

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ**

ФАКУЛЬТЕТ № 2

КАФЕДРА ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни

«Напрями розвитку науки права соціального забезпечення»

вибірковий компонент освітньої програми третього рівня вищої освіти

(Право Law,

галузь знань «08 Право», спеціальність 081 «Право», 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення)

**за темою № 4: Європейський досвід правового регулювання відносин з
соціального забезпечення**

Харків (Вінниця) 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
ХНУВС
Протокол від 25.09.2023 № 8

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 2
ХНУВС
Протокол від 29.08.2023 № 7

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з юридичних дисциплін
Протокол від 22.09.2023 № 8

Розглянуто на засіданні кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС(протокол від 28.08.2023 № 8)

Розробники:

1. Професор кафедри трудового та господарського права, доктор юридичних наук **Подорожній Є.Ю.**
2. Старший викладач кафедри трудового та господарського права факультету № 2 ХНУВС, кандидат юридичних наук **Яценко Т.П.**

Рецензенти:

1. Професор кафедри цивільного права і процесу Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор юридичних наук, доцент **Амелічева Л.П.**
2. Декан факультету № 4 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор **Марчук М.І.**

План лекції

1. Європейські міжнародні стандарти соціального забезпечення.
2. Соціальне страхування в країнах ЄС.
3. Система страхового пенсійного забезпечення в країнах ЄС.

Рекомендована література:

Основна

1. Андріїв В.В. Правовідносини із загальнообов'язкового державного соціального страхування: теоретичний аспект / В.В. Андріїв, О.В. Москаленко, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФІНН, 2011. – 280 с.
2. Директива Ради № 2000/43/ЄЕС «Про застосування принципу рівного підходу, незалежно від расового або етнічного походження» від 29 червня 2000 р., [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_a65
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
4. Європейський кодекс соціального забезпечення: прийнятий Радою Європи 16.04.1964 р. // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. – К.: Юрінком Інтер, 2004. – № 10.
5. Загальна декларація прав людини ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1948 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015
6. Конвенція МОП № 122 «Про політику в галузі зайнятості» (1964 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_062
7. Конвенція МОП № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (1983 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_065
8. Конвенція МОП № 81 «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» (1947 р.), [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_036
9. Конституція України від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042
11. Основи законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – (редакція від 27.07.2010) – № 23. – Ст. 121.
12. Пенсійне та соціальне забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та членів їх сімей : довідк. пос. / [В.І. Маценко, Т.П. Кравченко, І.М. Маценко, В.В. Горошко, С.В. Єськов] ; за заг. ред. Є.М. Польського, В.М. Комарницького / МВС України, Луган.

держ. ун-т внутр. справ ім. Е.О. Дідоренка, 2011. – 480 с.

13. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / О.М. Ярошенко, Г.О. Барабаш, Н.М. Вапнярчук та ін. ; за ред. О.М. Ярошенка. – 4-те вид., переробл. і допов. – Х. : Право, 2015. – 458 с.

14. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.М. Прилипко та ін. ; за заг. ред. Т.А. Занфірової, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Х. : ФІНН, 2012. – 640 с.

15. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Ст. 376

16. Про зайнятість населення : закон України від 05 лип. 2012 р. № 5067-VI : [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

17. Про соціальний діалог в Україні: закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI : [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

18. Про соціальні послуги : Закон України від 27.04.2022 р. № 2193-IX // Відомості Верховної Ради України. – 2022. – № 18. – Ст. 73

19. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні : підручник / І.М. Сирота – вид. восьме – Х. : «Одісей», 2010. – 408 с.

20. Стратегія реформування системи надання соціальних послуг: Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.08.2012 р. № 556-р // Офіційний вісник України від 20.08.2012 р. – № 61, стор. 71, стаття 2482, код акту 62994/2012.

Допоміжна

21. Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н, доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – 540 с.

22. Бортник С. М. До проблеми пенсійного забезпечення працівників Національної поліції України / Бортник С. М. // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2019. – Вип. 2, т. 2. – С. 8-13.

23. Гетьман Є.А. Кодифікація законодавства України: загальна характеристика, особливості, види: [монографія] / Є. А. Гетьман. – Х., «Право», 2012. – 192 с.

24. Гончаров В. Щодо проблеми визначення поняття "соціальне обслуговування" // Вісник прокуратури : загальнодержавне фахове юридичне видання / Генеральна прокуратура України; Нац. юр. ак. України ім. Ярослава Мудрого; КНУТШ. – Київ, 2010. – № 12 (114). – С. 107-112.

25. Гончаров В.О. Правові принципи інституту соціального обслуговування // Проблеми законності : академічний збірник наукових праць / Мін.освіти і науки Укр. ; Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2011. – Вип. 113. – С. 226-233.

26. Грищенко К. А. До характеристики рівнів правового регулювання

соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців / Грищенко Катерина Анатоліївна // Юридичний бюлетень. – 2018. – Вип. 7, ч. 1. – С. 210-215

27. Клименко А. Л. Соціальний захист і соціальне забезпечення в умовах євроінтеграції України : окремі аспекти// Науково-практичний журнал теорія та практика правознавства Вип. 2 (12) електрон. наук. вид. – 2017 ISSN 2225-6555

28. Клименко А. Л. Зубожіння: причини, наслідки і шляхи подолання : // Проблеми законності (Problems of legality) : зб. наук. праць / відп. ред. В. Я. Тацій. – Харків : Нац. юрид. ун-т імені Ярослава Мудрого, 2018.

29. Клименко А. Л. Міжнародно-правові гарантії здійснення права людини на соціальне забезпечення // Право та інновації: наук. – практ. журн./ редкол.: Ю.Є. Атаманова та ін. – Х.: Право, 2016. – № 1. – С. 238-244.

30. Клименко А. Л. Право на соціальне забезпечення у системі конституційних прав і свобод людини і громадянина // Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. – Київ : ФОП «Піраміда». – № 1 – 2016. – С. 22-26.

31. Клименко А. Л. Стандарти і гарантії соціального забезпечення: міжнародно-правовий і вітчизняний контекст : монографія / А. Л. Клименко. – Харків: Юрайт, 2019. – 176 с.

32. Ляхівненко С. М. Правова природа міжнародних стандартів захисту соціальних та економічних прав засуджених // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки / Інститут держави і права ім. Корещького В.М. НАН України. – Київ, 2010. – Вип. 49. – С. 590-595. – ISSN 1563-3349

33. Москаленко О.В. Основні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування в умовах ринкової економіки : монографія / Москаленко Олена Вячеславівна. – Х. : Юрайт, 2012. – 400 с.

34. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. сучасн. IV Міжнар.наук.-практ.конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / За ред. В.В.Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 500 с.

35. Рунова Н.О. Джерела (форми) соціального обслуговування: сучасні тенденції розвитку / Н.О. Рунова // Форум права. – 2011. – №1. – С. 859 – 863 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-1/11rnoctr.pdf>

36. Синчук С. Гарантування гідного рівня життя особи у сфері соціального забезпечення/ Вісник львів. ун-ту. / Серія юрид. 2011. Вип. 52. С. 234-242.

37. Синчук С. Соціальні пільги як вид соціального забезпечення в Україні. Інтернет-видання “Юриспруденція он-лайн” // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.lawyer.org.ua/?w=r&i=&d=311>

38. Синчук С.М. Правовідносини соціального забезпечення : суб'єкти, зміст, об'єкти : монографія / С.М. Синчук. – Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2015. – 422 с.

39. Тищенко О.В. Окремі питання соціально-правового становища громадян похилого віку в Україні / О.В. Тищенко // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2011. – № 3 – С.66–73.

40. Тищенко О.В. Соціально-правовий захист вразливих верств населення України: Науково-практичний посібник / О.В. Тищенко. – К. : ВГЛ «Обрії», 2011. – 336 с.
41. Тюптя О. Шляхи вдосконалення сфери соціальних послуг в Україні / О. Тюптя, В. Шкуро // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ : Київський університет, 2011.
42. Халецька А. А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління: [монографія] / А. А. Халецька. – Донецьк: Юго-Восток, 2010. – 430 с.
43. Чутчева О. Соціальне обслуговування: проблеми галузевої належності // Право України: юридичний журнал. Науково-практичне фахове видання. Спецвипуск / Міністерство юстиції України; Конституційний Суд України. – Київ, 2010. – № 12. – С. 252-259.
44. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні : монографія / М.М. Шумило. – К. : Ніка-Центр, 2016. – 680 с.
45. Шумна Л. До проблеми принципів інституту соціального обслуговування // Вісник Академії правових наук України : збірник наукових праць / Президія Акад. правових наук України. – Харків, 2011. – № 3 (66). – С. 197-205.
46. Шумна Л. П. Соціальна підтримка як організаційно-правова форма соціального забезпечення : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2014. 39 с.
47. Юшко А. М., Швець Н. М. Міжнародні соціальні стандарти: навч. посібник/за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків, 2013. 121 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

www.rada.gov.ua – сайт Верховної Ради України.

www.kmu.gov.ua – сайт Кабінету Міністрів України.

www.nbuv.gov.ua – електронний каталог Національної бібліотеки України ім. Вернадського.

<https://library.ukma.edu.ua> – електронний каталог наукової бібліотеки НаУКМА.

<https://dspace.univd.edu.ua> - інституційний репозитарій Харківського національного університету внутрішніх справ.

Текст лекції

1. Європейські міжнародні стандарти соціального забезпечення

У міжнародному праві виділяють такі історичні етапи розвитку міжнародно-правового регулювання соціальних відносин в Європі, які пов'язані з рівнем участі інститутів ЄС, Ради Європи та держав-членів, а саме: перший етап, що віддзеркалює імплементацію положень Римського договору шляхом прийняття у 1974 р. “Першої програми дій в соціальній сфері”, Хартії

основних соціальних прав трудящих ЄС, Європейської соціальної хартії 1961 р. (Рада Європи); другий етап, який розпочався у 90-ті роки ХХ ст., характеризується розширенням співпраці держав-членів в рамках ЄС, прийняттям Маастрихтської угоди, а пізніше — Амстердамського договору, Протоколу про внесення поправок до Європейської соціальної хартії 1961 р. та Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії 1995 р., в якому встановлено систему колективного оскарження; третій етап, пов'язаний з прийняттям у 1996 р. в рамках Рада Європи Переглянутої Європейської соціальної хартії та Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р.

До європейських міжнародних актів, які регулюють соціально-забезпечувальні відносини, а відповідно і визначають МСССЗ, належать:

- Європейська конвенція про соціальну та медичну допомогу та Протокол до неї (ETS 14) від 11.12.1953 р. (Париж),
- Європейська соціальна хартія (ETS 35) від 18.10.1961 р. (Турін),
- Європейський кодекс соціального забезпечення (ETS 48) та Протокол до цього Кодексу (ETS 48a) від 16.04.1964 р. (Страсбург),
- Європейська конвенція про соціальне забезпечення (ETS 78) та додаткова угода щодо застосування цієї Конвенції (ETS 78a) від 14.12.1972 р. (Париж),
- Європейська конвенція про соціальних захист фермерів (ETS 83) від 06.05.1974 р. (Страсбург),
- Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії (ETS 128) від 05.05.1988 р. (Страсбург),
- Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (ETS 139) від 06.11.1990 р. (Рим),
- Європейська соціальна хартія (переглянута) (ETS 163) від 03.05.1996 р. (Страсбург),
- Єдиний європейський акт (SEA) від 17.02.1986 р. (Люксембург),
- Хартія співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. (Страсбург),
- Хартія основних прав ЄС від 07.12.2000 р. (Ніца) вона закріпила соціальні права та розширила можливості судового захисту прав громадян в ЄС.

До джерел МСССЗ також належать:

- Регламенти РЄ “Про застосування схем соціального забезпечення щодо осіб, які працюють за наймом, та їхніх сімей під час пересування в межах Співтовариства” від 14.06.1971 р. 1408/71 (ЄЕС),
- Рекомендація РЄ “Про зближення цілей і політик у сфері соціального захисту” від 27.07.1992 р. 92/422 (ЄЕС) та інші.

Прикладом встановлення МСССЗ у регіональних міжнародних актах є Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий) (ETS 139), якою передбачено, що допомога на випадок хвороби, безробіття, досягнення пенсійного віку, інвалідності складає на особу без сім'ї 50 % мінімального законного або мінімального міжпрофесійного заробітку або пересічного працівника стосовно відповідної обставини, для чоловіка із дружиною та двома

дітьми — 60 %; у зв'язку з вагітністю та пологами (материнством) без сім'ї — 50 % , для жінки з чоловіком та двома дітьми — 60 %; у зв'язку зі смертю годувальника — 50 % , для вдови/вдівця з двома дітьми — 60 %; у зв'язку з виробничими травмами та професійними захворюваннями, а саме:

- 1) тимчасова або початкова непрацездатність (повна втрата спроможності отримувати заробіток або відповідний ступінь інвалідності) складає: для осіб без сім'ї — 50 %, для чоловіка із дружиною та двома дітьми — 60 % ;
- 2) загалом для осіб без сім'ї — 50 %, для чоловіка із дружиною та двома дітьми — 60 % ; є необхідність постійного догляду для осіб без сім'ї — 80 %, для чоловіка із дружиною та двома дітьми — 60 % ;
- 3) смерть годувальника для осіб без сім'ї — 50 % , для вдови/вдівця з двома дітьми — 60 % .

Одним із елементів впровадження європейських соціальних стандартів та підвищення рівня соціального захисту в Україні є гармонізація національного законодавства з законодавством ЄС, тобто досягнення відповідності правової системи України *асдиіз соттинаніаіге*.

Двосторонні договори також закріплюють стандарти соціального захисту, вони можуть включати в себе положення універсальних або регіональних міжнародних договорів, а можуть і встановлювати вищий рівень соціальних стандартів для громадян країн-підписантів. Сьогодні Україна підписала такі договори більш, ніж із 21 країною (країнами СНД, Угорщиною, Румунією, Монголією, Болгарією, Іспанією, Чехією, Словаччиною та ін.).

До органів, що здійснюють імплементацію МСССЗ відносяться Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Мінюст, Мінпраці та соціальної політики, а також Міжвідомча координаційна рада, Центр порівняльного права при Мінюсті.

Головною проблемою МСССЗ є те, що навіть за умови їх ратифікації чи імплементації немає гарантії їх дотримання, тобто, відсутній досконалий механізм моніторингу та відповідальності держав за недотримання положень міжнародних актів. Ступінь виконання міжнародних зобов'язань можна простежити, як правило, двома шляхами: позасудовий та судовий. Позасудовий шлях полягає у тому, що держави-підписанти надсилають щорічно інформацію про виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань, ця інформація аналізується і на її базі готуються рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства або усунення порушень. Суть судового шляху полягає у тому, що існують міжнародні суди, які покликані вирішувати спори громадян проти своїх держав щодо порушення останніми їх прав. Найбільш відомим є Європейський Суд з прав людини в Страсбурзі.

2. Соціальне страхування в країнах ЄС

Діюча в країнах ЄС система соціального страхування сформувалася на основі Конвенції № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», прийнятої 4 червня 1952 року на тридцять п'ятій сесії Генеральної конференції Міжнародної організації праці (МОП), у цій конвенції говориться про

необхідність забезпечити трудящих такими мінімальними нормами соціального забезпечення:

- медична допомога (Розділ II, ст. 7-12);
- допомога за хворобою (Розділ III, ст. 13-18);
- допомоги з безробіття (Розділ IV, ст. 19-24);
- допомога зі старості (Розділ V, ст. 25-30);
- допомога у випадку тілесного ушкодження на виробництві або професійному захворюванні (Розділ VI, ст. 31-38);
- сімейні допомоги (Розділ VII, ст. 39-45);
- допомога з вагітності й пологів (Розділ VIII, ст. 46-52);
- допомога з інвалідності (Розділ IX, ст. 53-58);
- допомога з випадку втрати годувальника (Розділ X, ст. 59-64).

Крім цього, МОП прийняла ще низку важливих документів, які регулюють рівень соціального захисту працюючих. Наприклад, у Конвенції № 117 «Про основні цілі і норми соціальної політики» (1962) підкреслюється значення досягнення такого рівня соціального забезпечення, який міг би забезпечити реальні життєві потреби людей. Цей документ містить зобов'язання держав створювати незалежним виробникам і найманим працівникам умови для підвищення свого життєвого рівня. Важливе значення має й Рекомендація МОП № 67 «Про забезпечення доходу». В цій рекомендації мова йде про забезпечення життєвих потреб людей по відновленню прийнятих розмірів доходу, втраченого через непрацездатність або з інших причин. Особливе місце серед документів МОП займає Рекомендація № 167 «Про встановлення міжнародної системи прав в області соціального забезпечення» (1983). Її мета – сприяння висновку по розробці дво- і багатосторонніх угод про соціальне забезпечення на принципах рівноправності між державами-членами МОП по наданню соціального забезпечення, збереженню або відновленню прав на соціальне забезпечення, координації в правовому регулюванні даних питань національними законодавствами. Разом із тим кожна країна має свої національні особливості формування системи соціального забезпечення. В англосаксонській моделі (Великобританія, Ірландія), що відома як модель Бевериджа, грошові виплати спрямовані насамперед на підтримку людей працездатного віку. Система соціальної допомоги спрямована на заохочення активності громадянина в пошуках роботи. Модель англосакського типу характеризується такими рисами:

- трирівневий тип соціального захисту, що закріплює за державою надання базових гарантій соціального захисту всьому населенню; за роботодавцем - соціальне (професійне) страхування найманих працівників, в якому часткову участь бере працівник; за працівником - особисте страхування;
- орієнтація державних соціальних гарантій на прожитковий мінімум, додаткового професійного страхування – на заміщення (компенсацію) заробітку, додаткового добровільного особистого страхування - на реалізацію працівниками своїх особистих можливостей на користь власного соціального захисту;

- забезпечення державою базових умов життєдіяльності населення – державної охорони здоров'я, надання рівних можливостей для виховання дітей сім'ям з різними доходами через допомогу на дітей і запобігання масовому безробіттю.

У. Беверідж вважав, що сімейну допомогу і національну службу охорони здоров'я слід фінансувати з держбюджету, а інші заходи соціального захисту – за рахунок відрахувань самих працівників і роботодавців, а також субсидій держави. Модель Беверіджа ґрунтується на таких основних принципах: величина прожиткового мінімуму, єдиний розмір страхових платежів працівників, уніфікація адміністративної відповідальності, загальність і гарантованість державного захисту, прийнятність соціальної допомоги, урахування специфіки способу життя різних груп населення. Соціальне забезпечення в сучасній Великобританії розглядається як спосіб виявлення соціальної солідарності в суспільстві. Фінансовий аспект цієї солідарності призначений для покриття основних потреб малозабезпеченого населення. За рівнем розвитку соціального забезпечення Великобританія значно відстає від інших країн Західної Європи, займаючи дев'яте місце серед членів ЄС. Система державного соціального забезпечення, що існує в даний час, була створена більше 40 років тому. За минулі десятиліття вона зазнала значних змін, перетворившись на складний, гнучкий і досить рухомий механізм, що гарантує надання різних видів допомоги, пенсій, а також медичного обслуговування населення. Основою її є страхові внески населення (55%) і доходи від оподаткування. Обов'язкові страхові внески працівники, службовці і підприємці сплачують, як правило, протягом 20 років роботи. Ці внески акумулюються у фонді національного страхування. Сума обов'язкових внесків залежить від розміру заробітної плати або від обсягу доходів підприємців. Існують також добровільні страхові внески, які надають право на отримання додаткової державної пенсії. Від сплати обов'язкових внесків звільняються працівники, чия зарплата або доходи знаходяться нижче встановленого мінімуму, і люди пенсійного віку, що продовжують свою трудову діяльність. Збільшення соціальної допомоги населенню залежить від рівня державних доходів: чим вище ці доходи, тим більшу частину можна направляти на соціальні доходи. На збільшення пенсій, додаткових виплат і допомоги впливають і такі чинники, як динаміка заробітної плати і роздрібних цін на споживчі товари і послуги.

Континентальна модель (або система соціального страхування «за Бісмарком») полягає в тому, що розмір одержуваних виплат прямо залежить від величини внесків, що сплачують працюючі. Модель Бісмарка використовується в Німеччині, Австрії, Люксембурзі, Франції, Італії. Одна з перших соціальних програм у Західній Європі була запропонована канцлером Німеччини Отто фон Бісмарком. У 1881-1889 роках ним було санкціоновано створення одразу декількох фондів обов'язкового соціального страхування. Модель Бісмарка побудована на принципі збору страхових внесків, встановлених відповідно до страхових тарифів. Особливий механізм – компенсація виробничих нещасних випадків, що не входить в сферу державної відповідальності, а покладається на

особливі структури, так звані неприбуткові корпорації «публічного права». Останні ж ведуть свою роботу під контролем державних органів. Таким чином, можна сказати, що ця модель поєднує принципи і державної, і приватної форми соціального захисту. У Німеччині під терміном «соціальне страхування» маються на увазі п'ять видів різних страхових договорів, розроблених соціально-трудовими відомствами на базі Sozialgesetzbuch (Кодекс соціального права): 1) державне медичне страхування – gesetzliche Krankenversicherung, що представлене державними медичними касами – gesetzlichen Krankenkassen; 2) державне обов'язкове страхування на випадок хвороби або по старості – gesetzliche Pflegepflichtversicherung, забезпечується державними медичними касами; 3) пенсійне страхування – gesetzliche Rentenversicherung, забезпечується земельними або федеральними страховими товариствами для найманих працівників – Landes-oder Bundesversicherungsanstalt für Angestellte; 4) страхування на випадок втрати роботи – Arbeitslosenversicherung, контролюється федеральним відомством по праці – Bundesagentur für Arbeit; 5) державне обов'язкове страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві – gesetzliche Unfallversicherung, надаване союзом підприємців однієї або родинної галузі промисловості – Berufsgenossenschaft. Виплати з перерахованих фондів страхування проводяться за одним принципом з однаковим обсягом послуг для всіх застрахованих осіб. Сума страхових внесків залежить від розміру заробітної плати найманого працівника і визначається процентною ставкою відповідного страхового фонду. Страхові внески на соціальне забезпечення сплачуються спільно найманим працівником та його роботодавцем у рівних співвідношеннях. Внески на страхування від нещасного випадку на виробництві сплачуються в повному обсязі тільки роботодавцем. Усі вище перелічені види страхування відповідають потребам застрахованих осіб і визначаються соціальною політикою держави. Середземноморська модель (Греція, Італія, Португалія й Іспанія) характеризується високим ступенем сегментації одержувачів допомоги виходячи з їхнього статусу. В цій моделі система соціального захисту спрямована на збереження робочих місць і витиснення літніх працівників з ринку праці. Північна модель (Данія, Фінляндія, Швеція і Нідерланди) відрізняється високим рівнем фінансового соціального захисту і універсальним характером надання допомоги. Найбільш відомою і практично класичною є соціально-демократична (північна, шведська) модель соціальної держави. Її відмінними рисами є:

- фінансування соціальних витрат за рахунок загальних податкових доходів бюджету, прогресивна прибуткова податкова система, в якій вилучається до 65% доходів високодохідних груп населення, пріоритет принципів рівності і солідарності в здійсненні соціальної політики;
- централізоване регулювання розподілу доходів;
- активна державна політика зі створення робочих місць з метою досягнення повної зайнятості, що попереджує характер заходів з недопущення тривалого безробіття;
- високий рівень і загальнодоступність заходів соціальної підтримки населення.

На думку шведського економіста Ассара Ліндбека, основою держави загального добробуту в Швеції виступає розвинена система соціального страхування. Значна роль дотацій з держбюджету в системі обов'язкового соціального страхування пояснює активну роль держави у функціонуванні цієї системи, діяльність якої знаходиться під суворим державним контролем. Це дозволяє підтримувати високий рівень коефіцієнта заміщення (від величини заробітної плати) пенсій і допомоги: для пенсій – до 75% заробітної плати, для допомог з тимчасової непрацездатності – до 90%. Ще одна характерна межа шведської соціальної моделі – високі витрати держави на такі заходи соціальної підтримки сім'ї, як підтримка дітей і догляд за людьми похилого віку, які організовуються і фінансуються муніципалітетами і регіональними органами виконавчої влади. В економічній моделі сучасної Швеції першочергову роль відіграє соціальна політика, яка покликана створювати нормальні умови відтворення робочої сили. Тому система соціального захисту населення є стрижневим елементом шведської «держави загального добробуту». На відміну від американської й інших схожих з нею систем соціального захисту основоположним принципом шведської соціальної моделі є її універсальність, тобто нею охоплені всі верстви населення. Другим за важливістю принципом, найбільшою мірою реалізованим у Швеції (і характерним для багатьох європейських «соціальних економік»), є принцип солідарності. Він ґрунтується на тому, що всі громадяни рівним чином і незалежно від їхнього соціального статусу беруть участь у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи внесок відповідний своїм доходам. У такій системі необхідним елементом виступає держава, яка бере на себе функції перерозподілу соціальних благ від забезпечених до найуразливіших категорій населення. Висока вартість подібної системи (рівень оподаткування в Швеції становить близько 67% і є одним із найвищих в світі) повного мірою компенсується високим ступенем соціальної захищеності населення, відсутністю значних контрастів між багатством і бідністю і, відповідно, високою політичною і соціальною стабільністю.

На сьогодні роботодавці сплачують декілька різновидів страхових внесків, які визначаються тими видами соціального страхування, які існують в Швеції.

3. Система страхового пенсійного забезпечення в країнах ЄС

Виплата у зв'язку з досягненням встановленої державою межі працездатного віку найманих працівників – найстаріший вид соціальних виплат. У деяких європейських країнах (наприклад, Німеччині) вони існували ще наприкінці XIX століття. Кожна європейська країна мала власний шлях розвитку та становлення систем соціального забезпечення непрацездатних громадян. Проте зараз об'єднана Європа змушена шукати спільну стратегію, адже вона зустрілась з глобальною проблемою – випереджувальне старіння населення європейських країн, яке є складовою старіння населення на Землі. Треба зазначити, що подібна проблема стоїть не тільки перед європейськими країнами, але й США та Японією, адже їх також охопила демографічна криза –

населення «старіє», виникає диспропорція у кількості молоді та людей похилого віку.

Згідно з прогнозами ООН, у загальній кількості населення Землі частка осіб віком 60 років та старше підвищилась порівняно з 1950 роком з 8,2 до 15% 2015 року (в економічно-розвинутих країнах – до 30%).

Як свідчать оцінки демографів, при збереженні існуючих рівнів народжуваності та смертності в європейських країнах до 2050 року кількість дітей віком до 15 років скоротиться на 40% (до 87 млн. осіб), а кількість осіб старшого віку збільшиться вдвічі.

За прогнозами фахівців в Україні до 2030 року на тисячу платників внесків до Пенсійного фонду України припадатиме 1005 пенсіонерів, ще через певний проміжок часу кожен працюючий буде утримувати двох пенсіонерів. Тому в усьому світі посилення адекватності та фінансової спроможності пенсійних систем посідає центральне місце в стратегії соціального та економічного розвитку. Слід зазначити, що вже зараз соціальні виплати, пов'язані з віком, мають досить високі значення і фактично випробовують на міцність економіки країн ЄС.

Згідно з прогнозами експертів Організації економічного росту і співробітництва (ОЕСР), витрати на виплати пенсій за віком в ЄС у наступні 10-15 років зростуть у 1,5-1,8 рази і до 2020 року у Німеччині та Франції сягнуть 21,6% ВВП, в Австрії – 23,7% ВВП, в Італії – 25,6% ВВП.

Визначальною прикметою пенсійної реформи в Україні стало також різке збільшення видатків Пенсійного фонду, тоді як зазвичай завданням ставиться поліпшення фінансової спроможності пенсійної системи, зменшення тягара суспільних пенсійних зобов'язань. Аналогічна ситуація склалася майже у всіх країнах ЄС. Останніми роками відбувалося суттєве зростання розмірів пенсійних виплат, що доводить безперечну важливість саме цієї складової системи соціального захисту громадян ЄС і те, що цим питанням з боку науковців приділяється значна увага.

Аналіз досвіду європейських країн щодо стану та основних тенденцій реформування систем пенсійного забезпечення є надзвичайно важливим та корисним для нашої країни, оскільки саме інтеграцію до Європейського Союзу визнано стратегічним курсом зовнішньоекономічної політики України.

Аналіз діапазону ставок страхових внесків у країнах ЄС свідчить про те, що внески роботодавців значно перевищують розміри внесків найманих працівників (за винятком Німеччини, Люксембургу та Польщі). Уряди деяких країн вирішили доповнити існуючі схеми сплати внесків шляхом відрахувань від заробітної плати системою внесків за персональними пенсійними програмами (у Німеччині це так звані пенсії Рієстера). Стратегічна мета цих заходів – стабілізація розміру пенсійного внеску та стимулювання майбутніх пенсіонерів до накопичення коштів вже сьогодні.

На думку європейських дослідників, системи пенсійного забезпечення громадян країн ЄС еволюціонують, хоча і досить повільними темпами від державно-розподільчого до змішаного та приватно-накопичувального типу.

У багатьох країнах світу пенсійні системи вже давно стали багаторівневими і нагадують своєрідний «пенсійний пиріг».

На даний час у світі існують два підходи до реформації систем пенсійного забезпечення: розподільчий та накопичувальний. Головна їх відмінність полягає у засобах фінансування пенсійних систем.

В основі розподільчого підходу – обов'язок кожного члена суспільства брати участь у заснованому на принципах солідарності колективному страхуванні на випадок соціальних ризиків (старість, інвалідність, безробіття). У розподільчих системах покриття регулярних пенсійних витрат здійснюється з поточних надходжень. Ці системи реалізують принцип так званої «вертикальної» солідарності поколінь: працездатне молоде населення бере на себе матеріальну підтримку старшого покоління.

У накопичувальній системі, яка базується на принципі індивідуальної відповідальності, виплата пенсій здійснюється з накопиченого для цієї мети грошового фонду. Забезпечення пенсіями за віком являє собою специфічний довгостроковий інвестиційний процес, на першому етапі якого формуються заощадження та відбувається їх послідовне нарощування за рахунок доходів від інвестування, а на другому етапі здійснюється віддача від заощаджень у вигляді пенсій. У таких системах панує принцип «горизонтальної» солідарності, тобто солідарності в рамках кожного покоління. Пенсійна система, яка повністю перейшла на накопичувальну модель, збільшує сукупні нагромадження та логічно приводить до збільшення інвестицій національної економіки.

Головна відмінність розподільчої та накопичувальної систем полягає у засобах їх фінансування.

Переваги розподільчих пенсійних систем полягають: по-перше, у можливості почати виплату пенсій негайно (тобто не потрібен певний період для накопичення коштів на пенсійні виплати); по-друге, розміри пенсій не залежать від результатів функціонування фінансових ринків та інвестиційної діяльності пенсійних фондів; по-третє, принцип соціальної справедливості та соціального захисту реалізується за рахунок перерозподілу доходів від високооплачуваних працівників до низькооплачуваних.

Основним недоліком розподільчої системи є залежність стану пенсійних фондів від демографічних факторів і стану ринку праці (рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати, співвідношення кількості платників внесків і пенсіонерів). У розподільчих пенсійних системах пенсійні внески розглядаються як податок, а не як частина особистих заощаджень громадян. Тому функціонування таких систем багато в чому залежить від ефективності державного управління. Зростання рівня «тінізації» економіки, масова несплата податків можуть порушити стійкість розподільчої пенсійної системи.

Накопичувальна система порівняно з розподільчою є менш мобільною. Зміна ставок і порядку сплати пенсійних внесків не впливає на нинішніх пенсіонерів, а тільки через декілька років вплине на пенсійне забезпечення нині працюючих працівників. Ще один суттєвий недолік – висока вартість переходу від розподільчої до накопичувальної пенсійної системи. З урахуванням необхідності компенсації нинішньому поколінню пенсіонерів (та коштів, що

відволікаються на створення нової пенсійної системи), за експертними оцінками, вартість переходу на нову накопичувальну пенсійну систему може складати від 20 до 60% ВВП. Водночас, при збереженні тенденції до скорочення питомої ваги працюючого населення і збільшення кількості пенсіонерів дефіцит Пенсійного фонду України неминучий. Виходом з цієї ситуації може стати майбутній другий рівень пенсійної системи. Перехід до накопичувальної системи у країні є неминучим процесом та обов'язковою умовою збереження соціальної стабільності в суспільстві.

Розглянемо детальніше як теоретичні моделі пенсійного забезпечення реалізуються на практиці в країнах ЄС.

Так, шведську модель пенсійної системи сьогодні використовують всі країни Євросоюзу. Реформа державної пенсійної системи цієї країни, розпочата 1999 року, призвела до створення двох обов'язкових автономних складових з певними внесками, які пов'язані з розміром доходу: солідарної умовно-накопичувальної схеми і накопичувальної схеми з певними внесками. Загальний розмір пенсії становить до 70 % від заробітку. Сьогодні всі шведи платять 2,5 % за обов'язковою накопичувальною системою і 4,5 % в один із професійних допоміжних фондів. Держбюджет надає фінансові гарантії, виплати по інвалідності, у зв'язку з втратою годувальника, придбання прав без сплати внесків. Загальна схема пенсійного забезпечення має такий вигляд: протягом життя людини її дохід складається з професійних виплат, виплат, пов'язаних з розміром доходу, гарантованих доплат – залежно від матеріального стану.

Мета обов'язкової накопичувальної схеми з індивідуальними рахунками – заохочення індивідуального вибору, забезпечення ринкового інвестдоходу з мінімальними видатками. Внески збирає податковий орган. Інформація передається через Раду соціального страхування, що координує всю інформацію, пов'язану з пенсіями за віком, з індивідуальних річних звітів. Кошти надходять через Національний офіс державного боргу «за замовчуванням» (коли громадянин не вибрав жодного фонду), близько 85 компаній пропонують приблизно 780 зареєстрованих приватних фондів.

Пенсійна реформа в Польщі під назвою «Безпека через плюралізм» розпочалася 1999 року. Вона стосувалася всіх, крім працівників сільського господарства. Її результатом стала трирівнева пенсійна система, що складалася: з не фінансових персональних рахунків (обов'язкова солідарна (розподільча) система, 1 рівень), фінансових персональних рахунків (обов'язкова накопичувальна система, 2 рівень) та добровільного недержавного пенсійного забезпечення (3 рівень). Усі три рівні перестраховують та доповнюють один одного. Внески на пенсійне страхування за віком за рахунок власних коштів у рівних частинах фінансують страхувальники та платники внесків. Люди, що народилися після 1968 року, в обов'язковому порядку належать до двох систем – розподільчої й накопичувальної.

Народжені в період з 1949 до 1968 року могли вирішувати, чи брати участь їм у накопичувальній системі. До неї спочатку вступили близько 70 % людей, що мають на це право, але потім частина з них відмовилася від участі.

Багато людей похилого віку залишилися тільки в розподільчій системі, де розмір страхового внеску на пенсійне страхування становить 19,52 % заробітку. Для тих, хто бере участь в обох системах, розмір страхового внеску розділений – 12,22 % на першу (розподільчу) і 7,3 % на другу (накопичувальну) систему, спрямовує їх у відкриті пенсійні фонди (ВПФ) і веде Центральний реєстр членів ВПФ. В акції можна поміщати до 40 % активів. Наразі діють 14 відкритих пенсійних фондів. 1999 року їх було 21. За прогнозами польських демографів, у період з 2002 до 2050 р. співвідношення між кількістю працівників та пенсіонерів у країні може зменшитися з 4 до 1,5. За таких умов державна система пенсійного забезпечення навіть у її інноваційній персоналізованій формі не зможе вберегти літніх людей від бідності. Тому з кожним наступним поколінням все більшої уваги набуватимуть другий і третій рівні пенсійної системи.

Із кінця 70-х років ХХ ст. внаслідок погіршення демографічної ситуації в Англії розпочалась пенсійна реформа, однією з її складових стала приватизація пенсійного забезпечення. Практика Західної Європи свідчить, що приватний пенсійний фонд, як правило, створює велика корпорація (для запровадження додаткового пенсійного забезпечення своїх службовців). Зазвичай, внески на додаткову пенсію робить як компанія, так і сам працівник. Із 1978 р. у Британії активно розпочалась практика приватизації пенсійних зобов'язань держави. Так, приватна компанія може за бажанням взяти на себе зобов'язання держави щодо виплати додаткової пенсії (це другий рівень – додаткова державна пенсія). Стимулом до цього стало суттєве зниження обов'язкових пенсійних внесків приватної компанії для міністерства соціального захисту Великої Британії: після підписання компанією з державою договору ці традиційні податкові платежі знижуються майже на 6 %.

Жорстка конкуренція приватних пенсійних фондів та пенсійних кас за гроші пенсіонерів забезпечує громадянам Великої Британії вибір найкращих умов забезпечення своєї старості. Приватний пенсійний фонд розробляє пенсійні схеми, веде облік внесків і виплат, розраховує свої майбутні зобов'язання тощо.

На сьогодні країни Європейського Союзу втілюють у життя принцип активної політики у сфері пенсійного забезпечення, яка носить попереджувальний характер. Заходи на рівні держав сприяють перетворенню суспільних взаємин у дусі соціальної справедливості; зв'язку поколінь, вирівнюванню доходів та вирішенню інших гострих економічних проблем сьогодення. Більшість країн ЄС сьогодні здійснюють заходи щодо реформування систем пенсійного забезпечення та окремих її складових (зокрема модернізацію систем пенсійних виплат у зв'язку з віком). Але головне – країни розуміють не тільки важливість цих дій, а й необхідність пошуку спільних стратегій (наприклад, щодо пошуку шляхів уніфікації, зближення) національних систем пенсійного забезпечення з метою захисту пересічного громадянина об'єднаної Європи.

Практика інших країн надає знання і досвід, які можуть допомогти в розробці нової пенсійної системи для України. Проте неможливо просто

скопівати закордонну модель – кожна країна обирає свій шлях. Досвід країн ЄС свідчить, що розбудова пенсійних систем має відбуватися з урахуванням національних традицій, особливостей національного менталітету та на основі надання людині права особистого вибору моделей пенсійного забезпечення. Для успішного втілення поставлених у пенсійній реформі України завдань доцільно враховувати переваги та недоліки зарубіжного пенсійного забезпечення. Це надасть змогу швидше наблизитись до міжнародних стандартів у вказаній сфері. Відтак, перспективи подальших наукових розвідок у даному напрямку тісно пов'язані з визначенням конкретних механізмів та інструментів запровадження пенсійної реформи в Україні з урахуванням позитивного досвіду країн ЄС.