

завдань, що стоять перед народними господарством країни.

Аналізуючи сучасний стан системи освіти, можна зробити такі **висновки**. По-перше, у суспільстві є розуміння цінності і значущості освіти, що підтверджується постійним збільшенням кількості населення, яке прагне отримати вищу освіту. Саме тому намагання вдосконалювати свій освітній потенціал, розвивати професійну майстерність можна вважати невід'ємною якістю трудового менталітету людських ресурсів України. Слід додати, що в Україні є можливості для підготовки висококваліфікованих кадрів, яких потребує сучасний ринок праці, адже кількість навчальних закладів і науковців, що здійснюють у їх межах свою дослідницьку діяльність, також невинно збільшується. Але разом з тим на подальший розвиток трудового менталітету людських ресурсів України негативний вплив здійснює відсутність належних можливостей для реалізації накопиченого інтелектуального капіталу. Складна економічна ситуація, що позначається у скороченні робочих місць, низькій заробітній платі, змушує людину переорієнтувати свої цінності у небажаному для суспільства напрямі. Саме тому сьогодні пріоритетним завданням для держави є збільшення чисельності робочих місць, які потребують фахівців вищої кваліфікації, забезпечення гідного рівня життя працюючих, а також розробка механізму рефор-

мування системи освіти з метою підвищення її якості у відповідності до потреб ринку праці. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Акмаева Р. И.** Конкурентоспособность отечественных предприятий и эффективный менеджмент / Р. И. Акмаева // Вестник Астраханского государственного технического университета.– 2005.– № 4(27).– С. 65 – 73.
2. **Бендик Ю. Ю.** Состояние и тенденции финансирования высшего образования в Украине / Ю. Ю. Бендик // [Электронный документ].– Режим доступа : <http://naub.org.ua>
3. **Дороніна М. С.** Трудовой менталитет як предмет менеджменту / М. С. Дороніна, Т. В. Голубева // Культура народов Причерноморья.– 2009.– № 161.– С. 90 – 95.
4. **Лукьянова Т. В.** Менталитет и система управления персоналом / Т. В. Лукьянова // Вестник ВГУ, Серия: Экономика и управление.– 2005.– № 1.– С. 85 – 89.
5. **Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна.**– Київ : Штурм, 2003.– 382 с.
6. **Чернобай В. А.** Социальная психология. Серия «Среднее профессиональное образование».– Ростов-на-Дону: «Феникс», 2004.– 256 с.
7. <http://eurosvita.net/?category=1&id=1052>
8. <http://www.strana-oz.ru/?article=523&numid=12>
9. <http://www.ukrstat.gov.ua>

УДК 351.84

СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННОСТІ У ДІЯЛЬНОСТІ ФОНДІВ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

КОНОПЛИНА Ю. С.

кандидат економічних наук

Суми

Вітчизняна система соціального страхування на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України потребує особливої уваги науковців і спеціалістів-практиків. Фундаментальні основи системи соціального страхування України характеризуються високим ступенем науково-методологічної обґрунтованості. Однак вплив зовнішніх і внутрішніх відносно системи соціального страхування факторів значно ускладнює її функціонування. Крім того, кардинальні науково-технічні та соціально-економічні зміни, що спостерігаються в провідних країнах світу, формують виклики для соціального страхування як системи в загальному розумінні. Від швидкості та якості відповідей системи соціального страхування на зазначені виклики залежить підвищення ефективності соціального страхування. Все вищезазначене обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Стосовно впливу на соціальне страхування зовнішніх факторів увага в багатьох публікаціях приділяється різноманітним аспектам європейських інтеграційних процесів, що спостерігаються в сфері соціального страхування в країнах Європейського Союзу [1, 4]. Однак при цьому недостатньо розробленими залишаються питання аналізу глобалізаційного впливу на системи соціального страхування, як провідних країн світу, так і країн, що розвиваються. Більшість наукових праць спрямована на пошук шляхів найбільш ефективного використання інститутів соціального партнерства та колективних угод в умовах України, незважаючи на те, що внаслідок глобалізації створюються умови для послаблення ролі соціального партнерства [2, 3]. На нашу думку, на сучасному етапі розвитку соціального страхування в Україні доцільно більш глибоко проаналізувати ті перспективи, що відкриваються в результаті послаблення ролі соціального партнерства і трансформації моделі трудових відносин.

При підготовці даної статті нами було сформульовано такі цілі: 1) визначити спільні фундаментальні основи функціонування фондів соціального страхування; 2) виявити і дослідити причини існування суттєвих особливостей у функціонуванні фондів соціального страхування.

У діяльності фондів соціального страхування велике значення мають спільні фундаментальні основи функціонування, а саме: 1) єдина методологічна основа функціонування фондів соціального страхування (зокрема, принцип субсидування є ключовим для всієї системи соціального страхування і застосовується в діяльності кожного із фондів соціального страхування); 2) єдина фінансова основа функціонування фондів соціального страхування (переважна частина коштів надходить до фондів соціального страхування у вигляді страхових внесків, всі фонди соціального страхування функціонують на солідарній фінансовій основі, накопичувальна фінансова основа не застосовується); 3) єдина організаційна основа функціонування фондів соціального страхування (кожний із фондів соціального страхування представляє собою самоврядну неприбуткову установу, що функціонує на основі статуту, який затверджується на першому засіданні правління, управлінська ієрархія кожного із фондів соціального страхування складається із правління і виконавчої дирекції, основним принципом управління в кожному із фондів соціального страхування є принцип соціального партнерства).

Зазначені єдині фундаментальні основи діяльності фондів соціального страхування забезпечують функціонування соціального страхування як системи. Однак при цьому кожний із фондів соціального страхування характеризується особливостями функціонування, частина із яких є об'єктивно обумовленими (тобто пояснюються специфікою страхових випадків і характером конкретного виду соціального страхування), відповідають завданням конкретного виду соціального страхування і не потребують корегування. Проте серед особливостей діяльності кожного із фондів соціального страхування є такі, що не відповідають завданням конкретного виду соціального страхування і можуть бути охарактеризовані як недоліки, а значить, потребують коригування.

Результат ранжування фондів соціального страхування в порядку зменшення прояву фінансової превенції має такий вигляд: 1) Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 2) Фонд соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та Фонд соціального страхування на випадок безробіття; 3) Пенсійний фонд України (фінансова превенція взагалі не здійснюється).

Основними особливостями функціонування Фонду соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності є: 1) виконання функцій щодо стимулювання зростання народжуваності (у рамках даного виду соціального страхування існують такі страхові випадки, виплата матеріального забезпечення за якими спрямована на виконання даної функції, а саме вагітність та пологи, догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку, догляд за хворою дитиною застрахованої особи, санаторно-курортне лікування та оздоровлення дітей застрахованої особи); 2) фінансова превенція у рамках даного виду соціального страхування (а саме фінансування санаторно-курортного лікування та оздоровлення застрахованих осіб та їх дітей) здійснюється по відношенню до застрахованих осіб за

наявності медичних показань (як для осіб, з якими відповідний страховий випадок вже стався, так і для осіб, для яких відповідний страховий випадок ще не настав); 3) роль надання соціальних послуг у порівнянні із безпосередніми виплатами матеріального забезпечення за страховими випадками та здійсненням фінансової превенції є мінімальною.

Особливості функціонування Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у порівнянні з іншими фондами соціального страхування проявляються в такому: 1) сплата внесків здійснюється лише роботодавцями; 2) застосовується диференційована шкала ставок страхових внесків; 3) максимально розвинутою є превентивна функція; 4) прояв принципу субсидування має специфічний характер (а саме, у даному виді соціального страхування застосовується диференційована шкала ставок внесків, однак така шкала, як і в інших видах соціального страхування, не враховує індивідуальний ризик особи). Диференційований характер шкали ставок викликаний наявністю поняття «професійний ризик», який в залежності від галузі діяльності має різну величину. Рівень професійного ризику характеризується такими параметрами: 1) імовірність настання страхового випадку; 2) характер, тривалість та ступінь втрати працездатності; 3) величина компенсаційних виплат і набір медичних і реабілітаційних послуг.

Максимальний розвиток превентивної функції пояснюється величиною і характером (важкістю і небезпечністю наслідків) наслідків настання страхових випадків у даному виді соціального страхування для життя і здоров'я людини. Максимальний розвиток превентивної функції в даному виді соціального страхування проявляється в таких ознаках. По-перше, всі обов'язки щодо сплати внесків покладаються на роботодавця. Фінансовий тягар щодо сплати внесків на даний вид соціального страхування не розподіляється між роботодавцями та найманими працівниками. Таким чином, роботодавці відчувають залежність зазначеного фінансового тягара від конкретної величини професійного ризику на підприємстві. По-друге, передбачено можливість зниження ставки внеску за умови скорочення роботодавцем рівня професійного ризику на підприємстві (зменшення ставки при реалізації превентивних заходів, які призводять до зменшення імовірності настання страхових випадків), а також і можливість збільшення ставки внеску, якщо спостерігається підвищення професійного ризику. Хоча в законодавстві дана норма зазначена і досі, але дія даної норми призупинена. По-третє, передбачено діяльність так званих експертів з охорони праці. Фонд за даним видом соціального страхування активно стимулює роботодавців щодо здійснення превентивних заходів, однак дотаково до цього здійснюється значний зовнішній контроль за діяльністю роботодавців, спрямованою на забезпечення належних умов праці, що є ефективним механізмом запобігання настанню страхових випадків. Виконання функцій щодо виявлення в діяльності суб'єкта господарювання таких умов праці, які характеризуються підви-

щеним ризиком для найманих працівників, покладається на страхових експертів з охорони праці.

Протягом останніх років Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань відрізнявся найнижчими показниками фінансової дисципліни платників внесків. Причиною такої ситуації є загальна слабка організація процесу контролю за сплатою внесків, що призводить до зростання порушень у цій сфері (ухилення від сплати внесків). Крім того, обов'язки щодо сплати внесків на даний вид соціального страхування виникають не в момент нарахування зарплати, а в момент її фактичної виплати. Таким чином, якщо у платника внесків спостерігається заборгованість щодо виплати зарплати, у такого платника автоматично виникає можливість відкласти сплату внесків на даний вид соціального страхування. Низька фінансова дисципліна призводить до зростання дефіциту бюджету фонду. Така фінансова нестабільність підсилюється великою кількістю судових процесів за позовами постраждалих на адресу даного фонду.

Діяльність Фонду соціального страхування на випадок безробіття також відрізняється певними особливостями. По-перше, у діяльності даного фонду великою мірою проявляється залежність від впливу параметрів і тенденцій розвитку ринку праці в країні. Однією із суттєвих проблем розвитку даного виду соціального страхування є занижений рівень заробітної плати в Україні у порівнянні із провідними країнами світу. Зокрема, в Україні частка заробітної плати у ВВП та у витратах на виробництво є заниженою і невідповідною світовій практиці. Залишаються незадовільними міжгалузеві співвідношення у рівнях заробітної плати, а також міжрегіональні співвідношення. Крім того, у зв'язку із заниженим рівнем середньої заробітної плати в країні величина допомоги по безробіттю для багатьох застрахованих осіб виявляється недостатньою. Також необхідно зазначити, що проблеми тіншової заробітної плати та нелегальної зайнятості негативним чином позначаються на всіх чотирьох видах соціального страхування, оскільки в такій ситуації здійснюються лише мінімальні внески або не здійснюються внески взагалі, а значить або допомога застрахованій особі буде мінімальною, або у громадянина не буде страхового стажу. Однак у рамках соціального страхування на випадок безробіття можуть спостерігатися і додаткові негативні наслідки такої ситуації, а саме: громадянин при неофіційній зарплаті може стати на облік як безробітна особа і отримувати допомогу з безробіття. По-друге, фінансова превенція у діяльності даного Фонду проявляється у перепідготовці кадрів, тобто безкоштовному для застрахованих осіб (за рахунок коштів фонду) навчанні з метою отримання застрахованими особами іншої спеціальності, що в майбутньому зменшить імовірність настання страхового випадку. При цьому, на відміну від соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, у рамках діяльності даного Фонду фінансова превенція здійснюється лише відносно тих осіб, з якими страховий випадок вже стався, тобто лише відносно теперішніх безробітних. По-третє, на відміну від інших фондів

діяльність Фонду соціального страхування на випадок безробіття значним чином спрямована на мінімізацію тривалості страхових випадків. Для досягнення цієї мети фондом зстосовуються такі інструменти: 1) пошук роботи для безробітних осіб в межах наявного банку вакансій; 2) створення додаткових робочих місць, тобто надання дотацій роботодавцям на створення робочих місць (незважаючи на ефективність даного інструменту, в Україні його потенціал не було повністю використано, оскільки не було створено засад для забезпечення довготривалого закріплення працевлаштованих таким чином осіб на робочих місцях, і на сьогодні дія даного інструмента призупинена); 3) надання фондом різноманітних інформаційно-консультаційних послуг. По-четверте, у соціальному страхуванні на випадок безробіття не передбачається компенсація втраченого заробітку на рівні 100%, максимальна компенсація може скласти лише 70%. Така ситуація пояснюється тим, що на тривалість тимчасової непрацездатності, наприклад, особа вплинути не може, а на тривалість безробіття може вплинути, причому у великій мірі. Допомога по безробіттю зменшується в залежності від тривалості безробіття, що спрямовано на стимулювання застрахованої особи щодо пошуку робочого місця.

Пенсійний фонд України (ПФУ) відрізняється найбільш високими показниками діяльності. Висока якість контрольних функцій фонду призвела до покладання функцій щодо контролю за сплатою єдиного соціального внеску саме на цей фонд. Однак при цьому основною проблемою ПФУ залишаються недостатньо високий рівень пенсій і дефіцит бюджету ПФУ. Зазначені проблеми є протилежними за характером і потребують комплексного підходу до вирішення. На сьогодні запроваджено лише певні елементи пенсійної реформи, зокрема, підвищено пенсійний вік, не зважаючи на те, що даний захід є непопулярним і можливо недостатньо прийнятним в демографічних та економічних умовах України (низька народжуваність, недостатньо висока тривалість життя, недостатній рівень матеріальної забезпеченості населення (низькі пенсії, низькі заробітні плати)).

На відміну від функцій Виконавчої дирекції в інших фондах у ПФУ можна виділити дві специфічні функції: 1) забезпечення організації і своєчасного введення даних у систему персоналізованого обліку; 2) щорічна підготовка актуарних розрахунків стабільності ПФУ. Однією із безумовних переваг діяльності ПФУ є наявність системи персоналізованого обліку. Реєстр застрахованих осіб і реєстр платників внесків – досягнення ПФУ. Дана практика розповсюджена на всі фонди соціального страхування у вигляді створення єдиного реєстру застрахованих осіб і єдиного реєстру платників внесків, які призначені для застосування всіма фондами соціального страхування (тому термін «єдиний»). Потенційною специфічною функцією Виконавчої дирекції ПФУ буде здійснення адміністративного управління Накопичувальним фондом, після запровадження другого рівня пенсійної системи України.

ВИСНОВКИ

У даному дослідженні основний наголос було здійснено на розгляді особливостей функціонування кожного із фондів соціального страхування, оскільки саме зазначені особливості найбільш повно розкривають сутність кожного із видів соціального страхування. Досліджені таким чином особливості дозволяють визначити сильні та слабкі сторони в діяльності фондів соціального страхування, а значить, і сформулювати найбільш важливі напрямки подальшого вдосконалення системи соціального страхування. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Верланов С. Імплементация Европейської соціальної хартії (переглянутої) у вітчизняну юридичну практику: проблеми та перспективи [Текст] / С. Верланов // Юридична Україна.– 2008.– № 4.– С.15 – 22.
2. Князев Ю. Социальные функции современного государства [Текст] / Ю. Князев // Проблемы теории и практики управления.– 2008.– № 1.– С. 28 – 39.
3. Оленцевич Н. Соціальне партнерство: деякі питання теорії та практики становлення в Україні [Текст] / Н. Оленцевич // Економіст.– 2005.– № 8.– С. 70 – 74.
4. Стрженева М. Проблемы социальной политики в Европейском союзе [Текст] / М. Стрженева // Мировая экономика и международные отношения.– 2006.– № 8.– С. 22 – 32.

УДК 336.741.28

ВІД СУМІСНО-РОЗДІЛЕНОЇ ПРАЦІ ДО ВСЕЗАГАЛЬНОЇ

ПІСОЦЬКА Є. І.

аспірант

Харків

Вивчаючи проблеми обміну та його логіко-історичні форми, особливу увагу привертає той факт, що разом зі зміною формоутворень обміну відбуваються зміни і у характері праці. Найцікавішими та найактуальнішими, на нашу думку, виявляються ті, які стосуються економічного сьогодення. Змінюється характер сучасного відтворення, роль людини в цьому процесі, а разом з тим відбувається перехід і до так званого постіндустріального суспільства.

Метою даної статті є виявлення змін у характері праці при переході від обміну діяльністю до обміну послугами, а також теоретичне відтворення перетворень, які відбуваються на сучасному ринку праці.

Так, найдавнішій формі обміну – обміну діяльністю, була притаманна сумісно-розділена праця, тобто праця, яка була сумісною, бо виконувалась одночасно всіма членами суспільства і, у той самий час, розділеною, тому що кожен виконував свою її частину. З такого двоїстого характеру праці розвинулись його спеціалізація та кооперація, а отже і відособленість та усупільнення.

З переходом до товарообміну, тобто еквівалентного обміну, характер праці отримує двоїстість представлену абстрактною та конкретною працею, які стають економічною реальністю тільки за умови товарного виробництва. З моменту, коли абстрактна праця припиняє відображати дійсні втрати фізичних зусиль, а стає все більш залежною від творчого та інтелектуального потенціалу особистості, говорять про перетворення її на всезагальну.

Всезагальна праця є тією категорією, яка уособлює в собі одночасно єдність кооперації та спеціалізації, а отже відособленості та усупільнення, підводить підсумок історичного розвитку останніх, як найвищого ступеню розвитку сумісно-розділеної праці, але в новій якості.

Результати всезагальної праці припиняють матеріалізувати вартість. Така діяльність стає ідеальною та проявляється в роботі працівників не фізичної праці: вчених, спортсменів, дизайнерів, менеджерів тощо. З цього приводу К. Маркс зазначає: «Всезагальною є будь-яка наукова праця, будь-яке відкриття, будь-який винахід. Він обумовлюється частково кооперацією сучасників, частково використанням праці попередників» [1, с. 116].

І хоча вищеописана природа всезагальної праці є зрозумілою і визнається великою кількістю економістів [2; 3; 4; 5], у деяких наукових колах утворилась думка щодо синонімічної природи категорій «всезагальна», «наукова» та «автоматизована» праця [6; 7; 8; 9]. Автори даного концепту стверджують, що будь-яка праця, навіть наукова, має матеріальну природу так само, як і її результати. Так, наприклад, винахід науковця-інженера отримує свою матеріальну форму у вигляді виробництва певного винаходу, тобто його праця уречевлюється в ньому. Більше того, аргументуючи своє бачення всезагальної праці, вони посилаються на К. Маркса, який першим дав визначення даній категорії. Пропускаючи всі його важливі обґрунтування, група вчених робить свої висновки спираючись фактично на один вислів автора: «Все це [машини – прим. автора] – створені людською рукою органи людського мозку, уречевлена сила знання.» На базі таких своїх поглядів та прирівняння зазначених вище категорій дані науковці роблять цілу низку висновків та припущень.

З цього приводу хотілося б зазначити, по-перше, що результатом всезагальної праці є перш за все ідея, яка вже за своєю суттю не може бути матеріальною. Навіть тоді, коли науковець працює над новим винаходом, витрачаючи, крім інтелектуальних, творчих, креативних зусиль, ще й фізичні, результат його роботи не стане товаром, бо в ньому не матеріалізується праця, він залишиться ідеєю його виробництва, інновацією, яка в подальшому може набути форму товару та бути втіленою в життя за допомогою конкретної та абстрактної праці інших працівників. У зв'язку з цим введення