

УДК 369.013.3+349.3

КЛАПЦОВ Ю.В., доцент, к.т.н.

Київський національний університет технологій та дизайну, м. Київ, Україна

ІСАЄВ О. А., магістр

Wyższa Szkoła Umiejętności Społecznych w Poznaniu, Poland

ТРУДОВИЙ РЕСУРС УКРАЇНИ ТА ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Розглянуто питання захисту та збереження трудового ресурсу України. Проаналізовано шляхи вдосконалення системи заходів соціального захисту. Наведено досвід країни ЄС (Польща) з організації системи забезпечення економічно-обґрунтованих умов компенсації втраченого здоров'я та пенсійного забезпечення.

Ключові слова: *трудоий ресурс, соціальний захист, пенсійне страхування, медичне страхування, страхування від нещасного випадку, страхування на випадок хвороби*

Рассмотрены вопросы защиты и сохранения трудового ресурса Украины. Проанализированы пути совершенствования системы мероприятий социальной защиты. Приведен опыт ЕС (Польша) по организации системы обеспечения экономически-обоснованных условий компенсации потерянного здоровья и пенсионного обеспечения.

Ключевые слова: *трудоий ресурс, социальная защита, пенсионное страхование, медицинское страхование, страхование от несчастного случая, страхование на случай болезни.*

Questions of protection and preservation of labor resources of Ukraine are considered. The ways of improving the system of social protection measures are analyzed. The experience of the EU (Poland) on the organization of a system for providing economically justified conditions for compensation of lost health and pensions is presented.

Keywords: *labor resources, social protection, pension insurance, medical insurance, accident insurance, health insurance.*

Ні для кого не є заперечливим, що людський капітал (похідна від категорії трудові ресурси) є інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку та розвитку суспільства. Немає сумніву, що чим сприятливіші природні умови і багатші природні ресурси, то більше шансів налагодити в країні ефективне господарство. Однак якщо не буде кому реалізовувати надане природою, то всі її багатства залишатимуться лише природними компонентами: корисні копалини – гірськими породами, земельні ресурси – ґрунтом, водні ресурси – річками та озерами, лісові ресурси – рослинністю тощо. Тільки за участі людини природні компоненти набувають властивостей ресурсів і можуть приносити користь.

Проте, тільки частина населення бере участь у суспільній праці, маючи професійні знання, здібності, а саме головне – здоров'я та фізичні сили. Наскільки

велика ця частина населення, частина трудових ресурсів, – питання для нашої країни життєво важливе.

Таке явище, коли кількість населення країни постійно зменшується, називають депопуляцією (по суті, вимирання нації). Уперше ознаки депопуляції в Україні з'явилися 1991 р., і відтоді ситуація не змінилася й досі.

Загальне зниження кількості населення, старіння нації та зовнішні міграції українців негативно позначаються на трудових ресурсах країни. Порівняно з 2000 р. трудові ресурси України не тільки не зросли, а навпаки, зменшилися. Це є безперечною ознакою демографічної кризи.

Серед причин депопуляції в Україні насамперед є низька народжуваність. Вона зумовлена соціально економічними чинниками – поганим добробутом людей, скрутним матеріальним становищем більшості молодих сімей, великою кількістю розлучень, зниженням рівня медичного обслуговування тощо.

Кількість населення країни залежить не тільки від природного руху. Адже з різних причин люди можуть виїхати тимчасово або назавжди за межі власної країни, тобто мігрувати. Головна причина виїзду громадян за кордон – пошук заробітку та гідних умов існування. Понад 7 млн наших громадян працюють за кордоном [1]. Для України це не лише втрата найпрацездатнішого населення, а й негативний вплив на природне відтворення населення з подальшим поглибленням демографічної кризи.

Одним з дієвих заходів по збереженню та примноженню трудових ресурсів є створення умов, за якими людина в Україні буде мати робоче місце, буде впевнена у майбутньому, а саме відчувати свою захищеність від неочікуваних випадків погіршення здоров'я, втрати працездатності та роботи. Саме таке завдання полягає на соціальній захист, який є одним з напрямів діяльності в галузі охорони праці.

Охорона праці є важливою складовою будь-якого виробництва, визначаючи людину, як головну цінність, адже її безпека і хороше здоров'я дозволяють зробити виробничий процес більш чітким, що підвищує рентабельність самого підприємства. Правильно організована система охорони праці дисциплінує самого працівника і, як наслідок, веде до підвищення продуктивності виконуваної роботи і збільшення її ефективності. [3, 4].

На даний час стан соціального страхування є актуальним питанням для України, тому в даній роботі проведемо аналіз деяких питань та методів їх розв'язання на прикладі країни ЄС [4].

Соціальне страхування є однією із організаційно-правових форм соціального забезпечення, визначальною категорією в якому є соціальні ризики й вимога їх обов'язкового й добровільного страхування. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування — це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом (роботодавець), громадянами, а також з бюджетних та інших джерел, передбачених законом [5].

Соціальне страхування можна представити як соціальну систему, що ставить за мету створення загальнонаціональної організації взаємодопомоги обов'язкового характеру, яка зможе діяти досить ефективно лише в тому випадку, якщо вона буде всеосяжною як із погляду охоплення нею населення, так і з погляду покриття ризиків.

За даними фахівців центру громадської експертизи можна визначити два різноспрямовані вектори розвитку діючої системи соціального захисту та соціального забезпечення в Україні:

перший – послідовне відтворення громіздкої, соціально та фінансово невиправданої системи пільг і соціальних виплат зі збереженням неефективної розгалуженої мережі державних закладів соціального захисту, що відповідає традиціям і підходам радянської моделі;

другий – запровадження нових, більш ефективних та економічно обґрунтованих форм і видів соціального захисту, яке супроводжується розвитком мережі закладів соціального обслуговування на рівні громад, що більше відповідає європейській моделі та міжнародним стандартам [2, 3].

Отже, масив чинного на сьогодні законодавства у сфері соціального захисту та соціального забезпечення складається з прийнятих у різний час і нерідко доволі суперечливих законодавчих актів. Крім того, чинне законодавство встановлює значно більше різноманітних видів пільг, соціальних виплат та соціальних послуг, аніж це передбачено Конституцією України чи міжнародно-правовими зобов'язаннями України. Не маючи необхідних ресурсів, держава бере на себе додаткові зобов'язання у сфері соціального захисту та соціального забезпечення, які часто не дають жодного соціального чи економічного ефекту, окрім встановлення привілеїв для представників певних професій або окремих соціальних груп.

Водночас треба звернути увагу на те, що фінансування різних видатків у сфері соціального захисту та соціального забезпечення за рахунок бюджетних коштів та цільових позабюджетних фондів здійснюється несистемно і непрозоро. Так, окремі видатки соціального характеру містяться, крім соціального захисту і соціального забезпечення, і в інших видаткових статтях бюджету, а саме: житлово-комунальне господарство, освіта, духовний і фізичний розвиток, охорона здоров'я, громадський порядок та оборона тощо.

Таким чином, видатки соціального характеру можна знайти практично у кожній із видаткових статей зведеного бюджету, що включає показники державного та місцевих бюджетів. За таких умов, реальний обсяг усіх соціальних видатків держави буде в 3-4 рази перевищувати той, що декларується за видатковою статтею “Соціальний захист та соціальне забезпечення” зведеного бюджету. Крім того, залишається проблема реалізації міжнародно-правових гарантій соціальних прав громадян і міжнародно-правових зобов'язань України щодо модернізації діючої системи соціального захисту в національному законодавстві.

Отже, особливістю українського національного законодавства з питань соціального захисту є:

- по-перше, відсутність належної систематизації;
- по-друге, декларативний характер деяких норм;

по-третє, відсутність механізму запровадження окремих норм у життя та існування численних прогалин і недоробок у чинному законодавстві.

Крім того, більшість нормативно-правових актів було прийнято до проголошення Конституції України і на даний час не відповідають реаліям сьогодення [4, 5, 6].

Проаналізуємо види соціального страхування в Польщі, та їх порядок реалізації. В Польщі діє досить складна система страхувань. В табл. 1 наведено види та обов'язковість страхування для різних типів договорів[7].

Таблиця 1

Види страхування в Польщі

Вид страхування	Трудовий договір	Договір підряду	Договір про надання послуг
Пенсійне	Обов'язкове	Обов'язкове	Не підлягає
З тимчасової втрати працездатності	Обов'язкове	Обов'язкове	Не підлягає
На випадок хвороби	Обов'язкове	Добровільне	Не підлягає
Від нещасного випадку	Обов'язкове	Обов'язкове	Не підлягає
Медичне	Обов'язкове	Обов'язкове	Не підлягає

Важливо наголосити, що крім відрахувань на соціальне страхування, з заробітної плати здійснюється відрахування на медичне страхування, яке в разі хвороби дасть можливість проходити лікування в Польщі.

Що до теми пенсійного страхування, важливо відмітити, що пенсійне страхування складається з декількох рівнів. У Польщі страховий пенсійний внесок перераховується в обов'язковому порядку до Управління соціального страхування (ZUS) та до вибраного відкритого пенсійного фонду. Страхування у такому фонді називається «другим рівнем страхування». Відкритий пенсійний фонд складається з індивідуальних рахунків платників, на які відраховуються і де накопичуються кошти, які виплачуються платникам після досягнення ними пенсійного віку. На індивідуальні рахунки платників відраховується 7,3% суми для нарахування страхових внесків. Кожна особа, яка працює, зобов'язана вибрати один з відкритих пенсійних фондів. Щонайменше раз на рік фонд має обов'язок повідомляти платника про розмір коштів, накопичених на його рахунку.

Третій рівень пенсійного страхування – це своєрідна форма заощаджування на майбутнє. Можна заощаджувати за допомогою індивідуального пенсійного рахунку або так званих трудових пенсійних програм (Pracownicze programy emerytalne). На індивідуальному пенсійному рахунку може накопичувати кошти лише одна особа. Щоб його відкрити, треба підписати відповідний договір з інвестиційною компанією, страховою компанією або банком. Інший спосіб колективного заощаджування «третього рівня» можуть пропонувати своїм працівникам роботодавці. До такої програми може добровільно приєднатися працівник, якщо йому не виповнилося 70 років. Право на участь у програмі має працівник, який працює у даного роботодавця не менш як три місяці [7, 8].

Дуже важним фактором соціального страхування є рівень виплат пенсій в Польщі. В таблиці 2 для порівняння наведено дані України та Польщі.

Таблиця 2

Відсоткові коефіцієнти пенсій в Україні та Польщі

	Україна	Польща
Мінімальна пенсія	41% від мінімальної зарплати	50% від мінімальної зарплати
Середня пенсія	30% від середньої зарплати	47% від середньої зарплати
Розмір внеску до пенсійного фонду	22% від зарплати	19,52% від зарплати

Середня пенсія в Україні – понад 2000 гривень, при цьому середня зарплата наразі – більше 6000 гривень. Фактично, середній розмір виплат на пенсіонеру складає всього лише 30% від середньої зарплати. Таке співвідношення рівня зарплат і пенсій пояснюється формулою, за якою рахують розмір виплат. Так, пенсія українця залежить не тільки від його стажу і зарплати, але і середньої зарплати по країні за три роки. При цьому середня за три роки зарплата може бути в кілька разів нижча від зарплати за минулий рік.

Щороку стажу оцінюється наразі в 1,35%, а з наступного року – в 1% від середнього заробітку за минулі три роки. Фактично, щоб отримувати хоча б 40% від умовного заробітку, потрібно офіційно пропрацювати 40 років.

Накопичувальний рівень в Україні поки що не введено, а розмір внесків до Пенсійного фонду на кілька відсоткових пунктів вище, ніж в Польщі.

Мнімальна пенсія для поляків цього року сягнула 1000 злотих (6883 гривні). Це 50% від мінімальної зарплати. Середня пенсія досягла 2100 злотих (14 456 гривень), це 47% від середньої зарплати. Згідно з 102-ю Конвенцією Міжнародної організації праці, розмір пенсії повинен становити не менше 40% від рівня заробітку пенсіонера. Поляки, які отримують мінімальну зарплату, на "заслуженому відпочинку" можуть претендувати на 50% від свого колишнього доходу.

Розмір пенсії залежить від суми внесків до фонду з урахуванням індексації та середньої тривалості життя на пенсії. Фактично, поляки отримують стільки, скільки зуміли накопичити за час роботи. Для отримання мінімальної пенсії в 1000 злотих (6883 гривні) необхідно мати як мінімум 20 років стажу чоловікам і 15 років – жінкам.

Пенсійний вік для чоловіків – 65 років, а для жінок – 60 років. Наприкінці минулого року польський сейм прийняв рішення знизити пенсійний вік, який до цього планували поступово підвищити до 67 років.

Другий рівень пенсійної системи – накопичувальний – було введено в Польщі ще 1999-го. Пенсійні фонди стали основним джерелом грошей для іпотеки і фінансування витрат з обслуговування внутрішнього боргу. До Пенсійного фонду полякам доводиться віддавати 19,52% від своєї зарплати, при цьому половину цієї суми платить роботодавець.

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.

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. 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 [2, 4].

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 було підвищено розмір пенсій; збільшено пенсійний вік, створено багаторівневу пенсійну систему. Найпоширенішою є трирівнева система, яка передбачає солідарний рівень, накопичувальний обов'язковий і добровільний накопичувальний рівні.

Польська реформа викликає зацікавленість через географічну спорідненість, а також через те, що Польща 50 років належала 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 персоніфікованого обліку внесків і заробітку всіх працівників. До цієї дати пенсії призначались, виходячи із заробітку і тривалості трудового стажу. Інформація про зарплату надавалася працедавцями, а трудовий стаж обліковувався з даних трудових книжок. 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. 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 [4, 7].

Для покращення соціального страхування в Україні необхідне реформування всієї системи соціального страхування. Враховуючи зарубіжний досвід розвитку та реформування системи соціального страхування, а також окремі напрацювання українських вчених, подальше удосконалення даної системи в Україні можна окреслити таким чином:

- в Україні важливо врахувати як позитивний, так і негативний досвід зарубіжних країн у питаннях розвитку системи соціального захисту;
- найбільш захищеними від усіх ризиків є солідарні системи пенсійного забезпечення, які доповнюються накопичувальним сектором. При цьому, стабільність європейських пенсійних систем забезпечується значною часткою держави в системі (державна вдається до дотацій);
- впровадження в Україні ринкових моделей соціального захисту;
- адаптація національного законодавства до європейських стандартів;
- система пенсійного страхування в Україні багато в чому схожа на польську, але, в Україні недостатньо оцінено коефіцієнт страхового стажу та невдосконалено механізм щорічного коригування розміру пенсій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Офіційний веб-портал інтернет видання Geograf [Електронний ресурс]: Населення та трудові ресурси в Україні. – Режим доступу: <http://www.geograf.com.ua/human/school-course/364-naselennya-ta-trudovi-resursi-ukrajini>
2. Березіна С.Ю. Сучасні тенденції в реформуванні системи соціального страхування України / С. Ю. Березіна // Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – 2015. № 3. – С. 25 – 31.
3. Пономаренко Є.Б. Сучасні тенденції адаптації закордонного досвіду соціального страхування в Україні / Є.Б. Пономаренко // Вісник житомирського державного технологічного університету. – 2013. - № 1. – С. 309 – 315.
4. Офіційний веб-портал інтернет видання Гурт [Електронний ресурс]: Актуальний стан та проблеми діючої системи соціального захисту в Україні. – Режим доступу: <http://gurt.org.ua/news/recent/3803/>
5. Офіційний веб-портал інтернет видання DSP [Електронний ресурс]: Статистичні дані. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/statystichni-dani-vyrobnychoho-travma-2/>
6. Офіційний веб-портал інтернет ресурсу Nadoest [Електронний ресурс]: Охорона праці. – Режим доступу: <http://nadoest.com/ohorona-praci-v-ukrayini-problemi-dosvid-i-perspektivi>

7. Офіціальний веб-портал інтернет ресурсу StudFiles [Електронний ресурс]: Система управління охороною труда в Польше. – Режим доступу: <https://studfiles.net/preview/5197592/>

8. Офіціальний веб-портал інтернет ресурсу ZHEMAX [Електронний ресурс]: Трудовое право в Польше. – Режим доступу: <https://emigration.center/job-pravo.php>