесків до Фонду.

**При ліквідації підприємство** зобов'язане провести повний розрахунок із Фондом на день ліквідації. Якщо підприємство, яке ліквідується, має заборгованість з виплати заробітної плати, у тому числі й нарахованої за останній звітний місяць, а строк внесення страхових внесків ще не настав, то ліквідаційна комісія зобов'язана включити належну суму сплати коштів до ліквідаційного балансу підприємства і оформити це надходження **окремим актом**.

В акті зазначається правонаступник (якщо він визначений), сума належних платежів і дата їх внесення, яка не може бути пізнішою від дати, встановленої підприємству для її виплати до ліквідації.

Копії акта, підписаного ліквідаційною комісією і правонаступником (якщо він визначений), подаються до центру зайнятості, де зареєстрований страхувальник, який підлягає ліквідації.

Якщо належна сума платежів, що має вноситись підприємством, яке ліквідується, перевищує суму, зазначену в акті, то правонаступник (якщо він визначений) зобов'язаний внести повністю всю належну суму й одночасно внести відповідні зміни до балансу, одержаного від ліквідаційної комісії.

Фізичні особи, які використовують працю **найманих працівників**, сплачують страхові внески щомісяця не пізніше 5-го числа місяця, наступного за місяцем, за який сплачена заробітна плата.

Вказана сплата страхових внесків проводиться за **безготівковими розрахунками або готівкою** через установи банків, у разі відсутності рахунків в установах банків — поштовими переказами через підприємства зв'язку на рахунок Фонду.

Розміри страхових внесків устанавлюються на календарний рік:

- **для роботодавця** — у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат, у тому числі в натуральній формі, що визначаються згідно з нормативно-правовими актами, прийнятими відповідно до Закону України “Про

оплату праці”, які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян;

- **для найманих працівників** — у відсотках до сум оплати праці, які включають основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати (у тому числі в натуральній формі), які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян.

Роботодавці — суб'єкти підприємницької діяльності — відносять страхові внески на **валові витрати**, суми страхових внесків виключаються з доходів працівників, що підлягають обкладанню прибутковим податком з громадян.

Роботодавці, діяльність яких фінансується за рахунок державного та/або місцевих бюджетів, сплачують страхові внески з коштів, передбачених на ці цілі.

**Відповідальність за несвоєчасну та неповну сплату страхових внесків.** Роботодавець несе відповідальність за несвоєчасність реєстрації як платника страхових внесків, несвоєчасність сплати та неповну сплату страхових внесків, у тому числі страхових внесків, що сплачують застраховані особи через рахунки роботодавців.

У разі несвоєчасної сплати страхових внесків страхувальниками, у тому числі через ухилення від реєстрації як платника страхових внесків, або неповної їх сплати страхувальники сплачують суму донарахованих контролюючим органом страхових внесків (недоїмок), штраф та пеню.

**Штраф** накладається у розмірі прихованої суми виплат, на які відповідно до цього Закону нараховуються страхові внески, а в разі повторного порушення — у трикратному розмірі зазначеної суми.

**Пеня** обчислюється виходячи з 120% облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати, нарахованої на повну суму недоїмки (без урахування штрафів) за весь її строк.

За порушення строку реєстрації як платника страхових внесків накладається штраф у розмірі 50% суми належних до сплати страхових внесків за весь період, що минув з дня, коли страхувальник повинен був зареєструватися.

Несплачені в строк страхові внески, пеня і штраф стягуються із страхувальника в дохід Фонду у безспірному порядку.

Суми коштів, безпідставно стягнені з страхувальників, підлягають поверненню у **триденний строк** з дня винесення рішення **про безпідставність стягнення** цих виплат із відшкодуванням судових витрат.

Посадові особи, винні в порушенні строку реєстрації як платника страхових внесків, несвоечасній та неповній їх сплаті, несуть адміністративну відповідальність згідно із законом.

Право накладати фінансові санкції та адміністративні штрафи від імені Фонду мають керівник виконавчої дирекції Фонду, його заступники, керівники та їх заступники робочих органів виконавчої дирекції Фонду в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві і Севастополі.

**Днем сплати страхових внесків та пені** вважається:

- 1) при перерахуванні внеску з рахунку платника — день списання установою банку суми внеску;
- 2) при сплаті готівкою — день внесення готівки до банківської установи.

### **7.5. Перерахування страхових внесків до Фонду, облік та звітність платників страхових внесків**

Нараховані суми страхових внесків роботодавців та застрахованих осіб перераховуються на відповідний рахунок Фонду.

На цей рахунок перераховуються також суми фінансових санкцій та адміністративних стягнень, благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, інші надходження відповідно до законодавства України.

Роботодавці зобов'язані вести облік сплачених внесків до Фонду, у тому числі сплачених застрахованими особами.

Нараховані та перераховані страхові внески роботодавців та застрахованих осіб обліковуються на **рахунку 65 “Розрахунки за страхуванням”** (субрахунок 653 “Розрахунки за страхуванням на випадок безробіття”).

**Нарахування страхових внесків** до Фонду відображається ними за дебетом рахунків класу 8 “Витрати за елементами” (рахунок 82 “Відрахування на соціальні заходи”, субрахунок 823 “Страхування на випадок безробіття”) та за кредитом рахунку 65 “Розрахунки за страхуванням” (субрахунок 653 “Розрахунки за страхуванням на випадок безробіття”).

Для роботодавців, які використовують для обліку рахунки тільки класу 9 “Витрати діяльності”, нарахування страхових внесків відображається за дебетом рахунків 91 “Загальновиробничі витрати”, 92 “Адміністративні витрати”, 93 “Витрати на збут” та за кредитом рахунку 65 “Розрахунки за страхуванням” (субрахунок 653 “Розрахунки за страхуванням на випадок безробіття”).

Страхові внески до Фонду в бюджетних установах сплачуються за рахунок коштів, передбачених на ці цілі.

Нарахування страхових внесків у бюджетних установах відображається за дебетом відповідного рахунку класу 8 “Витрати” та за кредитом рахунку 65 “Розрахунки із страхування” (субрахунок 653 “Розрахунки із страхування на випадок безробіття”).

Утримання страхових внесків із застрахованих осіб відображається для підприємств та організацій — суб'єктів підприємницької діяльності — за дебетом рахунку 66 “Розрахунки з оплати праці” (субрахунок 661 “Розрахунки за заробітною платою”) та за кредитом рахунку 65 “Розрахунки за страхуванням” (субрахунок 653 “Розрахунки за страхуванням на випадок безробіття”).

При перерахуванні коштів до Фонду: для підприємств та організацій — суб'єктів підприємницької діяльності (СПД) — дебетується рахунок 65 “Розрахунки за страхуванням” (субрахунок 653 “Розрахунки за страхуванням на випадок безробіття”); для бюджетних установ — дебетується рахунок 65 “Розрахунки із страхування” (субрахунок 653 “Розрахунки із страхування на випадок безробіття”), та кредитується відповідний рахунок класу 3 “Кошти, розрахунки та інші активи” як для підприємств та організацій — СПД, так і для бюджетних установ.

Роботодавці складають щоквартально відомість у двох примірниках: розрахункову відомість про нарахування і відомість про перерахування страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, один екземпляр якої подається до центру зайнятості за місцем реєстрації платника в такі строки: 10 квітня, 10 липня, 10 жовтня, 15 січня.

Усі примірники розрахункової відомості підписуються керівником і головним бухгалтером підприємства або організації, виконавцем та завіряються печаткою. Другий примірник звіту, завірений центром зайнятості, залишається в бухгалтерії платника страхових внесків.

### 7.6. Управління страхуванням на випадок безробіття через Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття було створено для управління страхуванням на випадок безробіття, провадження збору та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг. Фонд здійснює інші функції згідно з чинним законодавством та статутом Фонду; є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією. Держава є гарантом забезпечення застрахованих осіб та надання їм відповідних соціальних послуг Фондом.

Фонд не може провадити будь-яку діяльність, крім передбаченої чинним законодавством та статутом Фонду.

Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

Усі застраховані особи є членами Фонду.

**Джерелами формування коштів Фонду є:**

- страхові внески страхувальників — роботодавців, застрахованих осіб, що сплачуються на умовах і в порядку, передбачених цим Законом та іншими законодавчими актами;
- асигнування Державного бюджету;
- суми фінансових санкцій, застосованих відповідно до чинного законодавства до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів Фонду, недотримання законодавства про зайнятість населення, а також суми адміністративних штрафів, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за такі порушення;

- прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів Фонду, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку;
- благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб;
- інші надходження відповідно до законодавства України. Кошти Фонду використовуються на:
  - виплату забезпечення та надання соціальних послуг;
  - відшкодування Пенсійному фонду України витрат, пов'язаних із достроковим виходом осіб на пенсію;
  - фінансування витрат на утримання та забезпечення діяльності виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, управління Фондом; розвиток його матеріальної та інформаційної бази;
  - створення резерву коштів Фонду.

**Видатки бюджету Фонду щодо забезпечення виплати допомоги з безробіття є захищеними.** Фінансування цих видатків проводиться у першочерговому порядку.

З метою забезпечення фінансової стабільності Фонду утворюється **резерв коштів** Фонду, який не може перевищувати суму, необхідну для виплати допомоги з безробіття в розрахунку на місяць.

Резерв коштів Фонду зберігається на спеціальному рахунку в уповноваженому банку України і використовується за цільовим призначенням за рішенням правління Фонду.

Рішення про перерахування на депозитний рахунок тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, приймає правління Фонду.

Порядок розміщення тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду, на депозитному рахунку визначається Кабінетом Міністрів України, а умови, порядок обслуговування та збереження цих коштів визначаються договором між банком і виконавчою дирекцією Фонду за погодженням з правлінням Фонду.

Прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів, у тому числі резерву коштів Фонду на депозитному рахунку, використовується в порядку, визначеному правлінням Фонду.

**Фонд має право:**

- застосовувати фінансові санкції, передбачені законом, у разі порушення порядку сплати страхувальниками страхових внесків;

• стягувати з посадових осіб та страхувальників передбачені законодавством штрафи та застосовувати інші фінансові санкції за недотримання законодавства.

**Фонд зобов'язаний:**

• забезпечувати збір страхових внесків;  
• виплачувати забезпечення та надавати соціальні послуги, передбачені законодавством;  
• вживати заходів до раціонального використання коштів і забезпечення фінансової стабільності Фонду;

• контролювати правильність нарахування, своєчасність сплати страхових внесків, а також витрат за страхуванням на випадок безробіття, передбачених законодавством з питань страхування на випадок безробіття, правильність призначення роботодавцем та виплати застрахованим особам допомоги з часткового безробіття;

• щорічно складати звіт про результати своєї діяльності та подавати його Кабінету Міністрів України;

• інформувати застрахованих осіб про результати своєї роботи через засоби масової інформації.

Фонд несе відповідальність відповідно до законодавства України за шкоду, заподіяну особам внаслідок несвоєчасного або неповного надання забезпечення.

**У статуті Фонду повинно бути зазначено:**

• найменування та місцезнаходження Фонду;  
• напрями діяльності Фонду;  
• права, обов'язки і відповідальність Фонду;  
• органи управління Фондом, їх права, обов'язки і відповідальність;

• порядок прийняття рішень правлінням Фонду;  
• перелік питань, рішення з яких приймаються правлінням Фонду двома третинами від загальної кількості голосів та обов'язковою більшістю голосів від кожної сторони;

• порядок обрання, повноваження і відповідальність голови правління Фонду та його заступників, підстави та порядок позбавлення їх повноважень;

• права, обов'язки та відповідальність членів правління Фонду, порядок їх призначення або обрання (делегування), підстави і порядок позбавлення їх повноважень та відкликання, у тому числі за рішенням органу державного нагляду;

• функції виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів;  
• порядок здійснення правлінням Фонду контролю за діяльністю виконавчої дирекції Фонду;

• джерела формування і напрями використання коштів Фонду;

• порядок формування та використання резерву коштів Фонду;

• порядок фінансування витрат, пов'язаних із виконанням функцій виконавчої дирекції Фонду, управлінням Фондом, розвитком його матеріальної та інформаційної бази;

• порядок внесення змін до статуту Фонду;

• інші положення, які стосуються діяльності Фонду.

**Управління Фондом** здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Управління Фондом здійснюють правління Фонду та Виконавча дирекція Фонду. До складу правління Фонду входять по 15 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Порядок делегування цих представників визначається сторонами самостійно.

Строк повноважень членів правління Фонду становить **шість років** і закінчується в день першого засідання нового складу правління Фонду.

**Повноваження правління Фонду:**

• спрямовує та контролює діяльність виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів, визначає перспективні та поточні завдання Фонду;

• затверджує документи, що регламентують внутрішню діяльність Фонду, у тому числі виконавчої дирекції Фонду;

• обирає голову правління Фонду та його заступників;

• розглядає кандидатури на посади керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників і дає згоду на їх призначення в установленому порядку;

• дає згоду на звільнення в установленому порядку керівника виконавчої дирекції Фонду та його заступників, а в разі порушення ними законодавства чи статуту — вносить обов'язкове для врахування обґрунтоване подання про звільнення;

• затверджує бюджет Фонду на поточний рік після встановлення Верховною Радою України розміру страхових внесків та звіт про його виконання;

- затверджує порядок використання коштів з окремих видатків бюджету Фонду;
- вирішує поточні питання щодо формування та використання резерву коштів Фонду;
- вносить Кабінету Міністрів України пропозиції про розмір страхових внесків для подання в установленому порядку Верховній Раді України на затвердження;
- вирішує інші питання діяльності Фонду відповідно до його статуту.

**Виконавча дирекція** Фонду є виконавчим органом правління Фонду, який забезпечує виконання рішень правління. Функції виконавчої дирекції Фонду покладаються на органи державної служби зайнятості. Директор Державного центру зайнятості центрального органу виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики та його заступники є відповідно керівником та заступниками виконавчої дирекції Фонду.

**Керівник Виконавчої дирекції** Фонду входить до складу правління Фонду з правом дорадчого голосу.

Виконавча дирекція Фонду організовує виконання рішень правління Фонду та забезпечує дотримання законодавства України про страхування на випадок безробіття.

**Функції робочих органів** Виконавчої дирекції Фонду покладаються на центр зайнятості Автономної Республіки Крим, обласні, Київський і Севастопольський міські, районні, міськрайонні, міські та районні у містах центри зайнятості.

Ці органи:

- 1) ведуть реєстр платників страхових внесків;
- 2) провадять збір страхових внесків;
- 3) здійснюють оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету;
- 4) виплачують забезпечення та надають соціальні послуги, передбачені Законом;
- 5) контролюють правильність нарахування, своєчасність сплати страхових внесків, а також витрат за страхуванням на випадок безробіття;
- 6) представляють інтереси Фонду в судових та інших органах;

7) представляють Фонд у взаємовідносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами, організаціями, об'єднаннями громадян з питань соціального захисту, а також органами соціального страхування на випадок безробіття зарубіжних країн, міжнародними організаціями, діяльність яких пов'язана із захистом соціальних прав людини;

8) готують та подають на розгляд правління Фонду:

- пропозиції щодо вдосконалення законодавства про обов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття;
- пропозиції стосовно розміру страхових внесків на наступний рік;
- проект бюджету та звіт про виконання бюджету Фонду;
- пропозиції відносно розміру резерву коштів Фонду;
- звіт про діяльність.

Створення окремої структури доцільне через неможливість розмежування низки функцій та потребу на її створення значних додаткових коштів. При цьому, враховуючи, що державна **служба зайнятості** виконуватиме функції виконавчих органів Фонду і органу, який реалізовуватиме державну політику зайнятості, фінансування її утримання має бути з двох джерел — за рахунок Державного бюджету і страхових внесків. У Франції, де ці функції виконують дві структури, — національне агентство сприяння зайнятості та страхове відомство, що склалося історично, — чимало функцій повторюється, а чисельність працюючих у них становить відповідно 17 і 13,5 тис. осіб за наявності 3 млн безробітних.

**Функції державної служби зайнятості:**

- 1) аналіз та прогноз попиту і пропозиції на робочу силу (інформація про стан ринку праці);
- 2) надання консультацій з приводу працевлаштування, професійної підготовки;
- 3) облік громадян, що звернулись до служби зайнятості, реєстрація безробітних;
- 4) сприяння пошуку робочого місця;
- 5) організація професійної підготовки, перепідготовки;
- 6) надання грошової допомоги;
- 7) участь у реалізації державних та регіональних програм зайнятості.

Нагляд за діяльністю Фонду здійснює наглядова рада. Вона контролює виконання Фондом статутних завдань та цільове використання ним коштів.

**Наглядова рада** складається з 15 осіб: до неї входять у рівній кількості представники держави, застрахованих осіб і роботодавців.

**Представниками держави** є представники від центральних органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України.

**Представники застрахованих осіб та роботодавців** делегуються профспілками, їх об'єднаннями та об'єднаннями роботодавців. Порядок делегування цих представників визначається сторонами самостійно.

**Функції наглядової ради:**

- обирає голову наглядової ради та затверджує двох його заступників, які разом із головою представляють сторони;
- затверджує регламент роботи наглядової ради;
- заслуховує звіти правління Фонду та виконавчої дирекції Фонду з питань виконання статутних завдань Фонду та цільового використання його коштів;
- у разі потреби вимагає від правління проведення аудиторської перевірки діяльності Фонду;
- ставить питання про відповідальність посадових осіб виконавчої дирекції Фонду та її робочих органів за виявлені порушення;
- одержує необхідну інформацію про роботу органів управління Фонду.

**Державний нагляд у сфері страхування на випадок безробіття** здійснює спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики.

**Метою державного нагляду** є контроль за дотриманням законів та інших нормативно-правових актів, що регулюють відносини у сфері страхування на випадок безробіття.

Страховальники та страховик зобов'язані надавати посадовим особам органу державного нагляду документи, необхідні для здійснення ними контролю.

Якщо в результаті дій з боку страховальника або страховика сталося порушення законодавства, орган державного нагляду у сфері страхування на випадок безробіття вказує на допущені

порушення, встановлює строк для їх усунення. У разі, якщо протягом цього строку страховальник або страховик не усуне порушення, незаконне рішення скасовується уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики з наступним відшкодуванням збитків за рахунок страховальника або страховика, які допустили порушення. У двотижневий строк страховальник або страховик можуть оскаржити рішення органу державного нагляду до суду.

**Орган державного нагляду** може вимагати скликання позачергового засідання правління Фонду. Якщо ця вимога не виконується, орган державного нагляду може сам скликати та провести засідання правління Фонду.

Орган державного нагляду має право розпуску наглядової ради у разі допущення порушень, передбачених положенням про наглядову раду. Формування її нового складу здійснюється у порядку, передбаченому цим Законом.

З ініціативи органу державного нагляду може призначитися проведення аудиторської перевірки діяльності Фонду.

Відносини з іншими цільовими страховими фондами.

Фонд у своїй діяльності *співпрацює з іншими страховими фондами*, що здійснюють загальнообов'язкове державне соціальне страхування, у виконанні функцій збору страхових внесків і контролю за їх сплатою, формуванні та веденні інформаційної системи платників страхових внесків, у проведенні заходів, пов'язаних з виплатою забезпечення та наданням соціальних послуг, і має право в кожному конкретному випадку приймати *спільні рішення* щодо фінансування цих заходів.

**Виплата пенсій** особам, які достроково вийшли на пенсію відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" у період до досягнення ними пенсійного віку, здійснюється в установленому законодавством України порядку Пенсійним фондом за рахунок коштів, що відшкодовуються Фондом.

### **7.7. Тенденції розвитку системи обов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття**

Чинна система соціального захисту від безробіття сформована поєднанням системи обов'язкового страхування всіх працівників за наймом із системою допоміжних виплат іншим ка-

тегоріям громадян — тим, хто шукає роботу вперше або після тривалої перерви. А відтак вона має не перебудовуватися докорінно, а набувати свого подальшого розвитку.

З метою розширення можливостей працевлаштування безробітних збільшується банк вакансій, також зростає кількість підприємств, установ та організацій, які співпрацюють із державною службою зайнятості — виконавчою дирекцією Фонду з підбору кадрів. **Кількість вільних робочих місць** і вакантних посад зросла за 2003–2004 роки в 1,4 рази, а кількість підприємств-партнерів збільшилася до 50% від загального їх числа. За допомогою служби зайнятості протягом 2004 року було працевлаштовано майже 30% від загальної чисельності усіх прийнятих працівників в галузях економіки.

**Реформування системи соціального захисту від безробіття** має спрямовуватися на:

- чітке визначення страхового випадку, при настанні якого надають матеріальне забезпечення за страхуванням;
- удосконалення системи виплати допомоги в разі безробіття через встановлення залежності виникнення права на її одержання від сплати страхових внесків і періоду роботи перед настанням безробіття, а її розміру — від страхового стажу;
- переведення на бюджетні принципи фінансування всіх виплат безробітним, які не матимуть страхового характеру;
- визначення умов соціального захисту працівників, котрі перебувають у стані часткового безробіття;
- встановлення відповідальності суб'єктів страхування за формування й витрачання страхових коштів та ін.

**Об'єктом страхування в разі безробіття** є страховий випадок, а саме: втрата застрахованими особами заробітку внаслідок настання безробіття з незалежних від них обставин. Тому до визначення цих обставин необхідно підходити зважено.

До втрати роботи з незалежних від застрахованої особи обставин треба віднести, крім вивільнення працівників, також звільнення за власним бажанням із поважних причин, припинення трудового договору за згодою сторін, у разі закінчення строкового трудового договору, призову працівника на військову або альтернативну службу, неможливості роботи через хворобу тощо.

До страхового випадку має належати також перебування працівника у стані часткового безробіття.

Відповідно до чинного законодавства, обов'язкове державне соціальне страхування охоплює всіх працюючих за наймом. Серед них мають бути також працюючі неповний робочий день (тиждень) відповідно до ст. 56 КЗпП України та особи, які проходять альтернативну (невійськову) службу, оскільки з ними на період проходження служби власник або уповноважений ним орган укладають трудовий договір.

Щодо осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, а саме: члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок, громадяни — суб'єкти підприємницької діяльності, то хоча обов'язковість їхнього страхування і передбачена чинним законодавством, але ймовірність настання страхового випадку цієї категорії населення значно нижча, ніж найманих працівників і більшою мірою залежить від них самих. Тому доцільніше надати їм право участі у цьому виді соціального страхування на добровільній основі. Такий підхід має застосовуватися і для громадян України, які працюють за її межами.

Потреба в обов'язковому страхуванні найманих осіб, у яких виникло право на пенсію відповідно до чинного законодавства, відсутня, оскільки вони не можуть бути визнані безробітними у разі звільнення.

Так само не набувають статусу безробітного і не повинні підлягати страхуванню іноземні громадяни й особи без громадянства, які тимчасово працюють в Україні. Це варто передбачити з метою зниження зацікавленості роботодавців у залученні іноземної робочої сили, використання якої в умовах високого рівня безробіття негативно впливатиме як на стан ринку праці, так і на якість робочої сили країни.

Враховуючи, що чинна система соціального захисту від безробіття забезпечує матеріальну підтримку всіх категорій безробітних, доречно і в системі страхування на випадок безробіття передбачити матеріальне забезпечення як застрахованих, так і незастрахованих осіб, які в установленому порядку визнані безробітними. Проте ця категорія безробітних мусить матеріально забезпечуватися не за рахунок страхових внесків, а за рахунок фінансування із Державного бюджету.

Такими незастрахованими особами будуть військовослужбовці, звільнені з військової служби через скорочення чисельності або штату без права на пенсію, які проходили військову службу у Збройних Силах України, Службі безпеки, Прикордонних військах України, органах внутрішніх справ, інших військових формуваннях, утворених відповідно до законодавства України; особи, які шукають роботу вперше або бажають відновити трудову діяльність після тривалої (понад 6 місяців) перерви.

За рахунок страхових коштів необхідно передбачити і матеріальне забезпечення за страхуванням, і фінансування соціальних послуг, які надають населенню відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”, а саме: відшкодування витрат, пов’язаних із професійною підготовкою або перепідготовкою та профорієнтацією, дотацію роботодавцям на створення додаткових робочих місць для працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці осіб понад встановлену квоту, фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних.

Досвід країн із розвинутою економікою (таких, як Швеція, Німеччина та ін.) також свідчить, що вирішення цих питань не відокремлюється як матеріальне забезпечення у період безробіття. Заходи щодо найшвидшого повернення безробітних до трудової діяльності фінансують за рахунок страхових коштів.

Міжнародна організація праці активно підтримує нові концепції у зближенні соціального забезпечення з політикою в галузі зайнятості. Таке спрямування страхових коштів передбачалося і Концепцією соціального забезпечення населення України, схваленою Верховною Радою України.

Для управління й керівництва страхуванням на випадок безробіття, збирання та акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, фінансування матеріального забезпечення й соціальних послуг було створено Фонд страхування на випадок безробіття.

Механізм надання соціальних послуг і матеріального забезпечення безробітних уже працює тривалий час і досить відпрацьований, він реалізується державною службою зайнятості. Доцільно те, що функції виконавчих органів Фонду покладено на існуючу структуру державної служби зайнятості з метою

максимального використання її матеріальної й інформаційної бази і кадрового потенціалу. Це надасть можливість безробітним уникнути зайвих труднощів через реєстрацію та періодичне відвідування кількох органів у цей період.

Кошти Фонду формуватимуться за рахунок внесків роботодавців, застрахованих осіб, асигнувань державного бюджету, інших надходжень. За рахунок страхових внесків слід забезпечити підтримку доходів застрахованих осіб і фінансування заходів щодо повернення безробітних на робочі місця. Виплати для категорії незастрахованих осіб мають фінансуватися державою.

Розмір страхових внесків для роботодавців і застрахованих осіб встановлюватиметься Верховною Радою України щорічно водночас із затвердженням Державного бюджету. У разі встановлення Верховною Радою України розміру страхових внесків, що не забезпечуватиме фінансування зазначених напрямів, доцільно передбачити покриття дефіциту бюджету Фонду за рахунок державного бюджету.

Видатки Фонду у 2003 році склали більше 1,8 млрд грн, але це тільки 83,4% передбаченого бюджетом.

Із метою уникнення браку коштів для виплати допомоги в разі безробіття доречно визначити захищеність видатків бюджету Фонду щодо забезпечення цих виплат у повному розмірі. Загальний обсяг коштів Фонду не може бути меншим за суму коштів, необхідних для виплати допомоги в разі безробіття.

**З 1 грудня 2003 року мінімальний розмір допомоги по безробіттю складав 100 грн** і протягом 2003 року фінансування цих виплат здійснювалося в повному обсязі.

Нормами слід передбачити випадки, при настанні яких роботодавці або застраховані особи можуть бути звільнені від участі у формуванні коштів Фонду. Наприклад, безпідставно зобов’язувати роботодавців сплачувати страхові внески у разі використання праці пенсіонерів за всіма видами пенсій, у тому числі інвалідів у частці сум їхньої оплати праці. Ця категорія громадян не підлягатиме страхуванню на випадок безробіття, оскільки не може бути визнана безробітною.

Щодо застрахованих осіб, то вони мають бути звільнені від сплати страхових внесків, якщо їхня заробітна плата нижча за прожитковий мінімум, встановлений законом.



Сплата страхових внесків у цьому разі призведе до того, що рівень отриманої заробітної плати буде нижчим за мінімальний розмір допомоги в разі безробіття.

Відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”, **вивільнені працівники** одержують допомогу в разі безробіття в однаковому розмірі незалежно від трудового стажу.

При переході до страхування виникнення права на допомогу в разі безробіття повинно залежати від сплати страхових внесків і тривалості роботи перед початком безробіття (26 календарних тижнів упродовж року) у всіх застрахованих осіб.

При визначенні розміру допомоги в разі безробіття слід виходити із розміру попередньої заробітної плати застрахованої особи з урахуванням страхового стажу й тривалості безробіття з метою посилення дієвості мотивів до прискорення пошуку роботи.

**Мінімальний розмір допомоги в разі безробіття не може бути меншим за 50% середньої заробітної плати**, і його доцільно встановлювати при страховому стажі до двох років. При цьому допомога в разі безробіття не може бути нижчою за прожитковий мінімум.

**Максимальний розмір допомоги в разі безробіття** в умовах кризової економіки й зростання безробіття **не повинен перевищувати 70% середньої заробітної плати**, існуючий розмір 75% занадто високий навіть порівняно з економічно розвинутими країнами.

Щодо осіб, які відпрацювали до настання безробіття менше від 26 календарних тижнів протягом року, допомога в разі безробіття у них має бути на рівні прожиткового мінімуму.

Хоча за страхуванням передбачається матеріальне забезпечення лише у разі втрати роботи із не залежних від застрахованої особи обставин, не виключається можливість часткової матеріальної підтримки застрахованих осіб, які звільнились за власним бажанням без поважних причин. Можна передбачити для них скорочення тривалості виплати допомоги в разі безробіття та зменшення її розміру.

Перебування працівників у відпустках без збереження заробітної плати й робота в режимі неповного робочого часу набули масового характеру, але мають тенденції до зниження.

2002 року в режимі неповного робочого часу працювали 1,5 млн осіб, у відпустках з ініціативи адміністрації перебувало 1,8 млн осіб. У 2004 році їх чисельність значно скоротилася.

Такі відпустки працівників й зупинки підприємств мають тривалий характер за явної відсутності позитивних зрушень на багатьох підприємствах у середньотерміновій перспективі. Тому втрачається саме доцільність подальшого збереження працівників. Немає можливості матеріально підтримувати велику чисельність працівників, бо це потребує значних витрат.

Запропоновані підходи до удосконалення системи обов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття з урахуванням запровадження норм соціального захисту працівників, які перебувають в умовах часткового безробіття, у більш пізні терміни не будуть впливати на значне збільшення страхових відрахувань на випадок безробіття.

Відповідно до пріоритетних напрямів бюджетної діяльності Фонду повинні збільшуватися обсяги охоплення незайнятих громадян активними формами соціальної підтримки.

З метою найефективнішого функціонування всієї системи загальнообов’язкового державного соціального страхування за всіма його видами необхідно опрацювати можливість створення **єдиного органу** для збирання страхових внесків і контролю за їх надходженням, визначення єдиного органу зі збирання інформації про платників страхових внесків, а також вжити заходів щодо вирішення проблем, які є загальними для всіх видів соціального страхування.

### **Завдання для перевірки знань**

1. Поняття та принципи загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
2. З яких джерел формується Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття?
3. Охарактеризуйте основні види безробіття: фрикційне, структурне, циклічне.
4. Визначте зайнятість населення за статусами зайнятості, форми власності, видами економічної діяльності.
5. Як здійснюється управління Фондом загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття?
6. Назвіть органи нагляду у сфері страхування на випадок безробіття.

### **Теми рефератів**

- 1. Специфіка функціонування Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.*
- 2. Проаналізувати інформацію щодо безробіття в Україні, опубліковану в пресі, зробити висновки.*
- 3. Скласти порівняльну таблицю системи соціального страхування на випадок безробіття Швеції, США та України. Розкрити перспективи розвитку соціального страхування на випадок безробіття в цих країнах.*