

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ АДАПТАЦІЇ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Обґрунтовано основні форми соціального захисту європейських країн, що є суттєвими складовими в процесі створення ефективної системи соціального захисту в Україні

Ключові слова: соціальне страхування, соціальне забезпечення, соціальний захист, єдиний соціальний внесок

Постановка проблеми. У країнах із розвинутою ринковою економікою досягнення високого рівня зайнятості – одна з основних цілей макроекономічної політики держави. Система заходів щодо регулювання зайнятості базується на державній концепції стимулювання економічного зростання, підвищення ефективності виробництва і продуктивності праці, що розглядаються як найважливіші умови підтримання і створення додаткової зайнятості.

Ніхто, крім держави, не може законодавчо захистити життя людей від можливого безробіття та фінансової скрути. На жаль, механізми такого захисту в Україні майже повністю відсутні. Напружена ситуація з державним бюджетом призводить до падіння загального рівня доходів і диференціації різних верств суспільства за доходами, дедалі більша частина людей потребує державної допомоги, претендує на соціальні трансферти. До урядових трансфертів традиційно відносять допомогу з безробіття, пенсії, допомоги малозабезпеченим верствам населення. Тому формування системи соціального страхування в Україні є одна з найактуальніших проблем.

В Україні необхідним є, перш за все, реалізація активної соціальної політики на рівні держави, підприємств. Для забезпечення захисту населення, держава повинна насамперед у законодавчому порядку встановити основні соціальні гарантії, механізми їх реалізації, та функції надання соціальної підтримки. Поряд з державою, соціальний захист забезпечують підприємства (або підприємці) та самі наймані працівники.

Аналіз результатів останніх досліджень та публікацій. Дослідження проблематики соціального страхування в Україні здійсненні в працях таких вчених та

науковців, як: О.В. Безкровний, А.В. Беліченко, Н.О. Зазека, М.С. Кряж, О.А. Мельничук, Л.Ю. Петрученко, Л.А. Прилуцька, Л.М. Романець, Н.М. Стаховська, Л.Г. Стожок, В.О. Ткач, Н.М. Тополенко, М.В. Федорова, А.В. Фомін, П.М. Чернега, А.С. Цумаєва, та інші.

Метою даної статті є визначення основних завдань соціального страхування в Україні з врахуванням зарубіжного досвіду розвитку та реформування системи соціального страхування.

Викладення основного матеріалу. Історія створення інституту соціального захисту працюючих і, зокрема, соціального страхування, нараховує трохи більше 100 років. Саме в Німеччині починаючи з 1883 – 1889 років було прийнято низку законів про організацію державного соціального страхування робітників. Поштовхом для цього став швидкий індустріальний розвиток, внаслідок якого з'являлося все більше промислових робітників. Останні були в усіх відношеннях беззахисними, їх незначна заробітна плата не дозволяла створювати заощадження і в разі захворювання або нещасного випадку вони залишалися без нічого. Це соціальне питання хвилювало німецьку внутрішню політику. Тогочасний рейхсканцлер Отто фон Бісмарк заклав основу прогресивного соціального законодавства. Завдяки цьому в законодавстві були закладені основи сучасного, зразкового соціального страхування і для інших індустріальних країн [10]

В Україні соціальне страхування розвивалось після 1917 року в єдиному руслі всіх республік Радянського Союзу (таблиця 1).

Таблиця 1. Етапи розвитку соціального страхування в Україні в період існування СРСР

№ з/п	Період етапу	Характеристика
1	1918 р.	Прийняття положення про соціальне забезпечення працюючих, яке гарантувало забезпечення всіх найманих працівників незалежно від особливостей праці допомогою при тимчасовій втраті заробітку у зв'язку з хворобою, вагітністю та пологами, каліцтвом
2	1922 р.	Виплата допомоги при тимчасовій втраті заробітку у зв'язку з хворобою, вагітністю та пологами, каліцтвом, здійснювалася безпосередньо підприємствами в залік страхових внесків
3	1928 р.	Вперше вводяться пенсії за віком як особливий вид забезпечення по соціальному страхуванню, які були введені тільки для працівників-текстильників
4	1929 р.	Забезпечення пенсій за віком розповсюдилось на робітників гірничої, металургійної промисловості, залізничного та водного транспорту
5	1929 р.	Державне соціальне страхування мало єдиний цільовий бюджет. Разом з тим вже тоді в нормативних-правових актах підкреслювалось, що кошти державного соціального страхування є цільовими і використовувати їх на інші цілі недопустимо [12]
6	23.06.1933 р.	Передача соціального страхування в управління профспілкам, що стало переломним моментом в історії. Рішенням союзного уряду всі кошти соціального страхування, а також санаторії, будинки відпочинку та ряд інших установ були передані профспілкам [6]

Таким чином в Україні за роки існування СРСР, в основному, діяла і розвивалася державна система соціального забезпечення. Вона охоплювала робітників, службовців, колгоспників, студентів, військовослужбовців, інших громадян, їх сім'ї. Складовою частиною системи соціального забезпечення було державне соціальне страхування.

Державне соціальне страхування в цій системі можна було виділити завдяки двом ознакам:

- 1) характерний специфічний метод створення коштів;
- 2) визначений контингент громадян, на обслуговування якого витрачаються ці кошти.

У державному соціальному страхуванні застосовувався метод створення відповідного фонду. Суть його в тому, що всі підприємства і установи в обов'язковому порядку сплачують за працюючих у них робітників і службовців певні платежі, які називаються страховими внесками. Їх розміри (в процентах до заробітної плати) встановлювались Радою

Міністрів СРСР і диференціювалися по професійним спілкам. Страхові внески, що сплачувалися в зазначеному порядку, зосереджувалися в бюджеті державного соціального страхування, який був частиною державного бюджету країни.

Тому можна сказати, що державне соціальне страхування було найбільш вагомою частиною соціального забезпечення СРСР. Витрати на його потреби становили біля 80% всіх коштів, що виділялися державою на соціальне забезпечення.

З 28 червня 1996 року Конституція України, в статті 46 визначила право громадян на соціальний захист, яке гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ, організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Для реалізації положень Конституції необхідно було змінювати існуючу на той час систему соціального захисту [8].

З цією метою 14 січня 1998 року Верховною Радою України прийняті Основи законодавства України про загальнообов'язкове соціальне страхування, які визначають принципи та загальні правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування громадян в Україні. Відповідно до цього законодавчого акта та згідно з Концепцією про соціальне забезпечення в Україні, схваленою Верховною Радою України 21 грудня 1993 р., прийнято значну кількість нормативно-правових актів щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування: Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності" від 23 вересня 1999 року [1], Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2 березня 2000 року [2], Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами з вмовленими народженням та похованням" від 18 січня 2001 року [3], Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9 липня 2003 року [4].

Відповідно до прийнятих законів суттєво змінився механізм управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Загальні питання страхування поклалися на Міністерство праці та соціальної політики, а безпосереднє управління здійснюється недержавними самоврядними організаціями (фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування) та Пенсійним фондом України.

Відбулися кардинальні зміни і в системі державного пенсійного та соціального страхування. З 2011 року значно спростилася система адміністрування внесків до пенсійного фонду та фондів соціального страхування. Замість чотирьох платежів до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування на випадок безробіття, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування від нещасного випадку прийшов один – єдиний соціальний внесок.

Введення єдиного соціального внеску приніс багато переваг для роботодавців та підприємців.

З 01.01.2011 року вступив в силу Закон України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" №2464-VI. Слід звернути увагу, що закони, які регулювали пенсійну систему та систему соціального страхування в Україні діють у частинах, що не суперечать закону про єдиний соціальний внесок [8].

Процес створення ефективної системи соціального захисту в Україні залежить від багатьох чинників. Одним із них є використання досвіду зарубіжних країн, де ця система працює тривалий час і має позитивні результати. Значний інтерес представляє система соціального захисту, яка формується в рамках Європейського Союзу, особливо зважаючи на прагнення України увійти до ЄС. Доцільно звернутися до досвіду країн, що входили до ЄСРП та колишніх соціалістичних країн, з якими Україна тривалий час розвивалася в одному напрямку. Але, не можна залишити поза увагою державно-правові засади здійснення пенсійного забезпечення у країнах Латинської Америки, оскільки аналіз проведення пенсійної реформи саме в цих країнах дасть можливість уникнути певних помилок та використати позитиви для побудови пенсійної системи в Україні [5].

Відповідно до принципів побудови системи соціального захисту у європейських країнах основними формами соціального захисту є соціальне страхування та соціальна допомога. В одних країнах, де соціальне страхування отримало найбільш ранній розвиток, воно набуло своєрідних "класичних" форм. Це континентальні країни, передусім Німеччина та Франція. В цих країнах передбачені такі види соціального страхування: пенсійне; на випадок безробіття; від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання. В інших країнах можна спостерігати відхід від класичних форм страхування, з

метою удосконалення системи соціального захисту населення. В Нідерландах система соціального страхування не підпадає під класичну континентальну схему, але є однією із самих розвинутих у Європі за масштабами виплат і має багато своєрідних рис. Соціальне страхування здійснюється у таких організаційно-фінансових формах: система державного страхування; система страхування найманих працівників; страхування службовців. Порядок соціального страхування визначається відповідними законами (Швейцарія, Франція, Італія). У Німеччині вказані правовідносини закріплені у Соціальному кодексі та окремих законах (напр. "Про соціальне страхування самостійних художників").

Зупинимось більш детально на характеристиці пенсійного страхування як основного виду загальнодержавного соціального страхування. Пенсійне страхування у європейських країнах має певні спільні риси. По-перше, це здійснення управління державними та недержавними органами. По-друге, наявність солідарної та накопичувальної систем. Накопичувальна система є обов'язковою і добровільною. Але в більшості країн накопичувальна система є добровільною і саме вона відіграє визначальну роль у пенсійному забезпеченні. Наймані працівники, а також деякі категорії самозайнятих (рівень прибутку яких не перевищує встановлену законодавчу межу) підлягають загальнообов'язковому страхуванню. Добровільним страхуванням охоплюються особи з високими доходами та особи, які втратили право на загальнообов'язкове страхування або не підпадають під нього. Тобто, навантаження на систему загальнообов'язкового пенсійного страхування зменшено, шляхом виключення із нього певних груп працівників. Система пенсійного страхування за віком характеризується диференціацією за колом осіб. У Німеччині пенсії за віком є чотирьох видів: звичайна пенсія; пенсія застрахованим із великим стажем; пенсія за віком інвалідам; пенсія шахтарям, які мають значний стаж роботи під землею. Така диференціація пенсії за віком сприяє зацікавленості особи у виході на пенсію у більш пізньому віці, а також захищає інвалідів та працівників, які працюють у важких умовах праці. Пенсійний вік різний у різних країнах, але слід відмітити, що він вищий, ніж в Україні. Право на пенсію за віком в Німеччині виникає після досягнення 65 років, в Італії 66 років для чоловіків і 61 для жінок (пенсійна реформа в Італії передбачає поступове підвищення пенсійного віку для чоловіків до 75 років, а для жінок до 70), у Швейцарії – 64 роки для жінок і 65 для чоловіків.

На відміну від інших країн, в Нідерландах державному пенсійному страхуванню підлягає все населення країни. Пенсії виплачуються всім особам, які досягли пенсійного віку – 65 років. Розмір пенсії розраховується з мінімальної зарплати і складає 70% для одиноких пенсіонерів і 100% – сімейним. Особливе місце в системі пенсійного страхування займають пенсії по втраті годувальника. В Нідерландах пенсія в разі втрати годувальника виплачується в залежності від доходу сім'ї. Якщо він перевищує певний рівень, то пенсія не виплачується. У Швейцарії діє додаткова система пенсійного страхування на випадок втрати годувальника.

Система пенсійного страхування в Україні багато в чому схожа на німецьку, але, в Україні недостатньо дієвий коефіцієнт страхового стажу та недосконалий механізм щорічного коригування розміру пенсій. Пенсійне страхування в європейських країнах має певні проблеми. Основна – погіршення демографічної ситуації. Навантаження на працююче населення постійно зростає. Наприклад у Швеції – 1,6 млн. пенсіонерів, тобто, кожен п'ятий громадянин – пенсійного віку. Одним із визначальних завдань системи пенсійного страхування є продовження працездатного віку людини. Це досягається шляхом збільшення пенсійного віку, зростання необхідного для призначення пенсії страхового стажу.

Соціальне страхування здійснюється Фондами соціального страхування, які є самоврядними організаціями, що управляються соціальними партнерами: роботодавцями, працівниками та державою.

У більшості країн основний тягар внесків на соціальне страхування припадає на роботодавців (в Італії та Іспанії – 4/5). Виняток становлять Нідерланди, де працівники сплачують 2/3 загальної суми внесків. В Нідерландах збір внесків здійснюють промислові страхові асоціації. Керують ними представники роботодавців та найманих працівників. Фонд соціального страхування Бельгії наповнюється за рахунок відрахувань працюючих (13,7%), роботодавців (24,7%), держави. Кошти надходять на рахунок Національної служби соціального захисту, яка і визначає соціальний бюджет країни. В цій країні державний бюджет становить 1 трлн. 635 млрд. бельгійських франків. З них 1 трлн. 195 млрд. – соціальний бюджет. Тобто, соціальний бюджет – це 73% державного бюджету. Найбільше коштів витрачається на виплату пенсій і допомоги по інвалідності. В Україні лише обговорюється питання про формування соціального бюджету в межах державного бюджету. В країнах ЄС соціальне страхування спрямовується на забезпечення основних життєвих потреб та недопущення суттєвого зниження доходів внаслідок дії факторів соціального ризику [12].

В усіх європейських країнах поряд із соціальним страхуванням існує система адресної соціальної допомоги, управління якою взяла на себе держава. Соціальний захист на засадах адресності є загальноприйнятою практикою в країнах Західної Європи. Така допомога надається особам, які мають дохід, менший за встановлений державою. Більшість виплат призначаються сім'ям з дітьми. Досить поширеними є виплати особам пенсійного віку із низькими доходами. Закони про державну допомогу забезпечують як правило мінімальний дохід для кожного громадянина, котрий не має достатніх фінансових засобів. Найбільш розвинута допомога на засадах адресності у Великобританії. У цій країні матеріальний стан особи є однією із основних підстав виникнення права на допомогу і враховується при виплаті 34% усіх видів допомоги. Слід відмітити, що система адресної соціальної допомоги в європейських країнах є досить стабільною порівняно із системою соціального страхування. В цій сфері виникає значно менше проблем. Це пояснюється тим, що механізм надання допомоги належно сформований, а коло одержувачів такої допомоги обмежене. Вся система соціального захисту країн-членів ЄС орієнтована на забезпечення соціальних гарантій. При цьому країнам доводиться вирішувати такі проблеми як: значне збільшення видатків пенсійного страхування (у зв'язку з несприятливою демографічною ситуацією); складність забезпечення своєчасного та повного внесення страхових внесків (Португалія, Греція); неефективність контролю при управлінні фондами соціального страхування через механізм соціального партнерства. Проблема загострилась у зв'язку із значним зростанням оформлень інвалідності (в Нідерландах – 15% осіб працездатного віку із загального числа відповідної вікової категорії). Це пояснюється недостатньою зацікавленістю органів управління фондів, які не несуть фінансову відповідальність, в об'єктивному визначенні підстав для надання допомоги по інвалідності.

Одним із шляхів реформування системи соціального захисту є врахування матеріального стану особи з метою надання її безпосередньо тому, хто її потребує, а не тому, хто може забезпечити себе сам. Сьогодні продовжується реформування системи соціального захисту в постсоціалістичних країнах. Протягом останніх років були проведені пенсійні реформи в країнах колишнього Радянського Союзу і Східної Європи. В результаті проведених реформ був підвищений розмір пенсій; збільшений пенсійний вік, створено багаторівневу пенсійну систему. Найпоширенішою є трирівнева система, яка передбачає солідарний рівень, накопичувальний обов'язковий і добровільний накопичувальний рівні. Цікавим у реформуванні соціальної сфери є досвід Латвії, тому що реформи принесли позитивний результат. Юридичною

основою соціального страхування в цій країні є прийнятий у 1997 році закон "Про державне соціальне страхування". Бюджет соціального страхування є складовою частиною державного бюджету і має статус спеціального. Це означає, що доходи соціального бюджету можуть використовуватись лише на цілі, передбачені зазначеним Законом. Згідно з ним, фінансування страхових послуг і адміністративних витрат здійснюється із чотирьох спеціальних бюджетів: спеціального бюджету державних пенсій, спеціального бюджету зайнятості, спеціального бюджету нещасних випадків на виробництві, спеціального бюджету інвалідності, материнства і хвороби. Доходи соціального страхування зараховуються на рахунки спеціальних бюджетів згідно із Законом "Про державний бюджет" на конкретний рік. Основу бюджету державного соціального страхування складають внески, розміри яких щорічно затверджує Кабінет Міністрів (в 2004 році 27,09% сплачували роботодавці, 9% – працівники). Для кожного виду соціального страхування визначена окрема ставка і тому внески поступають у виокремлений бюджет конкретного виду страхування. Із основного державного бюджету здійснюються внески по страхуванню пенсій і по безробіттю військовослужбовців дійсної служби, осіб, які виховують дитину до півтора року, осіб, у яких другий із подружжя знаходиться на дипломатичній службі за кордоном. За безробітних, непрацюючих інвалідів та осіб, які отримують допомогу у зв'язку з материнством чи хворобою, внески вносяться із відповідного бюджету соціального страхування. Пенсійна система Латвії – трирівнева:

– *Перший рівень.* Система умовно накопичувальних визначених внесків;

– *Другий рівень.* Накопичення і вкладення індивідуальних внесків соціального страхування;

– *Третій рівень.* Можливість створювати приватні накопичення в пенсійних фондах, що діють згідно із Законом "Про приватні пенсійні фонди".

Перший рівень пенсійної системи Латвії передбачає надання пенсій за віком, з інвалідності та у разі втрати годувальника. Під час розрахунку пенсії із першого рівня системи, враховується такий показник як пенсійний капітал застрахованої особи, який складає зареєстрована сума страхових внесків на особистому рахунку цієї особи і щорічний приріст капіталу. Саме вказана розрахункова одиниця визначила назву першого рівня пенсійної системи. На відміну від першого рівня схема другого рівня накопичує реальний капітал. В даний час на другий рівень справляється обов'язкова сума внесків соціального страхування, яка складає 10% заробітної плати і до 2013 року передбачені ще підвищення. І, що стосується третього рівня, то порядок створення приватних накопичень в пенсійних фондах, обумовлені і діють згідно із Законом "Про приватні пенсійні фонди".

Окрім соціального страхування в Латвії діє система державної соціальної допомоги. Всі виплати соціального характеру співвідносяться із державною допомогою соціального забезпечення.

Пенсійна реформа в Російській Федерації розпочалась в першій половині 2001 року. Пенсії в обов'язковій пенсійній системі Росії поділяються на пенсії за обов'язковим пенсійним страхуванням та пенсії за державним пенсійним забезпеченням. Із системи обов'язкового пенсійного страхування призначаються трудові пенсії, які складаються з базової частини, страхової та накопичувальної частин. Із системи державного пенсійного забезпечення призначаються пенсії за вислугу років, по старості, по інвалідності, в разі втрати годувальника та соціальні пенсії. Щодо фінансування пенсій, то можна зазначити, що виплата базової частини трудової пенсії здійснюється за рахунок єдиного внеску, що зараховується до федерального бюджету. Виплата страхової та накопичувальної частин трудової пенсії здійснюється за рахунок коштів Пенсійного фонду. Накопичувальна частина виплачується за рахунок сум, облікованих в спеціальній частині особового рахунку застрахованої особи.

Фінансування пенсій із системи державного пенсійного забезпечення здійснюється повністю за рахунок федерального бюджету. Пенсійний вік в процесі пенсійної реформи не змінено, він складає для чоловіків 60 років, для жінок – 55 років. В законодавстві Росії існує обмеження мінімальної та найменшої виплати, а саме, визначаються мінімальні базова та страхова пенсії, розмір пенсії по інвалідності та в разі втрати годувальника, розмір соціальної пенсії. В той же час обмеження максимального розміру пенсії законом не передбачено. Питання соціальної допомоги були перенесені в Росії із федерального на регіональний рівень. Досвід діяльності регіонів по наданню адресної соціальної допомоги показав, що така політика призвела до порушення прав громадян на соціальний захист (в зв'язку з обмеженими економічними можливостями більшої суб'єктів Російської Федерації). Отже, фінансування має бути централізованим. Саме держава повинна гарантувати соціальні допомоги малозабезпеченим [5].

Ще однією з країн, досвід якої Україна може використовувати для побудови власної пенсійної системи, є Польща. Польська реформа викликає зацікавленість через географічну спорідненість, а також через те, що Польща 50 років сподієлася до спільної з Радянським Союзом економічної і політичної системи. Польща почала свої реформи в умовах планової економіки та політичної диктатури і досягла значного прогресу при переході до демократичної форми державного устрою та ринкової економіки. Польща врахувала досвід Швеції, Латвії, Чилі, Аргентини. В країні була запроваджена трирівнева пенсійна система. 1 січня 1999 р. почалося введення персоналізованого обліку внесків і заробітку всіх працівників. До цієї дати пенсії призначались, виходячи із заробітку і тривалості трудового стажу. Інформація про зарплату надавалась працевластуваними, а трудовий стаж обліковувався в трудових книжках. За новою системою була змінена формула обчислення пенсії. Створені умовні рахунки, на яких знаходилася певна сума, на яку мав право кожен працівник до 1991 р. Завдяки цьому назавжди відпала потреба у трудових книжках. (Україна може зробити те саме, але без використання умовних рахунків. Формулу обчислення пенсії можна розділити на дві частини. Перша частина дорівнюватиме розміру пенсії, на яку виникає право до дати початку персоналізації. Ця частина пенсії може бути обчислена і проіндексована. Друга частина пенсії може обчислюватись на основі зарплати і тривалості трудового стажу після дати початку персоналізованого обліку. Це дозволить скасувати трудові книжки). Другий рівень пенсійної системи Польщі працює за принципом фондування. Третій рівень складають добровільні професійні пенсійні програми, засновниками яких є роботодавці. До них застосовується пільговий податковий режим для внесків на соціальне страхування. Окрім пенсійного страхування, у Польщі діють інші види страхування. Внесок на соціальне страхування складає 36,59% заробітної плати. Із них 12,22% – пенсійний внесок до першого рівня; 7,3 – внесок до пенсійних фондів другого рівня; 13% – внесок на пенсійне страхування у разі інвалідності; 2,45% – внесок на страхування у разі захворювання (тимчасова непрацездатність); 1,62% – страхування від нещасного випадку [11].

Викликають інтерес пенсійні реформи, що проведені в країнах Латинської Америки. Їх досвід вивчали європейські країни. Україна також повинна враховувати результати вказаних реформ з метою запозичення позитивного досвіду та уникнення помилок, які негативно впливають на пенсійну систему. Так, в Аргентині в результаті реформи всі працюючі громадяни мають право як на єдину пенсію із солідарної системи, так і на додаткову пенсію із накопичувальної системи або з індивідуального накопичувального рахунку. Компенсаційна додаткова виплата забезпечується лише тим громадянам, які робили внески до солідарної пенсійної системи, що існувала до початку реформи. Пенсійна система цієї країни є трирівневою. Перший з них забезпечує базову пенсію, яка сплачується кожному громадянину. Її розмір складає приблизно 45 % середньої заробітної плати. Другий

рівень створений для пенсійного забезпечення всіх громадян, які робили внески до солідарної пенсійної системи до початку реформи (липень 1994 р.). Третій рівень забезпечує або додаткову пенсійну виплату із солідарної системи, або виплату з індивідуального рахунку для тих, хто вибрав накопичувальну систему. В Аргентині створена високоавтоматизована система збору пенсійних внесків і ведення персоналізованого обліку індивідуальних внесків і заробітку. Перерахування всіх внесків і подання інформації здійснюється в електронному вигляді або через електронну мережу. В минулі роки існувала можливість подання даних на паперових носіях з їх подальшим скануванням, але зараз це заборонено. Вся система працює у режимі реального часу, тобто 24 години на добу. Відтак, всі національні бази даних мають можливість негайно відобразити нову інформацію. Найближчим часом Аргентина планує скасувати подання даних навіть на магнітних носіях для того, щоб вся система працювала виключно через Інтернет. Така система є достатньо прозорою і доступною для державного контролю, що є досить актуальним в Україні. Поряд з незаперечними перевагами, аргентинська пенсійна система має ряд недоліків, які слід мати на увазі при використанні латиноамериканського досвіду. До них слід віднести брак довгострокової політичної підтримки, недостатньо обґрунтований план фінансування витрат перехідного періоду, коли частина внесків відривається від солідарної системи і переходить до накопичувальної, що створює дефіцит коштів для фінансування витрат нинішнім пенсіонерам. Великою проблемою є сплата внесків. Внаслідок незадовільного стану їх надходження, проблем, пов'язаних із світовою економічною кризою, неухильності при проведенні детальних розрахунків витрат і джерел фінансування, солідарна система пенсійного забезпечення Аргентини сьогодні перебуває у важкому стані. До пенсійної системи надходить лише 50% всіх очікуваних відрахувань від фонду заробітної плати. Стягнення податків і дотримання податкового законодавства в Аргентині є неефективним, в країні також присутній надзвичайно великий відсоток тіньової економіки. Це фактори, які підривають фінансову цілісність системи. Отже, подальше реформування пенсійного забезпечення стає неминучим. Реформа пенсійного забезпечення в Чилі була складовою частиною загальної програми реформування національної економіки, яка передбачала значні заходи щодо реформування фінансової і банківської системи, а також фондових ринків до початку впровадження власне, пенсійної реформи. Також, слід зауважити, що в Чилі розпочалася реформа системи пенсійного забезпечення під час зростання ВВП і появи в державному бюджеті надлишків коштів. Ці фактори сприяли успішній програмі реформування пенсійного забезпечення. Солідарна система існує лише для тих пенсіонерів, які вийшли на пенсію до реформи (1981 р.). Передбачається, що вона з часом перестане існувати. На момент реформування системи пенсійного забезпечення працюючі громадяни мали право залишитись у чинній на той час солідарній системі або перейти до системи індивідуальних пенсійних рахунків. Всім учасникам нової системи надавалось право спрямовувати свої кошти до кількох, конкуруючих між собою, приватних пенсійних фондів. З метою компенсації внесків, зроблених до скасованої солідарної системи, були випущені спеціальні облигації. Розмір пенсії залежить від розміру накопичених коштів на рахунку учасника цієї пенсійної системи. Це, у свою чергу, має безпосередній зв'язок із тривалістю і регулярністю сплати пенсійних внесків, зростанням заробітної плати, реальними ставками інвестиційного доходу, розміром адміністративних витрат, а також зменшенням рівня смертності. Відповідно, така система мала б стати найсприятливішою для постійно працюючих. За розрахунками, покоління працюючих громадян, які стали учасниками нової системи на початку її впровадження, могли розраховувати на пенсії, відповідно до зроблених ними внесків. На відміну від Аргентини, в Чилі не існує централізованої системи збору пенсійних внесків, які перераховуються до приватних пенсійних фондів. Навпаки, кожен фонд отримує свої власні надходження і самостійно здійснює перерахування вхідних і вихідних платежів.

Це призводить до подвоєння обсягів роботи та неефективності. А це означає, що при збільшенні кількості фондів зростає кількість операцій, і, зрештою, погіршується ефективність роботи в цілому. Виходячи з таких міркувань, Чилі розглядає можливість впровадження централізованої системи збору внесків, яка використовується в Аргентині [11].

Японія пізніше за західні країни вступила на демократичний шлях розвитку, і, відповідно, система соціального захисту населення в даній країні довгий час була не на належному рівні. Люди розраховували в більшості випадків на грошову допомогу родичів, сусідів, приватних підприємств, а не фінансову підтримку держави. Тоді законів в соціальній сфері практично не було.

Демократичні реформи, які почали здійснюватися в Японії, були спрямовані на посилення соціального забезпечення населення. Саме в даний період були розроблені його принципи і відповідна юридична база. Концепція соціального забезпечення гарантувала мінімальний рівень і стабільне життя для всіх членів суспільства. Таке життя досягається сумісними діями держави і приватного підприємництва при координації міністерства охорони здоров'я і соціального забезпечення, як представників уряду.

Велике значення надається підтримці рівноваги між витратами суспільства і кожної людини для того, щоб населення отримувало соціальну допомогу, яка б була пропорційною із середнім заробітком працівника, але не була більшою за неї.

Хоч в соціальній сфері сьогодні Японія має ще багато проблем, проте японці відчувають себе досить соціально захищеними. Безробіття, значна кількість біженців з колишніх колоній, значне число сиріт і жертв війни, масові банкрутства фірм, особливо у військовій промисловості привели до зниження рівня життя більшості населення. Катастрофічний стан країни після Другої світової війни вимагав невідкладного прийняття законів по соціальному забезпеченню, а саме: закону про національну допомогу потребуючим, закону про добробут дітей, закону про забезпечення непрацездатних, закону про профспілки, закону про трудові стандарти, страхування після безробіття, страхування найнятих робітників. Прийняття цих нормативних актів гарантувало працівникам мінімальні умови життя.

У 80-х роках стійкий економічний стан Японії забезпечив початок реформування всієї системи соціального забезпечення країни. Необхідність таких змін була необхідна через низку демографічних причин: старінням населення, і виходом жінок на ринок праці. Пов'язаний такий процес із різким збільшенням тривалості життя і великим зниженням народжуваності дітей. Такі демографічні процеси змусили змінювати систему соціального забезпечення в напрямку збільшення додаткових коштів для виплат особам літнього віку і створення гідних умов життя, для тих з них, хто проживає окремо від своїх дітей, як наслідок процесу зміни внутрішніх сімейних відносин.

Реформуючи систему соціального захисту, уряд уніфікував різні форми страхування здоров'я і пенсійного забезпечення, з метою створення приблизно однакових життєвих умов для різних категорій населення Японії. Найбільша увага була приділена особам похилого віку і дітям.

Проблему збільшення кількості людей літнього віку і бажанням цієї категорії найнятих робітників продовжувати працювати частково було вирішено шляхом стабілізації найму для таких осіб. Більше того, на державному рівні розроблено програму вдосконалення системи соціального захисту і забезпечення гідних умов життя літніх людей. Як результат таких державних дій, особи похилого віку не тільки отримали додатковий заробіток, а й залишилися в системі звичних для себе соціальних зв'язків. Для людей, яким стало необхідно змінити свою професію у зв'язку з віком, створили спеціальні центри перепідготовки. Багато літніх людей після перекаліфікації знаходять роботу на малих підприємствах, сфері громадського харчування, роздрібній торгівлі, в ремонтних майстернях.

В Японії в 90-х р. уряд прийняв стратегію покращення медичного забезпечення і підвищення добробуту осіб похилого віку, так званій "золотий план", який розрахований на 10 років. Дана стратегія направлена на створення системи обслуговування громадян цього віку як вдома, так і будівництво будинків-пансіонатів з повним комплексом соціальних послуг. Перед виборами в палату представників в жовтні 1996 року до програми всіх політичних партій увійшло прийняття закону про обслуговування пристарілих людей вдома. Органи місцевого самоврядування, які включені у виконання "золотого плану", розробили конкретні програми на місцях. Також "золотий план" був розширений і доповнений шляхом збільшення кількості послуг, які б надавалися літнім людям, його було названо названий "Новим золотим планом".

При міністерстві охорони здоров'я та соціального забезпечення для створення відповідної юридичної бази був утворений Дослідницький центр вироблення комплексної системи надання допомоги особам похилого віку.

Наступним елементом системи соціального захисту в Японії є захист дитинства і створення належних умов для підвищення народжуваності. Низький рівень народжуваності мав багато причин, серед яких бажання багатьох японських жінок здобути вищу освіту, відкласти створення сім'ї на пізніший термін, кар'єрного росту в роботі, а не лише підвищення свого матеріального рівня. Ось чому необхідно для вирішення стала соціальна проблема щодо забезпечення жінці умов, щоб дозволяти їй народжувати і виховувати дітей, не залишаючи роботи.

Закон щодо забезпечення рівних можливостей найму для чоловіків і жінок формально створив юридичну базу для вирішення цього питання і покращення соціального захисту жінок. В 1991 році був прийнятий закон про відпуски по догляду за дітьми, в якому передбачалося надання такої відпустки або батьку, або матері до досягнення дитиною одного року і виплати в розмірі 25% заробітної плати. А з 1994 р. наймані робітники звільнялися від внесків у страхові фонди на період відпустки по догляду за дітьми, що складало 12 % загальної суми заробітної плати робітників.

Часто витрати на соціальне забезпечення обганяли темпи економічного росту, проте Японія до сьогодні по даному індикатору відстає від інших розвинених країн, що насамперед пов'язано з існуванням пенсійної системи в її нинішньому вигляді порівняно недовго, і ось чому високі пенсії отримують не так багато людей. Більше того, в Японії виплати на надання допомоги людям старшого віку, дітям, по безробіттю, зважаючи на його незначний рівень, значно нижча.

Фінансова база витрат на соціальне забезпечення складається із таких компонентів: 60% – страхові внески найнятих робітників і підприємців, 20% – державні кошти, 12%- доходів від активних фінансових операцій, та ін. Така структура фінансових практично не змінилася за останні десять років, окрім збільшення доходів від активних фінансових операцій (за рахунок збільшення пенсійного фонду) і зменшення частини коштів державного бюджету. 88% загальної суми, яка виділяється на соціальний захист населення, спрямовувалось на соціальне страхування, яке в себе включає страхування здоров'я, страхування осіб похилого віку при повторному наймі, пенсії (які за цей час збільшилися у декілька разів), страхування найманих працівників і компенсації при нещасних випадках. Кошти, які залишаються, використовують на виплати допомоги на дітей, програми тимчасового забезпечення прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність, допомоги жертвам війни та ін.

Японію до 2025 року відповідно до урядової програми, планують перетворити в "наддержаву якості життя". Тобто держава має намір підняти витрати на соціальне забезпечення до 28,5 – 32,5% національного доходу, такий як сьогодні мають такі країни як Німеччина або Франція. Для досягнення такої мети передбачено збільшити спільну суму податкових виплат на соціальне страхування.

Структура соціального забезпечення має комплексний характер, яка включає в себе виплати, що гарантують мінімальний дохід (пенсії, забезпечення невідьдатних), страхування здоров'я, допомоги потребуючим. Концепція системи соціального забезпечення керується тим, що для функціонування необхідні зусилля і бажання зі сторони не тільки держави і підприємців, але і кожного окремого японця [9].

Щодо соціального захисту Японії необхідно також сказати, що зі всього комплексу проблем в цій сфері найбільшу увагу уряд звертає на створення гідного рівня життя особам похилого віку. Це пов'язано з тим, що чисельність даної категорії постійно зростає. Недаремно Японія входить в складений ООН список, так званих, "старих суспільств", хоча і знаходиться за цим показником позаду Швеції. Крім того, через зростання тривалості життя і збільшення періоду трудової активності цієї категорії населення, а також браку молодого робочої сили літні люди стануть важливим компонентом ринку праці Японії [7].

Цікавим є досвід ще однієї латиноамериканської країни – Болівії. Якість роботи і побудова болівійської пенсійної системи, багато в чому є спірною. Однак процес проведення тендерів для визначення депозитаріїв і керуючих пенсійними фондами має деякі позитивні наслідки, зокрема, це стосується контролю за видатками. Оскільки Болівія є невеликою країною з обмеженою чисельністю потенційних платників внесків, було прийнято рішення про обмеження кількості керуючих компаній для пенсійних фондів. Відповідно, для цього вирішено застосувати порядок обрання керуючих компаній і єдиного для всіх банку-зберігача пенсійних активів на основі тендеру. В результаті утворилась пенсійна система з найнижчими в Латинській Америці адміністративними видатками. Але через те, що заключний етап тендеру проводився лише за показниками вартості послуг, що надаються, у болівійців виникли проблеми, що стосувалися якості цих послуг. Компанії з управління пенсійними фондами не надавали першочергового значення маркетинговій діяльності і навчальній програмі для населення. Їм не потрібно було турбуватися про якість своїх послуг, тому що учасники не мали можливості перейти до іншого фонду. У Болівії проблема збору пенсійних внесків була вирішена шляхом виключення із системи всіх працюючих громадян, за винятком державних службовців і працівників великих приватизованих підприємств. Відповідно, лише приблизно 10% всього населення мають право брати участь у реформованій системі. Самозайняті громадяни, сільськогосподарські виробники та інші громадяни, які не мають постійного місця роботи, є повністю виключеними із неї. Відтак, забезпечення збору пенсійних внесків не стикається з великими ускладненнями. Відповідно до законодавства Болівії, 70% всіх активів повинні інвестуватись в державні облигації з 15-річним терміном погашення за відсотковими ставками, які не повинні бути меншими за ринкові. Крім державних облигацій у Болівії немає інших видів інвестицій для оцінки. Фактично ринкова вартість державних облигацій є набагато меншою від величини, за якою вони були оцінені. У Болівії всі громадяни, які вже працювали, і ті, які розпочинали трудову діяльність, обов'язково переходили до системи індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунків. А для компенсації вже зроблених внесків були випущені облигації, як і в Чилі.

Донедавна вважалось, що пенсійні реформи в країнах Латинської Америки є успішними і їх досвід необхідно переносити в інші країни, де система тільки реформується. Сьогодні стало очевидним, що багаторівнева модель у Латинській Америці знаходиться у стані безладу. У Чилі недержавна система сприяє розвитку економіки, але в незначних розмірах. В результаті пенсії із солідарної системи виплачуються у більшому розмірі, ніж із накопичувальної. Значною проблемою у латиноамериканських країнах є низький рівень охоплення населення пенсійним страхуванням. Самозайняте населення у жодній із них

не має індивідуальних заощаджень. Значна частина працівників ухиляється від страхування. Це пов'язано із надмірними адміністративними видатками на винагороди адміністраторам приватних пенсійних фондів (до 50 % акумульованих коштів). Пенсійні кошти використовуються не досить вдало. Вони спрямовані на купівлю державних боргових зобов'язань, а не на підтримку реального сектора економіки. У 2001 році в Аргентині застраховані зазнали великих втрат через відмову уряду обслуговувати свої боргові зобов'язання. Вказані проблеми свідчать про необхідність розвитку солідарної системи та скорочення накопичувальної системи. Підсумовуючи все вищезазначене, необхідно відмітити, що для успішного здійснення пенсійної реформи в Україні важливо урахувати як позитивний, так і негативний досвід (щоб не повторювати помилки) зарубіжних країн у питаннях розвитку системи соціального захисту. Хоча Україна в цілому визначилася із вибором пенсійної системи, але це не означає, що Україна не повинна вивчати та впроваджувати у практику зарубіжний досвід. Така діяльність впровадити побачити, якою може бути ситуація в Україні у майбутньому, якщо вона піде тим чи іншим шляхом.

Найбільш захищеними від усіх ризиків є солідарні системи пенсійного забезпечення, які доповнюються накопичувальним сектором. Такий напрям обрала й Україна. При цьому, стабільність європейських пенсійних систем забезпечується значною часткою держави в системі. Держава вдається до дотацій. Наприклад, у Німеччині дотації в національну пенсійну систему складають другий за величиною рядок у видаткових статтях федерального бюджету. На нашу думку, система загальнообов'язкового соціального страхування повинна охоплювати не тільки найманих працівників, але і самозайнятих осіб, тому що в умовах нерозвиненості недержавних страхових структур та недовіри до них ця категорія людей залишиться поза страховою системою. Україна не може стояти осторонь тих процесів, що відбуваються в Європі, так як вона визначила для себе необхідність соціально-економічної інтеграції з Європейським Союзом. Це накладає певні зобов'язання щодо врахування міжнародного досвіду із впровадження ринкових моделей соціального захисту. Перед законодавцем постало завдання адаптації національного законодавства до європейських стандартів

При використанні досвіду високорозвинених держав слід врахувати такі обставини. По-перше, соціально-економічне середовище в Україні певною мірою ускладнює запровадження деяких відпрацьованих у розвинутих країнах механізмів соціального захисту. Зокрема, відсутній специфічний досвід управління, традиції і належний механізм суспільного контролю за діяльністю інститутів, що отримують повноваження розпоряджатися коштами соціального страхування. Наслідками запровадження європейських механізмів без урахування національних особливостей та стану розвитку економіки є: неефективне адміністрування при невиправданому зростанні адміністративних витрат; нецільове спрямування та зловживання при використанні коштів соціальних фондів. По-друге, відсутність розвинутих фінансових ринків та інфраструктури, інструментів довгострокового інвестування, високі ризики створюють ситуацію, коли встановлення численних обмежень (що виправдано у Західних країнах) може або унеможливити ефективну діяльність фондів, або ж надати їй формального характеру, коли значні порушення створюють підстави для постійного втручання контролюючих органів.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Соціальне страхування здійснює різноманітний вплив на діяльність будь-якого підприємства. З одного боку воно може сприяти розширенню сфери діяльності підприємства та активізації його роботи, з іншого – стримувати ділову активність та обмежувати поле дій, адже працівник краще працюватиме, якщо роботодавець запропонує йому чіткий соціальний пакет.

Діюча на сьогоднішній день система соціального страхування не прийнятна для багатьох підприємств нашої країни. Із запровадженням ЄСВ витрати на фонд

оплати праці не зменшились, що провокує підприємства йти у тінь, а також збільшилось соціальне навантаження на фізичних осіб-підприємців, адже вони крім сплати єдиного податку мають тепер додатково сплачувати єдиний соціальний внесок. Це все говорить нам про те, що для підприємств в Україні настали не найкращі часи. Тому одним з головних завдань в соціальному страхуванні в нашій країні повинна бути:

- мінімізація соціальних втрат організації по якому-небудь конкретному соціальному внеску;
- мінімізація по всій сукупності соціальних внесків, платником яких є підприємство.

У цих цілях заздалегідь уточнюється перелік внесків, які належить сплачувати, їх розподіл між бюджетами різних рівнів; проводиться аналіз системи договірних стосунків і типових господарських ситуацій, визначається і оцінюється сума соціальних зобов'язань в поточних умовах господарювання.

Для покращення соціального страхування необхідне реформування всієї системи соціального страхування України.

Враховуючи зарубіжний досвід розвитку та реформування системи соціального страхування, а також окремі напрацювання українських учених, подальше удосконалення даної системи в Україні можна окреслювати таким чином:

1. В Україні важливо урахувати як позитивний, так і негативний досвід зарубіжних країн у питаннях розвитку системи соціального захисту. Хоча Україна в цілому визначилася із вибором пенсійної системи, але це не означає, що Україна не повинна вивчати та впроваджувати у практику зарубіжний досвід.

2. Найбільш захищеними від усіх ризиків є солідарні системи пенсійного забезпечення, які доповнюються накопичувальним сектором. Такий напрям обрала й Україна. При цьому, стабільність європейських пенсійних систем забезпечується значною часткою держави в системі (державна вдається до дотацій).

3. Україна не може стояти осторонь тих процесів, що відбуваються в Європі, так як вона визначила для себе необхідність соціально-економічної інтеграції з Європейським Союзом. Це накладає певні зобов'язання щодо врахування міжнародного досвіду із впровадження ринкових моделей соціального захисту.

4. Перед законодавцем постало завдання адаптації національного законодавства до європейських стандартів.

5. Система пенсійного страхування в Україні багато в чому схожа на німецьку, але, в Україні недостатньо дієвий коефіцієнт страхового стажу та недосконалий механізм щорічного коригування розміру пенсій.

6. Удосконалення законодавчої бази щодо соціального страхування. Відсутність відповідної законодавчої бази у даній галузі та державних соціальних гарантій перешкоджає вступу України до ЄС.

Отже, система соціального захисту в Україні потребує докорінної реформи. Реформування соціального захисту здійснюватиметься разом з економічними перетвореннями в державі. З урахуванням прогнозних показників економічного розвитку, пропонуємо етапи здійснення соціального захисту в Україні.

На першому етапі в умовах обмеження ресурсних можливостей економіки необхідно здійснити комплекс заходів щодо стабілізації рівня життя населення, недопущення масового безробіття, посилення захисту соціальних і трудових прав громадян, а саме:

- ліквідація та недопущення в подальшому заборгованості з виплати заробітної плати, пенсій і допомог;

- впорядкування діючих пільг і компенсацій громадян;
- формування системи державних мінімальних соціальних стандартів;
- запровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- розмежування джерел фінансування соціального захисту.

На другому етапі, враховуючи матеріальні та фінансові можливості, передбачається:

- підвищення розмірів заробітної плати і соціальних пенсій до рівня мінімальних державних гарантій прожиткового мінімуму відповідних груп населення;
- вдосконалення структури управління соціального захисту;
- вдосконалення порядку формування витрат на соціальний захист.

На третьому етапі за умови економічної та фінансової стабілізації передбачається:

- забезпечення для населення мінімальних соціальних стандартів;
- перехід до реалізації повною мірою норм загальнообов'язкового державного страхування.

Список використаних літературних джерел:

1. Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності" від 23 вересня 1999 року.
2. Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" 2000, №22, (ст. 171).
3. Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням" від 18 січня 2001 року.
4. Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 09 липня 2003 року.
5. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України / В. Білоусов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 39–46.
6. Величко О.Д. Соціальний захист населення у системі бюджетного забезпечення / О.Д. Величко // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6.
7. Гуменюк І.А. Пенсійний фонд: проблеми формування бюджету / І.А. Гуменюк // Актуальні проблеми держави та права. Збірник наукових праць. – 1998. – Вип.5. – С. 253–258.
8. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996р. – К.: Преса України, 1997. – 80 с.
9. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 31–35.
10. Спікер П. Соціальна політика: теорії та підходи. – К.: Фелікс, 2000. – 400 с.
11. <http://www.dtk.com.ua>.
12. <http://www.pilga.in.ua/node/24>.

ПОНОМАРЕНКО Євгенія Броніславівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів Житомирського державного технологічного університету.

Стаття надійшла до редакції: 14.02.2013 р.