

**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
НАУКОВО - ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПРАЦІ І ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

**ЗАЙНЯТІСТЬ, ПРАЦЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ
НАСЕЛЕННЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ
ДОСВІД**

Колективна монографія за редакцією
к.е.н., професора Т.М. Кір'ян

Київ - 2017

УДК 3331 (477) (05) «540.3»
ББК 65.24+65.272+65.278
М 17

Міністерство соціальної політики України
Національна академія наук України
Науково - дослідний Інститут праці і зайнятості населення

Рецензенти: д.е.н., професор В. Г. Никифоренко
д.е.н., професор Ю. М. Куліков
д.е.н., професор В. М. Лич

Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід.
// За ред. к.е.н., професора Т. М. Кір'ян. – К.: 2017. – 245 с.

У монографії розглянуто питання зайнятості, ринку праці та соціального захисту в Україні із врахуванням вітчизняного та світового досвіду. Оцінено відповідність національного законодавства окремим міжнародним документам у сфері зайнятості, професійного навчання та надані пропозиції щодо їх імплементації. Охарактеризовано професійне навчання на виробництві в розрізі європейських стандартів та в порівнянні з українськими практиками. Дано оцінку відповідності європейським стандартам чинної нормативно - правової бази України з питань професійного навчання персоналу та проаналізовано практичний досвід країн Європи щодо застосування наставництва і стажування для професійного навчання працівників . Удосконалено нормативну базу щодо кадрового забезпечення працівників соціальної сфери, на прикладі Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Надано характеристику проблемам щодо формування та застосування державних соціальних стандартів та гарантій в Україні. Обґрунтовано необхідність осучаснення діючої системи державних соціальних стандартів та гарантій. Здійснено аналіз основних показників Програми субсидій для відшкодування домогосподарствам витрат на оплату житлово-комунальних послуг та на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, соціально-економічних характеристик одержувачів субсидій, розподілу домогосподарств отримувачів субсидій за рівнем доходу, джерелами його отримання та оцінку ефективності програми.

Значна увага приділена реформуванню пенсійної системи в умовах зменшення розміру внеску до пенсійного фонду через узагальнення досвіду Швеції, Нідерландів, Естонії, Литви, Латвії щодо удосконалення систем виплат пенсій за віком. Досліджено вплив законодавчих змін на рівень соціального захисту пенсіонерів та баланс бюджету Пенсійного фонду України та проведено актуарні дослідження очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників обов'язкової професійної пенсійної системи, які зайняті на роботах із особливими умовами праці.

Розглянуто міжнародні інструменти регулювання у сфері соціального захисту та їх застосування. Досліджено заробітну плату як основну мотиваційну складову підвищення ефективності виробництва та складову продуктивності праці. Охарактеризовано заробітну плату як важливий елемент гідної праці в Україні. Розкрито організацію працетерапії та дозвілля для осіб які проживають в інтернатних установах системи соціального захисту населення їх зміст, види, специфіку та алгоритм організації процесу.

Видання призначено для використання фахівцями органів державного управління, науковцями, аспірантами, соціальними робітниками, працівниками підприємств і організацій, студентами ВНЗ.

Рекомендовано до друку Вченою радою Науково - дослідного Інституту праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України протокол від 27.10. 2017 №14
Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу НДІ ПЗН Мінсоцполітики та НАН України заборонено

Зміст

Вступ	5
Розділ 1. Державне регулювання зайнятості населення відповідно до завдань соціально-економічного розвитку	9
1.1. Організаційно-правові аспекти державного регулювання зайнятості населення	9
1.2. Стан та проблеми зайнятості населення	10
1.3. Основні напрями реалізації та пріоритетні завдання державної політики у сфері зайнятості населення	14
Перелік використаних джерел	16
Розділ 2. Оцінка відповідності національного законодавства окремим міжнародним документам у сфері зайнятості населення та пропозиції щодо їх імплементації	17
2.1. Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості (1997 р.)	17
2.2. Конвенція МОП №97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 р.)	22
2.3. Директива Ради Європи 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості	26
2.4. Пропозиції щодо імплементації окремих Директив Ради ЄС у сфері зайнятості та професійної діяльності	28
Перелік використаних джерел	31
Розділ 3. Конкурентна заробітна плата як важливий елемент гідної праці	32
Перелік використаних джерел	52
Розділ 4. Актуальні проблеми забезпечення державних соціальних стандартів та гарантій	54
Перелік використаних джерел	60
Розділ 5. Професійне навчання працівників на виробництві: європейські стандарти та українські реалії	62
5.1. Оцінка відповідності європейським стандартам чинної нормативно-правової бази України з питань професійного навчання персоналу	62
5.2. Оцінка існуючих проблем і тенденцій розвитку системи професійного навчання персоналу в Україні	65
Перелік використаних джерел	75
Розділ 6. Удосконалення нормативної бази кадрового забезпечення працівників соціальної сфери	76
6.1. Процедура оновлення нормативної бази з кадрового забезпечення працівників з надання соціальних послуг	79
6.2. Міжнародний досвід формалізації функцій працівників соціальної сфери	87
Перелік використаних джерел	89
Розділ 7. Міжнародні інструменти регулювання у сфері соціального захисту та соціального забезпечення	90
7.1. Узагальнення та аналіз фундаментальних документів Міжнародної організації праці, які встановлюють мінімальні стандарти з соціального захисту (соціального забезпечення)	90

7.2. Аналіз норм національного законодавства щодо забезпечення мінімальних рівнів соціального захисту	103
Перелік використаних джерел	108
Розділ 8. Реформування пенсійної системи в умовах зменшення надходжень до пенсійного фонду	110
8.1. Узагальнення досвіду Швеції, Нідерландів, Естонії, Литви, Латвії щодо удосконалення систем виплат пенсій за віком	110
8.2. Визначення надходжень до солідарної пенсійної системи в умовах фіскальних змін та змін у сфері оплати праці	134
8.3. Дослідження впливу законодавчих змін на рівень соціального захисту пенсіонерів та баланс бюджету Пенсійного фонду України	143
8.4. Актуарні дослідження очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників обов'язкової професійної пенсійної системи, які зайняті на роботах із особливими умовами праці	151
Перелік використаних джерел	159
Розділ 9. Стан надання та оцінка ефективності субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг та субсидій на скраплений газ, тверде та рідке пічне побутове паливо (Програми субсидій)	162
9.1. Основні показники програми субсидій.....	162
9.2. Соціально-демографічні характеристики учасників програми субсидій	174
9.3. Доходи домогосподарств - отримувачів субсидій.....	184
9.4. Оцінка ефективності програми субсидій	193
Перелік використаних джерел.....	196
Розділ 10. Організація працетерапії та дозвілля для осіб, які проживають в інтернатних установах системи соціального захисту населення.....	197
10.1. Працетерапія як соціальна технологія, зміст та види	197
10.2 Працетерапія в умовах інтернатної установи: специфіка та можливості	202
10.3. Алгоритм організації процесу працетерапії в інтернатних установах	206
10.4. Організація дозвілля як захід соціальної адаптації в інтернатній установі	218
10.5. Практика впровадження працетерапії в інтернатних установах.....	221
Перелік використаних джерел	225
Висновки	228
Література	235

ВСТУП

Однією із найважливіших конституційних характеристик української держави є її характеристика як держави соціальної. Найважливішою особливістю такого типу держави є високий рівень соціальної безпеки і соціальної захищеності її громадян. Досягнення такого рівня можливе завдяки ефективній реалізації соціальної політики. У її формуванні й здійсненні беруть участь чимало суб'єктів, діяльність яких визначається конкретними соціальними інтересами й здійснюється на основі тієї або іншої нормативно - правової бази. Це - державні органи влади, органи місцевого самоврядування, недержавні організації, громадські об'єднання. Тобто, залежно від того, хто ініціює та встановлює ці взаємини та проводить відповідні заходи розрізняють види соціальної політики: державна; регіональна; корпоративна. Основним суб'єктом реалізації соціальної політики в сучасному світі є держава, яка визначає загальні її засади, мету, завдання, пріоритети, нормативно - правову базу й проводить безпосередню практичну роботу з її реалізації. Державна соціальна політика - це дії держави в соціальній сфері, що переслідують певні цілі, співвіднесені з конкретно - історичними обставинами, підкріплені необхідними організаційними й пропагандистськими зусиллями, фінансовими ресурсами й розраховані на певні етапні соціальні результати.

Незважаючи на те, що головним суб'єктом соціальної політики є держава, поряд з нею активну роль виконують інші, недержавні суб'єкти, зокрема, профспілки й політичні партії. Головними показниками ефективності соціальної політики є рівень добробуту, освіти, здоров'я населення, соціальної стабільності, конструктивності відносин соціальних груп тощо. Зобов'язання держави полягають у створенні умов для забезпечення рівного доступу до задоволення основних потреб громадян, підвищення рівня та якості життя населення, розвитку соціальної сфери та стабільних відносин в суспільстві.

Основною метою соціальної політики є створення умов для її функціонування згідно із стратегією економічного розвитку та фінансової стабілізації. Кінцевим результатом цього процесу має бути забезпечення достатнього життєвого рівня населення, поліпшення демографічних показників, розвиток трудових ресурсів, відновлення освітнього та наукового потенціалів. Акцент переноситься на посилення соціального захисту, реформування системи соціального забезпечення - страхування, пенсійних виплат, розвитку соціальних послуг, адресної соціальної допомоги тощо.

Соціально-економічна політика держави спрямована на забезпечення реалізації конституційного права громадян на працю шляхом створення умов для економічного зростання і на цій основі розширення сфери застосування праці. На сучасному етапі розвитку країни актуальним є питання щодо вдосконалення державного регулювання зайнятості населення відповідно до завдань соціально-економічної політики держави з метою поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення. Вирішення проблемних питань у сфері зайнятості пов'язане із подоланням негативного впливу певних соціально - економічних чинників на стан зайнятості населення, що є наслідком існуючих ризиків економічного і соціального розвитку країни на сучасному етапі та наявних недоліків у проведенні реформ.

Соціальні стандарти та соціальні гарантії в сучасних економічних умовах дають змогу реалізувати стратегічну мету соціально орієнтованої держави - забезпечити гідні стандарти життя та рівний доступ громадян до суспільних благ і послуг. Особливо актуальним це питання є для України, яка прагне до європейської інтеграції, оскільки її законодавство щодо соціальної політики також має відповідати європейським соціальним цінностям. Соціальна політика є результативною тоді, коли базується на дієвій системі стандартів та гарантій, які виступають в якості інструмента регулювання соціального розвитку, соціальної підтримки та соціального захисту населення в умовах ринку. Існування ефективної системи державних соціальних стандартів та гарантій в умовах проведення реформ в Україні створить умови для підвищення темпів економічного зростання та покращення умов життя людей в країні.

В умовах ринкової економіки заробітна плата - це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. Як соціально - економічна категорія заробітна плата служить основним засобом задоволення особистих потреб працюючих, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів по галузях народного господарства. У зв'язку із змінами в економічному та соціальному розвитку нашої країни істотно змінюється і політика в області оплати праці, соціальної підтримки і захисту працівників. Багато функцій держави по реалізації цієї політики покладено безпосередньо на підприємства, які самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріального стимулювання його результатів. Заробітна плата як плата за працю висувається на перший план тому, що серед всіх економічних ресурсів це найбільш дорогий елемент, але і з тієї причини, що для більшості населення це, по суті, єдиний або принаймні, головне джерело доходу. Тому питання, пов'язані із заробітною платою (її величиною, формою нарахування і виплати та ін.), є одними з найбільш актуальних як для працівників, так і для роботодавців. На першому місці по важливості серед факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, стоїть система оплати праці. Саме заробітна плата, а найчастіше тільки вона є тією причиною, яка змушує робітника виконувати якісно свою роботу.

На сьогодні одним із пріоритетних завдань виконавчої влади стало вирішення питання якісного кадрового забезпечення суспільно - політичних та соціально - економічних сфер життєдіяльності держави. Кваліфіковані кадри сфери соціальних послуг виступають найстабільнішим соціальним елементом побудови соціальної та демократичної держави шляхом піклування про громадян. Кадрове забезпечення сфери соціальних послуг є однією з головних складових загального механізму державної соціальної політики та реалізується виключно на законодавчому підґрунті, основи якого передбачені у різноманітних нормативно-правових документах. Так, прийняття Україною Закону України «Про соціальні послуги» та затвердження «Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», «Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні», «Національної стратегії у сфері прав людини», «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» та інших документів, передбачають, серед іншого, необхідність подальшого реформування системи надання соціальних послуг шляхом поліпшення їхнього кадрового наповнення.

Основним фактором забезпечення економічного зростання, підвищення ефективності роботи українських підприємств на шляху євроінтеграції є наявність людського капіталу відповідного рівня, тобто персоналу, здатного професійно виконувати свої виробничі функції і завдання. Для приведення сфери професійного навчання персоналу у відповідність до європейських стандартів в першу чергу необхідно удосконалити її нормативно-правове забезпечення з метою розширення можливостей професійного навчання персоналу, зокрема в аспектах забезпечення високоякісного наставництва на вітчизняних підприємствах.

Безперечно, важливе значення, що є одним із пріоритетних напрямів євроінтеграції України є «поступове наближення до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», що зазначено у положеннях Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Інтеграція України у світовий економічний простір вимагає застосування міжнародних інструментів та стандартів у сфері соціально-трудових відносин, а також дотримання міжнародних вимог та зобов'язань, гармонізації національних економік та законодавства. У зв'язку з цим, наукового та прикладного опрацювання потребує питання визначення відповідності та адаптації національних соціально-трудових норм до міжнародних вимог. Впровадження міжнародних соціально-трудових стандартів в українську практику буде сприяти посиленню захисту прав громадян, а також розвитку національної соціальної політики в умовах європейської інтеграції.

Україна не єдина країна в світі, яка на шляху покращення рівня соціального захисту вразливих верств населення стикається з потребою визначення механізмів подолання проблем пенсійного забезпечення. Євроінтеграційний вектор розвитку України визначає напрям удосконалення її пенсійної системи. Пенсійна система посідає чільне місце у суспільно-політичному житті кожної країни не тільки із-за того, що в дохідно-видатковий цикл вона залучує все доросле населення, але й із-за високих фінансових потреб. Дослідження та узагальнення досвіду зарубіжних країн (особливо європейських країн) щодо удосконалення пенсійних систем сприяє напрацюванню ефективних напрямів реформування пенсійної системи України. Реформування пенсійної системи на сьогодні здійснюється в умовах фінансових змін (істотне зменшення розміру єдиного соціального внеску) та змін у сфері оплати праці (зростання удвічі мінімальної заробітної плати). Прогнозування обсягів надходжень за таких умов має вагоме значення.

У значній мірі вирішенню проблем у пенсійному забезпеченні сприяє прийняття 3 жовтня 2013 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» №2148 від 03.10.2017. Важливою при цьому є актуарна оцінка впливу положень цього закону на рівень соціального захисту пенсіонерів та баланс Пенсійного фонду. Прикінцевими положеннями Закону №2148 передбачено підготовку та подання на розгляд ВРУ оновленої редакції законопроекту щодо запровадження професійної пенсійної системи в Україні для зміни джерел фінансування існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років окремим категоріям застрахованих осіб. Результативність зміни джерел фінансування існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років шляхом запровадження ППС суттєво залежить не тільки від встановлення соціально та економічно обґрунтованих в умовах сьогодення параметрів зазначеної системи, але й від фінансової спроможності останньої на довгострокову перспективу з точки зору очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників.

Реформування енергетичного сектору та набуття енергетичної незалежності країни супроводжувалося гнучкою соціальною політикою щодо підтримки спроможності найбільш вразливих категорій домогосподарств здійснювати оплату житлово-комунальних послуг. Програма субсидій для відшкодування домогосподарствам витрат на оплату житлово-комунальних послуг та на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива реалізовувалася в умовах підтримки економічної стабільності і відновлення країни, під впливом стрімкого підвищення ціни на газ до рівня покриття витрат на основі паритету імпорту та тарифів на теплову енергію до рівня, співставного з ціною на газ, а також подальшого посилення адресності надання соціальної допомоги найбільш вразливим домогосподарствам. У 2014-2015 рр. порядок надання субсидій домогосподарствам було вдосконалено в напрямку його спрощення для більш широкого кола категорій домогосподарств залежно від рівня їх доходу, з одночасним створенням умов для стимулювання ефективного використання енергоресурсів. У січні-вересні 2016 року продовжено розвиток нормативно-правової база призначення субсидії в напрямку посилення адресності при їх наданні, контролю матеріального стану отримувачів та диференціації розмірів підтримки домогосподарств залежно від доходу її членів.

В результаті неодноразових змін та доповнень до діючого порядку призначення субсидій відбулося прискорене зростання обсягів бюджетних витрат на їх надання, як за рахунок зростання кількості домогосподарств отримувачів цієї допомоги, а також підвищення розміру субсидій, у порівнянні з обсягами витрат на надання державної допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам та іншим. Аналіз основних показників Програми, соціально-економічних характеристик одержувачів житлових субсидій, розподілу домогосподарств за рівнем доходу, джерелами його отримання, оцінка ефективності Програми на базі статистичних та альтернативних джерел інформації є важливим для розробки заходів щодо подальшого підвищення

адресності надання цієї соціальної допомоги та визначення основних параметрів її розвитку на наступний бюджетний рік.

Актуальність дослідження проблем формування та функціонування в Україні соціального обслуговування, зокрема, в умовах стаціонарних інтернатних установ та закладів, обумовлена низкою чинників. Це і зростаючі потреби у підтримці вразливих верств населення в умовах соціально-економічної кризи, і загальні тенденції старіння населення, і підвищення вимог до забезпечення рівня життя осіб з обмеженими можливостями. Пріоритетом стає підвищення якості соціальних послуг, що надаються підопічним інтернатних установ. Ці послуги мають визначатися не можливостями установи, а індивідуальними потребами громадян. Тому конструювання соціального обслуговування на сучасному етапі з урахуванням потреб та інтересів громадян, підвищення якості соціальних послуг набуває особливої актуальності. Повноцінна життєдіяльність переважної більшості підопічних інтернатних установ неможлива без надання їм різних видів допомоги та послуг, що відповідають їх соціальним потребам, в тому числі в сфері реабілітаційних та соціальних послуг, спрямованих на організацію активного життя цих громадян. Адекватне та своєчасне задоволення індивідуальних потреб громадян покликане забезпечити компенсацію наявних обмежень життєдіяльності та вимагає пошуку найбільш ефективних шляхів та засобів вирішення проблем в умовах проживання в інтернатній установі.

Одним із напрямів підвищення якості соціального обслуговування в інтернатній установі є впровадження такої соціальної технології, як працетерапія. Працетерапія дозволяє адаптувати індивіда до зміни умов в особистому та суспільному житті, які відбуваються внаслідок вікових обмежень, захворювання, інвалідності тощо. Працетерапія включає низку заходів, що забезпечують підвищення якості проживання в інтернатній установі. Включення працетерапії в реабілітаційні програми інтернатних установ має за мету забезпечення збереження фізичної, психічної та соціальної активності підопічних, зниження рівня їх залежності від сторонньої допомоги. Правильна організація працетерапії дозволить забезпечити сприятливий емоційний фон, відновити зв'язки всередині колективу, пом'якшити почуття самотності, занепокоєння, депресії, неповносправності. Результатом впровадження працетерапії стане залучення підопічних інтернатних установ до діяльності з самореалізації та самообслуговування, ініціювання їх соціальної активності без порушення прав людини, впровадження в практику нових форм і методів соціального обслуговування.

Над монографією працювали:

к. е. н., професор, Кір'ян Т. М. (розд. 8); к.п.н., Ільчук Л. І. (вступ, висновки, розд. 7, 10); к.е.н. Гаркавенко Н.О. (розд. 4); Скрипник О. П. (розд. 3); к.е.н. Льєнко Н. О. (розд. 3); Спасенко Ю. О. (розд. 3); Терехова О. Г. (розд. 3); к. соц. н. Давидюк О. О. (10.4.); Болюбах В.В. (10.3); к. е. н. Вонберг Т.В (10.1, 10.2); Барабаш. Ю. Ю. (10.5); Бубуйок О. О. (9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Ільченко І. А. (9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Можарський В. В. (9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Лудан Р. В. (9.1, 9.2, 9.3, 9.4); Лукович В. В. (8.1.), к. фізмат. н. Коцюба О. В. (8.2, 8.3, 8.4); Горян О. І (8.3); Згортюк В. Й. (8.2); Резнікова Ю. С. (8.4); Родіна Є. В. (8.3); к.е.н Поляк Н. О (розділи 2, 7); Тарасюк О. П. (2.1., розд. 7); к.е.н. Поплавська О. М. (2.4); к.е. н. Федірко Н.В. (2.3); Самерханова З. В. (2.2.); Латік В. В. (розд. 4); Вітер В. І. (розд. 4); Федяй В. О. (розд. 1); к. е. н. Терюханова І. М. (розд. 5, 6); к. соц. н. Носіков О. М. (розд. 6); к. е. н. Дрозач М. І. (розд. 5); Стульпінас Н. К. (розд. 5); Тимошек Т. Р. (розд. 6); Терещенко О. В. (розд. 5); Терещук О. А. (розд. 6).

Розділ 1. Державне регулювання зайнятості населення відповідно до завдань соціально - економічного розвитку

1.1. Організаційно - правові аспекти державного регулювання зайнятості населення

У сучасних умовах соціально-економічного розвитку країни зайнятість населення являє собою систему соціально-економічних відносин у суспільстві, що забезпечує реалізацію можливостей застосування праці в усіх сферах економічної діяльності з метою створення суспільного продукту (національного доходу), а також умов для розширеного відтворення трудового потенціалу. Соціально-економічна політика держави спрямована на забезпечення реалізації конституційного права громадян на працю шляхом створення умов для економічного зростання і на цій основі розширення сфери застосування праці. Концептуальні засади забезпечення зростання зайнятості населення мають полягати в органічному поєднанні механізмів саморегулювання та державного регулювання, координації здійснення заходів сприяння зайнятості населення з іншими заходами соціально-економічної політики, що, в свою чергу, сприятиме створенню умов для поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення.

На етапі інтеграції України в європейське співтовариство актуальним є питання щодо забезпечення державного регулювання зайнятості населення відповідно до завдань соціально-економічного розвитку країни з метою розв'язання існуючих проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення. Передумовою ефективного забезпечення державного регулювання зайнятості населення є застосування комплексного методологічного підходу для його здійснення та цілеспрямованість системи організаційно-правових і економічних заходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, а також визначення пріоритетних завдань та механізмів (методів) державного регулювання зайнятості населення.

Державне регулювання зайнятості населення забезпечується через формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення і визначається як сукупність взаємопов'язаних організаційно-правових, економічних і соціальних механізмів (методів) впливу на ринок праці, що застосовуються для забезпечення стимулювання попиту на послуги робочої сили, її розширеного відтворення та ефективного використання, вирішення інших проблемних питань зайнятості населення.

Особливості сучасних механізмів державного регулювання зайнятості населення в умовах євроінтеграційних процесів, на нашу думку, обумовлені тим, що сталий соціально-економічний розвиток країни неможливий без інноваційно-інвестиційного чинника. Тобто державне регулювання зайнятості населення має здійснюватися в контексті інноваційно-інвестиційного розвитку країни, пов'язаного із зміною продуктивності праці, її структури та соціальної структури суспільства, системи управління та організації виробництва і праці. Отже, заходи державного регулювання зайнятості населення мають бути спрямовані не тільки на забезпечення підвищення його економічної активності, а й на зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Вирішення проблемних питань у сфері зайнятості населення пов'язане із подоланням негативного впливу певних соціально-економічних чинників на стан зайнятості населення, що є наслідком існуючих ризиків економічного та соціального розвитку країни на сучасному етапі та наявних недоліків у проведенні реформ. Необхідною передумовою для їх вирішення є визначення основних напрямів реалізації та пріоритетних завдань державної політики зайнятості населення в контексті проведення соціально-економічних реформ у країні та розроблення відповідно до цих завдань комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення [1].

Відповідно до замовлення Міністерства соціальної політики України на 2017 рік, сформованого на виконання частини третьої статті 17 Закону України «Про зайнятість

населення» та підпункту 3 пункту 1 плану заходів на 2016 – 2017 роки з реалізації Стратегії подолання бідності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 8 серпня 2016 р. №573-р, НДІ праці і зайнятості населення розроблено проект Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на період до 2020 року (далі – проект Основних напрямів) та підготовлено пропозиції щодо проекту самої постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на період до 2020 року».

Проект Основних напрямів є комплексним документом, який охоплює увесь спектр проблем зайнятості населення, що потребують нагального розв'язання, та формує стратегічне бачення щодо напрямів соціально-економічного розвитку країни. Він визначає як основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, так і пріоритетні завдання державної політики за кожним напрямом її реалізації, містить комплексний план заходів державного регулювання зайнятості населення на період до 2020 року, підготовлений відповідно до пріоритетних завдань державної політики, із зазначенням строків їх виконання та відповідальних виконавців і є основою для розроблення територіальних програм зайнятості населення. В основу розроблення проекту Основних напрямів покладені засади соціально-економічної політики держави на середньостроковий період розвитку країни, визначені Програмою діяльності Кабінету Міністрів України (схвалена постановою Верховної Ради України від 14 квітня 2016 р. № 1099-VIII) та іншими актами законодавства з питань реалізації економічної та соціальної політики.

1.2. Стан та проблеми зайнятості населення

Одним із основних наслідків кризових явищ в економіці країни в останні роки є істотне погіршення ситуації у сфері зайнятості населення, що характеризується передусім значним зменшенням кількості зайнятого і загальної кількості економічно активного населення віком 15–70 років та зростанням безробітного населення зазначеної вікової групи. Так, у 2016 році кількість зайнятого населення зменшилась, порівняно з 2013 роком (після 2010 року цей рік характеризується найкращими показниками економічної активності населення віком 15–70 років) більш як на 3 млн. осіб (на 15,7 відсотка) і становила майже 16,3 млн. осіб, а кількість усього економічно активного населення за цей період зменшилась майже на 2,9 млн. осіб (на 13,8 відсотка) і становила близько 18 млн. осіб. Рівні зайнятості та економічної активності населення знизились, відповідно, з 60,2 та 64,9 відсотка в 2013 році до 56,3 та 62,2 відсотка всього населення відповідної вікової групи в 2016 році. Кількість безробітного населення віком 15–70 років зросла за вказаний період майже на 168 тис. осіб, або на 11,1 відсотка, і становила близько 1,7 млн. осіб. Рівень безробіття населення зазначеної вікової групи, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), підвищився на 2 відсоткові пункти і становив 9,3 відсотка економічно активного населення відповідної вікової групи.

Водночас слід зазначити, що з 2015 року спостерігається уповільнення темпів погіршення кількісних показників економічної активності населення віком 15–70 років, що є позитивною тенденцією на ринку праці. Найбільш вагомими причинами погіршення показників економічної активності населення – недостатня державна підтримка розвитку пріоритетних галузей економіки та модернізації виробництва, виробничої, транспортної і соціальної інфраструктури сільських (депресивних) територій, недосконалість механізмів державної підтримки підприємницької ініціативи громадян і створення сприятливого підприємницького середовища, механізмів забезпечення реалізації прав і гарантій зайнятості соціально вразливих верств населення, стимулювання створення робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці, в тому числі для працевлаштування зазначених категорій громадян.

Набуває поширення неформальна (нелегальна) зайнятість населення, особливо у сільській місцевості, серед осіб пенсійного віку та молодих громадян віком 15–24 роки – як найбільш соціально незахищених верств населення; соціальна вразливість зазначених категорій громадян спонукає їх до пошуку неформальних джерел отримання додаткових

засобів для покращення свого матеріального становища. Наявність на ринку праці неформальної (нелегальної) зайнятості населення зумовлена головним чином значною тінізацією української економіки, серед основних причин якої, зокрема, є недосконалість правових, організаційних (адміністративних) і економічних механізмів державного регулювання виробничих та соціально-трудових відносин.

Як свідчать результати дослідження структури зайнятого населення, також відбувається збільшення обсягів застосування нестандартних форм зайнятості населення, яке потребує певного законодавчого врегулювання. Серед причин безробіття економічно активного населення віком 15–70 років домінуючим є економічний чинник: питома вага кількості безробітних громадян, вивільнених з економічних причин, у загальній їх кількості набуває сталої тенденції до зростання. У 2016 році відбулося зростання, порівняно з 2015 роком, кількості економічно неактивного населення працездатного віку – майже на 119 тис. осіб, або на 1,7 відсотка, яка становила понад 7 млн. осіб, або 64,4 відсотка кількості економічно неактивного населення віком 15–70 років. Це свідчить, зокрема, про збільшення кількості громадян працездатного віку серед економічно неактивного населення, які зневірилися у можливості знайти роботу та не знають де і як її шукати або вважають, що для них немає підходящої роботи.

Починаючи з 2010 року, до 2015 року включно спостерігалась стала тенденція щодо зменшення потреби роботодавців у працівниках, а отже, збільшення навантаження зареєстрованих безробітних громадян на одне вільне робоче місце (посаду), що призводило до поглиблення диспропорції між попитом на роботу силу та її пропозицією. Так, у 2015 році попит на роботу силу зменшився, порівняно з 2010 роком, на 56,9 відсотка, тоді як пропозиція робочої сили зменшилась на 6,4 відсотка. Як наслідок, навантаження зареєстрованих безробітних громадян на одне вільне робоче місце (посаду) збільшилося з 9 осіб у 2010 році до 19 осіб у 2015 році. У 2016 році потреба роботодавців у робочій силі, навпаки, збільшилась при одночасному зменшенні її пропозиції. В результаті навантаження зареєстрованих безробітних громадян на одне вільне робоче місце (посаду) зменшилось до 11 осіб і досягло рівня 2013 року. Незважаючи на це, диспропорція між попитом на роботу силу та її пропозицією залишається значною [2].

Наявність структурної диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили – за професійними групами працівників, видами економічної діяльності та у регіональному розрізі, – а також незадовільні якісні характеристики вільних робочих місць (посад) за умовами та оплатою праці є чинниками, що не приваблюють кваліфікованих працівників до роботи на таких робочих місцях, а отже, обмежують можливості працевлаштування безробітних громадян та задоволення потреби роботодавців у працівниках.

З іншого боку, роботодавців не влаштовує значна кількість безробітних громадян унаслідок особливих вимог виробництва до рівня кваліфікації та досвіду роботи працівників, а вирішення проблеми укомплектування вільних робочих місць (посад) висококваліфікованими працівниками ускладнюється через незадовільні якісні характеристики значної кількості цих робочих місць (посад). Професійно - кваліфікаційний дисбаланс робочої сили на ринку праці спричинено, зокрема, відсутністю повноцінної системи моніторингу і прогнозування попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі для планування професійної підготовки кадрів. Одним із його наслідків є незадовільна ситуація в країні із забезпеченням національної економіки кваліфікованими кадрами. Серед інших причин незадовільної ситуації із забезпеченням економіки кваліфікованими кадрами – недосконалість системи професійної орієнтації населення, низька престижність робітничих професій, неефективна державна політика стимулювання молоді до оволодіння цими професіями.

Незадовільним залишається стан надання соціальних послуг населенню державною службою зайнятості, що пов'язано передусім як із соціально - економічною кризою в країні, так і певним чином із діяльністю цієї служби та недоліками в її реформуванні. З огляду на це, одним із пріоритетних завдань державного регулювання зайнятості населення має бути

посилення ролі державної служби зайнятості у здійсненні заходів активної політики сприяння зайнятості населення шляхом реформування її діяльності.

В останні роки спостерігається зменшення середньооблікової кількості штатних працівників, що зумовлено як демографічним чинником, так і суттєвим погіршенням соціально-економічної ситуації в країні, наслідком чого, зокрема, є втрата працівниками своєї роботи. Інтенсивним є рух робочої сили на підприємствах. Так, в окремих видах економічної діяльності протягом останніх років сумарна кількість працівників, прийнятих на роботу і звільнених з роботи упродовж року, перевищувала середньооблікову кількість штатних працівників або була близькою до неї. Це свідчить про високий рівень мобільності робочої сили на ринку праці, а отже, про його негативний вплив на формування динаміки зайнятості населення. Спостерігається неефективне використання робочого часу штатними працівниками, яке зумовлене, зокрема, їх вимушеною неповною зайнятістю – у зв'язку з перебуванням у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) та переведенням з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). Внаслідок дії цього та інших чинників значними є втрати штатними працівниками робочого часу. Хоча в 2016 році й відбулося зменшення, порівняно з 2013 роком, втрат робочого часу штатними працівниками внаслідок перебування їх у відпустці без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), однак втрати ними робочого часу внаслідок переведення з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) у середньому за рік зросли на 2,5 відсотка.

Важливим чинником використання робочої сили є оплата її праці. В 2016 році середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника зросла, порівняно з 2015 роком, на 23,6 відсотка і становила 5183 грн., у тому числі в чоловіків – на 23,8 відсотка і становила 6001 грн., у жінок – на 23,4 відсотка і становила 4480 грн. Темпи зростання заробітної плати в означеному році перевищили темпи її зростання у попередні роки, що є позитивною ознакою. Разом з тим, в оплаті праці штатних працівників у 2016 році, як і в попередні роки, мали місце певні недоліки. Так, роботодавцями не завжди дотримуються вимоги законодавства щодо залежності розміру заробітної плати працівників від їхнього професійно-кваліфікаційного рівня. Поширена практика ігнорування з боку роботодавців взаємозв'язку між трудовим вкладом і заробітною платою працівників, наслідком чого є низька ефективність праці, а отже, невисокий рівень її оплати. Серед працівників проявляється суттєва нерівність у розмірах заробітної плати жінок і чоловіків – як у цілому по країні, так і в переважній більшості видів економічної діяльності. Причому в останні роки спостерігається тенденція щодо збільшення гендерної нерівності в оплаті праці. Так, у 2016 році середньомісячна заробітна плата жінок була на 1521 грн., або на 25,4 відсотка меншою, ніж у чоловіків, тоді як у 2013 році – меншою на 862 грн., або на 23,1 відсотка (у 2015 році – на 1217 грн., або на 25,1 відсотка).

Незважаючи на зменшення заборгованості працівникам із заробітної плати в 2016 році, загальна її сума залишається значною, що негативно впливає на життєвий рівень працівників. Обсяг несплаченої заробітної плати на початок січня 2017 року становив 3,4 відсотка фонду оплати праці, нарахованого за грудень 2016 року [3]. Існує невідповідність системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів сучасним вимогам соціально-економічного розвитку країни, яка полягає у неадекватності обсягів, структури і форм професійного навчання кадрів потребам національного ринку праці, низькій мотивації роботодавців у підвищенні професійного рівня і конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та недооцінці відповідними владними структурами важливості і значимості розвитку трудового потенціалу для потреб соціально-економічного розвитку країни.

Потребують поліпшення якісні характеристики робочих місць за умовами, оплатою праці та професійним рівнем працівників. Наявність на робочих місцях незадовільних умов праці та низькі розміри заробітної плати у значної кількості працівників, відсутність внаслідок цих та інших виробничих чинників мотивації у підвищенні якості робочої сили, зростання обсягів вимушеної неповної зайнятості, інші проблеми соціально-економічного

розвитку країни спричиняють значні обсяги валового обороту робочої сили на підприємствах. Це в кінцевому підсумку призводить до зростання безробіття, зниження продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняного виробництва і зумовлює формування внутрішніх та зовнішніх міграційних потоків робочої сили з метою пошуку привабливої роботи. Недосконалість механізмів державного регулювання трудової міграції проявляється передусім у відсутності системи моніторингу міграційних потоків робочої сили для всебічної оцінки стану її внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень та виявлення існуючих у сфері трудової міграції проблем.

Низькою є вартість вітчизняної робочої сили (витрати на її утримання), а сама вона – одним із найдешевших товарів у Європі. Так, у 2014 році (вибіркові обстеження підприємств щодо утримання робочої сили проводяться Державною службою статистики України один раз на чотири роки, останнє таке обстеження проводилось у 2014 році) в структурі витрат на виробництво продукції (товарів, послуг) витрати на утримання робочої сили – сумарні витрати на оплату праці та соціальні заходи – були в 4 рази меншими, ніж матеріальні витрати та витрати на оплату послуг, використаних у виробництві. Витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день, в Україні становили 2,2 євро за годину і були найменшими у порівнянні з країнами Євросоюзу (наприклад, у 18,3 разу меншими, ніж подібний показник у Данії та в 1,7 разу – ніж у Болгарії) [4]. Отже, фактичні витрати на утримання вітчизняної робочої сили є недостатніми для її розширеного відтворення. Це негативно позначається на економічній активності працездатного населення та мотивації працівників у підвищенні своєї кваліфікації, не сприяє росту їхнього професійного рівня та підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці і є однією з основних причин відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон.

Крім зазначених вище проблем, в економіці та сфері зайнятості населення країни існують також, зокрема, такі проблеми:

- відсутня належна (ефективна) державна підтримка розвитку пріоритетних галузей економіки, малого і середнього підприємництва, модернізації виробництва внаслідок існування значних масштабів корупції в усіх сферах життя країни, діяльності монопольно-олігархічного крупного бізнесу, наявності складних дозвільних процедур та адміністративних бар'єрів у сфері господарської діяльності, недосконалості, зокрема, інвестиційної політики держави;

- спостерігається тенденція щодо зменшення кількості працівників, зайнятих у високотехнологічних і наукомістких видах діяльності, головним чином у зв'язку з відсутністю належної державної підтримки розвитку цих видів діяльності;

- погіршується ситуація із працевлаштуванням соціально вразливих верств населення (молоді, жінок, осіб з інвалідністю, колишніх військовослужбовців тощо), що свідчить про відсутність належного забезпечення державою реалізації їхнього конституційного права на працю;

- значної гостроти набувають проблеми працевлаштування громадян, що переселяються з конфліктних регіонів в інші регіони країни, на новому місці їх проживання, а також трудової реабілітації та зайнятості демобілізованих учасників бойових дій на південному сході України.

- зберігається практика застосування вибіркового підходу при вирішенні питань прийняття та звільнення з роботи працівників залежно від їхньої статі, віку, стану здоров'я, що є порушенням законодавства в частині недопущення проявів дискримінації у сфері зайнятості населення;

- мають місце також інші порушення законодавства про працю та про зайнятість населення, що є наслідком, зокрема, недостатньої роботи щодо забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівників.

1.3. Основні напрями реалізації та пріоритетні завдання державної політики у сфері зайнятості населення

Подолання існуючих проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення пов'язане із здійсненням комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення. Розроблений НДІ праці і зайнятості населення комплексний план заходів щодо державного регулювання зайнятості населення на період до 2020 року спрямований на виконання пріоритетних завдань державної політики у сфері зайнятості населення за такими основними напрямками її реалізації:

1) розширення сфери застосування праці на основі інноваційно-інвестиційного розвитку економіки та створення нових робочих місць, сприяння розвитку підприємницької ініціативи громадян, застосування нестандартних форм зайнятості та забезпечення реалізації прав і гарантій зайнятості соціально вразливих верств населення шляхом:

- забезпечення державної підтримки розвитку пріоритетних галузей економіки на інноваційно-інвестиційній основі, а також виробничої, транспортної і соціальної інфраструктури сільських та депресивних територій;

- модернізації виробництва, впровадження інноваційних технологій для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняної продукції, створення та розвитку кластерних промислів, розбудови мережі індустріальних (промислових) парків як «точок економічного зростання»;

- створення умов для підвищення економічної активності населення шляхом сприяння розвитку підприємницької ініціативи громадян та економічного стимулювання заінтересованості суб'єктів господарювання у створенні нових робочих місць;

- сприяння застосуванню нестандартних форм зайнятості населення шляхом удосконалення правових засад регулювання соціально-трудових відносин між працівниками і роботодавцями;

- удосконалення правових та економічних механізмів сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (зокрема: молоді, одиноких батьків з дітьми, людей з інвалідністю, осіб віком понад 45 років, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій в зоні АТО);

2) посилення мотивації до формальної (легальної) зайнятості, запобігання неформальній (нелегальній) зайнятості населення та зменшення її обсягів шляхом:

- удосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання відносин у сфері зайнятості населення (виробничих, трудових, соціальних), а також механізму застосування праці іноземців в Україні;

- підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та про зайнятість населення з метою забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівників;

- проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних виробничих та соціально-трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників;

3) поліпшення роботи щодо запобігання настанню безробіття та надання суб'єктами господарювання послуг із посередництва у сфері працевлаштування шляхом:

- удосконалення засад державного регулювання національного ринку праці, механізмів профілактики настання страхових випадків у працівників та запобігання їхньому безробіттю;

- поглиблення співпраці між державною службою зайнятості і виконавцями державних (регіональних) цільових програм та інвестиційних проектів, забезпечення проведення моніторингу створення робочих місць за результатами реалізації цих програм та інвестиційних проектів з метою працевлаштування незайнятого населення на створених робочих місцях;

- удосконалення правових засад регулювання діяльності суб'єктів господарювання, пов'язаної з наданням послуг із посередництва у сфері працевлаштування, з метою

забезпечення надання таких послуг відповідно до вимог законодавства та недопущення порушення прав і гарантій громадян, що користуються зазначеними послугами;

- здійснення реформування державної служби зайнятості в контексті сучасних вимог соціально-економічного розвитку країни та з урахуванням положень Конвенції МОП №88 про організацію служби зайнятості з метою посилення її ролі в реалізації державної політики зайнятості населення;

4) покращення використання робочої сили та підвищення її якості як основи для посилення мотивації до праці та зростання зайнятості населення шляхом:

- подолання наслідків структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією на основі проведення моніторингу і прогнозування попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі для планування роботи з професійної орієнтації населення та його професійного навчання з метою задоволення потреб розвитку економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах;

- зменшення валового обороту робочої сили на підприємствах, обсягів вимушеної неповної зайнятості працівників та сприяння стабільності трудових колективів на основі поліпшення якісних характеристик робочих місць;

- удосконалення механізмів регулювання оплати праці та захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати у повному розмірі з метою недопущення зниження рівня життя працівників і членів їхніх сімей;

- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили відповідно до сучасних вимог соціально-економічного розвитку країни;

- удосконалення організаційно-правових та економічних засад державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили на основі проведення моніторингу та оцінки стану її міграційних потоків, сприяння мобільності робочої сили, реінтеграції у суспільство трудових мігрантів та внутрішньо переміщених осіб;

- підвищення вартості вітчизняної робочої сили з метою забезпечення її розширеного відтворення, підвищення економічної активності та конкурентоспроможності як на національному ринку праці, так і на ринках праці країн Євросоюзу та інших країн світу;

- поліпшення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин шляхом поглиблення співпраці сторін соціального діалогу з метою реалізації конституційних прав і гарантій працівників.

У разі прийняття та забезпечення виконання постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на період до 2020 року» очікується, що в 2020 році кількість зайнятого населення віком 15–70 років збільшиться до 16,7 – 16,4 млн. осіб, рівень зайнятості підвищиться до 59,2 – 58,6 відсотка; кількість безробітного населення зазначеної вікової групи зменшиться до 1,53 – 1,59 млн. осіб, а рівень його безробіття, визначений за методологією МОП, знизиться до 8,4 – 8,8 відсотка економічно активного населення віком 15–70 років[5].

Вжиття заходів із розв'язання проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення дасть можливість створити умови, зокрема, для:

- розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць і на цій основі збільшення кількості громадян, зайнятих економічною діяльністю, та зменшення кількості безробітного населення;

- зменшення масштабів тіньової економіки та обсягів неформальної (нелегальної) зайнятості населення;

- подолання (пом'якшення) наслідків структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією;

- поліпшення якісних характеристик робочих місць за умовами та оплатою праці як основи для зменшення обсягів вимушеної неповної зайнятості працівників та забезпечення стабільності трудових колективів;

- посилення профілактики настання страхових випадків у працівників та запобігання їхньому безробіттю;

- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили;
- забезпечення державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили та сприяння її мобільності на ринку праці;
- підвищення вартості вітчизняної робочої сили для забезпечення її розширеного відтворення, економічної активності та запобігання відтоку за кордон;
- посилення ролі державної служби зайнятості в реалізації державної політики зайнятості населення.

Таким чином, реалізація основних засад соціально-економічної політики держави має забезпечити комплексний підхід щодо розв'язання проблем у сфері зайнятості населення, зокрема, шляхом координації зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, вдосконалення механізмів державного регулювання всіх сфер економіки. Економічні можливості забезпечення зростання зайнятості населення залежать передусім від ефективності реалізації державною соціально-економічної політики.

За умови ефективного державного регулювання процесів соціально-економічного розвитку країни можливо забезпечити зростання зайнятості населення та зменшення його безробіття, подолання (зменшення) професійно-кваліфікаційних диспропорцій між пропозицією робочої сили і попитом на неї, поліпшення якісних характеристик робочих місць та використання робочої сили, посилення її конкурентоспроможності як на національному ринку праці, так і на ринках праці європейських та інших країн світу.

Слід зазначити, що показники економічної активності населення – зайнятості та безробіття – перебувають у постійному взаємозв'язку та взаємозалежності з показниками, що характеризують загальний стан економіки, зокрема з обсягами інвестицій, динамікою виробництва, доходів, податків тощо. Отже, стан зайнятості населення визначається економічною ситуацією: чим більше створюється робочих місць і чим більше вони відповідають пропозиції робочої сили, тим кращі перспективи для зростання зайнятості та зменшення безробіття населення країни. В умовах проведення в країні соціально-економічних реформ нагальною потребою є прийняття відповідного урядового рішення для визначення основних напрямів реалізації та пріоритетних завдань державної політики у сфері зайнятості населення, а також затвердження комплексного плану заходів щодо державного регулювання зайнятості населення на середньостроковий період. Прийняття та забезпечення реалізації такого урядового рішення сприятиме поліпшенню ситуації у сфері зайнятості населення.

Перелік використаних джерел

1. Закон України “Про освіту» від 05.09.2017 № 2145- 19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.10.2017).
2. Рекомендация № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (Женева, 17 июня 2004 года). [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532/print1453284843062917 (дата звернення: 9.10.2017).
3. Рекомендация щодо професійного навчання №117. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (дата звернення: 9.10.2017).
4. Р. Колишко. Огляд практик реалізації навчання на робочому місці в Україні (проект). Червень 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.04_WBL_report/WBL_report_Ukr-5.doc (дата звернення: 10.10.2017).
5. Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти-ВАПП. Новини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vapp.in.ua/News.html> (дата звернення: 10.10.2017).

Розділ 2. Оцінка відповідності національного законодавства окремим міжнародним документам у сфері зайнятості населення та пропозиції щодо їх імплементації

Перспективним завданням України в рамках міждержавної співпраці з країнами Європейського союзу є удосконалення національного законодавства та практики у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей та приведення його у відповідність до стандартів ЄС. Це зазначено у положеннях Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (стаття 424, глава 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»). Крім того, з 1 січня 2016 р. розпочалося тимчасове застосування торговельної частини Угоди про асоціацію між Україною та Євросоюзом. В цілому, це сприятиме захисту прав найманих працівників, покращенню соціального включення населення до складу економічно активного населення, зниженню соціальної напруги в суспільстві. На виконання цих положень, а також з метою наближення національного законодавства до міжнародних норм Урядом передбачено відповідні заходи та строки їх реалізації, зокрема:

- затверджено План заходів з імплементації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, на 2014-2017 роки [1], де розглядаються питання щодо розроблення, прийняття та впровадження нормативно-правових актів з метою імплементації положень: Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення (пункт 403); Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного відношення незалежно від расової чи етнічної належності (пункт 408); Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності (пункт 409); Затверджено План заходів щодо забезпечення виконання положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) на 2015-2019 роки [2], де розглядаються питання вивчення можливості та розробки пропозицій щодо ратифікації та імплементації таких міжнародних документів, зокрема: Конвенції Міжнародної організації праці № 97 про працівників-мігрантів (переглянутої, 1949 рік) (пункт 3, абзац 3); Конвенції Міжнародної організації праці № 181 про приватні агентства зайнятості (пункт 8, абзац 4); Директиви Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (пункт 9, абзац 1).

Вищезазначене підтверджує необхідність здійснення оцінки національного законодавства у сфері зайнятості і професійного навчання та визначення готовності до ратифікації / імплементації в Україні окремих міжнародних документів (Конвенцій МОП, Директив Європейського Парламенту та Ради), а також розроблення відповідних пропозицій щодо удосконалення національного законодавства з урахуванням міжнародних норм у цій сфері, що сприятиме наближенню національного законодавства та практики його застосування до європейських норм. Для цього, в рамках наукового дослідження було проведено порівняльний аналіз та оцінювання відповідності національного законодавства положенням вищезазначених міжнародних актів. Нижче представлено результати проведеного дослідження за окремими напрямками[3].

2.1. Конвенція МОП № 181 про приватні агентства зайнятості (1997 р.)

Конвенція МОП №181 про приватні агентства зайнятості 1997 року (далі – Конвенція МОП №181) регулює діяльність приватних агенцій, які надають послуги із працевлаштування з метою захисту трудових прав працівників, а також створення умов для гнучкості у функціонуванні ринку праці та збільшення кількості зайнятих осіб.

Відповідно до положень Конвенції МОП №181 до приватних агентств зайнятості відносяться фізичні чи юридичні особи, що надають як посередницькі послуги у сфері підбору пропозицій та заяв із працевлаштування, так і послуги у якості роботодавця щодо найму працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні (що у Конвенції МОП №181 позначається як «підприємство-користувач»), приймаючи на себе багато прав і обов'язків наймача, а також інші послуги, визначені на національному рівні. Конвенція МОП №181 розмежовує зобов'язання підприємств-користувачів і агентств зайнятості й визначає загальні правила регулювання відносин між ними та працівником. В Україні правові засади діяльності приватних агентств регулюються Законом України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р., який враховує більшість положень Конвенції МОП №181. Згідно цього закону регулюється діяльність суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, які можна характеризувати як приватні агентства зайнятості, визначені за Конвенцією МОП №181. Загалом, більшість вимог Конвенції МОП №181 повністю відображені у діючому національному законодавстві, яке спрямовано на захист трудових прав працівників та передбачає ряд заходів стосовно їх захисту у процесі працевлаштування. Однак, у національному законодавстві України, яке регулює діяльність приватних агентств зайнятості, залишається ще багато суперечливих та слабких місць, що потребують доопрацювання та подальшого усунення. У результаті проведеного порівняльного аналізу відповідності законодавства України положенням Конвенції МОП №181, здійснено оцінку ступеню врахування відповідних положень даної Конвенції у законодавстві України, результати якої містяться у таблиці, яка наведена нижче (табл. 2.1.1).

Таблиця 2.1.1

Оцінка ступеню врахування у законодавстві України положень Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості (1997 р.).*

Положення Конвенції, які <u>враховані повністю</u> у законодавстві України	Положення Конвенції, які <u>частково враховані</u> у законодавстві України або/чи законодавство України їм <u>не суперечить</u>	Положення Конвенції, які <u>не враховані</u> у законодавстві України
стаття 2 п.3	стаття 1 п.1 (a, b, c)	стаття 3 п.2
стаття 3 п.1	стаття 2 п.4	стаття 6
стаття 4	стаття 5 п.2	стаття 7
стаття 5 п.1	стаття 8 п.1	
стаття 8 п.2	стаття 10	
стаття 9	стаття 11 (a, e, f, h, i)	
стаття 11(b, c, d, g)	стаття 12 (a, e, f, h, g, i)	
стаття 12 (b,c,d)		
стаття 13 п.1, п.2 (a,b), п.3 (a, b), п.4		

Примітка: *- стаття 1 п.2, п.3, стаття 2 п.1,п.2, п.5, стаття 7 п.3 та статті 14-24 не потребують відображення, оскільки містять або уточнюючі положення, або юридичні чи технічні аспекти.

Джерело: складено на основі порівняльного аналізу відповідності законодавства України положенням Конвенції МОП №181.

Отже, національне законодавство потребує внесення відповідних змін, оскільки **частково враховує вимоги за наступними положеннями Конвенції МОП №181:**

- **Ст. 1 п.1 Конвенції МОП № 181** стосується визначення терміну «приватне агентство зайнятості» та містить перелік послуг, які ними надаються на ринку праці. Законом України «Про зайнятість населення» (ст.1 п.22) визначено термін «суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні», що відповідає терміну «приватне агентство зайнятості». Однак, ст.36 «Діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні» п.2 Закону України «Про зайнятість населення», де надається деталізація послуг з посередництва у працевлаштуванні не включає послуги щодо найму працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця у перелік послуг з посередництва у працевлаштуванні, що не відповідає п.(b) статті 1 Конвенції МОП №181. Враховуючи зазначене, для виконання умов Конвенції

необхідно доповнити зміст ст.36 п.2 Закону України «Про зайнятість населення» щодо відповідного розширення переліку послуг з посередництва у працевлаштуванні.

- **Ст. 2 п.4 Конвенції МОП № 181** (щодо проведення консультацій з найбільш представницькими організаціями зацікавлених роботодавців і працівників для визначення заборони діяльності приватних агентств зайнятості щодо окремих категорій працівників, а також для виключення, за певних обставин, працівників з деяких галузей економіки зі сфери застосування цієї Конвенції) – на даний час в Україні діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні не обмежена певними категоріями працівників чи галузями економіки стосовно надання однієї чи декількох послуг. Механізм залучення представницьких організацій зацікавлених роботодавців і працівників до консультацій стосовно зазначених питань національним законодавством не встановлений. Зважаючи на це, з метою гармонізації національного законодавства з нормами Конвенції МОП №181 доцільно включити положення, які б визначали необхідність залучення найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для проведення консультацій з питань діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні відповідно до ст. 2 п.4 Конвенції МОП № 181.

- **Ст. 5 п.2 Конвенції МОП № 181** стосується запобігання застосування статті 5 п.1 таким чином, щоб позбавити приватні агентства зайнятості можливості надавати особливі послуги чи здійснювати спеціально орієнтовані програми, створені з метою надання допомоги найбільш незахищеним працівникам у процесі пошуку роботи. Таких положень національне законодавство не містить. Водночас у національному законодавстві не виявлено обмежень щодо позбавлення приватних агентств зайнятості можливості надавати особливі послуги чи здійснювати спеціально орієнтовані програми, створені з метою надання допомоги найбільш незахищеним працівникам у процесі пошуку роботи.

- **Ст.8 п.1 Конвенції МОП №181** (щодо захисту працівників-мігрантів від поганого поводження, а також застосування різних санкцій, у тому числі заборони тих приватних агентств зайнятості, які займаються шахрайськими операціями і зловживаннями) – у національному законодавстві не передбачено окремих норм щодо надання відповідного захисту та запобігання поганого поводження з працівниками-мігрантами, найнятими чи працевлаштованими на території України приватними агентствами зайнятості. У той же час, національне законодавство передбачає захист та запобігання поганого поводження з усіма працівниками. У цьому аспекті на іноземців, які на законних підставах перебувають на території України на період роботи в Україні також розповсюджуються ці правила. Крім того, в Україні не передбачено санкцій чи покарання, у тому числі заборони тих приватних агентств зайнятості, які займаються шахрайськими операціями і зловживаннями відповідно до п.1 ст. 8 Конвенції МОП №181.

Таким чином, для ратифікації Конвенції МОП №181 рекомендується передбачити на законодавчому рівні відповідні санкції, у тому числі заборону тих приватних агентств зайнятості, які займаються шахрайськими операціями і зловживаннями. Також, доцільно розглянути та взяти до уваги досвід країн, що успішно поєднують стримуючу політику із покарання правопорушників у сфері працевлаштування у поєднанні із певними стимулюючими заходами для законослухняних агентств.

- **Ст.10 Конвенції МОП №181** (щодо наявності відповідного апарату та процедур із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування змісту скарг, зловживань і шахрайських операцій) – у національному законодавстві хоча й передбачено право на оскарження, однак не міститься конкретних положень щодо наявності відповідного апарату та процедур із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи приватних агентств зайнятості. Так, ст. 13 Закону України «Про зайнятість населення» закріплено «право кожного на оскарження рішень, дій або бездіяльності ... підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману

працю, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства» [4]. Крім того, право на оскарження в Україні регулюється нормами корпоративного (господарського) та трудового права. Зокрема, відповідно до ст. 224 КЗпП «обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів визначається комісія по трудових спорах» [5]. Однак цей орган, через свою неактуальність та неефективність у сучасних умовах не діє. Крім того, будь-який працівник має право звернутися безпосередньо до суду згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя», якою передбачено, що «суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку» [6]. Водночас у національному законодавстві не міститься положень щодо наявності відповідного апарату та процедур із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи саме приватних агентств зайнятості. Отже, в Україні має бути створений орган із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців (які, зокрема, мають включати представників державної служби зайнятості та приватних агентств зайнятості) та працівників для розслідування скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи приватних агентств зайнятості. Враховуючи зазначене, запропоновано розробити відповідні положення у Законі України «Про зайнятість населення» щодо механізму залучення найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування змісту скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

- Ст. 12 (пункти а, е, f, h, i) Конвенції МОП №181 (щодо визначення та розподілення обов'язків між приватними агентствами зайнятості, які надають послуги, та підприємствами-користувачами за відповідними напрямками). У національному законодавстві чітко не розподілені відповідні обов'язки між приватними агентствами зайнятості, які надають послуги, та підприємствами-користувачами щодо даних пунктів цієї статті. Проте, захист працівників за цими напрямками в Україні передбачається на загальних підставах, гарантується державою на підставі загальнообов'язкового державного соціального страхування чи покладений в обов'язок роботодавця. Водночас, відповідно до ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення», обов'язки визначені пп. b, c, d ст. 12 Конвенції МОП №181 покладені на суб'єктів господарювання-роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця. Для врахування умов статті 12 Конвенції МОП №181 у повному обсязі, у рамках діючого національного законодавства будь-який роботодавець зобов'язаний надавати право працівнику за напрямками, передбаченими положеннями Конвенції, а саме: а) ведення колективних переговорів, е) доступ до навчання; f) захист в сфері професійної безпеки та здоров'я; h) відшкодування у разі банкрутства та захисту вимог працівників; i) захисту материнства та допомоги по вагітності й пологах, а також пілг та видів допомоги батькам. Отже, для виконання норм статті 12 Конвенції МОП №181 у повному обсязі пропонується законодавчо закріпити вимоги щодо гарантування захисту шукачів роботи суб'єктами господарювання-роботодавцями, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця за відповідними напрямками згідно положень цієї статті. Результати проведеного дослідження засвідчують, що національне законодавство **не враховує вимоги наступних положень Конвенції МОП №181** та потребує внесення відповідних змін:

- Вимоги п.2 ст. 3 Конвенції МОП №181 (щодо положень, які регулюють діяльність приватних агентств зайнятості відповідно до системи ліцензування та сертифікації) не враховані на національному рівні, оскільки відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» підлягає ліцензуванню тільки діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном (стаття 38 п.1). Така діяльність регулюється законами України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності», «Про зовнішньоекономічну діяльність», «Про зайнятість населення» та іншими законодавчими актами України. Діяльність інших суб'єктів господарювання, які надають

послуги з посередництва у працевлаштуванні ліцензуванню та сертифікації не підлягає та юридично не врегульована, а саме:

По-перше: передбачений Законом України «Про зайнятість населення» дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця (відповідно до Постанови КМУ «Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» від 20.05.2013 № 35, що так і не набрала чинності) не має юридичної сили. У той же час, згідно із ст. 39 ч.2 Закону України «Про зайнятість населення» без дозволу діяльність суб'єктів господарювання - роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця забороняється.

По-друге: національним законодавством взагалі юридично не врегульована діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, яка не потребує отримання дозволу та не підлягає ліцензуванню. Отже, необхідно узгодити норми національного законодавства щодо отримання дозволу суб'єктами господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця та розробити систему ліцензування та сертифікації для суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні. Водночас «Керівництво для приватних агентств зайнятості», розроблене МОП, визнає можливість регулювання діяльності приватних агентств зайнятості шляхом використання найбільш прийнятнього способу, як-то реєстрація чи ліцензування (акредитація, дозвіл, інкорпорування і т.п.), сертифікація та саморегулювання, причому «ліцензування не має розглядатися як єдиний спосіб спостереження та контролю над діяльністю приватних агентств зайнятості»[7]. Відповідно до зазначеного Керівництва, «реєстрація означає, що ПАЗ реєструються в державному органі, в той час як ліцензування передбачає отримання попереднього дозволу ПАЗ до початку комерційної діяльності». Втім, у деяких країнах відбувається «плавне дерегулювання» ПАЗ, особливо там, де є сильні профспілки, що гарантують умови праці працівників за допомогою колективних договорів (Швеція, Німеччина). Саморегулювання передбачає наявність галузевих стандартів та створення авторитетних національних професійних асоціацій, які підтримують високі стандарти надання послуг через використання галузевих норм професійної практики в якості критерію прийому учасників (Канада, Бельгія). Тому, є очевидним, що у країнах з недостатньо сильним впливом профспілкових організацій на захист прав працівників та у яких відсутні асоціації приватних агентств зайнятості, саморегулювання не здатне відігравати роль інструменту захисту прав працівників, попередження зловживань та покарання порушників. Враховуючи зазначене, національне законодавство щодо діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні, не відповідає вимогам Конвенції, оскільки не потребує отримання дозволу, тобто не підлягає державному регулюванню. Крім того, через неузгодженість законодавчих положень щодо видачі дозволу, діяльність суб'єктів господарювання-роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, на теперішній час немає законних підстав.

- **Норми ст. 6 Конвенції МОП №181** (щодо обробки персональних даних) не відображені повністю в законодавстві України, оскільки національним законодавством не закріплено гарантії секретності цих даних та не вимагається обмеження питаннями щодо кваліфікації та професійного досвіду зацікавлених працівників.

- **Вимоги п.1 ст. 7 Конвенції МОП №181** (щодо відсутності стягнення плати за послуги приватних агентств зайнятості) не враховані на національному рівні, оскільки відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» забороняється стягувати плату з працівника за посередницькі послуги з працевлаштування тільки суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в середині країни (стаття 37 п.2 зазначеного закону). За послуги з працевлаштування суб'єктам господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном отримувати плату від шукачів

роботи не забороняється (п. 2 статті 38 зазначеного закону). Щодо послуг з працевлаштування, які надаються суб'єктами господарювання - роботодавцями, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця нормативних положень щодо плати за послуги Законом України «Про зайнятість населення» не передбачено.

Необхідно врахувати, що відповідно до вищезазначеного «Керівництва для приватних агентств зайнятості (далі ПАЗ)» МОП, стягнення плати з працівників заборонено у всіх країнах ЄС-15. Крім того, Кодекс практики Міжнародної конфедерації приватних агентств зайнятості (Ciett) прямо забороняє стягування плати з працівників. Інші країни, зокрема країни, що мають значну кількість агентств працевлаштування за кордоном, або зробили вибір на користь обмеження стягнення оплати з певних категорій працівників, або регулюють суму стягнутих зборів[8]. Враховуючи зазначене, слід взяти до уваги, що наявність плати за послуги з працевлаштування може бути обумовлено високою вартістю оформлення відповідної документації для роботи закордоном, послуг із оформлення віз, сприяння проходженню кваліфікаційних іспитів, медичного огляду, придбання авіаквитків тощо. Оплата таких витрат може здійснюватися саме в інтересах працівника. Отже, на наше переконання доцільно в зазначеному законі відокремити послуги з працевлаштування від тих послуг, за які дозволяється стягувати плату. Щодо суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, для приведення національних норм у відповідність вимогам зазначеної Конвенції необхідно законодавчо закріпити положення у Законі України «Про зайнятість населення» стосовно заборони отримувати від осіб, яким надані такі послуги, плату (гонорари, комісійні та інші винагороди) такими суб'єктами господарювання.

- Щодо п.2 статті 7 Конвенції МОП №181 (стосовно встановленого переліку послуг, які надаються приватними агентствами зайнятості) в Україні не передбачено певних категорій працівників, а також встановленого переліку послуг, які надаються приватними агентствами зайнятості за плату, тому дане положення не враховано в національному законодавстві. Проведений аналіз засвідчує, що Україна ще не готова до ратифікації Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості, оскільки не виконує основні вимоги зазначеної Конвенції щодо обробки персональних даних, створення системи ліцензування та сертифікації, заборони стягнення плати за послуги з працевлаштування з шукачів роботи, а також відсутності відповідного апарату та процедур із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування змісту скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

2.2. Конвенція МОП №97 про працівників - мігрантів (переглянутої 1949 р.)

Серед правових документів, що регулюють питання трудової міграції вагоме місце займає Конвенція МОП №97 про працівників-мігрантів (далі – Конвенція МОП №97), яка була прийнята у 1939 р., і переглянута у 1949 р. Норми Конвенції МОП №97 акцентують увагу на питаннях прийому на роботу мігрантів і їхніх умов праці. Держава, яка долучається до її виконання як член МОП, зобов'язується надавати без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі іммігрантам, які законно проживають на його території, умови не менш сприятливі, ніж ті, якими користуються його власні громадяни щодо таких питань, як заробітна плата, робочий час, час відпочинку і т.д. Загалом, Конвенція МОП №97 охоплює питання, що стосуються всього процесу міграції, включаючи еміграцію, імміграцію та транзит, і застосовується до осіб, які мігрують з однієї країни в іншу з метою працевлаштування в якості найманих працівників. Однак, сфера дії даної Конвенції не поширюється, на моряків, прикордонних працівників та осіб вільних професій і акторів, які в'їхали на короткий строк на територію іншої країни. Особливість вітчизняної міграційної ситуації та міграційної політики полягає у тому, що Україна виступає одночасно країною

походження, призначення і транзиту мігрантів. Це спричиняє, з одного боку, численні проблеми, а з другого - відкриває нові можливості, пов'язані з міграцією. Тому, питання правового регулювання трудової діяльності працівників-мігрантів українським та міжнародним законодавством відіграють особливе значення. Відповідно, адаптація міжнародно-правових стандартів у сфері праці трудящих-мігрантів до норм вітчизняного законодавства є вкрай актуальною. У результаті проведеного порівняльного аналізу відповідності законодавства України положенням Конвенції МОП №97 здійснено оцінку ступеню врахування у законодавстві України відповідного положення згаданої Конвенції за кожною статтею, що наведено нижче у зведеній таблиці (табл. 2.2.1).

Таблиця 2.2.1

Оцінка ступеню врахування у законодавстві України положень Конвенції МОП №97 про працівників-мігрантів (переглянута 1949 р.)*

Положення Конвенції, які <u>враховані повністю</u> у законодавстві України	Положення Конвенції, які <u>частково враховані</u> у законодавстві України або/чи законодавство України їм <u>не суперечить</u>	Положення Конвенції, які <u>не враховані</u> у законодавстві України
п. c) статті 1	п. а) статті 1	п. а) статті 2 додатку I
стаття 2	п. b) статті 1	стаття 6 додатку I
п. 1 а i) статті 6	стаття 3	п. а) статті 2 додатку II
п. 1 а ii) статті 6	стаття 4	стаття 7 додатку II
п. 1 b) статті 6	п. а) статті 5	стаття 9 додатку II
п. 1 b i) статті 6	п. b) статті 5	п. 3 ст. 12 додатку II
п. 1 c) статті 6	п. 1 а i) статті 6	
п. 1 d) статті 6	п. 1 а iii) статті 6	
п. 1 статті 7	п. 1 b) статті 6	
п. 2 статті 7	п. 1 b ii) статті 6	
стаття 8	п. 1 d) статті 6	
стаття 9	п. b) статті 2 додатку I	
стаття 10	п. c) статті 2 додатку I	
п. 1. статті 11	п.1 статті 3 додатку I	
п. 3 b) статті 3 додатку I	п.2 а) статті 3 додатку I	
п. 4 статті 3 додатку I	п.2 b) статті 3 додатку I	
п. 5 статті 3 додатку I	п.2 c) статті 3 додатку I	
п. 1 статті 5 додатку I	п. 3 а) статті 3 додатку I	
п. 1 а) статті 5 додатку I	стаття 4 додатку I	
п. 1 b) статті 5 додатку I	п. b) статті 2 додатку II	
п. 1 c) статті 5 додатку I	п. c) статті 2 додатку II	
п. 2 статті 5 додатку I	п. 1 статті 3 додатку II	
п. 3 статті 5 додатку I	п.2 а) статті 3 додатку II	
п. 1 статті 7 додатку I	п.2 b) статті 3 додатку II	
п. 2 статті 7 додатку I	п.2 c) статті 3 додатку II	
стаття 8 додатку I	п. 3 а) статті 3 додатку II	
п. 3 b), статті 3 додатку II	стаття 4 додатку II	
п. 4 а) статті 3 додатку II	стаття 5 додатку II	
п. 4 b) статті 3 додатку II	п. 1 c) статті 6 додатку II	
п. 5 статті 3 додатку II	п. 2 статті 6 додатку II	
п. 6 статті 3 додатку II	стаття 8 додатку II	
п. 7 статті 3 додатку II	стаття 9 додатку II	
п. 1 а) статті 6 додатку II	стаття 10 додатку II	
п. 1 b) статті 6 додатку II	стаття 11 додатку II	
п. 1 c) статті 6 додатку II		
п. 3 статті 6 додатку II		
п. 1 ст. 12 додатку II		
п. 2 ст. 12 додатку II		
стаття 13 додатку II		
стаття 1 додатку III		
стаття 2 додатку III		

Примітка: *- стаття 6 п.2, стаття 12, стаття 13, стаття 14, стаття 15, стаття 16, стаття 17, стаття 18, стаття 19, стаття 20, стаття 21, стаття 22, стаття 23, додаток I стаття 1, додаток II стаття 1 не потребують відображення, оскільки містять юридичні або технічні аспекти. *Джерело:* складено на основі порівняльного аналізу відповідності законодавства України положенням Конвенції МОП №97

У цілому, проведений аналіз свідчить, що переважна більшість вітчизняних законодавчих та нормативно-правових актів не суперечить положенням Конвенції МОП №97. Виявлені суперечності та невідповідності зустрічаються переважно у Додатку I та Додатку II Конвенції №97, які потенційно можуть бути враховані у діючому законодавстві шляхом внесення окремих доповнень та змін. Зокрема, **для повного врахування положень Конвенції МОП №97** у вітчизняних законодавчих та підзаконних актах, доцільно:

1) Доповнити вітчизняні законодавчі та нормативно-правові акти з питань зайнятості населення та міграції положеннями, що згадуються у **ст.7 додатку I Конвенції МОП №97** щодо:

забезпечення з боку державних служб зайнятості та/або відповідних служб з питань міграції населення безплатного надання наступних послуг працівникам-мігрантам:

- a) спрощення адміністративних формальностей;
- b) надання усних перекладачів;
- c) будь-яку потрібну допомогу в початковий період поселення мігрантів та членів їхніх сімей, яким дозволено супроводжувати їх або приєднатися до них;
- d) забезпечення добробуту в дорозі, зокрема на судні, мігрантів та членів їхніх сімей, яким дозволено супроводжувати їх або приєднатися до них.

2) Закріпити у вітчизняних законодавчих та нормативно-правових актах з питань зайнятості населення та міграції відповідальну сторону (окрім працівника-мігранта), яка нести витрати, що згадуються в положенні **ст. 9 додатку II Конвенції МОП №97**:

витрати на повернення працівника-мігранта, а також на повернення членів його сім'ї, яким було дозволено його супроводжувати або приєднатись до нього, серед яких адміністративні витрати, витрати на перевезення та утримання аж до кінцевого пункту призначення, а також витрати, пов'язані з перевезенням його домашнього майна у випадку, якщо працівник-мігрант, котрий прибув на територію з незалежних від нього причин неспроможний отримати роботу, для якої його було завербовано, або будь-яку іншу підходящу роботу.

3) У рамках угод, укладених Урядом України з Урядами інших держав щодо взаємного сприяння трудовій міграції, урегулювання міграційних потоків та працевлаштування, конкретизувати відповідні вітчизняні законодавчі та/або підзаконні акти положеннями, що згадуються у **п. 3) ст.12 додатку II Конвенції МОП №97** про:

співробітництво між компетентним органом влади території еміграції або органом, створеним за умовами міжнародного акта, з одного боку, та компетентним органом влади територій імміграції, з другого боку, в питаннях допомоги, яка надається мігрантам щодо умов їхнього найняття.

4) Доповнити Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» (Розділ III та Розділ IV) та/або інші відповідні підзаконні акти завданням щодо утворення медичної служби (або покладання на вже діючу), яка виконуватиме функції, що згадуються в положенні **п. b) ст. 5 Конвенції МОП №97** щодо:

забезпечення працівникам-мігрантам та членам їхніх сімей потрібного медичного обслуговування та добрих гігієнічних умов на час їхнього від'їзду, у дорозі та після приїзду до країни призначення.

5) Ввести термін «надомна праця» до Кодексу законів про працю України (або проекту Трудового Кодексу України, що готується до введення в дію), Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про оплату праці» (та/або до інших відповідних підзаконних актів), а також доповнити Закон України «Про відпустки» розширеним тлумаченням терміну «надомна праця» для повного врахування положення **п. 1 а і) ст. 6 Конвенції МОП №97** щодо:

зобов'язання надавати, без дискримінації за ознакою національності, раси, релігії або статі, іммігрантам умови не менш сприятливі ніж ті, якими користуються його власні громадяни щодо надомної праці.

6) Доповнити Закон України «Про зайнятість населення» (та/або інші відповідні підзаконні акти) положеннями про надання нових видів послуг з вербування та оформлення в'їзду працівникам-мігрантам державними службами зайнятості безоплатно, а також зобов'язати державні служби зайнятості надавати існуючу послугу з призначення на місце роботи працівників-мігрантів, яка зараз надається шляхом видачі дозволу на застосування праці іноземців, на безоплатній основі. Вищевикладене необхідне для повного врахування положень **ст. 4 додатку I та ст. 4 додатку II Конвенції МОП №97** щодо:

забезпечення безоплатного надання з боку державних служб зайнятості послуг пов'язаних з вербуванням, оформленням в'їзду та призначенням на роботу працівників-мігрантів.

7) Для забезпечення виконання ратифікованих Україною міжурядових угод щодо взаємного сприяння трудовій міграції, урегулювання міграційних потоків та працевлаштування передбачити у вітчизняних законодавчих та нормативно-правових актах, які підтримують систему контролю за трудовими угодами, положення:

- п. 1 с) ст.5 додатку I та п. 1 с) ст. 6 додатку II Конвенції МОП №97:

у разі самостійного працевлаштування трудовим мігрантом, зобов'язувати майбутнього роботодавця або його уповноважену особу повідомляти мігранта в письмовій формі до його від'їзду про загальні умови життя та праці, що очікують на нього на території країни імміграції.

- п. 2 ст. 5 додатку I та п. 2 ст. 6 додатку II Конвенції МОП №97:

зобов'язання повідомляти працівника-мігранта в письмовій формі до його від'їзду про рід занять, для яких він найнятий, а також про інші умови його роботи, зокрема, про гарантовану йому мінімальну заробітну плату у разі, коли екземпляр трудового договору видається працівникові-мігрантові в момент його прибуття на територію країни імміграції.

8) Доповнити Постанову КМУ «Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці» (ч. 4. пп. 9.) (та/або інші відповідні законодавчі та нормативно-правові акти з питань зайнятості населення та трудової міграції) положеннями, у яких буде визначено наступні зобов'язання Державної служби праці для повного врахування **ст. 10 додатку II Конвенції МОП №97**:

вживати відповідних заходів:

- щоб допомогти працівнику-мігрантові знайти підходящу роботу у випадку прийняття рішення про невідповідність певної роботи для працівника-мігранта та
- для утримання мігранта до призначення його на роботу або до повернення в район, де його було завербовано, або
- для його переселення в інше місце.

Проте, наразі приєднання України до Конвенції МОП №97 в умовах складної економічної ситуації в країні та враховуючи події, які відбуваються на сході держави, є недоцільною з огляду на обтяжливі фінансові зобов'язання, що Україна повинна буде виконувати у разі ратифікації цієї Конвенції. Зокрема, це обов'язки щодо безкоштовного обслуговування державними органами працівників-мігрантів з питань оформлення в'їзду та призначення на роботу, надання усних перекладачів, будь-якої потрібної допомоги в початковий період поселення мігрантів, забезпечення добробуту в дорозі, медичного обслуговування тощо. В умовах дефіциту державного бюджету України покриття відповідних витрат буде додатковим тягарем для держави. Надання безкоштовних послуг та дозволу на працевлаштування іноземним працівникам однозначно призведе до втрат Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), а також державних органів, які реалізують функції у сфері міграції.

Плата, яка сплачується роботодавцями за видачу дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, фактично є компенсацією, що стягується з роботодавця за зайняте робоче місце (посаду) іноземним працівником, на яке міг би бути працевлаштований безробітний громадянин України, кошти від якої надходять до Фонду та

спрямовуються на виплату допомоги по безробіттю, проведення активних заходів щодо сприяння зайнятості та інше. Водночас практика держав ЄС, у своїй переважній більшості забезпечує надходження до відповідних бюджетів коштів від оформлення робочих віз, дозволів на працю та посвідок на перебування. Наприклад, досвід Великобританії свідчить про те, що за оформлення відповідних дозвільних документів на працю іноземних працівників стягується збір, який, залежно від суми доходів роботодавця та категорій працівників-мігрантів, яких роботодавець має намір працевлаштовувати, може становити від 536 до 1476 фунтів стерлінгів. Необхідно відмітити архаїчність (застарілість) деяких норм Конвенції, зокрема норм щодо «вербування», які абсолютно не відповідають правовій практиці, що склалася в Україні, а також завданням та функціям державних органів України.

В умовах економічної кризи в Україні значною проблемою є забезпечення роботою власних громадян України, зокрема молоді та інших соціально-незахищених категорій громадян. Приєднання України до зазначеної Конвенції поглибить проблему щодо забезпечення роботою безробітних громадян України. Слід зауважити, що Європейська конвенція про правовий статус «трудящих - мігрантів» та Європейська соціальна хартія (переглянута), учасником яких є Україна, на належному рівні, у т.ч. згідно установленної практики держав ЄС, забезпечують захист прав працівників-мігрантів. Водночас, правовий захист українських трудящих-мігрантів забезпечується в основному двосторонніми угодами між Україною та країнами – реципієнтами української робочої сили.

Таким чином, наразі ратифікація Конвенції МОП №97 про працівників-мігрантів (переглянутої 1949 р.) є передчасною, оскільки це буде нести для держави значні ризики у сфері зайнятості та фінансові затрати. Разом з тим, приєднання України до цієї Конвенції не створить додаткових механізмів захисту трудящих-мігрантів – громадян України у країнах, які на сьогодні утримуються від участі у цій Конвенції.

2.3. Директива Ради Європи 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості

Директива 2006/54/ЄС встановлює принцип рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості як на робочому місці (умови праці, оплата праці, професійні механізми соціального забезпечення, професійне навчання, службове просування), так і під час працевлаштування. Також Директива 2006/54/ЄС зауважує, що принцип рівного ставлення до чоловіків і жінок не тотожний забороні дискримінації на підставі факту тієї чи іншої статевої належності особи. В Україні принцип рівного ставлення до чоловіків та жінок, в першу чергу, гарантовано Конституцією України (Стаття 24), яка визначає: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінок і чоловіків забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям».

Окрім того, рівність прав чоловіків та жінок в Україні встановлюється спеціальним Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків». Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних

тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Організаційно-правові засади запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей щодо реалізації прав і свобод людини та громадянина в Україні встановлюються Законом України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».

Аналіз відповідності законодавства України вимогам Директиви 2006/54/ЄС щодо забезпечення належних умов праці та зайнятості як на робочому місці, так і під час працевлаштування показав, що:

1) окремі положення Директиви 2006/54/ЄС враховані повністю в законодавчих актах України, оскільки прямо на них вказують;

2) більшість положення законодавчих актів України не суперечать положенням Директиви 2006/54/ЄС, оскільки прямо на них не вказують, але опосередковано передбачають їх виконання;

3) значна частина положень Директиви 2006/54/ЄС відображені частково в законодавчих актах України та потребують врахування;

4) окремі положення Директиви 2006/54/ЄС не відображені в законодавчих актах України та потребують врахування.

На основі проведеного порівняльного аналізу постатейної відповідності законодавства України положенням Директиви 2006/54/ЄС, здійснено оцінку ступеню врахування відповідного положення даної Директиви у законодавстві України, зведена таблиця за кожною статтею наведена нижче (табл. 2.3.1).

Таблиця 2.3.1

Оцінка ступеню врахування у законодавстві України положень Директиви 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. Щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості *

Положення Директиви 2006/54/ЄС, які <u>враховані повністю</u> у законодавстві України	Положення Директиви 2006/54/ЄС, які <u>частково враховані</u> у законодавстві України або/чи законодавство України їм <u>не суперечить</u>	Положення Директиви 2006/54/ЄС, які <u>не враховані</u> у законодавстві України
стаття 1 «Мета»	стаття 2 «Означення» п.1(a, b, d, e, f)	стаття 2 «Означення» п.1(c), п. 2
стаття 4 «Заборона дискримінації»	стаття 5 «Заборона дискримінації» (частина перша), п.(a,b,c)	стаття 8 «Винятки з матеріальної сфери дії» п.1
стаття 14 «Заборона дискримінації» п.1(a, c), п. 2	стаття 6 «Особи, до котрих застосовна дана Директива»	стаття 13 «Гнучкий пенсійний вік»
стаття 15 «Повернення з відпустки у зв'язку із материнством»	стаття 7 «Матеріальна сфера дії» п.1,2	стаття 21 «Суспільний діалог» п.2,3
стаття 18 « Компенсація або відшкодування»	стаття 8 «Винятки з матеріальної сфери дії» п.2	
стаття 19 «Тягар доказування» п.1	стаття 9 «Приклади дискримінації» п.1(a,b,c,d,e,f,g,h,i,j,k)	
стаття 21 «Суспільний діалог» п.1,4	стаття 14 «Заборона дискримінації» п.1 (частина перша), п.1(b, d)	
стаття 22 «Діалог з недержавними організаціями»	стаття 16 «Права батька та відпустка у зв'язку з усиновленням»	
стаття 23 «Узгодження»	стаття 17 «Захист прав» п.1,2	
стаття 27 «Мінімальні вимоги» п.1	стаття 20 «Установи з рівності» п.1,2	
стаття 29 «Стратегія досягнення рівності статей»		

*Примітка:** - статті 3, 10 (п.1,2), 12 (п.2,3), 19 (п.2,5), 25, 30 не потребують відображення, оскільки містять юридичні або технічні аспекти; статті 9 (п.2), 11 (a,b,c), 12 (п.1,4), 17 п.3, 19 (3,4), 24, 26, 27 п.2, 28 (п.1,2) – містять юридичні аспекти та потребують відображення за допомоги фахівців-правознавців.

Джерело: складено на основі порівняльного аналізу відповідності законодавства України положенням Директиви 2006/54/ЄС.

За результатами проведеного порівняльного аналізу та оцінювання та для відповідності національного законодавства положенням Директиви 2006/54/ЄС, запропоновано внести зміни до таких законодавчих актів України:

1. У Кодексі законів про працю України (ст.179, 181-182) доповнити положеннями щодо права на відпустку у зв'язку зі станом батька та/або усиновленням, зокрема: визначити заходи для захисту працюючих чоловіків і жінок від звільнення внаслідок користування цими правами та гарантувати, що після закінчення такої відпустки вони матимуть змогу повернутися на їхні робочі місця чи на еквівалентні посади на умовах та в обставини, що є не менш сприятливими до них, та користуватися будь-яким поліпшенням умов праці, на які вони мали би право за час їхньої відсутності (на виконання положень статті 16 Директиви 2006/54/ЄС).

2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні»: доповнити положення ст.1 щодо визначення термінів, а саме:

- «пряма дискримінація»: коли за ознакою статі до однієї особи ставляться з меншим сприянням, аніж ставляться, ставилися чи могли би ставитися до іншої особи в аналогічній ситуації (на виконання положень п.1 (а) статті 2 Директиви 2006/54/ЄС);

- визначити новий термін «переслідування», який слід розуміти як: коли небажана поведінка по відношенню до статі особи має місце з метою завдання шкоди гідності особи, створення атмосфери залякування, агресії, приниження, сорому чи образи, або призводить до таких наслідків (на виконання положень п. 1 (с) статті 2 Директиви 2006/54/ЄС);

- у визначенні терміну «дискримінація» врахувати її складові, зокрема, дискримінація включає: переслідування або сексуальне домагання, так само як і менш сприятливе ставлення через відмову чи підкорення особи до таких дій; вказівка до дискримінації осіб за ознакою статі; будь-яка форма менш сприятливого ставлення до жінки через відпустку у зв'язку з вагітністю чи материнством (на виконання положень п.2 (а), (b), (с) статті 2 Директиви 2006/54/ЄС).

3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»:

- доповнити положення ст. 7 щодо повноваження органів у сфері забезпечення рівних прав та можливостей, а саме: держава має гарантувати, що повноваження згаданих установ включатимуть на належному рівні здійснення обміну наявною інформацією з аналогічними Європейськими установами, такими як майбутній Європейський Інститут Гендерної Рівності (на виконання положень п.2 (d) статті 20 Директиви 2006/54/ЄС);

- передбачити положення щодо заохочення соціальних партнерів, а саме: заохочувати соціальних партнерів, не обмежуючи їхньої автономії, сприяти рівності між чоловіками і жінками, гнучкому графіку роботи, аби полегшити узгодження трудового і сімейного життя, укладанню, на відповідному рівні, угод, що встановлюють анти-дискримінаційні правила (на виконання положень п. 2 статті 21 Директиви 2006/54/ЄС);

- передбачити положення щодо заохочення працедавців, а саме: заохочувати працедавців планово і систематично запроваджувати рівне ставлення до чоловіків і жінок на робочих місцях, в доступі до працевлаштування, професійному навчанні та службовому просуванні (на виконання положень п.3 статті 21 Директиви 2006/54/ЄС).

4. У Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст.7) доповнити положеннями щодо прямої заборони дискримінації за ознакою статі з питань членства та участі в організації працівників та працедавців, або в іншій організації, члени якої належать до певної професії, включаючи виплати, передбачені такими організаціями (на виконання положень п.1 (d) статті 14 Директиви 2006/54/ЄС).

2.4. Пропозиції щодо імплементації окремих Директив Ради ЄС у сфері зайнятості та професійної діяльності

Розроблені пропозиції базуються на проведеному порівняльному аналізі та оцінюванні відповідності чинного законодавства та практики його застосування положенням: Директиви

Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного відношення незалежно від расової чи етнічної належності; Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.

Метою Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року, що встановлює загальні рамки рівноправного поводження у сфері зайнятості і професійної діяльності є створення умов для боротьби з дискримінацією на основі релігії або віросповідання, обмеженості фізичних можливостей, віку або сексуальної орієнтації у питаннях зайнятості та професії.

Метою Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року щодо імплементації принципу рівноправності осіб незалежно від расової або етнічної приналежності є усунення існуючої і попередження можливої дискримінації у сфері зайнятості на підставі належності особи до певної расової або етнічної групи, національної меншини.

Метою Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення є врегулювання спірних питань при масовому звільненні працівників. Директивою визначені терміни, процедури та правила звільнення.

Таким чином, за результатами проведеного аналізу по кожній із наведених Директив Ради ЄС виявлено, що в цілому нормативно-правові акти України не суперечать їх положенням. Проте, імплементація цих директив та повне врахування їх положень потребує внесення наступних змін до чинного вітчизняного законодавства:

1. Кодекс законів про працю (глава III-A, ст. 49), Закон України «Про зайнятість населення» (ст. 48) та Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 22) та пов'язані з ними підзаконні нормативно-правові акти доповнити такими положеннями щодо масового вивільнення працівників:

- роботодавець зобов'язаний у письмовій формі повідомити організацію, що представляє інтереси працівників (профспілка або інший уповноважений орган на підприємстві) про наступне масове вивільнення працівників; у повідомленні мають бути обов'язково зазначені наступні позиції: мотиви звільнення, що планується; кількість і категорії працівників, що звільнюються; середню кількість і категорії працівників; період, в який планується здійснити звільнення; критерії, що застосовувались при визначенні працівників, які звільняються, що передбачені національним законодавством чи практикою; методи обчислення будь-яких компенсаційних виплат, крім тих, що випливають з національного законодавства (на виконання положень ст. 2 Директиви 98/59/ЄС);

- роботодавець надає усю необхідну інформацію компетентному державному органу влади про усі звільнення, що плануються у порядку визначеному нормативними актами України. Копію документу роботодавець надсилає до органу, що представляє інтереси працівників (профспілка або інший уповноважений орган на підприємстві) (на виконання положень ст. 3 Директиви 98/59/ЄС);

- ввести нову статтю «Процедура проведення консультацій при масовому вивільненні працівників» такого змісту: «У разі планування здійснення роботодавцем колективного звільнення, він зобов'язаний у підходящий час (підходящим вважається час, який є зручним для сторін переговорів та не порушує норм щодо термінів попередження працівників про наступне вивільнення, введення у дію процедури вивільнення) проводити консультації з представниками працівників з метою досягнення домовленостей. Такі консультації мають принаймні охоплювати засоби та шляхи уникнення або зменшення кількості працівників, що звільнюються та до пом'якшення наслідків звільнення засобами супутньої соціальної допомоги, призначеної, зокрема, для переатестації та перекваліфікації. Домовленості мають бути виписані письмово і затверджені сторонами переговорів. Домовленості є підставою для прийняття рішення щодо подовження термінів проведення консультацій, зміни термінів вивільнення працівників, критеріїв звільнення, що не суперечать законодавству України,

чисельності вивільнюваних працівників, умов надання компенсацій тощо» (на виконання положень ст.2 Директиви 98/59/ЄС);

- після отримання документу від роботодавця про масове вивільнення працівників, що планується на відповідному підприємстві, компетентний державний орган влади зобов'язаний протягом календарного місяця сприяти вирішенню проблем, пов'язаних зі звільненням, зокрема, надавати інформацію про наявні вакансії, здійснювати консультації профорієнтаційного характеру (на виконання положень п.2 ст.4 Директиви 98/59/ЄС);

- у разі необхідності, компетентний державний орган влади має право продовжити термін на більш тривалий період; підставою для подовження терміну спільної роботи компетентного органу влади та роботодавця є Домовленість роботодавця і організації, що представляє інтереси працівників (профспілка або інший уповноважений орган на підприємстві) про подовження терміну процедури або наявність порушень при проведенні процедури вивільнення; підприємець повинен бути поінформований про продовження терміну і його мотиви до закінчення дати початкового терміну набрання чинності рішення про вивільнення працівників (чинність рішення може набрати не раніше ніж за календарний місяць до початку вивільнення) (на виконання положень п.3 ст.4 Директиви 98/59/ЄС).

2. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» доповнити або розширити такими положеннями у частині визначення термінів:

- дискримінація є порушенням принципу рівноправ'я, який означає, що не повинно бути будь-якої прямої або опосередкованої дискримінації на будь-якій підставі за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками; пряма дискримінація має місце, якщо з однією особою поводяться, поводитися або будуть поводитися гірше, ніж з іншою, в схожій ситуації, на вищевказаних умовах; опосередкована дискримінація має місце, коли очевидно нейтральна умова, критерій, або практика змусили особу певної релігійної приналежності або віросповідання, певного типу обмежень фізичних можливостей (інвалідності), певного віку або певної сексуальної орієнтації опинитися в особливо незручній ситуації, порівняно з іншими особами, якщо тільки: така умова, критерій або практика об'єктивно не виправдані законним завданням, а засоби досягнення такого завдання не є адекватними та необхідними або у тому, що стосується осіб з певним видом обмежень фізичних можливостей (інвалідності), роботодавець або будь-яка особа або організація, повинні у відповідності з національним законодавством вжити відповідних заходів з метою усунення недоліків, обумовлених цією нормою, критерієм або практикою (на виконання положень п.2 статті 2 Директиви 2000/78/ЄС та п.2 статті 2 Директиви 2000/43/ЄС);

- утиск є формою дискримінації; утиском вважається дискримінація за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, якщо має місце небажана поведінка, пов'язана з зазначеним умовами, ціллю або результатом якого є приниження гідності людини та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої ситуації (на виконання положень п. 3, 4 статті 2 Директиви 2000/78/ЄС та п. 3, 4 статті 2 Директиви 2000/43/ЄС).

3. Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» та Закон України «Про громадські об'єднання» доповнити такими положеннями:

- усі зацікавлені особи, громадські організації, профспілкові організації та об'єднання мають право на вільний безкоштовний доступ до інформації щодо дискримінації (на виконання положень ст. 12 Директиви 2000/78/ЄС).

Для імплементації вищезазначених Директив необхідно також врахувати ряд технічних та юридичних аспектів, серед них: «повідомити Раду Європи у разі необхідності про подовження терміну впровадження норм Директиви»; «Надавати кожні п'ять років, всю інформацію, необхідну для того, щоб Комісія могла підготувати доповідь про застосування

цієї Директиви для Європейського Парламенту та Ради». Такі положення можуть бути реалізовані шляхом вироблення відповідних програм чи дорожніх карт, які готує Міністерство закордонних справ України та Міністерство юстиції України.

Перелік використаних джерел

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847-р
2. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450-р.
3. Оцінка готовності до ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, імплементації директив Ради і Рекомендацій Ради у сфері зайнятості та професійного навчання та можливих соціально-економічних результатів для України: звіт про НДР / Київ: НДПЗН Мінсоцполітики та НАН України; наук. керівник Н.О.Поляк, Л.І.Льчук. - К., 2016 - 81 с. Інв.№0217U004029.
4. Про зайнятість населення: Закон від 05.07.2012 р. № 5067-VI (зі змінами № 909-VIII від 24.12.2015) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція від 30.04.2017). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Верховного Суду від 01.11.1996 № 9. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
7. Guide to Private Employment Agencies. Regulation, monitoring and enforcement. ILO, 2007. URL: Regulation, monitoring and enforcement http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_083275/lang--en/index.htm [in English].
8. Guide to Private Employment Agencies. Regulation, monitoring and enforcement. ILO, 2007. URL: Regulation, monitoring and enforcement http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_083275/lang--en/index.htm [in English].

Розділ. 3. Конку rentна заробітна плата як важливий елемент гідної праці.

З 2006 р. економіка України мала періоди підйому та падіння. Якщо у 2006-2007 рр. відбувалося відчутне зростання ВВП (7,3% та 7,9%), то для 2009 р. характерне значне падіння (-14,8%) через світову фінансову кризу. У 2010-2012 рр. зростання ВВП було незначним (4,1%, 5,2% та 0,3% відповідно). З 2014 р. відбулося суттєве погіршення економічної ситуації, обумовлене веденням воєнних дій на сході України, що викликало ланцюгову реакцію дисбалансу усіх макроекономічних показників. Спад ВВП у 2014-2015 рр. склав відповідно 6,6% та 9,9% (табл. 3.1). Серед основних факторів цього є: низький зовнішній та внутрішній попит унаслідок гальмування економічного зростання; зниження купівельної спроможності населення через зменшення реальних доходів; ускладнення відносин з основними торговельними партнерами та відтік інвестицій.

2014-2015 роки увійшли в історію незалежної України як роки найскладніших випробувань. Україна зазнала територіальних втрат, постала перед загрозою економічного колапсу і втрати державності внаслідок агресії з боку ядерної держави – Росії. У ці роки економіка України функціонувала у вкрай несприятливих умовах. Російська агресія завдала Україні безпрецедентних гуманітарних і соціальних втрат, спричинила серйозні деструктивні процеси, в т.ч. руйнацію інфраструктури на території бойових дій, дезорганізацію усталених виробничих зв'язків і критично важливих поставок ресурсів, часткову втрату зовнішніх ринків та експортного потенціалу.

Однією із тенденцій економічної політики у ці роки була диверсифікація ринків збуту українських товарів і послуг, створення умов для ліквідації монопольної залежності від російського ринку за окремими напрямками торгівлі. Основним завданням стала адаптація до європейських ринків. Однак, очікуваного відновлення зростання українського експорту не вдалось досягнути через неконкурентоспроможність українських товарів. Динаміка зовнішньоторговельних операцій характеризувалася стрімким падінням обсягів торгівлі, що створило значно гірші передумови для розвитку економіки. Лише третина українських експортерів скористалися перевагами, які країна отримала від односторонніх торговельних преференцій ЄС.

Падіння обсягів виробництва також пояснюється зменшенням попиту, що викликане зниженням рівня купівельної спроможності населення. Стрімка інфляція на тлі глибокої девальвації гривні значно скоротила доходи населення, негативно вплинула на роздрібну торгівлю, інвестиції домогосподарств, що позначилось на макроекономічних показниках, зокрема на зменшенні обсягів виробництва.

Купівельна спроможність зарплат також знизилася, а тарифи на опалення, електроенергію природний газ істотно зросли. Звідси – масові неплатежі за комунальні послуги, навіть при охопленні двох третин домогосподарств субсидіями. В силу такого розвитку подій, важливим для України кроком у розвитку торговельних відносин стало набрання чинності у 2017 році Угоди про асоціацію між Україною та Європейським союзом. Також важливим кроком є підписання угоди про створення зони вільної торгівлі між Україною та Канадою. Канада відкриває українським експортерам вільний доступ до 98 відсотків свого ринку товарів, що сприяє поглибленню торговельного та економічного співробітництва.

У довгостроковій перспективі для бізнесу угода надасть можливість для диверсифікації торговельних потоків, поштовху до модернізації українських підприємств, виробництва товарів з високою доданою вартістю з метою експорту до Канади. Так само, як і вільна торгівля з ЄС, спрощений доступ на канадський ринок дає нові можливості, але це значною мірою залежатиме від активності українського бізнесу.

За результатами 2016 року джерелами доходів державного бюджету були не високі темпи розвитку економіки чи удосконалення оподаткування, а інфляційне зростання та девальвація гривні. Як приклад, зростання цін у промисловості закладалося на рівні 10,4%,

фактично воно виявилось у три рази вищим – 35,7%. Ріст реального ВВП у 2016 році до попереднього року на 2,3% є недостатнім у зв'язку з падінням на 9,9% у 2015 році.

Якщо розглядати показник ВВП на душу населення у доларах США в цінах і ПКС поточного року, то у 2016 р. порівняно з 2006 р. він зменшився на 58,3%, порівняно з 2015 р. – на 48,6%. Навіть у кризових 2008-2009 рр. цей показник був майже втричі більшим. Тобто, за останні десять років 2016 р. можна вважати найбільш складним для економіки країни.

Постійна зміна правил гри та політичного курсу не сприяє залученню інвестицій в Україну та не дозволяє розробити та реалізувати ефективну економічну стратегію розвитку. Якість регуляторної політики не відповідає сучасним вимогам.

Запровадження системи державних закупівель ProZorro наочно свідчить про те, як комплексне впровадження реформи може поліпшити економічні показники. В результаті лише цієї реформи було суттєво зменшено рівень корупції в державних закупівлях, заощаджено більше 17 млрд. грн. та про стимульовано роботу малого і середнього бізнесу, який долучився до участі в державних закупівлях.

Таблиця 3.1

Економічний та соціальний контекст гідної праці

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ⁵
Темпи приросту реального ВВП, % ¹	7,3	7,9	2,3	-14,8	4,1	5,2	0,3	0,0	-6,6	-9,9	2,3	
ВВП на душу населення												
доларів США (за ПКС 2005 р.) ²	6253	6988	7347	6346	6715	7226	8469	8614	8665	7948	8272	
доларів США в цінах і ПКС поточного року	5241	5605	6255	6992	7350	6325	3124	3763	4065	4249	2186	
темпи приросту (за ПКС 2005р.), %	11,6	11,8	5,1	-13,6	5,8	7,6	0,4	0,2	-6,5	-0,9	4,1	
Частка оплати праці у ВВП, % ¹	49,4	48,8	49,6	49,4	48,0	47,0	50,2	49,9	46,3	39,3	35,1	
Продуктивність праці, темпи зростання у %	7,2	6,7	2,0	-11,5	3,7	4,9	0	-0,2	-0,4	-0,9	3,3	
Рівень інфляції (ICP) ¹	9,1	12,8	25,2	15,9	9,4	8,0	0,6	-0,3	12,1	48,7	13,9	
Співвідношення доходів найбільш та найменш забезпечених 20% населення (квінтільний коефіцієнт фондів), разів ¹	3,8	3,6	3,7	3,6	3,5	3,4	3,2	3,3	3,1	3,2	3,0	
Індекс Джині ¹	0,302	0,252	0,259	0,257	0,249	0,243	0,233	0,237	0,226	0,227	0,220	
Рівень відносної бідності (за національною межею), % ³	28,1	27,3	27,0	26,4	24,1	24,3	25,5	24,5	23,4	22,9		
Структура зайнятості за галузями економічної діяльності, всього, % ¹	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
сільське господарство	17,6	16,7	15,9	15,6	15,4	16,8	17,2	17,5	17,1	17,5	17,6	
промисловість	24,2	23,9	23,4	22,4	21,7	16,5*	16,8	16,4	16,0	15,7	15,3	
послуги	58,2	59,4	60,7	62,0	62,9	66,7	66,4	66,4	66,9	66,8	67,1	
Рівень зайнятості населення віком 15–70 років, % ¹	57,9	58,7	59,3	57,7	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7	56,3	56,2
жінки	53,0	53,7	54,0	53,9	54,4	54,5	54,8	55,3	51,9	51,7	51,6	51,5
чоловіки	63,5	64,3	65,2	62,1	63,1	64,4	65,2	65,9	61,8	62,2	61,6	61,4
Охоплення дітей України середньою освітою у загальноосвітніх навчальних закладах (загальна кількість учнів денних загальноосвітніх навчальних закладів у % до загальної чисельності постійного населення 6–17 років) ¹	78,1	78,5	78,6	80,2	79,8	82,0	82,5	83,0	78,4	78,5	78,7	
Відсоток грамотного дорослого населення ⁴												
Орієнтовний % ВІЛ-інфікованого населення працездатного віку (перебували на обліку) ¹	0,23	0,26	0,29	0,33	0,37	0,41	0,44	0,55	0,48	0,49	0,46	
Очікувана тривалість життя при народженні, років ¹	68,10	68,25	68,27	69,29	70,44	71,02	71,15	71,37	71,37	71,38	71,68	
чоловіки	62,38	62,51	62,51	63,79	65,28	65,98	66,11	66,34	66,25	66,37	66,73	
жінки	74,06	74,22	74,28	74,86	75,50	75,88	76,02	76,22	76,37	76,25	76,46	

* 3 2011р. «будівництво» віднесено до «послуг»

Примітка: дані з 2010 року наведено без урахування тимчасово окупованих територій.

Джерело: ¹ Дані Держстату, [1]; ² Дані Світового банку, [2]; ³ Дані Мінсоцполітики, [3]; ⁴ Дані від ПРООН, [4]; ⁵ Дані за I півріччя 2017 р.

Для покращення економічних показників України слід вирішити широкий спектр невідкладних проблем, пов'язаних з розробкою ефективної моделі антикризового регулювання економічних відносин задля максимального пом'якшення наслідків негативних впливів та розбалансованості механізмів регулювання економічної політики. Продуктивність праці змінювалася під впливом змін обсягів ВВП (рис. 3.1).

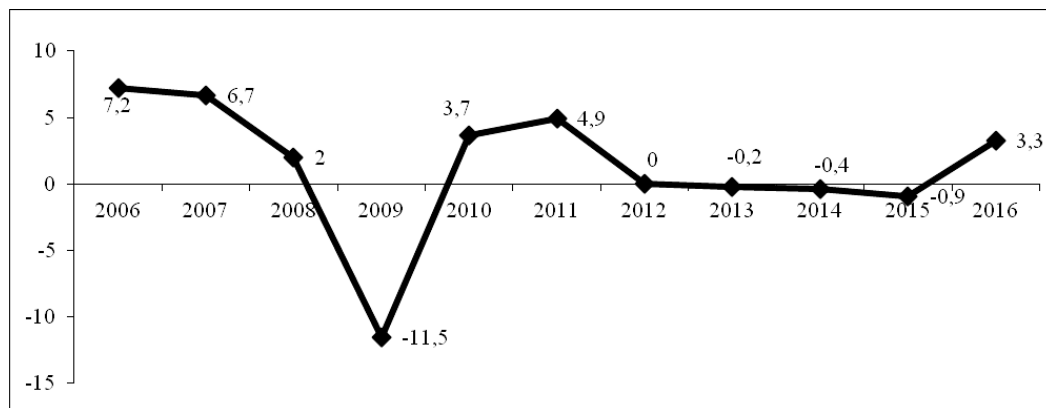


Рис. 3.1 Темпи зміни продуктивності праці за 2006–2016 рр., %.

Джерело: розрахунки авторів

Найвідчутніше падіння продуктивності праці відбулося у 2009 р. (11,5%). Зниження ВВП у кризові 2014-2015 рр. призвело до зменшення продуктивності праці – у 2014 р. на 0,4%, у 2015 р. – на 0,9%. Нижчі темпи падіння продуктивності праці порівняно з темпами падіння ВВП обумовлені скороченням чисельності зайнятих осіб у різних видах економічної діяльності. У 2016 р. тенденції змінилися: продуктивність праці зросла на 3,3% при зростанні ВВП на 2,3% та зменшенні чисельності зайнятих на 1,0%. За період 2006-2013 рр. частка оплати праці у ВВП залишалася без змін та складала близько 50%, з 2014 р. вона почала зменшуватися. У 2016 р., незважаючи на зростання продуктивності праці на 3,3%, відбулося зменшення частки оплати праці у ВВП до 35,1% (рис.3. 2).

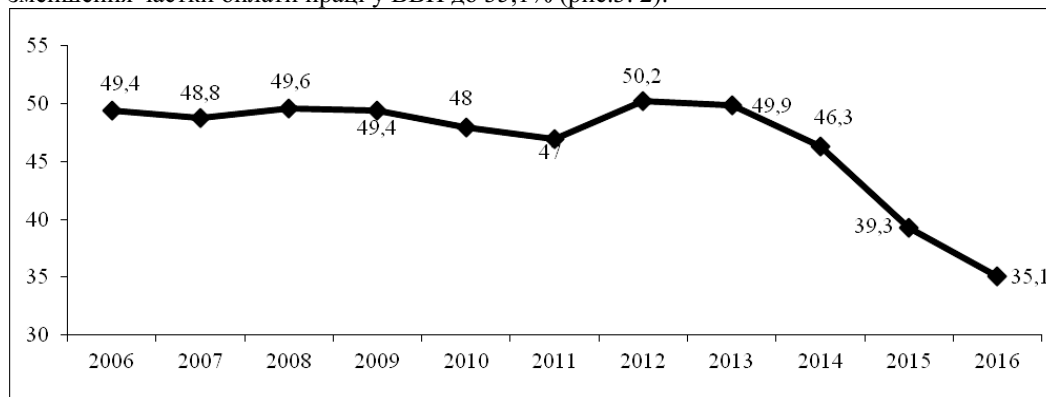


Рис. 3.2 Темпи зміни частки оплати праці у ВВП за 2006–2016 рр., %.

Джерело: Дані Держстату

Це свідчить про зменшення вартості робочої сили та підвищення її експлуатації, що неприпустимо, та підтверджується тим, що на тлі зростання ВВП у 2016 р. на 2,3% відбулося падіння в ньому частки оплати праці на 4,2 відсоткових пунктів (далі в.п.). Таку ситуацію можна пояснити структурними проблемами в промисловості країни, що знизило виробництво промислової продукції до рівня 2000-х років. Пріоритетним напрямом формування ВВП став агропромисловий комплекс, в якому заробітна плата має низький рівень. Маючи в розпорядженні родючі землі, великі агровиробники сконцентрувалися в

основному на експорті сировинної продукції (пшениця, насіння соняшнику, кукурудза). Втім, сільськогосподарська продукція має низьку частку доданої вартості і є імпортозалежною. Більшість техніки, паливо, насіння, добрива імпортуються. Таким чином, частка імпорту у продукції сільського господарства є значною.

Рівень інфляції (ІСЦ) за кризові 2008-2009 рр. склав 45,1%. Надалі ІСЦ щороку зменшувався, а у 2014-2015 рр. він почав зростати і склав відповідно на 12,1% та 48,7%. У 2016р. темп росту інфляції зменшився та становив до попереднього року 13,9%. Співвідношення доходів 20% найбільш та 20% найменш забезпечених верств населення (квінтільний коефіцієнт фондів) за досліджуваний період зменшилося з 3,8 раза у 2006р. до 3,0 раза у 2016 р. Індекс Джині враховує розподіл доходів в країні (0 – повна рівність, 100 – загальна нерівність). В Україні вказаний показник за аналізований період був в межах 0,302 (2006 р.) – 0,220 (2016 р.), тобто, за цей період зменшився у 1,3 раза і можна констатувати, що наша країна відноситься до рівноправних націй. Це підтверджено результатами дослідження «Індекс нерівності». Світовий банк для оцінки фінансової нерівності використав дані 140 країн світу. Результати дослідження показали, що Південна Африка, Намібія та Гаїті є одними з найбільш нерівних країн з точки зору розподілу доходів. У той же час, Україна, Словенія та Норвегія відносяться до рівноправних націй у світі, якщо зосереджуватися лише на фінансовій нерівності.

Проте, якщо брати до уваги рівень життя населення, то навіть після встановлення з 01.01.2017 мінімальної заробітної плати в розмірі 3200 грн., працюючий з мінімальною заробітною платою може дозволити собі витратити в день не більше 4 дол. США при нормі для європейських країн 17 дол. США на день. А за результатами Всесвітньої доповіді про щастя 2017 (World Happiness Report 2017), заснованій на показниках ВВП на душу населення, рівні соціальної підтримки, очікуваній тривалості життя, свободі громадян приймати життєво важливі рішення, щедрості і відношенню до корупції, Україна займає 132-е місце зі 155. Рівень відносної бідності (за національною межею) у 2006р. становив 28,1%. У наступні роки вказаний показник мав щорічну тенденцію до зменшення та досяг у 2015 р. 22,9%. Тобто, має місце поступове скорочення рівня розшарування доходів населення. Структура зайнятості населення за галузями економічної діяльності з 2011 р. залишається практично стабільною. У 2016 р. частка зайнятих у сільському господарстві зросла на 0,1 в.п. до попереднього року та склала 17,6%, що на 0,8 в.п. більше показника 2011 р. (16,8%). Частка зайнятих у промисловості навпаки відповідно зменшилася на 0,4 в.п. та становила 15,3% проти 16,5% у 2011 р. Дві третини населення зайняті у сфері надання послуг – 67,1% проти 66,7% у 2011 р.

Вивільнення працівників призвело до зменшення рівня зайнятості у 2014-2015 рр. до 56,6% та 56,7% відповідно проти 60,3% у 2013 р. У 2016 р. рівень зайнятості осіб становив 56,3% та був найнижчим показником з 2006 року. При цьому, якщо рівень зайнятості жінок у досліджуваному періоді зменшився на 1,4 в.п., то чоловіків – на 1,9 в.п. За даними Держстату, структура економічно активного населення України істотно змінилася протягом 2013-2016 років: загальна чисельність економічно активного населення у віці 15-70 років скоротилася з 20,8 млн. до 18,0 млн. (без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та зони проведення АТО). За цей же період кількість штатних працівників зменшилася на 2 млн. осіб, а самозайнятих, які не сплачують податки, – на 2,5 млн. У період з 2013 до 2016 року найбільш масштабні скорочення персоналу відбулися в промисловому секторі: зокрема в гірничорудній галузі, машинобудуванні та металургії (без урахування тимчасово окупованих територій і зони АТО). Це відбулося за рахунок закриття підприємств, які раніше дотувалися державною, втрати зовнішніх ринків і відсутності внутрішнього попиту на продукцію. Комерційні компанії в сфері торгівлі, послуг, виробництва товарів народного споживання і банківський сектор також здійснили серйозні оптимізації персоналу. Найбільш показова зміна – зростання кількості трудових мігрантів. За даними Міжнародної організації праці, кількість трудових мігрантів з України в 2016 році досягла 4,6 млн. осіб. Показник охоплення дітей середньою освітою до загальної кількості постійного населення віком 6-17

років зріс за 2006-2013 рр. з 78,1% до 83,0%. У 2014 р. вказаний показник зменшився на 4,6 в.п. та становив 78,4%. За 2015-2016 рр. простежується незначне його зростання до 78,7%, що відповідає рівню 2008 р.

Серед країн Східної Європи та Центральної Азії Україна посідає друге місце за розмірами епідемії ВІЛ-інфекції. За оновленими оцінками щодо ВІЛ/СНІДу, в Україні на початок 2016 року мешкало 220 тисяч людей з ВІЛ усіх вікових категорій. Станом на 01.01.2017 р. під медичним наглядом перебуває майже 133 тисячі ВІЛ – інфікованих осіб, з них кожен третій має діагноз СНІД. Епідемія ВІЛ-інфекції в Україні має чіткий регіональний характер. Південні регіони України, Дніпропетровська, Київська, Чернігівська, Донецька області та м. Київ є територіями з високим рівнем поширеності ВІЛ, західні області – з низьким рівнем. Так, 50% офіційно зареєстрованих ВІЛ-інфікованих проживають на територіях трьох областей: Донецької, Дніпропетровської та Одеської. Найбільші показники поширеності ВІЛ-інфекції зареєстровані в Одеській (758,7 осіб на 100 тис. населення), Дніпропетровській (736,6), Донецькій (670,5) та Миколаївській (650,7) областях. Сучасний стан розвитку епідемії ВІЛ-інфекції в Україні характеризується високою активністю прихованого компонента епідемічного процесу, котрий формується за рахунок недіагностованих хворих на ВІЛ-інфекцію. Отримані дані свідчать, що понад 30% ВІЛ - позитивних осіб, виявлених за даними лабораторних досліджень, в цілому по Україні, та до 55% в окремих регіонах залишаються поза медичним спостереженням з різних причин та є джерелом збудника інфекції для інших людей.

Протягом 2005-2014 рр. спостерігається стала тенденція до збільшення частки ВІЛ - інфікованих осіб віком старше 30 років – з 71,9% до 82,5% серед чоловіків та з 51,4% до 65,2% серед жінок, тобто хвороба продовжує вражати найбільш працездатне та репродуктивне населення країни, що поступово призводить до загострення вже існуючих негативних демографічних і соціально-економічних тенденцій. В Україні серед ВІЛ-інфікованих осіб, як і раніше, переважають чоловіки, але постійно зростає частка жінок – у 2014 р. вона склала 44,2%. Частка молодих осіб із уперше в житті встановленим діагнозом ВІЛ-інфекції зменшується – з 12,0% у 2009 р. до 6,7% у 2014 р. [5]. На сьогодні в Україні епідемічна ситуація з ВІЛ-інфекції дозволяє стверджувати, що масштаби епідемії продовжують зростати за рахунок збільшення епідемічної значимості передачі ВІЛ статевим шляхом (61,6%). За десятиріччя, без урахування даних АР Крим та м. Севастополь, частка осіб, які інфікувалися ВІЛ статевим шляхом, збільшилась серед чоловіків з 19% у 2006 р. до 42% у 2016 р., серед жінок – з 53% до 86% відповідно. Парентеральна передача при ін'єкційному введенні наркотичних препаратів залишається високою (21,8%), незважаючи на тенденцію до зниження у попередні роки [6]. На сьогодні в Україні впровадження заходів програми запобігання передачі ВІЛ від матері до дитини дало позитивні результати. На законодавчому рівні держава гарантує забезпечення вільного доступу до послуг з профілактики вертикальної трансмісії. Рівень охоплення добровільним тестуванням на ВІЛ серед вагітних жінок перевищує 97%. А рівень охоплення профілактичним антиретровірусним лікуванням жінок, у яких під час вагітності було діагностовано ВІЛ-інфекцію, збільшився з 9% на початок 2000-х років до 95,0% у 2015 році. Результатом цієї діяльності стало суттєве – майже у 8 разів – зниження рівня передачі ВІЛ від матері до дитини [7]. За останні роки складна економічна ситуація призвела до значного скорочення фінансування таких галузей як освіта, соціальний захист та охорона здоров'я, включаючи протидію ВІЛ-інфекції/СНІДу. Військові дії відбуваються на територіях, які є найбільш ураженими ВІЛ-інфекцією – 24% усіх зареєстрованих нових випадків ВІЛ-інфекції (33235), 21% людей, які отримують АРТ (13435) та найбільша кількість ВІЛ-інфікованих споживачів ін'єкційних наркотиків (45000) живуть або проживали на території Донецької та Луганської областей. В результаті збройного конфлікту 40% людей, які живуть з ВІЛ (ЛЖВ), які перебували під медичним наглядом та 40% ЛЖВ, які отримували антиретровірусну терапію (АРТ), опинилися на території, невідконтрольній уряду України. Це вплинуло на співпрацю з національними партнерами та зумовило переорієнтацію структури та обсягів донорської

допомоги для країни, в тому числі й допомоги, спрямованої на досягнення Цілей розвитку тисячоліття.

Незважаючи на складні соціально-економічні умови, у 2014 р. був прийнятий Закон України «Про затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ/СНІДу на 2014–2018 роки», яка була єдиною соціальною програмою, затвердженою в цей період. Незважаючи на те, що бюджет Програми був затверджений, він залишається викликом у зв'язку зі складною економічною ситуацією в країні. Стратегія реформування системи охорони здоров'я України, з одного боку, демонструє позитивне зрушення щодо орієнтованого на пацієнта підходу, більш ефективного фінансування охорони здоров'я, впровадження соціального замовлення створення потенціалу для сталого розвитку підвищення якості медичних послуг для ЛЖВ. З другого боку, внаслідок реструктуризації та децентралізації системи охорони здоров'я – спричиняє нестабільність та створює ризик у реалізації заходів з протидії епідемії ВІЛ-інфекції. Проте, сьогодні в Україні продовжують надаватися основні послуги з лікування та профілактики ВІЛ-інфекції, які дозволяють зберігати позитивні тенденції у досягненнях країни в боротьбі з ВІЛ/СНІДом. Так, за останні 10 років кількість осіб, які отримують АРТ, збільшилась у 22 рази, частка закупівель антиретровірусних препаратів за кошти державного бюджету зросла в 13 разів [8]. На даний час в Україні розроблена комплексна система епіднагляду, яка включає інтегральну оцінку епідемічної ситуації, в тому числі, проведення постійного динамічного спостереження за всіма компонентами епідемічного процесу, його параметрами та рушійними силами; причинами і умовами інфікування різних груп населення; розробку і реалізацію науково обґрунтованої системи заходів боротьби і профілактики. Завдяки реалізації комплексу заходів, спрямованих на протидію епідемії ВІЛ-інфекції, в Україні з'явилася позитивна тенденція в розвитку епідемічного процесу. Кожного року показники захворюваності на ВІЛ-інфекцію та смертності від захворювань, зумовлених СНІДом, зростали. Проте, в останні три роки виявилися перші ознаки уповільнення епідемічного процесу ВІЛ-інфекції – чітка тенденція до стабілізації та зменшення кількості зареєстрованих нових випадків ВІЛ-інфекції, зниження частки випадків ВІЛ-інфекції вікової групи 15-24 роки серед вперше зареєстрованих, зниження показників захворюваності на СНІД та смертності від СНІДу. Так, орієнтовний відсоток ВІЛ-інфікованого населення працездатного віку, яке перебувало на обліку, у 2016 році зменшилося до 0,46% порівняно з 0,55% у 2013 році (рис. 3.3).

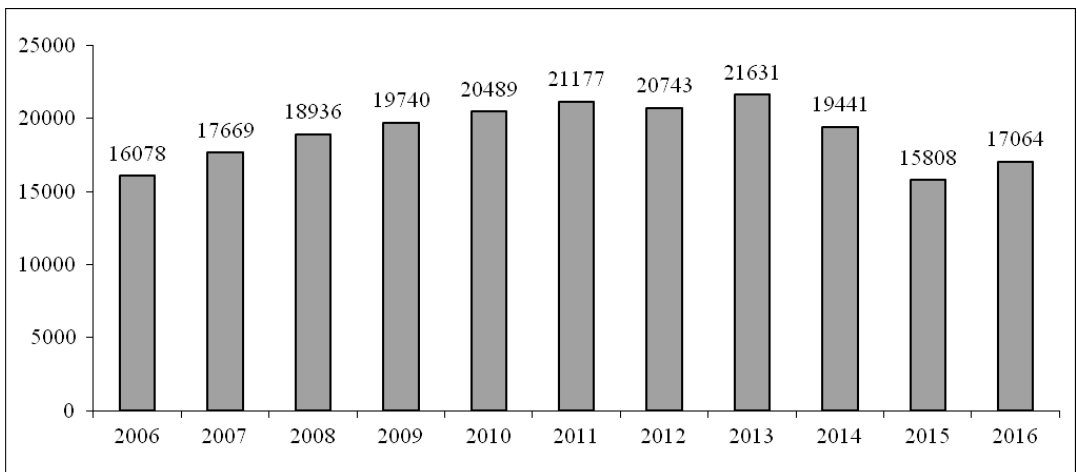


Рис. 3.3 Динаміка офіційно зареєстрованих нових випадків ВІЛ-інфекцій серед громадян України за 2006–2016 рр., абсолютна кількість. Джерело: Дані Центру громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я, www.phc.org.ua, [5]

В умовах соціально-економічної кризи, пов'язаної із воєнними діями на Сході країни, прогнозується погіршення епідемічної ситуації з ВІЛ-інфекції, що потребуватиме проведення додаткових організаційних заходів та фінансових витрат. Отже, під загрозою невиконання опиняються зобов'язання, визначені в Цілях розвитку тисячоліття і спрямовані на подолання епідемії ВІЛ-інфекції в Україні. Динаміка показника очікуваної тривалості життя при народженні свідчить про щорічне підвищення його як в цілому, так і за статтю. У 2016 р. вказаний показник склав 71,68 років (на 3,58 років вище, ніж у 2006р.), у тому числі жінки – 76,46 років (на 2,4 років вище, ніж у 2006р.), чоловіки – 66,73 років (на 4,35 років відповідно) (рис. 3.4.). Тривалість життя українців є меншою, ніж в країнах, що стали членами ЄС. Так, в Латвії очікувана тривалість життя складає 74 роки, в Естонії – 77 років. Однією з причин порівняно низької тривалості життя в Україні є слабкий рівень соціальної активності людей старшого віку внаслідок незадовільних статків.

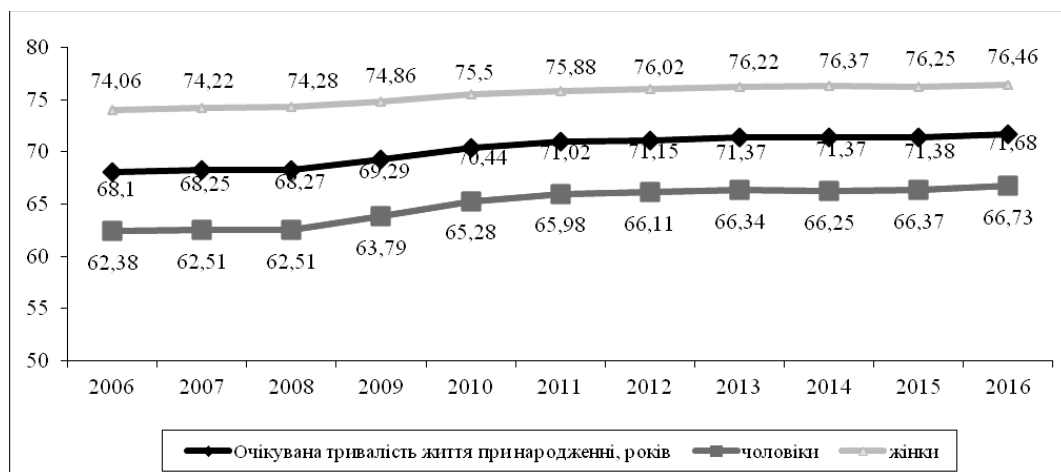


Рис. 3.4 Динаміка очікуваної тривалості життя при народженні, за 2006– 2016 рр.

Джерело: Дані Держстату

Адміністрація праці здійснюється за допомогою національного законодавства. Мінсоцполітики України, діяльність якого координується Кабінетом Міністрів України, є головним центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати праці, класифікації професій, умов праці, пенсійного забезпечення, соціальних послуг, соціально-трудових відносин, трудової міграції та молодіжної політики. Для виконання перелічених функцій та завдань створені відповідні структурні підрозділи в областях, районах, містах, які також підпорядковуються державним органам місцевого управління.

До центральних органів виконавчої влади віднесена Державна служба зайнятості як централізована система державних установ, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та виконує свої функції через Мінсоцполітики.

Постановою Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442 «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» утворена нова Державна служба України з питань праці шляхом злиття Державної інспекції з питань праці та Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки [9]. Державна служба з питань інвалідів та ветеранів України сприяє створенню робочих місць для працевлаштування інвалідів через Мінсоцполітики. Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики також спрямовується і координується діяльність Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, яка відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 416 «Деякі питання Державної служби України у

справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції» є центральним органом виконавчої влади України і реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, які звільняються, осіб, звільнених з військової служби, та учасників антитерористичної операції, здійснює в межах своїх повноважень державну політику у сфері волонтерської діяльності, а також соціального захисту деяких категорій осіб [10].

З метою соціального захисту працюючих створені фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування: на випадок безробіття, соціального страхування України та пенсійний, управління якими здійснюється правліннями на основі трипартизму – державою, роботодавцями та профспілками.

Україною ратифіковані: Конвенція №150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація, 1978 р. у 2004 р.; Конвенція №81 про інспекцію праці (промисловість й торгівля), 1947 р. у 2004 р., але не її протокол; Конвенція №129 про інспекцію праці (сільське господарство), 1969 р. у 2004 р.; Конвенція №98 про право на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 р. у 1956 р.; Конвенція №160 про статистику праці, 1985 р. у 1990 р.; Конвенція № 95 про захист заробітної плати, 1949 р. у 1961 р.; Конвенція №100 про рівну винагороду за працю, 1951 р. у 1956 р.; Конвенція №122 про політику зайнятості, 1964 р. у 1968 р.; Конвенція № 142 про розвиток трудових ресурсів, 1975 р. у 1979 р.

Достатні заробітки та продуктивна зайнятість є альтернативою у подоланні бідності. На початок 2008 року в Україні були зафіксовані найнижчі показники бідності. Однак у кризові 2008-2009 роки заробітні плати та інші види доходів громадян індексувалися несвоєчасно, прожитковий мінімуми законодавчо встановлювалися нижче їх фактичних величин. За 2008–2014 рр. перевищення фактичного прожиткового мінімуму (далі ПМ) для працездатних осіб над встановленим становило 6,0–27,2%, а у 2015–2016 рр. простежувалося двократне перевищення (у 2015 р. – 2612 грн. проти 1271,3 грн., у 2016 р. – 3072 грн. проти 1438,5 грн.). З 01.05.2017 прожитковий мінімум на одну працездатну особу встановлено на рівні 1684 грн. Однак, фактичний ПМ продовжує значно випереджати законодавчо встановлений, а саме у червні – 3924 грн. проти 1684 грн., тобто у 2,3 раза.

Нова криза з 2014 року погіршила становище. Після виходу України з кризи 2008 р. розпочався період стагнації економіки, соціальні стандарти утримувалися за рахунок зовнішніх запозичень. Це пояснюється структурою економіки, у якій більшість підприємств спеціалізуються на виробництві продукції з низькою доданою вартістю, що є основною причиною української бідності. За рівнем технологічності українська промисловість значно відстає від середніх показників ЄС, повільно запроваджуються автоматичні системи управління, міжнародні стандарти управління якістю, наукові розробки та інновації. Частка високотехнологічного експорту у загальному експорті продуктів переробної промисловості дорівнює лише 6%, в той час, як в розвинутих країнах цей показник складає 20–49% (Велика Британія – 22%, Швейцарія – 26%, Франція – 25%, Республіка Корея – 26%, Сінгапур – 45%). Енергоефективність економіки України в десять разів нижче, ніж у розвинутих країнах. У сільському господарстві Україна є менш ефективною в декілька разів порівняно з країнами-конкурентами. За рівнем інновацій Україна посідає 81-е місце у світі (дані Всесвітнього економічного форуму).

Для внутрішнього споживання Україна виробляє недостатню кількість товарів, тому імпортуються паливо, обладнання, побутова техніка, ліки, одяг тощо. Низький рівень заробітних плат українців обумовлюється їх переважною зайнятістю у первісному секторі економіки та сільському господарстві, яка не потребує високої кваліфікації працівників. Вона є неефективною, оскільки працівники багато працюють, але мало виробляють, що не мотивує їх до праці. Використовуючи дешеву робочу силу, роботодавці не зацікавлені створювати високотехнологічні робочі місця та підвищувати кваліфікацію працівників.

Найвищий рівень бідності серед працюючих зафіксований у 2006 р. – 27,2%. У наступні роки відбувалося поступове щорічне скорочення частки бідних серед працюючих. Так, у 2015 р. цей показник становив 18,3%. У 2016 р. рівень бідності населення зріс. Так,

якщо за період 2007–2015 рр. частка працюючих бідних (за відносною межею бідності) зменшилася на 8,9 в.п. (18,3% проти 27,2%), то за перше півріччя 2016 р. зростання склало 1,6 в.п. (19,9%) (табл.3.2, рис. 3.5).

За законодавством України прожитковий мінімум для працездатних осіб у грудні 2016 р. становив 1600 грн. або 60,6 дол. США, тобто працюючий українець з мінімальною заробітною платою міг дозволити собі витратити на добу не більше 53 грн., що складало близько 2 дол. США. Згідно стандартів ООН межею бідності вважається рівень проживання на 5 дол. США в день. Тобто рівень витрат працюючого з мінімальною заробітною платою в Україні наближений до найбідніших країн світу (Нігерія, Конго, Зімбабве).

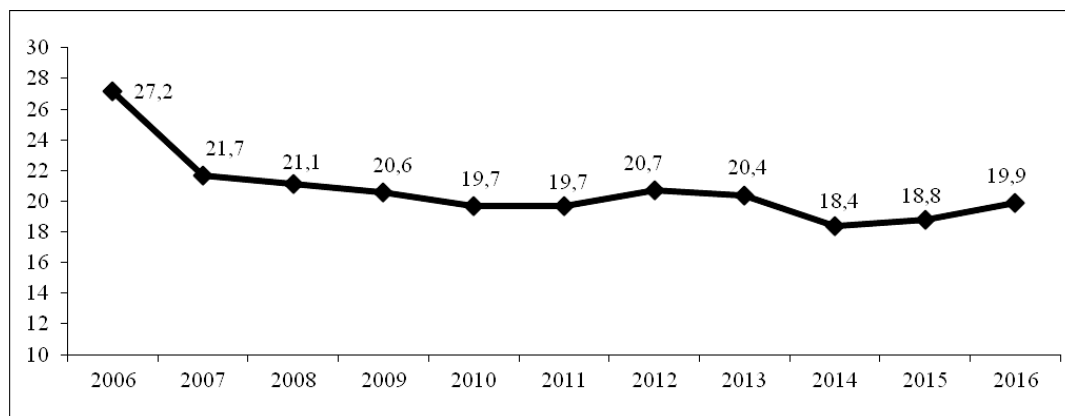


Рис. 3.5. Динаміка частки працюючих бідних (відносна межа бідності), за 2006–2016 рр., %.
Джерело: дані Мінсоцполітики

Рівень бідності за національною відносною межею починаючи з 2007 р. знижувався і у 2015 р. становив 22,9% проти 28,1% у 2006 р., тобто зменшення складо 5,2 в.п. У 2016 р. цей показник зріс на 1,2 в.п. та становив 24,1% (на рівні 2010 р.), (рис.3. 6).

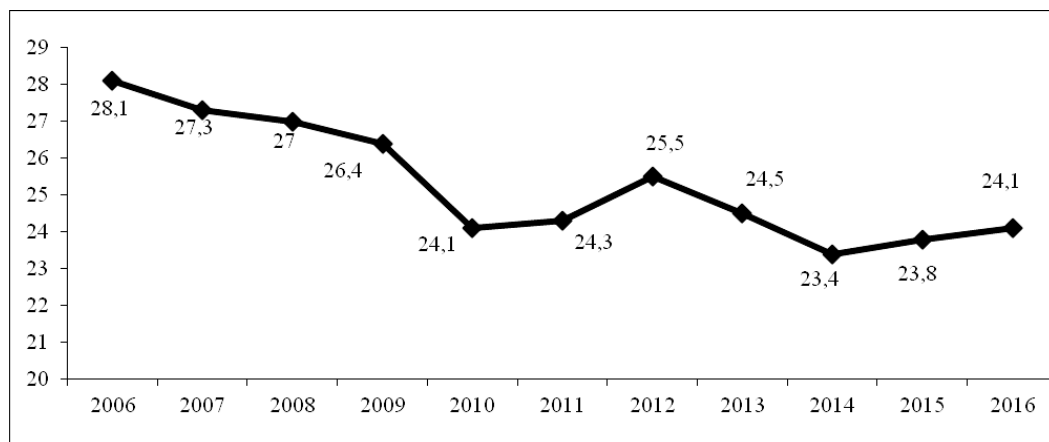


Рис. 3. 6. Динаміка рівня бідності за національно відносною межею, за 2006–2016 рр., %.
Джерело: дані Мінсоцполітики

Починаючи з 2007 р. рівень бідності за абсолютною межею за критерієм витрат значно знизився та у 2009 р. склав 9,8% проти 33,0% у 2006 р. З 2010 р. відбувся ріст вказаного показника з 16,8% до 22,9% у 2015 р. У 2016 р. рівень бідності зріс майже у 2,5 раза

порівняно з 2015 р. та становив 56,7%. Це найвищий показник за проаналізований період (рис.3. 7).

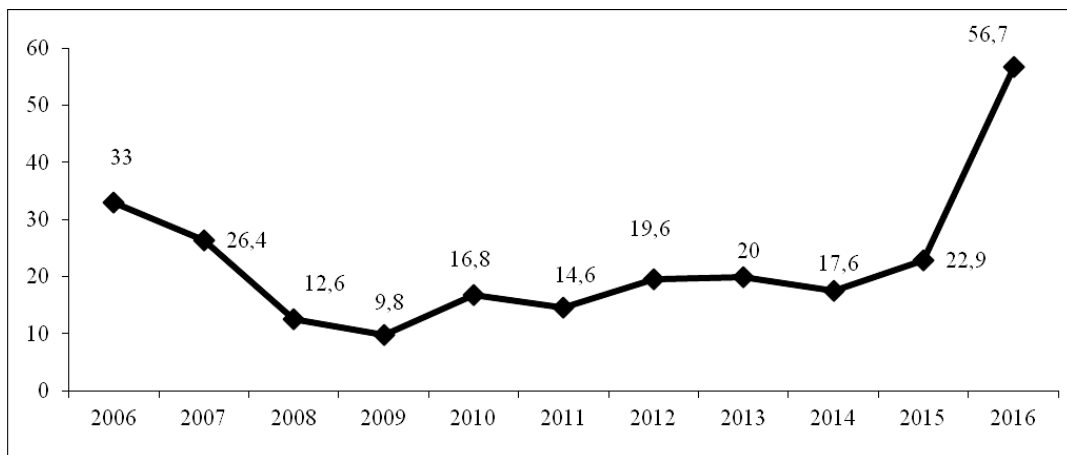


Рис. 3.7. Динаміка рівня бідності за абсолютною межею і за критеріями витрат, за 2006 – 2016 рр., %.

Джерело: дані Мінсоцполітики

Показник рівня бідності за еквівалентними витратами нижче межі бідності, визначеної ООН для країн Центральної та Східної Європи, починаючи з 2007 р. мав спадну тенденцію, причому темпи спаду показника склали більше 4 разів (2,2% у 2015 р. проти 9,3% у 2006 р.). За 2016 р. показник зменшився проти 2015 р. на 0,5 в.п. та склав 1,7% (рис. 3.8).

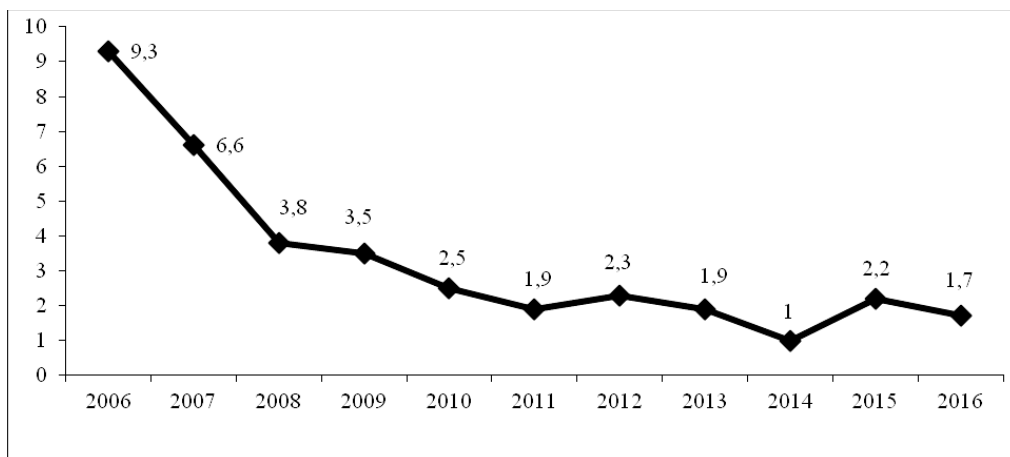


Рис. 3.8. Динаміка рівня бідності за еквівалентними витратами нижче межі бідності, визначеної ООН для країн Центральної та Східної Європи, за 2006–2016 рр., %.

Джерело: дані Мінсоцполітики

Таблиця 3.2.

Достатні заробітки та продуктивна зайнятість

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 ¹
Частка бідних серед працюючих (за відносною межею бідності), %	27,2	21,7	21,1	20,6	19,7	19,7	20,7	20,4	18,4	18,3	19,9 ³	–
Рівень низької заробітної плати (нижче 2/3 медіанного рівня поточного заробітку), %	26,5	29,5	29,2	28,9	27,5	22,3	28,4	28,0	27,7	27,2	27,7	–
Рівень бідності за національною відносною межею, %	28,1	27,3	27,0	26,4	24,1	24,3	25,5	24,5	23,4	22,9	24,1 ³	–
Рівень бідності за абсолютною межею за критерієм витрат, %	33,0	26,4	12,6	9,8	16,8	14,6	19,6	20,0	17,6	22,9	56,7 ³	–
Рівень бідності за еквівалентними витратами нижче межі бідності, визначеної ООН для країн Центральної та Східної Європи, %	9,3 ¹	6,6	3,8	3,5	2,5	1,9	2,3	1,9	1,0	2,2	1,7 ³	–
Чисельність населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами у місяць нижчими за ПМ:												
млн. осіб	9,7	5,7	3,2	2,6	3,6	3,2	3,8	3,5	3,2	2,5	1,5	–
% усього населення	21,4	12,7	7,1	5,8	8,6	7,8	9,0	8,3	8,6	6,4	3,8	–
Рівень інфляції, %												
до попереднього року	9,1	12,8	25,2	15,9	9,4	8,0	0,6	-0,3	12,1	48,7	13,9	13,8
до 2006 р.	x	112,8	141,2	163,7	179,1	193,4	194,6	194,0	217,4	323,3	368,3	419,1
Середньомісячна зарплата:												
у поточних грн.	1041	1351	1806	1906	2239	2633	3026	3265	3480	4195	5183	6638
у постійних грн. 2006 р.	1041	1198	1279	1164	1250	1361	1555	1683	1601	1298	1407	1584
Темпи приросту середньомісячної заробітної плати у постійних цінах 2006 р., %	–	15,1	6,8	-9,0	7,4	8,9	14,3	8,2	-4,9	-18,9	8,4	12,6
Темпи приросту реальної заробітної плати, у % до попереднього року	18,3	12,5	6,3	-9,2	10,2	8,7	14,4	8,2	-6,5	-20,2	9,0	18,9
Темпи приросту реальної заробітної плати, у % до 2006р.	–	12,5	19,6	8,6	19,7	30,1	48,8	61,0	50,6	20,2	31,0	–
Індекс зростання заробітної плати в промисловості, %	125,4	128,2	129,8	105,0	124,6	121,0	112,2	108,2	105,7	120,1	123,2	131,3
Коефіцієнт диференціації середньомісячної зарплати	3,71	3,84	4,45	4,96	5,69	6,39	6,33	5,40 ²	6,19	8,47	8,76	8,46
Мінімальна місячна зарплата:												
у поточних грн.	365	430	533	643	888	963	1098	1153	1218	1271,3	1438,5	3200
у постійних грн. 2006 р.	365	381	377	393	496	498	564	594	560	393	391	764
МЗП у % від середньої зарплати	35,1	31,8	29,5	33,7	39,7	36,6	36,3	35,3	35,0	30,3	27,8	43,5
МЗП у %.												
до встановленого ПМ	73,7	77,7	82,0	94,4	100	100	100	100	100	100	100	192,5
до фактичного ПМ			71,6	74,2	89,1	83,4	93,5	94,3	85,2	53,8	53,1	81,6
Заборгованість із виплати заробітної плати на початок року:												
у поточних млн. грн.	960	806	669	1189	1473	1218	977	894	808	1320	1881	1791
у постійних млн. грн. на кінець 2006р.	846	739	599	842	900	680	505	459	417	607	582	486,3

Джерело: дані Держстату, Мінсоцполітики. ¹ Гривневий еквівалент (2004-2005рр. – \$4,3\$ 2005-2015рр. - \$5) за ПКС, розрахованого Світовим Банком ² Починаючи з 2012р. рівень диференціації за КВЕД 2010 ³ Дані за I півріччя 2016р. ⁴ Дані за I півріччя 2017р.

За даними Держстату частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами за місяць нижчими за прожитковий мінімум була найменшою у 2008-2009 рр. та становила відповідно 7,1% та 5,8%. У наступні роки частка такого населення поступово зростала та досягла у 2014 р. 8,6%. У 2015 р. відбулося зменшення цього показника на 2,2 в.п. (6,4%). У 2016 р. вона становила 3,8% (1,5 млн. осіб), тобто зменшилась на 2,6 в.п. На даний час цей показник можна вважати квазіпоказником, оскільки Держстат вираховує його відносно прожиткового мінімуму, затвердженого законом, який є значно нижчим від його фактичної вартісної величини. Якщо фактичний прожитковий мінімум у 2016 році перевищує затверджений у 2,3 раза, то й частка населення із середньодушовими еквівалентними загальними доходами за місяць, нижчими за прожитковий мінімум, буде у 2,3 раза більшою. Тобто, «Рівень бідності за абсолютною межею за критерієм витрат» можна вважати найбільш достовірним з усіх показників щодо бідності.

МОП визначає рівень заробітної плати низьким, якщо він не досягає 2/3 медіанного рівня погодинного заробітку. У 2006 р. частка осіб, які отримували низьку заробітну плату, що менше 2/3 медіанної заробітної плати, становила 26,5%. У 2007-2008 рр. зазначений показник зріс до 29,5% та 29,2% відповідно. У наступні роки простежувалося його зниження: у 2010 р. – 27,5%, у 2011 р. – 22,3%. У 2012 р. він зріс до 28,4%, а у 2015 р. знов зменшився до 27,2%; у 2016 р. зростання склало 0,5 в.п. (27,7%).

Важливим аспектом використання робочої сили є оплата праці. Починаючи з 2006 р. середньомісячна номінальна заробітна плата постійно зростала. Однак, у зв'язку із стагнацією виробництва темпи її зростання були нерівномірними. Якщо у середньому приріст заробітної плати становив 15-33%, то у кризовому 2009 р. – лише 5,5%, у 2013-2014 рр. – відповідно 7,9% та 6,6%. Починаючи з 2015 р. відбулося значне підвищення заробітної плати – на 20,6%, у 2016 р. – на 23,6% (рис.3. 9).

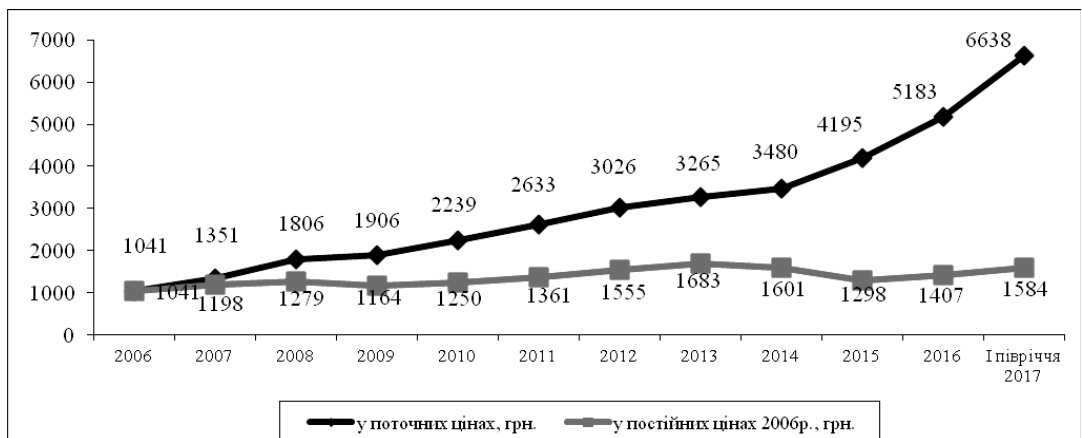


Рис. 3.9. Динаміка середньої заробітної плати в поточних цінах та цінах 2006 р. за 2006–2016 рр., грн.

Джерело: дані Держстату та розрахунки авторів

Однак купівельна спроможність заробітної плати у постійних гривнях 2006 р. має незначні темпи приросту. Лише у 2007 р. та у 2012 р. він становив відповідно 15,1% та 14,3%. В інші роки – коливався в межах 6,8–8,9%, а у 2009 р. та у 2014-2015 рр. був від'ємним та становив відповідно -9,0%, -4,9% та -18,9%. Це обумовлене високим рівнем інфляції, яка у 2008 р. становила 25,2% за рік, у 2009р. – 15,9%, у 2014-2015 рр. відповідно 12,1% та 48,7%.

З 2016 р. простежується позитивна тенденція – заробітна плата за рік в цінах 2006 р. зросла на 8,4%, що пояснюється значним зниженням інфляції (рис. 3.10), а у I півріччі

2017 року вона зросла на 12,6%, при цьому її купівельна спроможність відповідає рівню 2012 року.

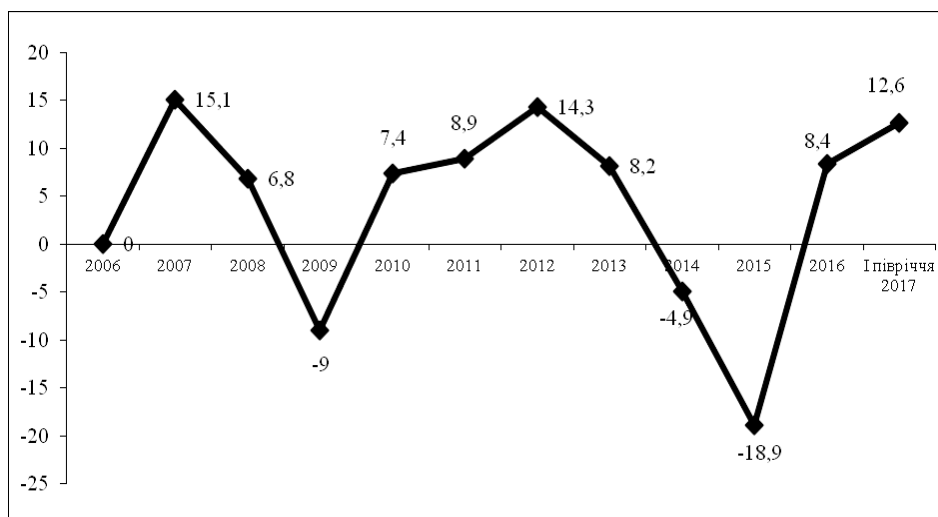


Рис. 3.10. Динаміка темпів приросту середньомісячної зарплати у постійних цінах 2006 року за 2006–2016 рр., %.

Джерело: розрахунки авторів

В усіх галузях економічної діяльності спостерігалось нерівномірне зростання зарплати в межах: від 17,2% (мистецтво, спорт, розваги та відпочинок) до 35,9% (державне управління; обов'язкове соціальне страхування), тобто розрив складав два рази. Серед промислових видів діяльності межами зростання були 5,3% (виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення) та 47,0% (виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції) – розрив склав майже дев'ять разів. Законодавчо встановлена у 2017 році мінімальна зарплатна плата в розмірі 3200 грн. сприяла значному зростанню номінальної зарплати. Так, вже за січень 2017 р. вона становила 6008 грн. або 137,7% до січня 2016 р. (проти 126,3% у січні 2016 р. до січня 2015 р.). За I півріччя 2017 р. середньомісячна зарплатна плата склала 6638 грн. (137,0% до відповідного періоду 2016 р.). Середньомісячна зарплатна плата за I півріччя 2017 р. у постійних цінах 2006 р. сягала 1584 грн., або зросла до відповідного періоду 2016 р. на 12,6%.

Найбільш оплачуваними у 2016 р. були працівники авіаційного транспорту, фінансової та страхової діяльності, інформації та телекомунікації, професійної, наукової та технічної діяльності. Серед промислових видів діяльності – працюючі на підприємствах із виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, добувної промисловості і розроблення кар'єрів. Розмір зарплати в зазначених видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,4–4,8 рази. Разом з тим, рівень зарплати в закладах охорони здоров'я був на 34,4% нижчим за середній показник в економіці, в освіті – на 27,3%. При цьому 2,9% освітян і 3,1% працівників охорони здоров'я та надання соціальної допомоги отримували зарплату на рівні мінімальної (1600 грн. у грудні 2016 р.), що перевищило показники попереднього року (відповідно на 2,5% та 2,7%). Загалом, більш ніж у двох третин працівників нарахована зарплатна плата у грудні 2016 р. була меншою за її середній рівень по країні (6475 грн.). За міжнародними нормами зарплатна плата на рівні 5-6 ПМ вважається достатньою для розширеного відтворення робочої сили. В Україні показник кількості фактичних прожиткових мінімумів у середньомісячній зарплаті є досить низьким. У червні 2017 р. він

становив 1,88, що менше, ніж у кризовому 2009 р. (2,21) на 15%. Розподіл працівників за розміром нарахованої їм заробітної плати був таким. У грудні 2016 р. частка штатних працівників (в межах мінімальної заробітної плати, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2016 р.) становила 2,8%, тобто на рівні 2015 р. (2,7%). Зменшилась частка працівників, яким заробітна плата нарахована в межах від мінімальної заробітної плати до 5000 грн. та становила 56,6% проти 67,0% у грудні 2015 р., або зниження становило 10,4 в.п. Водночас збільшилась частка працівників з нарахуваннями понад 5000 грн. (на 10,3 в.п.) та склала 40,6% штатних працівників проти 30,3% за відповідний період 2015 р. У червні 2017 р. нарахування в межах мінімальної заробітної плати мали 9,0% штатних працівників, що на 1,3 в.п. менше, ніж у березні 2017 року (10,3%). Також за цей період зменшився показник щодо частки працівників з нарахуваннями від 3200 грн. до 6000 грн., який склав 49,1% проти 53,7% – зменшився на 4,6 в.п. Водночас, на 5,9 в.п. збільшилась частка працівників із нарахуваннями понад 6000 грн. (41,9% проти 36,0%), у тому числі, на 4,4 в.п. відбулося зростання групи працівників із заробітною платою понад 10000 грн. (17,0% проти 12,6%), з них понад 15 тис. грн. – на 1,6 в.п. (6,9% проти 5,3%) (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Динаміка розподілу кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати за грудень 2016 р. – червень 2017 р.

(відсотків)

Показник	2016 р.	2017 р.		червень 2017 р. до	
	грудень	березень	червень	березня 2017 р., в.п.	грудня 2016 р., в.п.
Питома вага працівників, яким ЗП нарахована у межах, %					
- до 3200 грн.	34,4	10,3	9,0	-1,3	-25,4
від 3200 до 6000 грн.	30,6	53,7	49,1	-4,6	18,5
- понад 6000 грн.	35,0	36,0	41,9	5,9	6,9
- у тому числі понад 10000 грн.	12,5	12,6	17,0	4,4	4,5
з них понад 15000 грн.	х	5,3	6,9	1,6	х

Джерело: Експрес-випуски Держстату України за 2016-2017 рр.

Дані таблиці 3 свідчать про позитивну тенденцію розподілу кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати у червні 2017 р. як у порівнянні з березнем поточного року, так і з груднем 2016 р. А саме: частка працівників з нарахуваннями в межах 3200 грн. у червні 2017 р. зменшилась порівняно з груднем 2016 р. з 34,4% до 9,0% (у 3,8 раза); з нарахуваннями від 3200 грн. до 6000 грн. – збільшилась на 18,5 в.п. (з 30,6% до 49,1%); з нарахуваннями понад 6000 грн. – збільшилась на 6,9 в.п. (з 35,0% до 41,9%), у тому числі понад 10000 грн. – збільшилась на 4,5 в.п. (з 12,5% до 17,0%). Тобто, підвищення встановленого розміру мінімальної заробітної плати сприяло не тільки суттєвому зростанню середньої заробітної плати (за 6 місяців 2017 р. на 37% до відповідного періоду 2016 р.), а й позитивним змінам у розподілі працівників за розмірами нарахованої їм заробітної плати. Слід зазначити, що розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності її розміру від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у видах діяльності з надання послуг, так і у виробництві. Наприклад, в установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2016 р. лише у 25% працюючих нарахована зарплата перевищувала 6000 грн.; в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – у 20,4%. Серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія складала майже 62%. У червні 2017 р. заробітна плата понад 6000 грн. була нарахована 46,1% працюючих в установах освіти та 25,3%

працюючих – в установах охорони здоров'я, що вище показників грудня 2016 р. відповідно на 21,1 в.п. та на 5,1 в.п. Однак це значно нижче відповідного показника у працівників фінансової діяльності (64,5%) (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Динаміка розподілу кількості штатних працівників, які мали нарахування заробітної плати понад 6000 грн., в окремих видах економічної діяльності за грудень 2016 р. – червень 2017 р.

(відсотків)

Вид діяльності	Грудень 2016р.	Березень 2017р.	Червень 2017р.	2017р. до 2016р., в.п.
Всього в економіці	35,0	36,0	41,9	6,9
Освіта	25,0	31,5	46,1	21,1
Охорона здоров'я та надання соцдопомоги	20,4	18,4	25,3	5,1
Фінансова та страхова діяльність	61,8	64,2	64,5	2,7

Джерело: Експрес-випуски Держстату України за 2016-2017 рр.

Зростання реальної заробітної плати, яка характеризує купівельну спроможність номінальної зарплати під впливом змін споживчих цін на товари і послуги та рівня податків і обов'язкових платежів, за 2006-2016 рр. було в межах 6,3–18,3%. В кризові роки її темп був від'ємним: у 2009 р. – -9,2%, у 2014 р. – -6,5%, у 2015 р. – -20,2%. За 2016 р. індекс зростання реальної заробітної плати в середньому становив 109,0% до попереднього року, у червні 2017 р. відносно червня 2016 р. – 118,9%, у червні 2016 р. відносно червня 2015р. – 117,3% (рис. 3.11).

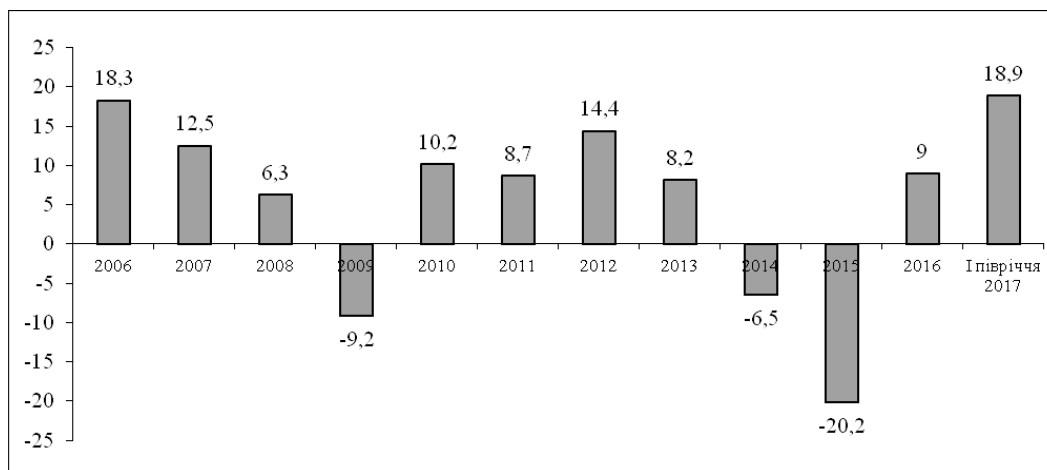


Рис. 3.11. Темпи приросту реальної заробітної плати до попереднього року за 2006–2016 рр. та І півріччя 2017 р., %.

Джерело: дані Держстату

Залишається високим рівень диференціації заробітної плати. У 2006 р. коефіцієнт диференціації за видами економічної діяльності становив 3,71, у 2011 р. – 6,39. Починаючи з 2012 р. рівень диференціації розраховується за КВЕД 2010. У 2012 р. даний коефіцієнт дорівнював 5,51. У наступні роки він зростав, досягнувши 8,76 у 2016 р., у 2017 р. рівень диференціації заробітної плати за видами економічної діяльності залишається високим та за І півріччя склав 8,46 (рис. 3.12).

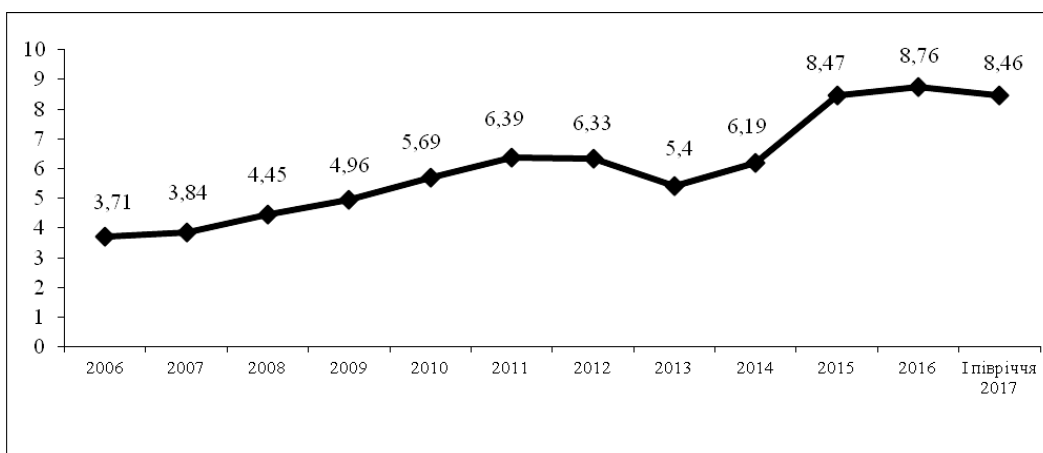


Рис. 3.12. Динаміка коефіцієнту диференціації середньомісячної заробітної плати за 2006–2016 рр. та І півріччя 2017 р., рази.

Джерело: розрахунки авторів

Високий рівень коефіцієнту диференціації формується за рахунок різних темпів росту заробітної плати за видами економічної діяльності. Темпи росту середньої заробітної плати високооплачуваних галузей суттєво випереджають темпи росту галузей з низьким рівнем оплати праці. Так, якщо за останні 6 років середньомісячна заробітна плата галузі «авіаційний транспорт» зросла у 3,56 раза та склала у 2016 р. 24688 грн. (803,7% до фактичного ПМ), то у «поштовій та кур'єрській діяльності» зростання становило лише 1,86 раза – 2818 грн. (на 8,3% нижче фактичного ПМ), у «охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги» – у 2,11 раза – 3400 грн. (лише на 10,7% вище фактичного ПМ). Низький рівень мінімальної заробітної плати, що встановлюється законом, негативно впливає на такий показник, як індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати). У 2006 р. індекс Кейтца становив 35,1%, у наступні два роки знизився до 29,5%. З 2009 р. даний показник почав зростати і у 2010 р. склав 39,7%. У 2011-2012 рр. він знизився до 36,3%, у 2015 р. – до 30,3%, у 2016 р. – 27,8%. Це відбулося через низький рівень зростання мінімальної заробітної плати порівняно з темпами зростання середньої. З 01.01.2017 розмір мінімальної заробітної плати був встановлений в розмірі 3200 грн., а індекс Кейтца за січень 2017 р. збільшився проти 2016 р. майже вдвічі та становив 53,3%. Подальше поступове підвищення заробітної плати при незмінній мінімальній заробітній платі призведе до зниження індексу Кейтца. Так, за червень 2017 р. при номінальній заробітній платі 7360 грн., індекс Кейтца знизився порівняно з січнем поточного року на 9,8 в.п. та становив 43,5% (рис. 3.13).

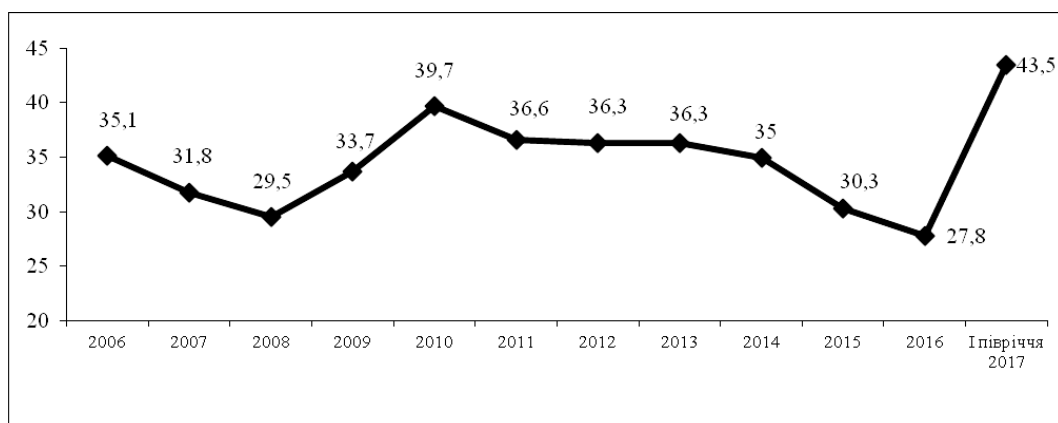


Рис. 3.13. Динаміка співвідношення мінімальної та середньої заробітних плат за 2006 –2016 рр. та I півріччя 2017 р., %

Джерело: розрахунки авторів

Розмір мінімальної заробітної плати у постійних цінах 2006 р. зростав та становив у 2013 р. 594 грн. проти 365 грн. у 2006 р. Починаючи з 2014 р. простежується різке зменшення цього показника у зв'язку з високим рівнем інфляції у 2014–2016 рр. Зменшення розміру мінімальної заробітної плати у постійних цінах 2006 р. склало у 2014 р. 5,7%, у 2015 р. – 29,8%, у 2016 р. – 0,5%, та який становив у 2016 р. 391 грн. (рис 3. 14). Тобто купівельну спроможність мінімальної заробітної плати за 2015-2016 рр. можна прирівняти до 2009 р. За I півріччя 2017 р. розмір мінімальної заробітної плати у цінах 2006 р. склав 764 грн. При цьому, якщо відносно 2006 р. розмір мінімальної заробітної плати у 2017 р. (3200 грн.) зріс у 8,8 раза, то у цінах 2006 р. його купівельна спроможність зросла лише у 2,1 раза, що є наслідком інфляції за аналізований період (2006 р. – I півріччя 2017р.) у 419,1%.

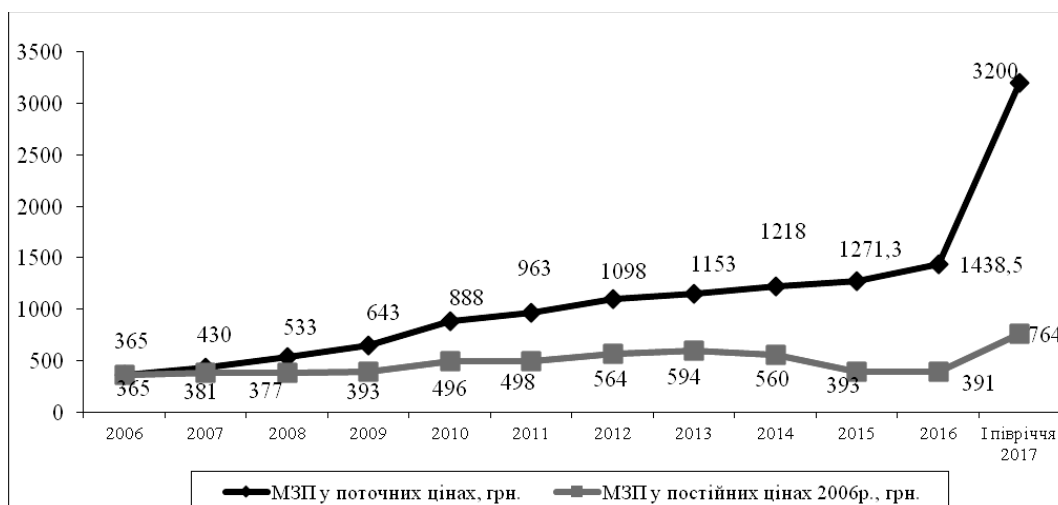


Рис. 3.14. Динаміка розмірів мінімальної заробітної плати у поточних цінах та цінах 2006 р. за 2006–2016 рр. та I півріччя 2017 р., грн.

Джерело: дані. Держстату та розрахунки авторів

Співставлення розміру мінімальної заробітної плати та фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб свідчить про наступне. Якщо у 2008–2013 рр. питома вага

мінімальної зарплати у фактичному ПМ зростала з 71,6% до 94,3%, то у 2014 р. відбулося зниження показника на 9,1 в.п. (85,2%), а у 2015–2016 рр. – відповідно на 31,4 в.п. та 32,1 в.п. (53,8% та 53,1%). Такий розрив між мінімальною заробітною платою та фактичним прожитковим мінімумом в Україні склався вперше (рис. 3.15). У червні 2017 р. завдяки підвищенню мінімальної заробітної плати у два рази зазначене співвідношення зросло до 81,6%.

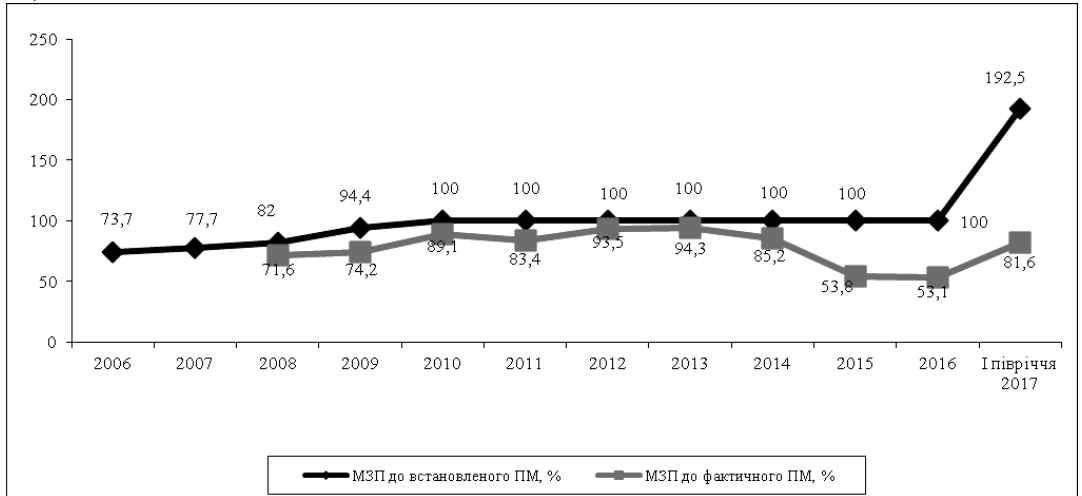


Рис. 3.15. Динаміка частки мінімальної заробітної плати у встановленому та фактичному прожитковому мінімумі для працездатних осіб за 2006–2016 рр. та I півріччя 2017 р., %.

Джерело: розрахунки авторів

Негативно впливає на рівень заробітної плати наявність заборгованості із виплати нарахованої заробітної плати. Різке зростання заборгованості відбулося у кризові 2008–2009 рр. На 01.01.2010 вона склала 1473 млн. грн., що у 2,2 раза більше за показник на 01.01.2008 (669 млн. грн.). Починаючи з 2010 р. заборгованість щороку зменшувалась та на 01.01.2014 становила 808 млн. грн. У 2014 р. знову відбулося різке зростання заборгованості із виплати заробітної плати, сума якої на 01.01.2015 склала 1320 млн. грн., що на 63,4% більше заборгованості на початок року. У 2015 р. продовжилася негативна тенденція – заборгованість на 01.01.2016 становила 1881 млн. грн. (зросла на 42,5% до 01.01.2015). У 2016 р. вказаний показник дещо знизився (на 4,8%) та становив на 01.01.2017 – 1791 млн. грн. Протягом 2014–2016 рр. основна частка загальної суми боргу припадала на промисловість, яка зросла з 56,0% у 2014 р. до 73,7% у 2016 р. (проти 42,7% у 2013 р.). У 2017 р. простежується подальше зростання суми заборгованості із виплати нарахованої заробітної плати, яка склала на 01.07.2017 р. 2391,3 млн. грн., тобто зросла за 6 місяців на 600,3 млн. грн. або на 33,5% (рис 3.16).

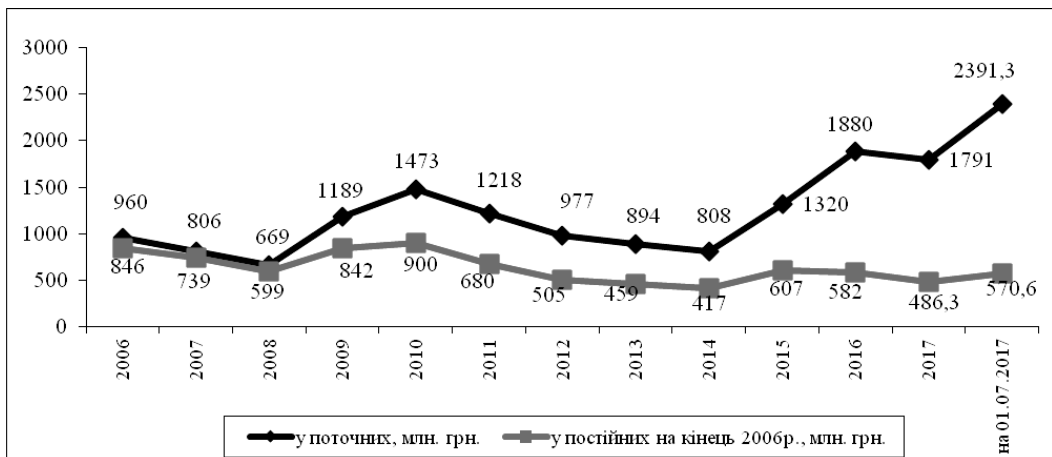


Рис. 3.16. Динаміка заборгованості із виплати заробітної плати у поточних цінах та цінах 2006 року за 2006–2016 рр., млн. грн.

Джерело: дані Держстату та розрахунки авторів

Частка заборгованості з виплати заробітної плати на кінець 2006-2007 рр. становила відповідно 0,89% та 0,74% відносно ВВП, у наступні 2 роки – зросла до 1,61%. Починаючи з 2010 р. вказаний показник щороку зменшувався та на кінець 2013 р. становив 0,61%. У 2014-2015 рр. знову простежується зростання – до 0,96%, а на кінець 2016 р. частка заборгованості із заробітної плати у ВВП зменшилася до 0,75%, що відповідає рівню 2007 р.

Розподіл заборгованості з виплати заробітної плати за типами підприємств був наступним. Якщо на початок 2008 р. частка заборгованості на економічно активних підприємствах становила 36,8% загальної суми, то у 2008-2009 р. зросла у 1,7 раза та становила 64,0% та 64,9% відповідно. Починаючи з 2010 р. простежується поступове зменшення заборгованості на економічно активних підприємствах і на кінець 2012 р. вона становила 50,5%. На кінець 2014 р. цей показник становив 83,4%. З 2015 р. стан виплати заробітної плати на економічно активних підприємствах дещо поліпшується та на 01.01.2016 частка заборгованості склала 69,3%, що майже у 2 рази вище рівня 2007р. (36,8%). На 01.01.2017 р. сума боргу на економічно активних підприємствах зросла до 1118 млн. грн., та становила 62,4% загальної суми. За 6 місяців 2017 р. вона зросла на 201 млн. грн. (на 18,0%) та становила на 01.07.2017 – 1319,2 млн. грн. (або 55,2% загальної суми боргу). За період 2014-2016 рр. та I півріччя 2017 р. основна частка боргу була у Луганській (21,9% загальної суми боргу), Донецькій (19,2%), Харківській (10,4%), Дніпропетровській (8,1%) та Черкаській (5,8%) областях.

Динаміка розподілу заборгованості з виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за організаційно-правовими формами господарювання за досліджуваний період свідчить, що основна сума заборгованості виникала на недержавних підприємствах, де частка заборгованості була в межах 60-80,4% загальної суми, а на 01.01.2017 склала 883 млн. грн., або 79%.

Заборгованість в цілому в промисловості за 2016 р. зменшилася на 2,4%, у тому числі: у добувній промисловості – на 31,5%, однак у переробній промисловості вона зросла на 24,7%, а у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря зросла більш як у 2 рази. За I півріччя 2017 р. вказаний показник в промисловості зріс на 37,5%.

Слід відзначити, що найбільшою частка заборгованості на 01.07.2017 р. у переробній промисловості була у таких галузях: виробництво хімічних речовин і хімічної продукції – 17,6% (130,6 млн. грн.); виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів

та інших транспортних засобів – 41,2% (462,5 млн. грн.). При цьому суми заборгованості на підприємствах вказаних галузей за I півріччя 2017 р. зросли відносно 01.01.2017 р. відповідно у 9,3 раза та на 27,6%.

Законодавство України щодо заробітної плати включає КЗпП, Закон України «Про оплату праці» (від 24.03.1995 № 108/95-ВР) та Закон України «Про прожитковий мінімум» (від 15.07.1999 № 966-XIV) [9, 10]. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» розмір МЗП встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік Законом України «Про Державний бюджет України» з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення Генеральної угоди, та переглядається залежно від зміни розміру ПМ для працездатних осіб.

З 1 січня 2017 року в Україні у сфері оплати праці відбулися кардинальні зміни. Так, Законами України від 06.12.2016 р. №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (далі Закон № 1774) та від 21.12.2016 р. №1801-VIII «Про Державний бюджет України на 2017 рік» змінено розмір, суть та структуру мінімальної заробітної плати [11, 12]. Мінімальна заробітна плата (закон №1774) – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці, до якої можуть включатися доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати, за винятком доплат за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат, винагорода за цивільно-правовим договором; зарплата на роботі за внутрішнім сумісництвом. Не включаються до мінімальної заробітної плати виплати, нараховані за невідпрацьований час.

Законодавство поширюється на всіх найманих працівників. Конвенція №131 про встановлення мінімальної заробітної плати 1970 р. ратифікована Україною 19.10.2005.

Отже, економічні кризи та бойові дії на сході України впродовж 2014–2017 рр. негативно відобразилися на деяких соціально-економічних показниках: економіка країни мала від'ємні (2014–2015 рр.) та незначні позитивні (2016–2017 рр.) показники ВВП та обсягів виробництва; продуктивність праці протягом 2013–2015 рр. зменшувалася, а з 2016 р. почала повільно зростати; частка оплати праці у ВВП у 2015 р. суттєво зменшилася до 39,3% порівняно з попередніми роками, коли вона досягала майже 50%. У 2016 р., незважаючи на зростання продуктивності праці на 3,3%, продовжилося падіння частки оплати праці у ВВП до 35,1%. На тлі зниження рівня життя населення зростає відсоток ВІЛ-інфікованого населення працездатного віку. У 2014–2016 рр. купівельна спроможність населення впала. На це значний вплив мали воєнні дії на сході, розрив економічних зв'язків внаслідок анексії територій України Російською Федерацією, що призвело до збільшення рівня безробіття та зменшення доходів громадян. У 2015 р. середня заробітна плата за рівнем купівельної спроможності відповідала рівню 2008 р. Реальна заробітна плата у кризові роки мала тенденцію до зниження, найбільшим – 20,2% – воно було у 2015 р., але у 2016 р. відбулося її зростання на 9,0% порівняно з відповідним періодом 2015 р., та на 31,0% у цінах 2006 р. У I півріччі 2017 р. ріст реальної заробітної плати склав 18,9% до відповідного періоду минулого року, що пов'язано із значним підвищенням мінімальної заробітної плати.

Перелік використаних джерел

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Світовий банк в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine>.

3. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua>.
4. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home.html>.
5. Гармонізований звіт України про досягнутий прогрес у здійсненні національних заходів у відповідь на епідемію СНІДУ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://phc.org.ua/uploads/documents/ab1ccb/3c54bc491a41b37b8bb8625d29037e1d.pdf>.
6. Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.phc.org.ua.
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442 „Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-p.
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 416 „Деякі питання Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/416-2014-p.
9. Закон України „Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr.
10. Закон України „Про прожитковий мінімум” від 15.07.1999 № 966-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14.
11. Закон України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” від 06.12.2016 р. №1774-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19.
12. Закон України „Про Державний бюджет України на 2017 рік” від 21.12.2016 р. №1801-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1801-19.

Розділ 4. Актуальні проблеми забезпечення державних соціальних стандартів та гарантій

Стратегічний курс України на побудову високорозвиненої, демократичної і правової держави, яка прагне інтегруватися у світовий та європейський економічний простір, передбачає пріоритетність досягнення соціальних цілей, орієнтацію на людські цінності, запровадження соціальних, економічних, демократичних європейських стандартів життєдіяльності людини. Європейський вектор для України означає створення громадянського суспільства та соціально орієнтованої ринкової економіки європейського зразка, підвищення добробуту українських громадян, становлення середнього класу. Розв'язання цих важливих стратегічних завдань прискорить процес інтеграції України до Євросоюзу, що відповідає загальному напрямку сучасного цивілізаційного розвитку.

В теперішніх умовах важливим напрямом реформування політичної системи в Україні є децентралізація державної влади та реформа місцевого самоврядування, які відіграють вирішальну роль у зміцненні демократії, підвищенні рівня і якості життя громад, стимулюванні місцевого економічного розвитку.

Реформа децентралізації державної влади та місцевого самоврядування сприятиме дотриманню державою соціальних стандартів та гарантій, удосконаленню законодавства про систему державних соціальних стандартів, встановленню регіональних норм та нормативів, які враховуватимуть територіальні особливості та фінансові можливості регіонів. Зв'язок державних соціальних стандартів та гарантій з бюджетно-нормативною діяльністю виявиться найбільш відчутним саме на місцевому рівні, де безпосередньо виконуються зобов'язання держави в соціальній сфері.

Особливостями децентралізації державної влади та місцевого самоврядування є вдосконалення розподілу видаткових повноважень між органами влади центрального та місцевого рівня і органами місцевого самоврядування, а також формування моделі ефективного використання наявних фінансових коштів та залучення додаткових коштів для фінансування соціальної сфери на рівні державних соціальних стандартів, гарантій та нормативів.

Вирішення цих задач потребує вироблення адекватної соціальної політики, основною метою якої стає покращення матеріального стану і умов життя населення, забезпечення конституційних прав громадян у сфері доходів населення, соціального захисту, житлово-комунального та транспортного обслуговування; освіти, охорони здоров'я, культури. При цьому соціальна політика є ефективною тільки тоді, коли базується на дієвій системі соціальних стандартів, складові якої виступають в якості інструментів регулювання соціального розвитку, соціальної підтримки та соціального захисту населення в умовах ринку. Наявність соціальних стандартів та гарантій, які не лише закріплені у нормативно-правових актах, а дійсно задовольняються на практиці, є показником успішного соціального забезпечення в державі. До того ж вони є визначальними у забезпеченні потреб людини в матеріальних, культурних і духовних благах та формуванні фінансових ресурсів, що спрямовуються на їх реалізацію.

Державні соціальні стандарти та гарантії є тими засобами, за допомогою яких реалізуються соціальна політика держави, а також оцінюється її соціальний розвиток. Вони сприяють реалізації соціальних прав та державних гарантій громадян, визначених Конституцією України, визначають міру відповідальності держави перед своїми громадянами і забезпечують певний рівень добробуту населення країни. Соціальна держава зобов'язана забезпечити такий мінімум соціальних можливостей та соціальної захищеності, які необхідні для підтримання гідних умов життя людини, задоволення її матеріальних і духовних потреб, розвитку соціальної сфери та стабільних відносин в суспільстві. Лише за умов вирішення соціальних питань держава може розраховувати на активну участь громадян у розвитку суспільства.

Однак незважаючи на те, що Конституція України [1] проголошує нашу країну як соціальну державу, до теперішнього часу невизначеними залишаються функції і зміст соціальної держави. А тому – не встановлена конкретна модель соціального захисту, яка формує специфіку соціальних стандартів та гарантій в країні та має чітко орієнтуватись на характеристики прийнятої моделі соціальної держави. Це питання для України є особливо актуальним, оскільки держава ще не має ефективної моделі соціальної політики. Перехід до неї відзначається складністю необхідних перетворень та вимагає комплексного і системного підходу.

Однак дослідження показує, що система державних соціальних стандартів і гарантій та її фінансове забезпечення накопичила цілу низку недоліків та проблем методологічного, законодавчого та ресурсного характеру.

Практично в Україні повноцінної та ефективної системи державних соціальних стандартів та гарантій немає. Незважаючи на прийняття в 2000 році Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», досі повністю не сформовано систему соціальних стандартів та гарантій. Протягом усього часу не вдалося забезпечити відповідної ефективності цієї системи та дотримання соціальних стандартів та гарантій [2].

Загалом чинна система державних соціальних стандартів та гарантій не є цілісною, поки що не спрямована на забезпечення конституційних норм і не приведена у відповідність до європейських стандартів. Діючі соціальні стандарти не відповідають сучасним економічним реаліям та фінансовим можливостям держави.

Потребує осучаснення законодавство щодо державних соціальних стандартів та гарантій, оскільки воно є громіздким та неузгодженим, норми якого не завжди виконуються. Основна законодавча база, яка визначає правові засади формування та застосування державних соціальних стандартів та гарантій, в Україні була створена ще в кінці минулого сторіччя. Через це нині існує значна невідповідність між задекларованими нормами та реальним станом забезпечення основних соціальних стандартів та гарантій. Передусім це пов'язано зі зміною соціально-економічних умов в країні та необхідністю переходу до міжнародних стандартів. Досягнення європейських стандартів в економічній і у соціальній сфері передбачає застосування сучасних підходів для визначення соціальних стандартів в країні.

Трактування соціальних стандартів та гарантій, які містяться у законодавчих та нормативних документах України, недостатньо повно розкривають зміст цих понять, не відображають їх характерних властивостей, а іноді є суперечливими. З огляду на це доцільно в українському законодавстві переглянути визначення понять «соціальні гарантії», «соціальні стандарти», «прожитковий мінімум», оскільки їх трактування не відповідають їх сутності.

Не введені в повному обсязі державні соціальні стандарти і нормативи в усіх сферах їх застосування (у галузях соціальної сфери, освіти, охорони здоров'я, культури, житлово-комунального, транспортного обслуговування, зв'язку тощо). Не визначені основні вимоги до обсягів та якості послуг, а також порядок і умови їх надання. Серед соціальних норм і нормативів, передбачених Державним класифікатором соціальних стандартів та нормативів, тільки частина їх є чинними, а ціла низка – взагалі ще не розроблені. До того ж сам Державний класифікатор соціальних стандартів та нормативів потребує перегляду та підвищення статусу, його потрібно затвердити нормативно-правовим актом Кабінету Міністрів України. В результаті цього державні соціальні стандарти не можуть забезпечити головного свого призначення – стати основою для розрахунку розмірів необхідних видатків при формуванні бюджетів всіх рівнів. Не розроблені принципи, структура управління і порядок проведення моніторингу застосування державних соціальних стандартів, гарантій, нормативів та їх фінансового забезпечення для ефективного функціонування системи соціальних стандартів та гарантій. Не застосовується право щодо затвердження органами місцевого самоврядування та

використання для оцінки рівня життя регіонального прожиткового мінімуму, який має бути не нижче ніж законодавчо встановлений. Проте, враховуючи різницю у вартості життя по регіонах, основні державні соціальні стандарти, гарантії мають створювати рівні можливості для споживання, а через це – повинні визначатись в залежності від регіонального прожиткового мінімуму, питання затвердження якого варто ставити на державному рівні. Застосування регіонального прожиткового мінімуму дасть можливість вирішити проблему наближення всіх основних державних соціальних гарантій до прожиткового мінімуму, підвищення доходів населення та їх купівельної спроможності, а також забезпечити єдиний підхід до формування місцевих бюджетів.

Гострими залишаються проблеми щодо формування, встановлення та застосування державного соціального стандарту у сфері доходів населення – прожиткового мінімуму. Надто вагомим є роль прожиткового мінімуму у формуванні політики доходів населення, яка на сучасному етапі ставить нові принципові завдання. Втім до цього часу не визначено стратегічного курсу розвитку політики доходів населення в країні на перспективу, що ускладнює вирішення проблеми щодо ролі та функцій прожиткового мінімуму. Майже всі види доходів населення залежать від прожиткового мінімуму. На основі відповідного прожиткового мінімуму визначаються розміри основних державних соціальних гарантій. Він також впливає на регулювання системи оплати праці та інших видів доходів. Тобто щорічне збільшення прожиткового мінімуму вимагає підвищення розмірів державних соціальних гарантій, а в результаті – доходів населення. Прожитковий мінімум виступає в якості абсолютного критерію для визначення рівня бідності. А це свідчить про те, що він орієнтується виключно на мінімально допустимі розміри споживання найбільш важливих для людини матеріальних благ і послуг та не забезпечує нормального відтворення робочої сили, бо не враховує повного набору товарів та послуг, які необхідні для задоволення першочергових матеріальних і культурних потреб. Таким чином існування на рівні прожиткового мінімуму неминуче може призвести до незворотних процесів в організмі людини, підризу трудового потенціалу нації.

В сучасних умовах стає очевидним необхідність переходу до використання соціальних стандартів більш високої якості, оскільки соціальна політика нашої держави формується на основі соціальних мінімумів. Проте соціальні стандарти – це гарантії більш високого рівня і якості життя, які держава зобов'язується забезпечити громадянам. Тому назріла нагальна потреба впровадження в практику якісної системи соціальних стандартів з позиції нормальної життєдіяльності людини, а не соціальних мінімумів. Саме використання соціальних стандартів високої якості є базовим принципом в європейських країнах. В основу нової системи соціальних стандартів потрібно закласти окрім прожиткового мінімуму, соціальні стандарти та гарантії більш високого ґатунку. Така система соціальних стандартів дозволить відновити правильні орієнтири для встановлення основних державних соціальних гарантій. Це, в свою чергу, сприятиме проведенню більш ефективної та активної політики доходів населення та зміцненню середнього класу, наближенню розміру основних державних соціальних гарантій до європейського рівня. Проте досягнення високих рівнів соціальних стандартів стане можливим лише за умови їх фінансового забезпечення. Формування бюджетної політики має здійснюватись виключно на основі соціальних стандартів, гарантій, а також норм і нормативів у сферах надання соціальних послуг, охорони здоров'я, освіти, житлово-комунального, транспортного обслуговування та зв'язку та інших.

Значна частина проблем в системі соціальних стандартів та гарантій стосується формування та встановлення прожиткового мінімуму.

Всупереч нормі Закону України «Про прожитковий мінімум» [3], з 2000 року не переглядалися набори продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг, що входять до складу прожиткового мінімуму [4]. Тобто, для розрахунку прожиткового мінімуму використовувались застарілі набори продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, які вимагали осучаснення та актуалізації. Між іншим,

на основі цих старих наборів здійснювались розрахунки прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення на 2017 рік.

І тільки в кінці 2016 року Уряд своєю Постановою від 11.10 2016 №780 «Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення» [5] прийняв рішення щодо перегляду наборів продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для основних соціально-демографічних груп населення. На основі цих оновлених наборів буде визначатись величина прожиткового мінімуму. Набори продуктів харчування сформовані з урахуванням фізіологічних потреб в основних харчових речовинах та енергії для відповідної соціально-демографічної групи і мають наукове обґрунтування. При цьому набори продуктів харчування зазнали мінімальних змін: в них збільшені лише обсяги деяких продуктів харчування, а особливого покращання якісного складу продуктів харчування не відбулось. Водночас більш значні зміни відбулись у наборі непродовольчих товарів та послуг. Зокрема, збільшено кількість окремих товарних позицій у наборах непродовольчих товарів та скорочено терміни їх використання. Переглянуто набори предметів першої необхідності, санітарії та ліків, житлово-комунальних послуг та послуг зв'язку. Проте, незважаючи на такі зміни, набори непродовольчих товарів не повністю відображають реальні потреби сучасної людини. Загалом всі ці зміни в наборі непродовольчих товарів складно аргументувати, оскільки в нинішніх умовах, враховуючи широкий асортимент цих товарів із значним діапазоном цін, практично неможливо встановити науково обґрунтовані норми та терміни споживання за кожним товаром непродовольчої групи.

Не входить до складу прожиткового мінімуму ряд життєво необхідних витрат, зокрема, на купівлю житла або його оренду, на освіту, утримання дітей в дошкільних навчальних закладах, на платні медичні послуги та інші, що також не відповідає основним принципам формування набору послуг відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум», а також – міжнародним стандартам, які визначені Конвенцією МОП № 117 про основні цілі та норми соціальної політики.

Для визначення прожиткового мінімуму застосовується застаріла та складна методологія. Нормативний метод, який для розрахунку прожиткового мінімуму використовує норми споживання та ціни для кожного продукту, товару, послуги, вважається досить складним та застарілим. До того ж в сучасних умовах дуже важко встановити науково обґрунтовані норми споживання та строки за кожним товаром непродовольчої групи. Механізм розрахунку прожиткового мінімуму потребує спрощення. Він має бути значно простішим, більш прозорим та зрозумілим.

Тому необхідно переглянути методологічні підходи та перейти до впровадження більш прогресивної та сучасної методології на основі комбінованого методу, наприклад, шляхом поєднання статистичного та нормативного методів. Це дасть можливість відслідковувати закономірності, що реально відбуваються у споживанні, та скорегувати обсяги споживання товарів та предметів, які не відповідають сучасним вимогам. Отже нині актуальним стає необхідність заміни методології та вдосконалення методики визначення прожиткового мінімуму.

В світовій практиці для визначення прожиткового мінімуму застосовуються наступні методи: статистичний, суб'єктивний, ресурсний, комбінований, нормативний, відносний (обчислення медіанного доходу). Фактично прожитковий мінімум для працездатних осіб не збільшується на розмір ставки податку з доходів фізичних осіб, а значить – занижується ця категорія прожиткового мінімуму. Потребує перегляду структура прожиткового мінімуму для всіх соціальних та демографічних груп населення стосовно зміни співвідношення між набором харчування, набором непродовольчих товарів та набором послуг.

Законодавчо затверджені розміри прожиткового мінімуму значно нижчі від його фактичного розміру, хоча встановлення законодавчо затверджених розмірів прожиткового

мінімуму має відбуватись на основі його фактичних розмірів, які розраховуються відповідно до затвердженої Методики визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення [6]. Оскільки ця Методика встановлює єдиний порядок розрахунку прожиткового мінімуму, законодавчо затверджені його розміри не можуть бути нижчими ніж його фактичні розміри. Тобто це свідчить про застосування різних методик для визначення прожиткового мінімуму та існування двох різних видів прожиткового мінімуму: законодавчо затвердженого та фактичного, що суперечить нормам Закону України від 15.07.1999 «Про прожитковий мінімум».

По суті розміри прожиткового мінімуму для основних соціальних і демографічних груп населення затверджуються не для забезпечення соціальних гарантій, а виходячи з фінансових можливостей бюджету. Через обмеження фінансових можливостей наближення основних державних соціальних гарантій до відповідного прожиткового мінімуму відбувалось в умовах штучного заниження його розміру. Тому, насамперед, необхідно затверджувати прожитковий мінімум на рівні фактичного його розміру та перейти до використання виключно реального прожиткового мінімуму для всіх державних соціальних гарантій та соціальних виплат.

Все це свідчить про необхідність удосконалення встановлення та визначення прожиткового мінімуму, оскільки невідповідність прожиткового мінімуму реальним потребам людини призводить до неправильних орієнтирів не тільки в політиці доходів населення, а в цілому в соціальній політиці.

Низький розмір мінімальної заробітної плати формує занижену вартість і ціну робочої сили, негативно впливає на формування основної заробітної плати та виконання нею своїх основних функцій. У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладений значний мотиваційний потенціал. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різноманітні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, поліпшення якості робочої сили, повнішої реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основою мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості та якості праці кожного працівника, його трудового внеску [7]. Проте, незважаючи на двократне зростання мінімальної заробітної плати в 2017 році, її розмір залишається низьким та не може задовольнити мінімальні потреби людини. Рівень мінімальної заробітної плати в Україні на порядок нижчий від її розміру в розвинутих країнах Європи, а в країнах, які недавно приєдналися до Європейського Союзу, – у 3-4 рази. За таких обставин створюються умови для штучного заниження офіційного заробітку і сплати податків, що призводить до втрат бюджетів всіх рівнів, збільшує кількість претендентів на отримання державної соціальної допомоги. В цьому контексті вибір методів і критеріїв встановлення мінімальної заробітної плати має не тільки економічний, а і соціальний сенс.

До заниження мінімальної пенсії призводить ситуація, коли законодавчо затверджені розміри прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, нижчі від його фактичних розмірів. Пенсіонери в нашій країні й без того є найменш захищеною категорією населення, велика кількість з них є бідними. Тобто діюча пенсійна система, незважаючи на сплату нарахунків на пенсійне страхування, не забезпечує зв'язку між внеском і винагородою. Основні причини такої ситуації пов'язані не стільки з проблемами у формуванні та встановленні прожиткового мінімуму, а, швидше всього, – з фінансовими можливостями державного бюджету і бюджетів Пенсійного фонду та місцевих бюджетів.

Не забезпечуються законодавчі гарантії надання державної соціальної допомоги на рівні відповідного прожиткового мінімуму через те, що не всі види державної соціальної допомоги досягли його рівня. А для призначення державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям взагалі використовується показник «рівень забезпечення

прожиткового мінімуму», який значно менше відповідного розміру прожиткового мінімуму та встановлюються виходячи з фінансових можливостей бюджету. Застосування цього показника нівелює саме значення прожиткового мінімуму та порушує конституційні права громадян на достатній рівень життя, а також негативно впливає на доходи сім'ї.

Більш дієвим методом стримування росту видатків на фінансування соціальних допомог разом з підвищенням адресності соціальної допомоги є зростання оплати праці, в тому числі – у бюджетному секторі. Через економічно необґрунтоване зниження вартості робочої сили заробітна плата втрачає відтворювальну та стимулюючу функції. А це практично призвело до деформації структури доходів населення. В сучасних умовах за рахунок цього джерела формується менше половини сукупного обсягу доходів населення, що не стимулює до більш продуктивної праці. До того ж питома вага заробітної плати в структурі доходів населення щороку знижується з 41,7% у 2011 році до 39,0% у 2015 році.

Вимагають поліпшення принципи та механізми надання державної соціальної допомоги. Майже всі види соціальних допомог визначаються на основі прожиткового мінімуму, однак не у всіх випадках це є економічно та соціально виправданим, оскільки постійне його збільшення може привести до відриву від фактичної структури споживання населення з низькими доходами. А це було б соціально та економічно невірним, тому що соціальна підтримка передусім потрібна саме їм. До того ж через низьку заробітну плату все більше сімей звертаються за державною соціальною допомогою, що призводить до поширення утриманських настроїв серед населення та зниження стимулів до праці.

Потребує удосконалення індексація грошових доходів населення, яка відноситься до державних соціальних гарантій та представляє собою механізм підвищення доходів населення з метою часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг. В якості граничного рівня грошових доходів населення, що підлягають індексації, виступає прожитковий мінімум. Проте механізм індексації залишається складним, непрозорим та не завжди справедливим.

Не втрачають своєї актуальності проблеми щодо дефіциту бюджетних коштів для фінансування соціальної сфери. Незважаючи на щорічне збільшення бюджетного фінансування в галузях освіти та охорони здоров'я, не вистачає коштів для надання якісного набору медичних та освітянських послуг українцям. Водночас на ці послуги громадяни витрачають значні власні кошти. Потреба у залученні недержавних ресурсів виникає через неможливість забезпечити у повному обсязі потреби у фінансуванні соціальної сфери. При цьому відсутній перелік послуг, які надає держава на безоплатній основі, або які є платними. Тому ситуацію щодо забезпечення фінансування державних соціальних стандартів, гарантій необхідно докорінно змінювати.

Дефіцитність бюджетів, нерегулярне надходження бюджетних коштів і непрозорість їх розподілу на обласному і місцевому рівнях призводить до зниження якості та ефективності освітніх, медичних та соціальних послуг.

Не забезпечуються в повному обсязі соціальні потреби суспільства, оскільки основним джерелом фінансового забезпечення соціальної сфери є бюджетні кошти. А в умовах існування бюджетного дефіциту соціально-культурна сфера є найуразливішою, тому що ці видатки фінансуються за залишковим принципом або за низькими нормами та нормативами, що призводить до фінансування соціальних видатків в обсязі, меншому від потреб. До того ж більшість соціальних видатків, що затверджуються Законом України про державний бюджет на відповідний рік, є значно нижчими, ніж передбачено відповідними соціальними законами.

Відсутній єдиний підхід до фінансування стаціонарних закладів, які надають соціальні послуги, через розгалуженість мережі соціальних установ та закладів, які підпорядковані різним міністерствам і відомствам. Вони фінансуються з бюджетів різних рівнів, а порядок фінансування значно відрізняється в залежності від розпорядника бюджетних коштів.

Потребують вдосконалення міжбюджетні відносини і державна підтримка місцевих бюджетів для забезпечення соціального розвитку із використанням системи соціальних стандартів. Одним із важливих напрямів використання системи соціальних стандартів є вдосконалення міжбюджетних відносин і державної підтримки місцевих бюджетів у частині забезпечення соціального розвитку.

Через брак фінансових ресурсів не вдається розв'язати питання забезпечення соціальних зобов'язань держави. Чинні державні соціальні стандарти та гарантії не відповідають сучасним економічним реаліям, фінансовим можливостям країни та не приведені у відповідність до європейських стандартів. Отже, діюча система державних соціальних стандартів та гарантій потребує перегляду та адаптації до сучасних умов існування.

Особливо актуальними ці проблеми стають в умовах проведення реформ Урядом України, зокрема, децентралізації державної влади та реформи місцевого самоврядування. Їх вирішення потребує реформування системи державних соціальних стандартів та гарантій, вдосконалення розподілу видаткових повноважень між органами влади центрального та місцевого рівня і органами місцевого самоврядування, формування моделі ефективного використання наявних фінансових коштів, залучення додаткових коштів для фінансування соціальної сфери на рівні державних соціальних стандартів та внесення змін до законодавства України

У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність щодо осучаснення діючої системи державних соціальних стандартів та гарантій [8], що дозволить впровадити якісно нові підходи до її формування, встановлення і застосування, а також активніше впливати на соціальний захист населення та регулювати і оцінювати рівень добробуту населення, привести українське законодавство у відповідність до міжнародних вимог.

Прелік використаних джерел

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vr>.

2. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. - №48. Ст. 49 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

3. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. – Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 38, ст. 348 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.

4. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова КМУ № 656 від 14.04.2000 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/656-2000-p>.

5. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова КМУ від 11 жовтня 2016 р. № 780 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=249464422>.

6. Методика визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України Міністерства економіки України Державного комітету статистики України 17.05.2000 № 109/95/157 / Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 12 червня 2000 р. за № 347/4568 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0347-00>.

7. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст. 121 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр?nreg>.

8. Латік В.В. Актуальні проблеми застосування державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій / В.В. Латік [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11837/09-Latik.pdf?sequence=1>

Розділ 5. Професійне навчання працівників на виробництві: європейські стандарти та українські реалії.

5.1. Оцінка відповідності європейським стандартам чинної нормативно-правової бази України з питань професійного навчання персоналу

Інноваційний розвиток економіки країн Європи обумовлює потребу у високоефективних системах професійного навчання для забезпечення зайнятості різних категорій населення та в цілому конкурентоспроможності країн ЄС. Це вимагає від системи професійного навчання постійного розвитку з метою відповідності потребам ринку праці. Тому європейські країни приділяють значну увагу випереджаючому навчанню персоналу для забезпечення довгострокових потреб ринку праці у кваліфікаціях та компетенціях високого рівня.

Розширення Європейського Союзу відкрило нові перспективи і можливості, але в той же час поставило цілий ряд нових завдань і вимог щодо організації професійного навчання. Особливе значення тут має залучення країн, що вступають до Європейського Союзу, до співпраці в сфері професійної освіти і навчання в якості рівноправних партнерів на європейському рівні, що наразі є актуальним і для України, яка має відповідати рівню вимог європейських стандартів.

Європейські стандарти щодо професійного навчання персоналу представлені у таких основних міжнародних документах як: Європейська соціальна хартія; Конвенція МОП про розвиток людських ресурсів №142; Конвенція МОП № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація; Рекомендація МОП щодо професійного навчання №117; Рекомендація МОП щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку №136; Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка та навчання впродовж життя та інші, які є орієнтиром для вітчизняної системи професійного навчання працівників.

Проведене НДІ праці і зайнятості наукове дослідження щодо оцінки відповідності норм діючого національного законодавства з питань професійного навчання персоналу положенням та стандартам вказаним документам, свідчить, що національне законодавство у сфері професійного навчання персоналу значною мірою орієнтується на загальноцивілізаційні вимоги та європейські стандарти, які визначені в ряді конвенцій та рекомендацій МОП, ООН, проте потребує подальшого розвитку та вдосконалення.

Для більшої відповідності вітчизняного законодавства вимогам європейських стандартів у питаннях розвитку професійного навчання персоналу потребують доопрацювання такі його основні напрями як: розвиток системи неформального навчання; запровадження освіти дорослих, поглиблення соціального партнерства, впровадження системи наставництва, введення додаткових заходів з технічної і фінансової допомоги підприємствам.

З метою розвитку системи неформального навчання в Україні мають бути створені органи сертифікації кваліфікацій, розроблені та прийняті на державному рівні професійні стандарти, підготовлені кваліфікаційні кадри з оцінки результатів неформального навчання. Позитивним кроком у даному напрямку є прийняття ряду нормативно - правових документів з питань впровадження неформального навчання, зокрема таких як: Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI, Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України №340 від 15 травня 2013 року; Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 16 грудня 2013 року №875/1776 та інших.

Особливе значення для визнання результатів неформального навчання має прийняття нового Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145-19 у якому, згідно п.3. ст.8 неформальна освіта визнається одним із видів освіти, яка може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій. Повноваження щодо оцінювання і визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної чи інформальної освіти згідно п.9. ст.34, надаються кваліфікаційним центрам. Відповідно до п.2. ст.38 формування вимог до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання, здійснення акредитації кваліфікаційних центрів покладається на Національне агентство кваліфікацій [1].

З метою розвитку системи освіти дорослих, удосконалення системи професійного навчання персоналу та на виконання вимог ст.5 Рекомендації МОП від 17.05.2004 року №195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і неперервне навчання в Україні більшою мірою має бути забезпечена підтримка викладацького складу: спеціальна підготовка педагогів, впровадження інноваційних педагогічних методик навчання дорослих осіб; розвиток партнерських зв'язків з різними галузями промисловості, заохочення роботи за сумісництвом, педагогічна підготовка майстрів і наставників виробничого навчання на робочому місці [2].

У новоприйнятому Законі України «Про освіту» освіті дорослих приділено увагу у ряді статей, зокрема, відповідно п.3 ст.3 право на освіту може реалізовуватися різними шляхами, у тому числі шляхом здобуття освіти дорослих. Згідно п.1 ст. 10 освіта дорослих є одним із невід'ємних складників освіти. П.1. ст.18 вищевказаного закону встановлює, що освіта дорослих є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки. П.3. ст.18 визначає, що післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та/або підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток та будь - які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою є складниками освіти дорослих [1].

Для подальшого розвитку освіти дорослих має бути розроблений та затверджений Закон України «Про освіту дорослих», який би враховував усі аспекти професійного навчання дорослих осіб, зокрема, і особливості підготовки викладачів для цієї категорії населення; прийнято закон «Про професійну (професійно-технічну) освіту», в яких мають бути усунуті суперечності та узгоджено тлумачення основних понять з урахуванням сучасних європейських підходів; доопрацьований та прийнятий Закон України «Про національну систему кваліфікацій». Повинні бути сформовані галузеві інституційні механізми та органи незалежної сертифікації професійної компетентності, яка є інституційною основою для впровадження Національної системи кваліфікацій (НСК); розроблені та затверджені професійні стандарти (стандарти компетентності) з робітничих професій у відповідності до Національної рамки кваліфікацій та з врахуванням зарубіжного досвіду.

Новий закон «Про освіту» містить ряд положень щодо підвищення професійного рівня педагогічних працівників, зокрема, ст. 64 Закону України «Про освіту» передбачає формування та забезпечення функціонування системи сертифікації педагогічних працівників, забезпечення умов для підвищення їх кваліфікації [1].

З метою розвитку та поглиблення соціального партнерства та враховуючи вимоги рекомендацій МОП щодо професійного навчання №117, та №195 про розвиток людських ресурсів законодавчими нормами мають бути передбачені положення щодо посилення відповідальності роботодавців, інших соціальних партнерів для забезпечення якості професійного навчання працівників, використання сучасного технічного обладнання, новітніх технологій та методів здійснення професійної підготовки, які використовуються передовими європейськими країнами. Досягнення ефективного соціального партнерства

має передбачати постійне залучення соціальних партнерів у розвиток професійного навчання на виробництві та розширення їх кола, залучення до розробки нових професійних стандартів. У колективних договорах на підприємствах мають бути враховані заходи щодо створення і оновлення навчально-виробничої бази, придбання або виготовлення навчально-наочних посібників, обладнання і технічних засобів навчання з врахуванням перспективних запитів суспільства.

Для впровадження системи наставництва мають бути розроблені необхідні нормативні документи, які мають регламентувати усі аспекти його організації і проведення на підприємстві. Для ефективної роботи наставників мають бути створені програми їх підготовки із використанням практичного досвіду інших країн (зокрема, Німеччини, Австрії, Болгарії, Греції, Італії та ін.), проводиться робота із поширення кращого досвіду з практики проведення професійного навчання та, зокрема, наставництва (міжнародні проекти, аналіз та апробація практичного досвіду інших країн).

Розвиток системи професійного навчання персоналу (згідно п.4 Рекомендації щодо професійного навчання №117) потребує додаткових заходів з технічної і фінансової допомоги підприємствам для здійснення професійного навчання працівників, що можливо шляхом пільгового оподаткування, компенсації витрат матеріального забезпечення процесу навчання, запровадження морального заохочення тощо [3].

Крім того, виконуючи вимоги п.2 Рекомендації щодо професійного навчання №117, ст.5 Рекомендації №195 про розвиток людських ресурсів, особливої уваги потребують: молодь, особи з низьким рівнем кваліфікації, особи з інвалідністю, мігранти, працівники літнього віку, особи корінної національності, групи етнічних меншин та соціально ізольовані категорії громадян, а також працівники малих та середніх підприємств, працівники в тіньовій економіці, сільському секторі та самозайняті працівники, молоді працівники та неповнолітні без досвіду роботи. Необхідно створити спеціальні програми для їх максимального залучення до економічного та соціального розвитку країни та посилити відповідальність посадових осіб за допущення випадків їхньої дискримінації [2,3].

В Україні вже створюються рівні умови доступу для різних категорій населення до освіти. Ніхто не може бути обмежений у праві на здобуття освіти. Право на освіту гарантується незалежно від віку, статі, раси, стану здоров'я, інвалідності, громадянства, національності, політичних, релігійних чи інших переконань, кольору шкіри, місця проживання, мови спілкування, походження, соціального і майнового стану, наявності судимості, а також інших обставин та ознак, що визначено п.2.ст.3 ЗУ «Про освіту». З метою недопущення випадків дискримінації, згідно ст.20 Закону України «Про освіту» передбачено інклюзивне навчання як система освітніх послуг, гарантованих державою, що базується на принципах недискримінації, врахування багатоманітності людини, ефективного залучення та включення до освітнього процесу всіх його учасників [1].

Новий закон «Про освіту» відповідно до п.6 ст. 3 встановлює, що держава створює умови для здобуття освіти особами з особливими освітніми потребами з урахуванням індивідуальних потреб, можливостей, здібностей та інтересів, а також забезпечує виявлення та усунення факторів, що перешкоджають реалізації прав і задоволенню потреб таких осіб у сфері освіти. Також ст.9. даного закону запроваджується педагогічний патронаж як спосіб організації освітнього процесу педагогічними працівниками для засвоєння освітньої програми здобувачем освіти, який за психофізичним станом або з інших причин, визначених законодавством, зокрема з метою забезпечення доступності здобуття освіти, потребує такої форми [1]. Втілення зазначених положень нового Закону України наближує вітчизняну освіту до європейських стандартів, європейського рівня професійної підготовки громадян України.

5.2. Оцінка існуючих проблем і тенденцій розвитку системи професійного навчання персоналу в Україні

В Україні професійне навчання персоналу поки ще не перетворилося на один з найважливіших чинників продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції та послуг, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. Стримує розвиток професійного навчання персоналу на підприємствах застаріла технічна база вітчизняних підприємств, відсутність національної інноваційної системи, незацікавленість і фінансова неспроможність роботодавців забезпечувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх кадрів; відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки працівників на підприємствах; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня та відсутність ефективної системи планування трудової кар'єри працівників на підприємстві. Ця ситуація загострюється через відсутність комплексного підходу до визначення пріоритетних методів та форм розвитку персоналу, зокрема не розроблено практичних рекомендацій щодо їх здійснення.

На сьогодні в Україні професійне навчання на робочому місці (під час практики, виробничого навчання чи стажування) через застарілість технічного оснащення виступає чи не єдиною можливістю оволодіння сучасним обладнанням та технологічними процесами. Воно на сьогодні залишається чи не єдиною реальною можливістю зрозуміти суть і зміст виробничих процесів, особливо у галузях, де технічне оснащення робочого місця традиційно відіграє важливу роль, як наприклад, у машинобудуванні, агропромисловості, переробній промисловості [4].

В Україні періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому становить 11 років (періодичність у відповідності до законодавства -5 років), тоді як у країнах Європейського Союзу періодичність підвищення кваліфікації працівників становить близько п'яти років, а в Японії – від одного до півтора року [5].

Витрати вітчизняних підприємств на професійне навчання працівників залишаються мінімальними практично в усіх видах економічної діяльності (в межах 0,1-0,2% від фонду оплати праці). Досвід окремих конкурентоспроможних вітчизняних і багатьох зарубіжних підприємств свідчить, що витрати на професійне навчання персоналу підприємств, до якого належать різні категорії населення, мають становити понад 5 % від фонду оплати праці [6, с.134].

Подальша стагнація навчання персоналу на підприємстві може стати на перешкоді сталому економічному зростанню, підвищенню продуктивності праці, якості продукції чи надання послуг. Особливо гостро це питання постало в останні роки, коли євроінтеграційна спрямованість держави залежатиме від її економічної спроможності та соціального розвитку.

На сьогодні в Україні питання професійного навчання в Україні регулюються: Законом України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.98 р.; Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.12 р.; Указом Президента України «Про Національну доктрину розвитку освіти» від 17.04.2002 р.; Указом Президента України «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» від 25.06.2013 р.; Розпорядженням КМУ від 22 липня 2009 р. «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017р.».

Наразі зареєстрованим в Верховній Раді України є законопроект «Про професійну освіту», який виступає на заміну діючому Закону України «Про професійно-технічну освіту» (від 10.02.1998 р.). Він повинен забезпечити системний підхід до цієї сфери діяльності, узагальнити останні тенденції розвитку професійної освіти в Україні за майже 20 років, дати нові поштовхи розвитку різним способам набуття професійних знань та

навичок, у тому числі шляхом реалізації можливостей професійного навчання на робочому місці [7].

Однак на сьогодні за індикаторами глобальної конкурентоспроможності, що охоплюють обсяги професійного навчання персоналу підприємств, Україна займає 117-те місце серед 142-ох досліджених країн світу. До причин, що ускладнюють цю ситуацію, варто віднести: збереження застарілої технологічної бази; невідповідність професійно-кваліфікаційної структури персоналу технологічним змінам; низький рівень професійної мобільності; переважання попиту та пропозиції малокваліфікованої праці; неконкурентоспроможність заробітної плати тощо. Як наслідок, лише 36% працівників працюють за спеціальністю, за якою навчалися [8, с.35].

Основними проблемами організації та проведення професійного навчання на вітчизняних підприємствах є:

- недостатня участь роботодавців у забезпеченні професійного навчання, зокрема, у організації професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві чи у навчальних закладах за договорами; розробці змісту навчальних програм та оцінюванні кваліфікації випускників навчальних закладів;
- відсутність ефективного державного стимулювання роботодавців до участі у професійному розвитку населення та до забезпечення професійного навчання власних працівників.
- відсутність окремого єдиного органу, який би координував роботу усіх надавачів освітніх послуг з професійно-технічної освіти і професійного навчання, що спричиняє нескординованість, а тому відсутність уніфікації та прозорості при проведенні процедури кваліфікаційної атестації;
- відсутність незалежної системи оцінювання та підтвердження кваліфікації за результатами формального та неформального (а також інформального) навчання;
- відсутність ефективної системи співпраці та відповідальності всіх соціальних партнерів за професійне становлення громадян упродовж життя, їх кар'єрне зростання та включення в процес відродження національної економіки;
- недосконалість механізмів забезпечення надання робочих місць для проходження виробничої практики учням, слухачам та студентам навчальних закладів різних типів;
- низький рівень матеріально-технічного, кадрового і навчально-методичного забезпечення;
- недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання та розвиток людського капіталу;
- недостатня мотивація працівників вкладати кошти у своє професійне навчання;
- неможливість здійснення моніторингу через відсутність статистичної інформації щодо ситуації з професійним навчанням персоналу на вітчизняних підприємствах (у 2015 році форма статистичної звітності 6-ПВ (річної) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» була відмінена);
- відсутність (для більшості робітничих професій) затверджених на державному рівні професійних стандартів, розроблених із дотриманням відповідності до Національної рамки кваліфікацій та з врахуванням зарубіжного досвіду.

Значно ускладнює проблеми професійного навчання персоналу на вітчизняних підприємствах передача фінансування ПТНЗ на місцевий рівень, що може призвести до їх закриття або до скорочення обсягів набору в ці навчальні заклади. Відповідно, погіршиться ситуація із оплатою необхідних для функціонування ПТНЗ видатків (наприклад, комунальних послуг), оплатою праці викладацького складу та виплатою стипендій студентам. В кінцевому результаті це призведе до зниження рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці та до зростання безробіття серед відповідних категорій населення.

Але, згідно проведених нами досліджень, також необхідно відмітити посилення наступних позитивних тенденцій в Україні, а саме: формування системи підтвердження

результатів неформального навчання працівників за робітничими професіями; наполегливі спроби адаптувати систему професійного навчання в Україні під вимоги національної рамки кваліфікацій та Європейської рамки кваліфікацій; сприяння обміну досвідом більш досвідчених працівників із менш досвідченими безпосередньо на робочому місці, зокрема шляхом організації наставництва.

Слід зауважити, що на сьогодні здійснення аналізу існуючих проблем і тенденцій розвитку системи професійного навчання персоналу в Україні значно ускладнюється через відсутність відповідної статистичної звітності. Тому для отримання актуальної інформації з цих питань співробітниками НДІ праці і зайнятості населення у 2016 році було здійснене анкетне обстеження роботодавців різних розмірів та видів економічної діяльності, з усіх регіонів України (окрім АР Крим) усіх форм власності. В анкетуванні взяли участь 452 підприємства, з яких великих – 185 (або 41%), середніх підприємств – 178, (або 39%) малих – 89 (або 20%). *За формами власності* - 243 приватних підприємства (або 54%), 114 державних підприємств (або 25%) та 95 підприємств (або 21%), які належать до комунальної власності.

На питання анкети «Чи займається Ваше підприємство професійним навчанням своїх працівників?» 94,5% респондентів (427 підприємств) дали позитивну відповідь. З них переважна більшість (58% тих, хто відповів на це питання анкети) здійснює професійне навчання безпосередньо на виробництві за індивідуальною формою навчання (247 підприємств). В тому числі це 67,4% (120) великих підприємств, 46,5% (86) середніх підприємств і 46,1% (41) малих підприємств. Безпосередньо на виробництві, індивідуальною формою навчання охоплено 43,9% (50 підприємств) з державною формою власності, 66,7% (162 підприємства) з приватною та 36,8% (35 підприємств) з комунальною власністю (рис.5.2.1).

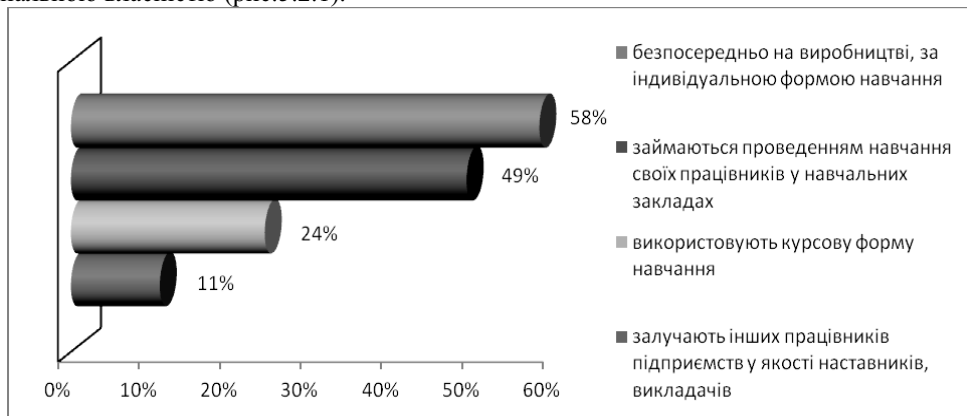


Рис. 5.2.1. Розподіл відповідей на питання, яким чином на опитаних підприємствах здійснюється професійне навчання працівників, %

Здійснюють навчання своїх працівників за договором у навчальних закладах 49% (або 211) підприємств, в тому числі за розмірами підприємств: 62,4% (111) від загальної кількості великих підприємств, які прийняли участь у анкетуванні, 44,3% (82) середніх і 20,2% (18) малих підприємств; за формами власності: 52,6% (60) від загальної кількості державних підприємств, які прийняли участь у анкетуванні, 45,7% (111) приватних і 42,1% (40) підприємств комунальної форми власності. Курсову форму навчання використовують 24% (103 підприємства): 40,4% (72) великих, 12,4% (23) середніх і 9,0% (8) малих; за формами власності: 34,2% (39) державних, 20,2% (49) приватних і 15,8% (15) комунальних підприємств. Залучають інших працівників підприємств у якості наставників, викладачів 11% (45 підприємств), в т.ч. 12,9% (23) великих, 8,1% (15) середніх та 7,9% (16) малих підприємств. Дали ствердну відповідь з даного питання 12,3%

(14) підприємств державної форми власності, 11,5% (28) приватної та 3,2% (3) комунальних підприємства.

Негативним моментом є той факт, що підприємств, які не займаються професійним навчанням своїх працівників, було 9% (37 підприємств), в т.ч. 1,7% (3) великих, 9,7% (18) середніх і 18,0% (9) малих; за формами власності – 4,4% (5) державних, 7,4% приватних (18) і 14,7% (14) комунальних. Не надали відповіді 25 підприємств, що становить 6% від кількості підприємств, які відповіли на вказане питання анкети, а саме: 2,8% (5) великих, 5,9% (11) середніх та 10,1% (9) малих; з державною формою власності 7,0% (8) підприємств, приватною 4,5% (11), та комунальною 6,3% (6) підприємств.

Основними причинами, чому підприємства не займаються професійним навчанням своїх працівників, більшість роботодавців вважає: відсутність коштів для професійного навчання персоналу; перебування більшості роботодавців (особливо в умовах економічної кризи) на ринку праці впродовж відносно короткого часу; відсутність навчально-методичного забезпечення на підприємстві, достатня укомплектованість кадрами з відповідною освітою. На питання анкети щодо «Проблем, які ускладнюють організацію професійного навчання працівників підприємств», відповіло 329 респондентів (73% всіх респондентів, які приймали участь у анкетуванні).

Більшість підприємств (171 підприємство, або 52% від загальної кількості респондентів, які відповіли на це питання анкети) зазначає відсутність коштів для організації професійного навчання (рис. 5.2.2), в тому числі за розмірами - 52 великих (29,2%), 67 середніх (36,2%) та 52 малих (58,4%) підприємства; за формами власності – 49 державна (43,0%), 69 приватна (28,4%) та 53 комунальна (55,8%).

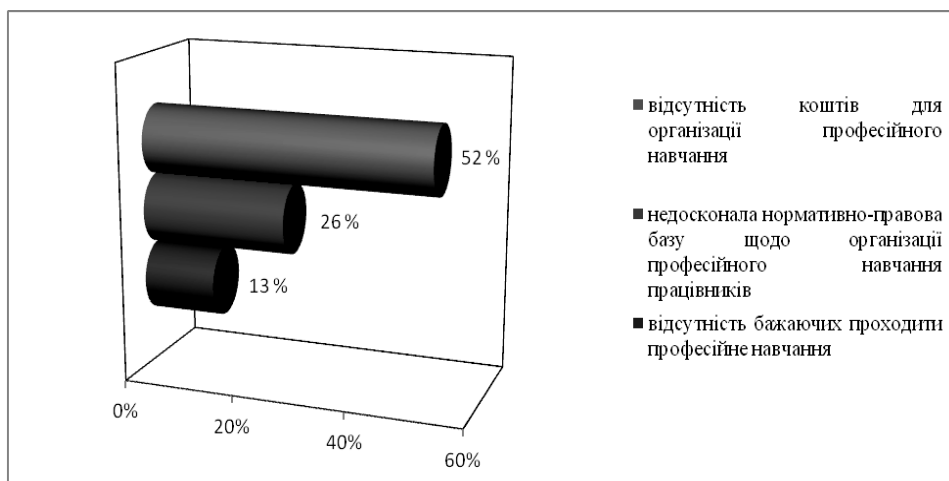


Рис. 5.2.2. Ключові проблеми, які, на думку респондентів, ускладнюють організацію професійного навчання працівників на підприємствах України (%)

Вважають недосконалою нормативно-правову базу щодо організації професійного навчання працівників 26% (84 підприємства) від загальної кількості респондентів, які відповіли на це питання анкети, а саме: 20,2% (36) великих підприємств, 20,5% (38) середніх підприємств і 11,2% (10) малих підприємств; державну форму власності мають 14,9% (17) у загальній кількості державних підприємств, 20,2% (49) приватних підприємств та 18,9% (18) комунальних підприємств.

Проблему відсутності бажання проходити професійне навчання виділили 13% (42 підприємства) від загальної кількості респондентів, які відповіли на це питання анкети, це: 6,2% великих (11), 9,2% середніх (17) та 15,7% (14) малих підприємств; 5,3% (6 підприємств) мають державну форму власності, 13,2% (32) - приватну, 4,2% (4) - комунальну.

Слід зауважити, що не надали відповіді щодо проблем, які ускладнюють організацію професійного навчання працівників, 27% від кількості респондентів, які взяли участь в анкетуванні.

Серед інших проблем, які ускладнюють організацію професійного навчання працівників, підприємства-респонденти за даними анкетування зазначають: плінність кадрів на підприємстві; зменшення чисельності робітників; невміння або небажання передавати свій досвід молодим, брак фахівців; відсутність державної підтримки та методологічної бази; несприйняття важливості навчання персоналу; відсутність кваліфікованих лекторів; відсутність сучасної технічної літератури та наочних посібників; неадаптованість до умов підприємства умов отримання ліцензій та проходження атестації працівників.

У професійному розвитку персоналу на підприємстві важливе значення має процес їхньої адаптації на підприємствах, під якою розуміють науково-обґрунтовану систему заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці. Як правило, період *адаптації* працівників до нових умов професійної діяльності на підприємствах триває упродовж року.

Крім того, адаптаційні програми прискорюють звикання працівників підприємств до умов праці та вимог робочого місця; налагодження відносин у трудовому колективі; формування корпоративної культури; оволодіння новими компетентностями; отримання необхідної інформації щодо запропонованої посади, місця підприємства на ринку тощо.

У підвищенні рівня адаптації працівників на підприємствах важливу роль відіграє система *наставництва*, яка успішно функціонувала ще за радянських часів, згідно з якою навчання відбувається безпосередньо на робочому місці шляхом обміну знаннями, досвідом і власними технологіями роботи між досвідченими працівниками і їх стажерами.

Створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва передбачено Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 рр. [9].

До переваг наставницької діяльності досвідчених працівників підприємств варто віднести: по-перше, забезпечення якості та ефективності професійного навчання молодих працівників з урахуванням реальних потреб й інтересів підприємств; по-друге, зменшення часу на освоєння нової техніки і виробничих технологій, витрат на навчання та підвищення кваліфікації працівників; по-третє, створення єдиного освітнього простору підприємств; по-четверте, прискорення адаптації молодих працівників до умов їхньої роботи на підприємствах, оволодіння ними виробничими функціями, галузевими та корпоративними стандартами.

Проте на сьогодні в системі наставництва основними проблемами є: недостатній рівень комунікації між підприємствами і навчальними закладами, тоді як програми виробничої практики, стажування, наставництва мають узгоджуватися з роботодавцем і відповідати потребам бізнесу; відсутність на державному рівні нормативної бази щодо організації наставництва; великі терміни навчання за професіями, закріплені в типових учбових планах і програмах, що не відповідає потребам виробництва; недостатньо активна участь роботодавців у процесі удосконалення організації та фінансування наставництва; невирішеність питання оплати праці наставників у зв'язку з недостатністю коштів на підприємствах.

На питання анкети щодо використання наставництва позитивну відповідь щодо використання наставництва надали 68% (300) підприємств, в т.ч. за розмірами: 128 великі (71,9% від загальної кількості великих підприємств, які приймали участь у анкетуванні), 64,3% (119) середні та 59,6% (53) малі. За формами власності надали позитивну відповідь 64,9% (74) підприємства державної форми власності, 67,1% (163) приватної та 66,3% (63) підприємства комунальної форми власності.

Не використовують наставництво 32% (143) підприємства, а це 26,4% (47) великих підприємств, 34,1% (63) середніх та 37,1% (33) малих. Кількість роботодавців з державною формою власності, які не використовують наставництво на своєму підприємстві, становить 29,8% (34), приватною – 32,1% (78) підприємств та комунальною – 32,6% (31) підприємство.

Серед основних причин, які стримують розвиток наставництва, респонденти називають: перебування підприємства в умовах виробничої та фінансово-економічної кризи, яка обумовлена зовнішньо - економічними причинами та унеможлиблює фінансування для заохочення наставників; недостатня педагогічна підготовка та недостатня кваліфікація наставників; підприємства беруть на роботу виключно досвідчених працівників, тому немає необхідності у здійсненні наставництва.

На підприємствах (в установах, організаціях) можуть застосовуватися різні форми наставництва, зокрема індивідуальне – найбільш поширена форма, при якій за наставником закріплюється один новопризначений працівник, групове – за наставником закріплюється двоє або більше осіб, колективно-індивідуальне – наставництво щодо однієї особи чи групи осіб здійснюється декількома наставниками та колективно-групове – трудовий колектив (бригада робітників або група фахівців) здійснює наставництво над групою новопризначених працівників.

Аналіз відповідей на питання «За якими формами здійснюється наставництво на Вашому підприємстві?» свідчить, що більшість підприємств (установ, організацій) всіх форм власності та сфер економічної діяльності надають перевагу індивідуальному наставництву – 65,7% великих, 56,8% середніх і 50,6% малих підприємств. Найактивніше організовують і проводять індивідуальне наставництво приватні підприємства – 61,3%. Для більше ніж половини комунальних та державних підприємств це також найбільш поширена форма наставництва – відповідно 57,9% та 55,3%.

Дані опитування свідчать, що за сферами економічної діяльності індивідуальне наставництво складає від 60% (на підприємствах сільського господарства, хімічної промисловості, виробництва електричного устаткування, надання послуг догляду та соціальної допомоги) до 100% (в таких сферах економічної діяльності, як виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, виробництво гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, діяльність у сферах права, бухгалтерського обліку, архітектури та інжинірингу, технічні випробування та дослідження). Групове наставництво посідає друге місце і найчастіше організовується паралельно з індивідуальним великими за розміром (16,3%) та державними за формою власності підприємствами (17,5%), де наставництво комбінується із практичним навчанням студентів ВНЗ або учнів ПТНЗ. Так, на підприємствах хімічної, фармацевтичної промисловості, машинобудування (виробництво електричного устаткування), підприємствах (установах, організаціях) з наукових досліджень та розробок групове наставництво складає близько 30%. Значно менше підприємствами застосовується колективно-індивідуальне наставництво (середніми та великими – відповідно 10,3% та 5,1%, малими - 3,4%). Найбільш популярною ця форма наставництва є на підприємствах комунальної форми власності – 10,5%.

В галузевому розрізі частка колективно-індивідуального наставництва складає більше 10%, зокрема, на підприємствах харчової та деревообробної промисловості, металургії, машинобудування (виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції та електричного устаткування), будівництва – близько 14%, тимчасового розміщування й організації харчування, наукових досліджень та розробок, освіти, надання послуг догляду та соціальної допомоги – близько 20%. Найнижчий показник, за даними опитування, для колективно-групового наставництва – близько 2% на підприємствах (незалежно від форми власності) та лише 3,5% для підприємств державної форми власності (для приватних – 1,6%, для комунальних – 1,1%). Ця форма організації

наставництва розповсюджена у таких сферах економічної діяльності, як сільське господарство та охорона здоров'я, освіта, у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування – близько 9%, легка та хімічна промисловість – 7%, транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність – 3%.

Щодо питання «Які обов'язки наставника на Вашому підприємстві?», респонденти зазначили, що на наставника покладаються обов'язки своєчасної та якісної підготовки новопризначеного працівника (при роботі у форматі «наставник – працівник») або колективу (при роботі «наставник – колектив») до самостійної роботи. Вони об'єднуються за напрямками у організаційні (контролюючі), педагогічні та трудові обов'язки.

За даними опитування найважливішими обов'язками, які має виконувати наставник на виробництві, респонденти вважають обов'язки, пов'язані з професійною підготовкою новопризначеного працівника: навчання ефективним прийомам і способам якісного виконання виробничих завдань (так вважають 19,8% респондентів), консультування щодо виробничого процесу та надання іншої допомоги (17,4%), своєчасне коригування дій працівника під час виконання виробничих завдань (15,8%), контроль і оцінка результатів роботи працівника (15,4%), спільне виконання виробничих завдань (13,5%) (рис. 5.2.3). Тому при організації підготовки наставника необхідно приділити особливу увагу опануванню саме цих професійних компетентностей.

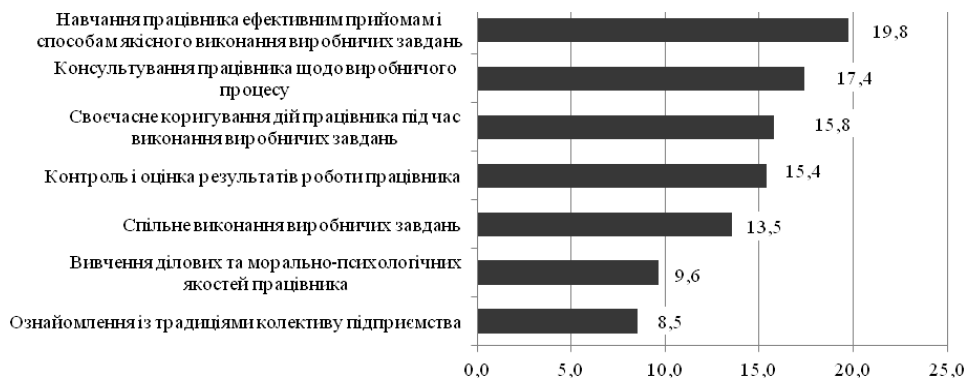


Рис. 5.2.3. Розподіл обов'язків, які має виконувати наставник на виробництві за ступенем важливості, % (за даними анкетування)

Наставництво відрізняється від інших форм професійного навчання своєю практичною спрямованістю, безпосереднім зв'язком з виробничими функціями співробітника. Тому позитивним є той факт, що опитані роботодавці на перше - четверте місце за рейтингом поставили обов'язки, пов'язані саме з трудовими функціями. Інші обов'язки, такі як вивчення ділових та морально-психологічних якостей працівника та ознайомлення з традиціями колективу підприємства, не є, на думку опитаних, такими, що впливають на ефективність наставництва, тому ступінь їх важливості складає менше 10%.

Визначення вимог до наставника є ключовим елементом при організації наставництва на підприємствах. Відповідаючи на запитання «*Яким вимогам має відповідати наставник?*», респонденти розподілили надані варіанти вимог за ступенем важливості (рис. 5.2.4).

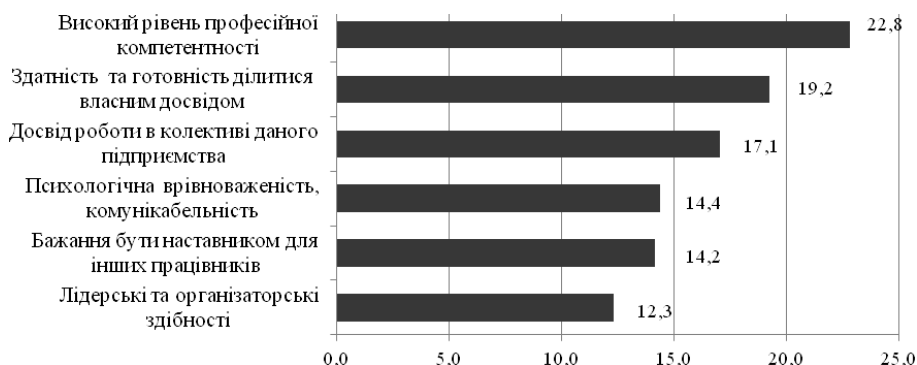


Рис 5.2.4. Розподіл найважливіших вимог, яким має відповідати наставник за ступенем важливості, % (за даними анкетування)

Дані опитування засвідчують, що на перше місце до особи, яка має бути наставником, роботодавці ставлять вимоги до рівня професійної компетентності та здатності ділитися власним досвідом (педагогічні здібності, вміння пояснювати і т.п.). На думку опитаних респондентів наставник повинен мати накопичені необхідні знання та досвід, уміти їх передавати та мати мотивацію до їх передачі.

Окрім того, роботодавці пропонують встановлювати вимоги до наставників, виходячи із специфіки виробництва (стаж роботи, вміння працювати в нових економічних умовах та ін.), визначаючи їх в Положенні про організацію наставництва на виробництві або в інших регулюючих документах.

Одним з чинників ефективної роботи наставника – професійної підготовки та адаптації новопризначеного працівника в колективі – є організація роботи наставників та контроль за їх діяльністю. Оскільки ці питання не врегульовані законодавчо, як правило, вони вирішуються адміністрацією (керівництвом) підприємства за участі професійної спілки та трудового колективу або покладаються на керівника кадрового підрозділу чи відповідного структурного підрозділу.

На багатьох великих та середніх промислових підприємствах створюють спеціалізовані служби адаптації кадрів. Однак організаційно це робиться по-різному – залежно від чисельності персоналу підприємства, структури управління підприємством, наявності та організації системи управління персоналом та ін. [10].

Відповідно (запитання *«Хто відповідає за організацію наставництва на Вашому підприємстві?»*) найчастіше респонденти покладають організацію наставництва на керівництво вищої та середньої ланки підприємств (установ, організацій) – більше двох третин опитаних, а також на кадрові служби. Ситуацію щодо **чисельності осіб, які були охоплені наставництвом** на підприємствах (установах організаціях) всіх форм власності і сфер економічної діяльності, та щодо **чисельності осіб, які були наставниками**, доцільно охарактеризувати за показником коефіцієнту навантаження на одного наставника (табл. 5.2.1).

Таблиця 5.2.1.

Навантаження на одного наставника на опитаних підприємствах за розміром та формами власності підприємства*

Підприємства	Навантаження на одного наставника
<i>За розміром</i>	
Великі	1,98
Середні	2,27
Малі	1,56
<i>За формою власності</i>	
Державні	2,24
Приватні	1,88
Комунальні	2,21

* Таблицю складено авторами за даними анкетного опитування

За даними опитування в середньому по Україні коефіцієнт навантаження на одного наставника складає 2,0. Найбільше навантаження на одного наставника спостерігається на середніх за розміром підприємствах – коефіцієнт навантаження складає 2,27, найменше – на малих підприємствах – відповідно 1,56, що може бути пов'язано зі значно меншою чисельністю осіб, які проходять процедуру наставництва на малих підприємствах. За формами власності цей показник практично однаковий для державних та комунальних підприємств, відповідно 2,24 та 2,21. Це можна пояснити тим, що на державних підприємствах паралельно з індивідуальним організовується групове наставництво, а на комунальних – колективно-індивідуальне. Дещо нижче навантаження на одного наставника для приватних підприємств – відповідно 1,88.

У розрізі сфер економічної діяльності значно вищим цей показник є в таких сферах, як виробництво електричного устаткування – 6,6, металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів – 5,9, тимчасове розміщування й організація харчування – 3,6, сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство – 3,2. Це пов'язано з поширенням у цих сферах економічної діяльності групового та колективно-індивідуального наставництва. Нижчим за середній цей показник є у сфері послуг, освіти, охороні здоров'я, будівництві, виробництві гумових і пластмасових виробів, іншої неметалевої мінеральної продукції.

В рамках обстеження було проведено аналіз результатів опитування щодо категорій працівників, для яких здійснюється наставництво на опитаних підприємствах.

Найбільша кількість відповідей, 41,4% (187) респондентів стосується осіб без досвіду роботи, які отримали перше робоче місце. Цю категорію працівників зазначили: 45,5% (81) великих підприємств, 40,5% (75) середніх підприємств та 34,8% (31) малих підприємств. За формами власності це: 36,8% (42) підприємств державної форми власності, 43,2% (105) підприємств приватної форми власності та 42,1% (40) підприємств комунальної власності.

Друга за популярністю у респондентів категорія працівників, щодо яких здійснюється наставництво, це особи, які проходять первинну професійну підготовку безпосередньо на підприємстві. Цю категорію обрали 35,4% (160) респондентів, в т.ч.: 51,1% (91) великих підприємств, 27,0% (50) середніх та 21,3% (19) малих підприємств. Якщо розглядати розподіл за формами власності, то це 32,5% (37) підприємств державної форми власності, 40,3% (98) підприємств приватної форми власності та 26,3% (25) підприємств із комунальною формою власності.

Велика кількість - 28,3% (128) респондентів зазначили, що вони здійснюють наставництво для працівників, які підвищують свою кваліфікацію (опановують нове обладнання і т. д.). Найбільша кількість наданих відповідей щодо цієї категорії

працівників – це великі підприємства - 39,9% (71), 26,5% (49 відповідей) – середні підприємства, і 9,0% (8) – малі підприємства. За формами власності це: 31,6% (36) державних підприємств, 31,3% підприємств (76) з приватною формою власності та 16,8% (16) підприємств комунальної форми власності. Для працівників, які переведені на іншу посаду, наставництво здійснюють на 97 підприємствах – на 30,3% (54) великих підприємствах, 18,4% (34) середніх та 10,1% (9) малих. Серед них 28,1% (32) підприємства, які відносяться до державної форми власності, 22,2% підприємств (54) приватної власності та 11,6% підприємств (11) комунальної форми власності. Для осіб, що проходять професійну перепідготовку безпосередньо на підприємстві, наставництво здійснюють 18,6% (84) опитаних підприємств – в т.ч. 34,3% (61) великих, 10,8% (20) середніх та 3,4% (3) малих. Цю категорію працівників зазначили 23,7% (27) державних підприємств, 21,0% (51) приватне підприємство та 6,3% (6) комунальних підприємств. Наставництво для колишніх безробітних, які пройшли професійну перепідготовку в інших навчальних закладах, здійснюється на 7,7% (35) опитаних підприємств. Це 9,0% (16) великих підприємств, 5,9% (11) середніх та 9,0% (8) малих. За формами власності це 8,8% (10) підприємств державної форми власності, 6,6% (16) підприємств приватної та 9,5% (9) підприємств комунальної форми власності.

Негативним є той факт, що не надали відповіді на питання відносно категорій працівників, щодо яких здійснюється наставництво – 156 респондентів із 452 (більше третини респондентів – 34,5%). В рамках анкетного обстеження респонденти отримали можливість надати інформацію щодо професій працівників, які проходять наставництво на їх підприємствах (зазначивши код і назву професії згідно ДК 003:2010). Аналіз отриманої інформації свідчить, що в групі професій «Кваліфіковані робітники з інструментом» (згідно чинного Класифікатора професій ДК 003:2010), найбільше наставництво використовують для підготовки кваліфікованих робітників за наступними спрямуваннями: за професіями сфери будівництва (штукатур, маляр, стропальник); за професіями, пов'язаними із виконанням зварювальних робіт (електрозварник ручного зварювання, електрогазозварник); за професіями, пов'язаними із слюсарною справою (слюсар з ремонту автомобілів, слюсар-ремонтник, слюсар з механоскладальних робіт, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування); за професіями кулінарної галузі (кондитер, пекар, тістобор).

В групі професій «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» наставництво найбільше використовується для підготовки: робітників сфери комунального господарства (оператор котельні, машиніст насосних установок); робітників виробничої сфери (оператор верстатів з програмним керуванням, токарь, фрезерувальник, шліфувальник, гальванік); водіїв та трактористів (водій автотранспортних засобів, водій тролейбуса, тракторист).

Таким чином, для забезпечення якісних результатів наставництва вкрай важливе значення мають ефективні заходи заохочення осіб, які виконують функції наставників. Тому в анкетному обстеженні було передбачене окреме запитання, в якому респонденти мали можливість вказати заходи заохочення осіб, які виконують функції наставників на їх підприємствах. Найчастіше (117 респондентів) обирали додаткову оплату праці за виконання функцій наставника. Цей варіант обрали 42,7% (76) великих підприємств, 16,2% (30) середніх підприємств та 12,4% (11) малих підприємств. Серед них: 32,5% (79) підприємств приватної форми власності, 25,4% (29) підприємств державної форми власності та 9,5% (9) підприємств мають комунальну форму власності.

Преміювання за якісну підготовку працівників в якості заходу заохочення осіб, які виконують функції наставника, обрали 79 респондентів. Це 20,5% (38) середніх, 16,3% (29) великих та 13,5% (12) малих підприємств. Вказаний захід заохочення осіб, які виконують функції наставника, виділили 19,8% (48) підприємств приватної форми власності, 15,8% (18) державних та 13,7% (13) комунальних підприємств. Заохочення

наставника додатковою відпусткою обрали 12 респондентів. Це – 9,0% (8) малих підприємств, 1,6% (3) середніх підприємств та 0,6% (1) великих підприємств. За формами власності – 3,3% (8) приватних підприємств, 1,8% (2) державних, та 2,1% (2) комунальних підприємств.

Найменше застосовується, за даними обстеження, преміювання за дострокове завершення запланованого періоду навчання працівника. Цей варіант обрали лише 4 респонденти. Це – 0,6% (1) великих, 1,1% (2) середніх і 1,1% (1) мале підприємство. За формами власності – 1,2% (3) приватних підприємства та 0,9% (1) – державної форми власності.

Перелік використаних джерел

1. Закон України “Про освіту» від 05.09.2017 № 2145- 19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.10.2017).
2. Рекомендация № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (Женева, 17 июня 2004 года). [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532/print1453284843062917 (дата звернення: 9.10.2017).
3. Рекомендация щодо професійного навчання №117. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (дата звернення: 9.10.2017).
4. Р. Колишко. Огляд практик реалізації навчання на робочому місці в Україні (проект). Червень 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.04_WBL_report/WBL_report_Ukr-5.doc (дата звернення: 10.10.2017).
5. Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти-ВАПП. Новини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vapp.in.ua/News.html> (дата звернення: 10.10.2017).
6. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. — Київ : Педагогічна думка, 2016. — 448 с.
7. Проект Закону «Про професійну освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=56697 (дата звернення: 8.10.2017).
8. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика [монографія] / авт. кол.: В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук’яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська; за наук. ред. В. О. Радкевич. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 251 с.
9. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 10.10.2017).
10. Основні процеси руху кадрів. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://studopedia.su/8_45335_osnovni-protsesi-ruhu-kadriv.html (дата звернення: 10.11.2016).

Розділ 6. Удосконалення нормативної бази кадрового забезпечення працівників соціальної сфери

На сьогодні одним із пріоритетних завдань виконавчої влади стало вирішення питання якісного кадрового забезпечення суспільно-політичних та соціально-економічних сфер життєдіяльності держави. Кваліфіковані кадри сфери соціальних послуг виступають найстабільнішим соціальним елементом побудови соціальної та демократичної держави шляхом піклування про громадян. Відповідно й кадрове забезпечення сфери соціальних послуг є однією з головних складових загального механізму державної соціальної політики. Реалізація цього механізму має відбуватися виключно на законодавчому підґрунті, основи якого передбачені у різних нормативно-правових документах: законах, стратегіях, концепціях, довідниках тощо.

Так, прийняття Україною законів України «Про соціальні послуги», «Про громадські об'єднання», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», державних стандартів соціальних послуг та затвердження «Стратегії сталого розвитку «Україна-2020», «Стратегії державної політики сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні», «Національної стратегії у сфері прав людини», «Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні» та інших документів передбачають, серед іншого, необхідність подальшого реформування системи надання соціальних послуг шляхом поліпшення їхнього кадрового наповнення, а також виявив необхідність відображення їхніх положень у нормативних документах, які стосуються працівників соціальної сфери.

Крім цього, перерозподіл змісту, характеру та складності праці, урахування нових вітчизняних законодавчих ініціатив, європейських стандартів надання послуг у соціальній сфері – все це потребувало удосконалення ключового кадрового документу діяльності соціальних працівників в Україні – Випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 80 «Соціальні послуги»). Затвердження цього найважливішого кадрового документу галузі надання соціальних послуг наказом Мінсоцполітики від 29.03.2017 р. № 518 без перебільшення можна назвати подією у вітчизняній соціальній сфері [1]. Відтепер Випуск 80 є нормативним документом, обов'язковим для застосування з питань управління персоналом в установах сфери надання соціальних послуг.

Щодо стану нормативної бази з кадрового забезпечення соціальної сфери до його оновлення. Озираючись в недалеке минуле, слід визнати, що чинний тоді Випуск 80 «Соціальні послуги» потребував невідкладного оновлення кваліфікаційних характеристик професій працівників, які станом на 2016 р., в основному, було розроблено та затверджено понад 10 років тому. За цей час, безумовно змінились організаційно-технічні та економічні умови, а отже, й рівень професійно-кваліфікаційного, а також посадового поділу та організації праці соціальних працівників усіх категорій. Певною мірою виникненню нових, а також зміні існуючих у соціальній сфері видів робіт сприяли події на сході України та в Автономній Республіці Крим.

З моменту затвердження старої редакції Випуску 80 установами Міністерства соціальної політики України проводилася певна робота з удосконалення цього нормативу, зокрема оновлювалися, розроблялися та затверджувалися такі окремі кваліфікаційні характеристики професій (посад) працівників як-от: директор базового центру зайнятості; директор установи (центру) реабілітації інвалідів; актуарій (спеціалізація – «Актуарна діяльність у соціальній сфері»); вихователь соціальний по роботі з дітьми-інвалідами; вчитель-дефектолог; вчитель - реабілітолог; педагог соціальний; практичний психолог; фахівець із соціальної роботи та деякі інші.

Слід звернути увагу на те, що певні зміни в роботі працівників соціальної сфери свого часу знайшли своє відображення у низці законодавчих і нормативно-правових актів, у тому числі:

- Закон України «Про затвердження Загальнодержавної цільової соціальної програми протидії ВІЛ-інфекції / СНІДу на 2014-2018 роки» від 20.10.2014 р. №1708-VII;
- Указ Президента України «Про Національну стратегію профілактики соціального сирітства на період до 2020 року» від 22.10.2012 р. № 609/2012;
- постанови Кабінету Міністрів України:
 - а) «Про схвалення Стратегії реформування системи надання соціальних послуг» від 08.08.2012 р. №556-р;
 - б) «Про затвердження плану заходів з реалізації Національної стратегії профілактики соціального сирітства на період до 2020 року» від 27.05.2013 р. №419-р;
 - в) «Про затвердження Загального положення про центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді» від 01.08.2013 р. №573;
 - г) «Про затвердження Порядку взаємодії суб'єктів соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах» від 21.11.2013 р. №895;
 - д) «Про затвердження Порядку виявлення сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, надання їм соціальних послуг та здійснення соціального супроводу таких сімей (осіб)» від 21.11.2013 р. №896;
 - ж) «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України щодо функціональних обов'язків державного соціального інспектора» від 30.10.2014 р. №623;
 - к) «Про затвердження порядку забезпечення діяльності прийомних сімей, дитячих будинків сімейного типу, які перемістилися з тимчасово окупованої території або району проведення антитерористичної операції» від 04.06.2015 р. №356.

Однак, станом на 01.01.2016 р. зазначені вище нормативно-законодавчі зміни у ДКХП не було враховано, що стало вагомим елементом обґрунтування необхідності його удосконалення на сучасному етапі.

Крім того, в процесі роботи нами було враховано, що «Планом заходів на 2013-2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг», затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 13 березня 2013 р. № 208-р, передбачалося, зокрема, проведення аналізу кваліфікаційних характеристик професій працівників сфери надання соціальних послуг і, за потреби, внесення до них відповідних змін (п.16) [2].

Виконання цих важливих загальносуспільних завдань стало можливе лише за умов забезпечення раціонального розподілу праці, створення дієвого механізму розмежування функцій, повноважень і відповідальності, чіткої регламентації трудової діяльності соціальних працівників.

Нами було встановлено, що існуюча на 01.01.2016 р. система надання соціальних послуг в Україні була недостатньо ефективною, про що свідчили такі не вирішені питання:

- відсутність на рівні адміністративно-територіальної одиниці ефективних механізмів щодо раннього виявлення осіб, які потребують соціальних послуг, а також щодо планування та надання соціальних послуг з урахуванням визначених потреб;
- залежність надання соціальних послуг від можливостей наявної мережі установ та закладів комунальної власності, що надають соціальні послуги, а не від потреб осіб, що спричиняє неможливість повністю задовольняти їх потреби;
- не проводиться системна робота із залучення до надання соціальних послуг та фінансової підтримки громадських, благодійних та релігійних організацій;
- неможливість застосування під час надання соціальних послуг комплексного підходу до подолання особою складної життєвої ситуації через відсутність обміну інформацією щодо надання інших видів соціальної допомоги;
- невизначеність законодавством повноважень органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо забезпечення розвитку системи надання соціальних послуг;

- обмеженість напрямків надання соціальних послуг, які правило, задовольняють лише невідкладні потреби вразливих груп населення, не орієнтовані на запобігання виникненню складних життєвих обставин, не формують в осіб навичок реінтеграції у суспільство, що призводить до утримання значної чисельності таких осіб під опікою держави;

- соціальні послуги надаються в стаціонарних інтернатних установах та закладах, внаслідок чого не реалізується право осіб проживати у громаді [2];

- наявні нормативні документи у соціальній сфері не повною мірою відповідають потребам реформи системи надання соціальних послуг, зокрема, не розроблені принципи бюджетного фінансування системи соціальних послуг як на державному, так і на місцевому рівнях; недостатньо залучаються недержавні джерела фінансування.

Аналіз переліку професійних назв робіт працівників сфери соціальних послуг чинного Випуску 80 «Соціальні послуги» засвідчив, що викладені в ньому кваліфікаційні вимоги до працівників соціальної сфери відповідають попереднім редакціям законів «Про освіту», «Про вищу освіту», які на сьогодні застарілі. А відтак Випуск 80 потребував доопрацювання та внесення змін відповідно до чинного законодавства. Саме такі зміни було враховано науковцями НДІ праці та зайнятості населення та застосовано при виконанні дослідження.

Разом із тим, аналіз діючих кваліфікаційних характеристик професій (посад) працівників чинного Випуску 80 засвідчив, що певні їх назви не відповідають або частково відповідають нормам і вимогам Класифікатору професій щодо побудови уточнених і похідних назв професій. Звертає на себе увагу наявність у чинному Випуску 80 назв деяких посад і професій, які трактуються неоднозначно (табл. 6.1.).

Таблиця 6.1.

**Перелік окремих професійних назв робіт (спеціалізацій) чинного Випуску 80
«Соціальні послуги» та коментарі НДІ праці і зайнятості населення**

№ з/п	Професійна назва роботи	Коментар НДІ праці і зайнятості населення
1	Директор інтернату (будинку-інтернату, пансіонату і т.ін.)	У такій редакції професія відсутня в КП. Відповідає базовій професійній назві роботи «Директор навчально-виховного закладу (середньої загальноосвітньої школи, спеціалізованої школи, гімназії, інтернату і т. ін.)».
2	Директор центру підвищення кваліфікації працівників	У такій редакції професія відсутня в КП. Відповідає базовій професійній назві роботи «Директор центру підвищення кваліфікації».
3	Директор базового центру зайнятості	У таких професійних назв робіт КП не містить. Крім того, їх приналежність до базової професійної назви роботи «Директор (начальник, інший керівник) підприємства» викликає сумнів, оскільки такі терміни, як «центр», «заклад» та «установа» не можуть бути похідними від слова «підприємство». Скоріш за все, ці назви посад відповідають професійній назві роботи «Керівник (начальник) установи соціального захисту населення», яка має посилання на ДКХП, випуск 80, але не міститься у цьому довіднику. <u>к пропозиція:</u> можна змінити в КП професійну назву роботи «Керівник (начальник) установи соціального захисту населення» на «Директор (інший керівник) закладу (центру, установи, відділення) (соціальний захист)» із кодом КП 1210.1.
4	Директор регіонального центру зайнятості	
5	Директор закладу соціального захисту для бездомних громадян	
6	Директор установи для осіб, звільнених з місць позбавлення волі	
7	Директор територіального центру (соціальне обслуговування)	
8	Директор установи (центру) реабілітації інвалідів	
9	Директор установи (центру) соціальної реабілітації дітей-інвалідів	
10	Директор центру соціально-психологічної допомоги	

№ з/п	Професійна назва роботи	Коментар НДІ праці і зайнятості населення
11	Директор центру соціально-психологічної реабілітації дітей	
12	Завідувач відділення соціальної допомоги вдома	«Завідувач відділення» належить до професійного угруповання КП 1237.2 «Начальники (завідувачі) науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва та інші керівники». <u>Пропонується</u> такий самий підхід до визначення назви професії, що наведений вище, тобто, внести до КП професійну назву роботи у вигляді «Завідувач відділення (соціальні послуги)».
13	Фахівець з питань зайнятості (хедхантер)	Не належать виключно до соціальної сфери. Споріднені професії: «Інспектор з кадрів», «Начальник відділу кадрів».
14	Фахівець з найму робочої сили	Є підстави розмістити ці професії у ДКХП, випуск 1, зважаючи на їхній «наскрізний» характер.
15	Фахівець з інтерв'ювання	Не належить виключно до соціальної сфери. Споріднені професії: «Інтерв'юер», «Асистент соціолога». Є підстави розмістити цю професію у ДКХП, випуск 1, зважаючи на її «наскрізний» характер.

Джерело: складено авторами дослідження за даними експертних оцінок

Як видно з таблиці 6.1, деякі професійні назви робіт, що мали відноситися до сфери соціальних послуг, на практиці можуть застосовуватися в інших сферах діяльності, тобто, мають «наскрізний» характер. Окремо слід виділити професійну назву роботи, яку пропонувалося внести до Випуску 80 у вигляді «Директор закладу (установи) надання соціальних послуг». Цю професійну назву роботи можна вважати укрупненою, оскільки до завдань та обов'язків працівника за нею (при складанні посадової інструкції) можуть увійти функції директорів: закладу соціального захисту для бездомних громадян, установи для осіб, звільнених з місць позбавлення волі, центру для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді, центру ресоціалізації наркозалежної молоді та інших. Необхідність внесення змін до Випуску 80 було підтверджено й емпіричним шляхом. Крім того, дослідники орієнтувалися також на міжнародний досвід щодо формування вимог до завдань та обов'язків працівників соціальної сфери.

6.1. Процедура оновлення нормативної бази з кадрового забезпечення працівників з надання соціальних послуг.

Серед актуальних завдань щодо оновлення цього нормативно-технічного документа можна виділити наступні: внесення відповідних змін до певних кваліфікаційних характеристик; доповнення Випуску 80 новими кваліфікаційними характеристиками професій працівників соціального спрямування; прийняті останнім часом зміни до законодавства про соціальні послуги та освіти, які мали бути відображеними у відповідних новітніх кваліфікаційних вимогах стосовно рівнів освіти і форм навчання за професіями та посадами працівників.

Сучасний працівник соціальної сфери в Україні за умовами своєї роботи взаємодіє зі значною кількістю джерел інформації, причому не якоїсь однієї конкретної галузі, а багатьох. Він, серед іншого, отримує юридичну, економічну, медичну, соціальну, педагогічну інформацію, аналізує її та впроваджує на практиці. Отже, надаючи соціальні послуги, працівник соціальної сфери мусить володіти фаховими знаннями з психології, соціології, конфліктології та психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання; вміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси

людини, розширювати її можливості та сприяти розвитку, створювати «мережу допомоги» та керувати цим процесом [3]. Таким чином, у сучасних реаліях повинен значно розширюватися кругозір соціальних працівників, а разом із тим, підвищуватися їхня кваліфікація. Ці та багато інших напрямів діяльності працівників соціальної сфери мають бути визначені у відповідних кваліфікаційних характеристиках. Головним інструментом проведення аналізу змісту чинного Випуску 80 та підґрунтям для його удосконалення з урахуванням прийнятих нормативно-законодавчих змін стали результати анкетування працівників провідних установ сфери надання соціальних послуг.

В анкетуванні взяли участь 416 установ та закладів системи соціального захисту населення з 22 регіонів України. Найактивнішу участь у анкетуванні взяли: Сумська – 16%, Житомирська – 11,3%, Дніпропетровська, Хмельницька та Харківська області – майже 10%. Низьку активність щодо участі у анкетуванні показали Запорізька, Полтавська, Рівненська, Херсонська області – менше 1%.

Так, на питання «*Чи задовольняє надавачів послуг зміст чинного Випуску 80 «Соціальні послуги?»*» ствердно відповіли 75% опитаних (312). Інші 25% (у подальшому розглядаються результати анкетування саме цих респондентів) висловились за внесення змін та доповнень до цього документу.

Серед опитаних установ та закладів системи соціального захисту населення найбільше – територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг) (далі – ТЦСО) – 48,8%. Також можна виділити інтернатні установи для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю – 16,8% (табл. 6.1.1).

Таблиця 6.1.1.

Розподіл опитаних за установами та закладами системи соціального захисту населення

№ з/п	Установи та заклади системи соціального захисту	одиниці	%
1	Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) (ТЦСО)	203	48,8
2	Інтернатні установи для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю	70	16,8
	- психоневрологічні інтернати	28	6,7
	- будинки-інтернати для громадян похилого віку та осіб з інвалідністю	29	7,0
	- геріатричні пансіонати	13	3,1
3	Департамент соціального захисту населення ОДА	30	7,2
4	Центри реабілітації дітей з інвалідністю	28	6,7
5	Центри соціально-психологічної реабілітації дітей та молоді з функціональними обмеженнями	19	4,6
6	Дитячі будинки-інтернати	14	3,4
7	Центри соціально-психологічної допомоги	6	1,4
8	Соціальні гуртожитки для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування	6	1,4
9	Соціальні центри матері та дитини	4	1,0
10	Центри професійної реабілітації осіб з інвалідністю	2	0,5
11	Центри соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі	1	0,2
12	Заклади для бездомних громадян	1	0,2
13	Центри для ВІЛ-інфікованих дітей та молоді	1	0,2
14	Центри ресоціалізації наркозалежної молоді, ін. соціальні установи.	31	7,5
	РАЗОМ	416	100

Джерело: складено авторами за результатами анкетування

Вдосконалення ДКХП, на думку опитаних респондентів, має відбуватися за такими **напрямами**: внесення змін до кваліфікаційних характеристик; внесення змін до існуючих назв робіт (посад); вилучення деяких професійних назв робіт (посад); розширення (поповнення) Випуску 80 «Соціальні послуги». За **внесення змін до кваліфікаційних характеристик** висловились майже половина анкетованих (47,1%), серед яких установи системи соціального захисту Вінницької, Волинської, Київської, Дніпропетровської, Житомирської, Івано-Франківської, Полтавської, Рівненської, Сумської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернігівської областей, м. Києва, найбільше з них – ТЦСО. За **внесення змін до існуючих назв робіт** висловились близько третини (28,8%) респондентів з Дніпропетровської, Донецької, Житомирської, Івано-Франківської, Київської, Львівської, Сумської, Харківської, Херсонської, Хмельницької, Черкаської, Чернігівської областей. Найменше опитаних респондентів (лише 5%) висловились за **вилучення деяких професійних назв робіт**, що вочевидь може бути пов'язано зі штатним розкладом установи чи організації системи соціального захисту та затребуваністю тієї чи іншої професії (посади).

Практично всі установи та заклади – надавачі соціальних послуг, яких не задовольняє чинний Випуск 80, висловились за його **розширення (поповнення)** – 26,2% опитаних. Найчастіше пропонується доповнити чинний Випуск 80 з посадами: «Завідувач відділення організації надання адресної натуральної та грошової допомоги» та «Завідувач відділення денного перебування», що у кадровому розрізі відповідає стратегії викладеній у Постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання діяльності територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг)» [4]. За результатами проведеного аналізу, на нашу думку, слід внести до Класифікатора професій укрупнену професійну назву робіт у вигляді «Завідувач відділення (надання соціальних послуг)». Експертна оцінка керівників та провідних спеціалістів закладів сфери соціальних послуг, яку було отримано за результатами анкетування щодо стану Випуску 80, дозволила остаточно оптимізувати та уніфікувати перелік професій (посад) працівників сфери соціальних послуг та їхніх кваліфікаційних характеристик.

Наприклад, посада «Директор закладу (установи) надання соціальних послуг» стала укрупненою, об'єднавши завдання та обов'язки, що раніше були закріплені для таких керівних посад як-от: директор інтернату (будинку-інтернату, пансіонату і т. ін.); директор закладу соціального захисту для бездомних громадян; директор установи для осіб, звільнених з місць позбавлення волі; директор територіального центру (соціальне обслуговування). Крім того, визначення переліку нових посад і професій працівників соціальної сфери виявило необхідність розроблення відповідних нових кваліфікаційних характеристик з урахуванням сучасних вимог до змісту завдань та обов'язків і новітніх кваліфікаційних вимог.

Так, до проекту Випуску 80 додатково включені нові професії та відповідні кваліфікаційні характеристики, а саме: соціальний патолог; страховий експерт з охорони праці; фахівець з аналізу ринку праці; фахівець з питань зайнятості (хедхантер); фахівець з вирішення конфліктів (побутова сфера); модельєр ортопедичного взуття тощо. Показово, що за результатами анкетування працівників провідних установ сфери надання соціальних послуг було виявлено низку проблем щодо рівня залученості працівників сфери соціальних послуг у формування кадрового нормативного забезпечення галузі. Так, менше половини (47,1%) анкетованих висловились за внесення змін до кваліфікаційних характеристик, ще менша частка (28,8%) висловились за внесення змін до існуючих назв робіт, а трохи більше чверті опитаних (26,2%) висловились за розширення (поповнення) Випуску 80.

Отже, якщо низький показник зацікавленості респондентів (5%) у вилученні деяких професійних назв робіт можна пояснити актуальністю відповідного переліку професій (посад), то загальна пасивність респондентів щодо якісного та номенклатурного

оновлення Випуску 80 вказує на низький рівень залученості працівників до нормотворчої діяльності та незадовільний рівень поінформованості щодо важливості проведення періодичного редагування цього нормотворчого документу з урахуванням його галузевого спрямування. Це підтверджується й аналізом значної частки пропозицій щодо оновлення Випуску 80, які не були прийняті з урахуванням його галузевої специфіки.

Водночас, розробниками було враховано окремі пропозиції респондентів щодо змісту, завдань та обов'язків професій (посад) працівників з надання соціальних послуг, а також кваліфікаційних вимог до цих професій (посад). У цілому, аналіз складності завдань та обов'язків, визначених кваліфікаційними характеристиками посад і професій, що розглядаються з урахуванням реформ системи надання соціальних послуг, системи освіти та місцевого самоврядування, а також результатів анкетування працівників соціальної сфери, дозволило привести у відповідність сучасним вимогам і нормам зміст завдань та обов'язків працівників та розширити перелік професій за рахунок нових професій соціальних працівників, найменування яких внесено у Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК003:2010» (далі – КП).

Особливий інтерес для наукових та професійних кіл представляє інформація щодо появи нових позицій у Випуску 80, які ми розглянемо за наявними категоріями у залежності від ступеня відповідальності й кваліфікаційних вимог, зокрема, для керівників, професіоналів та фахівців. Нововведення для керівних посад.

За сучасними підходами посади керівників закладів (установ) сфери соціальних послуг передбачають, що ці працівники займаються: організацією та керівництвом діяльністю із надання соціальних послуг щодо захисту осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах; сприянням зайнятості населення; підвищенням кваліфікації працівників; реабілітацією осіб з інвалідністю; наданням соціально-психологічної допомоги; організацією профконсультування; організацією роботи з надання соціальної допомоги вдома та іншими керівними функціями. Нові посади керівників та їхні основні кваліфікаційні характеристики наведено у табл. 6.1.2.

Таблиця 6.1.2.

Нові посади керівників закладів (установ) сфери соціальних послуг

Професійна назва роботи	Основні завдання, обов'язки та кваліфікаційні вимоги
Директор центру підвищення кваліфікації (код КП 1229.4)	<p>Завдання та обов'язки. Організовує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів. Керує роботою щодо впровадження в навчальний процес передових методів, форм і засобів. Планує та розподіляє педагогічне навантаження й завдання серед викладачів і працівників Центру, контролює своєчасне та якісне їх виконання. Проводить добір та розстановку кадрів, затверджує посадові та робочі інструкції працівників, видає розпорядження з питань діяльності Центру. Вживає заходів щодо сприяння використанню у Центрі новітніх комп'ютерних та інформаційно-телекомунікаційних технологій.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж роботи у відповідній сфері діяльності на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 5 років.</p>
Директор закладу (установи) надання соціальних послуг (код КП 1229.7)	<p>Завдання та обов'язки. Забезпечує співпрацю Закладу (установи) з іншими установами, організаціями, закладами, зокрема, із закладами охорони здоров'я, освіти та науки, поліції, громадськими організаціями. Забезпечує здійснення моніторингу надання соціальних послуг, реабілітаційних заходів, забезпечує дотримання прав людини, прав осіб з інвалідністю, супервізію. Забезпечує дотримання працівниками Закладу (установи) державних стандартів соціальних послуг. Контролює формування електронної бази даних отримувачів соціальних послуг, складання та впровадження індивідуального плану надання соціальної послуги, визначення (оцінювання) індивідуальних потреб отримувачів соціальних послуг у наданні таких послуг. Інформує відповідні органи про випадки насильства, зокрема домашнього, щодо отримувачів соціальних послуг і про невиконання обов'язків щодо їхнього догляду. Встановлює</p>

	<p>зв'язок із підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності, фізичними особами (родичами та близькими отримувачів соціальних послуг) з метою сприяння в наданні їм соціальних послуг.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж роботи у відповідній сфері діяльності на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 5 років.</p>
<p>Директор реабілітаційної установи (центру) для осіб з інвалідністю (код КП 1210.1)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Організовує роботу та ефективну взаємодію всіх структурних підрозділів Установи (центру) з метою забезпечення системи реабілітаційних і корекційно-відновлювальних заходів для дітей з інвалідністю. Забезпечує роботу системи соціальної реабілітації з надання конкретних видів і форм соціальної допомоги та послуг для адаптації особи з інвалідністю до соціального середовища; організацію комплексної психотерапії, психокорекції та професійної діагностики з проведенням професійної орієнтації, переорієнтації, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та ефективного правління; функціонування системи медико-професійної реабілітації, спрямованої на відтворення втрачених і розвиток нових професійно значущих навичок. Забезпечує надання реабілітаційних послуг згідно з індивідуальною програмою реабілітації дитини з інвалідністю; дотримання спеціального розпорядку дня та впровадження методик соціальної реабілітації дітей з інвалідністю; створення відповідних умов для забезпечення належної ефективності корекційної спрямованості навчально-виховної, реабілітаційно-відновлювальної роботи, розвитку мовлення вихованців; застосування індивідуального та диференційованого підходу з урахуванням діагнозу; підготовку до інклюзивної освіти. Організовує соціально-педагогічний патронат сімей, у яких є дитина з інвалідністю.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж роботи у відповідній сфері діяльності на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 5 років.</p>
<p>Головний експерт з регулювання соціально-трудових відносин (код КП 2412.2)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Розглядає питання укладання чи внесення змін до колективного договору, угоди або їх окремих положень, виконання законодавства про працю, зокрема в частині оплати праці; стану, динаміки соціально-трудових відносин. Аналізує результати заходів, що вже вживалися сторонами соціально-трудових відносин, іншими заінтересованими органами та організаціями для вирішення розбіжностей між найманими працівниками та власником або уповноваженим ним органом (представником). Розглядає заяви, пояснення сторін та їх представників; відповіді власника або уповноваженого ним органу (представника) на вимоги найманих працівників або профспілки при вирішенні соціально-економічних, організаційних та господарчо-правових питань діяльності підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів. Аналізує підготовлені експертами з регулювання соціально-трудових відносин висновки про причини колективного трудового спору (конфлікту) та готує пропозиції для їх усунення.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж роботи у відповідній сфері діяльності на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 2 роки.</p>
<p>Головний профконсультант (код КП 1232)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Забезпечує надання індивідуальних та групових профконсультацій, проведення співбесід з отримувачами соціальних послуг. Організовує надання допомоги отримувачам соціальних послуг у професійному самовизначенні з використанням профдіагностичних методик та профконсультаційних засобів. Розробляє рекомендації щодо застосування методик професійного самовизначення отримувачів соціальних послуг. Спрямовує діяльність профконсультантів на активізацію мотивації людей до праці із використанням психологічних механізмів впливу, раціональної та емоційної аргументації, засобів вербального та невербального спілкування, тестових методик. Контролює здійснення поглибленого профдіагностичного обстеження отримувачів соціальних послуг з метою професійного відбору за визначеним переліком професій та спеціальностей.</p>

	Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж роботи у відповідній сфері діяльності на керівних посадах нижчого рівня – не менше ніж 5 років.
Завідувач пункту логопедичного (код КП 1229.7)	<p>Завдання та обов'язки. Планує та здійснює навчально-корекційну роботу з урахуванням характеру мовних порушень, вікових, індивідуальних особливостей дітей, які мають порушення усної та писемної мови. Забезпечує умови для засвоєння ними освітніх програм. Обстежує закріплених за логопедичним пунктом учнів шкіл, вихованців дошкільних закладів, установ (закладів) соціальної сфери. Поводить роботу з виявлення дітей з порушеннями усної та писемної мови. Використовує сучасні форми і засоби активізації розвитку мови, фонематичного сприймання, запобігання дисграфії, проводить логопедичні заняття щодо усунення зайкуватості. Здійснює заходи щодо підтримки тісного зв'язку з педагогічними працівниками: вчителями, вихователями, практичними психологами, а також з батьками дітей, які відвідують логопедичний пункт, надає їм консультативну допомогу.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; підвищення кваліфікації; стаж роботи у відповідній сфері діяльності – не менше ніж 8 років.</p>

Джерело: складено авторами за результатами анкетування

Зазначимо, що раніше у Випуску 80 містилися декілька посад перших керівників закладів (установ) різних напрямів спеціалізації, які втім мали практично однакові загально управлінські функції, що призводило до їхнього дублювання. Враховуючи й те, що структура закладів (установ) соціального захисту населення час від часу змінюється, стало зрозуміло, посади чималої частки керівників «застарівають», потребують оновлення.

Найкращим виходом з такого становища стало запровадження загальної посади, наприклад, «Директор закладу (установи) надання соціальних послуг», яка узагальнює відповідні керівні позиції. Отже, при складанні посадової інструкції конкретної посади, скажімо, директора будинку-інтернату – за основу було взято завдання та обов'язки вищевказаної «базової» посади, враховуючи специфіку будинку-інтернату. Нововведення для професіоналів. Діяльність професіоналів за внесеними у Випуск 80 посадами передбачає вміння реалізовувати плани і завдання з надання соціальних послуг в межах своєї діяльності, систематизація, аналіз та оброблення інформації (табл. 6.1.3).

Нові професії (посади) розділу «Професіонали» у Випуску 80 поповнилися, в основному, працівниками, що займаються різними питаннями трудового життя громадян та (це новітня тенденція) вивченням та подоланням антисуспільних явищ.

Таблиця 6.1.3.

Нові посади професіоналів закладів (установ) сфери соціальних послуг

Професійна назва роботи	Основні завдання, обов'язки та кваліфікаційні вимоги
Аналітик у сфері професійної зайнятості (код КП 2412.2)	Завдання та обов'язки. Аналізує економічні, соціальні, політичні, географічні, демографічні та інші чинники, що визначають ситуацію на ринку праці. Вивчає та аналізує стан зайнятості населення у суб'єктів економічної діяльності на території, яка досліджується. Проводить моніторинг поточної ситуації на ринку праці у кількісному та якісному розрізі: динаміку кількості вакансій за професійними угрупованнями та окремими професіями, процеси укрупнення професій, зміни у змісті завдань та обов'язків працівників тощо. Підтримує постійні зв'язки з підприємствами, установами, організаціями, закладами освіти, громадськими організаціями, засобами масової інформації. Організовує періодичні опитування серед роботодавців регіону, аналізує потребу роботодавців у працівниках та їх вимоги до кваліфікації претендентів. Складає перспективні прогнози щодо балансу попиту та пропозиції робочої сили, переліку випитаних професій на регіональному ринку праці у найближчій та середній перспективах.

	<p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж роботи на посадах у сфері зайнятості населення – не менше ніж 3 роки.</p>
<p>Інженер з профадаптації (код КП 2412.2)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Розробляє проекти поточних і перспективних планів підготовки кадрів і підвищення кваліфікації працівників, надає обґрунтування та відповідні розрахунки з урахуванням потреб підприємства, установи, організації. Складає графіки проведення заходів з підвищення кваліфікації працівників у навчальних закладах відповідно до укладених договорів, контролює їх виконання. Виконує профорієнтаційні роботи щодо забезпечення входження, оволодіння та досягнення отримувачем соціальних послуг належної кваліфікації на конкретному робочому місці. Організує професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників на виробництві, у професійно-технічних навчальних закладах, стажування молоді та виробничу практику студентів; підвищення кваліфікації керівників і фахівців. Забезпечує взаємне пристосування та поступове входження працівника в соціально-економічні та виробничі умови, сприяє скороченню періоду звикання нових працівників до професії.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи.</p>
<p>Соціальний патолог (код КП 2442.2)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Виявляє та аналізує причини і наслідки проявів девіантної поведінки осіб (хуліганство, алкоголізм, наркоманія, жебракування і т.п.). Проводить роботу із надання соціальних послуг сім'ям та окремим особам, які ведуть спосіб життя, що загрожує правопорядку, суспільній моралі, здоров'ю їхніх близьких та оточуючих. Розробляє для отримувачів соціальних послуг та членів їхніх родин відповідні програми соціалізації. Співпрацює з органами правопорядку. Допомогає отримувачам соціальних послуг та членам їхніх родин у вирішенні проблем трудоустрою, отримання освіти, медичної допомоги, розміщенні у дошкільних закладах та таборах відпочинку для дітей, облаштуванні елементарних житлових умов, вирішенні інших соціально-економічних питань.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта першого рівня за ступенем бакалавра та спеціальністю відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи.</p>
<p>Страховий експерт з охорони праці (код КП 2412.2)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Проводить перевірки стану профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах відповідно до встановленого порядку. Вносить роботодавцям обов'язкові для виконання подання про порушення законодавства про охорону праці, а органам виконавчої влади з наглядом за охороною праці – подання щодо застосування адміністративних стягнень або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, дільниць і цехів, робота на яких загрожує здоров'ю або життю працівників. Бере участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. Одержує та подає документи для розгляду справ про страхові виплати, визначені законодавством.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта другого рівня за ступенем магістра та спеціальністю відповідної галузі знань; стаж практичної роботи на підприємстві – не менше ніж 3 роки і наявність відповідного посвідчення, виданого уповноваженим центральним органом виконавчої влади.</p>
<p>Фахівець з аналізу ринку праці (код КП 2412.2)</p>	<p>Завдання та обов'язки. Здійснює моніторинг ринку праці відповідно до планів та програм діяльності центру зайнятості. Досліджує наявність вакансій, кваліфікаційні вимоги, запропоновану заробітну плату, умови праці тощо згідно з даними, що подаються до центру зайнятості підприємствами, установами та організаціями. Вивчає статистику показника заробітної плати в розрізі професій і посад у регіоні. Розробляє описи загальних тенденцій ринку праці за рівнем заробітних плат з урахуванням галузей, професій, посад. Визначає діапазони оптимальних збігів пропозицій роботодавців і запитів кандидатів. Визначає затребуваність різних категорій працівників на ринку праці.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта першого рівня за ступенем бакалавра та спеціальністю відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи.</p>

Джерело: складено авторами за результатами анкетування

Нововведення для фахівців. У розділі «Фахівці» сьогодні представлені працівники з початковим рівнем вищої освіти, функції яких пов'язані з: виконанням асистентських функцій під час реабілітації отримувачів соціальних послуг, їхнього навчання та виховання; виконанням функцій інструкторів з трудової адаптації та у справах глухих; виробничим навчанням.

Нові позиції фахівців у Випуску 80 представлені у табл. 6.1.4.

Таблиця 6.1.4.

Нові посади фахівців закладів (установ) сфери соціальних послуг

Професійна назва роботи	Основні завдання, обов'язки та кваліфікаційні вимоги
Методист з професійної реабілітації (код КП 3340)	<p>Завдання та обов'язки. Організовує та здійснює навчально-методичну роботу для професійної реабілітації осіб з інвалідністю відповідно до медичних показань, потреб ринку праці. Розробляє і впроваджує корекційно-тренінгові, виховні, соціально-адаптаційні, компенсуючі заходи й заняття осіб з інвалідністю. Контролює відповідність організації професійної реабілітації чинним стандартам і нормам. Забезпечує викладачів і слухачів необхідною навчально-методичною літературою, оснащення кабінетів посібниками й технічними засобами навчання.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта початкового за ступенем молодшого бакалавра та спеціальністю відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи.</p>
Фахівець з вирішення конфліктів (побутова сфера) (код КП 3460)	<p>Завдання та обов'язки. Працює з сім'ями та окремими особами, які потребують допомоги у вирішенні побутових конфліктів за запрошенням та за поданням установ соціальної сфери, трудових колективів, громадськості. Аналізує причини виникнення конфліктних ситуацій. Розробляє комплекс заходів щодо їх усунення та зменшення негативного впливу на особу (сім'ю). Надає допомогу у попередженні конфліктів, здійснює консультування з питань психологічного здоров'я осіб (сім'ей) та поліпшення їхніх взаємин з навколишнім соціальним середовищем. Сприяє врегулюванню конфліктних ситуацій шляхом надання комплексу соціально-психологічних послуг. Відвідує осіб (сім'ї) з метою профілактики та попередження побутових конфліктів.</p> <p>Кваліфікаційні вимоги. Вища освіта початкового рівня за ступенем молодшого бакалавра та спеціальністю відповідної галузі знань без вимог до стажу роботи.</p>

Джерело: складено авторами за результатами анкетування

Зауважимо, що певна універсальність розглянутих посад у Випуску 80 пояснюється широким колом користувачів послуг з надання спеціалізованої допомоги не тільки соціально незахищеному прошарку суспільства, а й, скажімо, діловим колам. Так, наприклад, якщо бізнесом займається особа з інвалідністю (по зору), вона може потребувати послуг тифлокоментатора (позиція 47; код КП 3460), до завдань та обов'язків якого, окрім можливої участі у перемовинах, входить: супровід, виконання функції з тифлокоментування у державних органах влади, на підприємствах; наданням послуг у різних сферах суспільної діяльності (кінематографія, театри, музеї, екскурсії і т.п.) тощо.

Особливу роль у кадровій політиці великих компаній, окрім фахівця з аналізу ринку праці (код КП 2412.2), може відіграти фахівець з найму робочої сили, якого на Заході називають «хедхантером». Це пояснюється функціями цього працівника, який: займається пошуком працівників на вакантні посади, укладанням трудових договорів за дорученням або підбором вакантних робочих місць; обговорює з роботодавцями перелік вимог до кандидатів; здійснює пошук працівників відповідної кваліфікації; перевіряє відповідність дипломів, посвідчень, сертифікатів кандидатів на посаду; проводить анкетування та співбесіди з кандидатами, виявляє їхній рівень кваліфікаційних знань; формує базу даних кандидатів на вакантні посади; оформляє трудові договори. В оновленому Випуску 80 з'явився новий розділ для працівників з протезування та ортезування, функції яких представлено у таблиці 6.1.5.

Таблиця 6.1.5.

Професії для сфери протезування

Професійна назва роботи	Основні завдання та обов'язки
Інженер-технолог-протезист (код КП 2149.2)	Надає рекомендації з технічних питань з подальшого протезування або ортезування пацієнтів при операційному, післяопераційному, медичному та терапевтичному їх лікуванні. Підбирає протезні або ортезні конструкції, матеріали, комплектувальні вироби та проводить необхідні заміри. Виконує та контролює виготовлення протезу чи ортезу, підгонку, відстежує процес освоєння виробу пацієнтом. Інструктує пацієнта або його сім'ю щодо користування виробом і доглядом за ним. Встановлює порядок виконання робіт з виготовлення протезно-ортопедичних виробів. Здійснює контроль роботи технологів ортопедичних та техніків протезистів / ортезистів
Технолог ортопедичний (код КП 3119)	Веде технологічну документацію з урахуванням очікуваних результатів реабілітації та потреб пацієнтів. Здійснює підбір протезних або ортезних конструкцій, матеріалів, комплектувальних виробів та додаткових елементів. Виконує або контролює виготовлення протезу чи ортезу. Виконує підгонку, проводить попереднє навчання пацієнтів користуванню виробом. Керує технологічним процесом та контролює роботу техніків-протезистів-ортезистів
Технік-протезист-ортезист (код КП 3119)	Під керівництвом інженера-технолога-протезиста або технолога ортопедичного виконує виготовлення протезно-ортопедичних виробів, проведення технічних розрахунків, розроблення нескладних проектів і простих схем відповідно до технічних завдань, чинних стандартів та нормативних документів. Здійснює регулювання протезно-ортопедичних виробів за допомогою спеціального обладнання. Проводить підгонку та регулювання протезно-ортопедичних виробів, операцій з косметичної обробки протезів та ортезів
Модельєр ортопедичного взуття (код КП 7442)	Виконує під керівництвом фахівців комплекс окремих робіт з виготовлення ортопедичного взуття. Розробляє моделі для верху ортопедичного взуття з урахуванням найбільш раціональної конфігурації та економії матеріалів. Знімає ескіз з ортопедичної колодки. Виконує розкрій моделей ортопедичного взуття відповідно до розмірів, зазначених лікарем у замовленні. Виконує викроювання з паперу деталей
Випробувач протезно-ортопедичних виробів (код КП 7442)	Здійснює випробування протезно-ортопедичних виробів з урахуванням їхніх конструктивних особливостей. Бере участь у підготовці виробів до випробувань: розбирає, складає, регулює вузли протезно-ортопедичних виробів, що випробовуються. Перевіряє функціонування та взаємодію різних вузлів та механізмів. Виявляє дефекти та конструктивні недоробки у виробах

Джерело: складено авторами за результатами анкетування

Крім того працівники з надання соціальних послуг, окрім ділових кіл, повинні співпрацювати з медичними закладами (фахівець з фізичної реабілітації), правоохоронними органами (соціальний патолог, фахівець з вирішення конфліктів (побутова сфера) профспілками (експерт з регулювання соціально-трудових відносин), громадськими організаціями (фахівець з інтерв'ювання) і, звичайно, з «традиційними» партнерськими структурами: медичними та освітніми установами (закладами).

6.2 Міжнародний досвід формалізації функцій працівників соціальної сфери.

Міжнародною стандартною класифікацією професій (International Standard Classification of Occupations, ISCO / ILO, Geneva), яка рекомендована Міжнародною конференцією статистики праці Міжнародного бюро праці для переведення національних даних, в тому числі України, у систему, що полегшує міжнародний обмін професійною інформацією, передбачено чітко визначені, структуровані за спеціалізацією, вимоги до керівників, та виконавців робіт у соціальній сфері. Так, керівники служб по догляду за людьми похилого віку (код 1343) планують, керують, координують і оцінюють надання послуг по догляду за житлом і особистої гігієни приватним особам і сім'ям, які

потребують таких послуг в зв'язку з наслідками старіння. До їхніх обов'язків входить: забезпечення загального керівництва та управління службами, установами, організаціями або центрами; визначення цілей і оціночних або оперативних критеріїв для оцінки роботи структурних одиниць, якими вони управляють; організація або проведення підбору, найму та навчання персоналу; розробка, здійснення і моніторинг процедур, правил і стандартів надання послуг персоналом, які здійснюють догляд за хворими, засобами особистої гігієни, а також технічним і адміністративним персоналом; координація і управління реалізацією програм соціального забезпечення і надання послуг з догляду за людьми похилого віку та інші [5].

Керівники служб в сфері соціального забезпечення (код 1344) планують, керують і координують здійснення програм надання соціальної підтримки та соціальної допомоги, що стосуються підтримання рівня доходу, допомоги сім'ї, надання послуг дитячим установам та інших соціальних програм і послуг. В їх обов'язки входить: забезпечення загального керівництва та управління службами, установами, організаціями або центрами; розробка, здійснення і моніторинг процедур, правил і стандартів надання послуг персоналом; підтримання зв'язків з іншими службами соціального забезпечення і установами охорони здоров'я, органами управління та фінансовими органами для обговорення питань можливої кооперації в галузі охорони здоров'я та соціального забезпечення і координації надання послуг; консультування органів державної влади про заходи щодо поліпшення соціального забезпечення і умови та інші [5].

Фахівці-професіонали в області організації і ведення соціальної роботи (код 2635) надають рекомендації та вказівки для окремих осіб, сімей, груп, спільнот і організацій у відповідь на соціальні та особисті проблеми. Вони сприяють клієнтам у розвитку навичок і отримання доступу до ресурсів і служб допомоги, необхідних для вирішення проблем, що виникають внаслідок безробіття, бідності, інвалідності, згубних звичок, злочинного і протиправного поведінки, подружніх і інших проблем. До їхніх обов'язків входить: проведення бесід з клієнтами на індивідуальній основі, за участю їхніх сімей або колективних бесід з метою оцінки ситуації, що склалася, та проблем, а також з'ясування якого роду послуг вони потребують; аналіз ситуації клієнтів пропонування їм альтернативних підходів до вирішення проблем; підготовка історій хвороби або звітів для передачі до суду або для здійснення інших процесуальних дій; забезпечення консультацій, лікування і посередницьких послуг, а також проведення групових заходів з метою сприяння клієнтам у розвитку навичок і розуміння, необхідних для вирішення їхніх соціальних та особистих проблем; планування та реалізація програм допомоги клієнтам, включаючи втручання в кризові ситуації і направлення до агентств, які надають фінансову та юридичну допомогу, а також житло, медичну допомогу та інші послуги; розслідування випадків зловживання і вжиття заходів щодо захисту дітей і інших осіб, схильних до ризиків; розробка профілактичних програм і заходів втручання відповідно до потреб громад; робота з правопорушниками під час і після виконання покарання з метою інтеграції їх в співтовариство і зміни ставлення та поведінки для недопущення подальших порушень та інші [5].

Соціальні працівники (код 3412) здійснюють адміністрування та реалізацію програм соціальної допомоги; надання громадських послуг і надають допомогу клієнтам для вирішення їхніх особистих і соціальних проблем. До їхніх обов'язків входить: збір інформації щодо потреб клієнтів і оцінка їх відповідних навичок, переваг і недоліків; надання допомоги особам з обмеженими можливостями і літнім людям з метою отримання ними необхідних послуг і поліпшення їх здатності адаптуватися в суспільстві; надання допомоги клієнтам для визначення можливих варіантів і розробки планів дій; надання допомоги клієнтам з визначенням і забезпеченням доступу до суспільних ресурсів, включаючи юридичну, медичну і фінансову допомогу, житло, працевлаштування, транспорт, допомогу в пересуванні, дитячий садочок та інші послуги; консультування осіб, які проживають в інтернатних установах, контроль за їх діяльністю і

надання допомоги у плануванні свого подальшого життя; допомогу в отриманні професії та працевлаштуванні, залучення до програм з профілактики та лікування наркоманії та інших громадських і соціальних програм під керівництвом фахівців-професіоналів в області соціальної роботи та інші [5].

Наведені вище описи функцій працівників соціального напрямку було апроксимовано у Випуску 80 з урахуванням вітчизняних реалій.

Перелік використаних джерел

1. Про затвердження випуску 80 «Соціальні послуги» Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, Міністерства соціальної політики України від 29.03.17 № 518 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/documents/2427.html> (дата звернення: 18.10.17).

2. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про затвердження плану заходів на 2013-2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг” від 13.03.2013 № 208-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/208-2013-p> (дата звернення: 18.10.17).

3. Ільчук Л. Реформі системи соціальних послуг не вистачає загального бачення /Леонід Ільчук //Аналітичні документи КЕР від 12 серпня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipzn.org.ua/reformi-systemy-sotsialnyh-poslug-ne-vystachaye-zagalnogo-bachennya/> (дата звернення: 18.10.17).

4. Постанова Кабінету Міністрів України “Деякі питання діяльності територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг)” (зі змінами) від 29.12.2009 №1417. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1417-2009-p> (дата звернення: 18.10.17).

5. Международная стандартная классификация занятий МСКЗ-08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf (дата звернення: 18.10.17).

Розділ 7. Міжнародні інструменти регулювання у сфері соціального захисту та соціального забезпечення

7.1. Узагальнення та аналіз фундаментальних документів Міжнародної організації праці, які встановлюють мінімальні стандарти з соціального захисту (соціального забезпечення)

Соціальне забезпечення визнано в якості невід'ємного права для всіх людей і закріплено у Загальній декларації прав людини (ст. 22, 25) Генеральної Асамблеї ООН (1948 р.), Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права ООН (стаття 9) (1966 р.), Європейській соціальній хартії (1961 р.) та Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996 р.), Європейському кодексі соціального забезпечення (1964 р.) та інших міжнародних регіональних правових актах (до таких відносяться: Американська декларація прав і обов'язків людини; додатковий Протокол до Американської конвенції про права людини в галузі економічних, соціальних і культурних прав «Сан-Сальвадорський протокол» (1988 р.); Африканська хартія прав людини і народів, прийнята 18-й Асамблеєю глав держав і урядів (1981 р.); Африканська хартія прав і основ добробуту дитини (1990 р.) тощо [1-5]. На знак визнання цих глобальних міжнародних документів та з метою їх реалізації провідними міжнародними організаціями (серед яких ООН, МОП, Рада Європи) напрацьована значна кількість нормативно-правових актів у галузі соціального захисту та соціального забезпечення.

Необхідно зазначити, що існують різні наукові підходи до визначення поняття «соціальний захист», які можуть відрізнятися залежно від контексту їх використання. У даному розділі для визначення поняття «соціальний захист» застосовується підхід Міжнародної організації праці, що передбачає його використання у своєму вузькому значенні. Поняття «соціальний захист» тут слід розуміти як сукупність організаційно-правових та соціально-економічних заходів держави щодо матеріального забезпечення, надання соціальних та медичних послуг, соціального утримання та обслуговування, спрямованих на захист населення від соціальних ризиків упродовж усього життєвого циклу, що тягнуть за собою втрату чи зниження доходу. Таким чином, розуміння поняття «соціальний захист» у вузькому значенні збігається із визначенням поняття «соціальне забезпечення», і ці терміни можуть бути взаємозамінними та вживаються у даному розділі як синоніми.

Найбільш повно питання щодо формування та встановлення мінімальних рівнів соціального забезпечення розкриваються у основоположних Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Міжнародна організація праці (заснована у 1919 р.) виступає суб'єктом міжнародно-правового регулювання соціально-трудових відносин та є міждержавною установою спеціально уповноваженою встановлювати міжнародні трудові норми та сприяти дотриманню принципів соціальної справедливості. У 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. Її членами до 1990 року було близько 150 держав, а на даний момент – 187 [6]. Україна є членом МОП з 1954 року. Реалізація права на соціальне забезпечення є фундаментальною частиною мандату МОП, що було закріплено у Конституції МОП 1919 року. Конституція виражає необхідність встановлення миру на засадах соціальної справедливості, а також висловлює рішучість щодо «захисту працівників від хвороб, і травм, пов'язаних з роботою, захисту дітей, молодих людей і жінок, забезпечення людей похилого віку, у випадку травм, захист інтересів трудящих, працюючих в чужих країнах» у часи «виникнення загроз миру і гармонії у світі» [7]. Згодом, у 1944 році, у Філадельфії, МОП приймає декларацію, яка підтверджує фундаментальні принципи Організації та на їх основі визначає цілі та задачі її діяльності, що залишаються актуальними і донині та яка відразу стає частиною Конституції МОП. Філадельфійська декларація була першим міжнародним документом, де право на

соціальний захист визнавалось таким, що належить всім та може розглядатися першим моментом в історії, коли світова спільнота задекларувала своє рішення щодо розширення соціального захисту на всіх. Філадельфійська декларація визнала «право усіх людей незалежно від раси, віри чи статі на матеріальний добробут та духовний розвиток в умовах свободи і гідності, економічної стабільності та рівних можливостей» та закріпила зобов'язання МОП щодо «сприяння прийняття країнами світу програм, що мають на меті ... розширення соціального забезпечення для гарантування базового доходу для всіх, хто потребує такого захисту, і всебічного медичного обслуговування» [8].

Отже, Міжнародна організація праці є головним органом у галузі соціального забезпечення, що у якості відповідальної установи ООН за реалізацію права на соціальний захист прийняла ряд міжнародних документів, конвенцій і рекомендацій, встановлюючи конкретні зобов'язання і керівні принципи для держав у здійсненні цього права.

Важливим внеском МОП у розвиток соціального забезпечення було прийняття двох рекомендацій – Рекомендації № 67 «Про забезпечення доходу» (1944 р.) та Рекомендації № 69 «Про медичне обслуговування» (1944 р.) [9-10], які заклали нову доктрину універсальності, в якості основи для розвитку соціального забезпечення. Ці дві рекомендації стали відображенням фундаментальної зміни парадигм у політиці соціального забезпечення, оскільки змістили фокус з соціального захисту працівників до соціального захисту всього населення. Завдяки цим рекомендаціям світова спільнота вперше в історії заявила про своє зобов'язання розповсюдити соціальне забезпечення на всіх. Крім того, важлива роль цих рекомендацій полягає у тому, що вони проклали шлях для визначення соціального забезпечення як одного з прав людини у Загальній декларації прав людини, а кілька років по тому – у Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права. Згодом, усі стандарти щодо соціального захисту, які були прийняті пізніше, відображали право на соціальний захист. Однак, принцип універсальності, що закладений у Рекомендаціях № 67 та № 69 так і не набув обов'язкового вираження.

Слід зазначити, що серед міжнародних документів найвагоміший вплив на регулювання соціально-трудової сфери тієї чи іншої країни здійснюють конвенції, які підлягають ратифікації країнами-учасницями, є міжнародними угодами та покладають на державу юридичні зобов'язання, а їх виконання перевіряється. Проте, рекомендації доповнюють, уточнюють і деталізують положення конвенції, вони є побажаннями, пропозицією внесення відповідної норми у національне законодавство, дають державі можливість вибору стосовно застосування тієї чи іншої міжнародної норми. Відповідно до статуту МОП, кожний член Організації зобов'язаний подати рекомендацію на розгляд парламенту (після одного року з дати її прийняття) для оформлення її у якості закону або прийняття інших заходів. Тому, рекомендації залишаються об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона для розробки та вдосконалення національних систем соціального забезпечення. Іншими словами, рекомендації виконують роль міжнародного стандарту в галузі соціального забезпечення.

За часи свого існування МОП було прийнято низку конвенцій та рекомендацій у галузі соціального забезпечення (табл. 7.1).

Флагманом серед інших конвенцій МОП у галузі встановлення мінімальних рівнів соціального забезпечення виступає Конвенція МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» 1952 року (далі - Конвенція №102) [11]. Вона є першою та єдиною міжнародною конвенцією, яка охоплює всі дев'ять базових (класичних) видів соціального забезпечення та встановлює глобальні мінімальні норми по кожному виду (рис. 7.1).

Конвенція №102 має першорядне значення для всіх держав-членів МОП, оскільки вона втілює міжнародно-визнаний принцип соціального забезпечення. На сьогоднішній день Конвенцію №102 ратифіковано у 55 державах серед 187 держав-членів МОП [12]. В

минулому, 2016 році цей міжнародний акт було ратифіковано 4 країнами, у тому числі й Україною [13].

Таблиця 7.1

Основоположні конвенції та рекомендації МОП з питань соціального забезпечення

Документ	№	Назва	Рік	Статус документа
Базові (охоплюють усі види соціального забезпечення)				
Рекомендація	67	Про забезпечення доходу	1944	Актуальний
Конвенція	102	Про мінімальні норми соціального забезпечення	1952	Актуальний
Рекомендація	202	Щодо національних мінімальних рівнів соціального захисту	2012	Актуальний
Медична допомога, допомога у зв'язку з хворобою				
Рекомендація	69	Про медичне обслуговування	1944	Проміжний
Конвенція	130	Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби	1969	Актуальний
Рекомендація	134	Про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби	1969	Актуальний
Допомоги по старості, на випадок інвалідності, у разі втрати годувальника				
Конвенція	128	Про допомоги у випадку інвалідності, по старості та у разі втрати годувальника	1967	Актуальний
Рекомендація	131	Про допомоги у випадку інвалідності, по старості та у разі втрати годувальника	1967	Актуальний
Конвенція	12	Про відшкодування у разі нещасних випадків	1921	Проміжний
Конвенція	121	Про допомоги у випадку виробничого травматизму	1964	Актуальний
Рекомендація	121	Про допомоги у випадку виробничого травматизму	1964	Актуальний
Материнство				
Конвенція	3	Щодо захисту материнства	1919	Проміжний
Конвенція	103	Про охорону материнства (переглянута)	1952	Застарілий інструмент
Конвенція	183	Щодо захисту материнства	2000	Актуальний
Рекомендація	191	Щодо захисту материнства	2000	Актуальний
Допомоги по безробіттю				
Конвенція	168	Сприяння зайнятості та захист від безробіття	1988	Актуальний
Рекомендація	176	Сприяння зайнятості та захист від безробіття	1995	Актуальний
Соціальне забезпечення мігрантів				
Конвенція	19	Рівноправність у галузі відшкодування у разі нещасних випадків	1926	Проміжний
Рекомендація	25	Щодо компенсації у разі нещасних випадків	1964	Проміжний
Конвенція	118	Про рівноправ'я у галузі соціального забезпечення	1962	Актуальний
Конвенція	157	Про збереження прав у галузі соціального забезпечення	1982	Актуальний
Рекомендація	167	Про збереження прав у галузі соціального забезпечення	1983	Актуальний

Джерело: складено авторами на підставі списку нормативно-правових актів за суб'єктом та статусом МОП [14]

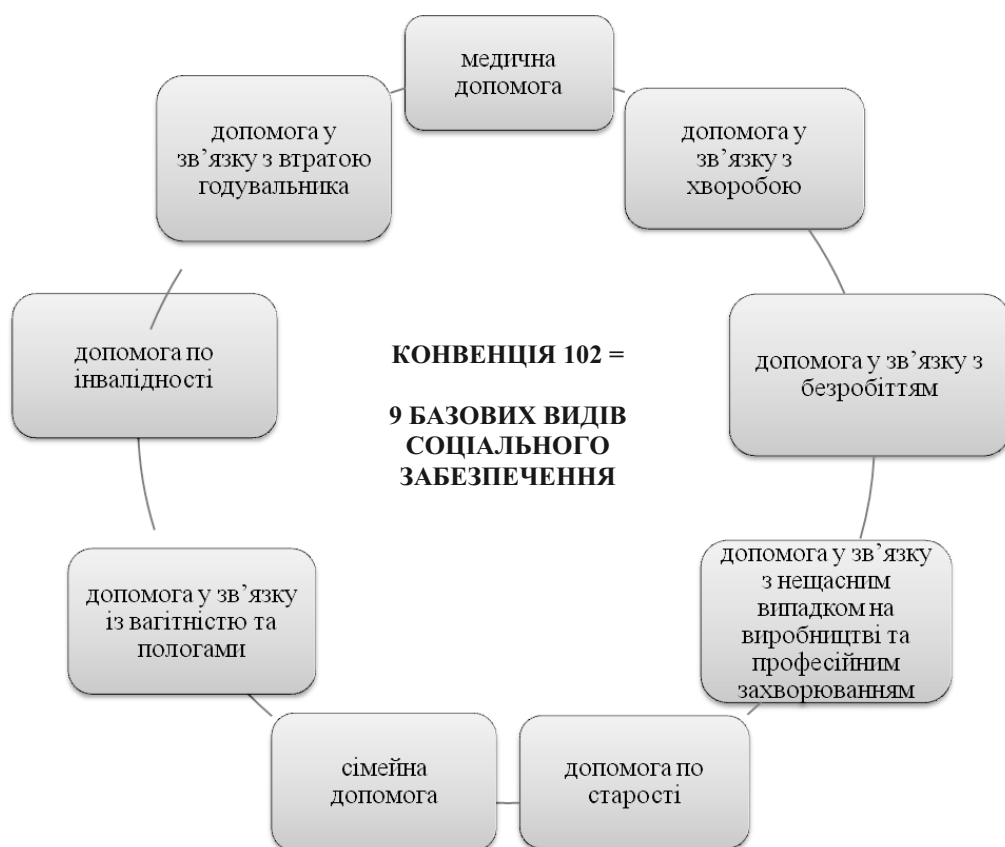


Рис. 7.1. Базові види соціального забезпечення, які визначені Конвенцією № 102

Джерело: складено авторами

За кожним видом соціального забезпечення Конвенція №102 встановлює відповідні мінімальні норми соціального забезпечення, а саме:

- відсоток населення, яке принаймні має бути захищено у зв'язку з виникненням певного випадку (сфера охоплення);
- мінімальний рівень допомоги (ставка заміщення попереднього заробітку типового одержувача);
- умови та періоди (стаж, проживання) для набуття права на допомогу;
- терміни надання допомоги.

Такі мінімальні норми мають бути досягненні кожною країною шляхом застосування встановлених Конвенцією №102 принципів та мають слугувати основою для розбудови національних систем соціального забезпечення (Табл. 7.2).

Таблиця 7.2

**Фундаментальні принципи організації і управління системами соціального забезпечення,
запроваджені Конвенцією 102**

Принцип	Характеристика принципу
Гнучкість	<p><u>Не існує єдиної правильної моделі соціального забезпечення.</u></p> <p>Завдання стандартизації або уніфікації систем, що діють в державах-членах, не ставиться. Кожна країна будує свою систему соціального забезпечення відповідно до власних потреб та рівня розвитку. <u>Цілі Конвенції № 102 визначені таким чином, щоб їх можна було досягти в рамках існуючих систем соціального забезпечення різних типів.</u></p> <p>Включає <u>декілька гнучких положень</u>, що дозволяють країні поступово досягати більш комплексного захисту:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ратифікація обраних частин – щонайменше трьох із дев'яти видів соціального забезпечення, у тому числі принаймні однієї з наступних п'яти: <ul style="list-style-type: none"> • допомога у зв'язку з безробіттям; • допомога по старості; • допомога у зв'язку з нещасним випадком на виробництві та професійним захворюванням, • допомога по інвалідності; • допомога у зв'язку з втратою годувальника.; – Винятки для країн, що розвиваються – можливість тимчасового вилучення деяких норм членом Організації у встановлених межах.; – Альтернативні варіанти необхідної сфери охоплення – передбачають програми надання допомоги за принципом належності до: <ul style="list-style-type: none"> – працюючого населення та (або) – до економічно активного населення в цілому, та (або) – за принципом місця проживання.
Відповідальність держави	Забезпечити і гарантувати допомоги, визначені законодавством; Забезпечити належне функціонування системи: належне керівництво установами і службами.
Колективне фінансування	Колективне фінансування за рахунок страхових внесків або оподаткування або тим та другим способом у колективному порядку.
Адекватність і передбачуваність	Сумісність із національними планами соціально-економічного розвитку Сумісність із національними культурними цінностями і історією Узгодженість із наявними інституціями (напр. медичні заклади) і системою соціального забезпечення в цілому Усі допомоги адаптовані до рівня життя і заробітних плат Передбачені і періодичні допомоги на мінімальних рівнях
Спільне управління	Участь у здійсненні нагляду і управління: представників осіб, які підлягають забезпеченню; представників роботодавців; представників державних органів.
Право на оскарження	Право апелювати у разі відмови у виплаті допомоги чи у випадку скарги відносно якості чи розміру допомоги
Поступове розширення	Поступове розширення охоплення соціальним забезпеченням
Рівноправність	Особи, які не є громадянами країни проживання, повинні мати такі ж права, як і громадяни, які проживають в середині країни.

Джерело: складено авторами із використанням матеріалів Тристороннього семінару з питань ратифікації Україною Конвенції МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення і Європейського кодексу соціального забезпечення [15].

Отже, завдяки гнучкості та одночасно чіткості вимог до країн-членів МОП щодо встановлення справедливих засад для побудови своїх систем забезпечення, Конвенція

№ 102 позитивно впливає на розвиток систем соціального забезпечення в більшості країн по всьому світу і є орієнтиром та моделлю для поступового розвитку комплексної системи соціального забезпечення на національному рівні.

Про фундаментальне значення Конвенції №102 свідчить те, що вона покладена в основу наступних міжнародних актів:

- ✓ Європейський кодекс соціального забезпечення, 1964 р.;
- ✓ Європейський кодекс соціального забезпечення (переглянутий), 1990 р.;
- ✓ Європейська соціальна хартія, 1961 р.;
- ✓ Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 р.

Зазначені документи у питання встановлення мінімальних рівнів соціального забезпечення мають схожу структуру, оскільки встановлені у цих міжнародних актах стандарти значною мірою збігаються.

Втім, Конвенція №102 закладає лише нижній рівень соціального забезпечення та не охоплює захистом людей із найбільш вразливих верств населення, які опинились у скрутному становищі та не мають необхідного страхового стажу чи офіційного доходу для призначення їм соціальних допомог чи надання їм медичної допомоги. Згодом, такі позитивні фактори як соціально-економічне зростання, зростання рівня та якості життя у світі, збільшення охоплення населення системами соціального забезпечення у розвинених країнах, сприяли висуненню підвищених вимог до мінімальних норм соціального забезпечення. Більш високі стандарти були відображені у наступних п'яти конвенціях МОП, які визнані ядром нормативних актів МОП з питань соціального забезпечення, а саме Конвенції: №121 «Про допомогу у випадку виробничого травматизму»; №128 «Про допомоги у випадку інвалідності, по старості та у разі втрати годувальника»; №130 «Про медичну допомогу та допомоги при хворобі»; №168 «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття»; №183 «Про охорону материнства» (рис. 7.2.).

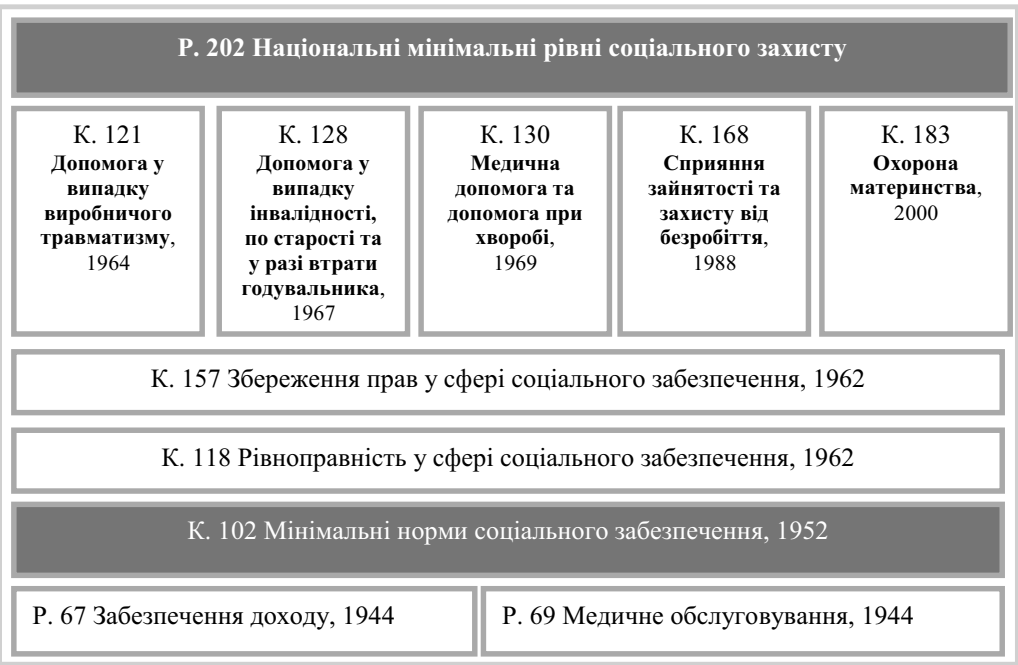


Рис. 7.2. Конвенції та рекомендації МОП, які визнані ядром нормативних актів МОП з питань соціального забезпечення

Джерело: складено авторами за матеріалами Тристороннього семінару з питань ратифікації Україною Конвенції МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення і Європейського кодексу соціального забезпечення [15].

У цих конвенціях закладено більш високі норми соціального забезпечення щодо сфери охоплення, а також щодо мінімального рівня допомог, які мають надаватися у зв'язку з виникненням певного випадку. Мінімальний рівень допомог визначається як відсоток заміщення заробітної плати працівника, що відповідає сучасним вимогам у сфері соціального забезпечення. Порівняння зазначених мінімальних рівнів заміщення за видами допомог відповідно до Конвенції №102 та інших вищезазначених конвенцій МОП представлено у Табл. 7.3.

Таблиця 7.3

Мінімальні рівні заміщення заробітної плати (доходу) працівника за видами грошових допомог відповідно до вимог конвенцій МОП у галузі соціального забезпечення

Види соціального забезпечення	Конвенція 102 (%)	Конвенції 121, 128, 130, 168, 183 (%)
Хвороба	45%	60%
Безробіття	45%	50%
Старість	40%	45%
Виробнича травма:		
- тимчасова непрацездатність	50%	60%
- повна втрата працездатності	40%	50%
- смерть годувальника		
Вагітність та пологи	45%	2/3 від попереднього заробітку жінки
Інвалідність	40%	50%
Втрата годувальника	40%	45%

Джерело: складено авторами на основі норм Конвенцій МОП №102, 121, 128, 130, 168, 183

Крім того, до основних конвенцій МОП із соціального забезпечення, які відповідають сучасним вимогам відносяться дві конвенції щодо соціального забезпечення працюючих мігрантів, а саме: №118 «Про рівноправ'я у сфері соціального забезпечення» та №157 «Про збереження прав у сфері соціального забезпечення» (див. рис. 7.2). У сукупності, вищезазначені акти МОП являють собою унікальну та корисну рекомендаційну систему для розробки національних систем соціального забезпечення.

Згодом, з'явилися нові виклики, що полягали у зростанні кількості незахищеного населення та подальшому розширенні прогалин у соціальному забезпеченні. Це відбувалось, насамперед, внаслідок ряду фінансово-економічних криз по всьому світу, що спричинили масові звільнення працівників формального сектору економіки на користь розширення неформальної зайнятості та виникнення нових збройних конфліктів, що уносили людські життя та спричиняли вимушену міграцію людей. Провокуючими факторами зростання прогалин також стали епідемія ВІЛ/СНІДу, що залишала багатьох дітей сиротами, а також природні катастрофи, які забирали домівки та засоби забезпечення доходу, підриваючи багаторічні зусилля країн щодо розвитку та процвітання. Це призвело до більшої уваги до систем соціального забезпечення та їх ролі у пом'якшенні впливу внутрішніх та зовнішніх соціально-економічних факторів на рівень життя громадян. Існуючі негативні тенденції спонукали МОП до оприлюднення доповіді щодо необхідності заповнення прогалин в охопленні соціальним забезпеченням на Міжнародній тристоронній конференції праці 2001 року (далі – Конференція). Учасники Конференції підтвердили, що соціальне забезпечення є одним з основних прав людини, а поширення соціального забезпечення на всіх, хто його потребує є одним з основних

елементів мандату МОП та проблемою, яку необхідно вирішувати серйозно і невідкладно у всіх державах-членах.

Висновки Конференції були наступними:

- Належним чином організоване соціальне забезпечення сприяє підвищенню продуктивності праці;

- Не існує єдиної правильної моделі соціального забезпечення. Кожна країна має визначити національну стратегію роботи в напрямку соціального забезпечення для всіх;

- Пріоритет має надаватися такій політиці чи програмам, що передбачають соціальне забезпечення для неохоплених осіб (напр. самозайняті, мігранти, працівники неформальної економіки);

- Системи соціального забезпечення мають розширятися при дотриманні гендерної рівності [16].

Крім того, розширення охоплення соціальним забезпеченням було визначено однією з головних тем для майбутніх досліджень. Таким чином, Конференція ініціювала масштабну кампанію з розширення соціального забезпечення, підтвердивши основоположну роль МОП у справі заохочення і розширення соціального забезпечення і свої зобов'язання в цьому відношенні.

Пізніше, була підкреслена ідея «мінімального **соціально-економічного рівня**» (**socio-economic floor**) та його взаємозв'язку із соціальним захистом у доповіді Всесвітньої комісії із соціальних аспектів глобалізації (яка була заснована Адміністративною радою Міжнародного бюро праці у 2001р.) від 24.02.2004р. «Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх» [17]. Згодом, поступово формуються визначення основних компонентів мінімального рівня соціального захисту, побудова мінімального соціально-економічного рівня стає одним із головних напрямків діяльності МОП, а термін «мінімальний рівень соціального захисту» використовується для визначення набору базових соціальних прав, послуг та засобів, якими має володіти глобальний громадянин.

Завершальним компонентом стратегії МОП з розширення систем соціального забезпечення став новий міжнародний документ в галузі соціального забезпечення – Рекомендація № 202 «Про мінімальні рівні соціального захисту» (далі – Рекомендація № 202). Ця рекомендація була прийнята у 2012 році, як реакція МОП на зростаючі потреби світової спільноти щодо заповнення прогалин в охопленні соціальним забезпеченням, та містить необхідні настанови державам щодо розбудови нового механізму забезпечення. Нижче зображено процес глобальних ініціатив МОП та регіональних консультацій щодо розширення охоплення соціального забезпечення протягом 2001-2012 рр. (рис. 7.3).

Рекомендація № 202 є результатом багаторічних економічних, фінансових і актуарних досліджень, юридичного аналізу, тристоронніх консультацій на глобальному, регіональному і національному рівнях, консультацій та співробітництва зі спорідненими організаціями системи ООН, діалогу з міжнародними фінансовими установами, а також із широким колом організацій громадянського суспільства і, що найбільш вагомим, інтенсивних дискусій упродовж трьох сесій Міжнародної конференції праці (у 2001, 2011 та 2012 роках). У Рекомендації № 202 відображена досягнута на глобальному тристоронньому рівні однаковість 185 держав-членів МОП щодо важливості, ролі та характеру соціального забезпечення у національному соціально-економічному розвитку.

Рекомендація № 202 – це міжнародний трудовий стандарт. Всі держави-члени МОП зобов'язані передбачати її застосування. Вона не підлягає ратифікації і не передбачає зобов'язань, які мають обов'язкову силу для держав-членів, але держави-члени повинні подавати її на розгляд Парламенту та інформувати Генерального директора МОП про відповідні заходи, вжиті для подання Рекомендації № 202 на розгляд Парламенту.

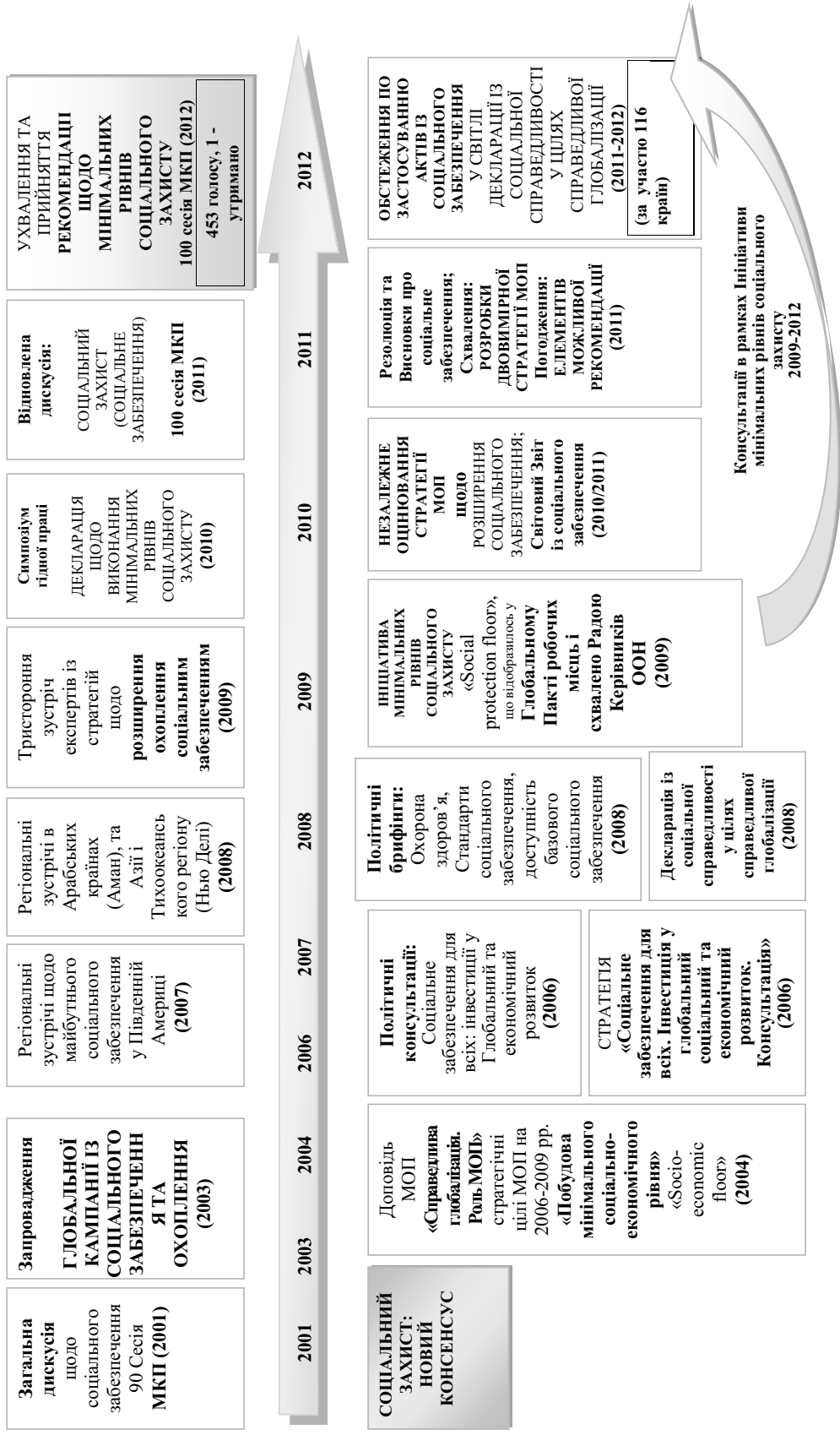


Рис. 7.3. Глобальні ініціативи МОП щодо розширення охоплення соціального забезпечення 2001-2012

Джерело: складено авторами

Нижче наведено основоположні твердження та переконливі ідеї, які покладені до Рекомендації №202:

- соціальне забезпечення є правом людини, і всім людям, незалежно від того, де вони живуть, має бути гарантований принаймні мінімальний рівень базового соціального захисту;
- право на соціальне забезпечення, поряд із сприянням зайнятості, є економічною та соціальною необхідністю для процесу розвитку і прогресу у боротьбі з бідністю та соціальним виключенням, сприяння розвитку, рівності та рівним можливостям;
- соціальне забезпечення є важливим засобом запобігання і скорочення масштабів бідності, нерівності, соціальної ізоляції та соціальної незахищеності, сприяння рівним можливостям і гендерній та расовій рівності, а також підтримання переходу від зайнятості у неформальному секторі до зайнятості у формальній економіці;
- мінімальний рівень соціального захисту є економічно доступним і може бути впроваджений, забезпечений або підтриманий будь-де, відповідно до національних умов;
- мінімальний рівень соціального захисту складається принаймні з чотирьох базових гарантій у галузі соціального забезпечення: основних видів медичних послуг та основних гарантованих доходів у період дитинства, дорослого та похилого віку для всіх мешканців і всіх дітей;
- соціальне забезпечення є інвестиціями у людський капітал, що дозволяють людям адаптуватися до змін, що відбуваються в економіці й на ринку праці, й що системи соціального забезпечення виступають у ролі автоматичних соціальних і економічних стабілізаторів та стимулюють сукупний попит у періоди криз та після виходу з них, а також сприяють переходу до більш сталої економіки та інше;
- усі суспільства повинні також розробити стратегії підвищення встановлених у них рівнів соціального забезпечення, керуючись нормами МОП у галузі соціального забезпечення, з урахуванням зрілості економіки країн та розширення фіскального простору [18].

В цілому, Рекомендація № 202 доповнює існуючі норми МОП у галузі соціального забезпечення і містить «гнучкі, але змістовні настанови для держав-членів щодо встановлення мінімальних рівнів соціального захисту в рамках всеосяжних систем соціального забезпечення, адаптованих до національних умов і рівня розвитку» [18].

Рекомендація №202 містить керівні положення щодо розбудови та підтримання всеосяжних і адекватних систем соціального забезпечення, спираючись на «мінімальні рівні соціального захисту» і закликає держав-членів до міжнародного співробітництва в цілях розвитку. Зміст Рекомендації № 202 у загальних рисах представлено на рис. 7.4.

Загальні риси Рекомендації № 202

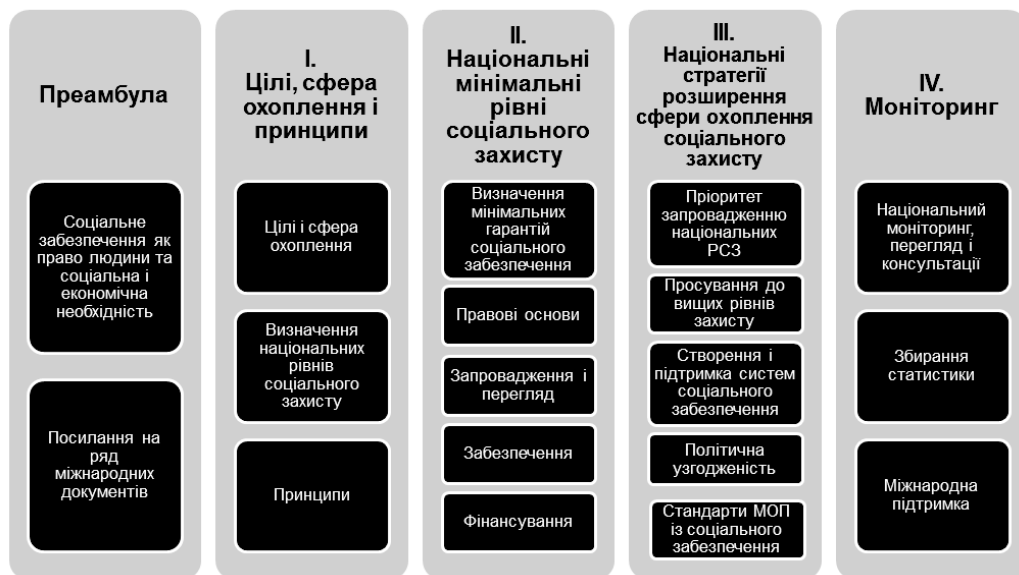


Рис. 7.4. Зміст та структура Рекомендації №202 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (2012 р.)

Джерело: матеріали Тристороннього семінару з питань ратифікації Україною Конвенції МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення і Європейського кодексу соціального забезпечення [18]

В основі Рекомендації №202 закладені настанови щодо сприяння дворівневому розвитку національних стратегій охоплення населення. Так, відповідно до статті 1, ця Рекомендація надає державам-членам орієнтири стосовно:

(а) встановлення і підтримання, залежно від обставин, мінімальних рівнів соціального захисту в якості основоположного елемента своїх національних систем соціального забезпечення;

(б) впровадження мінімальних рівнів соціального захисту у рамках стратегій розширення сфери охоплення соціального забезпечення, які б послідовно гарантували більш високі рівні соціального забезпечення для максимально широких верств населення з урахуванням норм МОП у галузі соціального забезпечення [18].

Метою двовимірної стратегії розширення соціального забезпечення є побудова всеосяжних систем соціального забезпечення; відповідно до національних пріоритетів, ресурсів, політичної волі, тощо. У загальному вигляді зазначена стратегія представлена на рис. 7.5.

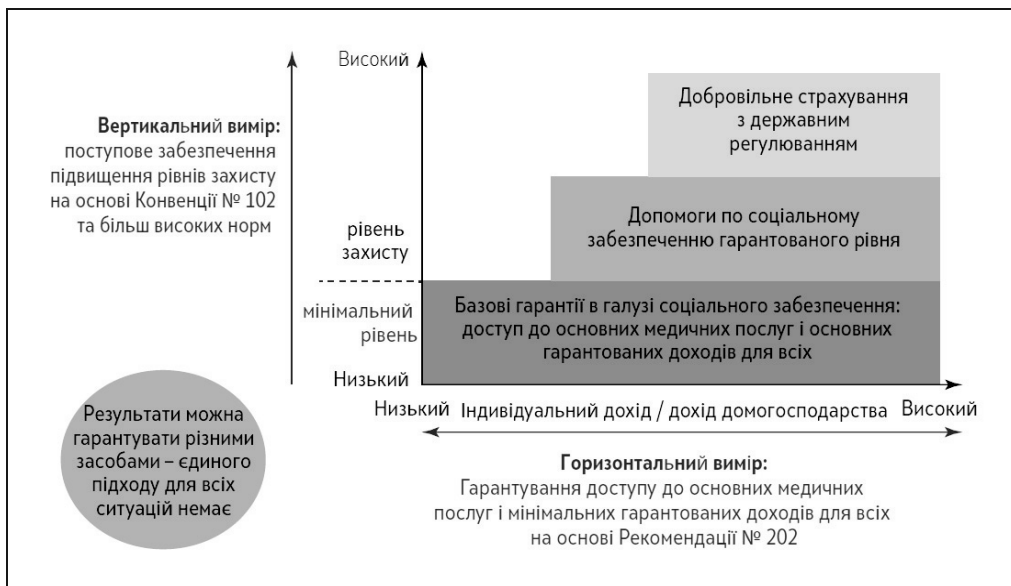


Рис. 7.5. Двовимірний стратегія МОП щодо розширення соціального забезпечення

Джерело: матеріали МОП: «Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад» [19]

Разом з тим, стратегія розширеного соціального забезпечення є двовимірною моделлю, тому за термінами реалізації є довгостроковим проектом.

Принципами Рекомендації № 202, які повинні дотримуватися держави-члени задля реалізації вищезазначених цілей, є [18]:

- ✓ всезагальний характер захисту, що ґрунтується на соціальній солідарності;
- ✓ право на отримання допомог, передбачених законодавством;
- ✓ достатність і прогнозованість допомог;
- ✓ недопущення дискримінації, гендерна рівність і реагування на особливі потреби;
- ✓ соціальна інтеграція, зокрема осіб, зайнятих у неформальному секторі;
- ✓ повага прав і гідності осіб, охоплених гарантіями соціального забезпечення;
- ✓ послідовний характер реалізації, зокрема шляхом встановлення цілей та строків;
- ✓ солідарність у галузі фінансування і прагнення до забезпечення оптимальної збалансованості між сферою відповідальності та інтересами тих, хто фінансує системи соціального забезпечення, та тих, хто користується ними;
- ✓ врахування різноманітних методів і підходів, зокрема механізмів фінансування і систем реалізації;
- ✓ прозоре, підзвітне та раціональне управління фінансами та ведення фінансових справ;
- ✓ фінансова, податково-бюджетна і економічна сталість за належного врахування принципів соціальної справедливості та рівності;
- ✓ узгодженість із соціально-економічною політикою та політикою в галузі зайнятості;
- ✓ узгодженість дій установ, відповідальних за виконання функцій соціального забезпечення;
- ✓ високоякісні державні послуги, які вдосконалюють функціонування систем соціального забезпечення;
- ✓ ефективність і доступність процедур подання і розгляду скарг та апеляцій;

- ✓ регулярний моніторинг дотримання і періодична оцінка;
- ✓ неухильне дотримання принципів ведення колективних переговорів і свободи асоціації для всіх працівників;
- ✓ тристороння участь із залученням представницьких організацій роботодавців і працівників, а також консультації з представниками інших відповідних і представницьких організацій зацікавлених осіб.

Важливим внеском Рекомендації №202 щодо формування національних мінімальних рівнів є визначення чотирьох основних соціальних гарантій, які передбачають доступ до найважливіших медичних послуг та охоплюють усі групи населення:

1. Доступ до комплексу товарів і послуг, що становлять найважливіші медичні послуги, у тому числі з охорони материнства;
2. Основні гарантовані доходи на дітей;
3. Основні гарантовані доходи для осіб економічно активного віку, не здатних одержувати достатній дохід;
4. Основні гарантовані доходи для осіб похилого віку.

При визначенні основних соціальних гарантій держави-члени повинні належним чином враховувати **наступні фактори**:

1. Особи, які потребують медичного обслуговування, не повинні стикатися з матеріальними труднощами й піддаватися підвищеному ризику зубожіння через фінансові витрати, пов'язані з отриманням доступу до основних видів медичної допомоги. Слід також розглянути питання про безкоштовне допологове та післяпологове медичне обслуговування найбільш уразливих категорій.

2. Основні гарантовані доходи повинні забезпечувати людям гідне життя. Встановлені на національному рівні мінімальні рівні доходів можуть відповідати вартості у грошовому виразі набору необхідних товарів і послуг, національному прожитковому мінімуму, межам доходів для отримання соціальної допомоги або іншим порівнянним межам, встановленим національним законодавством або практикою, і можуть враховувати регіональні відмінності;

3. Рівні основних соціальних гарантій повинні регулярно переглядатися в рамках прозорих процедур, установлених, залежно від обставин, національними законами, нормативними актами або практикою [18].

Варто відмітити, що формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення вимагає консолідації зусиль усіх державних і недержавних установ, організацій, з тим, щоб соціально-економічна політика, політика у сфері зайнятості та політика соціального захисту були узгодженими, щоб одні дії та рішення учасників не суперечили іншим. В той же час, усі заходи мають проводитися послідовно, поетапно, з урахуванням тієї соціально-економічної ситуації, що склалася на поточний момент.

Отже, вищезазначені положення Рекомендації МОП №202 попри те, що мають необов'язковий характер щодо їх втілення у національному законодавстві та практиці, все ж мають бути ухвалені в результаті обговорення представниками урядів, роботодавців та працівників держав-членів МОП. Рекомендація № 202 служить орієнтиром для всіх країн у їхніх зусиллях задля забезпечення базового рівня соціального захисту населення. Ця Рекомендація в першу чергу важлива для держав, які мають менш розвинені системи соціального забезпечення. Сьогодні, формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення має стати пріоритетним напрямом роботи Уряду України. Розробка та імплементація даної стратегії сприятиме не тільки наближенню національного законодавства у галузі соціального забезпечення до міжнародних стандартів, вона створить необхідні умови для підвищення якості надання державних послуг, зростання ефективності державних соціальних програм, а також стане основою для стабілізації соціально-економічної ситуації в країні й подальшого сталого розвитку.

7.2. Аналіз норм національного законодавства щодо забезпечення мінімальних рівнів соціального захисту

Система соціального забезпечення в Україні ґрунтується на нормах Конституції, яка визначає права громадян на соціальний захист та визнає обов'язок держави щодо забезпечення цього права на гідному рівні (ст.46-49,52) [20]. Закріпленню основних гарантій держави щодо соціального захисту в Основному Законі передувало підписання Україною низки міжнародних договорів та нормативно-правових актів у цій галузі. Зокрема, під впливом загальних світових тенденцій щодо системного розвитку права на соціальне забезпечення Україна (ще у складі СРСР) у 1956 році ратифікувала Конвенцію МОП №103 про охорону материнства (переглянута) (1952). Згодом, 1973 році був ратифікований Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, у 1991 році – Конвенція ООН про права дитини (1990), що набула чинності для України 27.09.1991 р.. За часи незалежності в Україні було підписано та ратифіковано такі міжнародні документи у сфері соціального забезпечення:

- Конвенція МОП №2 про безробіття (1919), ратифікована Україною 04.02.1994, набула чинності 16.05.1994р.;
- Конвенція МОП № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються» від (1970), ратифікована 19.10.2005р.
- Європейська соціальна хартія (переглянута) (1996), ратифікована Україною 14.09.2006, набула чинності 01.02.2007р.;
- Конвенція ООН про права інвалідів та Факультативний протокол до неї (2006), ратифікована Україною 16.12.2009, набула чинності 06.03.2010р.;
- Конвенція МОП № 117 «Про основні цілі і норми соціальної політики» (1962 р.), ратифікована Україною 16.09.2015р.;
- Конвенція МОП №102 Про мінімальні норми соціального забезпечення, ратифікована Україною 16.03.2016р.;
- Європейський кодекс соціального забезпечення, підписаний 10.11.2016р., планується до ратифікації у найближчий час.

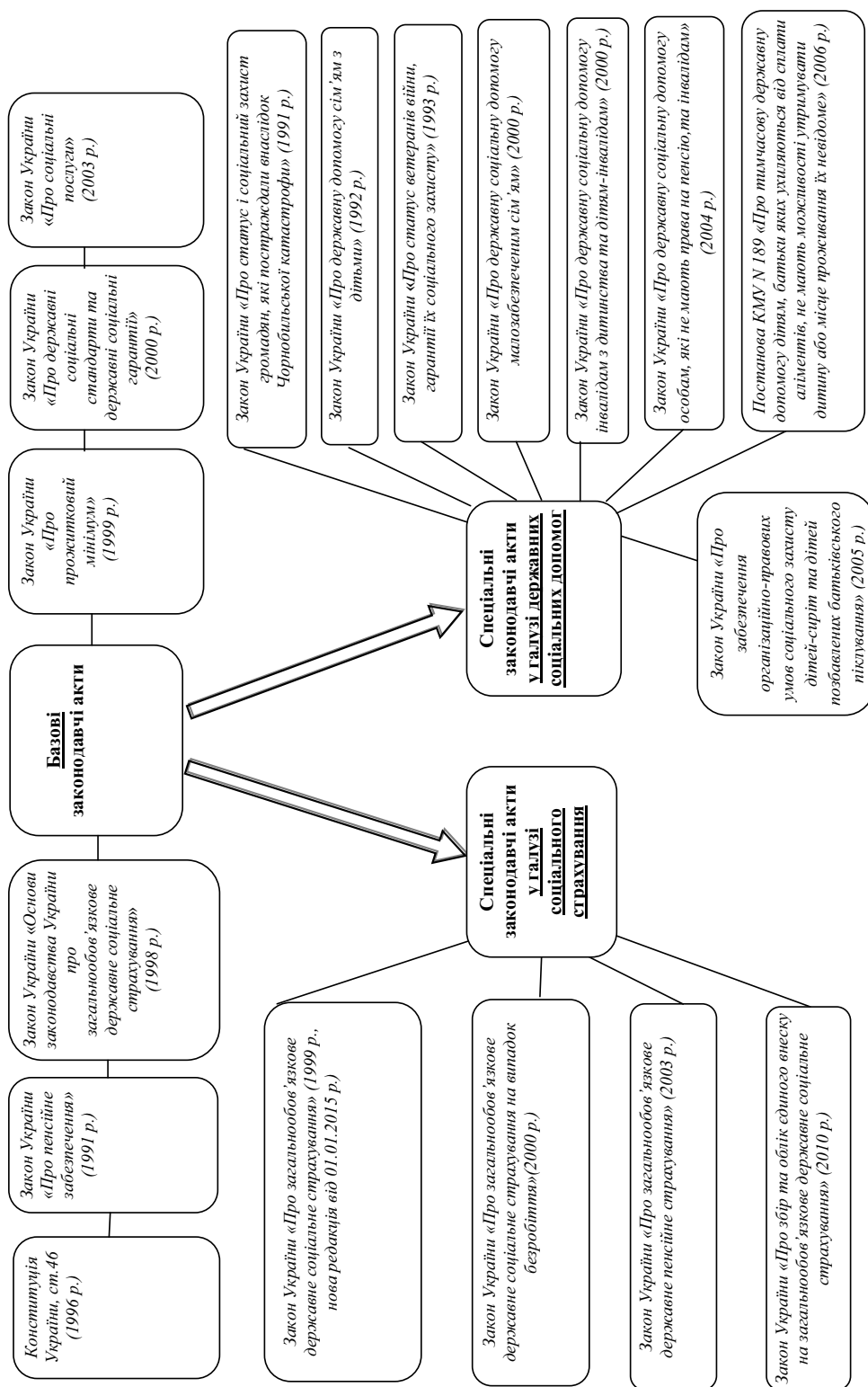
В рамках міжнародних зобов'язань, як сторона зазначених документів, Україна на регулярній основі подає на розгляд відповідних органів національні доповіді щодо виконання зобов'язань згідно з цими міжнародними документами. У свою чергу, наглядові органи МОП та Ради Європи, під час інституційного співробітництва мають здійснювати контроль за їх застосуванням, проводити оцінювання національного законодавства і практики та надавати висновки щодо відповідності міжнародним вимогам. Разом з тим, насамперед Уряд країни має бути зацікавлений у дотриманні міжнародних норм та їх імплементації у національне законодавство.

Таким чином, для дотримання міжнародних зобов'язань щодо мінімальних рівнів соціального забезпечення чинні законодавчі норми в Україні мають відповідати вимогам Конвенції МОП № 102 та Європейському кодексу соціального забезпечення. Відповідно до установлених правил МОП, через рік з моменту ратифікації Україна має подати свою першу доповідь щодо виконання вимог та імплементації положень Конвенції МОП №102. Крім того, Уряд України має підготувати нульову доповідь щодо виконання вимог Європейського кодексу соціального забезпечення, який підписано наприкінці минулого (2016 року), та який планується ратифікувати найближчим часом.

У цілому, законодавча система соціального забезпечення в Україні базується на загальновизначених міжнародних нормах: Конвенції МОП №102, Рекомендації МОП №67 щодо забезпечення доходу, а також інших міжнародних документах. Згідно Основному Закону України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України визначаються частиною національного законодавства України (ст.9). Тому, міжнародні норми та стандарти у регулюванні відносин в

соціальному забезпеченні в Україні посідають дуже важливе місце та вимагають їх дотримання.

Так, в Україні передбачено законодавче регулювання мінімальних норм соціального забезпечення (захисту) за всіма основними видами соціального забезпечення відповідно до Конвенції №102: допомога у зв'язку з хворобою; допомога по безробіттю; допомога по старості; допомога в разі виробничої травми; сімейні допомоги; допомога у зв'язку з вагітністю та пологами; допомога по інвалідності; допомога у зв'язку з втратою годувальника. На виконання окремих положень Конституції України та в рамках закріплених Конституцією норм в Україні було прийнято низку законодавчо-нормативних документів, спрямованих як на визначення соціальних стандартів та гарантій, так і на розробку механізму їх реалізації, що охоплює всі види соціального забезпечення. Основні нормативно-правові акти, що формують систему соціального захисту та соціального забезпечення в Україні зображено на рис.7.6.



Джерело: складено авторами

Національна законодавча система соціального забезпечення передбачає соціальних захист принаймні на мінімальному рівні як застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування так і незастрахованих осіб (рис. 7.7).

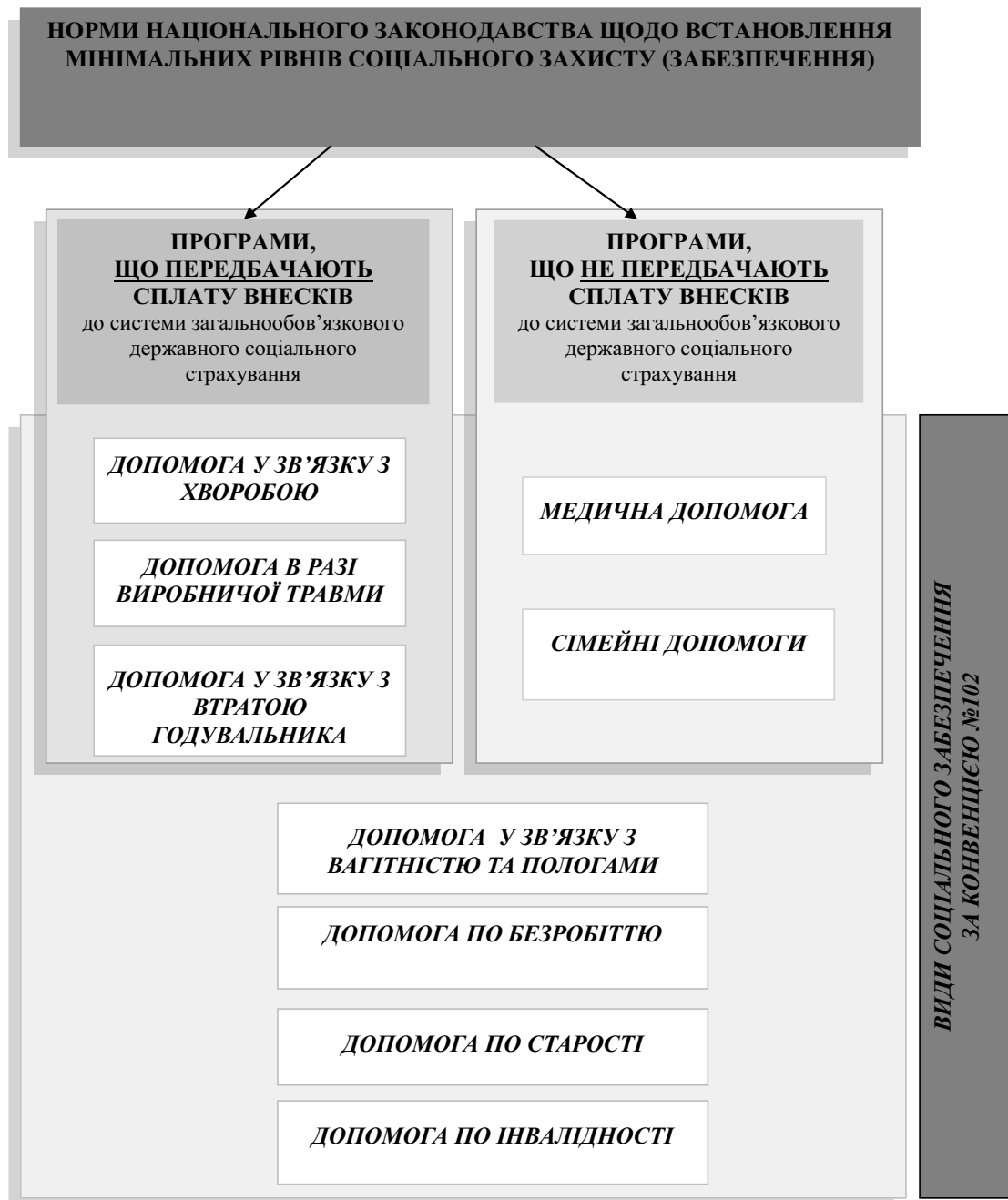


Рис. 7.7. Норми національного законодавства щодо встановлення мінімальних рівнів соціального захисту (забезпечення)

Джерело: складено авторами

Оцінити рівень адекватності системи соціального забезпечення в Україні та визначити відповідність запроваджених національних норм міжнародним мінімальним стандартам, встановленим як Конвенцією №102, так і Європейським кодексом соціального забезпечення, дозволяє порівняльний аналіз, який має проводитись за основними параметрами по кожному виду соціального забезпечення: обставина надання допомоги; класи захищених осіб; вид допомоги; розмір допомоги; необхідний період сплати внесків; тривалість допомоги.

Відповідність нижньому рівню захисту цих міжнародних документів за кожним таким параметром є основним критерієм рівня дотримання вищезазначених вимог. Необхідно зазначити, що згідно з результатами проведеного аналізу по кожному виду соціального забезпечення Конвенції №102 та Європейського кодексу соціального забезпечення за основними параметрами, на момент ратифікації, національне законодавство повністю відповідало мінімальним рівням соціального забезпечення.

Однак, особливістю чинної системи соціального забезпечення в Україні є те, що основою для встановлення мінімальних та граничних рівнів соціального забезпечення за всіма видами, що передбачені Конвенцією №102 (окрім медичної допомоги) є прожитковий мінімум. На його основі будуються всі державні соціальні гарантії як в межах програм, що фінансуються із державного бюджету, так і програм, що фінансуються за рахунок внесків до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування. Офіційно встановлений розмір прожиткового мінімуму є сильно заниженим, не відповідає реальній вартості мінімального споживчого кошика та має низьку купівельну спроможність.

Таким чином, враховуючи зазначене, виникає необхідність оцінювання адекватності соціальних виплат, що визначається за критерієм достатності їх розміру для підтримання здоров'я та гідного рівня життя одержувача відповідно до реальної вартості життя та є одним із принципів Конвенції №102.

Відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум» (1999р.) прожитковий мінімум – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості [21]. Крім того, прожитковий мінімум має періодично переглядатися відповідно до зростання індексу споживчих цін разом з уточненням показників Державного бюджету України [22].

Проте, на практиці ці законодавчі норми не виконуються, оскільки розмір базового державного соціального стандарту [23] визначається виходячи з фінансових можливостей держави.

Набір продуктів та товарів, які входять до складу споживчого кошика, вартість яких впливають на розмір прожиткового має набагато вищу реальну вартість ніж та, що щорічно встановлюється законом. Споживчий кошик не включає витрати громадян на оплату житла, медичне обслуговування та освіти. Про неадекватність споживчого кошику свідчить також його застарілість. Так, попри встановлені законодавством України норми, відповідно до яких споживчий кошик має переглядатись кожні 5 років, він не переглядався з часу його затвердження (з 2000 р.), отже за 17 років він вже втратив свою актуальність.

Також, розмір прожиткового мінімуму значно відстає від темпів зростання індексу споживчих цін, які останнім часом суттєво прискорились (станом на вересень 2017 року індекс споживчих цін складав 110,2%, у 2016р. – 112,4%, у 2015 році – 143,3% , у 2014 р. – 124,5%, у 2013 – 100,2% до грудня попереднього року).

Крім того, Міністерством соціальної політики України щомісячно розраховується фактичний прожитковий мінімум для основних соціально-демографічних груп населення, виходячи з вартості споживчого кошика, а також зміни цін. Так, станом на вересень 2017р. офіційний прожитковий мінімум складав 54,4% фактичного. Отже, співвідношення розміру розрахованих за міжнародними вимогами соціальних виплат, що надаються в Україні по кожному виду соціального забезпечення (окрім медичної допомоги) має бути співвіднесений до величини фактичного прожиткового мінімуму, яка встановлена на поточну дату. Такі

розрахунки дають підстави оцінити, наскільки передбачені законодавством мінімальні рівні соціального захисту є адекватними і відповідають справедливим та суспільно визнаним нормам гідного рівня життя.

Перелік використаних джерел

1. Загальна декларація прав людини, ООН; Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ООН, Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
3. Європейська соціальна хартія, Рада Європи; Міжнародний документ від 18.10.1961 № ETS N 35. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_300.
4. Європейська соціальна хартія (переглянута), Рада Європи; Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163. URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_062.
5. Європейський кодекс соціального забезпечення, Рада Європи; Міжнародний документ від 16.04.1964 № ETS N 48. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329.
6. Alphabetical list of ILO member countries (Алфавітний список країн-членів МОП). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> – (англійською мовою).
7. Конституція МОП (ILO Constitution 1919. (ч.VIII, п.1). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://ilo.org/public/english/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf>. – (англійською мовою).
8. Декларація Філадельфії (ст. II а). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration. – (англійською мовою).
9. Рекомендація МОП №67 «Про забезпечення доходу» від 12.05.1944 р. . URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_323
10. Рекомендація МОП №69 «Про медичне обслуговування» від 12.05.1944 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_216
11. Конвенція МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28.06.1952 р.. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_011
12. Ratification of ILO Convention (Ратифікація Конвенцій МОП). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/>. – (англійською мовою)
13. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102. Закон України від 16.03.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1024-19>
14. List of instruments by subject and status (Список нормативно-правових актів за суб'єктом та статусом). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:0::NO:::Social_security. – (англійською мовою).
15. Мінімальні норми соціального забезпечення. Матеріали Тристороннього семінару з питань ратифікації Україною Конвенції МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення і Європейського кодексу соціального забезпечення (30 червня 2015 р.). URL: <http://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/30088.pdf>
16. Social Security: a New Consensus. (Соціальне забезпечення: новий консенсус). МОП – Сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_209311.pdf. – (англійською мовою).
17. A fair globalization: creating opportunities for all. World Commission on the Social Dimension of Globalization. (Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх. Всесвітня комісія з соціального виміру глобалізації), п.491, 2004. URL: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf> – (англійською мовою).
18. Рекомендація МОП № 202 «Про мінімальні рівні соціального захисту» від 14.06.2012 р. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf

19. Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад / Міжнародна організація праці, Бюро МБП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт: МОП, 2013. URL: http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_233233/lang--en/index.htm

20. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР (зі змінами № 742-VII від 21.02.2014) // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.

21. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. №966-XIV. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.

22. Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 17.06.2002 N 293. URL: <http://ua-info.biz/legal/basepe/ua-xmwxwr/index.htm>.

23. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. №2017-III. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.

Розділ 8. Реформування пенсійної системи в умовах зменшення надходжень до пенсійного фонду

8.1. Узагальнення досвіду Швеції, Нідерландів, Естонії, Литви, Латвії щодо удосконалення систем виплат пенсій за віком.

Прийняття Закону України № 2148-VIII від 3 жовтня 2017 року через переведення керування пенсійною системою у ручний режим шляхом делегування положень закону прямої дії до повноважень КМУ, ПФУ, ДФСУ, Мінсоцполітики та іншим установам виконавчої влади, покладене компенсувати катастрофічні наслідки фінансової незабезпеченості пенсійної системи, спричиненими більш ніж подвійним зменшенням ставки ЄСВ у 2016 році. Україна не єдина країна в світі, яка на шляху покращення рівня соціального захисту вразливих верств населення стикається з потребою визначення механізмів подолання проблем пенсійного забезпечення. Євроінтеграційний вектор розвитку України визначає напрямок удосконалення її пенсійної системи. Пенсійна система посідає чільне місце у суспільно-політичному житті кожної країни не тільки через те, що в дохідно-видатковий цикл вона залучує все доросле населення, але й і через високі фінансові потреби. Як ілюструє таблиця 8.1.1, від чверті до третини коштів фонду оплати праці роботодавці прибалтійських країн та країн північної Європи спрямовують на обов'язкове пенсійне забезпечення своїх працівників. Зіставна сума спрямовується також на додаткове/добровільне страхування старості. З огляду на істотний вплив на фінансово-економічну ситуацію через суттєвий обсяг коштів, якими оперує пенсійна система, недолуге вирішення окремих суто пенсійних питань породжує масу загальних проблем у інших сферах суспільно-політичного життя. І навпаки – слабка валюта, надмірна інфляція та перманентна фінансова політика вторинного перерозподілу власності та капіталу за кілька років ставить навіть міцно спроектовану пенсійну систему на грань краху.

Таблиця 8.1.1

Тарифи соціальних внесків (без медичного страхування) у Естонії, Латвії, Литві, Швеції, Нідерландах

Країна	Тариф* внеску, %
Естонія	22 (37,4)
Латвія**	30,58 (34,09)
Литва	26,3 (37,17)
Швеція	23,23 (33,89)
Нідерланди	24,2 (28,8)
Україна	18,84 (22)

* тариф внеску включає нарахування на заробітну плату роботодавцем та відрахування із суми оплати праці працівником на страхування пенсії за віком, по інвалідності та втраті годувальника, чинні станом на 1.01.2017 (в дужках – з урахуванням інших видів соціального страхування, окрім медичного)

** у Латвії внесок до умовно-накопичувальної та накопичувальної складає 14% та 6% відповідно, 14,9% оплати праці спрямовується на виплати в разі трудового каліцтва, безробіття, тимчасової втрати працездатності, інвалідності, та ін. соціальних виплат
Джерело: див. [1], [2], [3], [4], [5], [6]

У переліку наведених в табл. 8.1.1 країн Україна вирізняється тим, що, закумулявавши за роки незалежності найбільшу чисельність пенсіонерів (значній частині яких необґрунтовано завищені пенсійні права, які, втім, не реалізуються відповідним фінансовим забезпеченням) по відношенню до платників, з 2016 року вона намагається забезпечити їх через найменший тариф внеску. Така ситуація із чисельністю пенсіонерів та зобов'язаннями щодо їх фінансування склалася не сьогодні і не вчора. У 1989 році при схожих із сьогоднішніми демографічних показниках (пенсійний вік 55/60 проти 57/60, очікувана тривалість життя 70,42 проти 71,38), населенні на 10 млн більше (51,5 млн у 1989 проти 42,9), чисельність пенсіонерів була співставною – 11 млн осіб. Із-за зростання смертності старших поколінь, спричиненого деградацією поголовної системи охорони здоров'я Семашко та демонтажем загальнообов'язкової процедури профілактичних оглядів, цей феномен, на відміну від європейських країн, пояснюється не старінням населення, а, з огляду на падіння зайнятості із

95% у 1989 до 64,2%¹ у 2017 – наявністю розгалуженої системи пільг щодо дострокового виходу на пенсію при неадекватному (щодо сплати пенсійних внесків) обліку зайнятих. Фінансова скрута перших років набуття незалежності при успадкованій від УРСР бартеризації суспільних відносин породила традицію жалувати майбутні пенсії не за балансом минулих та поточних зобов'язань, а за приналежність тій чи іншій економічній категорії, або за виконання тієї чи іншої діяльності, яка на той час вважалась суспільно-корисною, і таке інше. Ланцюгова реакція безпідставних відхилень від уніфікованих правил при відсутності до початку двохтисячних належної системи обліку внесків зреалізувала корупційний ризик масового викривлення пенсійних прав як в частині дострокового припинення зобов'язань зі сплати внесків (ранній вихід на пенсію), так і щодо розміру гарантованих державою пенсійних виплат. Показовим щодо цього є радикальний досвід зарахування пенсійних прав, набутих у радянські та перехідні часи у прибалтійських країнах. Єдиним надійно визначеним показником, відображеним у радянських трудових книжках, є стаж, який кожна із країн своїм шляхом конвертувала у частину пенсійної виплати. Документи та довідки припинених, збанкрутілих та/або реорганізованих підприємств (тобто всіх установ радянської доби) не вважались достовірними і не дозволяли адекватно оцінити заробіток, визначити вартість сплачених за цей період внесків та конвертувати їх у пенсійні права. І лише після впровадження персоналізованого обліку поряд зі стажем при обчисленні пенсійних прав враховується заробіток. Внески за радянський, перебудовний та наступний за ним період первинного перерозподілу державної власності, були осереднені, що дещо порушило фінансову справедливість пенсійної реформи. Для упередження позовів у європейські суди, одночасно були прийняті закони, які надавали радянському режиму статус окупаційного, а всі, хто працював на його користь, підпадали під люстрацію, із відповідним ураженням в правах. Оскільки за планової економіки під ці заходи підпадало практично все населення країни, то в подальшому воно було автоматично реабілітовано. Ураження в правах (окрім тимчасового мораторію на зайняття посад) полягало в тому, що партійній еліті, іншим високопосадовим функціонерам, а також високооплачуваним працівникам, хоч і була пробачена співпраця з окупантом, але ретроспективно не було зараховано розмір їх оплати праці, а всім іншим, хто, не маючи вибору, був змушений розбудовувати міць радянської держави, але при цьому був позбавлений можливості «намалювати²» собі високі заробітки та виплачувати собі пафосні премії, зарплати, навпаки, ретроспективно були підняті до середньої.

Підходи до обліку стажу та заробітку не єдиний показовий досвід розбудови пенсійних систем, що міг би бути реалізований на пострадянському просторі. Пропозиції, висновки, спостереження таких експертів з питань реформування пенсійних систем балтійських країн та країн північної Європи, як Andrus Alber, Stina Andersson, Emily Andrews, Atosa Anvarizadeh, Mária Augusztinovics, Birgit Axelsson, Danne B.Mikula, Lucian Bebchuk, Julian Berengaut, Lars Billberg, Karl Birkholz, Rasmus Bjälkeson, Zvi Bodie, Charlotta Brisell, Eric Burgeat, David C.Lindeman, Anders Carlsson, Stijn Classens, David Collinson, Kristina Ericsson-Kenttä, Sten Eriksson, Martin Feldstein, Elaine Fultz, Stefan Granbom, Erik Granseth, Love Hansson, Niko Hobdari, Nils Holmgren, Robert Holzmann, Siebert Horst, Hans J.Blommestein, Robert J.Myers, Hans Karlsson, Valdemaras Katkus, Daniela Klingebil, Irina Klytchnikova, Karin Kolmodin, Bo Könberg, Sergio L.Schmukler, Mart Laar, Romas Lazutka, Hele Leppik, Lauri Leppik, David Lindeman, Rashid Mansoor, Teodoras Medaiskis, Danne Mikula, Audrone Morkuniene, Katharina Müller, Niklas Näsström, Bengt Norrby, Kadi Oorn, Algimanta Pabedinskienė, Cédric Perriard, Ringa Raudla, Michal Rutkowski, Jerald Schiff, Axel Schimmelpfennig, Karsten Staehr, Joseph Stiglitz, Sigita Strumskyte, Helena Tang, Petra Ulshoefer, Inta Vanovska, Andres Vörk, Katrin Westling-Palm, Mitchell Wiener, Edward Whitehouse, Estrella Zarate, Laima Zilite, Edda Zoli, Roman Zytek [7] та інших,

¹ за даними за I та II квартали 2017, див. експрес-випуски ДССУ №333/0/09.2вн-17 від 22.09.2017 та №234/0/09.2вн-17 від 23.06.2017

² див., наприклад, додаток до постанови КМУ від 18.08.2017 р. № 645, та, як наслідок, негайно прямує з неї розпорядження КМУ №№ 610-р, 611-р, 621-р, 659-р та інші. Цитуючи відомого героя екрану «вони почуваються настільки впевнено, що, на відміну від попередників, не вважають за необхідне маскуватися».

оприлюднювались на круглих столах, семінарах, засіданнях та у медійних засобах. Наміри пенсійної реформи в Естонії, як і в інших прибалтійських країнах, які почались зі здобуття незалежності в ранніх дев'яностих, були вельми радикальними – демонтаж радянського спадку на користь приватної фондової системи, на кшталт казахської моделі. Але, у порівнянні до Казахстану, ці країни мали три суттєві відмінності. По-перше, на той час вони мали реальну перспективу приєднання до європейської спільноти, де, на відміну від азійського підходу, секвестрування пенсійних прав недопустиме, навіть якщо більшість із них набула за часів нелегітимного за їх чинним законодавством окупаційного радянського режиму. Це стосувалось як осіб пенсійного віку, так і платників внесків, включаючи наймолодших із них, хто мав хоч місяць запису трудового стажу у радянській трудовій книжці. По-друге, замість казахського потужного експортного потенціалу енергоресурсів вони мали мізерну економіку, здебільшого дотаційну в радянські часи, та, відповідно, зародковий стан ринку фінансових інструментів. Пряме загальнообов'язкове застосування страхового принципу в таких умовах без відповідних жорстких обмежень спричиняє швидке загальнообов'язкове розшарування населення, де неможливі дотують заможних. По-третє, незначна чисельність населення для організації страхової системи, що викликає довіру, при подальшому подрібненні на мілкіші страхові системи, які за природою стохастичні, автоматично збільшувала непевність виплат та нарощувала питому вагу їх адміністрування. Тому радикальні підходи були змінені більш виваженими, і за рекомендацією Світового банку³ за основу була взята трирівнева система, де перший рівень займає чільне місце.

З огляду на гіперінфляцію, руйнацію економіки, збільшення демографічного навантаження через старіння населення і еміграцію осіб працездатного віку на початку та упродовж дев'яностих, в її структурі попервах переважав навіть не перший, а нульовий рівень – гарантована базова (соціальна) виплата, яка мала припинити стрімке зубожіння наявних пенсіонерів та убезпечити від нього нових пенсіонерів на найближчу перспективу. З огляду на перспективу вступу до ЄС на цьому етапі таргетувався виконання стандартів 102 конвенції МОП, а адекватність розміру пенсії (диференціація) була винесена за дужки дискусій. В майбутньому очікувалось покращення демографічної ситуації шляхом кардинального збільшення пенсійного віку, збільшення бази та посилення дисципліни сплати внесків шляхом ліквідації фінансових втрат пенсійної системи від тіньової економіки і приховування доходів, доведення продуктивності праці до середньосвітового рівня, що дозволяло надати більшої ваги страховому механізму першого рівня на наступному етапі реформування.

Під час реформування було проведено розмежування джерел фінансування, виконані кроки у напрямку звільнення системи від пільгових пенсій та дострокового виходу, покращено її адміністрування. Обрана стратегія себе виправдала: невеликі розміри країни означали мобільність економіки, яка вдалими діями уряду була швидко переорієнтована на захід, що дозволило вже в кінці дев'яностих, коли інертні економіки більших пострадянських держав уразила криза, приборкати інфляцію від двозначних показників до комфортних 3-5%, та забезпечити економічне зростання, що в свою чергу знівелювало зневіру населення та встановило позитивний обернений зв'язок привабливості системи, наслідком якого стало зменшення ухилення від неї.

Аби уникнути проблеми відставання розмірів раніше призначених пенсій від пенсій для нових пенсіонерів, для щорічного оновлення розмірів пенсій наявним пенсіонерам замість індексації було обрано метод перерахунку. Індексації підлягають показники базової суми та вартості річного пенсійного балу (*baasosast* та *aastahinde*, позначені далі за текстом *B* та *V*, визначення див. в [1]), із-за зміни яких щороку перераховують раніше призначені пенсії. Аби не вводити фонд у дефіцит, для індексації пенсій замість індексу зростання зарплати розраховують та застосовують щорічний коефіцієнт приросту пенсійних надходжень.

Підсумовуючи – стратегія, яка визначала вигляд пенсійної формули Естонії, була наступною: забезпечення на початку реформи всім пенсіонерам однакового безумовного

³ Див. World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth* // ISBN 0-19-520-996-6, ISSN-1020-0851, Oxford University Press, 1994, 398 стр.

гарантованого базового рівня (B), який в майбутньому поступово втрачатиме свою частку на користь страхової складової (S^*V) для платників внесків із високим заробітком, залишаючи достатній рівень соціального захисту для працівників із невисокими доходами. Базова пенсія в Естонії укладає в середньому має 55% її загального розміру. «Дотяжок» до соціальних стандартів не існує.

В іншій прибалтійській республіці – Литві, як і в інших уламках колишнього радянського союзу, спадок був розділений поміж невеликої кількості осіб та приватизований, а соціальна відповідальність, яку він забезпечував фінансово, була ідентифікована, як пережиток окупаційного режиму, і винесена за контекст розгляду. Власна валюта, введена у 1992 році з метою захистити кожного громадянина Литви від наслідків катастрофічного руйнування набагато більшої і тому значно інертнішої рублевої економіки, натомість була введена шляхом експропріації на користь згаданої вище невеликої кількості осіб. Державна система соціального захисту, за якою соціальні зобов'язання належать до виконання державою, була демонтована, і на її місці запроваджена система соціального страхування, за якою соціальні зобов'язання виводяться із відповідальності влади та покладаються на самих суб'єктів соціального захисту через роботодавців. Влада звужує свою відповідальність до створення та впровадження правил взаємодії суб'єктів соціального процесу, та нагляду за їх дотриманням.

Велика частка приватизованих підприємств, стосовно яких влада має обмежені стимули для поживлення соціальної відповідальності їх власників, певний рівень загальної недовіри населення країни до її дій, спровокований соціально-економічною поведінкою попередніх періодів залишає владі дуже вузький простір для маневрів у соціальній сфері, що, в свою чергу, визначає дуже консервативну формулу нарахування пенсії і робить здобутки Литви, як соціальної держави, вельми помірними. У таких умовах виникає непереборна спокуса вирішити більшість проблем пенсійної системи шляхом її переведення у ручний режим управління. Це неминуче приводить до втрати актуарної прозорості та до загальної неефективної пенсійної системи країни в цілому. Оскільки передбачити поведінку уряду при ручному керуванні системою неможливо, особливо в кризовий⁴ період, консервативно обрана формула виявилась дуже чутливою до політичного впливу, що призвело до фінансово неспроможних популістських обіцянок щодо значень її параметрів. Щорічне оновлення розмірів раніше призначених пенсій проводиться в Литві у ручному режимі шляхом встановлення урядом показників B і D базової пенсії та страхової суми доходу. Намагаючись покращити зруйнований кризою 2008 року рівень соціального захисту свого населення, уряд Литви 1 січня 2009 року збільшує соціальний стандарт, і піднімає рівень страхової суми доходу D . Як наслідок, після профіцитного 2007 року, що створив ілюзію підґрунтя для популістських дій у наступному році, дефіцит фонду із 1,437 млрд літ у 2008 році виростає до 2,879 млрд літ у 2009, тобто більше, ніж удвічі. За підсумками 2009 року литовська система страхування знаходиться у вкрай важкому становищі на грані краху, тому уряд, з огляду на вартість наслідків популістського кроку, змінив тактику на діаметрально протилежну, і виконав безпрецедентний в історії соціального захисту крок – зменшення соціального стандарту⁵. У січні 2010 року страхова сума доходу *Draudžiamųjų pajamų dydis* була не тільки заморожена, але й зменшена, причому суттєво – на значно більшу величину, ніж була роком раніше піднята: тоді як 1 січня 2009 D було піднято лише на 5% - із 1414 до 1488 літ, то 1 січня 2010 D було зменшене більш ніж на чверть – з 1488 до 1170 літ, і лише два роки поспіль повернута до докризового рівня, на якому залишилась наступні 3 з половиною роки. Криза 2008-2009 років спричинила довготривалу рецесію пенсійних зобов'язань – фонд був загнаний у затяжний дефіцит. Система була переведена у ручний режим керування, більшість соціальних показників були заморожені,

⁴ користуючись, наприклад, закладеним у ч. 3 ст. 51 Закону України від 10.12.2015 № 889-VIII ручним керуванням уряд собі творчо розширив встановлений цим же Законом виключний перелік складових оплати праці, динаміку яких можна прослідкувати постановами від 6.04.2016 р. № 289 та прийшовший їй на заміну № 15 від 18.01.2017 (у редакції ПКМУ №645 від 18.08.2017)

⁵ Див., наприклад, *Lietuvos Pensijų Sistemos Analizė Ir Perspektyvos, Akvilė Bačkytė, Mokslinis vadovas dėst. Jūratė Marcišauskienė Šiaurės Lietuvos kolegija*

залишалися з того часу практично незмінними (і були незначно збільшені – на 3% та 1% відповідно, лише з 1 липня 2015 року). Після широкого обговорення в суспільстві Парламент Литви досяг широкої політичної угоди і 24 травня 2011 прийняв «Основні принципи впровадження концепції реформи державного соціального страхування та пенсійного забезпечення»⁶. Основна мета реформи, як зазначено в концепції полягає в тому, щоб гарантувати в майбутньому адекватні пенсії, щоб бюджет фонду соціального страхування був стабільним і бездефіцитним, а у разі економічних і демографічних змін пенсійна система коригувалася більш прозоро і обумовлено. Стосовно формули обчислення та індексації пенсій концепція декларує наступні принципи. Правила індексації пенсій мають бути чітко встановлені. Взаємовідносини між фондом соціального страхування та державним бюджетом мають бути чітко визначені. Індексація пенсій має бути пов'язана з економічними і демографічними показниками, а не визначатись політичними подіями і політичним впливом. Актарно визначений тариф ставки внеску для забезпечення виплати базової пенсії має бути відокремлений і у виді відповідного податку переданий до відповідальності державного бюджету. На зміну чинній системі має бути запроваджена або система умовно-накопичувальних рахунків або система обліку пенсійних балів. Усі реформи повинні бути впроваджені в рамках чинного тарифу внесків на соціальне страхування. 1 січня 2015 Литва увійшла в єврозону, національну литовську валюту літ замінила євро за сталим курсом 3,45280 літа за 1 євро, однаковим для купівлі та продажу, що виключає обмінні спекуляції і визначає літу роль суто технічної валюти перехідного до євро періоду. З того часу базові соціальні стандарти періодично переглядаються на 1-3%.

Проблеми пенсійної системи Латвії, які мали бути вирішені шляхом удосконалення її адміністрування та зміни формули, також характерні для всіх прибалтійських країн. Падіння ВВП на початку дев'яностих майже вдвічі, скорочення чисельності зайнятих з майже півтора до майже мільйона осіб за цей же період, банкрутство найпотужнішого банку «Балтія» (аналогу банку «Україна» тих часів), перехід значної частки реального сектору економіки в тінь. В короткий термін слід було винайти мотиваційні фактори руху в напрямку збільшення рівня зайнятості для компенсації очікуваного рівня демографічного навантаження; посилення дисципліни сплати внесків та зменшення кількості випадків ухилення та приховування доходів; зменшення адміністративних видатків системи шляхом інтенсифікації праці пенсійних бюрократів; розбудова інформаційної та інвестиційної інфраструктур. Окреслені напрями зумовлювали стратегію пенсійного реформування, яка в свою чергу визначала філософію закріплення та відображення кругообігу коштів та зобов'язань за ними в пенсійній системі – яка і є сут'ю пенсійна формула.

Експерти при дослідженні середньострокових демографічних перспектив Латвії вказували на короткострокове покращення демографічної ситуації вже в відносно близькому майбутньому, що заклало певний оптимістичний потенціал загалом понурій картині еродованого гіперінфляцією спадку радянської економіки на фоні деструктивного менталітету населення країни у дев'яностих. Влада усвідомлювала, що втрата цього чи не єдиного сприятливого шансу матиме катастрофічні наслідки, які можуть нести загрозу важко здобутій політичній та фінансовій незалежності країни. Вдале ж реформування навпаки – встановить позитивний обернений зв'язок, що підкріплюватиме оптимістичні очікування населення, що слугуватиме додатковим рушієм соціально-економічного розвитку країни.

Натхнення перспективою досконалого рішення влада, попри супротив профспілок, прийняла у реалізацію на той момент інноваційну пенсійну модель, розроблену шведськими експертами та спеціалістами Світового банку. Вперше в світі в 1996 році в цілій країні, а не в її окремих галузі, була запроваджена загальнообов'язкова умовно-накопичувальна система. Це дозволило відшліфувати інфраструктуру, що значно спростило та прискорило запровадження у 2001 році загальнообов'язкового фондового рівня. Таким чином влада виправдала очікування та не змарнувала чи не єдиний шанс, представлений демографічною ситуацією. Слід

⁶ Див. *Decision of 24 May 2011 of the Parliament of the Republic of Lithuania "On the Guidelines of pensions and social security reform."* Official Gazette. 2011, No. 66-3103.

відзначити, що в Україні в кінці дев'яностих, серед альтернатив пенсійної реформи такий варіант також міг би розглядатися. Зокрема, 5 квітня 2000 року народний депутат України Артур Білоус – математик, випускник факультету кібернетики Університету Тараса Шевченка, зареєстрував проект Закону про пенсії за старістю та виплати з персональних накопичувальних пенсійних рахунків за № 5235, де була викладена одна із багатьох варіацій системи умовно-накопичувальних рахунків.

Запровадження умовно-накопичувальної системи в країні з перехідною економікою наражає на ризик опинитися поза системою осіб із високим рівнем імовірності тривалих періодів вимушеного знаходження поза ринком праці (безробіття, інвалідність, захворювання, догляд, армія, навчання, вагітність, тощо), які не встигатимуть накопичити достатню суму пенсійного капіталу. Непростими видаються також рішення перехідного періоду самої системи, коли постає необхідність конвертувати пенсійні права, набуті за законодавством, що діяло раніше. Це стосується як наявних пенсіонерів, так і платників внесків передпенсійної та середньої вікової когорти. Перехідний період закінчиться у момент виходу на пенсію останнього із платників внесків, які сплатили хоч один лат пенсійних внесків до 1996 року (або рублів до 1991 року). Динаміка зміни структури пенсії перехідного періоду формою нагадує грецьку літеру «Xі», що складається із перехрещених спадної опуклої та зростаючої угнутої кривих. Особливо стрімко в останню декаду перед виходом особи на пенсію втрачають вартість раніше набуті права (спадна опукла крива) і так же швидко набувають ваги умовно-накопичені права (зростаюча угнута крива).

На відміну від Литви, досвід функціонування умовно-накопичувальної пенсійної системи Латвії в роки кризи показав її певну витривалість, одночасно виявивши притаманні їй внутрішні недоліки. Пенсіонери, які вийшли на пенсію з 2010 до 2013 року суттєво програли у порівнянні з тими, хто мав практично ідентичні їм страхові записи, але вийшли на пенсію у до кризовий період. Формула пенсії першого рівня містить так званий коефіцієнт валоризації, який розраховується як річна зміна фонду оплати праці, і використовується для індексації умовного капіталу. У 2009 році індекс пенсійного капіталу склав 0.9622, у 2010 році - 0.7978, у 2011 році - 0.9945, 2012-1.0618, що суттєво зменшило суму умовно накопиченого пенсійного капіталу для нових пенсіонерів у 2009-2012 роках. Така очевидна несправедливість для 80 тисяч нових пенсіонерів викликала протести у суспільстві. Уповноважений з прав людини звернувся до уряду та парламенту навесні 2014 року. Відповідна комісія в парламенті у травні 2014 року дійшла висновку, що механізми забезпечення саморегульованої стійкості системи умовно-накопичувальних рахунків повинні доповнюватися додатковими ресурсами для компенсації втрат для потерпілих когорт, і зобов'язала уряд переглянути порядок визначення валоризації пенсійного капіталу⁷.

На відміну від прибалтійських країн, країни північної Європи мали значно комфортніші умови для початку реформування своїх пенсійних систем. Попри те, що шведські спеціалісти розробляли та активно сприяли впровадженню умовно-накопичувальної системи Латвії ще в 1995-1996 роках, у власній країні вони не ризикували її стартувати сім років поспіль – вона була запущена в дію у повному обсязі лише з 2003 року, хоча відповідні правки до закону були прийняті ще 1998 року, а початок підготовки до реформи датується далеким 1991 роком. Дбайливе ставлення до раніше набутих пенсійних прав є безумовним критерієм пенсійної реформи в Швеції. У кожному своєму річному звіті [6] агенція з пенсій *pensionsmyndigheten* Швеції оприлюднює⁸ не тільки детально осучаснення пенсій кожній пенсійній когорті, але й ретельно перераховує набуту за кожною із пенсійних програм, що діяла раніше, частку пенсійних прав кожній когорті платників. Попередня програма вважається завершеною тоді, коли когорті покидає остання особа, якій обліковувались за нею пенсійні права. Як

⁷ див. *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU Country Profiles, Volume II // Joint Report prepared by the European Commission (DG EMPL) and the Social Protection Committee (SPC)* – 2016, 33 стр.

⁸ див., наприклад, D.B. Mikula, *Ten years after the Swedish Pension Reform: Design and Current Status // Pensionsmyndigheten, Stockholm 2013, 23 c.*

акцентувалося вище, на відміну від азійського підходу, європейські країни ретельно слідкують за збереженням набутих прав за раніше чинним законодавством. Тому реформування пенсійної системи в Швеції означало не її повну заміну від фундаменту до верхівки, а надбудову. Особливо це стосується останньої реформи, яка змінила фундаментальні принципи функціонування системи – перехід від розподільчої до умовно-накопичувальної системи. Система, яка діяла раніше, стає складовою у формулі пенсії поряд із нововведеним доданком, і цей доданок зберігатиметься до тих пір, поки не відбудеться повна ротація когорти, яка за ним має раніше набуті пенсійні права. Цим пояснюється тривалий період у 12 років між початком та закінченням реформи та у 7 років між аналізом досвіду запровадження подібної системи у іншій країні та впровадженням в своїй.

Небажання ускладнювати чинну систему радикальними змінами у дореформений період давало обернений ефект. Набуті права мають корелювати із доходом, на основі якого вони обчислені. З одного боку, синхронізація зростання обсягу набутих прав зі зростанням рівня доходів вже на короткостроковому проміжку часу виводить довільну систему соціального забезпечення із балансу. З іншого боку, облік набутих прав меншими темпами призводить до падіння рівня заміщення доходу при зверненні за пенсійною виплатою. Вирішення цієї дилеми в рамках старої системи породило поряд із базовою сумою *pristasbeloppet* (далі – **PBB**), яка є основним соціальним стандартом, що використовується для визначення розміру соціальної виплати, введення також і підвищеної базової суми *förhöjda pristasbeloppet* (**FBB**), та базової суми доходу *inkomstbasbelopp* (**IBB**). Вони мають дещо різну, але близьку динаміку, слугують для однієї і тієї ж цілі в різних інтерпретаціях і визначаються на основі закріплених в законі «магічних» чисел 36396, 37144 та 43313 відповідно, які пересічному шведу видаються лише випадковим набором цифр.

Окрім того, порівняння розподілу рівня заробітку упродовж всієї кар'єри для різних категорій працівників показало, що правило вибору 15 кращих років заробітку при обчисленні доходу застрахованої особи (**PGI**), встановленого для набуття пенсійних прав, що використовується для визначення розміру пенсії, означає не що інше, як субсидування низькооплачуваними високооплачуваних, оскільки перші статистично достовірно мають тривалий стаж та невелику амплітуду зміни зарплати (де «кращі» і «гірші» роки практично не різняться зазвичай мінімальним або близьким рівнем доходу) і практично не виграють від такого вибору, тоді як високооплачувані можуть, навіть за умови значно коротшого та часто розривного стажу, так обрати роки, що заробіток вдвічі, а то й втричі перевищуватиме їх середні показники упродовж всієї кар'єри.

Врахування особистих накопичень, накопичень та доходів партнера при визначенні гарантованої пенсії *garantipension* (**GP**) стимулювало їх відтік та приховування. Високі податки та можливість отримувати гарантовану пенсію у достойному розмірі, не сплативши за неї ні копійки, слугувало суттєвим де мотивуючим для ринку праці фактором. Все вищенаведене, а також актуарні оцінки неспроможності чинної системи забезпечити гідний рівень соціального захисту переважили негативні очікування від запровадження громіздкої пенсійної формули, і в червні 1998 року відповідний закон був прийнятий.

На відміну від вище розглянутих країн, Нідерланди мають найпростіший перший рівень системи пенсійного забезпечення. Розмір пенсії не залежить від попереднього заробітку, пенсії виплачуються у фіксованому розмірі залежно від фінансового стану домашнього господарства, тривалості перебування на території країни та трудового стажу застрахованої особи, і визначається, як 70% (для одинаків) або 50% (для подружжя чи співмешканців) встановленої урядом мінімальної заробітної плати. Вчасний або відкладений вихід на пенсію після досягнення 65 років стимулюється пільговим оподаткуванням (18,6-24,1% проти 36,5-52%) та зменшенням і так невеликого розміру пенсії на 2% за кожен рік раннього виходу. Формула призначення пенсії за віком найдавніша із розглянутих і практично не змінилась з моменту прийняття 31 травня 1956 року пенсійного закону *Algemene Ouderdomswet*.

Європейська комісія⁹ у складі Комітету з економічної політики, Робочої групи з проблем старіння населення, Комітету соціального захисту, підгрупи соціально-економічних показників та служб Комісії з економічно-фінансових питань та зайнятості, соціальних відносин та рівних можливостей під час розгляду шляхів вирішення проблем європейських пенсійних систем з метою збереження адекватності виплат для різних поколінь, за умови забезпечення їх фінансової стійкості, зазначила необхідність запровадження у формулі обчислення пенсії автоматичних механізмів регулювання підтримання балансу між надходженнями та зобов'язаннями пенсійних схем в цілому. Ці механізми мають враховувати, з одного боку, зростання від покоління до покоління соціальних стандартів та рівня життя, а з іншого - передбачати, зокрема, рівномірний розподіл між поколіннями фінансових витрат на демографічні зміни. Такі механізми можуть виражатися відношеннями тривалості життя та терміну виходу на пенсію або величини коефіцієнту заміщення; економічних показників типу зростання ВВП чи продуктивності на ринку праці та рівнів індексації пенсійних виплат; розмірів ставок внесків та коефіцієнтів набуття пенсійних прав, тощо.

Реформування пенсійної системи кожної країни окрім зміни її адміністративно-організаційного устрою на більш ефективний, зазвичай також змінює і формулу нарахування пенсії. Після проведеного вище аналізу демоекономічних передумов реформи прибалтійських та північно-європейських країн та їх досвіду встановлення цілей та критеріїв в процесі реформування своїх систем, які, в кінцевому результаті надали загального виду пенсійній формулі та визначили величини параметрів кожного її елементу, пенсійна формула кожної окремо взятої країни «починає читатись», і перетворюється із малоінформативної алгебраїчно-символьної абстракції у придатний для практичного використання зразок. Безпосередньому розгляду формул передую огляд пенсійного законодавства вищезгаданих країн стосовно обов'язкового пенсійного забезпечення за віком – аналогу вітчизняного закону №1058 «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Естонське пенсійне законодавство – Seadus – складається із наступних частин:

A.1.A. Riikliku pensionikindlustuse seadus – Закон про державне пенсійне страхування. Прийнято 05.12.2001, набуття чинності з 01.01.2002, станом на 10.10.2017 чинна редакція від 01.07.2017; перелік правок оприлюднені в випусках офіційного видання «Riigi Teataja». При розробці закону з метою гармонізації із законодавством Європейського союзу, були враховані наступні директиви: Директива Ради ЄС № 259/68, щодо умов найму посадових осіб, фахівців та інших службовців країн-членів Європейського співтовариства (Офіційний журнал, том L випуск 56 від 4.03.1968, стор 1-7); Директива Ради ЄС №№ 1408/71 та 574/72, і №№ 883/2004 та 987/2009, що вийшли їм на заміну, щодо регулювання та координації систем соціального страхування в країнах ЄС. Закон складається із чотирнадцяти глав, 68 статей

A.1.G. Okupatsioonirežiimide poolt represseeritud isiku seadus – Закон про соціальний захист репресованих окупаційними режимами осіб. Прийнято 17.12.2003, набуття чинності 19.05.2005, станом на 10.10.2017 чинна редакція від 01.01.2004. Закон складається із п'яти розділів, 18 статей

Латвійське пенсійне законодавство – Likums – складається із наступних частин:

A.2.A. Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu" – Закон «Про державне соціальне страхування». Прийнятий Сеймом Латвійської республіки 01.10.1997 року, опублікований в офіційних виданнях "Latvijas Vēstnesis" №274/276 (989/991) від 21.10.1997 та "Zinotājs" №22 від 27.11.1997. При розробці закону з метою гармонізації із законодавством Європейського союзу, були враховані наступні директиви: Директива 2009/52/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи від 18 червня 2009, яка встановлює мінімальні стандарти, а також санкції і заходи проти роботодавців, які незаконно використовують працю громадян третіх країн, що проживають без дозволу; Директива 2010/41/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи 7 липня 2010 (яка, зокрема, скасовує Директиву Ради 86/613/ЄС) про застосування принципу рівного ставлення до

⁹ Див. European Commission. Joint report on pensions: Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe (occasional paper), supra note 7.

зайнятих і само зайнятих осіб чоловічої та жіночої праці; Директива 2011/98/ЄС Європейського парламенту і Ради Європи від 13 грудня 2011 року щодо єдиної процедури уповноваженою установою офіційного оформлення подання на проживання та роботу на території країни-члена ЄС громадян третіх країн, а також загальний перелік прав та норм соціального захисту для працівників з третіх країн, що проживають в країні-члені ЄС на законних підставах. Закон складається із шести глав, 51 пункту перехідних положень, 29 статей

A.2.B. Likums "Par valsts pensijām" – Закон «Про державні пенсії». Прийнятий Сеймом Латвійської республіки 02.11.1995 року, опублікований в офіційних виданнях "Latvijas Vēstnesis" № 182 (465) від 23.11.1995 та "Ziņotājs" №1 від 11.01.1996. Станом на 10.10.2017 чинною є редакція від 19.06.2017. При розробці закону з метою гармонізації із законодавством Європейського союзу, були враховані наступні документи: Регламенти (ЄС) № 883/2004 та № 259/68 Європейського парламенту та Ради Європи від 29 квітня 2004 та 29 лютого 1968 відповідно про координацію систем соціального забезпечення щодо нарахованих страхових внесків та еквівалентних їм платежів і бази їх нарахування у терміни, коли особа підлягає страхуванню. Закон складається із чотирьох глав, 64 пунктів перехідних положень, 38 статей

A.2.G. Ministru kabineta noteikumi Nr.205, 1445 – Інструкції Кабінету Міністрів № 205 від 27 березня 2007 року «Порядок розрахунку індексу зарплати страхових платежів та актуалізації капіталу пенсії за віком» та № 1445 від 10 грудня 2013 «Правила застосування планованого періоду часу виплати пенсії за віком при розрахунку пенсії» встановлюють порядок обчислення та індексування пенсійного капіталу, а також визначають показник G.

Литовське пенсійне законодавство – Įstatymai – складається із наступних частин:

A.3.A. Valstybinį socialinio draudimo pensijų įstatymas – Закон «Про пенсії державного соціального страхування». Прийнятий Сеймом Литовської республіки (парламент Литви) 18.07.1994 року, опублікований в Офіційному бюлетені Valstybės žinios за 1994 рік, випуск 59-1153, у новій редакції прийнятий 1.07.2005, набув чинності 19.05.2005, опублікований в Офіційному віснику за 2005 рік, випуск 71-2555 від 7.05.2005. Станом на 10.10.2017 чинна редакція від 21.09.2016. При розробці закону з метою гармонізації із законодавством Європейського союзу, були враховані наступні директиви: Директива Ради Європи № 1979/7 (31979L0007) від 19 грудня 1978 року (набула чинності 22.12.1978) щодо реалізації принципу рівного ставлення для чоловіків і жінок у питаннях соціального захисту, опубліковано у Офіційному віснику том L 1979-01-10 № 6-24, правки у спеціальному виданні том SE 2004-12-30 №1: Директива Ради Європи № 2009/50/ЄС від 25 травня 2009 року щодо умов в'їзду та перебування висококваліфікованих працівників (опубліковано у Офіційному віснику за 2009 рік том L №155, стор. 17); Директива Європейського парламенту та Ради Європи № 2011/98/ЄС від 13 грудня 2011 року щодо дозволу для громадян третіх країн на проживання та працю на території держави-члена європейського союзу та їх загальні права (опубліковано у Офіційному віснику за 2011 том L №343, стор. 1). Зведений варіант закону складається із дев'яти глав та 67 статей.

Пенсійне законодавство Швеції є складовою загального кодексу:

A.4 Socialförsäkringsbalk – Кодекс соціального страхування Швеції. Прийнятий 4 березня 2010 року. Кодекс складається із восьми розділів. Розділ щодо пенсій за віком складається із шести частин і містить статті 53-74. Станом на 10.10.2017 останні зміни у пенсійний розділ вносились законом Lag (2017:554) від 8.06.2017 (опублікований 19.06.2017). Загалом, у 2017 році зміни у пенсійну частину кодексу вносились ще тричі – дві 30.03.2017 і одна 13.04.2017 законами 230,232,277 відповідно.

Пенсійне законодавство королівства Нідерланди – Algemene – складається із наступних частин:

A.5.A. Algemene Ouderdomswet – Закон «Про загальні пенсії за віком». Оголошений чинним 31 травня 1956, опублікований в Урядовій газеті за 1956 рік, № 281. Станом на 10.10.2017 чинна редакція від 01.08.2017. Закон складається із десяти глав, містить сімдесят п'ять статей. Статті назв не мають.

А.5.Б. Algemene Pensioenwet – Закон «Про пенсійне забезпечення» від 7 грудня 2006 року. Містить 9 розділів, 223 статті. Станом на 10.10.2017 чинна редакція від 08.03.2017.

Пенсія за віком (*vanaduspension*) в Естонії (див. [1]) розраховується, як сума 3 компонентів: базова сума (*baasosast*), складова з урахуванням стажу за період до 31/12/1998 (*staažiosakust*) та страхова частина за період з 1/1/1999 (*kindlustusosakust*). Складова з урахуванням стажу за період до 31/12/1998 розраховується як добуток стажу, набутого до 31/12/1998 і вираженого в роках, та вартості річного пенсійного балу (*aastahinde*), вираженого в євро. Страхова частина розраховується як сума річних пенсійних балів (*pensionikindlustatu aastakoefitsientide*, аналог українських коефіцієнтів заробітної плати статті 40 Закону 1058-15 від 9.07.2003) помножена на вартість річного пенсійного балу. Пенсійні бали складаються із сум соціального податку (*sotsiaalmaks*), сплаченого застрахованою особою за період з 1/1/1999, поділеного на суму соціального податку в середньому по країні за цей же період. Таким чином, формула, визначена Законом [1], має наступний вид:

$$P = B + S \cdot V + \sum Aastakoefitsient(i) \cdot V \quad (1)$$

де ***B*** – базова пенсія (*baasosa*);
S – стаж до 31/12/1998 року;
V – вартість річного пенсійного балу (*aastahinne*);
i – роки зарахування страхових пенсійних балів, *i*=1999, ..., рік виходу на пенсію;
 $\sum Aastakoefitsient(i)$ – сума пенсійних балів за стаж з 1/1/1999, з урахуванням внесків, віднесених до середнього внеску по країні, де

$$Aastakoefitsient = \frac{ISM RP}{ISM RP keskmine suurus} \quad (2)$$

де *ISM RP* – частка сплаченого соціального податку, що спрямовується на пенсійне страхування;

ISM RP keskmine suurus – середня по країні частка сплаченого соціального податку, що спрямовується на пенсійне страхування за розрахунковий період з 1 квітня року, що передував поточному до 1 квітня поточного року;

У відповідності до ч.2 ст.9 Закону Естонії *Riikliku pensionikindlustuse seadus* [1], при виході на пенсію до досягнення встановленого пенсійного віку розмір пенсії скорочується на 0,4 відсотка в місяць.

Базова сума і вартість річного пенсійного балу підлягають щорічній індексації. Іншими словами, 1 квітня в Естонії здійснюється щорічний перерахунок пенсій всім (новим та наявним пенсіонерам) за формулою (1), де *B* та *V* проіндексовані на коефіцієнт, визначений наступним чином:

$$Aastaindex = 20\% \cdot tarbijahinnaindeksi + 80\% \cdot SPoLA \quad (3)$$

де *tarbijahinnaindeksi* – ІЦЦ в Естонії;

SPoLA – *sotsiaalmaksu pensionikindlustuse osa laekumise aastasest kasvust* – коефіцієнт приросту пенсійних надходжень, що розраховується, як відношення сум надходжень звітного року до року, що передував звітному.

Зміст статті 26 Закону Естонії «*Riikliku pensionikindlustuse seadus*» від 5.12.2001 у редакції RTI 2010, 41, 240 від 09.06.2010, перша частина якого встановлює формулу, а інші 9 – її застосування у конкретних роках свідчить про те, що формула Естонії в частині індексування базових величин та наступного перерахунку пенсій передбачає поступове накопичення резерву коштів з метою наступного ручного коригування відповідних коефіцієнтів. За теорією функціонування страхової системи це пояснюється невеликою чисельністю населення країни, адже за умови невеликої вибірки нерівність Чебишева вимагає врахування значної дисперсії, тому для уникнення актуарного дисбалансу системи в неї слід закладати значні допуски.

Зазначимо, що в Естонії діє також і 2-й рівень: позиттєвий анuitет, що розраховується без урахування статі (див. Закон про накопичувальні пенсії *Kogumispensionide seadus*).

Модель адаптації формули обчислення пенсії за віком Естонії до України має наступний вид:

1. Пенсія за віком є основою для визначення середнього розміру пенсій по інвалідності та втраті годувальника.

2. Середня пенсія по категоріям визначається за допомогою коригуючих коефіцієнтів за формулами:

$$\frac{W_x}{r_x} = \Pi_x^c = K'_x \Pi_\theta^c, \text{ тобто}$$

$$K'_x = \frac{\Pi_x^c}{\Pi_\theta^c} = \frac{W_x / r_x}{W_\theta / r_\theta} = \frac{W_x}{W_\theta} \cdot \frac{r_\theta}{r_x}, \text{ де}$$

W_x - обсяг видатків на виплату пенсій категорії x , $x=\{i, \theta, z, p\}$;

r_x - чисельність пенсіонерів, що отримують пенсії категорії x , $x=\{i, \theta, z, p\}$;

Π_θ^c - середня пенсія категорії θ , $x=\{i, \theta, z, p\}$;

K'_x - коригуючий коефіцієнт для визначення середньої пенсії категорії x , $x=\{i, \theta, z, p\}$;

$\{i, \theta, z, p\}$ – категорії отримувачів пенсійних виплат в рамках моделі: за інвалідністю, за віком, по втраті годувальника, за вислугу років відповідно.

3. Для визначення естонської формули розрахунку пенсії

$$\Pi = B + V \times Cm, \text{ де} \quad (A)$$

B, V, Cm – відповідають показникам $B, V, S_{\text{спов ПФУ}}$ формули (1у) відповідно.

Виходячи із умови, що загальні пенсійні видатки за адаптованою естонською формулою були на рівні очікуваних видатків чинної української системи 2017 року., середня пенсія за всіма категоріями

$$\Pi_c = \frac{W}{r} = \frac{W_\theta + W_i + W_z + W_p}{r_\theta + r_i + r_z + r_p}, \text{ де}$$

W - сумарний обсяг видатків на виплату пенсій за всіма категоріями $\{i, \theta, z, p\}$;

r - чисельність пенсіонерів за всіма категоріями $\{i, \theta, z, p\}$;

має бути конвертована у середню пенсію за віком за наступною формулою:

$$\Pi_\theta^c = \Pi_c \cdot \frac{r_\theta + r_i + r_z + r_p}{r_\theta + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p}.$$

4. Вартість річного пенсійного року V естонської формули розрахунку пенсії визначається із формули (А):

$$\begin{aligned} V &= \left(\Pi_\theta^c \cdot B \right) / Cm = \left(\Pi_c \cdot \frac{r_\theta + r_i + r_z + r_p}{r_\theta + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} - B \right) / Cm \\ &= \left(\frac{W}{r} \cdot \frac{r_\theta}{r_\theta + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} - B \right) / Cm = \\ &= \left(\frac{W}{r_\theta + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} - B \right) / Cm \end{aligned} \quad (B)$$

де загальні видатки на виплату пенсій W у 2017 році встановлені так, щоб загальні пенсійні видатки за адаптованою естонською формулою були на рівні очікуваних видатків чинної української системи, коли страхові надходження до ПФУ дорівнюють страховим видаткам на виплату пенсій:

$$\begin{aligned}
\Pi^c_\epsilon &= B + V \cdot Cm^c = B + \left(\frac{W}{r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} - B \right) / Cm \times Cm \Big|_{W=W_\epsilon+W_i+W_z+W_p} = \\
&= \frac{W_i + W_z + W_\epsilon + W_p}{r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} \Big|_{W_i=\Pi^c_i r_i} = \frac{\Pi^c_\epsilon \times r_\epsilon + \Pi^c_i \times r_i + \Pi^c_z \times r_z + \Pi^c_p \times r_p}{r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} \Big|_{\Pi^c_{iz}=K'_i:\Pi^c_i} = \\
&= \frac{\Pi^c_\epsilon \times r_\epsilon + K'_i \Pi^c_\epsilon \times r_i + K'_z \Pi^c_\epsilon \times r_z + K'_p \Pi^c_\epsilon \times r_p}{r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} = \\
&= \frac{\Pi^c_\epsilon (r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p)}{r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p} = \Pi^c_\epsilon,
\end{aligned}$$

$$O = \text{Доходи ПФУ} - W$$

5. Підставивши (Б) у (А), отримуємо тотожність: $\Pi^c_\epsilon \equiv \Pi^c_\epsilon$, отже викладки коректні.

6. Тотожність також буде виконуватись для моделі з однією групою, тобто коли замість трьох категорій Π^c_ϵ , Π^c_i , Π^c_p та Π^c_z розглядається одна середня Π^c . Причому V розрахована для однієї групи і для трьох груп є взаємозамінними. Дійсно, позначимо вартість річного пенсійного балу, розрахованого для однієї групи, через \bar{V} :

$$\bar{V} = \left(\frac{W}{r} - B \right) / Cm \quad (\Gamma)$$

$$\text{де } r = r_\epsilon + r_i + r_z + r_p.$$

Позначимо для спрощення викладок зважену чисельність через R :

$$R = r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p.$$

В цих позначеннях формула визначення V набуде наступний вид:

$$V = \left(\frac{W}{r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p + K'_p r_p} - B \right) / Cm = \left(\frac{W}{R} - B \right) / Cm.$$

Запишемо формулу визначення середньої пенсії для однієї групи Π^c через вартості річного пенсійного балу для трьох груп ($\Pi^c_\epsilon, \Pi^c_i, \Pi^c_p, \Pi^c_z$):

$$\begin{aligned}
\Pi^c &= \frac{W}{r} = \frac{W_\epsilon + W_i + W_z + W_p}{r} = \frac{\Pi^c_\epsilon [r_\epsilon + K'_i r_i + K'_z r_z + K'_p r_p]}{r} = \\
&= \frac{\Pi^c_\epsilon R}{r} = \left(B + V \cdot Cm \right) \frac{R}{r} \Big|_{V = \left(\frac{W}{R} - B \right) / Cm} = \left(B + \left[\frac{W}{R} - B \right] \frac{Cm}{Cm} \right) \frac{R}{r} = \\
&= \frac{1}{r} \left(BR + \left[R \frac{W}{R} \cdot \frac{r}{r} - BR \right] \frac{Cm}{r} \right) = \frac{1}{r} \left(BR + r \left[\frac{W}{r} - B \frac{R}{r} \right] \frac{Cm}{Cm} \right) = \\
&= B \frac{R}{r} + \frac{r}{r} \left[\frac{W}{r} - B \frac{R}{r} \pm B \right] \frac{Cm}{Cm} = B \frac{R}{r} + \left[\frac{W}{r} - B \right] / Cm \times Cm + B - B \frac{R}{r} = \bar{V} \times Cm + B,
\end{aligned}$$

що дає формулу визначення пенсії через вартість річного пенсійного стажу для однієї групи \bar{V} , див. формулу (Г).

Базова частина пенсії у структурі естонської формули відповідальна за забезпечення належного рівня соціального захисту пенсіонера, тоді як страхова – за її диференціацію в залежності від розміру страхового внеску. Таким чином український соціальний показник,

використаний «напрямку» в третьому варіанті є вищим за розрахунково необхідне його значення, визначене у другому варіанті.

Іншими словами, при визначенні своїх соціальних стандартів чинна в Україні формула обчислення пенсії, на відміну від такої в Естонії, використовує пріоритет забезпечення соціального захисту пенсіонера вище від диференціації розмірів пенсій. Встановлення вартості року страхового стажу удвічі менше від розрахунково-необхідного на користь більшого розміру базової пенсії у рамках системи негайних виплат є відповідною «платою» за більшу чисельність пенсіонерів по відношенню до платників внесків, спричинену тривалою дією такого показника, як невисокий пенсійний вік, особливо для жінок. Взагалі, концепція параметричної зміни пенсійної системи шляхом впровадження базової пенсії є вельми сумнівною для українських реалій, принаймні на середньостроковому горизонті (тобто упродовж декількох десятиріч). Маючи зовні привабливий вигляд гарантованого рівня соціального захисту, реалізація такої ідеї на тлі навіть оптимістичних сценаріїв зміни чинного співвідношення потреби у видатках до можливості їх фінансування, містить загрозу фінансового розбалансування системи та демотивації її учасників. Проаналізуємо більш детально можливі сценарії такого впровадження.

Для фінансування базової пенсії, яка за суттю відноситься до не страхових виплат, можуть бути застосовані різні механізми. По-перше, оскільки базова пенсія встановлюється у фіксованому розмірі, однаковому для всіх пенсіонерів, що не залежить від їх попередніх заробітків, то і відповідний внесок, що використовується на її фінансування, також може не залежати від заробітку особи, і замість проценту від доходу стягуватись у фіксованому у гривнях розмірі, однаковому для всіх, незалежно від статі, заробітку, віку, типу зайнятості, тощо. Менш забезпечена особа сплачуватиме відносно своїх доходів більшу частку, що дещо нівелюватиме прагнення більш високо забезпеченого отримувача середнього заробітку, який є основою фінансування подібних систем, від ухилення із системи. По-друге, призначення пенсії може здійснюватись на основі перевірки матеріального стану особи/сім'ї або домогосподарства, і за певних умов не виплачуватись. Ці та подібні механізми дещо зменшують непривабливість системи, але водночас збільшують її адміністративну завантаженість, витратність та непрозорість, і, принципово не можуть запобігти притаманним довільній нестраховій системі негативним явищам.

Слід відзначити, що фінансова спроможність системи негайних виплат не залежить від косметичних концепцій, застосованих зовні до її дизайну, адже визначається її внутрішньою сутністю, вираженою принципом еквівалентності платежів. Виплатна частина пенсійної системи у найближчій євроінтеграційній перспективі буде знаходитись під сталим тиском щодо приведення законодавчих актів України у відповідність до Конвенції МОП № 102 та Європейського кодексу соціального забезпечення, а пенсійних виплат – до вимог норм та мінімальних стандартів, що автоматично означало б збільшення розміру базової пенсії. Таке збільшення відбуватиметься за рахунок зменшення обсягу коштів, що спрямовувалися б на диференціацію, а відповідне зменшення триватиме до його повного вичерпання, збільшуючи демотивацію платників внесків. Встановлюється сталий обернений зв'язок, який збільшуватиме ухилення із системи, що спричинить зменшення обсягу надходжень та погіршить спроможність пенсійного фонду виконувати свої зобов'язання, що в свою чергу зменшуватиме привабливість участі у пенсійній системі, і т.п. Отже, впровадження зовні привабливого концепту базової пенсії за чинних соціально-економічних реалій має популістський характер, послаблює захист пенсійної системи від внутрішньо- та зовнішньо- політичного тиску, та містить загрозу її фінансового колапсу вже в середньостроковій перспективі.

Єдиний контекст, в якому доцільно розглядати питання зміни формули шляхом запровадження базової пенсії, це намагання врятувати страхову систему від дисбалансу при катастрофічному зменшенні частки розчеплення єдиного соціального внеску, який спрямовується до Пенсійного фонду України. Іншими словами, при 30-50% зменшенні надходжень відповідальність за 30-50% видатків у ПФУ має бути виокремлена і делегована іншій установі, туди ж має бути підпорядковане і питання подальшого індексування цієї виплати у майбутньому. Найбільш вірогідним реципієнтом може бути Державний або місцеві

бюджети, тоді виокремленій частині пенсії доцільно надати форму соціальної допомоги. Не доцільно називати таку виплату «базовою пенсією», «гарантованою пенсією» або іншою «пенсією», оскільки така назва вводить в термінологічну оману, – її суті краще відповідає назва «гарантована соціальна виплата за віком» або «державна/місцева допомога по старості». Не доцільно, також, описувати цю делеговану частину пенсії шляхом внесення змін до закону про пенсійне страхування, адже визначення в законі про пенсійну систему положень, за якими ця система не несе відповідальності є не тільки не логічним, але й юридично нікчемним, тобто таким, що не має юридичної сили і, відповідно, не породжує фінансово-правових наслідків. Не доцільно, також, змінювати актуарно вивірені базові параметри пенсійного закону, як то частку зростання заробітної плати в індексації пенсій або вартість року страхового стажу. Світова і європейська юридична практика не визнає чинними правові акти, які звужують раніше набуті права, тому в пенсійному законі має бути закріплено положення перехідного періоду, за якими фіксуються та закріплюються у вигляді відповідальності ПФУ набуті права платників внесків на пенсію у вищому розмірі за законодавством, що діяло до зменшення частки розчеплення єдиного соціального внеску.

З 1996 року в Латвії діє умовно-накопичувальна система. Стаття 12 Закону Латвії «*Par valsts pensijām*» [2] для тих осіб, хто має страховий стаж виключно після 1996 року, встановлює наступну формулу обчислення пенсії за віком:

$$P = K / G \quad (4)$$

- де P – річний розмір пенсії;
 K – пенсійний капітал застрахованої особи;
 G – період часу в роках, упродовж якого очікується здійснювати пенсійні виплати, починаючи з року призначення пенсії (очікувана тривалість життя при певному пенсійному віці);

Інструкція Кабінету Міністрів Латвії №1445 (А.2.Г) встановлює показники G , що майже лінійно¹⁰ змінюються від 36,34 при виході на пенсію у віці 40 років, з кроком у 1 рік, до 3,44 у 90 років. Пенсійна формула для тих осіб, хто має страховий стаж до 1996 року, наступна:

$$P = (Ks + K) / G \quad (5)$$

- де P, K, G – див вище;
 Ks – початкова (зарахована) сума, яка передбачає «конвертацію» страхового стажу, набутого до 1996 року та його приведення його до загальних показників, яка розраховується за формулою:

$$Ks = Vi \times As \times 0,2 \quad (6)$$

- де As – страховий стаж, набутий до 1995 року включно, виражений в роках;
 Vi – середній показник індивідуальних надходжень, з яких були сплачені внески.

Для розрахунку показника Vi використовуються середні розміри заробітної плати, з якої сплачені страхові внески за період від 1996 до 1999 років включно. Для осіб, що мають не менше 30 років страхового стажу, для розрахунку замість індивідуальної середньої заробітної плати, з якої були сплачені страхові внески, використовується середній показники по країні у разі, якщо у період з 1996 до 1999 року індивідуальна зарплата була нижчою, ніж середня по країні.

Інструкція Кабінету Міністрів Латвії №205 (А.2.Г) встановлює наступні формули для визначення пенсійного капіталу K застрахованої особи:

$$K = (((K_{1996} \times I_{1997} + K_{1997}) \times I_{1998} + K_{1998}) \times I_{1999} + \dots + K_{t_p-2}) \times I_{t_p-1} + K_{t_p-1} + K_{t_p} \quad (7)$$

- де $K_{1996}, K_{1997}, \dots, K_{t_p-2}, K_{t_p-1}, K_{t_p}$ – накопичений пенсійний капітал до призначення пенсії за кожен календарний рік (1996, 1997, ..., t_p-2, t_p-1, t_p),

t_p – рік виходу на пенсію;

$I_{1997}, I_{1998}, \dots, I_{t_p-1}$ – індекс пенсійного капіталу (коефіцієнт валоризації), установлений для кожного календарного року (1997, ..., t_p-2, t_p-1, t_p), що обчислюються за формулою:

$$I_{ti} = \frac{A(ti-1 \text{ 1 aug.} - ti \text{ 31 jūl.})}{A(ti-2 \text{ 1 aug.} - ti-1 \text{ 31 jūl.})} \quad (8)$$

¹⁰ більш точне квадратичне наближення дає формула $G = 0.00511x^2 - 0.93210x + 37.40497$, де $x = (vik - 39)$

де $A_{(ti-1.1.aug.-ti.31.jul.)}$ - суми внесків на соціальне страхування з заробітної плати за період з 1 серпня року t_i-1 до 31 липня року t_i ;

$A_{(ti-2.1.aug.-ti-1.31.jul.)}$ - суми внесків на соц.. страхування з заробітної плати за період з 1 серпня року t_i-2 до 31 липня року t_i-1 ;

З математичної точки зору, латвійська формула найбільш наближена до Української. При визначенні P, K, G, I, A за формулами (5), (7)-(8), алгебраїчні перетворення латвійської пенсійної формули дають формулу, за суттю еквівалентну українській. Дійсно:

$$\text{Пенсія} = \text{Стаж} * \text{ВРС} * \text{КЗП} * \text{Ср.ЗП}_{\text{рік-1}}$$

де КЗП – коефіцієнт заробітку застрахованої особи;

ВРС – аналог вартості року стажу;

$\text{Ср.ЗП}_{\text{рік-1}}$ – середня зарплата по країні у році, що передував року виходу на пенсію.

Оскільки за формулами (8), (8у), $A_{\text{рік}}$ – це річні суми внесків на соціальне страхування з заробітної плати, то коефіцієнт індексації пенсійного капіталу:

$$I_{\text{рік}} = A_{\text{рік}} / A_{\text{рік-1}} = \text{ЗП}_{\text{рік}} * \text{ТАРИФ} * 12 / \text{ЗП}_{\text{рік-1}} * \text{ТАРИФ} * 12 = K_{\text{рік}} / K_{\text{рік-1}}$$

Таким чином,

$$\begin{aligned} K &= ((K_{1996} \times I_{1997} + K_{1997}) \times I_{1998} + K_{1998}) \times I_{1999} + \dots + K_{tp-2}) \times I_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= ((K_{1996} \times K_{1997} / K_{1996} + K_{1997}) \times I_{1998} + K_{1998}) \times I_{1999} + \dots + K_{tp-2}) \times I_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= ((2 \times K_{1997}) \times I_{1998} + K_{1998}) \times I_{1999} + \dots + K_{tp-2}) \times I_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= ((2 \times K_{1997}) \times K_{1998} / K_{1997} + K_{1998}) \times I_{1999} + \dots + K_{tp-2}) \times I_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= ((2 \times K_{1998} + K_{1998}) \times I_{1999} + \dots + K_{tp-2}) \times I_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= ((3 \times K_{1998} \times K_{1999} / K_{1998} + \dots + K_{tp-2}) \times I_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ \dots &= (S-2) \times K_{tp-2} \times K_{tp-1} / K_{tp-2} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= (S-2) \times K_{tp-1} + K_{tp-1} + K_{tp} = \\ &= (S-1) \times K_{tp-1} + K_{tp} \approx \\ &\approx \text{Стаж після 1996} * \text{ТАРИФ} * \text{КЗП} * \text{Ср.ЗП по країні у році } tp-1. \end{aligned}$$

З огляду на те, що

$K_s = V_i \times A_s \times 0,2 \approx \text{Стаж до 1996} * \text{ТАРИФ} * \text{Коеф. ЗП} * \text{Ср.ЗП по країні у році } tp-1$,
маємо:

$$\begin{aligned} P &= (K_s + K) / G = \\ &= (\text{Стаж до 1996} + \text{Стаж після 1996}) * \text{ТАРИФ} * \text{Коеф.ЗП} * \text{Ср.ЗП}(tp-1) / G = \\ &= \text{Стаж} * \text{Коеф.ЗП} * \text{Ср.ЗП}(tp-1) * \text{ВРС}, \end{aligned}$$

де $\text{ВРС} = \text{ТАРИФ} / G$.

Вищенаведене на практиці підтверджує теоретичне твердження стосовно того, що умовно-накопичувальна система NDC є одним із варіантів нотації розподільчої системи негайних виплат PAYG. Хоча суть одна і та ж, форма її реалізації має певні переваги та недоліки, які для України полягають в наступному.

Інформаційно-роз'яснювальні кампанії щодо принципів дії чинного в Україні пенсійного страхування в засобах масової інформації мають невисоку ефективність, адже навіть після більш ніж десятирічної історії суттєвий відсоток платників внесків асоціюють чинну пенсійну систему із радянською і або не цікавляться нею взагалі, або вважають, що пенсії сплачує держава із держбюджету, а не самоврядний страховий фонд, і лише за кілька років перед пенсію платники внесків починають цікавитися пенсійним механізмом та визначати своє місце серед його альтернатив. Перевагою умовно-накопичувальної системи є мотиваційний момент, адже вона в явному (хоча й умовному) вигляді на індивідуальному рахунку відображає фінансовий еквівалент накопичених пенсійних прав та періодично повідомляє (зазвичай - щорічно) про їх розмір власника. Навіть один лист, адресований персонально платнику страхових внесків від такої солідної організації, як Пенсійний фонд України про кошти на його рахунку спрацьовує значно ефективніше десятка спеціалізованих телепрограм та газетних публікацій. А якщо такі листи приходять регулярно, і в них відображається динаміка потенціалу майбутніх виплат, особа майже напевне буде задумуватись і щодо можливих майбутніх втрат, а роботодавцю таку особу буде значно важче вмовити на виплату зарплати «в конверті», щоб «зеконотити» на ухиленні від сплати страхових внесків.

Ще однією із переваг запровадження умовно-накопичувальної системи є те, що вона примушує пенсійний фонд замість концентрації на вирішенні тактичних завдань – балансуванні внесків та видатків поточного та наступного за поточним роком – першорядну увагу приділяти стратегічній перспективі – актуарій збалансованості пенсійної системи в цілому, на період ротації наймолодшої на поточний момент когорти платників внесків, тобто на 75 років поспіль. Дійсно, стандарти проектування страхових систем, до яких відносяться і пенсійні системи негайних виплат PAYG, різновидом нотації яких є NDC- системи, вимагають, щоб темп нарощування пенсійних прав визначався у відповідності до принципу еквівалентності платежів. Відповідний показник підлягає щорічному коригуванню в залежності від макроекономічних умов та демографічних перспектив системи на тривалому проміжку часу. При цьому вибірка, до якої застосовується принцип, має бути статистично достовірною. У разі невиконання таких вимог система потрапляє під ризик незбалансованості.

Технічним недоліком такого способу організації інформаційних потоків, як ведення умовно-накопичувальних рахунків, є дещо вищі потреби у технічному та кваліфікаційно-кадровому забезпеченні системи ведення умовно-накопичувальних рахунків, захисту в них інформації та вимог до страховальників щодо надання відповідної інформації, що в сукупності суттєво підвищує частку адміністративних витрат у загальних видатках пенсійної системи.

Явне відображення фінансового еквіваленту накопичених пенсійних прав має також значну перевагу у випадку сталого реформування пенсійної системи. Для того, щоб виконати конституційну вимогу щодо не звуження раніше набутих прав, кожному зміні визначених законом параметрів пенсійної системи має супроводжувати розробка механізму оцінки та закріплення набутих за раніше діючим законодавством прав, що реалізується або положеннями перехідного періоду, або залишенням чинним попередньо діючого законодавства до того моменту, коли помре останній представник когорти, який сплатив хоча б одну копійку внесків за ним. За цим принципом чинність мають Закони України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 № 1788-XII та «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV, а також дублюючи їх положення стосовно сплати страхових внесків Закони України № 2464-VI «Про збір та облік єдиного страхового внеску» від 08.07.2010, № 400/97-ВР «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26.06.1997 та інші. У другому варіанті чинність зберігатимуть всі редакції законів – попередні і нові, упродовж принаймні 75 років з моменту внесення кожної поправки, що навряд чи додасть прозорості пенсійній системі. Особливу актуальність це має у разі зменшення розміру єдиного соціального внеску, адже ті, хто сплачував його раніше у вищому розмірі, вочевидь мають право на вищу пенсію, принаймні в перерахунку за той період. Облік фінансового еквіваленту набутих пенсійних прав, який умовно-накопичувальна система веде в реальному режимі часу, автоматично знімає усі подібні проблеми. Проте, надання можливості постійно вносити зміни до пенсійного законодавства є вельми сумнівною перевагою. Справжньою перевагою пенсійної системи, як і довільної іншої загальноохоплюючої респектабельної фінансової установи є її стабільність.

Як і в Естонії, латвійська пенсійна система послаблення демографічного тиску шляхом підвищення пенсійного розпочала віку раніше від нашої країни, що забезпечило вищий показник аналогу вартості року страхового стажу, оцінка якого для колишнього (до 2017 року) в Україні тарифу внесків у 35,2% складала 1,57% проти 1,35%. З урахуванням Постанови КМУ № 530 від 1.07.2017, вартість року страхового стажу *ВРС* для України за латвійськими показниками для *G* складає:

$$ВРС = ТАРИФ / G = 22\% * 85.6215\% / 22,35 = 0.84281\%.$$

Таким чином, зменшення Законом № 2148-VIII від 03.10.2017 вартості року страхового стажу із 1.35% до 1%, за латвійською моделлю є недостатнім із-за невідповідності тарифу внесків, і для досягнення актуарної збалансованості ПФУ мало було б бути надалі зменшеним з 1% до 0.84281%.

Наближає латвійську модель до української також і поняття мінімальної пенсії. Закон «Par valsts pensijām» [2] статтю 12, ч (2) визначає, що «пенсія має бути не менше встановленої

Кабінетом Міністрів мінімальної пенсії за віком». Пунктами 10-11 Перехідних положень Закону Латвії «Par valsts pensijām» [2] встановлені окремі коефіцієнти індексації пенсійного капіталу для окремих періодів з урахуванням статі для таких категорій, як для осіб з обмеженими можливостями (при стажі 25 та 20 років для чоловіків і жінок), для жінок, що виховують 5 та більше дітей або дитину-інваліда з дитинства (20 років стажу), для карликів та сліпі (при стажі 20 та 15 років для чоловіків і жінок), для працівників, що працювали на роботах зі шкідливими або особливо важкими умовами праці (20 та 15 років), осіб, що втратили годувальника внаслідок ліквідації аварії на ЧАЕС, політично репресованих (зі стажем 25 та 20 років для чоловіків і жінок). Військовослужбовцям та особам начальницького складу встановлено особливі умови зарахування стажу та порядок нарахування пенсії.

Індексація пенсій у Латвії здійснюється у відповідності до вимог Регламенту (ЕС) № 883/2004 Європейського парламенту та Ради від 29 квітня 2004 про координацію систем соціального забезпечення. У відповідності до статті 26 Закону Латвії «Par valsts pensijām» [2] у разі, якщо загальний індекс споживчих цін та індекс зростання заробітної плати менше одиниці, індексування пенсії не проводиться. У разі, якщо реальний темп зростання середньої заробітної плати в країні вище, ніж 15 відсотків, для перерахунку пенсії використовується індекс у розмірі 15 відсотків. Якщо пенсія після щорічного перегляду її розміру зменшилася, вона виплачується у попередньому розмірі.

Індексація проводиться за наступною формулою:

$$(25\% * IB3PI15 + 100\% * ICЦ) \quad (9)$$

де **ICЦ** - індекс споживчих цін;

IB3PI15 - індекс, що розраховується за формулою:

$$IB3PI15 = MIN (індекс внеску з заробітної плати; 15\%) \quad (10)$$

За визначення показників індексації та перерахунку пенсій відповідальним є Кабінет міністрів. Середня заробітна плата, з якої сплачено страхові внески в країні упродовж звітного періоду розраховується Державним агентством соціального страхування на підставі наявних даних про застрахованих осіб. Індексація пенсій наявним пенсіонерам здійснюється 1 жовтня. Працюючим пенсіонерам пенсії підлягають на перерахунку підставі збільшення пенсійного капіталу та інших обставин, визначених статтями 24-26 Закону Латвії «Par valsts pensijām» [2]. Для індексації пенсій щорічно встановлюється поріг у межах 50% середньої зарплати у країні у попередньому році. Пенсія у частині, що перевищує встановлений поріг, індексації не підлягає. Репресованим особам, інвалідам I групи, ліквідаторам наслідків аварії ЧАЕС пенсія індексується у повному обсязі без обмеження у 50%.

Щомісячний розмір пенсії за віком (Senatvės pensija) у Литві розраховується за формулою ст.23-24 закону «Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas»:

$$\text{Варіант А: } P = B + 0,005 * S * K * D + Pr \quad (11-A)$$

Особи, які мають страховий стаж до 1994 для обчислення пенсії можуть обрати наступну формулу:

$$\text{Варіант Б: } P = B + 0,005 * SS * KK * D + 0,005 * S * K * D + Pr \quad (11)$$

де **B** - основна частина пенсії, яка становить 110% від базового розміру пенсії державного соціального страхування, визначеного Урядом, який (далі - базової пенсії), в свою чергу не може бути менше, ніж 110% від прожиткового мінімуму (Minimalus Gyvenimo lygis);

0,005 - за кожен рік страхового стажу до додаткової частини пенсії додається по 0,5% від середньої заробітної плати особи;

S - страховий стаж. У разі, якщо особа обирає формулу варіанту Б, то **S** - страховий стаж, набутий після 1994 року;

SS - стаж, набутий до 1994 року;

K - коефіцієнт страхового доходу, розраховується за даними Фонду державного соціального страхування (Valstybinis socialinio Draudimo Fondas) щодо застрахованого доходу особи. Застрахованим доходом особи вважається заробітна плата, з якої були сплачені пенсійні внески. Застрахований дохід особи ділиться на середній по країні застрахований дохід **D** цього

року. Для визначення **K** отримані показники осереднюються за весь період з 1994 року включно. **K** не може бути вище п'яти;

KK - коефіцієнт страхового доходу за період до 1994 року, що розраховується шляхом ділення річної заробітної плати застрахованої особи на показник річної середньої зарплати по країні. Оскільки не існує достовірних джерел даних про заробітну плату застрахованої особи у період до 1994 року, особа може обрати п'ять найбільш сприятливих років поспіль з 1984 по 1993 рік. **KK** не може бути вище, ніж 5;

D - середній по країні застрахований дохід **D** поточного року, що діє на місяць розрахунку пенсії. Середній по країні застрахований дохід **D** поточного року розраховується на основі заробітної плати, з якої сплачені внески з пенсійного страхування, а також суми виплат державного соціального страхування на випадок втрати працездатності, вагітності та пологах та допомоги по безробіттю упродовж року. Розмір середнього по країні застрахованого доходу **D** поточного року встановлює уряд;

Pr - надбавка за страховий стаж, вище 30 років: 3% від базової пенсії за кожен повний рік стажу понад 30 років;

Для осіб, що не набули обов'язкового стажу, необхідного для отримання повної пенсії (30 років), використовується та ж формула, але розмір основної пенсії (**B**) пропорційно зменшується. В середньому пенсія із повним стажем на 10 євро вище від середньої пенсії. Для особи, що приймає участь у 2-му рівні, додаткова частина зменшується пропорційно відношенню ставки накопичення та тарифу внесків на додаткову частину пенсії.

У відповідності до статті 52 Закону Литви «Valstybinis socialinio draudimo pensijų įstatymas», щорічна індексація пенсій не проводиться, а збільшення раніше призначених пенсій здійснюється шляхом перерахунку після встановлення урядом показників **B** і **D** базової пенсії та страхової суми доходу. При перерахунку пенсії не враховуються доплати за вислугу років, а для показників перерахунку встановлюється максимальна величина.

В Швеції пенсія складається із чотирьох компонентів:

- 1) Умовно-накопичувальна складова (inkomstpension).
- 2) Додаткова складова (tilläggs pension) використовується для конвертації пенсійних прав, набутих особами, що народились у період 1938-1953 або раніше, а також для деяких категорій не громадян Швеції, для яких з 1974 року виконуються певні умови (див. п.4 ст.63 ч. Е Кодексу соціального страхування [4]).
- 3) Гарантована пенсія (garantipension).
- 4) Обов'язкова індивідуальна накопичувальна складова (premiepension).

Таким чином, загальна формула розрахунку пенсії має наступний вид:

$$P = IP + TP + GP + PP \quad (13)$$

- де **IP** - умовно-накопичувальна складова (inkomstpension);
TP - додаткова складова (tilläggs pension);
GP - гарантована пенсія (garantipension);
PP - обов'язкова індивідуальна накопичувальна складова (premiepension);

Розмір пенсії умовно-накопичувальної складової розраховується шляхом ділення загальної кількості умовно накопичених пенсійних активів на коефіцієнт анuitету, який визначається в кожному конкретному випадку під час звернення за нарахуванням пенсії в залежності від середньої тривалості життя вікової когорти отримувача (що розраховується на основі останнього доступного на момент звернення прогнозу тривалості життя, що не залежить від статі та будується по п'ятирічним когортам), його віку виходу на пенсію та норми очікуваного зростання середньої заробітної плати. Норма очікуваного зростання середньої заробітної плати для побудови прогнозів 2017 року складає 1,6% (п.43 ст. 62 частини Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]). Вона використовується як у якості складової у індексі щорічного коригування пенсій, так і як коефіцієнт для розрахунку пенсії в момент звернення за нею. Умовно накопичені пенсійні активи нараховуються і індексуються щорічно в залежності від динаміки середньої заробітної плати. Умовно-накопичувальна складова обчислюється за наступною формулою:

$$IP = IPBal / IPDelningtal \quad (14)$$

де **IPBal** - баланс умовно-накопичувального рахунку;

IPDelningtal - коефіцієнт анuitету для розрахунку умовно-накопичувальної складової пенсії, що розраховується на основі року народження, року виходу на пенсію, норми очікуваного зростання надходжень, яка прийнята за 1,6% (див. п.43 ст. 62 частини Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

Формула визначення балансу умовно-накопичувального рахунку **IPBal** в період накопичення має наступний вид:

$$IPBal = Y(t-1) * \text{Індекс}(t-1) + \text{Зміна рахунку}(t), t = 1, \dots, T$$

де

T - період умовного накопичення пенсійних активів;

Індекс - індекс щорічного коригування пенсійних активів.

Індекс визначається наступними формулами (фотокопія із [6]):

$$I_t = \left(\frac{u_{t-1}}{u_{t-4}} \cdot \frac{KPI_{t-4}}{KPI_{t-1}} \right)^{\frac{1}{3}} \cdot \frac{KPI_{t-1}}{KPI_{t-2}} \cdot k \cdot I_{t-1} \quad u_t = \frac{Y_t}{N_t}$$

t – календарний рік;

I_t – значення індексу Індекс у календарному році t ;

KPI_t – середньорічний індекс споживчих цін у червні року t ;

k – коригуючий множник для компенсації змін величин u_{t-2} та u_{t-3} ;

Y_t – сума накопичених пенсійних прав станом на рік t для осіб у віці 16-64 років;

N_t – чисельність осіб у віці 16-64, яким у році t облікували пенсійні права.

Зміна рахунку - пенсійні внески/видатки поточного року, що враховується для призначення / виплати пенсії за віком відповідно до положень Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]. Внески сплачуються в межах мінімального та максимального обмеження, як наведено у таблиці 8.1.2. Наведені в ній показники **IBB**, **FBB**, **PBB** використовуються для розрахунку додаткової складової (tilläggs pension), визначення для якої наведені далі за текстом.

Таблиця 8.1.2

Обмеження доходу, що враховується для призначення пенсії за віком при зарахуванні на умовний рахунок у Швеції

Показник	до 1994	до 1999	у 1999	у 2000	у 2001	у 2002	після 2002
мінімальне обмеження	PBB	FBB	0,24*PBB	0,24*PBB	0,27*PBB	0,293*PBB	0,423*PBB
максимальне обмеження	7,5*PBB	7,5*FBB	8,06*FBB	8,07*FBB	8,07*IBB	8,07*IBB	8,07*IBB

Коефіцієнт анuitету **IPDelningtal** для визначення розміру умовно-накопичувальної складової пенсії, розраховується на основі року народження, року виходу на пенсію, норми очікуваного зростання надходжень, яка прийнята за 1,6% (див. п.43 ст. 62 частини Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]) за наступною формулою (фотокопія із [6]):

$$D_i = \frac{1}{12L_i} \sum_{k=i}^r \sum_{X=0}^{11} \left(L_k + (L_{k+1} - L_k) \frac{X}{12} \right) (1,016)^{-(k-i)} (1,016)^{\frac{-X}{12}}, \quad i = 61, 62, \dots, r$$

де D_i – коефіцієнт анuitету **IPDelningtal** для вікової когорти i ;

$k-i$ – вік виходу на пенсію ($k = i, i+1, i+2, \dots$ і т.п.);

X – місяць (0,1,...11);

L_i – чисельність тих, хто вижили у віковій когорти i на 100 000 народжених.

Чинні станом на жовтень 2017 року показники для віку 61-70 років (з кроком в один рік) для кожного із років народження в інтервалі 1938-1950 змінюються майже лінійно як за віком, так і за роком народження: від 17,87 (вік=61) до 12,71 (70) для 1938 року народження, від 18,98 (61) до 13,70 (вік=70) для 1950 р.н.

У разі смерті застрахованої особи до або після настання пенсійного віку капітал, накопичений на умовно-накопичувальному рахунку враховується при визначенні розміру

допомоги утриманням та іншим особам, хто має право на спадок померлого. У разі відсутності у померлого таких осіб кошти із його рахунку списуються в актив на баланс рахунків вікової когорти того ж віку, що і померлий, і обліковуються у вигляді прибутку на солідарну спадщину. Для тих, що вижили, залишки пенсійних прав померлих враховуються для збільшення показника індексування пенсій *Індекс inkomstpension* у відповідній віковій групі шляхом використання щорічно визначуваного множника дожиття *arvsvinstfaktor* AF_{it} , за наступною формулою (фотокопія із [6]):

$$AF_{it} = \begin{cases} 1 + \frac{\sum_{j=2}^{17} PBd_{j-1,t-1}}{\sum_{j=2}^{17} PB_{j-1,t-1}}, & i = 2, 3, \dots, 17 \\ 1 + \frac{PBd_{i-1,t-1}}{PB_{i-1,t-1}}, & i = 18, 19, \dots, 60 \\ \frac{I_{i-1,t} + I_{i,t}}{I_{i,t} + I_{i+1,t}}, & i = 60, 61, \dots \end{cases}$$

де i – вікова когорта, що досягла віку i на кінець року t ;

AF_{it} – множник дожиття у році t для вікової когорти i ;

$PBdit$ – сума набутих пенсійних прав померлих у році t осіб вікової когорти i ;

$PBit$ – сума набутих пенсійних прав тих, хто вижив у році t вікової когорти i ;

Lit – чисельність тих, хто вижили у році t у віковій когорті i на 100 000 народжених.

Обіг коштів на адміністрування умовно-накопичувальних рахунків ведеться окремо. Застрахована особа сплачує за тарифом 0,031% суми свого умовно-накопичувального рахунку на окремий рахунок пенсійного фонду, призначений винятково для оплати його адміністрування. Щороку фактичні видатки підлягають зменшенню. Корируючий коефіцієнт зменшення адміністративних видатків *förvaltningskostnadsfaktor* розраховуються за формулою (фотокопія із [6]):

$$FF_t = 1 - \left(\frac{B_t \cdot A_t + J_{t-1}}{PB_{t-1}} \right)$$

де FF_t – коефіцієнт зменшення вартості адмінвитрат *förvaltningskostnadsfaktor* року t ;

B_t – бюджет видатків на управління року t ;

A_t – сума пенсійних залишків року t ;

J_t – сума коригування фактичних та затверджених видатків року $t-1$;

PB_t – сума пенсійних активів року t ;

Конвертація пенсійних прав, набутих особами, що народились у період 1938-1953 або раніше у додаткову складову (tilläggs-pension) проводиться за наступними формулами:

$$TP = Andel * (60\% * Poang + Marital) * PBB * Adjustment \quad (15)$$

$$Andel = (Pik \text{ народження пенсіонера} - 1935 + 1) / 20$$

$$Poang(pik) = PGI(pik) / FBB(pik) - 1$$

$$pik = \operatorname{argmax} [ij] (Poang), i = 1, \dots, 15$$

$$PGI = \min (Doxid; 7,5 * IBB)$$

де *Andel* – поправка на рік народження пенсіонера, (див. п.16 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

Marital – 96% для однаків і 78,5% у разі вибору пенсіонером пенсії подружжя (див. п.6 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

Poang – середній пенсійний бал. Якщо період отримання пенсійних балів більше, ніж 15 років, обираються 15 із них з найвищими пенсійними балами (аналог КЗП українського законодавства, див. п.6 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4])

PGI – дохід застрахованої особи, встановлений для набуття пенсійних прав. Враховується в межах, що не перевищує 7,5 базової суми доходу IBB. Розраховується щорічно,

див. ст.59 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]. Для розрахунку додаткової складової (tilläggs pension) береться 15 найкращих років упродовж всього страхового стажу;

PBB - базова сума (PrisBasBeloppet, PBB), розрахована для кожного року із базового числа 36396, помноженого на загальне зростання цін в червні за рік до цього (året före det som) по відношенню до червня 1997 року, і округлена до найближчих ста крон. (див. п.7 ст.2 р.І ч. А Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

IBB - базова сума доходу (Inkomstbasbelopp, IBB). Дорівнює добутку базового число 43313 і співвідношення між індексом доходів за рік розрахунку та індексу доходів за 2005 рік, та округлена до ста крон (див. пп.26-27 ст.2 р.І ч. А Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

FBB - підвищена базова сума (Förhöjda prisbasbeloppet, FBB), яка розраховується і округлюється таким же чином, що і основна сума PBB, але із базового числа 37144; у 1999 році PBB, IBB та FBB дорівнювали 36400, 37200 та 37200, у 2015 – 44500, 58100 та 45400 відповідно;

Adjustment - зменшення/збільшення розміру пенсії у разі:

за ранній вихід на пенсію - зменшення по 0,5% за кожний місяць виходу до досягнення віку 65 (див. п.12 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

за відкладений вихід - збільшення по 0,7% за кожен відкладений місяць виходу на пенсію; по досягненню віку 70 років подальше збільшення не відбувається (див. п.13 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

0, у разі, якщо стаж менше 3 років (див. п.13 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

1, якщо період зарахування пенсійних балів більше 30 років, та зменшене на 1/30 за кожен рік в іншому разі (див. пп.7-8 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]);

Також діють особливі положення для громадян Швеції, які народились в 1911-1927 роках, 1896-1914, 1915-1923 роках, до 1923, 1935 та 1937 років (див. пп.23-29 ст.63 ч. Е Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]).

Податковий орган на основі податкової декларації особи приймає рішення щодо доходу, який використовуватиметься для щорічного нарахування її пенсійних балів. При розрахунку середнього балу пенсії до уваги приймаються тільки 15 кращих років (за весь стаж, а не тільки за стаж після 1996, чи 1999, чи 2005 років). Для отримання додаткової пенсії у повному розмірі необхідно мати 30 років трудового стажу.

Повний розмір бюджетної гарантованої пенсії (garantipension) для особи, народженої після 1938 року, після 40 років проживання на території Швеції становить для особи не у шлюбі 2,13 базових величин (prisbasbelopp). Пенсія зменшується на 2,5% за кожен рік проживання менше, ніж 40. Якщо застрахована особа отримує умовно-накопичувальну та/або індивідуально накопичувальну пенсію, гарантована пенсія пропорційно зменшується. Якщо умовно-накопичувальна та/або індивідуально накопичувальна пенсія перевищує відповідну суму, бюджетна гарантована пенсія не виплачується. Гарантована складова (garantipension) обчислюється за наступними формулами:

$$GP = \text{Marital_2} * PBB - \text{Знижка} \quad (15.1)$$

де **Marital_2** - поправочний коефіцієнт, що враховує подружній статус. Коефіцієнт встановлено у розмірі 2,13 для одинака та 1,9 для подружжя у разі, якщо умовно-накопичувальна складова менше, ніж 1,26*PBB для одинака та 1,14*PBB для подружжя; інакше

Marital_2 = 87% для одинака та 76% для подружжя;

Знижка - знижка дорівнює умовно-накопичувальній складовій, якщо вона менше, ніж 1,26*PBB для одинака та 1,14*PBB для подружжя, інакше знижка обчислюється за формулою:

$$\text{Знижка} = 48\% * (IP - 1,26 * PBB) \text{ для одинака}$$

$$\text{Знижка} = 48\% * (IP - 1,14 * PBB) \text{ для подружжя}$$

Розмір пенсії обов'язкової індивідуальної накопичувальної складової (premiépension) визначається за загальноновизнаними класичними принципами страхування з апроксимацією смертності за формулою Мейкема у виді анuitетів життя за наступними формулами (фотокопія із [6]):

$$D_x = \int_0^{\infty} e^{-\delta t} \frac{l(x+t)}{l(x)} dt \quad \delta = \ln(1+r) - \epsilon \quad l(x) = e^{-\int_0^x \mu(t) dt}$$

$$\mu(x) = \begin{cases} a + be^{cx} & x \leq 97 \\ \mu(97) + (x - 97) \cdot 0.001 & x > 97 \end{cases}$$

де D_x – ануїтетний коефіцієнт *PPDelningstal*;

x – досягнутий вік на момент звернення за пенсією;

r, δ – ефективна та неперервна дисконтні ставки;

ϵ – інтенсивність індексації (ränteintensiteten för driftskostnaderna).

Показники ануїтету *PPDelningstal* для віку 61-70 років (з кроком в один рік) змінюються майже лінійно від 17,19 при виході на пенсію у віці 61 рік до 12,99 – у 70 років. Фактичні значення параметрів закону Мейкема, що використовуються у Швеції для різних когорт, містить наступна таблиця ([6]):

Таблиця 8.1.3

Параметри індексів щорічного коригування пенсійних активів Швеції

Когорта	a	b	c	δ
1930	0,00005	0,00000198	0,1239	0,1
1940	0,00460	0,00000053	0,1373	0,1
1950	0,00470	0,00000019	0,1476	0,1

Можливий спрощений розрахунок з використанням ануїтетного коефіцієнту, який відображає очікувану тривалість життя. Застрахована особа при виході на пенсію може перевести пенсійний капітал в один із визначених фондів, який щороку перераховуватиме пенсію на основі залишкової вартості пенсійних активів, або розмістити пенсійні накопичення в установі традиційного ануїтетного страхування, який гарантує довічну виплату фіксованої щомісячної суми.

Щорічна індексація пенсій здійснюється шляхом перерахунку пенсії, викликаних зміною відповідних базових величин. Індексація умовно-накопичувальної складової (inkomstpension) проводиться зі зменшенням індексу на вже враховане при призначенні пенсії зростання 1,016 (див. п.43 ст.2 р.І ч. А Кодексу «Socialförsäkringsbalken» [4]). При перерахунку розміру пенсії використовується балансовий механізм, який забезпечує актуарну стабільність пенсійного фонду за наступною формулою ([6]):

$$B_t = I_t \cdot BT_t \quad (16)$$

$$B_{t+1} = B_t \cdot \left(\frac{I_{t+1}}{I_t} \right) \cdot BT_{t+1} = I_{t+1} \cdot BT_t \cdot BT_{t+1}$$

де B_t – балансовий індекс для року t ;

I_t – **Індекс** inkomstindex для року t ;

BT_t – баланс пенсійного фонду для року t ;

Суть балансового індексу B_t полягає в наступному. Якщо очікувана вартість активів, отриманих у майбутньому у вигляді внесків виявиться нижчою очікуваної вартості нинішніх та майбутніх зобов'язань (набуті права за накопиченням умовним капіталом платників та сума пенсійних виплат пенсіонерів), то на таке співвідношення активів і пасивів відповідним чином коригується виплатна та умовно-дохідна частина умовно-накопичувальних рахунків.

У Нідерландах діє дворівнева система. Перший рівень охоплює всіх громадян, основне фінансування відбувається за рахунок внесків, додаткове фінансування відбувається за рахунок податків, другий рівень: обов'язкові додаткові пенсійні схеми для найманих працівників на основі угод між соціальними партнерами. Конкретні формули пенсій другого рівня містять конкретні колективні угоди. Розмір пенсії першого рівня не залежать від попереднього заробітку, пенсії виплачуються у фіксованому розмірі залежно від ситуації у домашньому господарстві та стажу застрахованого. Таким чином, пенсія за віком в Нідерландах має наступну формулу:

$$P = P1 + P2 \quad (17)$$

де **P1** - базова пенсія першого рівня за Законом Algemene Ouderdomswet;

P2 - обов'язкові додаткові пенсійні схеми для найманих працівників на основі угод між соціальними партнерами. Конкретні формули містять конкретні колективні угоди. Вимоги до організації другого рівня містить Закон від 7 грудня 2006 року Algemene Pensioenwet

У відповідності до ч. 3 ст. 9 Закону Нідерландів Algemene Ouderdomswet, повний розмір пенсії визначається на підставі мінімальної заробітної плати за вирахуванням внесків на підставі Закону про фінансування соціального страхування (Wet financiering sociale verzekeringen) та податків на заробітну плату. Уряд доплачує кошти, яких не вистачає для виплат встановлених мінімальних соціальних гарантій. Внески на соціальне страхування за віком роботодавців не нараховує, працівник сплачує у розмірі 17,9% суми оплати праці. Загальна сума внесків включно із інвалідністю та втратою годувальника складає 24,20%. Закон про медичне страхування (Zorgverzekeringswet) щороку встановлює тариф внеску на медичне страхування, за яким кожен пенсіонер сплачує внески від валового розміру пенсії, які по назві закону мають аббревіатуру Zvw. (2017 – 5,4%, 2016 – 5,5%, 2015 – 4,85%, 2014 – 5,4%, 2013 – 5,65%), максимальне обмеження річного доходу на сплату цього типу внесків є 2017 році складає 52,763 тис. євро. Працюючий пенсіонер сплачує податок з заробітної плати (Loonheffing).

Відповідно до ч. 5 ст. 9 Закону Нідерландів Algemene Ouderdomswet, валовий (брутто) розмір пенсії за віком має бути таким, щоб після вирахування податків і страхових внесків, беручи до уваги відповідні податкові пільги для осіб пенсійного віку, включно із передбаченими в статті 41 Закону про медичне страхування (Zorgverzekeringswet) складав: 70% розміру чистої (нетто) мінімальної зарплати для одиноких пенсіонерів та 50% для подружніх. Таким чином, розмір пенсії визначається за наступною формулою:

$$P1 = \text{Marital} * \text{Min3П} + H \quad (18)$$

де **Marital** - 70% розміру чистої (нетто) мінімальної зарплати для одиноких пенсіонерів та 50% для подружніх;

Min3П - нетто розмір мінімального заробітку;

H - святкові виплати у травні та надбавки, що складають 70% та 50% святкових виплат та надбавок працівникам;

P1 - нетто-розмір пенсії, тобто розмір пенсії за вирахуванням податку з надходжень (loonbelasting) та внеску на державне медичне соціальне страхування (premie voor de volksverzekeringen), ч.5 ст. 9 Algemene Ouderdomswet.

Розмір мінімальної заробітної плати в Нідерландах залежить від віку. Закон Нідерландів про мінімальну зарплату та святкові надбавки (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) встановлює її розмір, а також розмір святкових надбавок. Мінімальна заробітна плата (без святкових надбавок) для осіб старше 23 років з липня 2017 встановлена у розмірі € 1551.60. За виконанням цього закону роботодавцями здійснює нагляд Інспекція Міністерства соціальних відносин і зайнятості (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Повний розмір пенсії виплачується за умови наявності 50-річного трудового стажу, за кожен недобраний рік пенсія скорочується на 2%. Право на пенсію не мають на період позбавлення волі, проживання за межами Нідерландів (окрім тих країн, з якими укладено відповідні договори). У відповідності до ст. 10 Закону Нідерландів Algemene Ouderdomswet, повний розмір пенсії отримує лише непрацюючий пенсіонер. Розмір пенсії залежить від сукупного доходу пенсіонера та його партнера (ч.1 ст. 12 Закону Нідерландів Algemene Ouderdomswet). Знижка не застосовується у разі отримання пенсіонером або його партнером ануїтетних виплат другого рівня, аліментів, дивідендів, відпускних, одноразових виплат та деяких інших доходів. По досягненню встановленого пенсійного віку подружжям/співмешканцем останнє обмеження відміняється.

Щороку в січні Банк соціального страхування (Sociale Verzekerings Bank) надсилає поштою або в електронному вигляді кожній застрахованій особі річний звіт щодо пенсійних виплат та нарахувань на них. Його також можна переглянути в Інтернеті за допомогою

ідентифікаційного коду DigiD, який слугує уніфікованим ідентифікатором для електронної кореспонденції з урядовими структурами.

Пенсійний вік та вік початку трудової діяльності у 2017 складав 16 та 66 років, до 2023 року в законі закладено збільшення до 67 та 17 років. Додаткове збільшення віку у період з 2019 до 2024 за законом визначається формулою:

$$V = (L - 18,26) - (P - 65),$$

де L – очікувана тривалість життя по досягненні віку у 65 років; P – пенсійний вік року, що передус розрахунковому (ст.7.2 Закону Нідерландів *Algemene Ouderdomswet*)

Розмір пенсії з другого рівня визначає пенсійний план конкретного пенсійного фонду. Зміст та структуру такого плану визначає колективна угода соціальних партнерів – роботодавців, профспілок та комісії соціального пенсійного забезпечення. Пенсійний фонд не є стороною угоди – його задача забезпечити виконання прийнятих домовленостей в рамках чинного законодавства. Основою для пенсійних виплат за таким планом є угода між пенсійним фондом та застрахованою особою, яку, зазвичай, від імені робітника укладає відділ праці установи-роботодавця з першого дня трудової діяльності. При зміні місця роботи накопичені пенсійні права можуть бути передані іншому пенсійному фонду, з яким новий роботодавець має угоду пенсійного страхування.

Зазвичай пенсійний план другого рівня визначає тариф внесків, пенсійний вік, дохідну базу, яку він буде замішувати при виході на пенсію, та пенсійну базу – фінансовий еквівалент накопичених пенсійних прав, які передаватимуться при переході між фондами при зміні роботодавця або при визначенні розміру пенсії при досягненні пенсійного віку.

Індексація пенсій першого рівня здійснюється двічі на рік у січні та липні у зв'язку зі зміною показника мінімальної заробітної плати.

Адаптація для України формул призначення пенсій за віком Естонії, Латвії, Литви, Швеції та Нідерландів із прогностичними розрахунками розмірів пенсій та балансу ПФУ на період до 2050 року наведена у [7].

Таким чином:

- визначення розміру пенсії у розглянутих країнах відбувається або за умовно-накопичувальною формулою (Латвія, Швеція), або з розбиттям пенсії на базову та страхову складову (Естонія, Литва), або у фіксованому розмірі (Нідерланди). Кожна із проаналізованих формул при її адаптації до України має свої переваги та недоліки. Використання законодавчо закріплених параметрів формул за всіма системами приводить до сталого дефіциту Пенсійного фонду України. При врахуванні різниці у демографічному навантаженні пенсійної системи, що склалась на сьогодні в Україні та в вищезазначених країнах, умовно-накопичувальна формула забезпечує коефіцієнт заміщення нижче прийнятного рівня, не забезпечуючи належного соціального захисту пенсіонерів навіть на рівні чинної системи. Перехід від солідарної системи пенсійного страхування в Україні до умовно накопичувальної технічно можливий – система персоналізованого обліку відомостей платників внесків та пенсіонерів містить всі необхідні дані для такого переходу – після їх верифікації та вилучення недостовірних даних. І лише після інтеграції України у європейську спільноту та досягнення середньоєвропейських показників у сфері продуктивності праці, частки оплати праці у вартості виробленої продукції, обсягу ухвалення від сплати страхових внесків, темпів економічного зростання, співвідношення чисельності платників і пенсіонерів, інтенсивності використання інформаційних технологій та рівня інфляції, що виражатиметься цифрою, а не числом, використання умовно-накопичувальної формули може бути розглянуте, як доцільне;

- використання іншого методу - базової пенсії, при її встановленні не нижче рівня соціального стандарту, дозволяє уникнути різкого падіння рівня соціального захисту пенсіонерів, як це спостерігається при моделюванні для умовно-накопичувальних систем. Але це відбувається коштом нівелювання диференціації розмірів пенсій, що означає суттєве послаблення страхових принципів. Єдиний контекст, в якому доцільно розглядати запровадження базової пенсії, це синхронізація зменшення частки Пенсійного фонду у розчепленні єдиного соціального внеску із передачею фінансування базової пенсії, як не

страхової виплати, до Державного або місцевих бюджетів. Аби уникнути дефіциту Пенсійного фонду України від зменшення надходжень єдиного внеску, обсяг переданих ним Державному або місцевим бюджетам зобов'язань має бути рівним загальній сумі виплат базової пенсії.

У аналізованих країнах реформування пенсійної системи відбувалось не в буремні часи фінансових проблем, двозначної інфляції та перерозподілу активів, а за умов помірного економічного зростання та при показниках індексу цін, менших десяти. В Україні високі темпи зміни вартості грошей особливо чутливою роблять проблему залежності розміру пенсії від року її нарахування. Швидке знецінення новопризначеної пенсії за декілька років зменшує її реальну вартість нижче соціального стандарту, що спричиняє нестрахову доплату до мінімального розміру, і таким чином нівелює диференціацію пенсійних виплат. Актуарно обумовлена параметризація формули нарахування пенсії за віком для використання методу щорічного перерахунку пенсій замість її індексації, а також використання для такого перерахунку зваженого з інфляцією коефіцієнту приросту пенсійних надходжень, скоригованого на динаміку зміни демографічного навантаження, забезпечить пенсійній системі упродовж довгострокового періоду слідування оптимальною траєкторією, що означатиме спроможність пенсійної системи України за даних демографічних умов при заданому тарифі внесків, знаходячись у зоні бездефіцитності пенсійного фонду, виплачувати найбільші із можливих пенсій, зберігаючи їх належну диференціацію.

8.2 Визначення надходжень до солідарної пенсійної системи в умовах фіскальних змін та змін у сфері оплати праці

Надходження до страхового пенсійного фонду України для визначення надлишку/дефіциту ПФУ формуються із власних (страхових внесків та інших) надходжень, коштів Державного бюджету на виплату страхових пенсій (з них, деяким категоріям осіб, які відповідно до законодавства звільняються від сплати єдиного соціального внеску (закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8]) та коштів цільових фондів. Власні надходження пенсійного фонду України формуються із наступних джерел: із суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, розподіленого на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (страхові внески) (96,35 %); коштів від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій працівникам, зайнятим на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком № 1 (2,30 %) та зайнятим повний робочий день на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за списком № 2 (1,15 %); коштів, сплачених банками за користування тимчасово вільними коштами ПФУ (0,04 %); коштів державних не бюджетних і недержавних підприємств і установ на виплату різниці у пенсійному забезпеченні наукових працівників (0,03 %); коштів на виплату пенсій іноземним пенсіонерам, які проживають на території України (0,06 %) та інших надходжень (0,07 %). Використання обсягу надходжень коштів саме з цих джерел для реалізації пенсійних прав громадян вбачається закономірним, в чому прослідковується збереження страхового пенсійного принципу.

Важливою складовою оцінки рівня розвитку країни є соціально-демографічна ситуація, показники якої застосовуються для оцінки робочої сили, трудового потенціалу, виступають базою для прогнозування ринку праці та визначення напрямів стратегії економічного розвитку. Як свідчать дані державної статистики (www.ukrstat.gov.ua), в Україні закріпилися негативні тенденції демографічного розвитку: низька народжуваність і висока смертність, в результаті чого скоротилася чисельність трудових ресурсів. Разом з тим, наявний процес старіння населення, незбалансований вітчизняний ринок праці, відсутність ефективних економічних механізмів для стимулювання роботодавців до підвищення оплати праці і супроводжуюча проблема пенсійного забезпечення. Так, з 1990-го по 2000-й роки чисельність постійного населення України зменшилась на 2,3 млн осіб, що становить майже 4,5 %, з 2000-го по 2010-й роки - на 3,6 млн осіб (7,1 %), з 2010-го по 2016-й роки - на 3,2 млн осіб (7,0 %). В цілому з 1990-го по 2016-й роки кількість постійного населення України скоротилась на 9,1 млн осіб,

що становить 17,6 %. Прогнозні дані вказують на те, що чисельність населення України і надалі, протягом всього прогнозного періоду, буде скорочуватися. Навіть відносно поліпшення режиму відтворення населення не зможе компенсувати впливу на формування кількості населення, що спричиняється несприятливою віковою структурою. За найбільш імовірним варіантом його чисельність на початок 2050 року становитиме 35,2 млн осіб. Порівняно зі звітним, 2016 роком, за прогнозними даними (варіант прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень), середньорічна чисельність постійного населення в Україні до 2050 року скоротиться на 7,4 млн осіб (або на 17,4 %), населення у віці 15 - 70 років - на 6,9 млн осіб (або на 23,8 %).

На базі демографічного прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень можна констатувати, що чисельність населення працездатного віку, як основа трудового потенціалу (виробник матеріальних і духовних благ), матиме стійку тенденцію до зниження, і частка його в постійному населенні зменшиться з 59,1 % у 2017 році до 50,4 % у 2050 році. За цей же час передбачається зменшення його чисельності на 29 %, що перевищує показник зменшення чисельності працездатного населення в Європі (на 25 %). Зі скороченням чисельності працездатного населення чисельність платників єдиного соціально внеску (у разі збереження негативних тенденцій «тіньової» економіки) буде знижуватися, в той час як частка людей похилого віку в загальній кількості населення буде зростати (одночасно зі зростанням видатків на програми для людей похилого віку, в тому числі пенсії). Водночас, частка дітей (особи у віці 0–15 років) в період від 2016-го до 2020-го років дещо зросте (на 1 %), а потім знову спадатиме і у 2050 р. складе 16,0 %, що трохи (на 0,4 %) нижче рівня 2016-го року. Отже, для вікової структури населення України характерна значна частка людей похилого віку (24,2 % на нинішньому етапі), що з часом зростатиме, сягаючи 33,6 % у 2050 році.

Використання результатів демографічного прогнозування, як свідчить досвід багатьох країн, дозволяє підняти загальний рівень управління всіма сферами життєдіяльності суспільства. Розробка і здійснення довгострокових, стратегічних цілей в галузі соціально-економічного розвитку в цілому і зокрема в соціальній політиці неможливі без демографічного прогнозу. Враховуючи основні взаємозв'язки елементів та користуючись формалізованими методами прогнозування, НДІ праці і зайнятості населення здійснює актуарні розрахунки - фінансовий аналіз коротко-і довгострокових наслідків функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Демографічна складова, як природна основа, відіграє визначальну роль у формуванні чисельності трудового потенціалу країни. Оскільки Україна переживає демографічну кризу, яку поглиблюють події в Криму і на Сході, фактор трудових ресурсів не може зараз і не зможе в найближчі роки виконати роль джерела зростання економіки. Лише структурні зміни в економіці на базі технологічного прогресу можуть врятувати становище в державі. Вітчизняна статистика до трудових ресурсів відносить сукупність працездатного населення у працездатному віці та працюючих у суспільному виробництві осіб молодше та старше працездатного віку. Аналогом цього показника, за методологією Міжнародної організації праці (МОП), є чисельність населення у віці 15 - 70 років, яке розподіляється на економічно активне та неактивне. Економічно активне населення (робоча сила) складає сукупність зайнятого економічною діяльністю та безробітного населення. Із населення, зайнятого економічною діяльністю, шляхом урахування фактичного коефіцієнта участі працюючих осіб у страхуванні та оптимізації його розміру на перспективу, впливає чисельність платників єдиного соціального внеску в середньообліковому вимірі.

Рисунок 8.2.1 демонструє співвідношення між чисельністю населення, робочої сили, зайнятих та платників страхових внесків у віці 15 - 70 років. Основні показники ринку праці визначено за методологією (МОП).

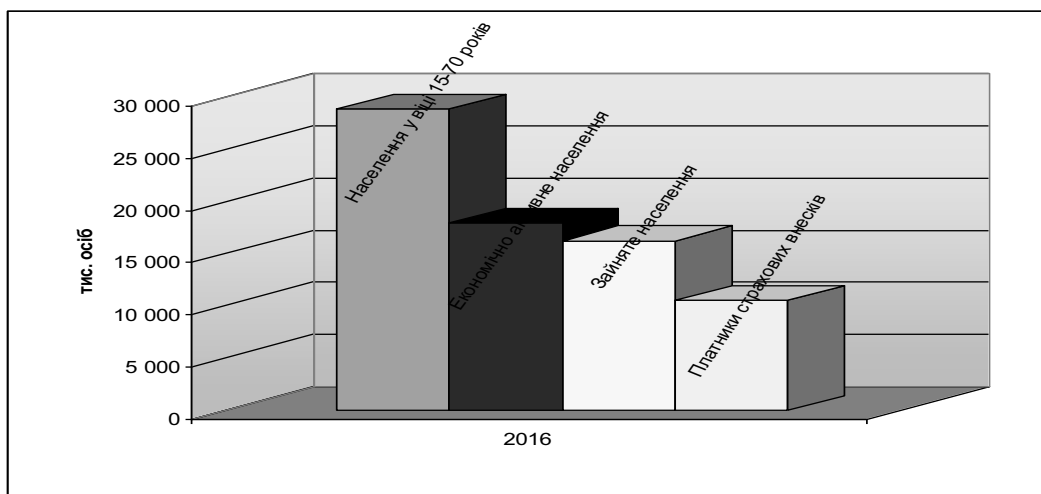


Рис 8.2.1. - Робоча сила та платники страхових внесків у 2016 році

За даними Державної служби статистики України середньорічна кількість населення віком 15 - 70 років у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилась на 134,2 тис. осіб, або на 0,5 % та становила 28,9 млн осіб, з нього у працездатному віці - 25,2 млн осіб. Економічно активне населення у 2016 р. становило 62,2 % всього населення віком 15 - 70 років, що на 0,2 % менше ніж у 2015 р. При цьому на зайняте населення припадало 90,7 % економічно активного, а решта - на безробітне. Кількість населення, зайнятого економічною діяльністю, у 2016 р., порівняно з 2015 р., зменшилась на 166,3 тис. осіб, або на 1,0 % та становила 16,3 млн осіб, з нього у працездатному віці - 15,6 млн осіб. При цьому рівень безробіття економічно активного населення збільшився на 0,2 %, рівень зайнятості всього населення цього вікового діапазону зменшився на 0,4 % і склав 56,3 %, а рівень зайнятості населення працездатного віку - на 0,5 % і склав 64,2 %. При такому низькому рівні зайнятості населення вкрай низьким є рівень охоплення зайнятого населення державним соціальним страхуванням, зокрема пенсійним. Платники страхових внесків, визначені в середньообліковому вимірі, складають близько 70 % від населення, зайнятого економічною діяльністю. При впровадженні в економіку України процесів легалізації можливо пом'якшити песимістичні очікування щодо чисельності платників та навантаження на пенсійну систему.

У віковому складі населення України відбуваються структурні зрушення. Відповідно до Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [9] починаючи з 1 жовтня 2011 року працездатний вік жінок (або вік виходу на пенсію) підвищувався з 55-річного щорічно на півроку, і в 2016 р. становив 57 років і 6 місяців, а в поточному (2017) році досягнув 58-річного віку. Раніше цю категорію населення відносили до осіб старше працездатного віку. Слід зауважити, що подовження пенсійного віку стосується жінок 1956 – 1961 років народження та молодших, що виходитимуть на пенсію на загальних умовах. Таким чином, до 1 квітня 2021 р. підвищуватиметься працездатний вік жінок, коли останній когорті народжених у 1961 р. виповниться 60 років і вони вийдуть на пенсію. Незважаючи на це, несприятливі демографічні тенденції створюють додатковий тиск на фінанси пенсійної системи. Хоча й Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [10] не передбачається підвищення пенсійного віку, але встановлення страхового стажу чоловікам 35 років (замість 30-ти), а жінкам 30 років (замість 25-ти), для одержання права на мінімальний розмір пенсії за віком, спонукатиме зайнятих до пізнішого виходу на пенсію та поповнення рядів працездатного населення. З набуттям чинності згаданим законом основними категоріями осіб працездатного віку, які раніше мали право на достроковий вихід на пенсію, це право втрачено, і вони мають

сплачувати страхові внески. Зміни в структурі населення та ринку праці впливатимуть на показник демографічного навантаження осіб працездатного віку особами пенсійного віку. Рівень демографічного навантаження, опосередковано через рівень зайнятості населення, впливає на співвідношення пенсіонерів і платників єдиного соціального внеску.

Для забезпечення економічного зростання країни в довгостроковій перспективі необхідно мати стратегію випереджального розвитку на інноваційно-інвестиційній основі із забезпеченням розвитку людського потенціалу». Основні показники макроекономічного розвитку повинно бути встановлено загальнодержавною програмою. Першим кроком у цьому напрямку є Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» [11], яку схвалено Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5/2015, що передбачає впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід її на провідні позиції у світі, шляхом розвитку пріоритетних векторів, реалізації загальнодержавних реформ та програм, досягнення ключових соціально-економічних показників.

Розподіл населення у віці 15-70 років, розрахованого за довгостроковим демографічним прогнозом, та основні показники ринку праці наведено в таблиці 8.2.1.

Таблиця 8.2.1

Населення у віці 15-70 років та основні показники ринку праці, млн осіб

Показники	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2030	2040	2050
Населення у віці 15-70 років	31,94	29,02	28,89	28,91	28,94	28,98	29,06	27,36	25,43	22,90
Економічно активне населення	19,92	18,10	17,95	17,92	17,99	18,02	18,09	17,07	16,07	14,44
в тому числі:										
зайняте населення	18,07	16,44	16,28	16,25	16,35	16,42	16,55	15,81	15,04	13,64
безробітне населення	1,85	1,65	1,68	1,67	1,64	1,60	1,54	1,26	1,02	0,79
Економічно неактивне населення	12,02	10,92	10,93	10,99	10,95	10,96	10,97	10,28	9,36	8,46

Показники демографічної статистики, ринку праці та (в подальшому у звіті) доходи Пенсійного фонду України наведено у 2014 році - без урахування тимчасово окупованої території автономної Республіки Крим і м. Севастополя, у 2015-2016 роках - без урахування тимчасово окупованих територій автономної Республіки Крим і м. Севастополя та частини сходу України. Як свідчить демографічна статистика, у 2014 році кількість населення віком 15 - 70 років зменшилась майже на 2 млн осіб проти очікуваної, а у 2015 та 2016 роках - на 4,5 млн осіб. Зайнятість населення, як найбільш узагальнена характеристика економіки, відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, тобто зростання чи спад економіки. Як очікується, лише 2018 рік стане періодом перелому тенденцій, коли загальний рівень зайнятості почне зростати, перетворюючись на стійке зростання економіки.

Одним з основних регуляторів ринку праці та основним показником забезпечення матеріального добробуту працездатного населення України, орієнтиром для встановлення державних соціальних стандартів і гарантій в країні є співвідношення мінімальної заробітної плати і її середнього рівня.

В таблиці 8.2.2 наведено фактичні, законодавчо встановлені та спрогнозовані НДІ праці і зайнятості населення показники номінальної середньомісячної заробітної плати та соціальних стандартів.

Таблиця 8.2.2

Середня заробітна плата і соціальні стандарти, грн

Показники	2016	2017	2018	2019	2020	2030	2040	2050
Середньомісячна заробітна плата	5183,0	7104,0	8629,0	9540,0	10537,0	23774,4	39840,4	59200,7
Мінімальна заробітна плата	1438,5	3200,0	3723,0	4173,0	4425,0	11244,9	21223,8	35520,4
Прожитковий мінімум для працездатних осіб	1438,5	1675,5	1808,2	1964,9	2115,5	5376,0	10146,7	16981,6
Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність	1121,1	1325,3	1452,0	1531,0	1648,2	4188,4	7905,2	13230,2

Протягом останніх років в Україні спостерігалась стійка тенденція до підвищення рівнів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, що, саме по собі, є позитивним чинником соціального розвитку. Але до цього часу прожитковий мінімум для працездатних осіб та мінімальна заробітна плата знаходились на однаковому рівні. З 1 січня 2017 р. було закладено випереджальне підвищення мінімальної заробітної плати до 3200 грн. Це становить 45,0 % середньої (проти 27,8 % у 2016 році), що сприятиме виведенню з тіні трудових доходів. Середньомісячний прожитковий мінімум для працездатних осіб (згідно із Законом України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» [12] становитиме 52,4 % (після підвищення його розміру з 01.10.2017, у відповідності до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [10]) розміру мінімальної заробітної плати, що відповідає середнім міжнародним показникам (за рекомендаціями МОП та визначенням експертів Євросоюзу це співвідношення має бути 1:3). Формула прогнозного розрахунку мінімальної заробітної плати враховує індекси інфляції та реальної заробітної плати і зростання частки мінімальної заробітної плати у середній заробітній платі до рекомендованого Євросоюзом для країн Східної Європи розміру (до 60 % в перспективі, хоча у країнах Європейського союзу справедливою вважається мінімальна зарплата, яка досягає 68% від середньої вже зараз).

Середньомісячна заробітна плата (середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій) очікується в поточному (2017-му) році на 37,1 % більшою порівняно із середньомісячною заробітною платою 2016-го року (Постанова КМУ від 01.07.2016 р. № 399, редакція від 03.06.2017) та на 18,6 % більшою порівняно з раніше прогнозованою (до підвищення мінімальної заробітної плати). У січні – червні 2017 р. середня номінальна заробітна плата штатного працівника зросла порівняно з відповідним періодом минулого року на 37,2 % і становила 6638 грн. Розмір заробітної плати в червні поточного року порівняно з травнем збільшився на 7,6 %, а із червнем 2016 р. збільшився на 37,9 %. У червні 2017 р. номінальна заробітна плата штатного працівника становила 7360 грн, що у 2,3 раза вище рівня мінімальної заробітної плати (3200 грн).

У прогнозі на 2018 - 2020 роки застосовано середньомісячну заробітну плату згідно Постанови КМУ від 31.05.2017 р. № 411 [13]. На довгострокову перспективу середню заробітну плату спрогнозовано у відповідності з передбачуваними щорічними темпами її реального зростання та врахуванням індексу споживчих цін (інфляції). Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність, на довгострокову перспективу спрогнозовано шляхом застосування співвідношення його розміру та розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2017 році.

Наочну картину запропонованого нами прогнозу соціальних стандартів зображено на рисунку 8.2.2.

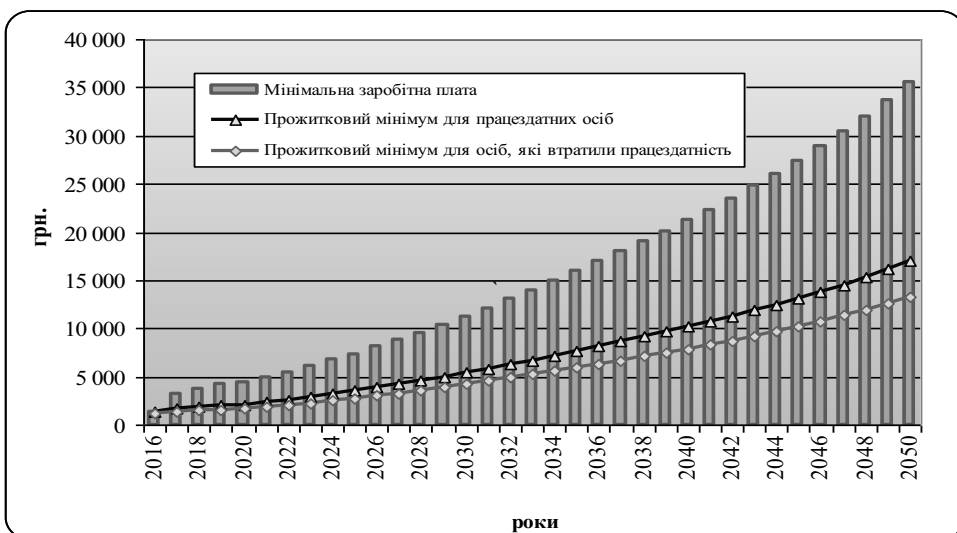


Рис. 8.2.2. Соціальні стандарти

Слід зазначити, що, у відповідності до європейських норм, в Україні необхідно змінити підходи до визначення соціальних стандартів, зокрема розробити й законодавчо затвердити цілісну систему цих стандартів, розширити їх перелік та оптимізувати методологію розрахунку, «виконати в повному обсязі норму Прикінцевих положень Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії"» [14] щодо затвердження Урядом Державного класифікатора соціальних стандартів та нормативів» (Національний інститут соціальних досліджень). Альтернативний розрахунок прожиткового мінімуму Мінсоцполітики, що враховує рекомендації МОП, свідчить про те, що реальний прожитковий мінімум в Україні, як мінімум, у 2 рази більший за встановлений у законодавчому порядку, оскільки останній не враховує низку життєво необхідних витрат.

В наших розрахунках застосовуються як макропоказники сучасного соціально-економічного стану країни, так і пролонговані на довгострокову перспективу співвідношення взаємопов'язаних основних економічних категорій, зорієнтованих на європейські стандарти. Для прогностичних розрахунків використано фактичні макропоказники за 2016-й рік (www.ukrstat.gov.ua). В прогностичні розрахунки до 2020 р. закладено основні макропоказники економічного і соціального розвитку України: на 2017 р. - за Постановою КМУ від 1.07.2016 р. № 399 в редакції від 03.06.2017 р. [15], на 2018 - 2020 рр. - за Постановою КМУ від 31.05.2017 р. № 411 [13] (сценарій 1, помірно-оптимістичний).

Макропоказники соціально-економічного розвитку України до 2050 року підготовлено НДІ праці і зайнятості населення та закладено на рівні середніх інерційних темпів економічного зростання для європейських країн (таблиця 8.2.3).

Таблиця 8.2.3

Макроекономічний сценарій

Показники	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2030	2040	2050
Реальне зростання ВВП	0,9 %	0,9 %	2,3 %	1,8 %	3,0 %	3,6 %	4,0 %	2,4 %	0,6 %	0,7 %
Індекс споживчих цін (інфляція грудень до грудня попереднього року)	24,9 %	43,3 %	12,4 %	11,2 %	7,0 %	5,9 %	5,0 %	3,6 %	2,0 %	2,0 %
Індекс споживчих цін (інфляція в середньому до попереднього року)	12,1 %	48,7 %	13,9 %	12,9 %	9,5 %	6,2 %	5,8 %	3,6 %	2,0 %	2,0 %
Реальне зростання зарплати	0,9 %	0,8 %	9,0 %	21,4 %	10,9 %	4,1 %	4,4 %	3,2 %	2,0 %	2,0 %

На шляху до макроекономічної стабільності у 2016 році, після кризових 2014 - 2015 рр., в економіці України було започатковано повільні тенденції економічного зростання, збереження та помірне посилення яких очікується в 2017 р. У 2014 – 2015 роках Україна знаходилась в складних умовах та змушена долати наслідки зовнішньої агресії та руйнування інфраструктури на сході країни. Це спричинило падіння економіки та зростання інфляції. У 2016 р. відбулося реальне зростання ВВП порівняно зі зниженням його у 2015 р. (хоча й у 2017 р. знову спостерігається очікуване зниження - за Постановою КМУ № 399 в редакції від 03.06.2017), на противагу раніше очікуваному зростанню (Постанова КМУ № 399 від 1.07.2016), що має бути досягнуто у 2018 р - за Постановою КМУ № 411 від 31.05.2017), радикальне зниження темпів інфляції порівняно з 2015 р., реальне зростання заробітної плати порівняно зі зниженням її у 2015 р. На 2017 р. Постановою КМУ № 399 (від 1.07.2016) було затверджено інфляцію на рівні 8,1%, та, як результат підвищення мінімальної заробітної плати до 3200 грн, цей показник підвищено до 11,2 % тією ж постановою (редакція від 03.06.2017). У січні-червні 2017 р (з початку року) індекс споживчих цін становив 7,9 %, а з початку року по серпень включно майже досягнув раніше затвердженого показника 8,1 %, проти 4,5 % за цей період у 2016 р. (www.ukrstat.gov.ua). Очікуваний показник інфляції у 2017 р. може перевищити затверджений постановою КМУ.

Реальне зростання ВВП в Україні до 2025 р. спрогнозовано на рівні 3,0 - 4,0 %, як для країн, що розвиваються; до 2030 р. - темпами, якими розвивається світова економіка останні десятиліття (2,5 - 3,0 %); надалі - темпами зростання як для розвинених країн. За оперативною оцінкою Державної служби статистики України зростання реального ВВП у І-му півріччі 2017 р. становило майже 2,5 %. На сьогодні ВВП на душу населення в Україні за паритетом купівельної спроможності, як основний показник економічного розвитку країни, не дозволяє нам наблизитись до європейських країн на економічній карті, забезпечуючи нам лише 118-те місце у світі.

Для визначення чисельності платників єдиного соціального внеску використано демографічний прогноз за однорічними статеві - віковими групами. Відповідно до тенденцій зміни цього прогнозу (при загальній тенденції зменшення населення у віці 15 – 70 років), враховуючи структурні вікові особливості та співвідношення між основними складовими трудових ресурсів, НДІ праці і зайнятості населення спрогнозовано чисельність платників на довгострокову перспективу. Тенденції одержаних результатів зображено на рисунку 8.2.3.

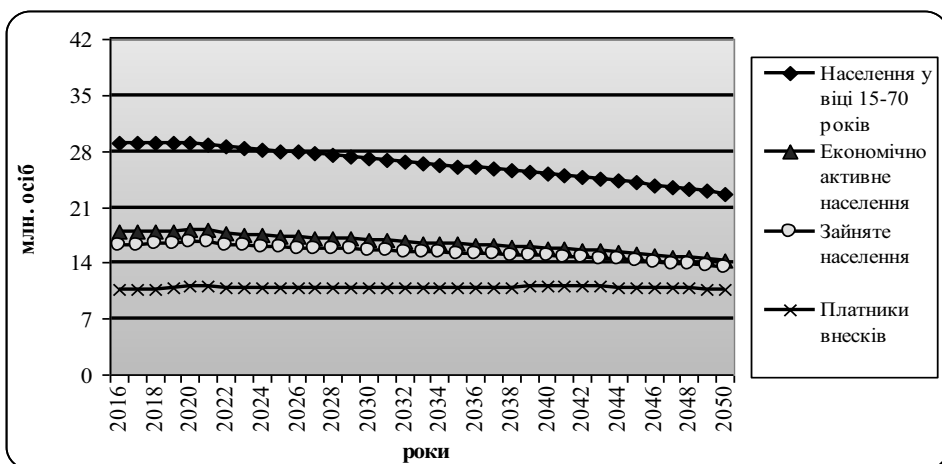


Рис. 8.2.3. Робоча сила та платники єдиного внеску

Розрахунок чисельності зайнятих на довгострокову перспективу за статеві-віковими групами здійснюється шляхом застосування фактичних рівнів зайнятості за цими групами (дані Державної служби статистики), що екстраполюються на довгострокову перспективу з урахуванням коефіцієнта легалізації зайнятості. А прогноз щорічної чисельності платників єдиного соціального внеску здійснено спираючись на фактичний рівень участі зайнятих у пенсійному страхуванні (за даними персоналізованого обліку), та враховуючи основні взаємозв'язки елементів (економічно активне, економічно неактивне, безробітне населення), формалізованими методами прогнозування, з урахуванням помірно оптимістичного зростання коефіцієнта участі зайнятого населення у страхуванні. При прогнозуванні обсягу надходжень до страхового пенсійного фонду визначається база нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування з урахуванням коефіцієнта максимальної суми доходу застрахованої особи, на яку нараховується внесок. При визначенні бази нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування враховано максимальну величину, що дорівнює з 1 січня 2016 р. двадцяти п'яти розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а з 1 жовтня 2017 р. – п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати (проти сімнадцяти розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2015 р.), встановленого Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [8]. Таке підвищення максимального обсягу бази нарахування єдиного соціального внеску дозволило лише в деякій мірі нівелювати негативний вплив на фінансовий стан пенсійної системи зниження розміру внеску до Пенсійного фонду, що становив 17,28 % у 2016 р. (проти 36,38 % у 2015 р.). Запровадження цих заходів, в кінцевому рахунку, призвело до зменшення обсягу власних надходжень Пенсійного фонду у 2016 р. на 35 %, порівняно з обсягом власних надходжень у 2015 р.

В поточному, 2017-му, році постановами КМУ тричі було затверджено зміни до пропорцій розподілу єдиного внеску до соціальних фондів на користь Пенсійного фонду: з 1-го січня, з 16-го березня та з 1-го липня. Результатом останнього розподілу став внесок до ПФУ у розмірі 18,84 % бази нарахування. Середньозважений розмір внеску на пенсійне страхування у 2017 р. становитиме 18,59 %. Але встановлений розподіл не дозволяє забезпечувати застрахованим особам страхові виплати і соціальні послуги, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, і не вирішує проблему дефіциту Пенсійного фонду. Потенціал збільшення обсягу надходжень до пенсійної системи, обсяг додаткових надходжень від встановлення мінімального розміру ЄСВ у 2017 році із зарплати 3200 грн та обсяг надходжень коштів від заходів з легалізації заробітної плати, створення нових робочих місць у 2017-2050 рр. наведено у Звіті про науково-дослідну роботу

«Дослідження та актуарне оцінювання очікуваного рівня соціального захисту пенсіонерів ...» / НДІ праці і зайнятості населення. - К.: 2016. С 64 - 66. При цьому, в результаті уточненого розміру середньої заробітної плати та тарифу внеску на пенсійне страхування у 2017 р. (7104,00 грн замість 5420,09 грн та 18,59 % замість 18,3 %), раніше розрахований додатковий обсяг надходжень до ПФУ від фізичних осіб-підприємців (С 64) збільшиться на 2,9 млрд грн

Підвищення соціальних стандартів і середньої заробітної плати у 2017 р. справляє позитивний вплив на формування більш оптимістичних тенденцій для прогнозних розрахунків. Важливим індикатором макроекономічної політики вважається співвідношення фонду оплати праці та ВВП, хоча серед країн ЄС та у США немає законодавчих норм щодо визначення конкретного рівня цього показника. При цьому частка оплати праці у ВВП в країнах ЄС може сягати 65 %. Зараз серед економічно розвинутих країн (за дослідженнями МОП) поширюється тенденція до зниження частки оплати праці у ВВП. На сучасних високоавтоматизованих підприємствах з новітніми технологічними процесами частка оплати праці в собівартості продукції може бути невисокою, тобто при модернізації виробництва в Україні співвідношення фонду оплати праці та ВВП буде зменшуватись. Отже, зв'язок між заробітною платою і ВВП залежить від фази економічного розвитку країни і на розмір цього показника впливає, головним чином, структура економіки та її особливості. За умов ефективного розвитку національної економіки та зростання продуктивності праці заробітна плата і ВВП мають рости синхронно. На короткострокову перспективу (2017, 2018 рр.) урядом України закладено випереджаючі темпи росту середньої заробітної плати (номінальної). В середньостроковій перспективі (2019-2021 рр.) нами передбачено однакові темпи росту цих показників, а починаючи з 2022 р., прогнозовані темпи росту заробітної плати помірно випереджають темпи росту ВВП, оскільки значно нижчий розмір заробітної плати в Україні порівняно із заробітною платою в країнах ЄС є підставою для такого прогнозування. При цьому темпи росту заробітної плати і продуктивності праці на довгострокову перспективу будуть однаковими. Розрахунки здійснено з використанням оновленої вхідної інформації: уточненням статистичних даних з демографії, показників ринку праці (економічно активне, зайняте, безробітне населення; середньооблікова кількість штатних працівників, середньомісячна заробітна плата), валового внутрішнього продукту, соціальних стандартів, змін в законодавстві. Прогноз на довгострокову перспективу (до 2050 року) проведено на базі демографічної складової економіко-математичної моделі фінансового стану страхового пенсійного фонду з урахуванням законодавчо затверджених макроекономічних показників на короткостроковий період. Очікуваний обсяг власних надходжень ПФУ та доходів від страхових внесків в умовах реформування пенсійної системи наведено в таблиці 8.2.4.

Таблиця 8.2.4

Обсяг власних надходжень та доходів від страхових внесків до СС, млрд грн

Показники	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Власні надходження ПФУ, млрд грн	166,93	169,87	111,70	154,36	188,12	207,41	228,47	253,42
з них обсяг доходів від страхових внесків до СС, млрд грн	159,47	¹	165,37	107,03	148,79	182,41	201,57	222,50
Всього доходів на виплату страхових пенсій	174,43	177,36	123,25	172,69	206,65	227,56	249,47	276,05

Спрогнозовані тенденції загального обсягу доходів до солідарної однорівневої системи страхового пенсійного фонду у відсотках до ВВП представлено на рисунку 8.2.4.

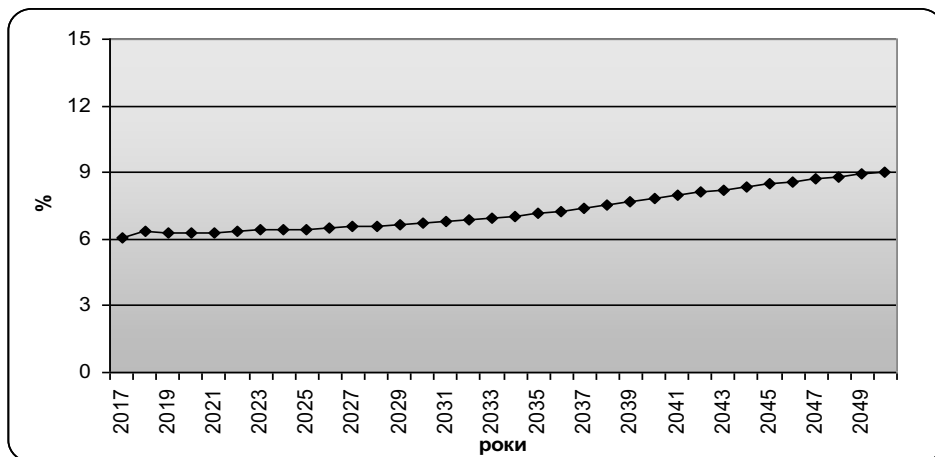


Рис. 8.2.4. Обсяг доходів Пенсійного фонду на виплату страхових пенсій, % ВВП

Завдяки збільшенню мінімальної заробітної плати, підвищенню відсотка перерозподілу єдиного соціального внеску на користь ПФУ, а також заходам, спрямованим на легалізацію зайнятості і заробітної плати очікуваний обсяг надходжень ЄСВ до ПФУ за підсумками 2017 р. перевищить плановий приблизно на 12,5 млрд грн.

Реформування пенсійної системи України відбувається в умовах, коли практично відсутня національна модель соціально-економічного розвитку. Таким чином, проблеми наповнення Пенсійного фонду України коштами від страхових внесків знаходяться в площині загальнодержавних проблем. Осучаснення трудового законодавства України відповідно до міжнародних стандартів, впровадження фіскальних заходів щодо забезпечення контролю за дотриманням законодавства про працю і зайнятість населення сприятиме мінімізації масштабних обсягів тіньової економіки, стимулюватиме створення нових робочих місць та легалізацію відносин у сфері зайнятості.

8.3 Дослідження впливу законодавчих змін на рівень соціального захисту пенсіонерів та на баланс бюджету Пенсійного фонду України

Основними проблемами пенсійної системи України до останнього часу були: залежність розміру пенсії від року її призначення; значна зрівнялівка у пенсійних виплатах і слабка диференціація пенсій залежно від тривалості страхового стажу і заробітку, з якого сплачено страхові внески; мізерність українських пенсій (середня пенсія в Україні” на 1 квітня 2017 року складала 1832,45 грн (\$69), та значний дефіцит Пенсійного фонду; здійснення Пенсійним фондом не властивих йому не страхових виплат (у 2016 році - 43,4 млрд грн); значний дефіцит Пенсійного фонду. Після зменшення у 2016 році єдиного соціального внеску удвічі дефіцит став співрозмірний з власними надходженнями Пенсійного фонду. В значній мірі вирішенню цих проблем покликана пенсійна реформа 2017 року, відображена у Законі України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” № 2148 від 03.10.2017 [10] (далі Закон). Законом передбачено: Посилення умов виходу на пенсію:

- право виходу на пенсію в 60 років матиме особа, у якої до 31.12.2017 року страховий стаж буде не менше 15 років; з 1-го січня 2018 року таке право надає страховий стаж 25 років,

який щорічно зростатиме на один рік; і з 1-го січня 2028 року право виходу на пенсію в 60 років буде мати особа зі страховим стажем 35 років.

- якщо особа на 1 січня 2018 року матиме стаж менший 25, але більший 15 років, вона матиме право виходу на пенсію в 63 роки; в 63 роки матимуть право виходу на пенсію в 2019 році в діапазоні страхового стажу 16 – 26 років; в 2020 – 17-27 років і т.д. в 2028 і далі – в діапазоні 25 -35 років;

- якщо в особи немає стажу, необхідного для виходу на пенсію в 60 і в 63 роки, законом передбачено вихід на пенсію в 65 років за умов, що особа має у 2018 році 15-16 років страхового стажу; в 2019 – 15-17 років і т.д. ..., в 2028 році 15-25 років страхового стажу;

- якщо особа матиме страховий стаж менший 15 років, то вона може у 65 річному віці претендувати на державну соціальну допомогу;

Починаючи з 1 січня 2028 року, у разі наявності 40 і більше календарних років страхового стажу, пенсія призначатиметься незалежно від віку.

У разі відсутності, починаючи з 1 січня 2018 року, необхідного страхового стажу на дату досягнення віку, передбаченого для одержання права на пенсію, пенсію за віком може бути призначено після набуття особою необхідного страхового стажу на дату досягнення відповідного віку.

Наявність необхідного страхового стажу, який дає право на призначення пенсії за віком, визначається на дату досягнення особою відповідного віку і не залежить від наявності страхового стажу на дату звернення за призначенням пенсії.

Тимчасово, з 1 січня 2018 року по 31 грудня 2018 року, заробітна плата (дохід) для призначення пенсії визначається із середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески за 2016 та 2017 роки, коефіцієнт страхового стажу 1 відсоток.

З 1 січня 2019 року заробітна плата (дохід) для призначення пенсії визначається із середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески за три попередні роки 2016, 2017 та 2018 роки, коефіцієнт страхового стажу 1 відсоток.

За кожний повний рік страхового стажу понад 35 років чоловікам і 30 років жінкам пенсія за віком збільшується на 1 відсоток розміру пенсії, обчисленої відповідно до статті 27 Закону про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, але не більш як на 1 відсоток мінімального розміру пенсії за віком, передбаченого абзацом першим цієї частини. Наявний в особи понаднормовий страховий стаж не може бути обмежений.

На майбутнє передбачено автоматичний перерахунок пенсій з урахуванням зростання середньої зарплати та показника інфляції. У 2019-2020 роках показник середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, який застосовується для перерахунку пенсій, збільшується на коефіцієнт, що відповідає 50% показника зростання споживчих цін за попередній рік та 50% показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески, за рік, що передує року, в якому проводиться збільшення, порівняно з попереднім роком, що передує року, який є попереднім щодо року, в якому проводиться збільшення.

Щорічна (опосередкована) індексація пенсій починаючи з 2021 року відбуватиметься шляхом збільшення (перерахунку) середньої зарплати, з якої обчислено пенсію, на 50% зростання середньої зарплати за три попередні роки та на 50% зростання індексу споживчих цін за попередній рік

З 1 жовтня 2017 року буде (підвищено) перераховано пенсії із застосуванням показника середньої заробітної плати 3764,40 (середньої заробітної плати, з якої сплачено страхові внески за три 2014, 2015 і 2016 роки), коефіцієнт страхового стажу 1 відсоток, а не 1,35; як було раніше; нормативний стаж – 30 років для жінок і 35 для чоловіків, прожитковий мінімум для осіб, що втратили працездатність, з 1 жовтня 2017 року буде становити 1452 грн

Мінімальна пенсія відтепер буде становити 1452 грн – для тих, у кого достатньо стажу: 30 років для жінок і 35 років для чоловіків.

Для жінок, які вийшли достроково на пенсію в 55 років після початку дії Закону від 08.07.2011 року №3668 «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної

системи», яким встановлено підвищення пенсійного віку для жінок, і мають скорочену пенсію, скасовується зменшення пенсії.

З 1 січня 2018 року для осіб, які досягли віку 65 років, мінімальний розмір пенсії за віком за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років страхового стажу встановлюється в розмірі 40 відсотків мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України на відповідний рік, але не менше прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, визначеного законом.

З 1-го січня 2018 року всі пенсії будуть розраховуватися за єдиним законом - Законом України „Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, за виключенням військовослужбовців.

З 1-го жовтня 2017 року пенсії працюючим пенсіонерам, з яких утримувалось 15%, не оподатковуються.

Законом передбачено звільнення солідарної пенсійної системи систему від не властивих для неї виплат шляхом передачі їх фінансування з Державного бюджету України:

- доплат до мінімального розміру пенсій (різниця між розміром пенсії, виходячи із тривалості страхового стажу і заробітку, та мінімальним розміром пенсійної виплати);

- втрат за працюючих інвалідів та підприємств УТОГ, УТОС;

- поліпшення матеріального становища інвалідів війни, учасників бойових дій.

Джерелом фінансування пільгових пенсій та пенсій за вислугу років повинні стати професійні пенсійні програми для вказаних категорій.

Джерелом фінансування пенсійних виплат із накопичувальної системи пенсійного страхування за відповідними професійними пенсійними програмами для вказаних категорій працівників стануть страхові внески до накопичувальної системи пенсійного страхування, які сплачуватимуться роботодавцем.

З метою дослідження впливу положень Закону на рівень соціального захисту пенсіонерів та баланс бюджету Пенсійного фонду України нами здійснено фінансово-економічні розрахунки за двома варіантами:

- за чинних до 1 жовтня 2017 року законодавчих норм;

- з врахуванням положень Закону.

Вхідні дані та припущення, які використано в розрахунках, наведено у таблиці 8.3.1.

Результати розрахунків - розміри пенсій та баланс бюджету Пенсійного фонду за чинних законодавчих норм наведено у таблиці **8.3.2**.

Діаграми, що ілюструють результати розрахунків, наведено на рис. 8.3.1 та рис. 8.3.2.

Таблиця 8.3.1

Припущення та вхідні дані

Показники	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Індекс споживчих цін	1,095	1,062	1,058	1,056	1,053	1,050	1,047	1,045	1,043	1,041	1,039
Індекс зростання реальної заробітної плати	1,0109	1,041	1,044	1,045	1,044	1,043	1,042	1,040	1,037	1,035	1,034
Заробітна плата в галузях економіки, грн	8629,00	9540,00	10537,00	11627,79	12782,80	13999,09	15272,64	16598,30	17952,58	19334,91	20768,83
Заробітна плата, з якої сплачено страхові внески, грн	7462,51	8250,36	9112,58	10055,92	11054,79	12106,66	13208,05	14354,51	15525,70	16721,18	17961,26
Заробітна плата, з якої нараховувалась пенсія до запропонованих законодавчих змін, грн	4762,47	6029,51	7285,51	8275,15	9139,62	10074,43	11072,46	12123,17	13223,07	14362,75	15533,80
Заробітна плата, з якої нараховується пенсія новим пенсіонерам, грн	3764,4	5313,0	6029,5	7285,5	8275,2	9139,6	10074,4	11072,5	12123,2	13223,1	14362,8
Середня заробітна плата, з якої перераховується пенсія з врахуванням законодавчих змін (50% росту зарплати з якої нараховувалась пенсія до змін та 50% інфляції) з врахуванням призупинення її зростання у 2018 році, грн.	3764,4	4391,6	5154,0	5894,1	6519,2	7097,9	7713,2	8361,6	9043,7	9755,8	10490,9
Мінімальна заробітна плата	3 723,00	4 173,00	4 425,00	4 941,50	5 497,34	6 092,44	6 726,22	7 397,51	8 096,81	8 824,59	9 592,45
Мінімальна пенсія (40% мінімальної зарплати)	1489,2	1669,2	1770	1976,60	2198,94	2436,98	2690,49	2959,01	3238,72	3529,84	3836,98
Прожитковий мінімум осіб, які втратили працездатність, грн	1 409,17	1 531,00	1 648,17	1 840,55	2 047,58	2 269,23	2 505,30	2 755,33	3 015,80	3 286,87	3 572,87
Номінальний ВВП, млрд грн	3 247,70	3 611,00	3 981,30	4 372,42	4 780,09	5 201,89	5 635,00	6 081,97	6 540,47	7 004,69	7 477,44

Таблиця 8.3.2

Розміри пенсій та баланс бюджету Пенсійного фонду за чинних законодавчих норм

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Середній розмір пенсії нових пенсіонерів, грн	2 941,58	3 422,29	3 912,37	4 302,77	4 696,54	5 099,17	5 517,19	5 954,78	6 410,54	6 884,38	7 374,23
Співвідношення середнього розміру пенсії нових пенсіонерів і зарплати, з якої сплачено страхові внески, %	45,77	48,17	50,04	50,30	50,32	50,19	50,03	49,87	49,72	49,58	49,44
Середній розмір пенсії наявних пенсіонерів, грн	1 913,46	2 013,03	2 130,16	2 262,55	2 406,44	2 554,53	2 711,24	2 880,29	3 064,18	3 261,31	3 475,41
Співвідношення середнього розміру пенсії наявних пенсіонерів і зарплати, з якої сплачено страхові внески, %	31,02	28,72	27,22	26,11	25,27	24,56	23,92	23,35	22,86	22,43	22,08
Надлишок / дефіцит коштів ПФУ в розрізі кожного року з врахуванням відшкодувань, млн грн	-92 347,84	-87 736,14	-84 878,41	-84 319,13	-85 180,39	-85 759,72	-85 626,16	-85 050,87	-84 737,09	-84 407,47	-84 691,8
Надлишок / дефіцит коштів ПФУ в розрізі кожного року, % від ВВП	-3,22	-2,79	-2,34	-2,11	-1,95	-1,82	-1,68	-1,56	-1,46	-1,37	-1,29

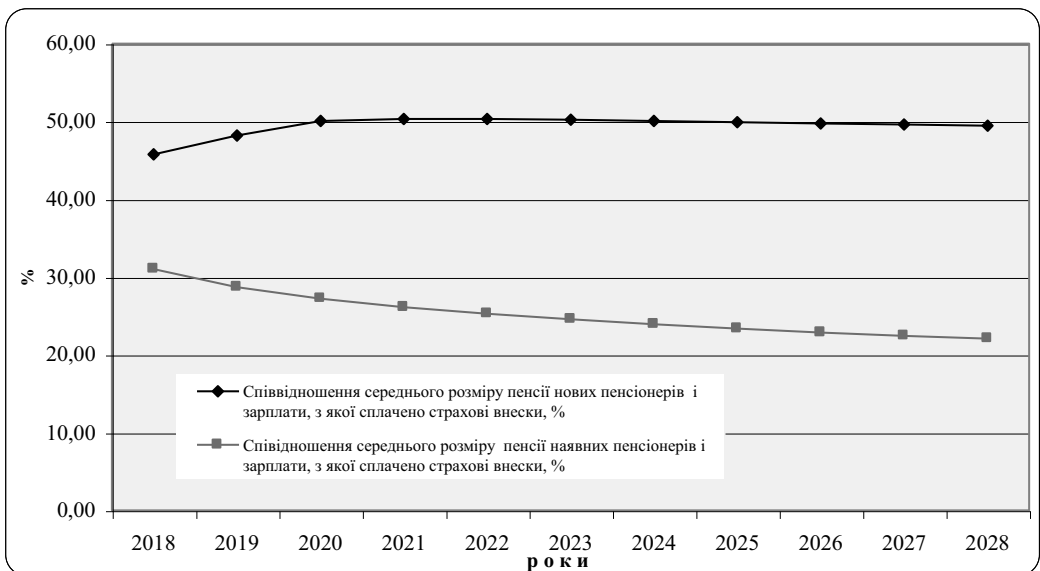


Рис. 8.3.1. Співвідношення середнього розміру пенсії і заробітної плати, з якої сплачено страхові внески за чинними до 1 жовтня 2017 року законодавчими нормами

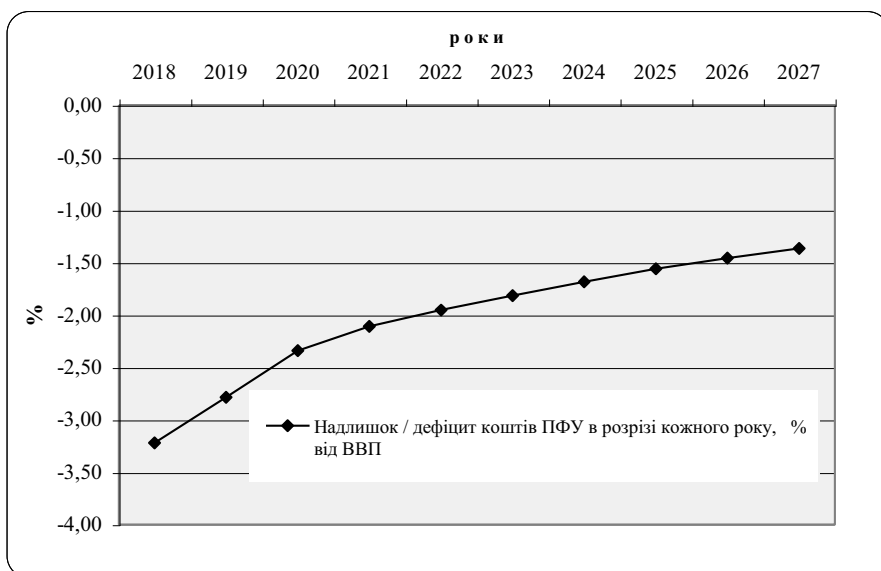


Рис. 8.3.2. Надлишок/дефіцит коштів ПФУ в розрізі кожного року, % від ВВП за чинними до 1 жовтня 2017 року законодавчими нормами

Як свідчать результати розрахунків, за чинних до 1 жовтня 2017 законодавчих норм коефіцієнт заміщення середньої пенсії нових пенсіонерів залишався б стабільним і достатньо високим 45 - 50 відсотків. А коефіцієнт заміщення середньої пенсії наявних пенсіонерів невпинно зменшувався б і у 2028 році був би на рівні 22,4 відсотка. Це свідчить про значне (більш ніж у двічі) відставання середнього розміру пенсії наявних пенсіонерів від середнього розміру пенсій нових пенсіонерів. При цьому очікувався б значний дефіцит Пенсійного фонду України впродовж розрахункового періоду, у 2018 році - 3,22 відсотка ВВП, а у 2028 році 1,37 відсотка. Все це свідчить про необхідність законодавчих змін.

У таблиці 8.3.3 наведено результати розрахунків розмірів пенсій та балансу бюджету Пенсійного фонду за умови врахування положень Закону.

Таблиця 8.3.3

Результати розрахунків пенсій нових та наявних пенсіонерів з врахуванням положень Закону №2148 та балансу коштів ПФУ за цим варіантом розрахунків

Показники	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Середній розмір пенсії нових пенсіонерів, грн	2 493,08	2 813,29	3 303,86	3 730,88	4 113,13	4 525,31	4 964,35	5 425,94	5 904,40	6 397,36	6 904,35
Співвідношення середнього розміру пенсії нових пенсіонерів і заробітної плати, з якої сплачено страхові внески, %	33,41	34,10	36,26	37,10	37,21	37,38	37,59	37,80	38,03	38,26	38,44
Середній розмір пенсії наявних пенсіонерів, грн	2 166,72	2 493,67	2 842,72	3 230,04	3 577,83	3 914,40	4 272,45	4 650,44	5 046,55	5 459,58	5 889,43
Співвідношення середнього розміру пенсії наявних пенсіонерів і зарплати, з якої сплачено страхові внески, %	29,03	30,23	31,20	32,12	32,36	32,33	32,35	32,40	32,50	32,65	32,79
Надлишок/дефіцит коштів ПФУ в розрізі кожного року з врахуванням відшкодувань млн грн	-47,92	-65,99	-91,83	-111,04	-119,75	-126,32	-132,79	-140,52	-146,70	-152,56	-157,66
Надлишок/дефіцит коштів ПФУ в розрізі кожного року з врахуванням відшкодувань, % від ВВП	-1,48	-1,83	-2,31	-2,54	-2,51	-2,43	-2,36	-2,31	-2,24	-2,18	-2,11

На рисунках 8.3.3 та 8.3.4 наведено діаграми коефіцієнтів заміщення середнього розміру пенсій нових та наявних пенсіонерів і заробітної плати, з якої сплачено страхові внески, та балансу коштів ПФУ за цим варіантом розрахунків.

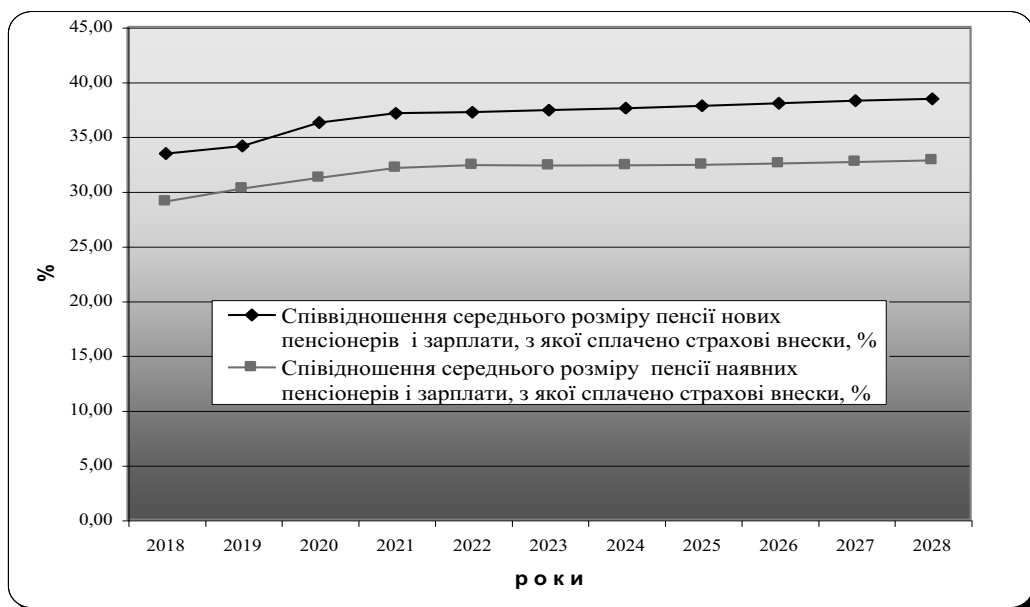


Рис. 8.3.3. Співвідношення середнього розміру пенсії і заробітної плати, з якої сплачено страхові внески, з врахуванням положень Закону №2148

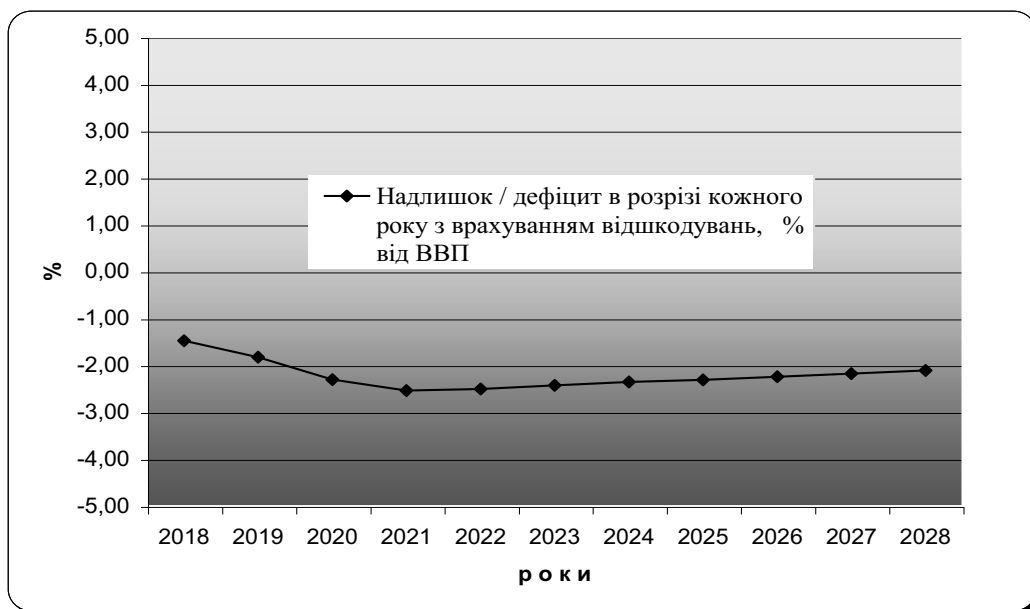


Рисунок 8.3.4. Надлишок / дефіцит коштів ПФУ в розрізі кожного року з врахуванням відшкодувань, % від ВВП, з врахуванням положень Закону №2148

Результати розрахунків, які проілюстровано на рисунках 3 та 4, свідчать, що за умов врахування положень Закону коефіцієнт заміщення середньої пенсії нових пенсіонерів впродовж прогностичного розрахунку буде на рівні 33 - 38 відсотка, а коефіцієнт заміщення

середньої пенсії наявних пенсіонерів становитиме - 29 - 33 відсотка. Дефіцит коштів ПФУ впродовж прогнозного розрахунку буде в межах 1,5 -2,5 відсотка ВВП.

Отже, при єдиному соціальному внеску 22 відсотки з врахуванням положень Закону солідарна пенсійна система не в змозі, без дотацій з Державного бюджету, забезпечити належний рівень соціального захисту пенсіонерів.

Для забезпечення мінімально прийнятного рівня соціального захисту пенсіонерів (коефіцієнт заміщення 35 - 40 відсотків) і збалансування бюджету коштів ПФУ необхідно:

- збільшити надходження страхових внесків до ПФУ шляхом виведення економіки з „тіні”;
- збільшити ставку ЄСВ, а значить і розмір внеску до ПФУ, або частково фінансувати видатки Пенсійного фонду за рахунок зведеного державного бюджету;
- запровадити другий (накопичувальний) рівень системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

8.4. Актуарні дослідження очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників обов'язкової професійної пенсійної системи, які зайняті на роботах із особливими умовами праці

Запровадження додаткового професійного пенсійного забезпечення за місцем роботи у зв'язку із передчасною втратою професійної працездатності є на сьогодні єдиною прийнятною альтернативою функціонуванню існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років окремим категоріям застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, за рахунок ресурсів солідарної складової системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Відмітимо, що подібний підхід цілком узгоджується із загальносвітовими історичними тенденціями розвитку та удосконалення національних систем пенсійного захисту населення.

Пунктом 299 Плану заходів з виконання Програми діяльності КМУ та Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженого Розпорядженням КМУ від 4 березня 2015 р. № 213-р [11], передбачено запровадження обов'язкової професійної пенсійної системи для особливих категорій професій (служби).

6 травня 2016 року до ВРУ було подано проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій» № 4608 (далі – Законопроект № 4608) [16], який знаходиться на стадії доопрацювання та удосконалення. Даним законопроектом, зокрема, передбачено запровадження обов'язкової професійної пенсійної системи (далі – ППС), яка являє собою сукупність п'яти категорій накопичувальних професійних пенсійних програм (далі – НППП)¹¹.

3 жовтня 2017 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII [10], прикінцевими положеннями якого передбачено підготовку та подання на розгляд ВРУ оновленої редакції законопроекту щодо запровадження професійної пенсійної системи в Україні.

Результативність зміни джерел фінансування існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років шляхом запровадження ППС суттєво залежить від фінансової спроможності останньої на довгострокову перспективу.

¹¹ Першими чотирма категоріями НППП охоплено працівників, які зайняті на роботах із особливими умовами праці. НППП п'ятої категорії визначає умови та порядок професійного пенсійного Забезпечення державних службовців та прирівняних до них осіб. У відповідності до поточної редакції Законопроекту № 4608 [16] учасниками НППП усіх п'яти категорій є застраховані особи, яким на момент запровадження ППС виповнилося не більш як 35 років (ст. 114).

У даному аспекті особливої актуальності та практичної цінності набуває напрацювання методологічних підходів та здійснення профільних актуарних досліджень очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників ППС за рахунок професійних пенсійних виплат.

Окремо відмітимо, що досягнення високого ступеня достовірності результатів актуарних досліджень у частині оцінки перспектив зміни джерел фінансування дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років суттєво залежить від розробки та апробації спеціалізованих актуарних моделей, які підтримуються відповідними програмними продуктами.

Нижче наведено основні методологічні підходи до здійснення актуарних досліджень очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, а також результати актуарної оцінки очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці за Списком №1 та Списком №2.

Методологічні підходи до здійснення актуарних досліджень очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, за рахунок професійних пенсійних виплат розроблено в умовах індивідуального професійного пенсійного страхування за місцем роботи на основі стандартних підходів актуарної математики із врахуванням особливостей чинного та перспективного законодавства України.

Вихідним моментом процесу розробки актуарних моделей, спрямованих на визначення очікуваного рівня соціального захисту учасника ППС за рахунок професійних пенсійних виплат, є дослідження внутрішньої динаміки фінансових потоків протягом відповідних періодів накопичення та виплат.

Основні припущення щодо періодів участі застрахованої особи у ППС:

- Працівник стає учасником ППС з моменту початку трудової діяльності в особливих умовах праці, зайнятість в яких надає право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах чи за вислугу років.

- Протягом періоду зайнятості на роботах із особливими умовами праці відбувається відрахування професійних пенсійних внесків на користь учасника ППС та інвестування поточних пенсійних активів.

- По закінченні трудової діяльності в особливих умовах праці до моменту набуття учасником ППС права на призначення професійних пенсійних виплат здійснюється інвестування накопичених протягом попереднього періоду пенсійних активів.

- Тривалість дострокового пенсійного періоду до досягнення загальноновстановленого пенсійного віку, протягом якого учасник ППС отримує професійні пенсійні виплати, апріорі покладено на максимально можливого рівні¹².

Введемо наступні позначення:

x_0 – момент (вік) початку трудової діяльності в особливих умовах праці,

x_l – момент (вік) закінчення трудової діяльності в особливих умовах праці,

x_m – момент (вік) набуття права на призначення професійних пенсійних виплат,

x_n – момент (вік) виходу на пенсію на загальних умовах,

l – тривалість професійного стажу учасника ППС,

m – тривалість періоду від початку трудової діяльності в особливих умовах праці до моменту набуття права на призначення професійних пенсійних виплат;

n – тривалість періоду від початку трудової діяльності в особливих умовах праці до моменту досягнення загальноновстановленого пенсійного віку.

Згідно прийнятих припущень та введених позначень загальний період участі застрахованої особи в ППС є об'єднанням наступних часових інтервалів (Рисунок 8.4.1):

¹² Припускається, що застрахована особа скористається правом на отримання професійних пенсійних виплат безпосередньо на момент його виникнення.

$[x_0; x_l)$ – період трудової діяльності учасника ППС в особливих умовах праці, протягом якого здійснюється відрахування професійних пенсійних внесків,
 $[x_l; x_m)$ – наступний період до набуття учасником ППС права на призначення професійних пенсійних виплат,
 $[x_m; x_n)$ – період від набуття учасником ППС права на призначення професійних пенсійних виплат до моменту досягнення загальноновстановленого пенсійного віку.

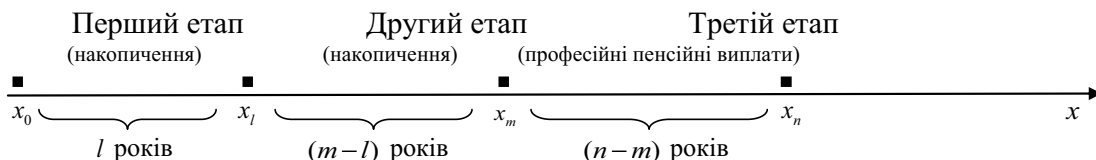


Рисунок 8.4.1. Схематична вісь часових інтервалів базової актуарної моделі

Перший етап формування пенсійних активів $[x_0; x_l)$: протягом l років на початку кожного року здійснюється відрахування професійних пенсійних внесків на користь учасника ППС у розмірі X від річного фонду оплати праці останнього за професійною ознакою.

Розмір накопиченої на кінець l -го року суми пенсійних активів (нарахування згідно закону складних відсотків) складатиме:

$$P_{(l)} = X \cdot \sum_{k=1}^l \left\{ Z_k \cdot \prod_{r=1}^k (1 + i_r) \right\},$$

де

$X = \text{const} > 0$ – розмір професійного пенсійного внеску за ознакою категорії НППП,
 $Z_k, k = \overline{1, l}$, – річний фонд оплати праці учасника ППС за професійною ознакою,
 $i_k, k = \overline{1, l}$, – номінальна ставка інвестиційної дохідності.

Другий етап формування пенсійних активів $[x_l; x_m)$: протягом $(m-l)$ років здійснюється нарощування суми $P_{(l)}$ за рахунок дохідності, тобто накопичена протягом попереднього періоду трудової діяльності в особливих умовах праці сума інвестується (нарахування згідно закону складних відсотків).

Розмір накопиченої на кінець m -го року суми пенсійних активів складатиме:

$$P_{(m)} = P_{(l)} \cdot \prod_{r=l+1}^m (1 + i_r) = X \cdot \sum_{k=1}^l \left\{ Z_k \cdot \prod_{r=1}^k (1 + i_r) \right\} \cdot \prod_{r=l+1}^m (1 + i_r).$$

Третій етап $[x_m; x_n)$ – період отримання професійних пенсійних виплат: протягом $(n-m)$ років на початку кожного року здійснюються професійні пенсійні виплати фіксованого відносного рівня, який відповідає визначеному коефіцієнту заміщення k_{Zam} заробітної плати в особливих умовах праці (зростаюча страхова рента, тобто сукупність виплат, кожен член якої спряжений з певною ймовірністю).

Актуарна приведена на момент x_m вартість послідовності професійних пенсійних виплат пренумерандо протягом періоду $(n-m)$ років до досягнення учасником ППС (x_n) загальноновстановленого пенсійного віку x_n розраховується аналітично згідно співвідношення:

$$A_{(n)} = \sum_{k=m+1}^n \left\{ {}_{k-m}p_{x_m} \cdot R_{m+k} \cdot \prod_{r=1}^{k-m} v_r \right\} = k_{Zam} \cdot \sum_{k=m+1}^n \left\{ {}_{k-m}p_{x_m} \cdot Z_k \cdot \prod_{r=1}^{k-m} v_r \right\},$$

де

${}_{k-m}P_{x_m}$ – ймовірність дожиття особи (x_m) до віку $x_m + (k-m) = x_k$, $k = \overline{m+1; n}$,

$R_{m+k} = k_{Zam} \cdot Z_k$, $k = \overline{m+1; n}$, – розмір очікуваних професійних пенсійних виплат (абсолютний рівень професійних пенсійних виплат),

$k_{Zam} = const$ – коефіцієнт заміщення професійних пенсійних виплат по відношенню до заробітної плати в особливих умовах праці (відносний рівень професійних пенсійних виплат),

i_k , $k = \overline{m+1; n}$, – номінальна ставка інвестиційної дохідності,

$v_k = \frac{1}{1+i_k}$, $k = \overline{m+1; n}$, – дисконтний множник.

Основою визначення розмірів професійних пенсійних внесків на користь учасників ППС є рівняння вартості, яке реалізує принцип фінансової еквівалентності зобов'язань [17]. У термінах актуарної математики зазначений принцип реалізується за допомогою тотожності, в якій нетто-премія $P_{(m)}$ прирівнюється до актуарної приведенної вартості страхових виплат $A_{(n)}$ на момент укладання договору:

$$P_{(m)} = A_{(n)}, \quad (8.4.2)$$

де

$P_{(m)}$ – розмір накопиченої на індивідуальному рахунку учасника ППС суми на момент набуття права на призначення професійних пенсійних виплат (страхова нетто-премія),

$A_{(n)}$ – актуарна приведена вартість послідовності професійних пенсійних виплат пренумерандо (очікувана вартість майбутніх страхових виплат на момент набуття права на призначення зазначених виплат).

В розгорнутому вигляді тотожність (8.4.1) має наступний вигляд:

$$X \cdot \sum_{k=1}^l \left\{ Z_k \cdot \prod_{r=1}^k (1+i_r) \right\} \cdot \prod_{r=l+1}^m (1+i_r) = k_{Zam} \cdot \sum_{k=m+1}^n \left\{ {}_{k-m}P_{x_m} \cdot Z_k \cdot \prod_{r=1}^{k-m} v_r \right\}.$$

Введемо позначення: $\tilde{A}_{(n)} := \sum_{k=m+1}^n \left\{ {}_{k-m}P_{x_m} \cdot Z_k \cdot \prod_{r=1}^{k-m} v_r \right\}$. Тоді $A_{(n)} = k_{Zam} \cdot \tilde{A}_{(n)}$.

Співвідношення щодо визначення очікуваного відносного рівня соціального захисту учасника ППС за рахунок професійних пенсійних виплат виглядатиме наступним чином:

$$k_{Zam} = \frac{P_{(m)}}{\tilde{A}_{(n)}}.$$

Базову актуарну модель розроблено із використанням поняття нетто-премії, яка забезпечує покриття виключно очікуваних страхових виплат, тобто будь-які додаткові навантаження на систему адміністративними витратами не розглядаються. Подібні навантаження доцільно враховувати безпосередньо у процесі здійснення актуарних досліджень. У якості розрахункового періоду розглядається календарний рік. За необхідності наведені алгоритми можуть бути модифіковані орієнтовно на місячний розрахунковий період стандартними методами актуарної математики.

Актуарну оцінку очікуваного рівня соціального захисту потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці за Списком №1 та Списком №2, за рахунок професійних пенсійних виплат здійснено за статевою ознакою відповідно до розподілу за тривалістю професійного стажу.

Додатковими актуарними припущеннями є наступні:

- Відрахування обов'язкових професійних пенсійних внесків на користь учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці за Списком №1 (перша категорія НППП) та Списком №2 (друга категорія НППП) розпочинається з 1 січня 2018 року.

- Розміри обов'язкових професійних пенсійних внесків на користь учасників ППС, зайнятих на роботах із особливими умовами праці за Списком №1 та Списком №2, встановлено на рівні 15% (перша категорія НППП) та 7% (друга категорія НППП) від бази нарахування єдиного соціального внеску відповідно [16].

- Динаміку зміни середньомісячного розміру заробітної плати визначено за професійною ознакою на основі статистичних даних, наданих ПФУ. Враховано підвищення мінімальної заробітної плати з 1.01.2017 року до 3 200 грн

- Номінальну річну ставку інвестиційної дохідності встановлено у відповідності до рекомендацій, викладених у Міжнародному стандарті бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [18] із використанням дохідності облігацій внутрішньої державної позики у національній валюті (ОВДП), розміщених на первинному ринку.

Аналізуючи отримані результати (Таблиця 8.4.1) можна стверджувати, що за умови наявності у потенційних учасників ППС мінімально можливої тривалості професійного стажу із одночасною максимально можливою тривалістю відповідних періодів отримання професійних пенсійних виплат (основний варіант актуарного оцінювання) очікувані коефіцієнти заміщення заробітної плати за професійною ознакою становитимуть:

- для Списку №1 – 18% та 13% для чоловічої та жіночої статі відповідно,
- для Списку №2 – 22% та 17% для чоловічої та жіночої статі відповідно.

Одночасно, реальна тривалість професійного стажу застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці та мають право на призначення дострокових пенсійних виплат, зазвичай перевищує мінімальну законодавчо визначену.

Проаналізувавши результати додаткової актуарної оцінки очікуваних рівнів соціального захисту потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці за Списком №1 та Списком №2 (Таблиця 8.4.1, Рисунки 8.4.1 – 8.4.2), можна дійти висновку, що рівень професійних пенсійних виплат за умови подовженого професійного стажу дійсно є вищим.

Зокрема, можна стверджувати, що за умови наявності у потенційних учасників ППС, зайнятих на роботах із особливими умовами праці за Списком №1, професійного стажу трудової діяльності тривалістю близько 24 років рівень професійних пенсійних виплат протягом дострокового пенсійного періоду буде зіставним із існуючим на сьогодні з точки зору коефіцієнту заміщення заробітної плати за професійною ознакою (коефіцієнт заміщення – 45%; 1,84 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність, у рік призначення).

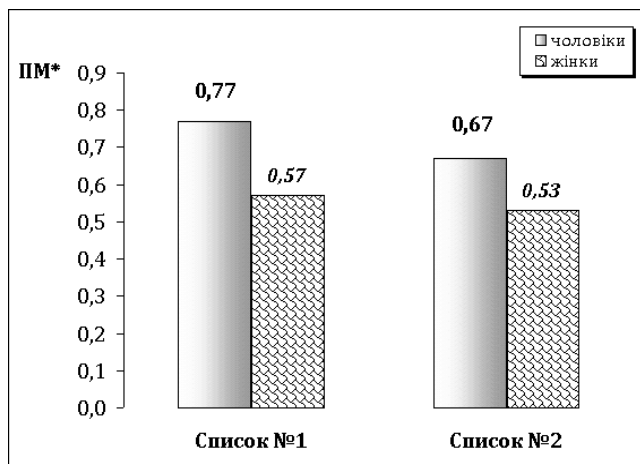
Для потенційних учасників ППС, зайнятих на роботах із особливими умовами праці за Списком №2, рівень очікуваних професійних пенсійних виплат буде зіставним до існуючого за умови наявності професійного стажу тривалістю близько 21 років (коефіцієнт заміщення – 37%; 1,12 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність, у рік призначення).

Таблиця 8.4.1

Очікувані розміри професійних пенсійних виплат потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці за Списком №1 та Списком №2, відповідно до розподілу за тривалістю професійного стажу

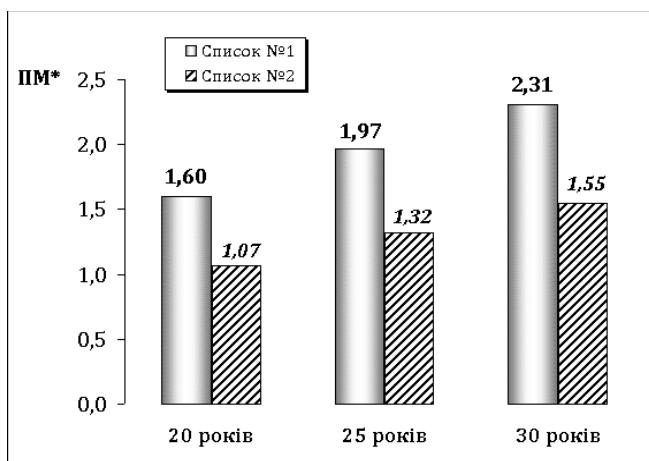
Перелік потенційних учасників ППС	Мінімальний професійний стаж, роки	Розмір професійних пенсійних внесків, %	Пільговий пенсійний період, роки	Розмір професійної пенсійної виплати (у ПМ*) за умови наявності професійного стажу:			
				мінімальної тривалості	20 років	25 років	30 років
Працівники, зайняті повний робочий день на роботах із особливими умовами праці за Списком № 1							
- чоловіки	10	15	10	0,77 ПМ (k = 18%)	1,60 ПМ (k = 39%)	1,97 ПМ (k = 48%)	2,31 ПМ (k = 57%)
- жінки	7,6			0,57 ПМ (k = 13%)			
Працівники, зайняті повний робочий день на роботах із особливими умовами праці за Списком № 2							
- чоловіки	12,6	7	5	0,67 ПМ (k = 22%)	1,07 ПМ (k = 35%)	1,32 ПМ (k = 44%)	1,55 ПМ (k = 51%)
- жінки	10			0,53 ПМ (k = 17%)			

* Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність. Відносний розмір у ПМ відповідає розміру професійної пенсійної виплати у рік призначення.



*Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність

Рис. 8.4.1. Очікувані розміри професійних пенсійних виплат потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, за ознакою статі відповідно до розподілу за професійною ознакою (мінімальна тривалість професійного стажу)



*Прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність

Рис. 8.4.2. Очікувані розміри професійних пенсійних виплат потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, за професійною ознакою відповідно до розподілу за тривалістю професійного стажу

Проаналізувавши положення перспективного законодавства щодо умов та порядку участі застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, у накопичувальних професійних пенсійних програмах, можна констатувати наступне:

- Актуальним залишається питання доцільності збереження обов'язкового характеру участі у ППС по відношенню до повної, визначеної перспективним законодавством, сукупності застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці.

Окремо відмітимо, що з 2016 року розпочато проведення заходів з оптимізації переліку застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці та є потенційними учасниками ППС згідно перспективного законодавства. Так, з метою удосконалення та оптимізації Списку № 1 і Списку № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників,

зайнятість у яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, 24 червня 2016 року було прийнято Постанову КМУ № 461 [19].

Коректне вирішення даного питання вимагає надання актуалізованого соціально-економічного обґрунтування щодо встановлення адекватної відповідності між тривалістю мінімально необхідного професійного стажу та правом на отримання дострокових професійних пенсійних виплат у зв'язку із передчасною втратою професійної працездатності.

- Результативність зміни джерел фінансування існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років шляхом запровадження ППС суттєво залежить від визначення соціально та економічно обґрунтованих параметрів останньої. У даному аспекті доцільним, зокрема, вбачається:

- застосування єдиних принципів у частині встановлення мінімально необхідного професійного стажу для потенційних учасників ППС, які згідно чинного законодавства мають право на призначення дострокових пенсійних виплат за вислугу років (подовження на 5 років, що знайшло відображення у поточній редакції Законопроекту № 4608 лише частково);

- встановлення однакової тривалості мінімально необхідного професійного стажу для потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, обох статей за професійною ознакою;

- надання актуалізованої актуарної оцінки розмірів професійних пенсійних внесків, агрегованих за категоріями НППП, із врахуванням змін у частині тривалості мінімально необхідного професійного стажу, що дозволить досягти однакового відносного рівня очікуваного соціального захисту для повної сукупності потенційних учасників ППС, які зайняті на роботах із особливими умовами праці.

Потрібно зазначити, що окрім важливої соціальної функції додаткового пенсійного забезпечення відповідних категорій застрахованих осіб за місцем роботи у зв'язку із передчасною втратою професійної працездатності, діяльність професійних та корпоративних пенсійних фондів сприятиме появі додаткового внутрішнього джерела національних інвестицій, у якості якого виступатиме інвестиційний потенціал, сформований за рахунок обов'язкових професійних внесків. **Отже**, виконані дослідження дають можливість констатувати наступне:

1. Перехід до формули обчислення пенсії із застосуванням базової пенсії, що є у естонській та литовській формулах, зменшує залежність розміру пенсії від року її призначення і не вирішує питання мізерності пенсій та не страхових виплат;

2. Зміна формули обчислення пенсії із застосуванням базової пенсії доцільна, за умови зменшення частки розчеплення єдиного соціального внеску, який спрямовується до Пенсійного фонду України. Іншими словами, при 30-50% зменшенні надходжень відповідальність за 30-50% видатків у ПФУ має бути виокремлена і делегована іншій установі, туди ж має бути підпорядковане і питання подальшого індексування цієї виплати у майбутньому. Найбільш вірогідним реципієнтом може бути Державний або місцеві бюджети, тоді виокремленій частині пенсії доцільно надати форму соціальної допомоги.

3. Перехід від солідарної системи пенсійного страхування в Україні до умовно-накопичувальної за принципами Швеції та Латвії є можливим.. Дані для переходу до умовно-накопичувальної системи є у системі персоніфікованого обліку відомостей платників внесків та пенсіонерів (СПОВ). Та запровадження умовно накопичувальної системи не призведе ні до зростання коефіцієнту заміщення середньою пенсією середньої заробітної плати, ні до появи додаткового фінансового ресурсу та не вирішує проблему виплати мінімального (гарантованого) розміру пенсії - доплат до мінімального розміру.

4. Вважаємо недоцільним в сучасних умовах запровадження в Україні формули розрахунку пенсії за віком пенсійної системи Нідерландів як такої, що може привести до нівелювання страхових принципів у пенсійному забезпеченні та до збільшення тінізації заробітної плати.

5. Проблеми наповнення Пенсійного фонду України коштами від страхових внесків знаходяться в площині загальнодержавних проблем. Приведення трудового законодавства

України відповідно до міжнародних стандартів, впровадження фінансових заходів щодо забезпечення контролю за додержанням законодавства про працю і зайнятість населення сприятиме мінімізації масштабних обсягів тіньової економіки та підвищенню надходжень до пенсійного фонду.

6. Прийняття Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” сприяє посиленню страхових принципів у пенсійному забезпеченні, послаблює залежність пенсії від року її нарахування, звільняє пенсійний фонд від невластивих йому не страхових виплат, проте не в змозі (при ЄСВ 22%) забезпечити збалансування бюджету коштів ПФУ.

Для забезпечення мінімально прийнятного рівня соціального захисту пенсіонерів (коефіцієнт заміщення 35 - 40 відсотків) та досягнення фінансової стабільності солідарної пенсійної системи необхідно:

- збільшити надходження страхових внесків до ПФУ шляхом виведення економіки з „тіні”;
- збільшити ставку ЄСВ, а значить і розмір внеску до ПФУ, або частково фінансувати видатки пенсійного фонду за рахунок зведеного державного бюджету.

7. Запровадження додаткового професійного пенсійного забезпечення за місцем роботи у зв'язку із передчасною втратою професійної працездатності є на сьогодні єдиною прийнятною альтернативою функціонуванню існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років окремим категоріям застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, за рахунок ресурсів солідарної складової системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Такий підхід цілком узгоджується із загальносвітовими історичними тенденціями розвитку та удосконалення національних систем пенсійного захисту населення.

8. За результатами актуарних розрахунків, можна стверджувати, що за умови наявності у потенційних учасників ППС, зайнятих на роботах із особливими умовами праці за Списком №1, професійного стажу трудової діяльності тривалістю близько 24 років рівень професійних пенсійних виплат протягом дострокового пенсійного періоду буде зіставним із існуючим на сьогодні з точки зору коефіцієнту заміщення заробітної плати за професійною ознакою (коефіцієнт заміщення – 45 відсотків).

Для потенційних учасників ППС, зайнятих на роботах із особливими умовами праці за Списком №2, рівень очікуваних професійних пенсійних виплат буде зіставним до існуючого за умови наявності професійного стажу тривалістю близько 21 років (коефіцієнт заміщення – 37 відсотків).

Перелік використаних джерел

1. Див. законодавство **Естонії**: А. Riikliku pensionikindlustuse seadus, 2001, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.12.2011 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT I 2001, 100, стор. 648-670 (А.1.А.); Б. Soodustingimustel vanaduspensionide seadus, 1992, Redaktsiooni jõustumise kp: 01.01.2013 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT 1992, 21, стор. 292-295 (А.1.Б.); В. Väljateenitud aastate pensionide seadus, 1992, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 15.05.2010 // Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT 1992, 21, стр. 294-299 (А.1.В.); Г. Okupatsioonirežiimide poolt represseeritud isiku seadus, 2004, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 19.05.2005 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT I 2003, 88, стор. 589-595 (А.1.Г.); Д. Kogumispensionide seadus, 2004, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.12.2006 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT I 2004, 37, 252-273 (А.1.Д.); Е. Soodustingimustel vanaduspensionile õigust andvate tootmisalade, tööde, kutsealade ja ametikohtade loetelude kinnitamise kohta, 1992, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.12.2006 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT 1992, 30, 401 (А.1.Е.).

2. Див. законодавство **Латвії**: А. Likums "Par valsts sociālo apdrošināšanu", 1.10.1997 // Оpubліковано: "Latvijas Vēstnesis" №274/276 (989/991) від 21.10.1997 та "Ziņotājs" №22 від 27.11.1997, 26 стор. (А.2.А.); Б. Likums "Par valsts pensijām", 2.11.1995. Valsts fondēto pensiju

likums, 17.02.2000 // Оpubліковано: "Latvijas Vēstnesis" № 182 (465) від 23.11.1995 та "Ziņotājs" №1 від 11.01.1996, 30 стор. (А.2.Б.); В. Likums "Par privātajiem pensiju fondiem", 5.06.1997 // Оpubліковано: "Latvijas Vēstnesis" №150/151 (865/866) від 20.06.1997 та "Ziņotājs" №14 від 07.24.1997, 30 стор. (А.2.Б.); Г. Ministru kabineta noteikumi Nr.205, 1445, 10.12.2013 // Оpubліковано: "Latvijas Vēstnesis", 250 (5056), 20.12.2013 (А.2.Г.); Д. Par to ražotņu, profesiju un amatu sarakstu, darbs kuros dod tiesības uz valsts pensiju ar atvieglotiem noteikumiem un privilēģētos apmēros, 7.10.2006 // Оpubліковано: "Latvijas Vēstnesis", 26.10.2006., 171 (3539).

3. Див. законодавство Литви: А. Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas, 18.07.1994 No. I-549 // Оpubліковано: «Žin» за 1994 рік, випуск 59-1153, ідентифікатор 0941010ISTA0001-549, 52 стор. (А.3.А.); Б. Valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas, 16.10.2003 No. IX-1828// Оpubліковано: «Žin» за 2003 рік, випуск 114-5116, ідентифікатор 1031010ISTA0IX-1828, 7 стор. (А.3.Б.); В. Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašas, 20.02.1995, №267// Оpubліковано: Žin., 1995, Nr.17-398 (остання редакція № 756 від 1.07.2005, опубліковано: Žin., 2005, Nr. 83-3068 (2005-07-07), див. Додаток А.3.В.).

4. Див. законодавство **Швеції**: Socialförsäkringsbalken, 2010, Sec. E, Ch. 55-73 // Оприлюднене: Thomson Reuters Professional AB, Edita Västra Aros, Västerås, 2010, стр. 135-198 (А.4.).

5. Див. законодавство **Нідерландів**: А. Algemene Ouderdomswet, 31 травня 1956 // Оpubліковано: Урядова газета за 1956 рік, № 281 (А.5.А); Б. Algemene Pensioenwet, 7 грудня 2006 // Оpubліковано: Урядова газета за 2006 рік, 18.12.2006, №707, (А.5.Б);

6. Pensionssystemets årsredovisning 2016 // ISSN 1654-126X , Pensionsmyndigheten, Stockholm 2017, 116 с.

7. Звіт про НДР «Розроблення можливих варіантів зміни діючої формули обчислення пенсій за віком і перспективи їх запровадження з урахуванням досвіду інших країн, зокрема Швеції, Нідерландів, Естонії, Литви та Латвії, а також проведення актуарних розрахунків законодавчих змін у межах пенсійної реформи» НДІ праці і зайнятості населення. - К.: 2015. – С 86 - 110.

8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI , за станом на 26 квітня 2017 р./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

9. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 8 липня 2011 р. № 3668-VI, за станом на 01 січня 2017 р./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 3 жовтня 2017 р. № 2148-VIII./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

11. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 15 січня 2015 р. № 5/2015/Президент України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.president.gov.ua

12. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 15 вересня 2016 р. № 5000-VIII./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

13. Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2018 - 2020 роки: Постанова від 31 травня 2017 р. № 411./Кабінет Міністрів України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.kmu.gov.ua

14. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III, за станом на 7 квітня 2012 р./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

15. Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2017 рік: Постанова від 1 липня 2016 р. № 399./Кабінет Міністрів України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.kmu.gov.ua

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій: проект Закону України від 6 травня 2016 року № 4608. /Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

17. Бауэрс Н. и др. Актуарная математика: учебн., пер. с англ. под ред. В.К. Малиновского. Москва: Янус-К, 2001. 665 с. / [Електронний ресурс] / URL: <http://nashol.com>

18. Міжнародні стандарти фінансової звітності. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам: Україна. Стандарти від 1 січня 2012 р. /Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

19. Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах: Постанова від 24 червня 2016 р. № 461./Кабінет Міністрів України. Київ: / [Електронний ресурс] / URL: www.kmu.gov.ua

Розділ 9. Стан надання та оцінка ефективності субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг та субсидій на скраплений газ, тверде та рідке пічне побутове паливо (рограми субсидій)

Зростання вартості житлово-комунальних послуг в результаті підвищення цін та тарифів на енергоносії до рівня відшкодування їх вартості супроводжується адресною соціальною підтримкою найбільш уразливих верств населення шляхом реалізації Програми житлових субсидій. Аналіз основних показників Програми, соціально-економічних характеристик одержувачів житлових субсидій, розподілу домогосподарств за рівнем доходу, джерелами його отримання, оцінка ефективності Програми на базі статистичних та альтернативних джерел інформації є необхідним для розробки заходів щодо подальшого підвищення адресності надання цієї соціальної допомоги та визначення основних параметрів її розвитку на наступний бюджетний рік.

Зростання вартості житлово-комунальних послуг в результаті підвищення цін та тарифів на енергоносії до рівня відшкодування їх вартості супроводжується адресною соціальною підтримкою найбільш уразливих верств населення шляхом реалізації Програми житлових субсидій. Аналіз основних показників Програми, соціально-економічних характеристик одержувачів житлових субсидій, розподілу домогосподарств за рівнем доходу, джерелами його отримання, оцінка ефективності Програми на базі статистичних та альтернативних джерел інформації є необхідним для розробки заходів щодо подальшого підвищення адресності надання цієї соціальної допомоги та визначення основних параметрів її розвитку на наступний бюджетний рік.

9.1. Основні показники Програми субсидій

Субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг

Розвиток програми житлових субсидій у 2016 році відбувся в умовах підтримки економічної стабільності і відновлення країни, під впливом стрімкого підвищення цін на газ до рівня покриття витрат на основі паритету імпорту та тарифів на теплову енергію до рівня, співставного з ціною на газ, а також подальшого посилення адресності надання соціальної допомоги найбільш вразливим домогосподарствам [1]. У 2014-2015 роках та у поточному році в результаті неодноразових змін та доповнень до діючого порядку надання житлових субсидій відбулося прискорене зростання обсягів житлових субсидій домогосподарствам, як за рахунок зростання кількості домогосподарств отримувачів цієї допомоги, а також розміру субсидії, у порівнянні з обсягами надання державної допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам та іншим. В Державному бюджеті України на 2016 рік у порівнянні з 2015 роком збільшено видатки на виплату житлових субсидій у понад 2 рази до 40 269 млн. грн. У 2014-2015 роках порядок надання житлових субсидій було вдосконалено в напрямку його спрощення для більш широкого кола категорій домогосподарств залежно від рівня їх доходу, з одночасним створенням умов для стимулювання ефективного використання енергоресурсів. У січні-вересні 2016 року продовжено розвиток нормативно-правової бази призначення житлових субсидій у напрямку посилення адресності при їх наданні, контролю матеріального стану отримувачів та диференціації розмірів підтримки домогосподарств залежно від доходу його членів тощо. Також, з врахуванням фактичного споживання населенням енергоресурсів та за інших підстав впорядковані норми споживання житлово-комунальних послуг.

Збільшено з 1 лютого 2016 року норми споживання газу для осіб, які не мають приладів обліку: до 4,4 м³/місяць з особи - при наявності газової плити; до 7,1 м³/місяць з особи - при наявності газової колонки; 14 м³/місяць з особи - при наявності плити газової та водонагрівача. У період відсутності централізованого гарячого водопостачання населення норма споживання природного газу на газову плиту встановлюється 7,1 м³ на особу на місяць [2]. Переглянуто норму використання природного газу для індивідуального опалення з 7 до 5,5 м³ природного

газу на 1м^2 опалюваної площі на місяць в опалювальний період. Змінено коригуючі коефіцієнти для розрахунку розміру витрат електричної енергії та природного газу на потреби опалення, а також встановлено окремі коригуючі коефіцієнти для розрахунку розміру витрат теплової енергії на опалення. Встановлено повернення до державного бюджету невикористаних сум субсидій внаслідок економного споживання енергоресурсів за підсумками опалювального сезону. При цьому передбачено в якості «преміювання» ощадних користувачів енергоресурсів, що частину невикористаної суми субсидії в еквіваленті вартості 100 м^3 природного газу або в еквіваленті 150 кВт/год. електричної енергії (у разі використання даних джерел енергії для індивідуального опалення) зараховувати як оплату послуг, у тому числі обов'язкової частки платежу домогосподарства, на наступні розрахункові періоди. З метою більш обґрунтованого визначення права окремих категорій громадян на отримання відповідного розміру житлової субсидії, упорядковано деякі норми щодо визначення їх сукупного доходу (діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування; внутрішньо переміщені особи; працездатні особи, середньомісячний дохід яких протягом періоду, за який визначається сукупний дохід, менший від прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб; фізичні особи-підприємці, які обрали спрощену систему оподаткування та є платниками єдиного податку тощо); скасовано можливість одночасного отримання громадянами відповідних пільг на оплату житлово-комунальних послуг та житлових субсидій тощо [3].

Питання розрахунку та повернення до державного бюджету виконавцями житлово-комунальних послуг невикористаних сум житлових субсидій врегульовано Урядом шляхом затвердження відповідного порядку, а також внесенням змін до Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 1995 р. №848. Згідно зі змінами, невикористані кошти субсидії можуть бути перерозподілені між споживачами послуг - отримувачами субсидії та спрямовуватися на здійснення розрахунків з відповідним надавачем житлово-комунальних послуг [4].

Постановою Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2016 р. №635 «Про внесення змін до Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» уточнені категорії осіб та розміри донарахувань до сукупного доходу домогосподарств, в разі відсутності у них доходу, або при його розмірі менше прожиткового мінімуму станом на 31 грудня року, за який враховуються доходи при призначенні субсидій; уточнені суми послуг та виплат працівникам, які виплачуються в порядку відшкодування шкоди, заподіяної працівникові за ушкодження його здоров'я, що пов'язане з виконанням ним трудових обов'язків, які не враховуються у сукупний дохід, при призначенні субсидій та інше [5].

Зростаюча тенденція основних показників Програми житлових субсидій у 2015 році та у січні-вересні 2016 року (таблиця 9.1.1, 9.1.2) склалася, як під впливом вдосконалення законодавства, а так і стану розвитку соціально-економічних процесів, в першу чергу динаміки рівня доходів громадян, цін та тарифів на житлово-комунальні послуги.

У 2015 році порівняно з попереднім роком номінальні доходи населення зросли на 15,0%; наявний дохід, який може бути використаний населенням на придбання товарів та послуг, збільшився на 15,6%, але через високий рівень інфляції реальний наявний дохід зменшився на 22,2%. Індекс реальної заробітної плати у грудні 2015 року порівняно з груднем 2014 року становив 90,1%. У поточному році ситуація у сфері оплати праці покращилася: індекс реальної заробітної плати у вересні 2016 року відносно вересня 2015 року збільшився на 15,6%. Середня номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ та організацій у цьому ж місяці становила 5358 грн., що в 3,7 раза вище рівня мінімальної заробітної плати (1450 грн.). У червні 2016 року нарахування в межах мінімальної заробітної плати мали 2,6% штатних працівників. Порівняно з червнем 2015 року кількість таких працівників скоротилася на 18,6%.

Позитивна динаміка заробітної плати, яка склалася в зазначеному періоді, позначиться на зростання доходів населення в цілому за 2016 рік, але вплине на показники щодо розмірів житлових субсидій у наступному році.

Щодо задекларованих доходів домогосподарствами отримувачами житлових субсидій, то можна зазначити наступне: у січні - вересні 2016 року середній розмір заробітної плати отримувача субсидії становив 1659,02 грн., це лише 39,5% по відношенню до середньої заробітної плати по Україні у 2015 року (4195 грн.); середній розмір пенсії – 1587,70 грн. або 93,4% до середнього розміру пенсії в країні на початок 2016 року (1699,5 грн.) (таблиця 9.1.2).

У січні-вересні 2016 р. порівняно з відповідним періодом 2015 р. середньомісячна кількість домогосподарств, які отримують субсидії на ЖКП, збільшилась на 265,9% (таблиця 9.1.3, рисунок 9.1.1), середньомісячний розмір діючих субсидій на ЖКП – на 60,2% (таблиця 9.1.3). При цьому, за даними моніторингу баз даних структурних підрозділів з питань соціального захисту населення пілотних районів, зростання розміру діючих субсидій (на 158,8 %) відбулося більш прискореними темпами, ніж зростання середньої вартості ЖКП в розрахунку на одне домогосподарство (на 119,3%) (таблиця 9.1.2). Це обумовлено, насамперед, охопленням Програмою житлових субсидій домогосподарств з більшою кількістю осіб в родині та більшою кількістю непрацюючих серед них, а також через порівняно стримане зростання доходів громадян по відношенню до значного зростання цін і тарифів на ЖКП. За період, що аналізується, середньомісячні сукупні доходи домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП зросли на 38,61%, насамперед, за рахунок зростання середніх розмірів пенсій та заробітної плати на 13,91% та 18,57% відповідно (таблиця 9.1.2).

У січні-вересні 2016 р. порівняно з січнем-вереснем 2015 р. дещо змінився розподіл домогосподарств отримувачів субсидій за відсотком обов'язкового платежу. В цілому зросла питома вага домогосподарств з найменшим розміром обов'язкового платежу (до 6%) та найвищим (від 10%), з одночасним вирівнюванням кількості домогосподарств у діапазоні відсотка обов'язкового платежу від 7% до 9%. Більша частина домогосподарств (59,2%) сплачувала обов'язковий платіж у розмірі від 6% до 9% середньомісячного сукупного доходу, чверть відповідно 6% та кожне десяте домогосподарство – 8% середньомісячного сукупного доходу. Збільшення питомої ваги домогосподарств-одержувачів субсидій з відсотком обов'язкового платежу від 10% до 20% свідчить про продовження тенденції, яка склалася у 2015 році, щодо охоплення Програмою більш заможних домогосподарств та з більш високим рівнем споживання ЖКП.

У січні-вересні 2016 р. посилились зміни у розподілі домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП за кількістю осіб у домогосподарстві, які відбулися у січні-вересні 2015 року: збільшилася питома вага домогосподарств, які складаються з двох та трьох осіб (з 38,31% у січні-вересні 2015 р. до 44,77% у січні-вересні 2016 р.), з 4 та більше (з 10,15% у січні-вересні 2015 р. до 18,04% у січні-вересні 2016 р.), при одночасному зменшенні питомої ваги домогосподарств з однієї особи (з 51,54% у січні-вересні 2015 р. до 37,19% у січні-вересні 2016 р.). В результаті середній розмір домогосподарств за період, що аналізується, збільшився на 0,40 відсоткових пункти та становив 2,25 особи.

Серед домогосподарств-одержувачів субсидій на ЖКП зменшилася питома вага домогосподарств, де немає працюючих: з 72,63% у січні-вересні 2015 р. до 59,18% у січні-вересні 2016 р., як за рахунок стабілізації економічної ситуації у країні, а також, на наш погляд, за рахунок посилення контролю за наданням субсидій. Це вплинуло на розмір коефіцієнта утримання (відношення кількості усіх непрацюючих членів домогосподарства до кількості членів домогосподарства, що отримують заробітну плату), який за період, що аналізується, майже не змінився: збільшення становило лише 0,02 в. п. - з 1,39 особи у січні-вересні 2015 р. до 1,41 особи у січні-вересні 2016 р. Домогосподарства з найбільшим коефіцієнтом утримання – від 2,13 до 2 – мають найнижчий середньомісячний дохід на одного члена домогосподарства – від 0 до 1181,82 грн., що відповідає першому – третьому децилям по доходу (таблиця 9.1.4).

Таблиця 9. 1.1
Кількість домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП та їх питома вага у загальній кількості домогосподарств України (за даними Державної служби статистики України)*

Період, рік	Середньомісячна кількість домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП, тис. домогосподарств	Приріст відносно відповідного періоду попереднього року, %	Загальна кількість домогосподарств України, тис. **	Питома вага домогосподарств - отримувачів субсидій, %
2014 рік***				
Січень-вересень	716,52	-9,95	16945,4	4,23
Січень-грудень	723,6	-15,51	16945,4	4,27
2015 рік****				
Січень-вересень	1332,71	85,99	15073,7	8,84
Січень-грудень	1988	174,74	15073,7	13,19
2016 рік****				
Січень-вересень	4 876,98	265,94	15033,4	32,44

* Розраховано на підставі даних Держкомстату: експрес-випусків «Про надання населенню субсидій у 2014-2016 рр.»

** За даними Державної служби статистики України: статистичних збірників «Витрати і ресурси домогосподарств України у 2011-2015 рр.» (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України)

***Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя

**** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції

Таблиця 9.1.2
Основні показники Програми (за даними моніторингу баз даних структурних підрозділів з питань соціального захисту населення пілотних районів)
субсидій на житлово-комунальні послуги

Період, рік	Середня вартість ЖКП на домогосподарство, в межах норм, грн. на місяць	Середній розмір субсидії на домогосподарство, грн. на міс.	Середньо-місячний сукупний дохід домогосподарства, грн.	Середньо-місячний дохід на одного члена домогосподарства, грн.	Середня заробітна плата отримувача субсидій, грн.	Середня пенсія отримувача субсидій, грн.	Середній розмір допомоги, грн.	Середній розмір домогосподарства, осіб	Середній відсоток обов'язкового платежу
2014 рік									
січень-вересень	301,37	165,25	1630,96	1128,24	1297,02	1312,77	917,63	1,45	8,51
<i>Зміни у % до відповідного періоду попереднього року</i>	0,63	-1,64	4,84	5,55	4,04	3,96	15,68	-0,67	-1,02
січень-грудень	381,77	237,36	1718,61	1159,82	1385,75	1336,56	933,13	1,48	8,17
<i>Зміни у % до відповідного періоду попереднього року</i>	21,23	31,29	7,16	5,56	8,61	4,39	12,98	1,51	-3,94
2015 рік									
січень-вересень	466,97	299,27	2114,61	1137,18	1399,17	1393,85	895,76	1,86	7,14
<i>Зміни у % до відповідного періоду попереднього року</i>	54,95	81,10	29,65	0,79	7,88	6,18	-2,38	28,64	-16,09
січень-грудень	830,05	620,83	2440,75	1226,22	1571,12	1467,37	920,26	1,99	7,40
<i>Зміни у % до відповідного періоду попереднього року</i>	117,42	161,55	42,02	5,72	13,38	9,79	-1,38	34,33	-9,39
2016 рік									
січень-вересень	1023,95	774,54	2931,03	1293,47	1659,02	1587,70	991,83	2,27	7,13
<i>Зміни у % до відповідного періоду попереднього року</i>	119,28	158,81	38,61	13,74	18,57	13,91	10,72	21,86	-0,16

Таблиця 9.1.3
Динаміка середньомісячних показників щодо діючих субсидій на ЖКП за 2014-2016 рр. (за даними Державної служби статистики України)*

Показники	2014**		2015***		2016***	
	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень	січень-грудень
Середньомісячні нарахування коштів організаціям, що надають домогосподарствам ЖКП, тис. грн.	109 077,20	140 541,10	463 208,10	1 656 583,55	2 715 682,46	
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-13,37	-2,51	324,66	1078,72	486,28	
Середньомісячна кількість домогосподарств, які отримують субсидії на ЖКП, одиниць	716 519	723 606	1 332 708	1 988 001	4 876 983	
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-9,95	-15,51	86	174,74	265,95	
Середній розмір діючих субсидій на ЖКП, грн.	152,23	194,22	347,57	833,29	556,84	
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-3,8	15,39	128,32	329,05	60,21	
Середній розмір домогосподарств, осіб	1,44	1,44	1,76	1,92	2,28	
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-0,69	0,46	22,22	33,33	29,32	

*Розраховано на підставі даних Держкомстату: експрес-випусків «Про надання населенню субсидій у 2014-2016 рр.»

**Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя

*** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції

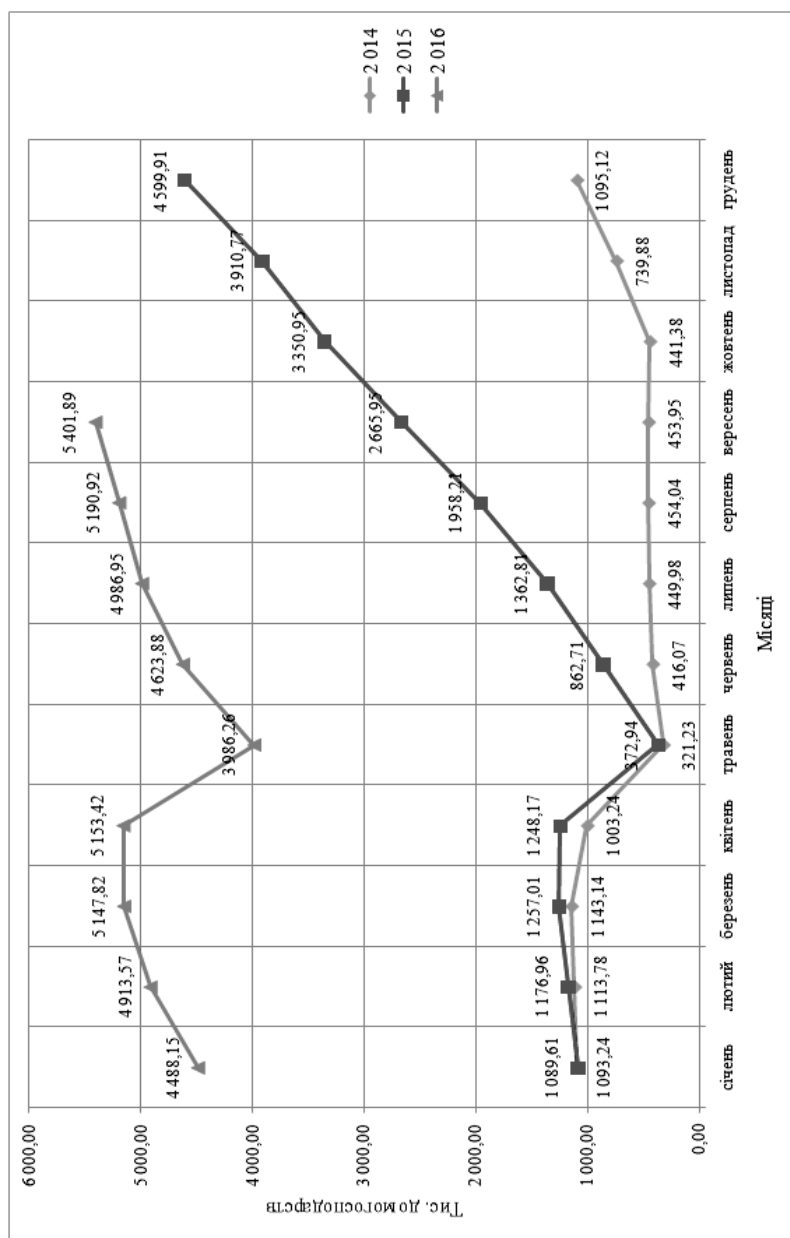


Рис. 9.1.1.1. - Кількість домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП

Таблиця 9.1.4

Розподіл домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП залежно від «коефіцієнту утриманства»
січень-вересень 2016 р.

Децилі по доходу на члена домогосподарства, грн.	Частка домогосподарств з різним «коефіцієнтом утриманства», %					Працюючих немає	Всього	Середній «коефіцієнт утриманства»
	0	0,1-1	1,1-2	2,1-3	більше 3			
від 0.00 до 786,74грн.	0,38	12,60	10,52	8,16	4,12	64,22	100,00	2,13
від 786,74 до 1035,99грн.	0,80	15,87	18,90	11,33	7,97	45,14	100,00	2,18
від 1035,99 до 1181,82грн.	0,82	13,18	10,11	6,93	4,46	64,50	100,00	2,00
від 1181,82 до 1233,6075грн.	10,65	10,23	5,39	2,87	1,20	69,66	100,00	1,10
від 1233,6075 до 1308,42грн.	6,07	13,30	6,96	3,73	1,71	68,23	100,00	1,39
від 1308,42 до 1430,27грн.	7,41	17,29	9,13	4,29	2,07	59,81	100,00	1,34
від 1430,27 до 1603,695грн.	8,73	21,10	10,43	4,82	1,81	53,12	100,00	1,28
від 1603,695 до 1832,54грн.	10,19	24,91	11,87	3,89	1,04	48,10	100,00	1,15
від 1832,54 до 2216,0666грн.	15,05	29,74	8,58	2,38	0,53	43,72	100,00	0,91
від 2216,0666 до 6739,6грн.	36,86	26,72	4,53	0,90	0,16	30,83	100,00	0,51

Субсидій на скраплений газ, тверде та рідке пічне побутове паливо

Субсидія на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива (далі СГПТ) призначається у випадку, коли житло не забезпечене електро -, тепло -, або газопостачанням для опалення [6]. У разі, якщо для опалення житла використовуються всі три види палива, то СГПТ призначається лише на один вид палива. Призначення субсидій особам, які мають право на пільги на придбання СГПТ, при призначенні субсидій враховується вартість плати за послуги без урахування пільг. У разі призначення таким особам житлової субсидії їм не нараховуються відповідні пільги [7].

Зазначені соціальні гарантії на відміну від інших, надаються один раз на календарний рік готівкою. При призначенні субсидій на СГПТ враховуються доходи отримувачів за минулий рік, при цьому не передбачено проведення перерахунку такої субсидії за зверненням громадянина. Постановою КМУ від 08 серпня 2016 р. № 540 уряд встановив граничні показники вартості твердого палива та скрапленого газу для надання пільг і житлових субсидій населенню у 2016 році за рахунок субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам: тверде паливо – 2000 грн. за 1 тону; скраплений газ – 200 грн. за 1 балон. У наступних роках граничні показники вартості твердого палива і скрапленого газу будуть індексуватися на коефіцієнт Кі, який враховує прогнозовані індекси споживчих цін відповідного року [8].

У січні-вересні 2016 р. порівняно з відповідним періодом 2015 р. на 67,8% збільшилась кількість домогосподарств, яким було призначено субсидії готівкою на відшкодування витрат для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива і склала 589,6 тис., з яких 79% мешкають у сільській місцевості. Середній розмір призначеної субсидії на одне домогосподарство збільшився порівняно з відповідним періодом минулого року на 40,1% і становив 1914,2 грн. – і, як наслідок, загальна сума призначених субсидій зросла в 2,2 рази (таблиця 9.1.5, рисунок 9.1.2, 9.1.3). За період, що аналізується, змінився розподіл домогосподарств -отримувачів субсидій за відсотком обов'язкового платежу. Цей показник варіюється в діапазоні від 4% до 14% від сукупного доходу, при цьому збільшилася питома вага кількості домогосподарств отримувачів субсидій по всім групам з діапазоном відсотку обов'язкового платежу від 4% до 6%. Як і в минулому періоді найбільша питома вага домогосподарств -отримувачів субсидій (70,45%) належить родинам з відсотком обов'язкового платежу у розмірі 6%, 7% та 8% (майже кожне четверте – 23,05%, третє – 33,97% та сьоме – 13,43% відповідно).

Аналіз даних розподілу домогосподарств-отримувачів субсидій на СГТП за кількістю осіб у родині свідчить про зменшення питомої ваги однаків серед отримувачів субсидій на СГТП з 75,16% у січні-вересні 2015 р. до 56,37% у січні-вересні 2016 р. при одночасному збільшенні питомої ваги сімей, які складаються з двох та більше осіб. Вибірка домогосподарств-отримувачів субсидій на СГТП показує, що середній розмір родин збільшився в 1,3 рази і у січні-вересні 2016 року становив 1,81 особи.

Наразі родини, які отримують субсидії на паливо, одночасно отримують і щомісячну субсидію з оплати житлово-комунальних послуг. Розмір такої субсидії збільшився на 77,19%, як наслідок (результат) підняття середньої вартості житлово-комунальних послуг (в межах якої надається субсидія) в розрахунку на домогосподарство-отримувач субсидії на СГТП на 60,44% (таблиця 9.1.6). Середньомісячні сукупні доходи домогосподарств-отримувачів субсидій на СГТП за період, що аналізується, збільшилися на 24,25%, за рахунок незначного зростання пенсій та заробітної плати на 11,63% та 8,23% відповідно, але досить вагомого росту розміру допомог на 117,81% (таблиця 9.1.6).

У складі домогосподарств-отримувачів субсидій на СГТП зменшилась частка сімей де немає працюючих (з 90,72% у січні-вересні 2015 р. до 83,14% у січні-вересні 2016 р.). Найбільше значення (2,24 особи у січні-вересні 2016 р.) характерно для 10% найбідніших сімей для першого дециля за доходом (від 00,00 до 503,14 грн. доходу на одного члена родини), а найменше (0,37 особи) – для сімей віднесених до десятого дециля за доходом. Слід зазначити, що найбільше значення коефіцієнту утриманства в родинях віднесених до першого дециля за доходом обумовлено тим, що саме в цих сім'ях знаходиться найбільша частка дітей (41,06% від їх загальної кількості) та осіб без доходу (58,93% від їх загальної кількості). Як підсумок, до програми отримувачів субсидій на СГТП ввійшла найбідніша частина домогосподарств (перший дециль за доходом до 503,14 грн., останній – десятий – до 2543,47 грн.).

Динаміка основних показників щодо призначених субсидій на СГТП (за даними Державної служби статистики України)*

Показники	2014**		2015***		2016***
	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень
Кількість домогосподарств, яким призначено субсидії на СГТП, одиниць	219 864	242 346	351 312	617 442	589 637
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-15,43	-13,95	59,79	154,78	67,84
Загальна сума призначених субсидій, тис. грн.	180 828,40	203 698,18	482 805,45	862 192,74	1 062 786,37
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-8,74	-5,10	167,00	323,27	120,13
Середній розмір субсидій на СГТП, грн. на рік	822,46	1015,27	1366,10	1447,7	1914,2
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	7,90	33,22	71,88	42,59	40,12
Середній розмір домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП	1,08	1,09	1,40	1,68	1,81
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	-0,92	-0,91	29,63	54,13	29,29

* Розраховано на підставі даних Державної служби статистики України: експрес-бюлетенів «Про надання населенню субсидій у 2014-2016 рр.»

**Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя

*** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції

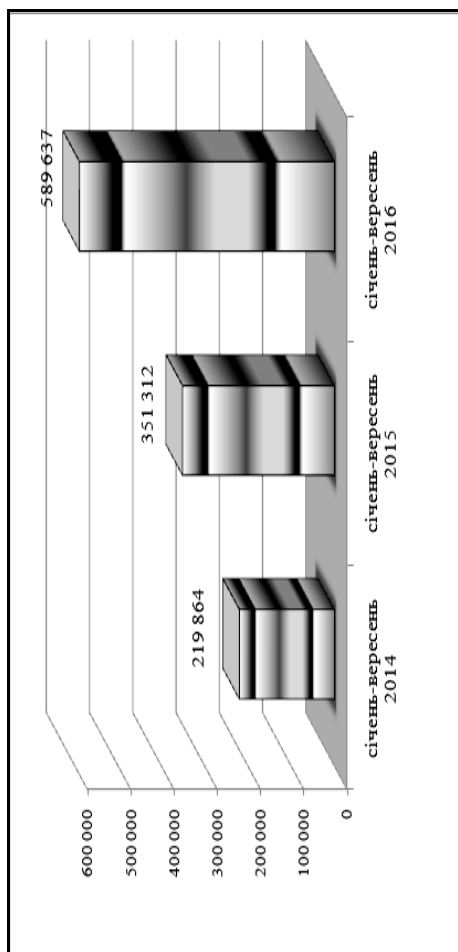


Рис. 9.1.2. - Кількість домогосподарств, яким призначено субсидії на СГП, одиниць

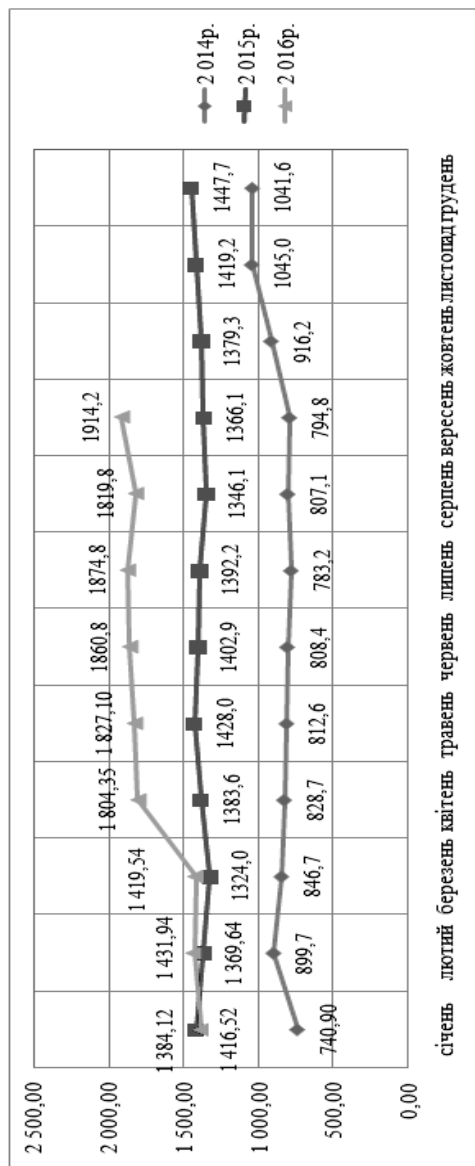


Рис. 9.1.3. - Середній розмір призначених субсидій на СГП

Таблиця 9.1.6
Основні показники Програми субсидій на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого побутового палива (за даними моніторингу баз даних відділів житлових субсидій пільотних районів)

Період, рік	Середня вартість послуг на домогосподарство, в межах норм, грн.		Середній розмір субсидії на домогосподарство, грн.		Середньо-місячний сукупний дохід домогосподарства, грн.	Середньо-місячний дохід на одного члена домогосподарства, грн.	Середня заробітна плата отримувача субсидій, грн.	Середня пенсія отримувача субсидій, грн.	Середній розмір допомоги, грн.	Середній розмір домогосподарства, осіб	Середній відсоток обов'язкового платежу
	СГТП грн.на рік	ЖКП грн.на міс.	СГТП грн.на рік	ЖКП грн.на міс.							
2014 рік											
січень-вересень	2 211,86	18,15	890,96	8,29	897,26	851,05	451,33	875,64	110,77	1,05	10,05
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	6,10	-5,57	3,63	-3,11	16,31	19,45	-0,77	18,37	-12,33	-2,63	-0,94
січень-грудень	2 223,63	19,14	914,69	9,07	929,53	876,84	473,48	899,61	117,42	1,06	9,87
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	6,52	0,07	6,09	6,12	18,38	20,80	7,11	19,47	-7,36	-2,00	-2,66
2015 рік											
січень-вересень	2 679,10	53,25	1 481,96	31,36	1 322,80	934,43	825,23	1 020,49	131,57	1,42	7,16
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	21,12	193,34	66,33	278,52	47,43	9,80	82,84	16,54	18,78	34,27	-28,73
січень-грудень	2 768,30	63,15	1 529,22	37,99	1 461,14	946,46	859,76	1 058,06	142,81	1,54	7,00
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	24,49	229,96	67,18	318,82	57,19	7,94	81,58	17,61	21,62	45,63	-29,06
2016 рік											
січень-вересень	3 304,76	85,43	1 948,99	55,57	1 643,60	992,51	893,11	1 139,15	286,57	1,66	6,82
Зміни у % до відповідного періоду попереднього року	23,35	60,44	31,51	77,19	24,25	6,22	8,23	11,63	117,81	16,98	-4,77

9.2. Соціально-демографічні характеристики учасників Програми субсидій

Субсидії для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг.

У січні – вересні 2016 року посилились структурні зрушення у соціальному складі домогосподарств-одержувачів субсидій на ЖКП, які розпочалися у 2015 році, а саме, питома вага кількості домогосподарств, які складалися з непрацездатних осіб, продовжувала зменшуватися (січень-вересень 2014 р. – 79,99%, таблиця 9.2.1) Одночасно зросла питома вага кількості домогосподарств з працездатними особами (січень-вересень – 2014 – 20,01%, січень-вересень 2015 р. – 41,95%, січень-вересень 2016 р. – 63,34%). Питома вага домогосподарств в яких усі працездатні особи працюють, зростала більш повільно (з 20,37% у січні-вересні 2015 р., до 26,84% у січні-вересні 2016 р.), у порівнянні з питомою вагою, в яких є непрацюючі працездатні (з 21,58% у січні-вересні 2015 р., до 36,50% у січні – вересні 2016 р.)

У складі домогосподарств-одержувачів субсидій на ЖКП у січні-вересні 2016 р. найбільшу питому вагу займає кількість пенсіонерів – 33,18 % (таблиця 9.2.2). Питома вага кількості працюючих осіб становить 23,58%, дітей до 18 років – 20,76%, отримувачів соціальних допомоги – 4,58 відсотка; 15,69% осіб у складі домогосподарств отримувачів субсидій декларують «інші види доходів» або взагалі їх не мають. Починаючи з 2014 року частка цієї категорії отримувачів субсидій у загальній їх кількості зростає: січень-вересень 2014 р. – 2,23%, січень-вересень 2015 р. – 8,34%, січень-вересень 2016 р. – 15,69%. Припускаємо, що, саме, до цієї категорії відносяться працездатні непрацюючі особи, які отримали право на отримання субсидій на певних умовах. Серед домогосподарств-одержувачів субсидій на ЖКП, які складаються тільки з непрацездатних осіб (36,66% до загальної кількості домогосподарств отримувачів субсидій у січні-вересні 2016 р.), більшу частину становлять домогосподарства тільки з непрацездатних осіб пенсійного віку, які проживають самотньо.

У січні-вересні 2016 р. продовжувала зменшуватися частка домогосподарств з дітьми серед домогосподарств, де всі особи працездатного віку працюють або вчаться (січень-вересень 2014 р. – 50,24%, січень-вересень 2015 р. – 48,49%, січень-вересень 2016 р. – 43,75%). Частка домогосподарств з дітьми серед домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних, залишилися незначною та зменшилася (січень-вересень 2014 р. – 1,04% до загальної кількості домогосподарств отримувачів субсидій, січень-вересень 2015 р. – 1,14%, січень-вересень 2016 р. – 1,10%). Кількість домогосподарств з непрацюючими працездатними особами у відсотках до загальної кількості домогосподарств-одержувачів субсидій на ЖКП, зросла з 8,12% у січні-вересні 2014 р. до 36,50% у січні-вересні 2016 р.

У складі домогосподарств з непрацюючими працездатними зросла кількість дітей до 18 років з 7,07% у січні-вересні 2014 р. до 18,99% у січні-вересні 2016 року. Крім того, у складі домогосподарств, де є непрацюючі працездатні особи, була значною частка кількості пенсіонерів (83,96% у січні-вересні 2014 р., 61,10% у січні-вересні 2015 р., 39,70% у січні-вересні 2016 р.), також є особи з іншими видами доходу (0,39%, 10,01%, 19,83% відповідно), працюючі (1,6%, 6,54%, 11,15%), студенти (0,2%, 0,58%, 1,03%). При цьому питома вага кількості отримувачів соціальної допомоги та безробітних майже не змінилася.

Основним видом доходів домогосподарств з непрацюючими працездатними залишається, як у попередньому періоді, пенсія (січень-вересень 2014 р. – 92,92%, січень-вересень 2015 р. – 76,46% р., січень-вересень 2015 р. – 59,55% від сукупного доходу домогосподарства). Проте збільшилася частка заробітної плати та доходу від підприємницької діяльності у сукупному доході домогосподарств з непрацюючими працездатними: у січні-вересні 2015 р. ці показники становили – 4,27% та 0,24% відповідно, а у січні-вересні 2016 р. – 9,00% та 2,99%. Також збільшилася частка соціальної допомоги, стипендій, доходів від землі та доходів, які віднесені у первинних даних до «інших видів доходу».

Більшість домогосподарств, які мають у своєму складі непрацюючих працездатних, це домогосподарства з одним непрацюючим (74,08% у січні-вересні 2016 р.). Проте частка таких домогосподарств у загальній їх кількості зменшилася (у січні-вересні 2014 р. – 88,10%, у січні-вересні 2015 р. – 78,93%, у січні – вересні 2016 р. – 74,08%), за рахунок збільшення частки

домогосподарств з двома та більшою кількістю непрацюючих працездатних осіб (у січні-вересні 2014 р. – 11,9%, у січні-вересні 2015 р. – 21,07%, у січні – вересні 2016 р. – 25,92%). На наш погляд, ця зростаюча негативна тенденція у розвитку Програми житлових субсидій уповільниться за рахунок внесених змін до порядку надання субсидій щодо врахування до сукупного доходу непрацюючих працездатних умовного доходу у розмірі двох прожиткових мінімумів для працездатної особи.

Аналіз розподілу домогосподарств-одержувачів субсидій на ЖКП, залежно від наявності у їх складі дітей, свідчить про посилення тенденції зростання частки домогосподарств з дітьми серед одержувачів субсидій (січень-вересень 2014 р. – 12,12%, січень-вересень 2015 р. – 22,66%, січень-вересень 2016 р. – 32,22), насамперед, за рахунок прискореного зростання частки багатодітних домогосподарств, у т. ч. з дітьми до 3 років. При цьому із загальної кількості домогосподарств з дітьми найбільшим залишився відсоток домогосподарств з однією дитиною (січень-вересень 2014 р. – 66,36%, січень-вересень 2014 р. – 63,73%, січень-вересень 2016 р. – 61,90%) та двома дітьми (січень-вересень 2014 р. – 31,62%, січень-вересень 2015 р. – 32,67%, січень-вересень 2016 р. – 32,14%). Частка багатодітних у складі домогосподарств з дітьми, які отримують субсидії на ЖКП становила 0,85% у січні-вересні 2014 р., 1,36% - у січні-вересні 2015 р., 2,06% - у січні-вересні 2016 р.

Аналізуючи розподіл соціального складу отримувачів субсидій за децилями доходу, слід відмітити, що десять відсотків найбідніших (перший дециль за доходом – до 786,74 грн. в розрахунку на одного члена домогосподарства на місяць) серед отримувачів субсидій – залишаються домогосподарства, до складу яких входять діти до 18 років (січень-вересень 2016 р. – 46,61%), працюючі (січень-вересень 2016 р. – 13,18%), пенсіонери (січень-вересень 2016 р. – 8,14%), отримувачі соціальної допомоги (січень-вересень 2016 р. – 12,57%) (таблиця 9.2.3). Зважаючи на достатньо високу частку дітей, одержувачів соціальних допомог, віднесених до першого – третього дециля за доходом, саме ці домогосподарства відрізняються найвищим значенням коефіцієнту утримання (2,00 - 2,18 особи, 9.1.4). Десять відсотків домогосподарств з найбільшим серед отримувачів субсидій рівнем доходу (понад 2216,07 грн.) - це домогосподарства, у складі яких переважають працюючі (січень-вересень 2016 р. – 53,09%) та пенсіонери (січень-вересень 2016 р. – 31,87%).

Спостереження за складом отримувачів субсидій показало, що зміни за демографічними ознаками, які розпочалися у 2014-2015 роках, отримують ознаки стабільної тенденції щодо збільшення питомої ваги чоловіків серед отримувачів субсидій, а також дорослих працездатного віку та дітей до 18 років.

Таблиця 9.2.1
Соціальний склад домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП залежно від наявності у їх складі працездатних та непрацездатних осіб

Період, рік	Всього домогосподарств-отримувачів субсидій на ЖКП	В тому числі (%):				Відсоток домогосподарств з працездатними із загальної кількості домогосподарств	
		Домогосподарства, які складаються тільки з непрацездатних	Домогосподарства з працездатними			де всі працездатні працюють або вчаться	де є непрацюючі працездатні
			Всього	Всі працездатні працюють	Є непрацюючі працездатні		
2014 рік							
січень - вересень	100,00	79,99	20,01	11,89	8,12	59,42	40,58
січень - грудень	100,00	77,87	22,13	13,28	8,85	60,02	39,98
2015 рік							
січень - вересень	100,00	58,05	41,95	20,37	21,58	48,57	51,43
січень - грудень	100,00	50,24	49,76	23,81	25,95	47,85	52,15
2016 рік							
січень - вересень	100,00	36,66	63,34	26,84	36,50	42,37	57,63

Таблиця 9.2.2

Соціальний склад отримувачів субсидій на ЖКП

всі категорії домогосподарств

Період, рік	Кількість домогосподарств-отримувачів субсидій	В тому числі:										
		Діти до 18 років	Працюючі			Пенсіонери		Отримувачі соціальних допомог	Безробітні	Студенти	Мають лише	
			Всього	З них отримують допомоги:		Всього	З них працюють				інші види доходів	без доходу
				соціальні	з безробіття							
2014 рік												
січень - вересень	100,00	11,40	10,15	0,23	1,88	71,41	1,27	3,59	0,27	0,94	0,32	1,91
січень - грудень	100,00	12,15	11,49	0,26	2,04	68,88	1,27	3,90	0,34	1,02	0,85	1,37
2015 рік												
січень - вересень	100,00	17,16	18,02	0,49	2,49	49,53	1,57	4,74	0,80	1,42	7,24	1,10
січень - грудень	100,00	17,56	21,38	0,45	2,26	43,50	2,42	4,45	0,73	1,47	9,66	1,25
2016 рік												
січень - вересень	100,00	20,76	23,58	0,39	2,07	33,18	2,70	4,58	0,54	1,68	13,90	1,79

Таблиця 9.2.3

Розподіл соціального складу отримувачів субсидій за децилями доходу, %

січень-вересень 2016 р.

В тому числі:													
Децилі по доходу на члена домогосподарства, грн.	Всі отримувачі субсидій	Діти до 18 років	Працюючі			Пенсіонери		Отримувачі соціальних допомог	Безробітні	Студенти	Мають лише		
			Всього	З них отримують допомоги:		Всього	З них працюючі				інші види доходів	без доходу	
				соціальні	з безробіття								
від 0,00 до 786,74 грн.	100,00	46,61	13,18	0,16	0,35	8,14	0,16	12,57	0,87	2,40	11,86	4,36	
від 786,74 до 1035,99 грн.	100,00	32,99	20,77	0,65	0,47	16,91	0,65	7,24	0,66	2,82	15,91	2,70	
від 1035,99 до 1181,82 грн.	100,00	21,33	20,19	1,33	0,46	39,18	1,33	4,52	0,59	2,22	10,24	1,74	
від 1181,82 до 1233,6075 грн.	100,00	10,19	21,27	0,86	0,45	35,19	0,86	1,91	0,30	1,04	29,15	0,95	
від 1233,6075 до 1308,42 грн.	100,00	14,04	20,87	1,29	0,31	41,38	1,29	2,34	0,35	1,13	18,66	1,24	
від 1308,42 до 1430,27 грн.	100,00	13,08	25,85	2,40	0,33	43,24	2,40	2,48	0,39	1,39	12,26	1,30	
від 1430,27 до 1603,695 грн.	100,00	13,00	29,32	3,23	0,42	41,43	3,23	2,48	0,53	1,72	10,30	1,21	
від 1603,695 до 1832,54 грн.	100,00	11,13	32,80	4,54	0,47	39,93	4,54	2,04	0,47	1,53	10,86	1,24	
від 1832,54 до 2216,07 грн.	100,00	8,15	38,19	7,28	0,42	39,30	7,28	1,25	0,41	1,47	10,44	0,79	
від 2216,07 до 6739,6 грн.	100,00	5,04	53,09	16,73	0,38	31,87	16,73	0,78	0,42	0,72	7,37	0,70	

Субсидії на скраплений газ, тверде та рідке пічне побутове паливо

Домогосподарства, які отримують субсидії для придбання СГТП в минулих періодах складалися переважно з непрацездатних. У 2016 році частка таких родин серед отримувачів субсидій на СГТП зменшилася і склала 66,83% у січні – вересні в порівнянні з січнем-вереснем 2015 р. – 80,26% (таблиця 9.2.4). В основному це родини з самотніх пенсіонерів (січень-вересень 2016 р. – 33,11%, січень-вересень 2015 р. – 71,10%).

Відповідно до змін, які відбулися у структурі домогосподарств - отримувачів субсидій на паливо, змінювався і соціальний контингент учасників Програми (таблиця 9.2.6). У складі отримувачів субсидій на СГТП зменшилась кількість пенсіонерів (з 69,64% у січні-вересні 2015 р. до 54,91% у січні-вересні 2016 р.). Одночасно збільшилась питома вага дітей (з 9,97% у січні-вересні 2015 р. до 14,93% у січні-вересні 2016 р.), працюючих (з 7,73% у січні-вересні 2015 р. до 12,3% у січні-вересні 2016 р.). Зростання отримувачів соціальних допомог, осіб без доходу та родин з іншими видами доходів відбулося на 30%, 28% та 45% відповідно.

Частка осіб, які отримують допомогу по безробіттю, студентів серед загальної кількості отримувачів субсидій на СГТП є незначною і не досягає одного відсотку. Серед родин, які складаються з працездатних, 2/3 домогосподарств мають у своєму складі непрацюючих працездатних (таблиця 9.2.5, рисунок 9.2.1). Відчутно зросла питома вага домогосподарств з працездатними (січень-вересень 2016 р. – 33,17%, січень-вересень 2015 р. – 19,74%). Незважаючи на збільшення середнього розміру заробітної плати по країні, в отримувачів субсидій на СГТП цей показник залишається на низькому рівні (тільки 62,98% по відношенню до мінімальної заробітної плати за січень-вересень 2016 р., таблиця 9.1.6).

В основному це домогосподарства з дітьми (січень-вересень 2015 р. – 35,39%, січень-вересень 2016 р. – 37,17% від загальної кількості сімей, де всі працездатні працюють). Питома вага родин з дітьми серед категорії домогосподарств, де є непрацюючі працездатні, у січні-вересні 2016 р. збільшилась порівняно з аналогічним періодом попереднього року і становила 45,69%. Загалом, питома вага родин з дітьми серед отримувачів субсидій на паливо є незначною, але за останні три роки вона має тенденцію до збільшення (січень-вересень 2014 р. – 1,75%, січень-вересень 2015 р. – 8,24%, січень-вересень 2016 р. – 14,18%).

Аналізуючи соціальний склад учасників Програми з надання субсидій на СГТП за 2016 рік необхідно відмітити збільшення частки отримувачів за всіма категоріями, окрім пенсіонерів. Варто зазначити, що десять відсотків найбідніших (перший дециль за доходом – до 503,14 грн. в розрахунку на одного члена домогосподарства на місяць) серед отримувачів даного виду субсидії у січні-вересні 2016 року залишаються домогосподарства, до складу яких входять працюючі (19,69%), діти до 18 років (41,06%), отримувачі соціальних допомог (50,16%), безробітні (58,93%), студенти (44,5%) тощо.

Найбільша частка працюючих (64,66% від їх загальної кількості), дітей (88,94% від їх загальної кількості), осіб без доходу (93,21% від їх загальної кількості), отримувачів соціальних допомог (89,67% від їх загальної кількості), студентів (89,01% від їх загальної кількості), безробітних (78,5% від їх загальної кількості), припадає на 50% найбідніших (перші п'ять децилів за доходом – до 1178,82 грн. в розрахунку на одного члена домогосподарства на місяць). Десятий, найбільший, дециль за рівнем доходу серед отримувачів субсидій (до 2543,47 грн.) – це домогосподарства з працюючих (9,74%) та пенсіонерів (9,78%).

Цілком очевидно, що найбільша частка працюючих (56,49% від загальної кількості отримувачів – у січні-вересні 2015 р., 57,11% – у січні-вересні 2016 р.) припадає на категорію родин, де всі працездатні працюють або вчаться, а найбільша частка пенсіонерів (99,28% від загальної кількості отримувачів – у січні-вересні 2015 р., 98,76% – у січні-вересні 2016 р.) – на категорію домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних осіб.

Розглядаючи розподіл отримувачів субсидій на СГТП протягом останніх трьох років за демографічними ознаками, слід відмітити, що частка чоловіків збільшується (січень-вересень 2014 р. – 18,69%, січень-вересень 2015 р. – 32,29%, січень-вересень 2016 р. – 37,8%), тоді як жінок – відповідно зменшується (81,31%, 67,71%, 62,2%). У 2016 р. у складі отримувачів

субсидій на СГТП збільшилась частка дорослих працездатного віку (35,99%, 2015 р. – 27,29%), дітей до 16 років (14,94%, 2015 р. – 9,98%) та зменшення питомої ваги літніх громадян (49,07%, 2015 р. - 62,73%) – це обумовлено входженням до Програми родин з працюючими працездатними та дітьми.

Таблиця 9.2.4
Соціальний склад домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП залежно від наявності у їх складі працездатних та непрацездатних осіб, %

Період, рік	Всього домогосподарств - отримувачі субсидій на СГТП	В тому числі (%):										З загальної кількості домогосподарств з працездатними відсоток домогосподарств де:				
		Домогосподарства з працездатними						з них домогосподарства з дітьми								
		Домогосподарства, які складаються тільки з непрацездатних			з них домогосподарства з дітьми		всі працездатні працюють	з них домогосподарства з дітьми		€ непрацюючі працездатні	всього	з них домогосподарства з дітьми	всього	з дітьми до трьох років		
		всього	проживають одиноко	домогосподарства з дітьми	всього	з дітьми до трьох років										
2014 рік																
січень- вересень	100,00	95,23	94,13	0,18	0,68	0,00	2,11	0,68	0,00	2,66	1,07	0,26	44,30	55,70	40,06	
січень- грудень	100,00	95,09	93,88	0,22	0,77	0,02	2,25	0,77	0,02	2,66	1,13	0,30	45,78	54,22	42,31	
2015 рік																
січень- вересень	100,00	80,26	71,10	0,50	2,23	0,20	6,29	2,23	0,20	13,44	6,01	1,49	31,89	68,11	44,68	
січень- грудень	100,00	74,41	63,79	0,56	2,90	0,30	8,08	2,90	0,30	17,51	8,04	1,87	31,57	68,43	45,90	
2016 рік																
січень- вересень	100,00	66,83	55,11	0,65	4,25	0,44	11,42	4,25	0,44	21,74	9,93	2,24	34,44	65,56	45,69	

Таблиця 9.2.5

Соціальний склад отримувачів субсидій на СГТП, %

всі категорії домогосподарств

Період, рік	Кількість домогоспо-дарств-отримувачів субсидій	В тому числі:										
		Діти до 18 років	Працюючі		Пенсіонери		Безробітні	Отримувачі соціальних допомог	Студенти	Мають лише		
			Всього	З них отримують допомоги: соціальні з безробіття	Всього	З них працюють				інші види доходів	без доходу	
2014 рік												
січень - вересень	100,00	2,63	2,23	0,21	0,93	92,34	0,20	1,53	0,09	0,16	0,24	0,77
січень - грудень	100,00	2,98	2,41	0,24	0,92	91,82	0,23	1,54	0,09	0,18	0,30	0,69
2015 рік												
січень - вересень	100,00	9,97	7,73	0,48	1,28	69,64	0,42	3,00	0,37	0,46	8,07	0,76
січень - грудень	100,00	12,33	9,66	0,48	1,34	62,63	0,58	3,35	0,38	0,61	10,18	0,86
2016 рік												
січень - вересень	100,00	14,93	12,30	0,63	1,88	54,91	0,80	3,91	0,44	0,82	11,72	0,98

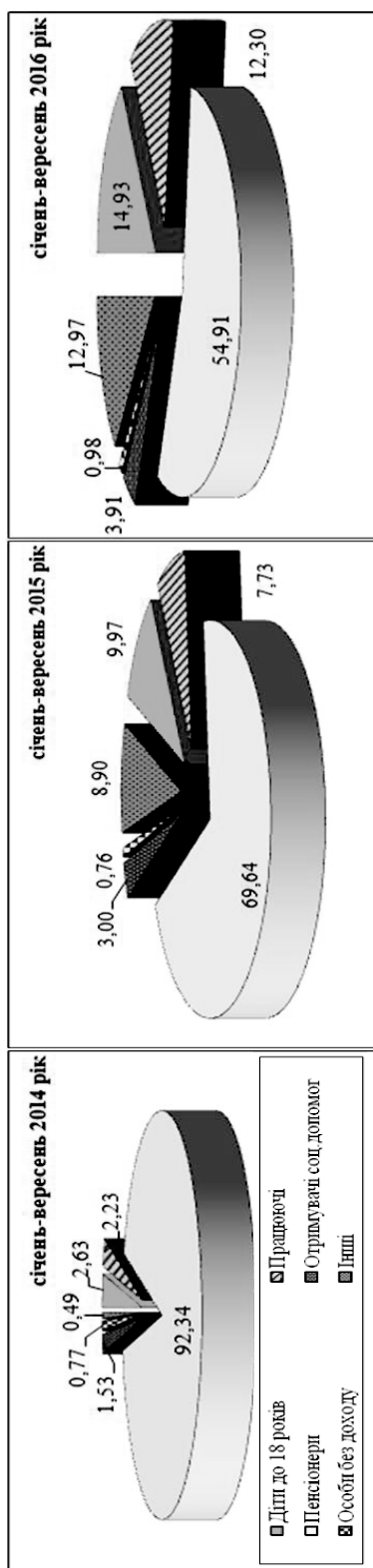


Рис. 9.2.1. - Соціальний склад отримувачів субсидій на СГТП (всі категорії)

Таблиця 9.2.6

Соціальний склад отримувачів субсидій на СГТП за децилями доходу, %

січень-вересень 2016 р.

Децилі по доходу на члена домогосподарства, грн.	Всі отримувачі субсидій	В тому числі:									
		Діти до 18 років	Працюючі	Пенсіонери		Отримувачі соціальних допомог	Безробітні	Студенти	Мають лише		
				Всього	З них працюючі				інші види доходів	Без доходу	
від 0,00 до 503,14 грн.	10,00	41,06	19,69	6,53	3,30	50,16	19,63	44,50	21,88	58,93	
від 503,14 до 550,14 грн.	10,00	5,47	7,67	9,74	5,19	4,79	8,41	3,14	17,05	1,79	
від 550,14 до 666,34 грн.	10,00	8,61	8,04	10,44	7,08	7,24	11,21	6,81	9,94	7,86	
від 666,34 до 1015,07 грн.	10,00	24,81	19,01	8,18	23,11	20,66	28,04	24,61	12,93	17,50	
від 1015,07 до 1178,82 грн.	10,00	9,00	10,25	11,35	4,72	6,82	11,21	9,95	4,20	7,14	
від 1178,82 до 1258,76 грн.	10,00	3,25	5,80	11,54	5,66	2,77	10,28	2,62	4,35	0,00	
від 1258,76 до 1312,84 грн.	10,00	4,33	9,06	8,50	0,94	3,83	0,00	2,09	19,41	2,86	
від 1312,84 до 1412,93 грн.	10,00	1,81	4,85	11,85	8,02	2,02	2,80	4,19	4,05	0,36	
від 1412,93 до 1579,5 грн.	10,00	1,06	5,87	12,08	19,81	1,28	5,61	1,57	2,10	3,57	
від 1579,5 до 2543,47 грн.	10,00	0,61	9,74	9,78	22,17	0,43	2,80	0,52	4,09	0,00	
Загалом	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	

9.3. Доходи домогосподарств - отримувачів субсидій

Субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг

Основними джерелами формування доходів домогосподарств - отримувачів субсидій, як і у минулі роки, залишаються пенсія та заробітна плата (таблиця 9.3.1). У січні-вересні 2016 р. понад п'яту частину сукупних доходів домогосподарств становила заробітна плата (січень-вересень 2014 р. – 7,76%, січень-вересень 2015 р. – 13,60%, січень-вересень 2016 р. – 21,20%), яка зросла під впливом збільшення кількості отримувачів субсидій з числа працюючих. Зміни, які відбулися у соціальному складі отримувачів, вплинули на зростання у сукупних доходах домогосподарств доходів від підприємницької діяльності (з 0,21% у січні-вересні 2015 р. до 2,46% у січні-вересні 2016 р.); «інших доходів» (з 10,73% у січні-вересні 2015 р. до 16,52% у січні-вересні 2016 р.), а також допомоги, стипендії, аліментів.

Аналіз розподілу сукупних доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП за децильними групами свідчить, що найбільша частка заробітної плати (50,29% сукупного доходу домогосподарства) характерна для домогосподарств з доходом від 2216,07 до 6739,6 грн. (десятий дециль за доходом), а найбільша частка пенсій (від 46,15% сукупного доходу домогосподарств) – для домогосподарств з доходом від 1308,42 грн. до 1430,27 грн. (шостий дециль).

У структурі доходів домогосподарств, в яких всі особи працездатного віку працюють або вчаться, найбільшу частку становить заробітна плата (січень-вересень 2014 р. – 61,25%, січень-вересень 2015 р. – 61,85%, січень-вересень 2016 р. – 64,52%), відповідно в доходах домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних осіб, – пенсія (січень-вересень 2014 р. – 97,55%, січень-вересень 2015 р. – 97,32%, січень-вересень 2016 р. – 96,21%). Соціальна допомога є третім видом доходу за розміром у сукупному доході домогосподарств - отримувачів субсидій (у січні-вересні 2014 р. – 4,37%, у січні-вересні 2015 р. – 5,48%, у січні-вересні 2016 р. – 5,65%). Соціальна допомога становить найбільшу частку у домогосподарствах, які віднесені до першого та другого децилів по доходу (відповідно 24,44% та 13,33% сукупного доходу домогосподарства). При цьому, соціальна допомога у відсотках до сукупних доходів домогосподарств з дітьми, які отримують субсидії на ЖКП, є значно більшою порівняно з іншими категоріями домогосподарств, через значні обсяги державної допомоги саме сім'ям з дітьми (у січні-вересні 2014 р. ця допомога становила – 28,67% у сукупних доходах домогосподарств з дітьми отримувачів субсидій, у січні - вересні 2015 р. відповідно 19,30%, у січні-вересні 2016 р. – 15,48%).

У сукупному доході домогосподарств безробітних допомога по безробіттю є найвагомим видом доходу, який зростає (у січні-вересні 2016 р. - 33,56% проти 20,08% у січні-вересні 2015 р.), також суттєвою є пенсія, відповідно 46,65% та 23,93% (хоча зменшується). Крім того, у безробітних зростають «доходи від землі» (у січні-вересні 2016 р. - 0,70% проти 0,38% у січні-вересні 2015 р.), стипендія (у січні-вересні 2016 р. - 0,43% проти 0,80% у січні-вересні 2015 р.).

З наведеного аналізу доходів домогосподарств отримувачів субсидій випливає висновок, що у сукупних доходах найнужденніших отримувачів субсидій (перший-другий дециль по доходах) найбільшою є частка соціальної допомоги, стипендій, аліментів, допомоги по безробіттю, так званні «інші види доходу» (за нашою оцінкою це є донарахування до сукупного доходу), а також заробітна плата у мінімальному розмірі. Зростання зазначених видів доходу за рахунок спрямованої соціальної політики позитивно вплине на спроможність родин здійснювати витрати на ЖКП та підвищить ефективність державних видатків.

Аналіз структури доходів всіх категорій домогосподарств отримувачів субсидій на ЖКП, з урахуванням суми отриманих субсидій, свідчить про значне зростання у поточному році питомої ваги субсидії у сукупному доході (9,65% – у січні-вересні 2014 р., 13,24% – у січні-вересні 2015 р., 23,99% - у січні-вересні 2016 р., таблиця 9.3.2). У січні-вересні 2016 р. у порівнянні з січнем-вереснем 2015 р. частка субсидії у доходах домогосподарств збільшилася по всім децилям, при цьому, найбільшою - 42,58% сукупного доходу домогосподарства

залишається у домогосподарствах, що відносяться до першої децилі за доходом, а найменшою – 19,35% сукупного доходу домогосподарства – віднесених до десятої децилі за доходом.

З інформації щодо розподілу загального обсягу субсидій за децилями по доходу на одного члена домогосподарства впливає декілька спостережень, по-перше, найбільший обсяг субсидій припадає на перші два та десятий децилі по доходам, по-друге, якщо врахувати частку субсидій по зазначеним децилям, то можна припустити, що у першому-другому децилі значний обсяг субсидії склався завдяки більшому розміру призначеної субсидії, а у десятому децилі – через більшу кількість домогосподарств.

Співвідношення сукупних доходів 10% найбільш і найменш забезпечених домогосподарств збільшилося з 1,99 раза у січні-вересні 2014 року до 2,81 раза у січні-вересні 2016 р., через входження до Програми житлових субсидій домогосподарств з більшим сукупним доходом та більшою кількістю осіб в родині. При цьому, отримані субсидії послаблюють розшарування домогосподарств за рівнем доходу. Так, з урахуванням субсидій значення коефіцієнту фондів у січні-вересні 2016 р. зменшилось до значення 2,00 раза.

Розподіл одержувачів субсидій за рівнем доходу на одного члена домогосподарства характеризується тенденцією до зростання частки домогосподарств у сегментах доходу 100-200 грн., 600-900 грн. та понад 1200 грн., а також зменшення частки домогосподарств у сегментах доходу 200-400 грн., 500-600 грн., 900-1200 грн. (таблиця 9.3.3). Найбільша частка домогосподарств-одержувачів субсидій (у січні-вересні 2016 року – 20,37%) мала середній дохід, на рівні понад 1700 грн. Значною є частка домогосподарств з доходом від 1200 грн. до 1300 грн., або майже на рівні середнього розміру прожиткового мінімуму на одну особу (у січні-вересні 2016 року – 18,82%). У складі домогосподарств отримувачів субсидій зменшився відсоток домогосподарств, доходи яких у розрахунку на одного члена домогосподарства перевищують прожитковий мінімум у 1-1,5 раза (48,17% – у січні-вересні 2015р., 32,21% – у січні вересні 2016 р.), при одночасному зростанні відсотку домогосподарств за всіма іншими групами.

Таблиця 9.3.1

Структура доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП, %

Період, рік	Джерела доходів									
	Заробітна плата	Пенсія	Допомога	Стипендія	Аліменти	Допомога по безробіттю	Доходи від землі	Доход від підприємницької діяльності	Інші доходи	Всього
2014 рік										
січень - вересень	7,76	85,71	4,37	0,13	0,39	0,24	0,92	0,05	0,43	100,00
січень - грудень	9,30	82,49	5,00	0,16	0,40	0,28	1,03	0,04	1,30	100,00
2015 рік										
січень - вересень	13,60	68,29	5,48	0,24	0,46	0,35	0,65	0,21	10,73	100,00
січень - грудень	16,97	62,43	5,12	0,29	0,45	0,31	0,76	1,14	12,53	100,00
2016 рік										
січень - вересень	21,20	52,21	5,65	0,35	0,53	0,25	0,82	2,46	16,53	100,00

Структура доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП з урахуванням субсидій, %

Період, рік	Джерела доходів										Всього
	Заробітна плата	Пенсія	Допомога	Стипендія	Аліменти	Допомога по безробіттю	Доходи від землі	Доход від підприємницької діяльності	Інші доходи	Субсидії на ЖКП	
2014 рік											
січень - вересень	7,01	77,44	3,94	0,12	0,36	0,22	0,83	0,04	0,39	9,65	100,00
січень - грудень	8,12	72,04	4,36	0,14	0,35	0,24	0,90	0,04	1,14	12,66	100,00
2015 рік											
січень - вересень	11,80	59,25	4,75	0,21	0,40	0,31	0,56	0,18	9,31	13,24	100,00
січень - грудень	13,39	49,25	4,04	0,23	0,36	0,24	0,60	0,90	9,89	21,11	100,00
2016 рік											
січень - вересень	16,11	39,69	4,29	0,27	0,40	0,19	0,62	1,87	12,57	23,99	100,00

Таблиця 9.3.3

Динаміка розподілу домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП за рівнем доходів

Відсоток домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП, які мають дохід на одного члена домогосподарства:	2014 рік		2015 рік		2016 рік
	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень
до 100 грн.	0,09	0,16	0,26	0,37	0,56
100,01 – 200 грн.	0,21	0,16	0,15	0,15	0,19
200,01 – 300 грн.	0,39	0,29	0,20	0,22	0,36
300,01 – 400 грн.	0,74	0,63	0,63	0,59	0,62
400,01 – 500 грн.	1,02	1,00	1,36	1,40	1,71
500,01 – 600 грн.	2,47	1,97	1,54	1,45	1,38
600,01 – 700 грн.	2,25	2,16	3,50	3,61	3,87
700,01 – 800 грн.	2,38	2,25	2,96	2,84	2,63
800,01 – 900 грн.	2,43	2,35	3,62	3,72	4,24
900,01 – 1000 грн.	5,04	4,66	5,06	4,82	4,76
1000,01 – 1100 грн.	18,45	15,79	11,05	9,21	5,09
1100,01 – 1200 грн.	27,36	26,25	22,14	17,99	9,76
1200,01 – 1300 грн.	12,02	13,94	18,26	17,48	18,82
1300,01-1400,00 грн.	7,30	7,91	8,57	8,41	9,23
1400,01-1500,00 грн.	5,05	5,52	6,04	6,02	6,56
1500,01-1600,00 грн.	3,28	3,88	4,50	4,67	5,29
1600,01-1700,00 грн.	2,42	2,74	3,11	3,48	4,57
понад 1700,00 грн.	7,09	8,33	7,05	13,59	20,37

Субсидії на придбання скрапленого газу твердого та рідкого пічного побутового палива.

Аналіз доходів домогосподарств отримувачів субсидій на СГТП, свідчить, що пенсії є основним джерелом формування доходів, які у 2016 році, так і в минулі роки (січень-вересень 2014 р. 93,7%, січень-вересень 2015 р. -79,29%, січень-вересень 2016 р. – 71,63%). Зміни, які відбулися у соціальному складі отримувачів вплинули на зростання у сукупних доходах домогосподарств доходів від заробітної плати. Це пов'язано із збільшенням частки працюючих, соціальних допомог (таблиця 9.3.4),

Аналіз розподілу сукупних доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП за децильними групами свідчить, що найбільша частка заробітної плати (66,48% сукупного доходу домогосподарства) характерна для домогосподарств з доходом до 1178,82 грн. (перші п'ять

децилів за доходом), а найбільша частка пенсій (79,71% від сукупного доходу домогосподарств) – для родин з доходом від 1312,84 грн. до 1412,93 грн. (восьмий дециль).

У структурі доходів домогосподарств суттєво збільшилася частка інших доходів: від 0,23% сукупного доходу у січні-вересні 2014 р. до 13,8% у січні-вересні 2016 року. Особливо це помітно у родинах, які складаються тільки з непрацюючих працездатних осіб (від 0,24% до 14,01%), в домогосподарствах з дітьми (відповідно від 5,56% до 26,87%), де всі особи працездатного віку працюють або вчаться (від 0,01% до 11,95%).

Для категорії домогосподарств з дітьми залишається ще досить вагомою роль соціальної допомоги у формуванні сукупних доходів (22,4% у січні-вересні 2016 р.), незважаючи на те, що частка соціальної допомоги в структурі доходів всіх категорій отримувачів субсидій на паливо є незначною (3,62% у січні-вересні 2016 р.).

У структурі доходів домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних осіб, найбільшу частку становить пенсія (січень-вересень 2014 р. – 95,6%, січень-вересень 2015 р. – 95,29%, січень-вересень 2016 р. – 95,38%), відповідно в доходах домогосподарств, в яких всі особи працездатного віку працюють або вчаться, – заробітна плата (січень-вересень 2014 р. – 54,63%, січень-вересень 2015 р. – 52,76%, січень-вересень 2016 р. – 59,73%).

Ще одним джерелом доходів для домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП в минулих роках завжди були «доходи від землі», однак у 2016 році цей вид доходів зменшився (січень-вересень 2014 р. – 4,09%, січень-вересень 2015 р. – 2,78%, січень-вересень 2016 р. – 1,22%).

Аналіз структури доходів всіх категорій домогосподарств отримувачів субсидій на СГТП з урахуванням суми отриманих субсидій, свідчить про зростання у поточному році питомої ваги субсидії у сукупному доході (8,63% – у січні-вересні 2014 р., 11,33% – у січні-вересні 2015 р., 13,13% - у січні-вересні 2016 р., таблиця 9.3.5). Частка субсидії у доходах домогосподарств збільшилася по всіх децилях у січні-вересні 2016 р., найбільшою вона є у домогосподарствах, що відносяться до перших двох децилів за доходом – 46,51% сукупного доходу домогосподарства, а найменшою – 6,92% сукупного доходу домогосподарства – віднесених до десятої децилі за доходом.

У поточному році відбулися зміни у розподілі учасників Програми за рівнем доходу на одного члена родини (таблиця 9.3.6). За період що аналізується, зросла частка домогосподарств з доходом на одного члена родини більше 1100 грн. на місяць (січень-вересень 2014 р. – 18,5%, січень-вересень 2015 р. – 41,41%, січень-вересень 2016 р. – 54,15%), при одночасному зменшенні частки сімей з доходом до 1100 грн. на місяць. Це спричинене зростанням середніх розмірів пенсійних виплат, оскільки саме пенсії є основним джерелом доходів отримувачів субсидій на паливо. Розподіл отримувачів субсидій за рівнем доходу на одного члена домогосподарства характеризується тенденцією до зростання частки домогосподарств у сегментах доходу понад 1200 грн., а також зменшення частки домогосподарств у сегментах доходу 400-500 грн., 1000-1100 грн.. Одночасно змінився і відсоток сімей, які мали середньодушові доходи до одного прожиткового мінімуму: 33,71% – у січні-вересні 2014 р., 42,6% – у січні-вересні 2015 р., 45,39% – у січні-вересні 2016 р.

Аналіз розподілу сукупних доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП за децильними групами свідчить, що отримані субсидії значно послаблюють розшарування домогосподарств за рівнем доходу. Значення коефіцієнту фондів без урахування субсидій зменшилось з 3,23 у січні-вересні 2014 р. до 2,11 у січні-вересні 2016 р., а з урахуванням субсидій з 2,67 до 1,74 відповідно).

Таблиця 9.3.4

Структура доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП (без урахування субсидій), %

Період, рік	Джерела доходів								
	Заробітна плата	Пенсія	Допомога	Стипендія	Аліменти	Допомога по безробіттю	Доходи від землі	Доход від підприємницької діяльності	Інші доходи
2014 рік									
січень - вересень	0,94	93,70	0,92	0,00	0,06	0,06	4,09	0,00	0,23
січень - грудень	1,13	92,75	1,10	0,00	0,06	0,08	4,49	0,00	0,40
2015 рік									
січень - вересень	4,32	79,29	2,76	0,13	0,07	0,20	2,78	0,04	10,41
січень - грудень	5,65	75,14	3,21	0,16	0,08	0,18	2,30	0,12	13,17
2016 рік									
січень - вересень	8,52	71,63	3,62	0,15	0,08	0,16	1,22	0,82	13,80
									100,00

Структура доходів домогосподарств - отримувачів субсидій на СГТП (з урахуванням субсидій), %

Період, рік	Джерела доходів										
	Заробітна плата	Пенсія	Допомога	Стипендія	Аліменти	Допомога по безробіттю	Доходи від землі	Доход від підприємницької діяльності	Інші доходи	Субсидії на ЖКП	Всього
2014 рік											
січень - вересень	0,86	85,62	0,84	0,00	0,05	0,06	3,74	0,00	0,21	8,63	100,00
січень - грудень	1,03	84,79	1,00	0,00	0,06	0,07	4,10	0,00	0,36	8,58	100,00
2015 рік											
січень - вересень	3,83	70,30	2,45	0,12	0,06	0,18	2,46	0,04	9,23	11,33	100,00
січень - грудень	5,02	66,79	2,85	0,14	0,07	0,16	2,04	0,11	11,70	11,12	100,00
2016 рік											
січень - вересень	7,40	62,22	3,14	0,13	0,07	0,14	1,06	0,71	11,99	13,13	100,00

Таблиця 9.3.6

Динаміка розподілу учасників Програми за рівнем доходів субсидії на скраплений газ та тверде паливо

Відсоток домогосподарств-отримувачів субсидій на ЖКП, які мають дохід на одного члена домогосподарства:	2014 рік		2015 рік		2016 рік	
	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень	січень-грудень	січень-вересень	січень-вересень
до 100 грн.	0,48	0,46	0,43	0,10	0,10	0,10
100,01 – 200 грн.	1,68	0,50	0,47	0,28	0,36	0,36
200,01 – 300 грн.	1,80	1,41	1,31	1,27	1,37	1,37
300,01 – 400 грн.	7,68	1,51	1,47	1,21	1,48	1,48
400,01 – 500 грн.	28,88	23,15	20,93	11,73	9,55	9,55
500,01 – 600 грн.	8,55	11,99	11,02	12,57	11,90	11,90
600,01 – 700 грн.	3,31	4,21	3,97	5,33	5,40	5,40
700,01 – 800 грн.	1,09	1,08	1,03	2,18	2,63	2,63
800,01 – 900 грн.	2,37	1,07	1,03	1,87	2,26	2,26
900,01 – 1000 грн.	10,61	4,20	4,45	4,03	4,16	4,16
1000,01 – 1100 грн.	15,06	11,65	12,47	6,96	6,64	6,64
1100,01 – 1200 грн.	8,27	19,33	19,94	17,22	15,92	15,92
1200,01 – 1300 грн.	4,40	9,43	10,04	17,30	17,57	17,57
1300,01-1400,00 грн.	2,41	4,97	5,63	7,74	8,43	8,43
1400,01-1500,00 грн.	1,56	1,88	2,25	3,88	4,49	4,49
1500,01-1600,00 грн.	0,92	1,67	1,94	2,65	3,10	3,10
1600,01-1700,00 грн.	0,51	0,72	0,79	1,90	2,12	2,12
понад 1700,00 грн.	0,43	0,74	0,83	1,77	2,51	2,51

9.4. Оцінка ефективності Програми субсидій

Субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг

В умовах зростання кількості домогосподарств - отримувачів субсидій та обсягів бюджетних видатків на їх виплату, які склалися у 2014-2015 роках та у січні-вересні 2016 року, вважається доцільним проведення оцінки ефективності Програми житлових субсидій за показниками, які характеризують, насамперед, спрямованість наданих субсидій на підтримку найбільш уразливих господарств. Для цього за даними моніторингу характеристик домогосподарств - отримувачів субсидій пілотних районів сформовано таблиці та проаналізовано показники по групах домогосподарств за децилями доходу на одну особу, щодо: питомої ваги субсидій у доходах домогосподарства та відсотку збільшення доходів населення за рахунок субсидій в розрізі домогосподарств залежно від їх соціального складу; частки доходів та частки виплат субсидій, яка припадає на децильні доходні групи; розподілу отримувачів субсидій за розміром доходу по категоріям домогосподарств.

Аналіз питомої ваги субсидій в сукупних доходах основних категорій домогосподарств (домогосподарства, які складаються тільки з непрацездатних; домогосподарства, у яких всі особи працездатного віку працюють або вчаться; домогосподарства з непрацюючими працездатними, домогосподарства з дітьми) залежно від розміру доходу на одну особу, свідчить, що найбільша питома вага субсидії (січень-вересень 2014 р. – 15,53%, січень-вересень 2015 р. – 24,05%, січень-вересень 2016 р. – 42,58%) характерна для 10% домогосподарств-одержувачів, які мають найнижчі доходи, найменша (січень-вересень 2014 р. – 5,00%, січень-вересень 2015 р. – 8,16%, січень-вересень 2016 р. – 16,27%) – для 10% домогосподарств з найвищими серед одержувачів субсидій доходами. Відповідно і відсоток, на який збільшуються доходи домогосподарств-одержувачів субсидій (у цьому дослідженні субсидія розглядається як умовний додатковий дохід домогосподарства), є найвищим (січень-вересень 2014 р. – 18,39%, січень-вересень 2015 р. – 31,67%, січень-вересень 2015 р. – 74,17%) для першої децильної групи (10 % найбідніших) і найменшим (січень-вересень 2013 р. – 5,27%, січень-вересень 2015 р. – 8,88%, січень-вересень 2016 р.- 23,99%) для десятої (10% домогосподарств з найвищими доходами).

Питома вага субсидій у доходах домогосподарств має низпадаючу динаміку залежно від зростання децильної групи (від першої до десятої децильної групи), що підтверджує ефективність застосування формули визначення розміру субсидій щодо призначення більшої субсидії при меншому доході. Але за четвертою децильною групою ця закономірність порушена – питома вага субсидій у доходах домогосподарств (30,72%) є вищою за попередньою третьою групою (27,43%). З оглядом на показники питомої ваги субсидій у доходах домогосподарств з непрацюючими працездатними, де у четвертій (30,30%) та п'ятій (29,82%) децильних групах вони є більшими, ніж у третій (27,66%), та розміром доходу на одну особу за цими ж децильними групами (відповідно четверта - 1196,91 грн. та п'ята – 1236,60 грн., це можна пояснити значною кількістю осіб зі штучними однаковими доходами за четвертою та п'ятою децильними групами через визначення доходу непрацюючих працездатних осіб, виходячи з розміру прожиткового мінімуму відповідно до норм пункту 12 Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій (донарахування доходу за певних умов).

Розподіл доходів домогосподарств по децильним групам засвідчив, що у січні-вересні 2016 р. на другу та сьомий-десятий децилі припадала найбільша частка загальних доходів – 9,85%, 10,88%, 12,29%, 13,31%, 15,68% відповідно, що пояснюється значною кількістю домогосподарств з низькими душевими доходами серед отримувачів субсидій віднесених до другої доходної децилі, а також більш високими душевими доходами домогосподарств при меншій їх кількості у сьомому - десятому децилі. Частка виплат субсидій, яка припадала на децильні доходні групи, розподілялася більш рівномірно між третім – дев'ятим децилями (від 8,59% до 9,92%), та була найбільшою по першому, другому та десятому децилям (12,01%, 12,61%, 10,89% відповідно). Це посилює зроблений вище висновок щодо призначення більшого

розміру субсидій домогосподарствам з меншим доходом (це відноситься до першого та другого децилів). Щодо значної частки виплат субсидій, яка припадає на десятий дециль, то на цей показник вплинула диференціація душевого доходу різних категорій домогосподарства, що включені у десятий дециль, та відповідно і обсягу субсидій. Так, за всіма категоріями домогосподарств душевий дохід по десятому децилю становить 2832,53 грн.; по домогосподарствам, у яких всі особи працездатного віку працюють або вчаться, - 3397,95 грн.; по домогосподарствам з непрацюючими працездатними - 2439,26 грн.; по домогосподарствам з дітьми - 2060,59 грн..

Вплив субсидій на доходи одержувачів суттєво посилюється у порівнянні з відповідним періодом попереднього року, але відрізнявся за категоріями домогосподарств. Так, відсоток на який збільшуються доходи 10% найбідніших серед домогосподарств з дітьми, які отримують субсидії на ЖКП, складав у січні-вересні 2014 р. - 44,02%, у січні-вересні 2015 р. - 52,71, у січні-вересні 2016 р. - 104,76%, що свідчить про більший розмір субсидії, ніж розмір душевого доходу таких домогосподарств. Для 10% найбідніших серед домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних, збільшення доходів за рахунок субсидій у ці ж роки складав: 15,80%, 27,69%, та 61,22% відповідно. Це пов'язано з більш високим рівнем доходів домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних, порівняно з доходами домогосподарств з дітьми. Так, у січні-вересні 2016 р. середньодушові доходи 10% найбідніших серед домогосподарств, які складаються тільки з непрацездатних, перевищували відповідний показник по домогосподарствам з дітьми у 2,4 раза (у січні-вересні 2015 р. - у 2,5 раза).

Доходи в розрахунку на одного члена домогосподарства одержувача субсидій у січні-вересні 2016 року збільшилися у порівнянні з січнем-вереснем 2015 р. по всім доходним децильним групам, окрім першої та другої, через зменшення доходів домогосподарств з непрацюючими працездатними особами по зазначеним децилям.

Аналіз розміру середньомісячного сукупного доходу домогосподарств одержувачів субсидій у січні-вересні 2016 р. свідчить про входження у Програму житлових субсидій домогосподарств з невисокими доходами, порівнюючи з розміром прожиткового мінімуму, а також про збереження нерівності у доходах за категоріями домогосподарств. Більша частина домогосподарств (60%) серед отримувачів субсидій це домогосподарства з середньомісячним доходом на одну особу до 1365,61 грн., або нижчим за середньозважений розмір прожиткового мінімуму на одну особу у січні-вересні 2016 р. (1368,33 грн.). Серед домогосподарств - отримувачів субсидій з дітьми таких домогосподарств 80% (з доходом на місяць до 1348,04 грн.), з непрацюючими особами працездатного віку відповідно 60% (відповідно до 1303,44 грн.).

Найменшими у порівнянні з доходами за всіма категоріями домогосподарств відрізняються домогосподарства з дітьми та домогосподарства з непрацюючими працездатними: для всіх домогосподарств - отримувачів субсидій розмір середньомісячного сукупного доходу у січні-вересні 2016 р. становив від 554,28 грн. до 2832,53 грн. (залежно від групи за доходами); для домогосподарств з дітьми - 403,10 грн. - 2060,59 грн., відповідно; для домогосподарств з непрацюючими працездатними - 552,96 грн. - 2439,26 грн.

Слід зазначити що підвищенню ефективності бюджетних витратів на надання житлових субсидій посприяло впровадження Урядом порядку повернення до державного бюджету невикористаних сум субсидій, внаслідок економного споживання енергоресурсів за підсумками опалювального сезону, з одночасним зарахуванням частини невикористаної суми субсидії як оплату послуг, у тому числі обов'язкової частки платежу домогосподарства, на наступні розрахункові періоди. Так, за підсумками опалювального сезону 2015-2016 рр. до державного бюджету у вересні поточного року перераховано понад 12,3 млрд. грн. невикористаних сум субсидій відповідно до Порядку розрахунку та повернення до бюджету невикористаних сум субсидій для відшкодування витрат на оплату послуги з централізованого опалення (теплопостачання), послуг з газу - та електропостачання для індивідуального опалення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2016р. №534 [8].

З інформації щодо стану оплати житлово-комунальних послуг у вересні 2016 року. впливають деякі негативні сигнали щодо спроможності домогосподарств здійснювати ці витрати залежно від зміни їх вартості. У січні-вересні 2016 р. населенням сплачено за житлово-комунальні послуги 42,7 млрд. грн., або 95,4% від нарахованих за цей період сум. Рівень оплати населенням послуг з газопостачання за цей період становив – 84,8%, централізованого опалення та гарячого водопостачання – 120,0% (за рахунок погашення боргів попередніх періодів), водопостачання та водовідведення – 96,5%, утримання будинків – 95,1%, вивезення побутових відходів – 93,0%. Порівнюючи наведене з відповідними даними за січень-вересень 2015 р., то слід зазначити про загальне зниження рівня сплати послуг житлово-комунальних послуг (у січні-вересні 2015 р. він становив 100,4% з врахуванням погашення боргів попередніх періодів) та про зростання заборгованості за послуги газопостачання, які становили 2,4 млрд. грн. на кінець вересня 2016 р.

Крім того, з посиленням контролю за наданням субсидій домогосподарствам є ризик подальшого зниження рівня оплати житлово-комунальних послуг через вихід або відмову від участі у Програмі працюючих у «тіньовому» секторі, який за оцінкою Міністерства економічного розвитку і торгівлі України склав у 2015 році 56% від обсягу офіційного ВВП (за методом «витрати населення – роздрібний товарооборот»). Впровадження безвідсоткової розстрочки на оплату житлово-комунальних послуг може позитивно вплинути на цю ситуацію.

Субсидій на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива

Зміни у програмі з надання субсидій для відшкодування витрат на оплату праці ЖКП, для придбання СГТП, які внесені урядом у 2015-2016 роках, були обумовлені необхідністю підтримки малозабезпечених домогосподарств та розв'язання важливої загальнодержавної проблеми - подолання тенденції зростання заборгованості населення перед комунальними службами. Це призвело до зростання кількості учасників програми з низькими доходами.

Аналіз питомої ваги субсидій в сукупних доходах основних категорій домогосподарств (домогосподарства, які складаються тільки з непрацездатних; домогосподарства, у яких всі особи працездатного віку працюють або вчаться; домогосподарства з непрацюючими працездатними; домогосподарства з дітьми) залежно від розміру доходу на одну особу, свідчить, що найбільша питома вага субсидії (січень-вересень 2014 р. – 20,27%, січень-вересень 2015 р. – 22,36%, січень-вересень 2016 р. – 23,36%) характерна для 10% домогосподарств - отримувачів, які мають найнижчі доходи, найменша (січень-вересень 2014 р. – 3,52%, січень-вересень 2015 р. – 4,74%, січень-вересень 2016 р. – 6,92%) – для 10% домогосподарств з найвищими серед отримувачів субсидій доходами. Відповідно і відсоток, на який збільшуються доходи домогосподарств - отримувачів субсидій на паливо, є найвищим (січень-вересень 2014 р. – 25,42%, січень-вересень 2015 р. – 28,80%, січень-вересень 2016 р. – 30,48%) для першої децильної групи (10 % найбідніших) і найменшим (січень-вересень 2014 р. – 3,65%, січень-вересень 2015 р. – 4,98%, січень-вересень 2016 р. – 7,43%) для десятої (10% домогосподарств з найвищими доходами).

Розподіл загальної суми нарахувань по субсидіях на СГТП за децилями доходу дещо змінився – найбільша частка виплат субсидій (13,39% у січні-вересні 2016 р.) припадає на першу децильну групу, де продовжує тенденцію зменшення в порівнянні з аналогічним періодом минулих років (січень-вересень 2016 р. – 13,39%, січень-вересень 2015 р. – 13,86%, січень-вересень 2014 р. – 13,7%), а найменша (6,9% у січні-вересні 2016 р.) – на 10% найзаможніших серед домогосподарств даного виду субсидій, де крива частки виплат субсидій змінюється (січень-вересень 2014 р. – 6,35%, січень-вересень 2015 р. – 5,76%, січень-вересень 2016 р. – 6,9%).

Доходи в розрахунку на одного члена домогосподарства одержувача субсидій на паливо у січні-вересні 2016 року збільшилися у порівнянні з січнем-вереснем 2015 р. по всім доходним децильним групам, окрім першої, через зменшення доходів домогосподарств з непрацюючими працездатними особами, родинами з дітьми по зазначеним децилям.

Найменші доходи за всіма категоріями домогосподарств у домогосподарствах з дітьми та домогосподарствах, де всі працюють або вчаться - розмір середньомісячного сукупного

доходу у січні-вересні 2016 р. становили від 218,05 грн. до 1367,59 грн. та від 334,49 грн. до 1983,03 грн. відповідно; для всіх категорій домогосподарств – 373,4 грн. – 1800,66 грн.. Це обумовлено тим, що заробітна плата працюючих у складі даної категорії отримувачів субсидій на СГТП пов'язана з видом зайнятості (сезоні роботи) та малою часткою оплати праці у доходах жителів села (адже майже 80% домогосподарств - отримувачів мешкає на селі).

За період, що аналізується, дещо змінилися випадки призначення субсидії за рішенням комісії на підставі акту обстеження матеріально-побутових умов домогосподарств -отримувачів субсидій на СГТП: для всіх категорій родин за першою та десятою децильними групами доходів у січні-вересні 2016 р. частка субсидій становила 11,21% та 5,17%, у січні-вересні 2015 р. – 7,02% та 3,41%, у січні-вересні 2014 р. – 33,63% та 17,7%; серед родин, які працюють або вчаться частка субсидій за рішенням комісії була найвищою з усіх категорій домогосподарств для другого-п'ятого, сьомого та дев'ятого-десятого децилів по доходах.

Перелік використаних джерел

1. Додаток І. Україна: Меморандум про економічну і фінансову політику. URL: <https://bank.gov.ua>
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про норми споживання природного газу населенням у разі відсутності газових лічильників» від 23.03.2016 р. № 203, Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2015 р. № 758» від 30.03.2016 р. № 234. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/234-2016>
3. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 409» від 27.04.2016р. № 317. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/317-2016>
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання субсидій для відшкодування витрат на оплату послуги з централізованого опалення (теплопостачання) та послуг з газо-, електропостачання для індивідуального опалення» від 23.08. 2016 р. № 534. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/534-2016>
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» від 8.09.2016 р. № 635. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/635-2016-п>
6. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 27.04.2016 № 319. // URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/319-2016-п>
7. Постанова Кабінету Міністрів України «Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» (із змінами) від 21.10.1995 р. № 848. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-95-п>
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення мінімальних норм забезпечення населення твердим паливом і скрапленим газом та граничних показників їх вартості для надання пільг і житлових субсидій за рахунок субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» від 23.04.2012 р. № 356. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/356-2012-п>
9. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання пільг і житлових субсидій населенню на придбання твердого палива і скрапленого газу» від 8.08.2016 р № 540. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/540-2016-п>
10. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2017 рік та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2018 і 2019 роки» від 1 липня 2016 р. № 399. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/399-2016-п>
11. Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» (із змінами), ст. //9 Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 5, ст.54

Розділ 10. Організація працетерапії та дозвілля для осіб, які проживають в інтернатних установах соціального захисту населення

10.1. Працетерапія як соціальна технологія, зміст та види

Особи з обмеженими можливостями, як представники найбільш вразливих категорій населення, потребують постійного соціального захисту, підтримки та допомоги. На сьогодні численні різновиди такої допомоги гарантуються чинним законодавством, відповідними нормативними актами; прописаний механізм їх реалізації у діючих інструкціях і рекомендаціях. Проте, у більшості нормативних документів мова йде про допомогу, що являє собою швидше за все підтримку життєдіяльності та пасивне споживання матеріальних витрат.

Разом із тим, особам з обмеженими можливостями потрібна й така допомога, що могла б стимулювати і активізувати їх трудові зусилля. Відомо, що для повноцінного, активного життя осіб з інвалідністю та громадян похилого віку необхідне залучення їх в суспільно-корисну діяльність, розвиток і підтримка їх трудових зв'язків зі здоровим оточенням. Мова йде про соціальну реабілітацію, якій останніми роками приділяється все більше уваги.

В науковій літературі соціальна реабілітація визначається переважно як комплекс заходів, спрямованих на відновлення зруйнованих або втрачених індивідом суспільних зв'язків та відносин внаслідок порушення здоров'я зі стійким розладом функцій організму (інвалідність), пов'язаних зі зміною соціального статусу (літні громадяни, біженці і вимушені переселенці, безробітні та інші), девіантною поведінкою особи (неповнолітні, особи, які страждають алкоголізмом, наркоманією, або особи, що перебували у місцях позбавлення волі тощо).

В цілому, метою соціальної реабілітації є відновлення соціального статусу особистості, забезпечення соціальної адаптації у суспільстві, досягнення матеріальної незалежності. Найбільш важливою технологією соціальної реабілітації прийнято вважати працетерапію, яку Є.І. Холостова охарактеризувала доволі звужено, як метод надання допомоги людям із фізичними вадами з метою навчити їх більш вміло поводитися зі своїм тілом, а розумово неповноцінних – долати емоційні проблеми шляхом залучення їх у спеціально організовану діяльність [1].

Разом із тим, у світовій науковій літературі існують різні визначення працетерапії та підходи до її пояснення, наприклад, британська традиція в більшій мірі наповнює це поняття соціальним змістом, тоді як американська – медичним. Так, зокрема, за даними Американської асоціації професійної терапії, працетерапія є «професійним лікуванням, яке допомагає людям досягти незалежності в усіх аспектах свого життя, а також сприяє розвитку навичок для роботи, що необхідні для незалежного і повноцінного життя» [2].

Щоправда, історично термін «працетерапія» використовувався виключно у вигляді одного із напрямів терапії у соціально-психологічній реабілітації осіб, перш за все з психологічними та психічними відхиленнями. В той же час у виховній практиці установ по роботі із соціально дезадаптованими особами (з підлітками в виправних установах, дорослими в місцях позбавлення волі та відбування покарання) цей термін застосовувався в якості назви для такого виду виховного впливу, що дозволяє в процесі продуктивної трудової діяльності відновити або сформулювати у індивідів соціально бажані якості, скорегувати установку на антисоціальні види занять, пробудити трудову мотивацію [3].

У найбільш узагальнених рисах **працетерапія** – це структурована діяльність, націлена на зменшення напруги і посилення віри в самого себе у підопічних, а також тренування їх взаємодії з іншими людьми, розвиток і реабілітація їх щоденних і професійних навичок; це активний метод відновлення втрачених функцій та працеспроможності у осіб з інвалідністю та осіб похилого віку за допомогою різноманітних операцій. До таких операцій може бути віднесена робота у саду або у столярній майстерні, прибирання приміщень, плетіння, ліпка, робота з текстилем або фарбами тощо. Вони формують робочу вправність і професійні навички. При організації працетерапії створюються всі можливі умови для забезпечення активності людини у трьох найбільш важливих сферах життя: робота, дозвілля, самообслуговування [4].

Перш за все відзначимо основні принципи працетерапії, котрі пронизують всю її сутність:

1. Ранній початок. Призначення працетерапії на ранніх етапах захворювання з метою відновлення комплексних предметних дій, рівень побудови яких пов'язаний з вищими відділами центральної нервової системи.

2. Етапність і поступовість. Працетерапія повинна бути поетапною і будуватися на принципі поступового суворо дозованого захоплення порушеної функції в трудовий процес з поступовим ускладненням трудових операцій та умов праці, мати оптимальну відновну здатність.

3. Індивідуальний підхід, доступність. Для кожного підопічного потрібно складати індивідуальну програму працетерапії, яка повинна бути доступною для нього. При цьому необхідно враховувати: стан здоров'я та функціональні можливості; попередній професійний досвід, особливості рухового дефекту, етап відновного лікування.

4. Поєднання з психотерапією. З метою створення зацікавленості в цій формі лікування лікуючий лікар перед призначенням працетерапії проводить з підопічним бесіду про значення праці як лікувального фактора для подальшого відновлення загальної і професійної працездатності. Це сприятиме свідомому ставленню підопічного до процесу працетерапії та активній його участі в процесі працетерапії.

5. Організація навчання і перенавчання підопічного як індивідуально, так і в колективі. Працетерапія спрямована на відновленню професійної здатності.

6. Постійний медичний контроль. Спостереження за станом підопічного під час працетерапії проводить медична сестра. Про всі результати обстежень вона інформує лікуючого лікаря і реєструє в спеціальному щоденнику/картці [5].

Розглядаючи працетерапію як соціальну технологію, перш за все потрібно відмітити, що метою працетерапії є залучення особи до регулярного виконання трудових дій, створення умов для роботи особи з інвалідністю, похилого віку в колективі чи індивідуально із відповідною для них мірою сторонньої підтримки (самостійно, з допомогою або під наглядом), формування у підопічних самоповаги та усвідомлення себе як продуктивного члена суспільства.

Отже, основні задачі працетерапії можуть бути охарактеризовані як: відновлення втрачених функцій шляхом застосування диференційованої **праці**; соціальна реінтеграція, наприклад, повернення у трудовий колектив; відновлення професійних та побутових навичок, зокрема, пересування та самообслуговування; здійснення загальноукріплюючого та психологічного впливу на організм підопічного.

Цілком зрозуміло, що реалізація цих завдань залежить від багатьох чинників, **зокрема**: від характеру захворювання або травми, функціональних можливостей особи; фізичної здатності виконувати визначені трудові операції; ефективності професійної чи будь-якої іншої попередньої видів реабілітації; бажання працювати; координованої роботи лікарсько-консультативної комісії, медико-соціальної експертної комісії; органів соціального забезпечення тощо. Але, у будь-якому випадку, результатом працетерапії є цілеспрямоване виготовлення якогось продукту праці або виконання робочого завдання [6].

Крім усього зазначеного вище, на практиці працетерапія справляє потужну психотерапевтичну дію на підопічного. Вона мобілізує волю, зосереджує увагу під час роботи, відвертає підопічного від неприємних відчуттів і думок про хворобу, вселяє надію на одужання. Праця збуджує психічну активність, направляє її на цілеспрямовану, усвідомлену, результативну діяльність, що приносить користь людині передусім, та й, звичайно, суспільству. Поєднання розумових, фізичних зусиль при роботі разом із соціальною доцільністю повертає людині впевненість у своїх силах, робить її повноцінним членом суспільства. В інтернатних умовах працетерапія забезпечує хороший емоційний фон і більш повне взаєморозуміння між персоналом і підопічними. Крім того, відзначимо, що колективна праця відновлює порушені комунікативні здібності.

Працетерапія відноситься до активних лікувальних методів відновлення або компенсації втрачених функцій за допомогою окремих робочих операцій. Вона базується на використанні процедур, пов'язаних з трудовою діяльністю, для формування у підопічних знань і навичок, які

в звичайних соціокультурних ситуаціях дозволяють їм компенсувати наявний дефект та невпевненість у собі [7]. Працетерапія також є ключовим фактором на ранніх стадіях втрати пам'яті. Терапевти вчать оцінювати когнітивні здібності підопічного і використовувати поведінкові зміни, щоб сприяти змінам підопічних як особистостей. Професійні терапевти також можуть допомогти адаптувати місце перебування підопічного для безпечного проживання, що дозволить особам максимально використовувати свої навички та зберегти свою незалежність.

Серед переваг працетерапії саме для осіб похилого віку та осіб з інвалідністю варто виділити **наступне**:

1. Подолання проблем повсякденного життя. Працетерапія значно допомагає зазначеним категоріям осіб компенсувати деякі проблеми, з якими вони стикаються щодня, будь-то одяг, їжа, робота по дому або участь у громадській діяльності.

2. Запобігання падінь. Загальновідомо, що падіння є основною причиною травм серед літніх людей та осіб з інвалідністю, поряд із тим, працетерапія може допомогти їм вирішувати проблеми, залишатися активним, уникаючи при цьому падінь.

3. Домашнє оточення. Фахівці з працетерапії можуть допомогти особам з обмеженими можливостями за умови фінансування придбати обладнання, наприклад, лавки у ванній або поручні, що зробить їхнє життя легшим. Крім того, зазначеним особам можуть надати консультацію щодо варіантів оптимізації своїх помешкань з метою сприяння всебічній участі в повсякденному житті.

4. Поліпшення стану здоров'я і гарного самопочуття. Працетерапія може справити позитивний вплив на психічне здоров'я і задоволеність життям. Зазвичай, фахівці з працетерапії забезпечують спеціальний освітній підхід, що сприятиме довголіттю і більш здоровому способу життя; допомагає особам з інвалідністю, похилого віку у перепроєктуванні свого життя, щоб в результаті досягти більш високої якості останнього.

5. Робота з доглядачами. Фахівці з працетерапії можуть допомогти доглядачам приймати більш обґрунтовані рішення щодо потреб щоденного догляду за підопічним [8<http://www.ascseniorcare.com/occupational-therapy-for-seniors/>].

Як зрозуміло із сказаного вище, працетерапія має безпосереднє відношення до повсякденного життя підопічних інтернатних установ. В інтернатних умовах працетерапія вирішує переважно фізичні проблеми, тобто відновлення побутових навичок (наприклад, вміння одягатися і вмиватися), призначення лікувальної праці (зокрема, столярні роботи, допомога по території, приміщенням, робота в майстерні) тощо. В той же час, у психіатрії працетерапія сприяє терапевтичній діяльності, іноді з елементами психотерапії, з метою повернути людину до її нормального життя [9].

Разом із тим, при призначенні працетерапії обов'язково потрібно дотримуватися наступних **правил**:

1. Показання та протипоказання до працетерапії визначаються при індивідуальній оцінці фізичного та психічного стану кожного підопічного, характеру функціональних порушень, рівня розвитку або збереження професійно-трудових навичок, а також умов праці та побуту.

2. Призначення працетерапії здійснюється лікарем. Саме він визначає початок цього процесу, характер, особливості (трудоий режим, дозування, вид трудових рухів).

3. Працетерапія включається в систему єдиної лікувально-реабілітаційної програми і повинна органічно поєднуватися з іншими методиками лікування та реабілітації, що використовуються в установі.

4. Протягом усього періоду працетерапія супроводжується медичним контролем і оцінкою ефективності для своєчасної корекції трудових операцій, дозувань і для досягнення максимального ефекту.

5. У підопічних, для яких організовується працетерапія, обов'язково має бути мотивація до праці, тобто зацікавленість та спрямованість на трудовий процес.

6. В будинках-інтернатах чи інших відповідних інтернатних установах для організації працетерапії повинно бути достатнє матеріально-технічне забезпечення.

7. Пропоновані трудові операції повинні бути різноманітними, поступово ускладнюватися, відповідати індивідуальним можливостям, побажанням і інтересам підопічного, спонукати до самостійності та творчості, а також приносити задоволення.

8. Навички та вміння, що засвоюються підопічними під час реалізації працетерапії, повинні мати суспільну й особистісну цінність, практичну спрямованість.

9. Навчальні та виробничі завдання за своєю структурою, обсягом або часом повинні бути посилюючими, але при цьому виконувати тренуючу роль і створювати дозоване навантаження психофізіологічних систем організму підопічних [10].

Разом із тим, працетерапія передбачає наявність певних протипоказань щодо її призначення. До таких протипоказань, зокрема, може бути віднесено: загальний тяжкий стан підопічного, гарячковий та септичний стани; загострення основного та супутніх захворювань; захворювання, які вимагають спокою; інфекційні захворювання; психічні захворювання, які перешкоджають контакту із підопічним.

Працетерапія як соціальна технологія може мати різні форми прояву (індивідуальну та групову) та різновиди. Серед зазначених форм особливо важливе місце займає саме групова працетерапія. Створення робочої групи під час терапії є дуже значимим питанням, адже кожному учаснику виділяється шматочок власного «я», через яке він виражає власні ідеї. При організації групової працетерапії фахівець з працетерапії повинен ретельно слідкувати за тим, щоб кожен підопічний був почутий, а його власні ідеї враховані. Якщо інші учасники не дотримуються цього правила, то фахівець з працетерапії повинен негайно втрутитися, щоб захистити та підтримати тих, кого не почули, та права котрих не врахували. У груповій роботі кожен учасник презентує частинку власного «я», що сприяє самовираженню. Якщо ж недбало та нешанобливо ставитися до цього, то можна зачепити почуття власної гідності. Як результат - у майбутньому учасник може втратити будь-яке бажання брати участь в такій діяльності.

Проте, відзначимо, існують і інші варіанти групової роботи. В цілому, серед основних цілей групової працетерапії варто виділити **наступні**: відволікання, розробка соціальних навичок та навичок спілкування, почуття власної гідності, інтеграція; стимулювання соціальних контактів та формування соціального інтересу; здатність висловлення, передача нового досвіду/вражень; розкриття для себе нових компетенцій/ресурсів, виявлення теперішнього я «ким я є зараз?»; сприяння розвитку уяви/творчості, обстеження запропонованих конкретних тем; стимулювання уваги, розслаблення і відпочинок, можливість скласти асоціації; розвиток навичок мислення, впевненості в собі, здатності приймати рішення; пробудження емоцій, моторної комунікації, розвиток пам'яті та почуття приналежності, подолання комплексів; розвиток уваги, концентрації, сприйняття різних точок зору, розуміння завдань; набуття та зміцнення відчуття відповідальності тощо [11]. Повертаючись до класифікації працетерапії, відзначимо, що в наявній науковій літературі знаходимо численні підходи до класифікації цього поняття (рис. 1). Зупинимось на класифікації працетерапії та розглянемо більш детально кожен вид працетерапії та доцільність і практичність різних класифікаційних підходів.

Класифікація ПРАЦЕТЕРАПІЇ	
залежно від цілей реабілітації:	функціональна
	розважальна
	побутова
залежно від етапів реабілітації:	загальнозміцнювальна
	відновлювальна
	професійна
за напрямом працетерапії:	заняття працею
	терапія працею

Рис. 10.1.1. Різновиди працетерапії у розрізі різних критеріїв класифікації

Наприклад, в залежності від цілей реабілітації працетерапія може бути функціональною, розважальною та побутовою. *Функціональна працетерапія* використовується при рухових порушеннях. Її впровадження здійснюється поступово, оскільки потрібне елементарне відновлення функції відповідного органу.

Зазначений вид працетерапії передбачає використання трьох груп трудових операцій:

- працетерапія у полегшеному режимі, наприклад, змотування ниток або виробництво марлевих пов'язок;
- працетерапія, яка направлена на зміцнення сили та розвиток витривалості м'язів рук (ліплення, робота рубанком, напилком тощо);
- працетерапія, що розвиває тонку координацію рухів пальців, підвищує їх чутливість (в'язання, плетіння, друкування та ін.). Основне направлення функціональної працетерапії полягає у тому, щоб правильно підібрати трудову операцію.

Незважаючи на комплексний характер кожної трудової операції, між ними існують суттєві відмінності. Так, наприклад, майже у всіх ручних роботах беруть участь плече, передпліччя, кисть, пальці, залучаються різноманітні групи м'язів. Проте, у одних роботах переважає рух пальцями, а в інших – рух в ліктьовому суглобі; одні вимагають більшої амплітуди руху, інші – меншої; одні операції вимагають силового руху, інші – швидкісного та точного.

В межах цього виду працетерапії спеціалістами рекомендується використовувати такі види посильних робіт, як посадка та пересадка рослин, догляд за кімнатними рослинами, посадка розсади, догляд за овочевими та плодово-ягідними культурами, посадка квітів на клумби та догляд за ними; участь у колективних прибираннях на прилеглий території.

Наступним різновидом виступає *працетерапія розважальна*, в якій реалізуються індивідуальні інтереси та вподобання. Така робота здійснюється за вільним вибором і не є обов'язковою. Вона може мати найрізноманітніші форми; носити як розважальний, так і пізнавальний характер; організовуватися у вигляді гуртків за інтересами. Спеціалісти в рамках цього виду працетерапії рекомендують використовувати заняття з рукоділля: в'язання, вишивання, аплікація, ремонт одягу та постільної білизни та ін. Також корисно залучати підопічних й до різноманітних настільних ігор, зокрема, до гри в шахи, шашки, лото, доміно. Така терапія допомагає підопічним відволіктися від думок про своє захворювання, стимулює їх спілкування, сприяє взаєморозумінню та допомагає поліпшити настрій.

Нарешті, *побутова працетерапія* представляє систему навчання самообслуговуванню підопічних з порушенням елементарних рухових функцій кінцівок. Частіше подібні порушення зустрічаються як наслідок інсультів, травм, захворювань опорно-рухового апарату. Особливістю цього виду є те, що запровадження працетерапії рекомендується починати як можна раніше, оскільки її основна мета – усунення безпорадності хворого.

Для тренування навичок самообслуговування, для осіб, обмежених в пересуванні та самообслуговуванні, рекомендовано використовувати спеціальні пристосування (пересувні столи, дуги, побутові предмети, різні пристосування для виконання рухів кистю, пальцями). Коли підопічні стають більш мобільними, навички з самообслуговування можна тренувати на заняттях і використовувати предмети, якими користується людина в домашніх умовах: набори столових предметів, побутові та господарські предмети, предмети особистої гігієни.

Навчання по самообслуговуванню може включати імітацію побутових сюжетів, наприклад, зібратися і сходити в магазин або випрати білизну тощо. Побутову працетерапію необхідно проводити під контролем медичної сестри або відповідного працівника.

Існує два основних напрями працетерапії: заняття працею і терапія працею.

Так, *заняття працею* – це заповнення вільного часу підопічного різними видами майстрування, прикладної творчої діяльності, що поліпшують психоемоційний стан людини, зменшують наявність обтяжливих факторів, обумовлених тривалим перебуванням в обмеженому просторі інтернатної установи. В свою чергу, трудові рухи стимулюють фізіологічні процеси, мобілізують волю, дисциплінують, привчають до концентрації уваги, створюють бадьорий настрій, спрямовують активність у русло предметної, результативної діяльності та надають задоволеність останньою.

В той же час, *терапія працею* – використання з лікувальною метою різних трудових процесів та трудових операцій. А для того, щоб трудова терапія була результативною, вона повинна здійснюватися в комплексі з іншими методами реабілітації, закріплюючи ефект їх впливу [12].

Таким чином, проблема соціальної реабілітації осіб з обмеженими можливостями, які проживають, зокрема, в умовах інтернатної установи, є в даний час особливо значущою у зв'язку з тим, що держава зацікавлена в підвищенні рівня соціальної адаптації цих осіб, поверненні їх до відносно самостійного, повноцінного життя в суспільстві. Подолання соціальної ізоляції, підвищення самооцінки людини похилого віку, особи з інвалідністю, створення умов для актуалізації життєвого досвіду, визнання цінностей громадянина – все це успішно досягається використанням спеціальних технологій, серед яких найбільш поширеною та ефективною є працетерапія.

10.2. Працетерапія в умовах інтернатної установи: специфіка та можливості

Підопічні, які перебувають в умовах інтернатної установи, представляють собою своєрідну сукупність людей, вимушено об'єднаних схожими, подібними умовами проживання та обмеженим режимом тривалого перебування. Більшість з них не проявляють інтересу до повсякденної діяльності, і, навіть, якщо деякі з них самі можуть, наприклад, помитися або одягтися, вони часто кличуть співробітників, щоб вони зробили це за них [13].

Проблемним є й той факт, що зазначені вище особи відмовляються проявляти хоча б якусь активність тоді, коли вони можуть продовжувати жити повноцінним життям. Втрата інтересу до діяльності здебільшого пов'язана із втратою цілеспрямованості або зменшення надії в кінці життя. Численні дослідження доводять, що як люди похилого віку, так і особи з інвалідністю можуть досягти задоволеності життям, займаючись продуктивною діяльністю. Крім того, давно доведено, що коли, наприклад, людина старіє, маючи значні соціальні зв'язки, то спілкування веде до поліпшення стану здоров'я [14]. Разом із тим, будинок-інтернат для громадян похилого віку та інвалідів являє собою соціальну установу. Тому, цілком очевидно, що основними завданнями інтернатної установи через призму соціальної складової виступають створення сприятливих умов життя, організація догляду за проживаючими, надання їм медичної допомоги та організація працетерапії осіб з інвалідністю та осіб похилого віку [15].

Більш того, на сучасному етапі розвитку соціальної відповідальності держави перед соціально вразливими категоріями населення, найбільш актуальним є розвиток та удосконалення саме соціальної складової, зокрема: реабілітаційних технологій та підвищення якості обслуговування цих категорій громадян в інтернатних установах [16].

Зауважимо, що життєва активність літньої людини або особи з інвалідністю проявляється, в основному, у задоволенні різного роду особистих інтересів та виконанні корисної, соціально значущої діяльності в умовах інтернатної установи. Разом із тим, зазначені категорії громадян мають доволі значний перелік особистісних проблем, котрі суттєво обмежують їх активність. Найбільш актуальними виступають такі проблеми, як дефіцит спілкування, незадоволення окремими сферами життя, поступове погіршення здоров'я тощо. Тому важливого значення у вирішенні проблем громадян похилого віку та осіб з інвалідністю набуває соціальна реабілітація із включенням в цей процес елементів посильної праці.

Соціальна реабілітація засобами працетерапії в інтернатних установах носить специфічний характер – вона не ставить за мету оволодіння професійними навичками, хоча в окремих випадках це не виключено. Головне завдання працетерапії як заходу соціальної реабілітації людей похилого віку та осіб з інвалідністю полягає в організації їх трудової зайнятості та суспільно-корисної діяльності. Для реалізації цих завдань в інтернатних установах, зазвичай, створюються лікувально-трудова майстерні або підсобні господарства, а також може здійснюватися працевлаштування. Зокрема, незважаючи на досить обмежені потенційні можливості осіб з інвалідністю, похилого віку, частина з них може бути працевлаштована й на штатних посадах в будинках-інтернатах. Також варто наголосити, що в

інтернатних установах для осіб з інвалідністю і літніх людей знаходяться особи з важкими хронічними захворюваннями, наслідками травм, уродженими каліцтвами (наприклад, інваліди з дитинства) та ін. А тому, діяльність цих установ носить диференційований характер. В основу диференціації їх діяльності покладено перш за все такий критерій, як здатність до самообслуговування та пересування. У зв'язку з зазначеними обставинами в інтернатних установах із урахуванням особливостей контингенту ставляться різні цілі соціальної реабілітації [17].

В умовах інтернатних установ соціального обслуговування у процесі працетерапії вирішуються не менш важливі інші завдання. Вони носять характер психологічного впливу, що сприяє адаптації осіб з інвалідністю і літніх людей до нових умов, оскільки в ході працетерапії виникають і закріплюються міжособистісні зв'язки. Працетерапія має важливе реабілітаційне та профілактичне значення у протистоянні суїцидів, депресії, нервово-психічних розладів осіб з інвалідністю, похилого віку [18]. Проведення працетерапії в інтернатній установі ґрунтується на повазі до особистості кожного підопічного з урахуванням його потреб, рівня соціального функціонування, наявного реабілітаційного потенціалу, а також з дотриманням законодавства (залучення підопічних у трудові заходи здійснюється виключно після їх добровільної усвідомленої згоди, що фіксується в історії хвороби). Разом із тим, працетерапія сприяє розвитку особистості підопічних, їх зацікавленості у придбанні кваліфікації, формуванню та закріпленню позитивного ставлення до праці [19]. Найголовніше, працетерапія в умовах інтернатної установи дозволяє зменшити та компенсувати дефекти психіки, котрі виникають у осіб з інвалідністю, похилого віку і розвиваються через фактор бездіяльності. А останній може бути пов'язаний як з особливостями хвороб, так і з тривалим перебуванням зазначених осіб у стаціонарі.

Отже, основне призначення працетерапії в умовах інтернатної установи – це формування, відновлення, пожвавлення та стимулювання згасаючої діяльності та руху, що сприятиме насиченню життя активністю. Відомо, малорухомий спосіб життя, свідоме самоусунення від діяльності, пов'язаної з рухливістю, інтелектуальним і емоційним навантаженням, негативно позначається як на соматичному, так і на психологічному статусі людини похилого віку та з інвалідністю.

Зрозуміло, трудова діяльність осіб з інвалідністю, похилого віку є показником активного способу життя. Незважаючи на обмежені можливості, обумовлені станом здоров'я або віковими недугами, цей стереотип зберігається на довгий час. Нерідко літні люди та особи з інвалідністю навіть відчують потребу виконувати якусь працю. Крім того, доцільність їхньої участі у працетерапії в умовах інтернатної установи заснована на ряді наукових **положень**:

- працетерапія має позитивний вплив на психологічний стан літньої людини та особи з інвалідністю (усвідомлення своєї суспільної значимості, самооцінка своїх фізичних можливостей, спілкування в процесі колективної праці тощо);
- працетерапія пов'язана з рухом, а отже здійснює позитивний ефект на серцево-судинну діяльність, дихальну систему, функції опорно-рухового апарату та інші фізіологічні процеси, що є дуже актуальним під час реабілітації в інтернатній установі;
- працетерапія є втіленням активного способу життя, при цьому завдання організаторів працетерапії в інтернатних установах полягає в тому, щоб ця праця була не лише необтяжливою, але й суспільно корисною та мала реабілітаційний характер.

Завданням фахівців з працетерапії в інтернатних установах соціального обслуговування є доскональне вивчення осіб, які вступають в ці установи, з перших днів їх перебування: виявлення причин надходження, виявлення бажань, інтересів, потреб, намірів, ведення пропаганди активного способу життя, участь у розселенні з урахуванням їх особливостей, формування мікросоціальних груп спілкування, підбір видів зайнятості. Фахівці з працетерапії – це спеціально підготовлені фахівці в області охорони здоров'я, які спеціалізуються на наданні допомоги людям, задля того, щоб вони могли жити більш незалежним і продуктивним життям. Організація комплексної працетерапії в інтернатній установі вимагає від фахівця з працетерапії знань психологічних особливостей людей похилого віку та осіб з інвалідністю, впливу типу

дефекту на психічний стан людини, врахування можливостей підопічних: одних – до активної діяльності, інших – до пасивного сприйняття, споглядання, присутності.

Проте є питання, які не входять до компетенції цих фахівців, наприклад, проблеми спілкування протягом виконання суспільно корисної діяльності, інтереси та потреби інвалідів молодого віку під час праці тощо. Ці питання повинні вирішувати фахівці з соціальної роботи. При цьому постає необхідність здійснення соціальним працівником контактів з лікарем і середнім медичним персоналом, з інструкторами з працетерапії і психологами, якщо такі є в штаті будинку-інтернату. При відсутності таких фахівців соціальний працівник, по суті, виконує функції соціального психолога, а також соціального терапевта. Професійні фахівці з працетерапії допомагають підопічним брати участь в своєму житті через значиму діяльність і допомагають їм визначити ті види діяльності, котрі дають їм найбільше задоволення. Адже, метою працетерапії в умовах інтернатної установи є зміцнення здоров'я і благополуччя кожного підопічного. Для досягнення цієї мети, працетерапію забезпечують процедурами, які є унікальними, оскільки вони використовують заходи для залучення людей до праці і допомагають стати їм самодостатніми. Як зазначалося вище, при формуванні підходів до вирішення питань залучення до працетерапії осіб з інвалідністю та громадян похилого віку в інтернатних установах важливою складовою є необхідність диференціації контингенту, зокрема, можна виділити п'ять основних груп:

1. Перша група представлена тими, хто зберіг трудові та професійні навички і потребу здійснювати трудову діяльність. При організації працетерапії цієї категорії осіб доцільно формувати малі групи, які об'єднуються спільними інтересами і взаємними емоційними вподобаннями. З часом міжособистісні відносини набувають стійкості, сприяють емоційній стабілізації, а отже, адаптації в умовах інтернатної установи. Нерідко ці групи формуються стихійно, без втручання персоналу і, будучи заснованими на емоційних вподобаннях, функціонують тривалий час.

2. Друга група формується із осіб, для яких трудова діяльність психологічно менш значуща і, у зв'язку з цим, залучення їх у систематичну працю є доволі проблематичним питанням. Поряд із роз'яснювальною роботою з питань корисності працетерапії також практикуються епізодичні доручення (прибирання приміщень, допомога медичному персоналу, чергування тощо).

3. Третю групу становлять особи, активність яких обмежена здійсненням виключно самообслуговування. Їх діяльність ґрунтується на усвідомленому ухиленні від суспільно корисної праці: зосереджена на власному благополуччі, спрямована на підтримання і збереження свого здоров'я. Спілкування, як один із видів діяльності для даної групи осіб, обмежене колом сусідів по кімнаті і необхідністю контактів з персоналом.

З метою активізації способу життя осіб, які належать до третьої групи, рекомендується проведення лікувально-активізуючих заходів (дозовані прогулянки, лікувальна гімнастика, спортивні заняття в залі і на відкритих майданчиках тощо). Їм доручається догляд за квітами на поверхах, рукоділля, виготовлення легких деталей в майстернях.

4. Четверта група представлена особами, для яких характерна відсутність будь-якої цілеспрямованої діяльності. Так, епізодично здійснюється діяльність по самообслуговуванню, коло спілкування таких осіб скорочується, а інтерес до навколишнього середовища доволі ослаблений.

Щодо зазначеної групи, то тут спадає до мінімуму необхідність у організації активуючих заходів. Разом із тим, виступає на перший план необхідність організації медичного догляду, підтримання елементарних навичок самообслуговування (одягання, умивання, причісування та ін.), котрі також можуть виступати як окремі елементи працетерапії.

5. П'ята група складається з підопічних, що є фізично ослабленими, перебувають на постільному режимі і потребують стороннього догляду. Вони байдужі до навколишнього середовища та нерозбірливі у задоволенні потреб. Всі заходи по відношенню до цієї групи осіб зводяться до організації медичного догляду для підтримки життєдіяльності.

Із урахуванням диференціації контингенту в перших трьох групах та частково у четвертій можливий активний реабілітаційний вплив з використанням індивідуальних програм, в якому найбільш оптимальним є вибір працетерапії [20].

Серед основних форм працетерапії для підопічних інтернатних установ варто окремо виділити наступні:

1. *Виробнича терапія* відновлює професійно важливі вміння, а також допомагає вирішувати завдання професійної орієнтації. Вона підключається до програми з працетерапії на різних етапах, в залежності від ступеня втрати робочих навичок. До цієї форми можна віднести:

- підсобні роботи (по прибиранню в межах інтернатної установи);
- нескладні операції, які виконуються руками, з елементарними знаряддями праці (складання простих виробів);
- діяльність, що включає кілька етапів роботи зі складним виробом;
- робота, що вимагає застосування власної творчості і спеціальних систематизованих знань (здійснення ремонту, налагодження устаткування, конструювання, креслярські роботи, діяльність у ролі художника-оформлювача).

2. *Загальнозміцнювальна працетерапія* вирішує завдання соціальної реабілітації, підвищує життєвий тонус і настрій підопічного, забезпечує психотерапевтичний ефект. В рамках цього напрямку літнім людям і особам з інвалідністю пропонуються такі види діяльності, як: аплікація, ліплення, скручування різних матеріалів для виготовлення виробу, виконання плетених і в'язаних з ниток виробів, мокре валяння, розвиток скоординованих рухів і дрібної моторики рук в процесі виготовлення виробів в техніці орігамі, вишивання.

3. *Відновлювальна терапія* застосовується при значній втраті підопічним рухових функцій і включає послідовне виконання завдань, що збільшують амплітуду односпрямованих і різноспрямованих рухів відповідного органу, потім повернення сили і відновлення скоординованих рухів.

Названі вище форми працетерапії повинні поєднуватися в інтернатній установі з таким напрямком, як побутова реабілітація (навчання самообслуговування). Останнє, здебільшого, представляє собою комплекс заходів щодо освоєння навичок самообслуговування підопічними похилого віку та інвалідами, які перенесли інсульт, травму, важке захворювання. Побутова реабілітація спрямована в основному на відновлення функцій кінцівок, що допоможе підопічному не відчувати свою безпорадність.

Разом із тим, при дозуванні трудового навантаження враховується зміна поз пацієнта в процесі працетерапії, види і чергування дій, час виконання всього трудового завдання і її окремих операцій, вага і складність інструментів і обладнання.

Можливість вибору роду заняття на підставі самопочуття, умінь і знань, інтересів і переваг допомагає підопічним відчувати свою самостійність, дієздатність.

Розглянемо більш детально специфіку працетерапії в умовах інтернатної установи. Так, повсякденна діяльність для мешканців будинку-інтернату, в своїй більшості, включає прибирання ліжок, гігієну, відвідування туалетних кімнат та самостійний прийом їжі. Перш за все фахівець з працетерапії оцінює здатність підопічного виконати завдання повсякденної діяльності:

- слід звернути увагу на когнітивні здібності підопічного виконати ці завдання; здатність брати на себе ініціативу, знання і вміння планувати етапи, завдання, усвідомлення проблем безпеки, здатність запам'ятовувати і завершити етапи завдання;
- фізичні здібності підопічного виконати завдання слід оцінювати з урахуванням наступних моментів: рівновага при сидінні, баланс мобільності ліжка і активний рух кінцівок або діапазон руху, необхідного для виконання завдання.

Так, якщо в активному діапазоні руху підопічного наявні обмеження, наступний план працетерапії повинен бути розроблений в напрямку корекції і усунення дисфункції.

У випадку перебування підопічного в інвалідному візку варто запропонувати і побудувати план працетерапії відповідно до його функціональних можливостей, враховуючи здатність

виконати декілька завдань повсякденної діяльності, чисельність яких із часом може бути збільшена. При цьому потрібно врахувати наступне:

- крісло-коляска та різноманітні обладнання забезпечують як тазову, так і основну підтримку, а остання призводить до більш вертикальної лінії підтримки основної лінії хребта. Все зазначене вище в кінцевому рахунку дозволяє збільшити функцію рук. Такий метод може зменшити «ненормальне навантаження» і полегшити здатність підопічного функціонувати в повсякденному житті;

- крісло-коляска та інші подібні обладнання забезпечують певну мобільність, тобто дають спонтанну здатність перебувати і відчувати себе відносно безпечно, рухаючись в інвалідному візку, знижуючи ризик падінь і травм, хоча такий ризик все ж існує на нерівних поверхнях. Це дозволяє підопічному із функціями обмеження рухів забезпечити відповідну незалежну мобільність і здатність вільно пересуватися всередині і зовні інтернатної установи;

- крісло-коляска може надавати підтримку, запобігати травмам і зменшити біль при фізичній дисфункції, таких як ампутація, периферичний стан верхніх кінцівок і тощо;

- сидіння в інвалідному візку може допомогти в запобіганні і/або загоєнні ран через сидіння і уникнення додаткового тиску (навантаження).

Також потрібно наголосити, що підопічний повинен мати можливість вчитися і свідомо змінювати свою поведінку, щоб краще виконувати вправи в повсякденному житті. Більш того, якщо особа не може змінити свою поведінку, то навколишнє середовище і взаємодія з персоналом можуть бути змінені, щоб задовольнити функціональні потреби підопічного.

Таким чином, інтернатна установа повинна мати параметри для зміни стану навколишнього середовища і зміни необхідного персоналу (наприклад, через відношення, поведінку чи зміни штатного розкладу), які варіюються в залежності від об'єкту і повинні розглядатися при дослідженні функції повсякденної діяльності підопічного.

Наголосимо, професійні послуги фахівців з працетерапії в умовах інтернатної установи для підопічних з довгостроковим перебуванням можуть бути надані в найрізноманітніших практичних моделях і за допомогою різних моделей фінансування. Моделі надання послуг повинні бути спрямовані і спеціально розроблені для задоволення потреб підопічних таких будинків.

10.3. Алгоритм організації процесу працетерапії в інтернатних установах

Розробка та реалізація занять з працетерапії. Працетерапія ґрунтується на закономірностях фізіології, психології, соціології праці, клінічної медицини та включає різноманітні види фізичних вправ, що містять елементи побутової й професійної діяльності. Працетерапія здійснюється в комплексі з іншими методами відновної терапії й реабілітації, закріплюючи ефект їх впливу. Індивідуально обґрунтована й раціонально підібрана, вона виступає як лікувальний фактор – сприяє фізичному та інтелектуальному розвитку, корекції рухових функцій і нормалізації загальних фізіологічних параметрів організму підопічного.

Як вже зазначалось, першим кроком розробки та реалізації занять з працетерапії є постановка основної мети – сформулювати, відновити, ожити, стимулювати фізичну активність підопічного. Для цього потрібно використовувати залишкові трудові навички й досвід, що будуть сприяти насиченню життя осмисленим змістом й продовженню самого життя осіб з інвалідністю та громадян похилого віку. Найбільш важливою функцією працетерапії в інтернатній установі для молодих осіб з інвалідністю є виявлення трудової орієнтації, вплив трудового процесу направлено на навчання інвалідів, розвиток продуктивності праці, навичок самообслуговування, господарсько-побутових, формування професійних навичок, накопичення соціального досвіду з подальшою інтеграцією в соціум. Працетерапія для осіб похилого віку, насамперед, – це активний метод відновлення порушених функцій за допомогою різної роботи, спрямованої на створення певного продукту та на систематичне тренування побутових і виробничих рухів.

Малорухомий образ життя, гіподинамія, свідоме ухилення від діяльності, пов'язаної з фізичною активністю, інтелектуальним та емоціональним навантаженням, негативно впливає на соматичний та психологічний стан підопічних, які перебувають в інтернатних установах. Не дивлячись на обмежені можливості, обумовлені загальним станом, або вікові негаразди, стереотип праці, який склався протягом життя, зберігається на довгі роки. Дуже часто особи похилого віку та особи з інвалідністю мають потребу виконувати будь-яку роботу.

Фахівець з працетерапії виявляє групу підопічних закладу, які бажають займатися тим чи іншим видом працетерапії. Залучення підопічних до занять з працетерапії необхідно здійснювати на добровільній основі з урахуванням їх стану здоров'я, інтересів, побажань. Враховуючи вищевикладене, другим кроком в організації працетерапії повинно бути виявлення самої категорії підопічних, які безпосередньо будуть зайняті працетерапією і інформацію про яких слід внести до індивідуальної картки підопічного з працетерапії:

- прізвище, ім'я, по батькові, дата народження, вік, стать, місце перебування;
- пенсіонер, наявність інвалідності, група інвалідності, загальна тривалість перебування на інвалідності;
- освіта (немає; дошкільна освіта; початкова загальна освіта; базова загальна середня освіта; повна загальна середня освіта; професійно-технічна освіта; неповна вища освіта; базова вища освіта; повна вища освіта);
- наявність або відсутність професії; спеціальності, кваліфікації;
- медичний висновок, клініко-функціональний діагноз, супутні захворювання;
- обмеження життєдіяльності, рівень залежності від оточуючих.

В картку підопічного доцільно також окремо внести інформацію щодо видів обмежень життєдіяльності (табл. 1). При складанні короткої підопічного та індивідуальної програми занять з працетерапії можна використати схему та порядок складання форми індивідуальної програми реабілітації осіб з інвалідністю, яка є обов'язковою для виконання реабілітаційними установами, підприємствами, організаціями, у яких працює або перебуває особа з інвалідністю [21].

Таблиця 10.3.1

Види обмежень життєдіяльності підопічного		
Види обмеження	Ступінь обмеження	
	до початку занять з працетерапії	протягом усього періоду занять з працетерапії
до самообслуговування		
до пересування		
до орієнтації		
до спілкування		
до контролю за своєю поведінкою		
до трудової діяльності		
до навчання		
до професійного навчання		
до здобуття освіти		

При проведенні занять з працетерапії з підопічними в інтернатній установі застосовуються наступні групи трудових вправ:

- група легкої складності (наприклад: виготовлення аплікацій з паперу тощо);
- група середньої складності, що розвиває силу, витривалість м'язів рук (наприклад: ліплення, плетіння зі скрученого паперу тощо);
- група підвищеної складності, що розвиває тонку координацію рухів пальців, підвищує їх чутливість (наприклад: в'язання, вишивка стрічками, модульне орігамі тощо), і що необхідно для виконання різних повсякденних трудових операцій (наприклад: здатність самостійно застібнути дрібні гудзики на одязі, зав'язати шнурки тощо).

Таким чином, фахівцем з працетерапії на кожного підопічного, який приймає участь в працетерапії, заводиться індивідуальна картка працетерапії. Визначається вид і тривалість працетерапії конкретно для кожного підопічного з урахуванням його побажань й вноситься відповідний запис в індивідуальну картку.

Фахівець з працетерапії складає план роботи, розклад й індивідуальну програму занять з працетерапії.

Ефективність проведених занять з працетерапії також залежить від правильного визначення робочої пози підопічного, яка має важливе значення внаслідок її впливу на втому і витривалість до трудових навантажень. Розрізняють такі основні пози:

- напівсидячи в ліжку з опорою спини на підголівник (з використанням прикроватьного столика для працетерапії);
- сидючи за столом з опорою рук на кришку стола або руки знаходяться у вільному стані;
- стоячи біля стола, верстата, стенда тощо.

Найбільш комфортною є робоча поза сидючи з опорою рук на стіл, так як в цьому випадку навантаження є найменшим. Визначення оптимального рівня навантаження й найбільш зручної робочої пози має поєднуватися з динамікою цих показників протягом усього процесу працетерапії. Останні в комплексі з організаційними аспектами складають режим занять з працетерапії.

Дозування фізичного навантаження і трудовий режим встановлюють індивідуально. Фахівцями з працетерапії, фізіології праці, лікарсько-трудової експертизи розробляються спеціальні тести з фізичним навантаженням, які виявляють енергетичну спроможність підопічного працювати у діапазоні енерговитрат певної трудової діяльності.

Режим занять з працетерапії повинен бути пов'язаний з лікувальною фізкультурою, механотерапією, масажем, побутовою адаптацією. Як правило, працетерапії передують комплекс лікувальної фізкультури, масажу й уроків навчання побутовим навичкам.

Практика соціальних закладів, які надають послугу працетерапії громадянам похилого віку та особам з інвалідністю, показує, що найбільш сприятливим часом для працетерапії є – з 10⁰⁰ до 13⁰⁰ та з 17⁰⁰ до 18⁰⁰; оптимальна разова тривалість занять – 30-40 хвилин, сумарна – 3-4 години в день в залежності від психофізіологічних і фізичних можливостей підопічних.

Залежно від фізичних і психофізіологічних можливостей підопічних режим занять з працетерапії може бути: слабким, помірним або інтенсивним.

1. Слабкий режим занять:

- режим тимчасового невідвідування підопічним відділення працетерапії;
- режим палатний (підопічний займається працетерапією в палаті).

2. Помірний режим занять:

- режим учнівський (період освоєння рекомендованого виду праці);
- режим скороченого робочого дня – передбачає надання підопічному, за медичними показниками, скороченого робочого дня до 1 години на день, додаткових перерв у роботі або дострокового закінчення робочого заняття.

3. Інтенсивний режим занять:

- режим повного робочого дня з обмеженням виконуваних видів праці;
- режим повного робочого дня. Підопічний виконує різні трудові операції в межах рекомендованих видів праці, господарські роботи по системі самообслуговування.

Як вже зазначалось, заняття з працетерапії можуть виконуватись в індивідуальній або груповій формах.

При групових формах працетерапія активізує, організовує й колективізує діяльність підопічних, позитивно впливає на формування ціннісних орієнтацій і потреб. В процесі працетерапії відбувається становлення особистості, долаються психологічні комплекси, формуються нові міжособистісні взаємини, людина втягується в колективну діяльність, що підвищує рівень її соціальної адаптації [22].

Пропоновані трудові операції повинні відповідати також індивідуальним можливостям і інтересам, спонукати до самостійності й творчості, приносити задоволення, мотивувати до відновлення працездатності. Навички та вміння, що засвоюються, повинні мати суспільну й особистісну цінність, практичну спрямованість. Тренувальні або виробничі завдання за своєю структурою, обсягом або часом повинні бути посильними, але при цьому виконувати тренувальну роль і викликати дозоване напруження психофізіологічних систем організму підопічного.

Процес і результати працетерапії слід співвідносити з індивідуальною та колективною моральною відповідальністю підопічних. Так, індивідуальні та групові результати робіт, що проводяться в рамках працетерапії, доцільно обговорювати на зібраннях підопічних, проведення яких відноситься до важливої терапевтичної технології. Подібні групові обговорення допомагають підопічним спільно приймати рішення щодо певних питань та завдань групової працетерапії, дозволяють розділити тривогу, прикрість, радість, успіх з іншими підопічними і отримати адекватну підтримку, що сприяє розвитку почуття товариства, взаємопідтримки, відповідальності і взаємоконтролю за поведінкою.

Особливістю занять з працетерапії є обов'язкове ознайомлення підопічних з умовами роботи, порядком утримування інструменту й робочого місця, проведення вступних вправ перед роботою й вправ, що нівелюють ознаки втоми.

Також фахівець з працетерапії повинен в обов'язковому порядку ознайомити підопічного з правилами, нормами, інструкціями з охорони праці та техніки безпеки при виконанні тих чи інших видів роботи й зробити відповідний запис в його індивідуальній картці. Забороняється приймати участь в працетерапії підопічним, які не пройшли в установленому порядку інструктаж з охорони праці та техніки безпеки, а також при невиконанні або неможливості створення необхідних умов для проведення працетерапії.

Успішність оволодіння підопічними навичками та прийомами працетерапії багато в чому залежить від методів роботи фахівців з працетерапії та якісного усвідомлення підопічним суті і структури заняття. Тому, заняття з працетерапії повинні закріплювати у підопічного динамічний робочий стереотип, який можна розділити на три етапи:

- на *I етапі* фахівець з працетерапії пояснює підопічному зміст робочої операції, демонструє основні її елементи або всю операцію в цілому. Доцільно при цьому переконатися в тому, що підопічний правильно засвоїв викладений матеріал, використовуючи контрольні питання або інструментальні тести.

- на *II етапі* проводиться демонстрація техніки та різних способів виконання трудових операцій з використанням робочих інструментів. На цьому етапі підопічні вивчають як окремі трудові операції, так і загальну технологію виготовлення виробу. Спочатку відпрацьовуються окремі трудові операції, а потім і весь технологічний процес.

- на *III етапі* відбувається оволодіння підопічним трудовими навичками й цілісною трудовою операцією. При цьому слід використовувати прийоми повторення освоюваних навичок. У процесі навчання фахівець з працетерапії контролює його хід і здійснює необхідну корекцію шляхом показу правильного виконання даного прийому. Заключним етапом є закріплення досягнутої послідовності та координації окремих операцій. Так формуються і закріплюються навички в процесі працетерапії.

Окреме заняття з працетерапії рекомендується проводити за наступною схемою:

- 1 - підготовчий період – включає підготовку робочого місця й матеріалів для роботи (10-15 хв.) та інструктаж (до 10 хв.).
- 2 - основний період – призначений для виконання основної частини завдання (20-60 хв.).
- 3 - заключний період – відведений для підведення підсумків роботи, здачі продукції, інвентарю, прибирання робочого місця (10-15 хв.).

Відповідно до цієї схеми в основній частині занять виконується робота в запропонованому режимі, а в заключній – перевіряється якість роботи й підводяться підсумки.

Виникають випадки, коли підопічні не бажають приймати участь в працетерапії, мають негативне, байдуже або пасивне ставлення до праці, що може бути наслідком психоемоційного

занепаду підопічного. В такому разі, для заохочення підопічного до трудової діяльності фахівець з працетерапії може застосовувати наступні методи індивідуальної роботи з підопічним.

Найбільш поширеним є метод психотерапевтичних бесід, протягом яких фахівець розповідає про різні види праці, про значення праці для підопічного, встановлює характер трудових настанов особистості. Цей метод дозволяє виявити уявлення підопічного про різні види діяльності, а головне – визначити його роль у виконанні того чи іншого виду праці. Сам факт прояву інтересу до окремих видів праці стає основою для обговорення, коли бесіда приймає психотерапевтичний, активуючий та коригуючий характер.

Особливо важливим на даному етапі залучення є те, щоб поставлене перед підопічним трудове завдання було здійсненим, тобто відповідало його потенційним можливостям. Трудові завдання повинні бути елементарно простими й складатися з окремих елементів, які пов'язані між собою логічною послідовністю. Виконання будь-якої роботи повинно заохочуватися як моральними, так і матеріальними стимулами. Цей метод є найбільш ефективним для підопічних з байдужим і пасивним ставленням до праці.

Якщо цей метод, незважаючи на тривале застосування, не дає бажаного результату, можна використати наступний метод, який полягає в поєднанні психотерапії коригуючого й виховного характеру з елементами наочності трудових процесів в умовах підсобного господарства. При застосуванні цього методу підопічний, незалежно від бажання, включається в групу осіб, які вже добре опанували певні трудові навички й виконують певні види робіт. Він має бути присутній у зазначеній групі, а фахівець з працетерапії повинен показати йому різні операції, намагаючись викликати інтерес до певного виду праці та заохотити найменшу трудову активність. Тривалість пасивної присутності в колективі працюючих може бути різною й залежати від вираженості дефекту й тяжкості функціональних нашарувань. Поступово у цього підопічного формуються неформальні інтерперсональні відносини з працюючими членами колективу, що спричиняє появу спільних інтересів, прагнень, потреб, які можна реалізувати спільною трудовою діяльністю. Цей метод залучення до працетерапії виявляється найбільш ефективним для більшості підопічних із псевдоактивним ставленням до праці.

До підопічних з різко негативним ставленням, які наполегливо відмовляються від виконання елементарних видів працетерапії, можна застосовувати наступний метод, який полягає в тому, що на фоні раціональної психотерапії підопічному змінюють режим утримання. В результаті зміни режиму утримання підопічний опиняється в іншому мікроколективі, з яким він не був пов'язаний інтерперсональними відносинами. Всі культурно-дозвілєві заходи, що проводяться у відділенні, стають для нього недоступними. Це, в свою чергу, емоційно впливає на підопічного, який через певний час просить повернути його в свою мікрогрупу (палату), обіцяючи приступити до праці. Цей метод, будучи суворо індивідуальним, дозволяє при правильному застосуванні змінити негативне ставлення до праці у підопічних з негативною настановою [23].

Таким чином, визначено основні складові процесу організації працетерапії, які необхідно брати до уваги при розробці та проведенні занять з працетерапії: врахування побажань та інтересів самого підопічного. Особа похилого віку та особи з інвалідністю мають право на добровільну участь в процесі працетерапії з урахуванням стану здоров'я, інтересів, побажань відповідно до медичного висновку та трудових рекомендацій; вимоги до праці; можливості підопічного: медичні показання до працетерапії, самоорганізація та внутрішні ресурси; мотивація до праці: зацікавленість і спрямованість на працетерапію; матеріально-технічне забезпечення: координація основних і допоміжних трудових процесів; заохочення або винагорода за працю; робоча обстановка (нормалізація, поліпшення умов праці); міжособистісні відносини підопічних; результати праці: час виконання, кількісні та якісні одиниці виміру праці.

Аналіз потреб у кадровому забезпеченні, матеріально-технічній базі. Рішення задач, що стоять перед працетерапією, багато в чому залежить від правильної організації та методики роботи. Для проведення занять з працетерапії потрібна відповідна матеріально-технічна база

(спеціально обладнані приміщення) та наявність фахівців з працетерапії – інструкторів з працетерапії та трудової адаптації, майстрів виробничого навчання, методистів з професійної реабілітації, спеціалістів із трудового та побутового влаштування та інших кваліфікованих спеціалістів. Вони повинні володіти широким політехнічним кругозором, знати технологію застосовуваних виробничих процесів, бути добре підготовленими в галузі психофізіології та педагогіки праці. Крім того, вони повинні володіти основами фізіотерапії та лікувальної фізкультури.

Фахівець з працетерапії повинен бути здатним правильно організувати заняття, підібрати елементи або операції трудового процесу відповідно до індивідуальних здібностей підопічного, віку та діагнозу медичного захворювання. Для цього необхідно володіти основами професіографії, мати певні медичні знання з урахуванням лікувально-педагогічного характеру виконуваної роботи.

Ефективність працетерапії в значній мірі залежить від підготовки та кваліфікації персоналу закладу, де перебуває підопічний.

Серед завдань фахівця з працетерапії можна виділити наступні:

- фахівець з працетерапії виявляє групу підопічних інтернатної установи, які бажають займатися тією чи іншою трудовою діяльністю;
- залучає підопічних до лікувально-трудової діяльності на добровільних засадах з урахуванням стану їх здоров'я, інтересів, бажань та на підставі медичного висновку лікаря закладу;
- на кожного підопічного, який приймає участь у лікувально-трудої діяльності, веде індивідуальну картку працетерапії;
- фахівець з працетерапії визначає вид і тривалість працетерапії конкретно для кожного підопічного;
- складає план роботи, розклад і індивідуальну програму реабілітації;
- ознайомлює підопічних з умовами праці, порядком утримання інструменту та робочого місця;
- фахівець з працетерапії повинен ознайомити підопічного з правилами, нормами та інструкціями з охорони праці та техніки безпеки при виконанні тих чи інших видів праці й зробити відповідний запис в його індивідуальній картці.

В інтернатній установі можуть утворюватися підсобні господарства, різноманітні промислові й переробні міні-виробництва, багатопрофільні лікувально-виробничі (трудові) майстерні, цехи, дільниці з необхідним інвентарем, устаткуванням і обладнанням, технікою, транспортом та іншими знаряддями сільськогосподарського виробництва, які здійснюють свою діяльність відповідно до чинного законодавства та положення про зазначені структури. Планування, облік, калькуляція собівартості продукції, яка виробляється у виробничих структурах інтернатної установи, також здійснюється відповідно до чинного законодавства.

Працетерапія може здійснюватися як в умовах палати з мінімумом обладнання, так і в спеціально обладнаних трудових майстернях. Трудові майстерні представляють собою основну базу для організації трудової діяльності, де здійснюється продуктивна праця, де особа з інвалідністю може переконалися в результатах праці, побачити її «кінцевий» продукт. Трудові майстерні можуть бути представлені різними профілями: швейним, столярним, картонажним, складальним, галантерейним тощо. Виробнича працетерапія може бути пов'язана з роботою на різних верстатах – ткацьких, деревообробних, столярних, картонажних тощо. Заготовлені напівфабрикати повинні відповідати професійній технології.

Розміри приміщень і характер устаткування в цих майстернях визначаються числом підопічних, що мають показання до працетерапії, а також особливостями їх захворювань і пошкоджень. Слід також враховувати цілі працетерапії в кожній майстерні: лікувально-відновлювальні, професійно-діагностичні або професійно-педагогічні. Завдання з працетерапії можуть бути у формі роботи на спеціальних стендах з наборами побутових приладів і пристосувань, тому у відділенні працетерапії повинно бути передбачено наявність або кабінету побутової адаптації, або спеціальних стендів в окремих майстернях.

Відділення працетерапії має розташовуватися поблизу відділень фізіотерапії та лікувальної фізкультури. При влаштуванні приміщень для працетерапії необхідно дотримуватися певних нормативних вимог: покриття підлог, опалення та вентиляція повинні бути такими ж, як у фізіотерапевтичному відділенні.

Підсобне господарство може включати городництво, садівництво, квітникарство, тваринництво тощо.

Інтернатна установа для розвитку матеріально-технічної бази, благоустрою, культурно-виховної роботи може використовувати грошову та гуманітарну допомогу підприємств, організацій, релігійних конфесій, благодійних об'єднань та окремих громадян.

Оцінка ступеню спроможності підопічного до працетерапії. Дозування фізичних навантажень залежить від загального стану підопічного, його віку, медичних показників, етапу реабілітації, ступеню порушення тих чи інших функцій, форми рекомендованої працетерапії. Індикаторами дозування є час виконання завдання, обсяг виконуваної роботи, вага робочого інструменту й заготовок, деталей, характер виконуваної роботи (переробка інформації, фізична праця, переважно ручна некваліфікована праця тощо).

Для цього можуть бути використані такі показники, як головні і тотальні розміри тіла, індекс відносної сили, життєва ємкість легень, максимальний обсяг повітря, що видихається, систолічний і хвилинний обсяги крові, величина периферичного опору, фактори нейромоторики, фізична дієздатність.

З фізіологічної точки зору допустимий рівень фізичних навантажень залежить від стану загальної працездатності організму підопічного й від показників сегментарного стомлення пошкодженої функції. Найбільш важливими показниками загальної працездатності є рівні порогів толерантності серцево-судинної й дихальної систем до максимальних навантажень.

В цьому відношенні оптимальною інформаційною цінністю є показник максимального споживання кисню, що відображає здатність організму забезпечувати граничну потребу тканин киснем при найбільшій активізації зазначених вище систем – аеробну здатність організму. Останню визначають за допомогою велоергометра, тредмила або степергометрії. Більш точним методом оцінки толерантності до фізичного навантаження є велоергометрія.

Показником, який регламентує величину фізичного навантаження, є добуток величини систолічного артеріального тиску на число серцевих скорочень на висоті навантаження, так званий «подвійний добуток».

Дослідження показують, що обсяг функціональної працетерапії в більшості випадків не повинен перевищувати 75% рівня максимальної працездатності організму підопічного. При цьому слід мати на увазі, що енерговитрати підвищуються при виконанні завдань за участю пошкоджених систем або органів.

У комплексі прийомів для дозування працетерапевтичних навантажень використовуються також електроміографія, тонометрія, гоніометрія, реовазографія, дослідження функції зовнішнього дихання, електрокардіографія, балістокардіографія.

Для підопічних з різними анатомічними дефектами особливе значення при визначенні граничних навантажень набуває проблема індикації сегментарного стомлення. Найчастіше з цієї проблемою доводиться стикатися при пошкодженні кінцівок. У цих випадках необхідно дослідження опорно-рухового апарату за допомогою основних біомеханічних методів, що дозволяють кількісно оцінити просторові, хронологічні, кінематичні, динамічні й регуляторні параметри, а саме:

- оцінка функціонального стану нижніх кінцівок при різних фізичних навантаженнях;
- оцінка функціональних можливостей верхніх кінцівок при різних фізичних навантаженнях;
- у випадках рухових порушень постінсультного генезу кількісна оцінка різних параметрів елементарних функцій руху.

Сумарним виразом вищевикладеного є шкала оцінки елементарних рухових функцій.

Фахівцями з працетерапії, фізіології праці, лікарсько-трудової експертизи розроблені спеціальні тести з фізичним навантаженням, які виявляють енергетичну спроможність

підопічного працювати у діапазоні енерговитрат певного виду працетерапії. Це, разом із безпосереднім наглядом за реакцією підопічного на фізичні навантаження, є основою висновку про можливість працетерапії в тому чи іншому обсязі, умови та види працетерапії.

В зарубіжній практиці для вимірювання основних показників соціальної адаптації підопічного, оцінки ступеню відновлення його трудових функцій та ефективності проведення занять з працетерапії широкого поширення набули індекси ADL і RLA, шкала ступеню соціальної нестачі й пристосування, шкала функціональної незалежності FIM, шкала Д.Бартела, модифікована самооцінка соціального пристосування [24]. Розглянемо ці підходи детальніше.

► 1. В основі методів оцінювання порушень життєдіяльності частіше всього лежить оцінка незалежності особи від сторонньої допомоги в повсякденному житті, при цьому аналізуються не всі щоденні дії, а тільки найбільш значущі, найбільш загальні. Термін «Activities of Daily Living» [ADL, *англ.*] перекладається як повсякденна активність. ADL розуміють як базові фізичні функції, що лежать в основі нормального життя. До числа таких базових функцій віднесено переміщення з ліжка та з стільця і навпаки, відвідування туалету, прийом їжі, купання, одягання тощо.

Вимірювання ADL базується на виявленні потреби в допомозі при здійсненні тих чи інших функцій, вказаних в тесті. Інформація може бути отримана шляхом спостереження за підопічним або шляхом опитування [25].

На основі індексу ADL і рекомендацій експертів ВООЗ співробітниками Інституту неврології АМН ЦСРР Є.А. Шмідтом та Т.А. Макинським була запропонована 5-ти ступенева класифікація оцінки соціально-побутової активності та трудової реабілітації підопічних з наслідками інсульту. Ця класифікація може бути використана при оцінці спроможності до працетерапії для осіб похилого віку з різними видами захворювання та осіб з інвалідністю, які проживають в інтернатних установах системи соціального захисту населення:

- **Виконання основних занять в повному обсязі.** Виконання колишніх домашніх обов'язків тими, хто займався цим до захворювання; повна незалежність від оточуючих у повсякденному житті.

- **Повернення до колишньої роботи з обмеженнями.** Для тих, хто займався домашнім господарством до захворювання – обмеження в виконанні колишніх домашніх обов'язків. Незалежність – пересування без сторонньої допомоги.

- **Часткове неповернення підопічного, який працював до захворювання, до роботи.** Для підопічних, які займалися до захворювання домашнім господарством – обмеження в виконанні колишніх домашніх обов'язків. Часткова залежність – пересування в приміщенні без сторонньої допомоги, по вулиці – зі сторонньою допомогою.

- **Значне неповернення підопічного, який працював до захворювання, до роботи.** Для підопічних, які займалися до захворювання домашнім господарством – значні обмеження в виконанні колишніх домашніх обов'язків або повна нездатність до них. Значна залежність – пересування в приміщенні та по вулиці зі сторонньою допомогою.

- **Повна втрата виробничих навичок.** У повсякденному житті – повна залежність від оточуючих.

► 2. Шкала ступеню соціальної нестачі й пристосування – включає шість самостійних напрямів соціальної активності, які піддаються оцінці:

- пізнавальна незалежність;
- фізична незалежність;
- рухливість;
- заняття;
- соціальна реабілітація;
- економічна самостійність.

► 3. Шкала функціональної незалежності FIM.

Кожна з нижче наведених рухових і інтелектуальних функцій оцінюється в балах, від одного до семи:

7 балів – повна незалежність у виконанні відповідної функції (всі дії виконуються самостійно, в загальноприйнятому вигляді з розумними витратами часу);

6 балів – обмежена незалежність (підопічний виконує всі дії самостійно, але повільніше, ніж зазвичай, або потребує сторонньої поради);

5 балів – мінімальна залежність (при виконанні дій потрібний нагляд персоналу або мінімальна допомога);

4 бали – незначна залежність (при виконанні дій потребує сторонньої допомоги, проте більш ніж 75% завдання підопічний виконує самостійно);

3 бали – помірна залежність (підопічний самостійно виконує 50-75% необхідних для виконання завдання дій);

2 бали – значна залежність (підопічний самостійно виконує 25-50% дій);

1 бал – повна залежність від оточуючих (підопічний самостійно може виконати менше 25% необхідних дій).

Рухові функції (максимальний сумарний бал – 119): самообслуговування та контроль тазових функцій: прийом їжі, особиста гігієна, прийняття ванни або душу, одягання (включаючи надягання протезів або ортезів) верхньої та нижньої частини тіла, туалет.

► 4. В основі методів вимірювання порушень життєдіяльності найчастіше лежить оцінка незалежності підопічного від сторонньої допомоги в повсякденному житті, при виконанні найбільш значущих і найбільш загальних дій, або «активність життєдіяльності» підопічного. Найбільшого поширення отримала шкала повсякденної життєдіяльності Д. Бартела для оцінки рівня побутової активності. Максимальна сума балів, що відповідає повній незалежності в повсякденному житті, дорівнює 100. Шкалою зручно користуватися як для визначення початкового рівня активності підопічного, так і для проведення моніторингу з метою визначення ефективності реабілітації підопічного, оцінки якості його життя та необхідності в догляді. Правила застосування:

- Індекс повинен відображати реальні дії підопічного, а не передбачувані (не те, як би підопічний міг виконувати ті чи інші функції).

- Основна мета тестування – встановити ступінь незалежності від будь-якої допомоги, фізичної чи вербальної, якою б незначною вона не була й якими би причинами не викликала.

- Необхідність нагляду означає, що підопічний не відноситься до категорії тих, хто не потребує допомоги (підопічний є не незалежний).

- Рівень функціонування повинен визначатися найбільш оптимальним для конкретної ситуації підходом з числа можливих: найчастіше – шляхом опитування підопічного, його друзів або персоналу, що його оточує. Важливим є також безпосереднє спостереження й здоровий глузд. Пряме тестування не потрібно.

- Зазвичай оцінюється функціонування підопічного в період, що становить 24-48 годин, однак іноді обґрунтованим є й більш тривалий період оцінки.

► 5. Модифікована самооцінка соціальної адаптації. Для кожного питання підопічний вибирає один із наступних варіантів відповіді: увесь час; більшу частину часу; приблизно половину часу; іноколи; ніколи.

Відповіді повинні відображати стан справ підопічного протягом останніх двох тижнів. Дане самоопитування було розроблено з метою вимірювання ступеню адаптації підопічного до змін, які відбулися в його житті через хворобу. За 5-бальною шкалою оцінюється поведінка підопічного в наступних сферах: робота, домашнє господарство, відпочинок і спілкування, відносини з родичами, з партнером, з дітьми, в сім'ї.

► 6. Шкала рівня реабілітації постінсультних хворих Р.І. Львової.

І рівень: повна компенсація порушених функцій, вільне володіння навичками самообслуговування й трудових дій (оцінюється 5 і 6 балами за 6-ти бальною шкалою). Підопічні ведуть активний спосіб життя з незалежним існуванням:

- працюють на звичайному виробництві за фахом і на колишній посаді;
- активно займаються домашнім господарством (пенсіонери за віком).

II рівень: значна компенсація порушених функцій.

Володіння навичками самообслуговування й трудовими навичками (оцінюється 3 і 4 балами), в повсякденному житті невелика залежність від оточуючих:

- працюють на звичайному виробництві за фахом, але на іншій посаді (більш легка праця);
- працюють в лікувально-трудовах майстернях за спеціальністю;
- працюють дома за фахом;
- займаються домашньою працею, себе обслуговують майже повністю (пенсіонери за віком).

III рівень: незначна компенсація порушених функцій. Здатність до самообслуговування й до трудових дій (оцінюється 2 й 3 балами). У повсякденному житті велика залежність від оточуючих:

- працюють на звичайному виробництві не за фахом (легка некваліфікована праця);
- працюють в лікувально-трудовах майстернях не за фахом (оволоділи доступним трудовим досвідом шляхом перенавчання);
- працюють на дому не за фахом;
- виконують легку домашню роботу, себе обслуговують частково.

IV рівень: декомпенсація порушених функцій. Різке обмеження самообслуговування й трудової діяльності (оцінка 1 і 2 бали). У повсякденному житті майже повна залежність від оточуючих:

- обслуговують себе частково, навантаження щодо дому не несуть;
- себе не обслуговують, потребують постійного стороннього догляду.

Дана шкала виділяє 4 рівня реабілітації постінсультних хворих в залежності від досягнутого ступеню компенсації порушених функцій і 6-ти бальну оцінку результатів відновлюючого лікування.

► **7. Індекс реінтеграції в нормальне життя.** Підопічний повинен оцінити справедливості кожного з тверджень, використовуючи наведену нижче десятисантиметрову візуально-аналогову шкалу. Даний тест призначений вимірювати ступінь адаптації підопічного до обмежень, які викликані віком або хворобою, і включає питання, які стосуються мобільності, можливостей самообслуговування. Підопічного просять прочитати одинадцять тверджень і оцінити справедливості кожного, використовуючи десятисантиметрову візуально-аналогову шкалу. Крайніми полюсами шкали є твердження: «Не описує мою ситуацію» і «Повністю описує мою ситуацію». Оцінка по кожному висловлюванню, відповідно до методики авторів, може варіюватися від 1 до 10. Дані обстеження підсумовують і отримують сумарний бал.

Твердження, що пропонуються для оцінки:

- я можу пересуватися в межах приміщення так, як мені потрібно (для пересування можуть використовуватися інвалідне крісло, інше обладнання або пристосування);
- я можу пересуватися в межах свого району проживання так, як мені потрібно (для пересування можуть використовуватися інвалідне крісло, інше обладнання або пристосування);
- я можу здійснювати поїздки тоді, коли мені потрібно (для пересування можуть використовуватися інвалідне крісло, інші пристрої або пристосування);
- мене влаштовує, як вирішуються мої проблеми, пов'язані з самообслуговуванням (одягання, прийом їжі, туалет, миття);
- я більшу частину дня зайнятий тією роботою, яка необхідна (важлива) для мене.
- я маю можливість відпочивати так, як мені хочеться (хобі, спорт, ігри, читання, користування телевізором, комп'ютером тощо);
- я беру участь у громадських заходах, спілкуюся з родиною, друзями та/або знайомими так, як я цього бажаю;
- я виконую ту роль в сім'ї, яка відповідає моїм потребам і потребам інших членів сім'ї (членами сім'ї вважаються близькі, які проживають разом з вами, і/або ті родичі, з якими Ви не живете разом, але регулярно спілкуєтеся);

- у цілому мене влаштовують мої особисті відносини;
- у цілому я відчуваю себе комфортно, коли перебуваю в компанії інших людей;
- я відчуваю, що можу впоратися з тими проблемами, які виникають .

В залежності від характеристик та потреб підопічного, завдань реабілітації, вимог процесу організації працетерапії, розглянуті методи оцінки можуть бути адаптовані, скомбіновані, вони дають можливість вибору предметних питань та оцінок для фахівця з працетерапії.

Оцінка ефективності працетерапії. Ефективність працетерапії оцінюється за динамікою показників фізичного розвитку, психофізіологічної витривалості, клінічних даних, характеристик соціального статусу й професійної результативності.

Оцінка виробничо-економічної ефективності працетерапії базується на характеристиках продуктивності праці підопічного до і після циклу занять.

Рівень продуктивності праці характеризується:

- кількістю продукції, виробленої в одиницю часу;
- кількістю часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (працемісткістю).

Облік цих показників дозволяє оцінити значущість працетерапії як одного з основних реабілітаційних прийомів, який передбачає повернення підопічного до трудової діяльності з урахуванням віку, наслідків захворювання й збереженої працездатності. В свою чергу, працездатність людини залежить не тільки від віку та стану здоров'я, але й від її соціальної установки, особистих прагнень та інтересів.

Для оцінки функціональних станів суб'єкта працетерапії застосовують діагностичні методи різного виду:

- *поведінкові* (хронометраж продуктивності праці, аналіз браку в різні години роботи; тестові завдання тощо);
- *психометричні* (методи, які оцінюють стан психічних функцій);
- *фізіологічні* (оцінюють стан фізіологічних функцій);
- *методи суб'єктного оцінювання й шкалювання* відчуттів втоми, самопочуття, настрою.

Показники ефективності проведених занять з працетерапії невід'ємно пов'язані з дозуванням фізичних навантажень для підопічного, оптимальної робочої пози й режиму виконання завдань з працетерапії.

Оцінити ефективність занять з працетерапії можна також за допомогою проведення діагностичних заходів з виявлення динаміки фізичного та психічного розвитку підопічних. Обстеження триває протягом усього періоду занять з підопічними, фіксуються результати, починаючи з першого заняття й через певні періоди часу. Для більш грамотного визначення психосоціального розвитку використовуються наступні критерії:

- 0 – 20 – низький рівень;
- 0 – 50 – середній рівень;
- 50 – 70 – рівень вище за середній;
- 70 – 100 – високий рівень.

Результати обстежень вносяться до щоденника/картки спостережень за підопічними під час проведення занять з працетерапії. Отримані результати можна представити в вигляді графічних діаграм за напрямками: господарсько-побутові навички; розвиток моторних навичок; адаптація в колективі; санітарно-гігієнічні навички; розвиток пізнавальних процесів.

Показником ефективності проведених занять з працетерапії можуть бути конкретні зміни у поведінкових настановах підопічних інтернатної установи: від опору – до взаємодії; від пасивності – до продуктивності; від самотності – до співпраці; від вузької спрямованості – до свободи творчості; від скутості дрібної моторики – до поліпшення моторних функцій.

Важливим показником ефективності працетерапії виступає ставлення підопічних до працетерапії (табл.2), аналіз цього показника в динаміці (на основі періодичних даних) дозволить охарактеризувати затребуваність, результативність тих чи інших видів працетерапії для підопічних.

Таблиця 10.3.2

Ставлення підопічних інтернатної установи до працетерапії

Активне ставлення		Псевдоактивне ставлення		Байдуже ставлення		Негативне ставлення	
кількість підопічних	%	кількість підопічних	%	кількість підопічних	%	кількість підопічних	%
Вид працетерапії		Вид працетерапії		Вид працетерапії		Вид працетерапії	
Зацікавленість		Крайня нестійкість прагнень і стимулів		Відсутність елементарних інтересів і прагнень		Чітко виражене неприйняття, агресивне відторгнення	

В ході оцінки ефективності працетерапії доцільно виявити (методом опитування підопічних) основні стимули, мотиви до працетерапії, щоб в майбутньому, в процесі розробки занять з працетерапії, зробити на них акцент (рис.2) [26].



Рис. 10.3.2. Мотивація до працетерапії у підопічних інтернатних установ

Окремою складовою оцінки ефективності працетерапії в інтернатній установі є ставлення персоналу установи до можливостей та результатів працетерапії в процесі соціальної реабілітації підопічних. Ставлення персоналу виявляється за допомогою анкетування. Власне опитувальник (анкету) доцільно побудувати за наступними блоками запитань:

- I блок спрямований на виявлення знань персоналу про соціальну реабілітацію та працетерапію;

- II блок має розкрити ставлення персоналу до підопічних інтернатної установи;

- *III блок* передбачає вивчення поглядів персоналу щодо проблем та завдань подальшого розвитку працетерапії в інтернатній установі;

- *IV блок* виявляє оцінку персоналом впливу працетерапії на підопічних, які проживають в інтернатній установі.

За результатами опитування персоналу інтернатної установи можна виявити фактичний стан речей щодо організації працетерапії в інтернатних установах, та, на основі одержаних даних, зосередити зусилля на вирішенні конкретних проблем, зокрема:

- визначивши рівень розуміння та знань про працетерапію персоналу, можна розробити конкретні заходи (лекції, курси) з підвищення кваліфікації персоналу;

- виявити домінуючі мотиви роботи персоналу з підопічними інтернатної установи та, відповідно, опрацювати стимулюючі підходи для підвищення якості обслуговування;

- результати опитування персоналу дозволять чіткіше визначити складові проблеми залучення підопічних до працетерапії;

- бачення персоналом проблем фінансування інтернатної установи, поліпшення матеріально-технічної бази, залучення фахівців різних профілів є відображенням реальної ситуації і важливим компонентом для розробки подальших заходів.

Отже, проведення працетерапії вимагає постійної корекції на основі результатів зворотного зв'язку. Контроль за ходом реабілітаційного процесу дозволяє вчасно виявити небажані відхилення, запобігти можливості розвитку «негативних» компенсацій, дозувати навантаження та змінювати види працетерапії в залежності від фізичного стану та динаміки інтересів підопічного.

10.4. Організація дозвілля як захід соціальної адаптації в інтернатній установі

Сучасна тенденція розвитку інтернатних установ системи соціального захисту населення така, що соціальні аспекти – вміння підопічних жити в соціальному середовищі, вирішення завдань соціальної адаптації, змістовне наповнення вільного часу, набувають особливого значення в першу чергу через те, що значно зросли вимоги до умов і якості життя людей з обмеженими можливостями (осіб похилого віку, з інвалідністю).

Як вже зазначалось, інтернатна установа є тим соціальним середовищем, в якій підопічні живуть довгі роки і багаторічний вплив такої середовищної ситуації негативно позначається на життєдіяльності людей, що проживають в цих установах. Вони стають малоініціативними, сліпо підкоряються загальному режиму установи, у них виникають риси, які нівелюють особистісні властивості, що характеризують обмеження їх інтересів і бажань. Їх спілкування обмежується, як правило, сусідами по кімнаті і обслуговуючим персоналом даної установи. Фіксовані переживання, пов'язані з почуттям неблагополуччя, занепад сил, тривога, викликана станом інвалідності, похилим віком, стають основним змістом їх свідомості.

Тому одним з важливих напрямів в діяльності інтернатних установ визначено формування в них простору соціальної адаптації. Поряд із працетерапією, організація дозвілля є одним з важливих елементів послуги соціальної адаптації осіб зі стійкими фізичними, інтелектуальними та психічними порушеннями, що визначено у змісті даної послуги в «Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати» [27]. Основні заходи, форми роботи тощо щодо організації дозвілля осіб похилого віку, з інвалідністю, осіб, які перебувають у спеціалізованих або інтернатних закладах, у вітчизняному законодавстві прописано Державним стандартом соціальної адаптації [28].

В послугі соціальної адаптації в умовах інтернатної установи можна виділити два напрями: соціально-побутова адаптація та соціально-середовищна адаптація, яка здійснюється шляхом орієнтації, освіти, дозвілля та пристосування в соціальному середовищі інтернатної установи. Соціально-середовищна адаптація – це пристосування до нового оточення в інтернатній установі з метою створення оптимального середовища життєдіяльності підопічного, відновлення здатності підопічного до життя в соціальній групі.

Як бачимо, в структурі заходів послуги соціальної адаптації важливим елементом є дозвіллева діяльність, вона задовольняє блокувані у підопічних потреби в інформації, в отриманні соціально-культурних послуг, в доступних видах творчості, спілкуванні, відновленні їх самооцінки.

Загалом, проблема дозвілля в інтернатних установах – це не просто бажання розважити, чимось зайняти людей, які там живуть, а перш за все можливість хоч якось вдовольнити їхні соціальні, культурні потреби, дати їм шанс відчутти себе задоволеними. Адже стан фізичного і психічного здоров'я залежить не тільки від медичної допомоги, обстановки, обслуговування, але і від дозвіллевих заходів, спрямованих на поліпшення здоров'я, підняття морального духу.

Аналіз зарубіжного досвіду показує, що дозвіллева діяльність, спрямована на осіб похилого віку, з обмеженими можливостями, становить цілісну систему взаємопов'язаних компонентів і створює сприятливі умови для активізації соціокультурної ініціативи, для задоволення їхніх потреб у спілкуванні, встановленні й поглибленні соціальних контактів, для підтримки активної творчої діяльності, що формує адекватну соціальну позицію та почуття гідності [29]. Зокрема, мова йде про функціонування соціально-культурних установ для задоволення потреб людей похилого віку та з інвалідністю як особливої соціальної групи населення та створення інфраструктури дозвілля для надання культурно-дозвіллевих послуг з урахуванням пріоритетних потреб та можливостей клієнтів.

Зрозуміло, даний підхід сформувався не одразу, він еволюціонував під впливом низки чинників:

- помітне зростання зазначених категорій населення у суспільстві;
- ціннісне ставлення суспільства до людей похилого віку, з інвалідністю;
- сформована культура і традиції дозвілля у цих категорій населення;
- суттєве збагачення видів дозвіллевої діяльності для людей похилого віку, інвалідів;
- збільшення вільного часу;
- зміни у споживанні дозвіллевих послуг;
- збільшення можливостей людей похилого віку, інвалідів оволодівати новими галузями знань та професійними навичками;
- соціальна активність осіб похилого віку, інвалідів.

Серед зарубіжних науковців поширеною є думка про перспективність залучення підопічних інтернатних закладів до дозвіллевої діяльності для оптимального збереження їх духовної значущості [30]. Дозвіллеві заходи знижують вплив та інтенсивність чинників, що провокують передчасне старіння й ускладнення – психічні стреси, потрясіння, негативні соматичні аспекти, рання дезадаптація та дестабілізація особистості, обмеженість кола інтересів, постійне невдоволення собою та способом життя в установі.

Спираючись на досвід та рекомендації професійних фахівців з дозвілля зарубіжних країн, будувати дозвіллеву діяльність інтернатних установ необхідно за такими важливими принципами:

- систематичне вивчення інтересів і потреб підопічних та організація культурно-дозвіллевих послуг відповідно до запитів особистості;
- безпосередня робота з ініціативними групами та представниками громади, на території якої знаходиться інтернатний заклад (індивідуальна причетність сприяє інтенсифікації участі населення в культурному житті і створює необхідні передумови для поживавлення економічного, соціального, культурного розвитку громади);
- координація та співпраця інтернатної установи в рамках культурно-дозвіллевої діяльності з іншими суб'єктами суспільного життя (політичними, релігійними, приватними, добровільними організаціями, освітніми й культурно-мистецькими установами);
- налагодження зв'язків із засобами масової інформації.

Дотримання даних принципів у підготовці культурно-дозвіллевої діяльності інтернатних установ істотно підвищує її ефективність, допомагає конструювати соціально значущі для керівництва установи контакти, професійно оцінювати соціальну ситуацію в установі.

Дозвіллева діяльність підопічних інтернатних установ включає в себе: заняття художньою, прикладною, технічною творчістю; дозвільні свята, обряди, конкурси, фестивалі; спорт, активний рух, екскурсії, ігри; ділові, комерційні, логічні, інтелектуальні ігри та заняття; спокійний пасивний відпочинок (читання, перегляд телепередач, слухання радіо тощо).

Як захід соціальної адаптації дозвілля реалізується через досягнення життєво важливих для підопічних цілей. Різноманітність цілей, що виникають в адаптаційному процесі, пов'язана з певними типами функціональних порушень (сенсорні дефекти, порушення опорно-рухового апарату, деякі хронічні захворювання тощо).

По суті, з'ясування чинників, що спричиняють виникнення і фіксацію явищ дезадаптації підопічних в інтернатній установі, являє собою перший етап у розробці плану соціальної адаптації підопічного в нових умовах.

Відповідно, при підготовці дозвіллевих заходів основними етапами є:

- виявлення соціальних і медичних причин фізичних, інтелектуальних та психічних порушень підопічного;

- визначення рівня функціональних порушень підопічного;

- аналіз обмеження життєдіяльності підопічного;

- визначення потреби підопічного у видах дозвіллевих заходів;

- розробка індивідуальних та групових дозвіллевих програм.

Основними напрямками дозвіллевої діяльності в інтернатних установах можна визначити наступні:

- впровадження групових та індивідуальних дозвіллевих програм загального характеру у відділеннях.

- організація дозвіллевого процесу з метою реалізації спеціальних програм по розумовому, сенсорному, естетичному, моральному, фізичному розвитку підопічних.

- моделювання і застосування адаптивних і корекційних дозвіллевих програм, спрямованих на відновлення, соціальну адаптацію підопічних.

Проблеми, які можуть виникнути при організації дозвілля в інтернатній установі, носять наступний характер:

- *по-перше*, обмеження рамок дозвілля через фінансові, кадрові та інші проблеми, а не внаслідок знижених можливостей підопічних.

- *по-друге*, вікові, фізичні та психічні обмеження в можливості розвивати навички та здібності, необхідні для проведення дозвілля, а також в можливості розвивати ці якості з урахуванням адаптації до нових життєвих умов.

- *по-третьє*, атмосфера соціального оточення, що сприяє/перешкоджає участі підопічного в проведенні дозвілля.

Ефективність дозвіллевої діяльності як цілісної системи в значній мірі залежить від таких чинників, як фінансова та матеріальна база інтернатної установи, модель організації в ній вільного часу, її кадровий, морально-психологічний, інформаційно-методичний та соціально-демографічний ресурси. Успіху в організації дозвіллевої діяльності в інтернатних установах сприяють підтримка адміністрації, активність самих підопічних та узгодженість роботи підрозділів установи.

Дозвіллева діяльність з підопічними інтернатних установ має будуватися з урахуванням систематичного вивчення інтересів і потреб підопічних, організації дозвіллевих послуг відповідно до їх запитів, для забезпечення чого доцільно в рамках конкретної інтернатної установи провести пілотне дослідження, а потім періодичні дослідження - як для виявлення динаміки змін, так і для оцінки результатів дозвіллевої діяльності. Співробітники установи можуть проводити опитування, тестування, анкетування, які допоможуть визначити як потреби і можливості підопічних, так і види пріоритетних дозвіллевих заходів, їх тривалість, скласти усереднений соціальний портрет підопічних установи, проаналізувати вже наявну структуру та інтенсивність дозвіллевих послуг – і вже на основі одержаних даних можна спланувати оптимальну для конкретної установи дозвіллеву діяльність. Саме така модель буде максимально ефективно сприяти процесам адаптації, адже передбачатиме освоєння кожним

підопічним певного набору дозвілєвих умінь і навичок, які необхідні для розширення можливостей самостійної адаптації до прийнятного в інтернатній установі соціального обслуговування, ритму життєдіяльності і для щоденного проведення повноцінного дозвілля.

Головними аспектами успішної реалізації дозвілєвих заходів є види дозвілєвої діяльності, що орієнтуються на творчу активність особистості, спортивна і фізкультурно-оздоровча діяльність, створення «хобі-груп» на основі єдності художніх, естетичних, релігійних, літературних та інших інтересів, задоволення потреб у людському спілкуванні.

Дослідження з даної проблематики довели, що між соціальною, культурною, творчою активністю особистості та розвитком психічних захворювань є прямий зв'язок: ризик психічних хвороб у осіб, які захоплюються різноманітними видами дозвілєвої діяльності зменшується вдвічі порівняно з тими, хто уникає дозвілєвої творчості [31]. Отже, змістовна дозвілєва діяльність є одним із головних заходів соціальної адаптації людини до нових, незвичних умов життя в інтернатній установі та своєрідною основою для позитивних психологічних настанов.

Система дозвілля для підопічних інтернатних установ в нашій країні на даний час ще знаходиться в стадії становлення, в перспективі – хоч і повільно, але неухильно перетворити її в якісно нову самостійну, багатoproфільну галузь, поступово наближаючи за якістю та ефективністю до стандартів європейських та інших економічно розвинених країн.

Таким чином, необхідність організації дозвілєвої діяльності підопічних інтернатних установ визначається можливістю вирішити низку важливих завдань - це соціальна адаптація, збереження і продовження соціальної активності, розвиток особистісного потенціалу, надання підопічним можливості корисно і приємно проводити вільний час, задоволення різноманітних культурно-просвітницьких потреб, потреб у комунікації та визнанні, полегшення встановлення дружніх стосунків, формування, підтримка і підвищення життєвого тону підопічних.

10.5. Практика впровадження працетерапії в інтернатних установах

В розвинених країнах інтернатні установи вже давно не є аналогом «в'язниці» для підопічних, стаціонарний догляд пройшов складний еволюційний шлях, і наразі в основу діяльності з підопічними покладено, по-перше, усвідомлення цінності осіб похилого віку та з інвалідністю для соціуму, по-друге – орієнтація на задоволення не тільки медичних, а й різнобічних соціальних потреб підопічних, в тому числі щодо організації змістовного проведення вільного часу.

Початок зламу суто медичного підходу у стаціонарних установах було покладено у **Швеції**. Ще у 60-ті роки в Швеції інтернатні установи характеризувались величезними розмірами для розміщення якнайбільшої кількості підопічних, діти і дорослі проводили роки життя в своїх ліжках, із застосуванням седативних препаратів, зв'язуванням. Карл Грюневальд зруйнував цю систему до основи, зробивши шведську модель соціального обслуговування прикладом для багатьох країн і однією з найбільш логічних, гуманних і економічно виправданих систем в світі.

Свою книгу «Mentally Retarded in Sweden» – біблію реформаторів інтернатної системи, К. Грюневальд написав в 1974 році. П'ятдесят років тому шведський лікар сформулював прості правила, керуючись якими можна змінити систему інституалізації людей з ментальними та фізичними порушеннями відповідно до норм гуманності. Ці правила виглядають такими простими, якщо дивитися на них з точки зору простого здорового глузду і такими недосяжними, якщо дивитися на них з сучасної дійсності. «Люди з ментальними порушеннями повинні жити настільки нормально, наскільки це можливо; в своїх власних кімнатах, в невеликих групах; вони повинні жити в бісексуальному світі; дотримуючись нормального добового ритму; їсти в невеликих групах, як люди їдять в сім'ї, їжа при цьому повинна стояти на столі; вони повинні працювати, і працювати не там, де вони живуть, отримувати гроші за свою роботу». І ще безліч простих правил, які по суті зводяться до одного: люди повинні жити

нормальним життям: мати особисте життя і простір, вчитися, працювати, соціалізуватися. Власне К. Грюневальд і описував усі ці правила загальним словом «нормалізація» [32].

Соціальні служби в **Великобританії** надають допомогу на дому, в центрах, інтернатах та школах. В цілому за здійснення соціальної реабілітації в Англії відповідають місцеві органи влади, які надають більшу частину соціальних послуг, приватні власники будинків-інтернатів, які забезпечують догляд за певну плату, громадський сектор. Особам з ментальною інвалідністю надається допомога з навчання комунікативним навичкам, правилам поведінки в суспільстві, проводяться спеціальні прогулянки, також організовані центри професійної підготовки. Створюються спеціальні відділення працетерапії, робота фахівців цих центрів спрямована на розвиток оптимального рівня незалежності з соціальної точки зору.

Відповідно до закону «Про соціальну зайнятість», прийнятому в **Голландії**, особам з фізичними та розумовими вадами повинна надаватися робота, яка відповідала б їхнім можливостям здоров'я [33].

З метою соціальної та медичної реабілітації та адаптації до життя в будинках-інтернатах **Білорусії** організовується працетерапія. Використання цього методу дає можливість людині з множинними обмеженнями перебувати в колективі, навчатися, розвиватися, працювати і пристосовуватися в суспільстві. Збереження і розвиток трудових навичок, розширення їх діапазону і обсягу сприяє попередженню подальшої соціальної та психічної деградації. Станом на 1 жовтня 2012 року працетерапією було охоплено 7,7 тис. осіб, або 40% підопічних в будинках-інтернатах. Працетерапія організована в лікувально-трудовах майстернях, підсобному сільському господарстві (обробка землі та вирощування продукції рослинництва, догляд за тваринами). Підопічні, які проживають в будинках-інтернатах, виготовляють художні вироби, продукцію побутового призначення [34].

Міністерство охорони здоров'я **Ізраїля** надає особам зі стійкими фізичними, інтелектуальними та психічними порушеннями наступну допомогу:

- психіатричні перевірки – в центрах душевного здоров'я і лікарнях;
- госпіталізація – в психіатричних відділеннях лікарень;
- амбулаторне лікування – лікарська допомога, психологічна допомога, сімейні співбесіди при психічних захворюваннях, складних психічних станах та ін.

Допомога для осіб з обмеженими можливостями по інтеграції в суспільство реалізується за такими напрямами:

- житло – допомога при переселенні в квартири з соціального житлового фонду або в готелі;
- працевлаштування – допомога в придбанні навичок праці, гарантоване працевлаштування на спеціалізованих підприємствах, інтеграція осіб, які проходять реабілітацію, в робочий колектив;
- освіта – адаптація осіб з інвалідністю в рамках спеціальних програм щодо поліпшення самосприйняття і використання потенціалу; завершення навчання до іспитів на атестат зрілості і придбання професії; знайомство з комп'ютером;
- адаптація до життя в суспільстві – допомога на дому для осіб, які проходять реабілітацію; підготовка до самостійного життя [35].

В **Україні** соціальне обслуговування в інтернатних установах ще перебуває на стадії реформування, в перспективі – хоч і повільно, але неухильно наближатися за якістю та ефективністю до стандартів розвинених країн. Наразі вже у низці інтернатних установ реалізується діяльність щодо впровадження працетерапії:

Кіровський будинок інвалідів. Як частина лікувальної працетерапії дієздатні підопічні доглядають за зеленими насадженнями на присадибній ділянці [36].

Здолбунівський будинок-інтернат. Підопічні інтернату приймають активну участь, допомагаючи на кухні, роблячи заготовки з овочів та фруктів, разом з персоналом за бажанням прибирають городину та доглядають за худобою [37].

Петриківський обласний геріатричний пансіонат. У розпорядженні пансіонату є земельна ділянка, фруктовий сад, підсобне господарство, де підопічні долучаються до працетерапії [38].

Звенигородський будинок-інтернат для інвалідів та престарілих. В інтернаті широко розвинена лікувально-трудова терапія для молодих інвалідів, які із задоволенням працюють в підсобному господарстві, у швейній майстерні та здійснюють догляд за тваринами [39].

Лонковецький будинок-інтернат обладнаний лікувально-фізкультурним та масажним кабінетами, підопічні інтернату трудяться в підсобному господарстві, доглядаючи за худобою, допомагають у заготівельних роботах на зиму [40].

Хмельницький Геріатричний пансіонат для ветеранів війни і праці. У пансіонаті є фізіотерапевтичний кабінет з новим сучасним обладнанням, де підопічні проходять реабілітацію [41].

У *Каховському геріатричному пансіонаті* підопічні отримують такі послуги як: медичні процедури, фізіотерапія, фітотерапія, працетерапія, масаж [42].

В *Погонянському психоневрологічному інтернаті* працетерапією по самообслуговуванню зайнято близько 30 осіб. З метою поліпшення соціально-трудової реабілітації підопічних при інтернаті функціонує допоміжне підсобне господарство територією 3,3 га землі. Основними видами діяльності допоміжного господарства є рослинництво, бджільництво та відгодівля свиней. Був закладений новий сад з 85 кущами молодих яблуневих дерев.

З метою покращення умов для самореалізації підопічних в інтернаті у лютому місяці 2015 року почав функціонувати кабінет працетерапії, де в дуже комфортних умовах з'явилась можливість збиратися разом, ділитися досвідом, обговорювати і створювати ескізи для творчих робіт. У новому кабінеті підопічні відкрили для себе новий вид діяльності – ліплення з солоного тіста та встигли виготовити вже чотири картини [43].

Враховуючи користь працетерапії адміністрація комунальної установи *Богодухівський психоневрологічний інтернат* організувала систему корекційно-виховних заходів з метою виправлення основних недоліків психофізичного розвитку підопічних через фізичне та музичне виховання, гру, та інші корекційно-реабілітаційні заходи.

При інтернаті функціонує підсобне господарство, основним завданням якого є забезпечення підопічних свіжими та якісними продуктами харчування. Підопічних також залучають до посильної праці на підсобному господарстві, в майстерні в процесі виготовлення віників. Соціальна реабілітація та працетерапія проводяться під контролем медичних працівників, фахівця з працетерапії та соціального працівника, які враховуючи клініку захворювання, наявні функціональні зміни (функціональний дефект), підбирають і вид працетерапії. Застосовуючи систематичне тренування побутових і виробничих рухів, застосування різних видів діяльності, працетерапія стимулює психіку підопічних установи [44].

В *Делятинському психоневрологічному інтернаті* були закуплені нові швейні машинки, на яких разом з фахівцем з працетерапії підопічні навчаються доглядати за одягом та виготовляють речі повсякденного вжитку власноруч [45].

Вороновицьким психоневрологічним інтернатом працетерапія здійснюється за такими напрямками: творча майстерня, підсобне господарство, швейна майстерня. В структурі інтернату функціонує допоміжний сільськогосподарський підрозділ. До його складу входять: пекарня, підсобне господарство, бджільництво [46].

Потрібно зазначити, що у вітчизняних інтернатних установах організація працетерапії зводиться переважно до прибирання території, доглядання за квітниками, польових робіт та обслуговування підсобного господарства. Більшість підопічних геріатричних пансіонатів, які задіяні в цих процесах, є вихідцями з сільської місцевості, тому така форма працетерапії – це стиль їхнього життя до того моменту, як вони потрапили сюди. Тому така праця дає їм змогу підтримувати свої життєві сили, емоційний стан та можливість приносити користь. Для підопічних психоневрологічних інтернатів це можливість здобути нові навички для соціальної адаптації. Із недоліків слід відмітити, що працетерапія в підсобних господарствах має сезонний характер, тому, по-перше, не забезпечує постійної зайнятості підопічних, а, по-друге, не відповідає потребам та інтересам всіх підопічних інтернатної установи. На відміну від українських, зарубіжні інтернатні заклади мають більше можливостей для реалізації

працетерапії в своїх установах. Це і фінансування з боку держави, і міжнародна співпраця в цій області, і звісно власні зусилля для покращення умов та засобів працетерапії.

Таким чином, в інтернатних установах системи соціального захисту населення проживають як літні громадяни, що тривалий час працювали на виробництві, так і люди з обмеженими можливостями, які не досягли пенсійного віку, та за станом здоров'я мають потребу в побутовому обслуговуванні, догляді та медичній допомозі. В останні роки підвищуються вимоги до реабілітаційного напрямку діяльності інтернатних установ, в основі якого - допомогти підопічним адаптуватися до виниклих труднощів свого віку, здоров'я, психічного і фізичного стану, це передбачає організацію активного способу життя підопічних, а також використання їх залишкової працездатності. Важливе місце в ряду реабілітаційних заходів займає працетерапія. Працетерапія – один з методів реабілітації людей похилого віку та осіб з інвалідністю, який за своєю суттю має не тільки медичну, а й яскраво виражену соціальну спрямованість. Працетерапія виступає як лікувальний чинник. Вона сприяє фізичному та інтелектуальному розвитку, корекції рухових функцій і нормалізації загальних фізіологічних параметрів організму (обміну речовин, стану серцево-судинної, дихальної та імунної систем), поліпшення сну, настрою, апетиту.

Як правило, працетерапія здійснюється в комплексі з іншими методами відновлювальної терапії, випереджаючи або закріплюючи ефект їх впливу. Тому організація працетерапії повинна будуватися з урахуванням взаємодії інших реабілітаційних прийомів. Працетерапія є багатofакторним поняттям. У зв'язку з цим було б помилковим надавати працетерапії пріоритетно-факторну спрямованість. Диференціювання працетерапії лише за визначенням хвороби підопічного, його віку, за професійною або іншою ознакою на практиці призводять до невинновданого звуження самого процесу і набору прийомів працетерапії. Одним з головних принципів працетерапії має бути визнання системного характеру її впливу на підопічного й побудова на цій основі відповідної програми працетерапії.

Для працетерапії практично відсутні вікові обмеження. Як показують спеціальні дослідження, трудова спрямованість і активність є важливим терапевтичним і профілактичним засобом для осіб з інвалідністю та осіб похилого віку. У зв'язку з цим постулюється найважливіший принцип працетерапії, що проголошує даний реабілітаційний прийом як метод вибору. Адекватність працетерапії не повинна інтерпретуватися як прагнення до мінімальних або звичних для підопічного навантажень. Навпаки, зміст працетерапії зводиться до того, щоб підопічний, у відповідному сенсі, «подолав себе» і відчув ефект перемоги над недугою. Для цього він повинен докласти певних зусиль (в рамках можливих для нього кордонів). Отже, завдання з працетерапії повинні за своєю структурою, обсягом та часом виконання викликати дозоване напруження психофізіологічних систем організму підопічного.

Фахівці з працетерапії повинні в кінцевому підсумку підвести підопічного від інертного, пасивного, споживацького, частково утриманського існування до творчого, активного ставлення до занять з працетерапії. Адже, незважаючи на рухові чи навіть інтелектуальні обмеження, трудовий реабілітаційний потенціал підопічних інтернатної установи може бути досить значним. Працетерапія дає ефект тільки в тому випадку, коли праця доцільна, а виконувана робота приносить практичні результати. Вправи лікувальної фізкультури не можуть повністю відтворити всі складні дії і маніпуляції, необхідні для виконання побутових і трудових актів, що здійснюються людиною, а різноманітні види працетерапії дають в цьому сенсі набагато більше. Фахівці проводять корекцію навичок підопічного в самообслуговуванні, продуктивній діяльності, рухливості і пересуванні. Активність самого підопічного є основним засобом і метою працетерапії.

Пріоритетним напрямом соціального обслуговування в інтернатних установах людей похилого віку, осіб з обмеженими можливостями є організація життєвого середовища, здійснювана таким чином, щоб у підопічного завжди була можливість вибору способів взаємодії з цим середовищем, тому що підопічні інтернатної установи - це не лише об'єкт діяльності, а й суб'єкт, який приймає рішення. Свобода вибору породжує відчуття захищеності

та впевненості. Звідси впливає необхідність розвитку актуальних технологій соціальної реабілітації підопічних, серед яких важливе місце посідає працетерапія.

Список використаних джерел

1. Холостова Е. И., Дементьева Н. Ф. Социальная реабилитация: Учебное пособие. – 4-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. –340 с.
2. Occupational Therapy (ergotherapy). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://autism.am/occupational-therapy-ergotherapy/>
3. Холостова Е. И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие / Е. И. Холостова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 240 с.
4. Ярская-Смирнова Е.Р., Наберушкина Э.К. Социальная работа с инвалидами. Учеб. пособие. Издание 2-е, переработанное и дополненное. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2004. 316 с.
5. Працетерапія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mydocx.ru/10-48424.html>
6. Организация трудотерапии в социально-реабилитационном отделении. Информационный материал для сотрудников социально-реабилитационного отделения. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pandia.ru/text/79/419/4490.php>.
7. Карагеоргий Н. М., Алтухова Н. В. Использование трудотерапии как средства адаптивной физической культуры комплексной реабилитации лиц, страдающих болезнью Паркинсона // Вестник Томского государственного педагогического университета. – Вып. 1 (154). – Томск. – 2015. – С. 112-117.
8. Occupational Therapy for Seniors has Many Benefits). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ascseniorcare.com/occupational-therapy-for-seniors>.
9. Гулина М. А. Словарь-справочник по социальной работе. – СПб.: Питер, 2008. –400 с.
10. Комплексная реабилитация инвалидов: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т. В. Зозуля, Е. Г. Свистунова, В.В.Чешихина и др.; Под ред. Т.В.Зозули. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. –304 с.
11. Sozialer Dienst. Konzept Ergotherapie. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.seniorenresidenz-solingen.de/fileadmin/senioren-residenz-solingen/pdf/infomaterial/SRS_SD_Konzept_Ergotherapie_160427.pdf
12. Романова Е.Г. Повышение социальной активности пожилых людей путем использования трудотерапии как фактора успешной социальной реабилитации. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kcsopnz.ucoz.ru/publ/povyshenie_socialnoj_aktivnosti_pozhilykh_ljudej/1-1-0-6
13. Трудотерапия: цели и виды терапии. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.cbh.su/trudoterapiya_celi_i_vidy_trudoterapii/
14. Occupational therapy's role in LTC. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ltlmagazine.com/article/occupational-therapy-s-role-ltc>
15. Дементьева Н.Ф. Социальная работа в учреждениях социально-реабилитационного профиля и медико-социальной экспертизы : учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.Ф.Дементьева, Л.И.Старовойтова. – Издательский центр «Академия», 2010. – 272 с.
16. Морозова Е.В. Реабилитационная деятельность психолога в условиях психоневрологического интерната. // Вестник всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – №3. – 2010. – С. 49-54.
17. Технология социальной работы: Учебник для бакалавров / Под редакцией Е. И. Холостовой, Л. И. Кононовой. –М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 478 с. \ \ с.219-220

18. Повышение социальной активности пожилых людей путем использования трудотерапии как фактора успешной социальной реабилитации – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://kcsopnz.ucoz.ru/publ/povyshenie_socialnoj_aktivnosti_ozhilykh_ljudej
19. Никифоров Ю.В., Котова Л.В. Влияние трудотерапии как метода медико-социальной реабилитации на психическое и социальное функционирование пациентов с психическими расстройствами // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – №1 (18). – 2008. – С. 62-65
20. Токарский Б.Л., Токарская Н.М., Нефедьева Е.И. Социологическое исследование социально-психологической адаптации пожилых граждан в условиях стационарного социального обслуживания. // Вестник Тюменского государственного университета. – Тюмень. – 2006. – 1. – С.57- 68.
21. «Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання»: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.10.2007р. № 623. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z1197-07>
22. Возможности трудотерапии как метода социальной реабилитации инвалидов в условиях психоневрологического интерната. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=47474>
23. Организация трудовой деятельности молодых инвалидов: Методические рекомендации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://uszn.volgnet.ru/export/sites/uszn/folder_7/pril11_0911.doc
24. Шкалы, тесты и опросники. Индекс активностей повседневной жизни Бартела. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rondtb.msk.ru/know-how/bartel.htm>
25. Особливості реабілітаційного обстеження постінсультних хворих на другому етапі реабілітації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/msnu/2009/3/09kyit
26. Методика проведення комплексної реабілітації у Львівському міжрегіональному центрі соціально-трудової, професійної та медичної реабілітації інвалідів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mlsp.gov.ua/document/79230/Львів.doc
27. «Про затвердження Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.09.2012 № 537.
28. «Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.05.2015 № 514.
29. Петрова І.В. Дозвілля в зарубіжних країнах: навч. посіб. / І.В. Петрова. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.
30. Fabrigoule C., Letenneur L., Dartigues JF. Et al. Social and leisure activities and risk of dementia: A prospective longitudinal study // Geriatrics. - September, 1995. - Vol. 50 Issue 9.
31. Дементьева Н.Ф., Шкурко М.А. Психические нарушения в старости и их роль в адаптации пожилых людей в новых условиях / Н.Ф. Дементьева, М.А. Шкурко // Клиническая геронтология. – 1998. - №3. - С. 52-57.
32. Шенгелия В. Растапливание системы. Как в Псковской области уменьшают армию «проживающих» в психоневрологических интернатах. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://snob.ru/selected/entry/78091>
33. Пряжникова Е.Ю. Зарубежный опыт профориентационной работы с инвалидами. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn----jtbibbrldcuw.xn--plai/публикации/zarubezhnyy-opyt-proforientatsionnoy-raboty-s-invalidami/>
34. Отделения сопровождаемого проживания в домах-интернатах. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belapdi.org/forum/viewtopic.php?f=78&t=505>
35. В помощь инвалидам. 3-е издание. Министерство Абсорбции. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.moia.gov.il/Publications/mugbalut_ru.pdfnarnykh-uchrezhdeniyakh-
36. Кіровський будинок інвалідів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/zaporozhe/gos/kirovskiy-dom-invalidov/>

37. Здолбунівський будинок-інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/rovno/gos/zdolbunivskiy-budinok-internat/>
38. Петриківський обласний геріатричний пансіонат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/ternopol/gos/petrikovskiy-geriatricheskiy/>
39. Звенигородський будинок-інтернат для інвалідів та престарілих. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/cherkassy/gos/zvenigorodskiy-budinok-internat/>
40. Лонковецький будинок-інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/khmelnickiy/gos/lonkoveckiy-budinok-internat/>
41. Хмельницький геріатричний пансіонат для ветеранів Війни і праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hmpansionat.com.ua/umovi-prozhivannia/medichne-obslugovuvannia>
42. Каховському геріатричному пансіонату. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kah-pansion.com.ua/vydy-posluh/>
43. Погонянський психоневрологічний інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pohonia.webnode.ru>
44. Богодухівський психоневрологічний інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kubpni.org/news/trudoterapiya-v-ku-bogoduxivskij-psixonevrologichnij-internat>
45. Делятинський психоневрологічний інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://delyatinskij-pni.webnode.ru/tvorcha-diyalnist>
46. Вороновицький психоневрологічний інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.socinform.vn.ua/struktura/internatni-zakladi/item/233-voronovytskyi-psykhonevrolohichniy-internat>

Висновки

1. В Україні триває робота щодо удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей до права, стандартів та практики ЄС. Ускладнення соціально - економічної та політичної ситуації потребує конкретних кроків щодо забезпечення стабілізації в країні та проведення економічних реформ, зокрема, у частині усунення нерівності, створення ефективної системи соціальної підтримки та захисту малозабезпечених верств населення з дотриманням міжнародних норм і стандартів.

Не зважаючи на постійну роботу щодо приведення трудового законодавства України до вимог МОП, ще залишаються невирішеними проблеми за деякими параметрами. Зокрема, статистична оцінка елементів гідної праці в Україні проводиться за скороченим переліком показників порівняно до вимог МОП. Це заважає досягненню пріоритетних довгострокових цілей, спрямованих на підвищення ефективності прийняття рішень у напрямку удосконалення управління системою соціально - трудових відносин, задекларованим положеннями Меморандуму та метою Програми гідної праці для України на 2016 - 2019 роки. Завдяки підписанню Угоди про асоціацію між Україною та країнами - членами ЄС перед Україною відкрилася перспектива освоєння європейських ринків. При цьому, через санкції до Російської Федерації, підприємства вимушені шукати нові ринки збуту в інших країнах. Зважаючи на зміну структури і чинників зростання глобальної економіки одним з найактуальніших завдань економічної політики держави є посилення інвестиційного сприяння, яке надасть Україні шанс на економічне відновлення. Українська модель зростання, яка функціонує за рахунок експортної експансії товарів з низькою доданою вартістю, є надієвою.

2. Існуюча структура вітчизняної економіки призвела до зниження ціни робочої сили в Україні, яка є причиною такого явища як бідність працюючих. На думку експертів ООН, близько 80% українців знаходяться за межею бідності. Традиційні форми бідності (сім'ї з маленькими дітьми, особливо багатодітні, особи похилого віку старші за 75 років, мешканці сіл та невеликих міст) з 2015 р. доповнилися такою категорією, як «нові бідні» – це переселенці з Донбасу та Криму. Оплата праці є важливим індикатором використання робочої сили. Починаючи з 2006 року середньомісячна номінальна заробітна плата зростала нерівномірними темпами у зв'язку із стагнацією виробництва. Значним підвищення заробітної плати було у 2015 р. – на 20,6%, та у 2016 р. – на 23,6%. Під впливом змін споживчих цін на товари і послуги та рівня податків і обов'язкових платежів відбулося зростання реальної заробітної плати, яка характеризує купівельну спроможність номінальної зарплати. За 2016 р. індекс зростання реальної заробітної плати в середньому становив 109,0% до попереднього року, у червні 2017 р. відносно червня 2016 р. – 118,9%, у червні 2016 р. відносно червня 2015р. – 117,3%. В Україні з 1 січня 2017 року у сфері оплати праці відбулися кардинальні зміни. Так, Законами України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» та від 21.12.2016 р. № 1801-VIII «Про Державний бюджет України на 2017 рік» змінено розмір, суть та структуру мінімальної заробітної плати. З 01.01.2017 рівень мінімальної заробітної плати був підвищений до 3200 грн. При цьому, якщо у 2017 р. відносно 2006 р. розмір МЗП зріс у 8,8 раза, то у цінах 2006 р. його купівельна спроможність зросла лише у 2,1 раза, що є наслідком високого рівня інфляції за період 2006 р. – I півріччя 2017р. (419,1%). У червні 2017 р. завдяки підвищенню мінімальної заробітної плати у два рази співвідношення її розміру та фактичного прожиткового мінімуму для працездатних осіб зросло до 81,6%, проти 53,1% у 2016 р.

3. На сьогодні діюча система державних соціальних стандартів та гарантій в Україні накопичила низку проблем. Вирішення яких потребує удосконалення діючої системи державних соціальних стандартів та гарантій. Це дозволить впровадити якісно нові підходи до її формування і застосування та здійснення адекватної соціальної політики. Оскільки соціальна політика є ефективною тільки тоді, коли базується на дієвій системі соціальних стандартів, складові якої виступають в якості інструмента регулювання соціального розвитку, соціальної підтримки та соціального захисту населення. Наявність соціальних стандартів та гарантій, які не лише закріплені у нормативно-правових актах, а дійсно задовольняються на практиці є

показником успішної соціальної політики в державі.. Основною метою якої стане покращення матеріального стану і умов життя населення, забезпечення конституційних прав громадян у сфері доходів населення, соціального захисту, житлово-комунального та транспортного обслуговування; освіти, охорони здоров'я, культури. До того ж соціальні стандарти та гарантії є визначальними для забезпечення потреб людини в матеріальних, культурних і духовних благах та формування фінансових ресурсів, що спрямовуються на їх реалізацію.

4. Національне законодавство у сфері зайнятості та професійного навчання у переважній більшості враховує основні положення міжнародних документів та не суперечить їх нормам. Запропоновані внесення змін до законодавства, з метою повного врахування міжнародних норм у цій сфері, здебільшого пов'язані із формуванням понятійно - термінологічного апарату та окремих доповнень та розширень вже діючих вітчизняних норм. Проведений аналіз діючих вітчизняних законодавчих та підзаконних нормативно - правових актів у сфері зайнятості та професійного навчання свідчить про наявність певних протиріч між ними та потребує відповідних узгоджень їх положень. Наприклад, на сьогодні на законодавчому рівні є недостатньо врегульованими та потребують узгодження положення Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 39) щодо діяльності суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, зокрема відносно порядку видачі дозволу на наймання працівників, який затверджений Постановою КМУ №359 від 20.05.2013 р., але вона не набула чинності. За результатами проведеного порівняльного аналізу та оцінки відповідності національного законодавства окремим міжнародним документам у сфері зайнятості та професійного навчання, виявлено, що Україна ще не готова до ратифікації Конвенцій МОП № 181 про приватні агентства зайнятості та № 97 про працівників - мігрантів.

Так, відповідно до висновків дослідження, Україна не виконує основні вимоги Конвенції МОП № 181 про приватні агентства зайнятості щодо обробки персональних даних, створення системи ліцензування та сертифікації, заборони стягнення плати за послуги з працевлаштування з шукачів роботи, а також відсутності відповідного апарату та процедур із залученням найбільш представницьких організацій роботодавців та працівників для розслідування змісту скарг, зловживань і шахрайських операцій щодо роботи суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Виконання вимог цієї Конвенції потребує узгодження національних норм щодо надання дозволів на діяльність суб'єктів господарювання - роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, а також розроблення системи видачі дозволів або системи ліцензування для суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні. Крім того, потрібно заборонити стягнення плати з шукачів роботи за послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та послуги щодо найму працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця.

Також, наразі передчасним кроком є ратифікація Конвенції МОП № 97 про працівників-мігрантів, оскільки приєднання України до цієї Конвенції буде нести для держави значні ризики у сфері зайнятості та фінансові затрати. В умовах економічної кризи в Україні значною проблемою є забезпечення роботою власних громадян України, зокрема молоді та інших соціально - незахищених категорій громадян. Приєднання України до зазначеної Конвенції поглибить проблему щодо забезпечення роботою безробітних громадян України.

Водночас, за умови врахування окремих внесень змін до чинного законодавства, Україна може приєднатися до таких міжнародних актів: Директиви Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 р. щодо застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях працевлаштування та зайнятості (частково, див. р. 1.3); Директиви Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 р. про реалізацію принципу рівного відношення незалежно від расової чи етнічної належності (у повному обсязі); Директиви Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 р. про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності (у повному обсязі); Директиви Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення (частково).

5. Результати проведеного анкетного обстеження українських роботодавців щодо різних аспектів організації професійного навчання персоналу і зокрема наставництва засвідчують, що:

- механізм наставництва застосовують більшість підприємств всіх форм власності та сфер економічної діяльності (66,4% від числа опитаних підприємств), особливо великі та середні за кількістю працюючих, використовуючи при цьому переважно індивідуальну форму наставництва (65,7% великих, 56,8% середніх і 50,6% малих підприємств);

- наставництво найбільш поширене серед підприємств, де періодично оновлюються обладнання та технологічні процедури, у сферах, де виконання професійних обов'язків потребує оперативного набування практичного досвіду та високої майстерності, зокрема, на підприємствах з високотехнологічним виробництвом (машинобудування), на підприємствах, де є професії, пов'язані з ризиками для інших людей, чи довілля (транспорт, хімічна промисловість), а також в галузі охорони здоров'я (інтернатура, де наставництво традиційно залишається ключовим компонентом підготовки нових працівників) та у сфері послуг (через постійну нестачу персоналу);

- найважливішими обов'язками, які має виконувати наставник на виробництві, респонденти вважають такі, що пов'язані з професійною підготовкою новопризначеного працівника: навчання ефективним прийомам і способам якісного виконання виробничих завдань (серед респондентів цей вид обов'язків отримав найвищий рейтинг – 19,8), консультування щодо виробничого процесу (17,4), своєчасне коригування дій під час виконання виробничих завдань (15,8), контроль і оцінка результатів роботи працівника (15,4).

- при визначенні вимог до наставника найбільш важливими характеристиками наставників, на думку респондентів, мають бути: високий рівень професійної компетентності (рейтинг серед респондентів складає 22,8), здатність та готовність ділитися власним досвідом (19,2) та досвід роботи в колективі підприємства (17,1);

- серед методів підготовки наставників найбільш поширеними є проведення спеціального курсу навчання, а також обмін досвідом із наставниками з інших підприємств. На жаль, спеціальні окремі програми підготовки наставників розробляються і застосовуються не так активно;

- організація роботи наставників та контроль за їх діяльністю потребують законодавчого врегулювання, зокрема питання відповідальності за організацію наставництва, створення Ради наставників, встановлення тривалості наставництва, розробки єдиних критеріїв і форм оцінювання працівника за результатами наставництва та механізму оцінки якості роботи наставника;

- основними причинами, які стримують розвиток професійного навчання та наставництва на виробництві респонденти називають: перебування підприємств в умовах виробничої та фінансово-економічної кризи, яка обумовлена зовнішньо – економічними причинами та унеможливорює фінансування професійного навчання персоналу і заохочення наставників; відсутність нормативно-правового забезпечення проведення наставництва; недостатню педагогічну підготовку наставників.

Результати проведеного наукового дослідження показали, що на сьогодні в Україні існує потреба в розробці нормативно - правового документу, що регламентуватиме організацію наставництва, зокрема, визначить на державному рівні єдині принципи реалізації системи наставництва на підприємствах незалежно від розміру, форми власності та сфери економічної діяльності. Таким документом може стати Положення про організацію наставництва на виробництві, метою якого є впровадження системи наставництва для професійної адаптації та професійного розвитку новопризначених працівників, які вперше прийняті на роботу або призначені на іншу посаду на підприємствах, в установах, організаціях.

Проект вказаного Положення розроблено НДІ праці і зайнятості населення. Воно складається із десяти розділів, які охоплюють питання визначення основних понять, мети та завдання наставництва; організації наставництва, обов'язків і прав наставників та новопризначених працівників, функціонування ради наставників, фінансування витрат на наставництво, стимулювання наставників та оплати праці новопризначених працівників та ін.

Якісна організація професійного навчання, окрім фінансових ресурсів, вимагає удосконалення відповідного нормативного - правового забезпечення з метою подолання проблеми нестачі коштів, заохочення бажаючих бути наставниками (та забезпечення їх якісного навчання), зменшення навантаження на одного наставника тощо. Це дозволить забезпечити зростання престижності робітничих професій, а також зростання престижності наставництва, що в свою чергу, дозволить збільшити кількість бажаючих опановувати робітничі професії, в т.ч. і шляхом наставництва та залишатися працювати на підприємстві після проходження навчання. Впровадження наставництва на вітчизняних підприємствах, в установах та організаціях сприятиме забезпеченню відповідності системи професійного навчання персоналу в Україні європейським стандартам і дозволить забезпечити високу якість персоналу в умовах проведення євроінтеграційних реформ економіки України.

6. Сфера надання соціальних послуг, яка наразі постійно розширюється, поповнилася сучасним нормативним документом кадрового спрямування – Випуском 80, що відкриває шляхи до більш широкого охоплення громадян, які потребують соціальної допомоги. Цей документ, який базується на результатах співпраці науковців і фахівців установ сфери соціальних послуг, охоплює, не тільки «традиційні, споріднені» галузі (медицина, освіта, фізична культура), а й сферу бізнесу і культури. Цим самим сфера соціальних послуг здійснила очевидний крок до тіснішого переплетіння різних видів професійної діяльності, певної уніфікації кадрових стандартів і нормативних матеріалів на міжгалузевому просторі. Також це дозволить привести у відповідність сучасним вимогам і нормам зміст завдань та обов'язків працівників соціальної сфери та розширити перелік професій за рахунок нових професій соціальних працівників, найменування яких внесено у Національний класифікатор України «Класифікатор професій ДК003:2010». З огляду на планомірний і постійний розвиток сфери надання соціальних послуг, логічно вважати, що в подальшому розроблення проектів нових редакцій Випуску 80 має проводитися не рідше одного разу на п'ять років.

7. Наразі актуальним є дослідження проблем формування та функціонування в Україні соціального обслуговування, зокрема, в умовах стаціонарних інтернатних установ та закладів, що обумовлено низкою чинників. Це і зростаючі потреби у підтримці вразливих верств населення в умовах соціально-економічної кризи, і загальні тенденції старіння населення, і підвищення вимог до забезпечення рівня життя осіб з обмеженими можливостями. Пріоритетом стає підвищення якості соціальних послуг, що надаються підопічним інтернатних установ. Ці послуги мають визначатися не можливостями установи, а індивідуальними потребами громадян. Тому конструювання соціального обслуговування на сучасному етапі з урахуванням потреб та інтересів громадян, підвищення якості соціальних послуг набуває особливої актуальності.

8. Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці у галузі соціального забезпечення є важливими інструментами щодо формування соціальних стандартів у цій сфері. Загальновизнаним міжнародним стандартом у галузі соціального забезпечення є Конвенція №102 Про мінімальні норми соціального забезпечення. Україна сьогодні має виконувати свої міжнародні зобов'язання соціального забезпечення згідно Конвенції №102 та Європейського кодексу соціального забезпечення, а також дотримуватись існуючих мінімальних рівнів соціального захисту. Міжнародним стандартом щодо досягнення всеосяжних і адекватних систем соціального забезпечення визнано Рекомендацію МОП №202 щодо національних мінімальних рівнів соціального захисту (2012 р.), яка закликає держав - членів до міжнародного співробітництва в цілях розвитку. Важливим внеском Рекомендації №202 є визначення чотирьох основних соціальних гарантій, які передбачають доступ до найважливіших медичних послуг та охоплюють усі групи населення (діти, економічно активне населення та особи похилого віку).

Рекомендація МОП №202 надає державам - членам орієнтири стосовно: (а) встановлення і підтримання, залежно від обставин, мінімальних рівнів соціального захисту в якості основоположного елемента своїх національних систем соціального забезпечення; (б) впровадження мінімальних рівнів соціального захисту у рамках стратегій розширення сфери

охоплення соціального забезпечення, які б послідовно гарантували більш високі рівні соціального забезпечення для максимально широких верств населення з урахуванням норм МОП у галузі соціального забезпечення. Зазначені напрями, у загальному розумінні, є базисом двовимірної стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення. Формування двовимірної стратегії розширеного соціального забезпечення має стати пріоритетним напрямом роботи Уряду України. Це пов'язано не лише з потребою узгодження законодавства із вимогами Європейського Союзу, але й необхідно задля встановлення ефективних національних стратегій розвитку, посилення згуртованості суспільства та встановлення соціального миру, створення інклюзивних суспільств і справедливій глобалізації з гідним рівнем життя для всіх на протязі всього життєвого циклу. Тож, втілюючи у життя взяті на себе зобов'язання щодо забезпечення реалізації права на соціальне забезпечення, підтверджуючи європейський вибір та прагнучи до досягнення адекватних мінімальних рівнів соціального захисту для всіх, Україна має поступово наближувати національне законодавство та практику до наступних основоположних інструментів МОП у галузі соціального забезпечення.

Сьогодні в Україні майже створено умови для впровадження горизонтального вектору (виміру) стратегії МОП щодо розширення соціального забезпечення. Проте, вертикальний вектор розширення стратегії всеосяжного соціального забезпечення можливий за умови досягнення повного охоплення населення програмами горизонтального рівня соціального забезпечення, фінансової стабільності й соціально-економічного зростання у країні. Дотримання норм та положень таких важливих документів, як Конвенція №102 та імплементація Рекомендації МОП №202 вимагає конструктивного співробітництва центральних органів виконавчої влади та сторін соціального діалогу.

9. Наведений аналіз основних показників Програми субсидій, соціально-економічних характеристик одержувачів субсидій, розподілу домогосподарств за рівнем доходу, джерелами його отримання, а також оцінку ефективності Програми субсидій у 2015-2016 роках можна зробити наступні висновки та пропозиції:

- програма субсидій реалізовувалася в складних умовах підтримки економічної стабільності і відновлення країни, під впливом стрімкого підвищення ціни на газ та тарифів на теплову енергію, а також подальшого посилення адресності надання соціальної допомоги найбільш вразливим домогосподарствам;

- реформування енергетичного сектору та набуття енергетичної незалежності країни супроводжувалося гнучкою соціальною політикою щодо підтримки спроможності найбільш вразливих категорій домогосподарств здійснювати оплату житлово-комунальних послуг: в результаті неодноразових змін та доповнень до діючого порядку надання житлових субсидій відбулося прискорене зростання обсягів житлових субсидій домогосподарствам, як за рахунок зростання кількості домогосподарств отримувачів цієї допомоги, а також за рахунок збільшення розміру субсидій;

- у січні-вересні 2016 р. порівняно з відповідним періодом 2015 р. середньомісячна кількість домогосподарств, які отримують субсидії на ЖКП, збільшилась на 265,9%, середньомісячний розмір діючих субсидій на ЖКП – на 60,2%. Посилились зміни у розподілі домогосподарств отримувачів субсидій на ЖКП за кількістю осіб у домогосподарстві, які відбулися у січні-вересні 2015 року, в результаті середній розмір домогосподарств за період, що аналізується, збільшився на 0,40 відсоткових пункти та становив 2,25 особи. Питома вага кількості домогосподарств, які складаються тільки з непрацевдатних осіб, зменшилася до 36,66%, одночасно зросла питома вага кількості домогосподарств з працевдатними особами (63,34%). Питома вага домогосподарства, в яких всі працевдатні особи працюють, зросла більш повільно (26,84%), у порівнянні з питомою вагою домогосподарств, в яких є непрацюючі працевдатні (36,50%);

- у складі домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП у січні-вересні 2016 р. найбільшу питому вагу займає кількість пенсіонерів – 33,18 %. Питома вага кількості працюючих осіб становить 23,58%, дітей до 18 років – 20,76%, отримувачів соціальних

допомоги – 4,58%; 15,69% осіб у складі домогосподарств отримувачів субсидій декларують «інші види доходів» або взагалі їх не мають;

- більшість домогосподарств - отримувачів субсидій на ЖКП, які мають у своєму складі непрацюючих працездатних, це домогосподарства з одним непрацюючим (у січні-вересні 2016 р. - 74,08%). Проте частка таких домогосподарств у загальній їх кількості зменшилася за рахунок збільшення частки домогосподарств з двома та більшою кількістю непрацюючих працездатних осіб (у січні – вересні 2016 р. – 25,92%). На наш погляд, ця зростаюча негативна тенденція у розвитку Програми житлових субсидій уповільниться, за рахунок внесених змін до порядку надання субсидій, щодо врахування до сукупного доходу непрацюючих працездатних умовного доходу у розмірі двох прожиткових мінімумів для працездатної особи. В разі збільшення в установленому порядку мінімальної заробітної плати до 3200 грн., зазначений умовний дохід можна прирівняти до розміру мінімальної заробітної плати;

- основними джерелами формування доходів домогосподарств отримувачів субсидій на ЖКП, як і у минулі роки, залишаються пенсія та заробітна плата: у січні-вересні 2016 р. понад п'яту частину сукупних доходів домогосподарств становила заробітна плата, яка зросла під впливом збільшення кількості отримувачів субсидій з числа працюючих. Зміни, які відбулися у соціальному складі отримувачів, вплинули на зростання у сукупних доходах домогосподарств доходів від підприємницької діяльності, «інших доходів», а також допомоги, стипендій, аліментів;

- у сукупних доходах найужденніших отримувачів субсидій на ЖКП (перший-другий дециль по доходам) найбільшою є частка соціальної допомоги, стипендій, аліментів, допомоги по безробіттю, так звані «інші види доходу» (за нашою оцінкою це є донарахування до сукупного доходу), а також заробітна плата у мінімальному розмірі. Зростання зазначених видів доходу за рахунок спрямованої соціальної політики позитивно вплине на спроможність родин здійснювати витрати на ЖКП та підвищить ефективність державних видатків;

- у січні-вересні 2016 р. порівняно з відповідним періодом 2015 р. на 67,8% збільшилась кількість домогосподарств, яким було призначено субсидії готівкою на відшкодування витрат для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива і склала 589,6 тис., з яких 79% мешкають у сільській місцевості. Середній розмір призначеної субсидії на одне домогосподарство збільшився порівняно з відповідним періодом минулого року на 40,1% і становив 1914,2 грн. – і, як наслідок, загальна сума призначених субсидій зросла в 2,2 рази;

- у структурі домогосподарств - отримувачів субсидій на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива у січні - вересні 2016 р. зменшилася питома вага однаків при одночасному збільшенні питомої ваги сімей, які складаються з двох та більше осіб. Середній розмір родин збільшився в 1,3 рази і становив 1,81 особи. Частка родин непрацездатних серед отримувачів субсидій на СГТП зменшилася і склала 66,83% (в основному це родини з самотніх пенсіонерів). У складі отримувачів субсидій на СГТП зменшилась кількість пенсіонерів (54,91% р), одночасно збільшилась питома вага дітей (14,93%.) та працюючих (12,3%);

- основним джерелом формування доходів у як у 2016 р., так і в минулі роки у доходах домогосподарств - отримувачів субсидій на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива залишається пенсія (січень-вересень 2014 р. – 93,7 %, січень-вересень 2015 р. – 79,29%, січень-вересень 2016 р. – 71,63%). Зміни, які відбулися у соціальному складі отримувачів, вплинули на зростання у сукупних доходах домогосподарств питомої ваги заробітної плати, соціальних допомог; «інших доходів»;

- отримання субсидії на придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива значно послаблюють розшарування домогосподарств за рівнем доходу;

Аналіз показників ефективності надання субсидій на ЖКП свідчить про спроможність механізму субсидій компенсувати найбільш вразливим домогосподарствам зростаючу вартість житлово-комунальних послуг, у зв'язку з встановленням ринкових цін на газ, що і було одним з її основних **пріоритетів**:

- у 2014-2015 рр. та у січні-вересні 2016 р., при значному загальному збільшенні кількості домогосподарств отримувачів субсидій, більш прискорено зросла кількість домогосподарств з низькими душевими доходами з числа домогосподарств з дітьми, з непрацюючими працездатними особами. Також збережено право отримувати субсидії домогосподарствам з більш високими душевими доходами та більшими обсягами споживання житлово-комунальних послуг з числа домогосподарств з непрацездатними та працездатними особами;

- застосування встановленої формули розрахунку відсотку обов'язкового платежу залежно від доходу забезпечила адресність надання субсидій, а саме, призначення субсидій домогосподарствам з невисокими доходами, при чому, у більших обсягах – тим з них, що мають менший дохід;

- вплив субсидій на доходи отримувачів щорічно посилювався адекватно зростаючій вартості житлово-комунальних послуг та відрізнявся за категоріями домогосподарств, посилюючись по групах домогосподарств з найменшими доходами;

- впровадження Урядом порядку повернення до державного бюджету невикористаних сум субсидій, внаслідок економного споживання енергоресурсів за підсумками опалювального сезону, з одночасним зарахуванням частини невикористаної суми субсидії як оплати послуг, у тому числі обов'язкової частки платежу домогосподарства, на наступні розрахункові періоди, буде сприяти підвищенню ефективності бюджетних видатків на надання житлових субсидій;

- для подальшого стимулювання споживачів житлово-комунальних послуг до енергоефективності, вважається доцільним надати їм право використовувати усю зекономлену субсидію. Це потребуватиме налагодження обліку обсягів фактичного споживання за всіма видами житлово-комунальних послуг, моніторингу показників споживання кожного виду послуг залежно від доходу та за категоріями домогосподарств, перегляд нормативів споживання та інше. Крім того, це обумовить запровадження інституційних змін та технологічних інновацій для підвищення спроможності відповідних структур здійснювати зазначені функції;

- про ефективність Програми для придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива свідчить те, що, по-перше, цей вид субсидії домогосподарства отримують готівкою, по-друге, сьогодні вона охоплює майже всі вразливі верстви населення (враховуючи, що субсидії на СГТП отримують майже 80% сільського населення, в якого доходи завжди були найнижчі, а також пенсіонери), а отже допомагає малозабезпеченим домогосподарствам в купівлі палива.

10. За результатами дослідження та узагальнення досвіду зарубіжних країн Литви, Латвії, Естонії, Швеції та Нідерландів можна стверджувати, що в умовах зменшеного удвічі у 2016 році тарифу внесків до Пенсійного фонду найбільш прийнятний варіантом реформування пенсійної системи є перехід до формули обчислення пенсії із застосуванням базової пенсії, яка встановлюється не нижче рівня соціального стандарту. При цьому, аби уникнути дефіциту Пенсійного фонду України, фінансування базової пенсії, як не страхової, повинно бути віднесене до Державного або місцевих бюджетів. Проте, при такому реформуванні відбудеться суттєве послаблення страхових принципів у пенсійному забезпеченні.

Реформування пенсійної системи України відбувається в умовах, коли практично відсутня національна модель соціально-економічного розвитку. Таким чином, проблеми наповнення Пенсійного фонду України коштами від страхових внесків знаходяться в площині загальнодержавних проблем. Осучаснення трудового законодавства України відповідно до міжнародних стандартів, впровадження фіскальних заходів щодо забезпечення контролю за дотриманням законодавства про працю і зайнятість населення сприятиме мінімізації масштабних обсягів тіньової економіки, стимулюватиме створення нових робочих місць та легалізацію відносин у сфері зайнятості.

Прийняття Закону України „Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій” сприяє посиленню страхових принципів у пенсійному забезпеченні, послаблює залежність пенсії від року її нарахування, звільняє Пенсійний фонд від невластивих

йому не страхових виплат, проте не в змозі (при ЄСВ 22%) забезпечити збалансування бюджету коштів ПФУ.

Для забезпечення мінімально прийнятного рівня соціального захисту пенсіонерів (коефіцієнт заміщення 35 - 40 відсотків) та досягнення фінансової стабільності солідарної пенсійної системи необхідно:

- збільшити надходження страхових внесків до ПФУ шляхом виведення економіки з „тіні”;
- збільшити ставку ЄСВ, а значить і розмір внеску до ПФУ, або частково фінансувати видатки Пенсійного фонду за рахунок зведеного державного бюджету;

Зміна джерел фінансування існуючої системи дострокових пенсійних виплат за віком на пільгових умовах та за вислугу років окремим категоріям застрахованих осіб, які зайняті на роботах із особливими умовами праці, є невід’ємною складовою подальшого процесу реформування системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування України. Оскільки перспективне законодавство щодо запровадження обов’язкової професійної пенсійної системи знаходиться на стадії поточного доопрацювання та удосконалення, необхідним вбачається здійснення подальшого наукового супроводу окремих його положень з метою надання рекомендацій із забезпечення довгострокової платоспроможності зазначеної системи з точки зору очікуваного рівня соціального захисту її учасників.

Література

1. Бауэрс Н. и ед. Актуарная математика: учебн., пер. С ед. . ед. ед.. В.К. Малиновского. Москва: Янус-К, 2001. 665 с. / [Електронний ресурс] / URL: <http://nashol.com>
2. Богодухівський психоневрологічний інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kubpni.org/news/trudoterapiya-v-ku-bogoduxivskij-psixonevrologichnij-internat>
3. В помощь инвалидам. 3-е издание. Министерство Абсорбции. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.moia.gov.il/Publications/mugbalut_ru.pdfnarykh-uchrezhdeniyakh-

4. Возможности трудотерапии как метода социальной реабилитации инвалидов в условиях психоневрологического интерната. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=47474>
5. Вороновицкий психоневрологічний інтернат. – [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.socinform.vn.ua/struktura/internatni-zakladi/item/233-voronovytskyi-psykhonevrolohichnyi-internat>
6. Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти-ВАПП. Новини. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vapp.in.ua/News.html> (дата звернення: 10.10.2017).
7. Всеукраїнська асоціація працівників професійно-технічної освіти-ВАПП. Новини. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vapp.in.ua/News.html> (дата звернення: 10.10.2017).
8. Гармонізований звіт України про досягнутий прогрес у здійсненні національних заходів у відповідь на епідемію СНІДУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://phc.org.ua/uploads/documents/ab1ccb/3c54bc491a41b37b8bb8625d29037e1d.pdf>.
9. Гулина М. А. Словарь-справочник по социальной работе. – СПб.: Питер, 2008. – 400 с.
10. Декларація Філадельфії (ст. II а). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration. – (англійською мовою).
11. Делятинський психоневрологічний інтернат. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://delyatinskij-pni.webnode.ru/tvorchaya-diynalnist>
12. Дементьева Н.Ф. Социальная работа в учреждениях социально-реабилитационного профиля и медико-социальной экспертизы : учеб.пособие для студ. высш. учеб. заведений / Н.Ф.Дементьева, Л.И.Старовойтова. – Издательский центр «Академия», 2010. – 272 с.
13. Дементьева Н.Ф., Шкурко М.А. Психические нарушения в старости и их роль в адаптации пожилых людей в новых условиях / Н.Ф. Дементьева, М.А. Шкурко // Клиническая геронтология. – 1998. - №3. - С. 52-57.
14. Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Державний класифікатор соціальних стандартів і нормативів: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 17.06.2002 N 293. URL: <http://ua-info.biz/legal/basepe/ua-xmwxwr/index.htm>.
16. Див. законодавство Естонії: А. Riikliku pensionikindlustuse seadus, 2001, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.12.2011 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT I 2001, 100, стор. 648-670 (А.1.А.); Б. Soodustingimustel vanaduspensionide seadus, 1992, Redaktsiooni jõustumise kp: 01.01.2013 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT 1992, 21, стор. 292-295 (А.1.Б.); В. Väljateenitud aastate pensionide seadus, 1992, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 15.05.2010 // Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT 1992, 21, стр. 294-299 (А.1.В.); Г. Okupatsioonirežiimide poolt represseeritud isiku seadus, 2004, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 19.05.2005 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT I 2003, 88, стор. 589-595 (А.1.Г.); Д. Kogumispensionide seadus, 2004, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.12.2006 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT I 2004, 37, 252-273(А.1.Д.); Е. Soodustingimustel vanaduspensionile õigust andvate tootmisalade, tööde, kutsealade ja ametikohtade loetelude kinnitamise kohta, 1992, Redaktsiooni kehtivuse lõpp: 31.12.2006 // Оприлюднене: Riigikogu seadus terviktekst, Riigi Teataja RT 1992, 30, 401 (А.1.Е.).
17. Див. законодавство Латвії: А. Likums «Par valsts sociālo apdrošināšanu», 1.10.1997 // Опубліковано: «Latvijas Vēstnesis» №274/276 (989/991) від 21.10.1997 та «Ziņotājs» №22 від 27.11.1997, 26 стор. (А.2.А.); Б. Likums «Par valsts pensijām», 2.11.1995. Valsts fondēto pensiju

likums, 17.02.2000 // Опубліковано: «Latvijas Vēstnesis» № 182 (465) від 23.11.1995 та «Zinotājs» №1 від 11.01.1996, 30 стор. (А.2.Б.); В. Likums «Par privātajiem pensiju fondiem», 5.06.1997 // Опубліковано: «Latvijas Vēstnesis» №150/151 (865/866) від 20.06.1997 та «Zinotājs» №14 від 07.24.1997, 30 стор. (А.2.Б.); Г. Ministru kabineta noteikumi Nr.205, 1445, 10.12.2013 // Опубліковано: «Latvijas Vēstnesis», 250 (5056), 20.12.2013 (А.2.Г.); Д. Par to ražotņu, profesiju un amatu sarakstu, darbs kuros dod tiesības uz valsts pensiju ar atvieglotiem noteikumiem un privilēģētos apmēros, 7.10.2006 // Опубліковано: «Latvijas Vēstnesis», 26.10.2006., 171 (3539).

18. Див. законодавство Литви: А. Valstybinių socialinio draudimo pensijų įstatymas, 18.07.1994 No. I-549 // Опубліковано: «Žin» за 1994 рік, випуск 59-1153, ідентифікатор 0941010ISTA000I-549, 52 стор. (А.3.А.); Б. Valstybinių socialinio draudimo senatvės pensijų išankstinio mokėjimo įstatymas, 16.10.2003 No. IX-1828// Опубліковано: «Žin» за 2003 рік, випуск 114-5116, ідентифікатор 1031010ISTA0IX-1828, 7 стор. (А.3.Б.); В. Kompensacijų už ypatingas darbo sąlygas apskaičiavimo ir išmokėjimo tvarkos aprašas, 20.02.1995, №267// Опубліковано: Žin., 1995, Nr.17-398 (остання редакція № 756 від 1.07.2005, опубліковано: Žin., 2005, Nr. 83-3068 (2005-07-07), див. Додаток А.3.В.).

19. Див. законодавство Нідерландів: А. Algemene Ouderdomswet, 31 травня 1956 // Опубліковано: Урядова газета за 1956 рік, № 281 (А.5.А); Б. Algemene Pensioenwet, 7 грудня 2006 // Опубліковано: Урядова газета за 2006 рік, 18.12.2006, №707, (А.5.Б);

20. Див. законодавство Швеції: Socialförsäkringsbalken, 2010, Sec. E, Ch. 55-73 // Оприлюднене: Thomson Reuters Professional AB, Edita Västra Aros, Västerås, 2010, стр. 135-198 (А.4.).

21. Додаток І. Україна: Меморандум про економічну і фінансову політику. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: <https://bank.gov.ua>

22. Європейська соціальна хартія (переглянута), Рада Європи; Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/994_062.

23. Європейська соціальна хартія, Рада Європи; Міжнародний документ від 18.10.1961 № ETS N 35. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_300.

24. Європейський кодекс соціального забезпечення, Рада Європи; Міжнародний документ від 16.04.1964 №ETS N 48.URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_329

25. Загальна декларація прав людини, ООН; Міжнародний документ від 10.12.1948. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_015.

26. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145- 19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.10.2017).

27. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 № 2145- 19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.10.2017).

28. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 06.12.2016 р. №1774-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19.

29. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21.12.2016 р. №1801-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/1801-19.

30. Закон України „Про оплату праці” від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр.

31. Закон України „Про прожитковий мінімум” від 15.07.1999 № 966-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14.

32. Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» (із змінами), ст. //9 Відомості Верховної Ради (ВВР), 2016, № 5, ст.54

33. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI (зі змінами № 909-VIII від 24.12.2015) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>
34. Звенигородський будинок-інтернат для інвалідів та престарілих. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/cherkassy/gos/zvenigorodskiy-budinok-internat/>
35. Звіт про НДР «Розроблення можливих варіантів зміни діючої формули обчислення пенсій за віком і перспективи їх запровадження з урахуванням досвіду інших країн, зокрема Швеції, Нідерландів, Естонії, Литви та Латвії, а також проведення актуарних розрахунків законодавчих змін у межах пенсійної реформи» НДІ праці і зайнятості населення. – К.: 2015. – С 86 – 110.
36. Здолбунівський будинок-інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/rovno/gos/zdolbunivskiy-budinok-internat/>
37. Ільчук Л. Реформі системи соціальних послуг не вистачає загального бачення / Леонід Ільчук // Аналітичні документи КЕР від 12 серпня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ipzn.org.ua/reformi-systemy-sotsialnyh-poslug-ne-vystachaye-zagalnogo-bachennya/> (дата звернення: 18.10.17).
38. Карагеоргій Н. М., Алтухова Н. В. Использование трудотерапии как средства адаптивной физической культуры комплексной реабилитации лиц, страдающих болезнью Паркинсона // Вестник Томского государственного педагогического университета. – Вып. 1 (154). – Томск. – 2015. – С. 112-117.
39. Каховському геріатричному пансіонаті. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kah-pansion.com.ua/vydy-posluh/>
40. Кіровський будинок інвалідів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/zaporozhe/gos/kirovskiy-dom-invalidov/>
41. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція від 30.04.2017). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
42. Комплексная реабилитация инвалидов: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т. В. Зозуля, Е. Г. Свистунова, В.В.Чешихина и др.; Под ред. Т.В.Зозули. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. –304 с.
43. Конвенція МОП №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28.06.1952 р.. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_011
44. Конституція МОП (ILO Constitution 1919. (ч.VIII, п.1). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://ilo.org/public/english/bureau/leg/download/partxiii-treaty.pdf>. – (англійською мовою).
45. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР (зі змінами № 742-VII від 21.02.2014) // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
46. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
47. Латік В.В. Актуальні проблеми застосування державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій / В.В. Латік [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11837/09-Latik.pdf?sequence=1>
48. Лонковецький будинок-інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/khmelnickiy/gos/lonkoveckiy-budinok-internat/>
49. Международная стандартная классификация занятий МСКЗ-08 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/-ro-geneva/-sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf (дата звернення: 18.10.17).

50. Методика визначення прожиткового мінімуму на одну особу та для осіб, які відносяться до основних соціальних і демографічних груп населення. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України Міністерства економіки України Державного комітету статистики України 17.05.2000 № 109/95/157 / Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 12 червня 2000 р. за № 347/4568 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0347-00>.

51. Методика проведення комплексної реабілітації у Львівському міжрегіональному центрі соціально-трудової, професійної та медичної реабілітації інвалідів. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.mlsp.gov.ua/document/79230/Львів.doc

52. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ООН, Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042.

53. Міжнародні стандарти фінансової звітності. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 (МСБО 19). Виплати працівникам: Україна. Стандарти від 1 січня 2012 р. /Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua

54. Мінімальні норми соціального забезпечення. Матеріали Тристороннього семінару з питань ратифікації Україною Конвенції МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення і Європейського кодексу соціального забезпечення (30 червня 2015 р.). URL: <http://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/30088.pdf>

55. Міністерство соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua>.

56. Морозова Е.В. Реабилитационная деятельность психолога в условиях психоневрологического интерната. // Вестник всероссийского общества специалистов по медико-социальной экспертизе, реабилитации и реабилитационной индустрии. – №3. – 2010. – С. 49-54.

57. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України ; [редкол.: В. Г. Кремень (голова), В. І. Луговий (заст. голови), А. М. Гуржій (заст. голови), О. Я. Савченко (заст. голови)] ; за заг. ред. В. Г. Кременя. — Київ : Педагогічна думка, 2016. — 448 с.

58. Никифоров Ю.В., Котова Л.В. Влияние трудотерапии как метода медико-социальной реабилитации на психическое и социальное функционирование пациентов с психическими расстройствами // Журнал психиатрии и медицинской психологии. – №1 (18). – 2008. – С. 62-65

59. Организация трудовой деятельности молодых инвалидов: Методические рекомендации. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uszn.volganet.ru/export/sites/uszn/folder_7/pril11_0911.doc

60. Организация трудотерапии в социально-реабилитационном отделении. Информационный материал для сотрудников социально-реабилитационного отделения. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pandia.ru/text/79/419/4490.php>.

61. Основні процеси руху кадрів. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://studopedia.su/8_45335_osnovni-protsesi-ruhu-kadriv.html (дата звернення: 10.11.2016).

62. Особливості реабілітаційного обстеження постінсультних хворих на другому етапі реабілітації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/msnu/2009/3/09kyit

63. Отделения сопровождаемого проживания в домах-интернатах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://belapdi.org/forum/viewtopic.php?f=78&t=505>

64. Оцінка готовності до ратифікації конвенцій Міжнародної організації праці, імплементації директив Ради і Рекомендацій Ради у сфері зайнятості та професійного навчання та можливих соціально-економічних результатів для України: звіт про НДР / Київ: НДПЗН Мінсоцполітики та НАН України; наук. керівник Н.О.Поляк, Л.І.Ільчук. - К., 2016 - 81 с. Інв.№0217U004029.

65. Петриківський обласний геріатричний пансіонат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://noalone.ru/pansionaty/ukraine/ternopol/gos/petrikovskiy-geriatricheskiy/>
66. Петрова І.В. Дозвілля в зарубіжних країнах: навч. посіб. / І.В. Петрова. – К.: Кондор, 2005. – 408 с.
67. Повышение социальной активности пожилых людей путем использования трудотерапии как фактора успешной социальной реабилитации – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kcsnppz.ucoz.ru/publ/povyshenie_socialnoj_aktivnosti_ozhilykh_ljudej
68. Погоняньський психоневрологічний інтернат. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pohonia.webnode.ru>
69. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2017 рік та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2018 і 2019 роки» від 1 липня 2016 р. № 399 . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: L: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/399-2016-p>
70. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання діяльності територіальних центрів соціального обслуговування (надання соціальних послуг)» (зі змінами) від 29.12.2009 №1417. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1417-2009-p> (дата звернення: 18.10.17).
71. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання пільг і житлових субсидій населенню на придбання твердого палива і скрапленого газу» від 8.08.2016 р № 540. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/540-2016-p>
72. Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання субсидій для відшкодування витрат на оплату послуги з централізованого опалення (теплостачання) та послуг з газо-, електропостачання для індивідуального опалення» від 23.08. 2016 р. № 534. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/534-2016>
73. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України» від 27.04.2016 № 319. // URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/319-2016-p>
74. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Положення про порядок призначення та надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» від 8.09.2016 р. № 635. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/635-2016-p>
75. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р». № 409» від 27.04.2016р. № 317. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/317-2016>
76. Постанова Кабінету Міністрів України «Про встановлення мінімальних норм забезпечення населення твердим паливом і скрапленим газом та граничних показників їх вартості для надання пільг і житлових субсидій за рахунок субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» від 23.04.2012 р. № 356. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/356-2012-p>
77. Постанова Кабінету Міністрів України «Про норми споживання природного газу населенням у разі відсутності газових лічильників» від 23.03.2016 р. № 203, Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2015 р. № 758» від 30.03.2016 р. № 234. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/234-2016>
78. Постанова Кабінету Міністрів України «Про спрощення порядку надання населенню субсидій для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг, придбання скрапленого газу, твердого та рідкого пічного побутового палива» (із змінами) від 21.10.1995 р. № 848. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/848-95-p>

79. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442 „Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-2014-p.
80. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 р. № 416 „Деякі питання Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/laws/show/416-2014-p.
81. Працетерапія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mydocx.ru/10-48424.html>
82. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій: проект Закону України від 6 травня 2016 року № 4608. /Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua
83. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 3 жовтня 2017 р. № 2148-VIII./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua
84. Про Державний бюджет України на 2017 рік: Закон України від 15 вересня 2016 р. № 5000-VIII./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua
85. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. - №48. Ст. 49 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>
86. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. №2017-III. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.
87. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III, за станом на 7 квітня 2012 р../Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua
88. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Верховного Суду від 01.11.1996 № 9. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>
89. Про затвердження випуску 80 “Соціальні послуги” Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, Міністерства соціальної політики України від 29.03.17 № 518 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/documents/2427.html> (дата звернення: 18.10.17).
90. Про затвердження Державного стандарту соціальної адаптації»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 18.05.2015 № 514.
91. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова КМУ № 656 від 14.04.2000 р. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/656-2000-p>.
92. Про затвердження наборів продуктів харчування, наборів непродовольчих товарів та наборів послуг для основних соціальних і демографічних груп населення: Постанова КМУ від 11 жовтня 2016 р. № 780 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=249464422>.
93. Про затвердження Переліку соціальних послуг, що надаються особам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати»: Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.09.2012 № 537.
94. Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах: Постанова від 24 червня 2016 р. № 461./Кабінет Міністрів України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.kmu.gov.ua

95. Про затвердження форм індивідуальної програми реабілітації інваліда, дитини-інваліда та Порядку їх складання»: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08.10.2007р. № 623. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z1197-07>
96. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 8 липня 2011 р. № 3668-VI, за станом на 01 січня 2017 р./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua
97. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464-VI, за станом на 26 квітня 2017 р./Верховна Рада України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.zakon.rada.gov.ua
98. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1995, № 17, ст. 121 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-vr?nreg>.
99. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV. – Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, N 38, ст. 348 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.
100. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15.07.1999 р. №966-XIV. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.
101. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102. Закон України від 16.03.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1024-19>
102. Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2018 – 2020 роки: Постанова від 31 травня 2017 р. № 411./Кабінет Міністрів України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.kmu.gov.ua
103. Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2017 рік: Постанова від 1 липня 2016 р. № 399./Кабінет Міністрів України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.kmu.gov.ua
104. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home.html>.
105. Проект Закону «Про професійну освіту». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=56697 (дата звернення: 8.10.2017).
106. Професійне навчання кваліфікованих робітників в умовах високотехнологічного виробництва: теорія і практика [монографія] / авт. кол.: В. О. Радкевич, В. М. Аніщенко, Н. В. Кулалаєва, Г. І. Лук'яненко, А. М. Михайличенко, В. Є. Скульська; за наук. ред. В. О. Радкевич. – К.: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2014. – 251 с.
107. Пряжникова Е.Ю. Зарубежный опыт профориентационной работы с инвалидами. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn----jtbibbrldcucw.xn--plai/публикации/zarubezhnyy-opyt-proforientatsionnoy-raboty-s-invalidami/>
108. Р. Колишко. Огляд практик реалізації навчання на робочому місці в Україні (проект). Червень 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.04_WBL_report/WBL_report_Ukr-5.doc (дата звернення: 10.10.2017).
109. Р. Колишко. Огляд практик реалізації навчання на робочому місці в Україні (проект). Червень 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.11.04_WBL_report/WBL_report_Ukr-5.doc (дата звернення: 10.10.2017).
110. Рекомендация № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (Женева, 17 июня 2004 года). [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532/print1453284843062917 (дата звернення: 9.10.2017).

111. Рекомендация № 195 о развитии людских ресурсов: образование, подготовка кадров и непрерывное обучение (Женева, 17 июня 2004 года). [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532/print1453284843062917 (дата звернення: 9.10.2017).
112. Рекомендация МОП № 202 «Про мінімальні рівні соціального захисту» від 14.06.2012 р. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r202_ru.pdf
113. Рекомендация МОП №67 «Про забезпечення доходу» від 12.05.1944 р. . URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_323
114. Рекомендация МОП №69 «Про медичне обслуговування» від 12.05.1944 р. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_216
115. Рекомендация щодо професійного навчання №117. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (дата звернення: 9.10.2017).
116. Рекомендация щодо професійного навчання №117. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (дата звернення: 9.10.2017).
117. Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про затвердження плану заходів на 2013-2016 роки щодо реалізації Стратегії реформування системи надання соціальних послуг” від 13.03.2013 № 208-р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/208-2013-p> (дата звернення: 18.10.17).
118. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 травня 2015 р. № 450-р.
119. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2014 р. № 847-р
120. Романова Е.Г. Повышение социальной активности пожилых людей путем использования трудотерапии как фактора успешной социальной реабилитации. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kconpz.ucoz.ru/publ/povyshenie_socialnoj_aktivnosti_pozhilykh_ljudej/1-1-0-6
121. Світовий банк в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.worldbank.org/uk/country/ukraine>.
122. Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад / Міжнародна організація праці, Бюро МБП для країн Центральної та Східної Європи. – Будапешт: МОП, 2013. URL: http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_233233/lang--en/index.htm
123. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020»: Указ Президента України від 15 січня 2015 р. № 5/2015/Президент України. Київ: [Електронний ресурс] / URL: www.president.gov.ua
124. Технология социальной работы: Учебник для бакалавров / Под редакцией Е. И. Холостовой, Л. И. Кононовой. –М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 478 с. \ \ с.219-220
125. Токарский Б.Л., Токарская Н.М., Нефедьева Е.И. Социологическое исследование социально-психологической адаптации пожилых граждан в условиях стационарного социального обслуживания. // Вестник Тюменского государственного университета. – Тюмень. – 2006. – 1. – С.57- 68.
126. Трудотерапия: цели и виды терапии. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.cbh.su/trudoterapiya_celi_i_vidy_trudoterapii/
127. Хмельницький геріатричний пансіонат для ветеранів Війни і праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hmpansionat.com.ua/umovi-prozhivannia/medichne-obslugovuvannia>
128. Холостова Е. И. Социальная работа с инвалидами: Учебное пособие / Е. И. Холостова. – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. - 240 с.

129. Холостова Е. И., Дементьева Н. Ф. Социальная реабилитация: Учебное пособие. – 4-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2006. –340 с.
130. Центр громадського здоров'я Міністерства охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.phc.org.ua.
131. Шенгелия В. Растапливание системы. Как в Псковской области уменьшают армию «проживающих» в психоневрологических интернатах. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://snob.ru/selected/entry/78091>
132. Шкалы, тесты и опросники. Индекс активностей повседневной жизни Бартела. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rondtb.msk.ru/know-how/bartel.htm>
133. Ярская-Смирнова Е.Р., Наберушкина Э.К. Социальная работа с инвалидами. Учеб. пособие. Издание 2-е, переработанное и дополненное. Санкт-Петербург: Изд-во «Питер», 2004. 316 с.
134. Alphabetical list of ILO member countries (Алфавітний список країн-членів МОП). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm> – (англійською мовою).
135. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки, схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012> (дата звернення: 10.10.2017).
136. Fabrigoule C., Letenneur L., Dartigues JF. Et al. Social and leisure activities and risk of dementia: A prospective longitudinal study // Geriatrics. - September, 1995. - Vol. 50 Issue 9.
137. Guide to Private Employment Agencies. Regulation, monitoring and enforcement. ILO, 2007. URL: Regulation, monitoring and enforcement http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_083275/lang--en/index.htm [in English].
138. Guide to Private Employment Agencies. Regulation, monitoring and enforcement. ILO, 2007. URL: Regulation, monitoring and enforcement http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_083275/lang--en/index.htm [in English].
139. List of instruments by subject and status (Список нормативно-правових актів за суб'єктом та статусом). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12030:0::NO:::Social_security. – (англійською мовою).
140. Occupational Therapy (ergotherapy). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://autism.am/occupational-therapy-ergotherapy/>
141. Occupational Therapy for Seniors has Many Benefits). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ascseniorcare.com/occupational-therapy-for-seniors>.
142. Occupational therapy's role in LTC. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ltltmagazine.com/article/occupational-therapy-s-role-ltc>
143. Pensionssystemets årsredovisning 2016 // ISSN 1654-126X , Pensionsmyndigheten, Stockholm 2017, 116 с.
144. Ratification of ILO Convention (Ратифікація Конвенцій МОП). – Сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org/>. – (англійською мовою)
145. Social Security: a New Consensus. (Соціальне забезпечення: новий консенсус). МОП – Сайт Міжнародної організації праці. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_209311.pdf. – (англійською мовою).
146. Sozialer Dienst. Konzept Ergotherapie. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.seniorenresidenz-solingen.de/fileadmin/senioren-residenz-solingen/pdf/infomaterial/SRS_SD_Konzept_Ergotherapie_160427.pdf
147. A fair globalization: creating opportunities for all. World Commission on the Social Dimension of Globalization. (Справедлива глобалізація: створення можливостей для всіх. Всесвітня комісія з соціального виміру глобалізації), п.491, 2004. URL: <http://www.ilo.org/public/english/wcsdg/docs/report.pdf> – (англійською мовою).

ЗАЙНЯТІСТЬ, ПРАЦЯ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ НАСЕЛЕННЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД (колективна монографія)

Рецензенти:

д.е.н., професор В.Г. Никифорова

д.е.н., професор Ю.М. Куліков

д.е.н., професор В.М. Лич

Рекомендовано до друку Вченою радою Науково-дослідного Інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України протокол від 27.10. 2017 №14

Відповідальний за випуск Л.І. Ільчук
Друкується за авторською редакцією

Науково-дослідний Інститут праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України 01030, м. Київ - вул. Івана Франка, 15-Б, e-mail: ipzn@ipzn.org.ua

Підписано до друку 18.12.2017 р. Формат 70х100/16
Папір офсетний. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 20.15. Наклад 100 прим.

Віддруковано ПрАТ “ВІПОЛ”. 03151, Київ, вул. Волинська, 60
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
серія ДК № 5675 від 11.10.2017 р.
Зам. 17-774