

С. В. Рівчаченко,
аспірант, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ (НА ПРИКЛАДІ НІМЕЧЧИНИ)*

У статті визначається сутність та механізми фінансування соціального страхування як складової частини державного соціального забезпечення на прикладі Німеччини як провідної країни Євросоюзу, а також основні параметри даної системи.

In the article essence and mechanism of financing of social security is determined as to component part of state public welfare on the example of Germany, as a leading country of European Union, and also basic parameters of this system.

*Ключові слова: соціальне страхування, Німеччина, модель Бісмарка, соціальний захист.
Keywords: social security, Germany, model of Bismarck social defence.*

ВСТУП

Функціонування системи державного соціального страхування ФРН, її структура, формування фінансових джерел представляє практичний інтерес для вдосконалення системи соціального страхування в Україні.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

ФРН є провідною країною ЄС, має накопичений досвід державного соціального страхування, який має розгалужену організаційну систему, підпорядковану єдиним принципам функціонування. Метою статті є аналіз механізму державного соціального страхування в ФРН.

РЕЗУЛЬТАТИ

У 2005 р. бельгійський професор А. Сапір підготував для Єврокомісії дослідження, у якому мова йшла про чотири європейські соціальні моделі [1].

А. Сапір у своїй роботі виділяє наступні чотири європейських соціальних моделі: північна модель (представлена в Данії, Фінляндії, Швеції й Нідерландах). Ця модель відрізняється високим рівнем соціального захисту громадян й універсальним характером надання допомог, а також високим рівнем фіскального навантаження на ринок праці.

Англосаксонська модель (Великобританія, Ірландія). Їй властивий універсальний характер надання соціальних допомог. Система соціальної допомоги спрямована на заохочення активності громадянина в пошуках роботи. Ринок праці в цих країнах характеризується слабкістю профспілок, досить значною диференціацією зарплати й значною долею працівників, що одержують низьку зарплату.

Континентальна модель (Німеччина). Основною родзинкою тут є побудова соціального захисту на професійно-корпоративній основі. Логіка даної системи соціального страхування "за Бісмарком" полягає в тому, що розмір одержуваних виплат прямо залежить від величини внесків, що сплачують працюючі. Особи, що не мають соціальної страховки, можуть розраховувати на надання допомог соціальної допомоги, яка фінансується з держбюджету. Незважа-

ючи на падіння чисельності профспілок у країнах, що представляють континентальну модель, їхня роль у колективно-договірній політиці залишається досить значною.

Середземноморська модель (Греція, Італія, Португалія й Іспанія). Характеризується перевагою пенсійних виплат у соціальних трансфертах, високим ступенем сегментації одержувачів допомоги відповідно до їх статусу. У цій моделі система соціального захисту спрямована на збереження робочих місць і витиснення літніх працівників з ринку праці. Зарплата в легальному секторі регулюється колективними договорами.

У пострадянських країнах, в тому числі Україні, Росії, Білорусі, система соціального страхування найбільше увібрала в себе основні риси системи соціального страхування, що у класичному вигляді виникла, розвивалася й у цей час представлена найбільше Континентальною моделлю (Німеччина — система соціального страхування "за Бісмарком").

Відповідно до статті 20 Конституції Федеративної Республіки Німеччини, вона є демократичною й соціальною державою.

На практиці це положення реалізується в тому, що соціальне страхування в Німеччині є обов'язковим і регулюється законом.

Сучасна модель соціального захисту ФРН будується на наступних принципах:

- принцип професійної солідарності;
- принцип перерозподілу;
- принцип допомоги;
- принцип самоврядування страхових установ.

Розглянемо більш докладно ці принципи.

Принцип професійної солідарності.

Страхові фонди створюються й управляються на рівноправних засадах працівниками й роботодавцями. Таким чином, працівники й роботодавці несуть солідарну відповідальність за роботу цих фондів. Система встановлює твердий зв'язок між рівнем соціального захисту й успішністю й тривалістю трудової діяльності. Розглянута модель припускає розвиток системи допомоги із соціального страхуван-

* Дослідження виконано в рамках НДР "Розвиток державних фінансів України в умовах глобалізації" за Постановою Бюро ВЕ НАНУ №6 від 08.07.2009 р., державний реєстраційний номер роботи 0109V004580

ня, диференційованих по видах трудової діяльності. Корпоративна модель базується на принципі особистої відповідальності кожного члена суспільства за свою долю й положення близьких. Тому тут самозахист, самозабезпечення відіграють істотну роль.

Принцип перерозподілу.

Цей принцип застосовується стосовно незначної частини малозабезпечених верст суспільства. Соціальна допомога надається незалежно від зроблених раніше внесків і фінансується з податкових надходжень у державний бюджет. Право на одержання такої допомоги належить особам, що мають особливі заслуги перед державою, наприклад, державним службовцям або жертвам війни.

Принцип допомоги.

Цей принцип є обов'язковим елементом системи соціального захисту, оскільки попередні принципи не враховують всі страхові ризики. Відповідно до принципу допомоги, соціальну допомогу може одержати кожний, хто потребує допомогу у необхідному для нього обсязі, якщо в нього немає можливості самостійно поправити своє матеріальне становище.

Мета статті — ознайомлення та аналіз основних положень системи соціального страхування в Німеччині.

Принцип самоврядування страхових установ

Керування системою соціального страхування здійснюється на паритетних засадах зацікавленими особами-роботодавцями й працівниками, що забезпечує найбільш повне представлення інтересів обох сторін. На регіональному й місцевому рівнях соціальним захистом займаються три основні суб'єкти: національні або місцеві асоціації підприємців, профспілки й держава. Слід зазначити, що страхування по безробіттю не входить у загальну систему соціального захисту, а стосується компетенції федерального відомства по праці, тобто здійснюється в рамках політики сприяння зайнятості населення. Фінансування системи обов'язкового соціального страхування формується по змішаній системі: із внесків застрахованих працівників і їхніх роботодавців (медичне, пенсійне страхування й страхування по безробіттю) і за рахунок загальних податкових надходжень у держбюджет. Особливе положення займає лише страхування від нещасних випадків, що фінансується за рахунок внесків роботодавця. При виникненні в органів соціального страхування фінансових труднощів гарантом виконання їхніх зобов'язань виступає держава, що говорить про особливу роль органів соціального захисту в підтримці стабільності й соціальної справедливості.

У ФРН 78% усього населення у віці від 15 до 65 років є застрахованими особами. Обсяг виплат у системі встановленого законом пенсійного страхування становить близько 63% від обсягу послуг і пенсій, що надаються всією системою захисту людей літнього віку [2].

Самоврядування системи соціального страхування в Німеччині здійснюється шляхом виборів, які проводяться в країні раз у шість років. Підприємці в них беруть участь опосередковано, через єдиний погоджений список своїх представників в усі органи самоврядування. Тих, що страхуються, найчастіше представляють організації соціально-політичної спрямованості, у тому числі й профспілки.

Під терміном "соціальне страхування" в Німеччині маються на увазі п'ять видів різних страхових договорів, розроблених соціально-трудовими відомствами на базі "Sozialgesetzbuch" (Кодекс соціального права):

- державне медичне страхування — "Gesetzliche Krankenversicherung", що представляється державними медичними касами, — "gesetzlichen Krankenkassen";

- державне обов'язкове страхування на випадок виникнення необхідності у догляді по хворобі або старості — "Gesetzliche Pflegepflichtversicherung", що надається державними медичними касами;

- пенсійне страхування — "Gesetzliche Rentenversicherung", що надається земельними або федеральними страховими суспільствами для найнятих робітників, — "Landes- oder Bundesversicherungsanstalt für Angestellte";

- страхування на випадок втрати роботи — "Arbeitslosenversicherung", що надається федеральним відомством по праці, — "Bundesagentur für Arbeit";

- державне обов'язкове страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві — "Gesetzliche Unfallversicherung", що надається союзом підприємців однієї або спорідненій галузі промисловості, — "Berufsgenossenschaft".

Всі приватні підприємці як дрібні, що не мають найма-

них робітників, так і власники великих підприємств з правом прийняття на роботу найнятих працівників укладають свої соціальні страхові договори самостійно.

Виплати з перерахованих видів страхування проводяться за одним принципом з однаковим обсягом послуг для всіх застрахованих осіб. Сума страхових внесків залежить від розміру заробітної плати найманого працівника і визначається процентною ставкою відповідного страхового фонду. Страхові внески виплачуються спільно найманим працівником і його роботодавцем у рівних співвідношеннях. А ось внески на страхування від нещасного випадку на виробництві виплачуються в повному обсязі роботодавцем.

Всі вищеперелічені види страхування відповідають потребам застрахованих осіб і визначаються соціальною політикою держави. Розглянемо докладніше механізм фінансування та напрями витрат кожного з видів обов'язкового соціального страхування.

Державне медичне страхування.

При укладенні трудового договору найманий працівник зобов'язаний представити роботодавцеві письмове підтвердження наявності медичного страхування у вибраній їм на свій розсуд державній медичній касі. Цей вид соціального страхування є обов'язковим для всіх осіб, що постійно проживають на території Німеччини.

У разі розірвання трудових відносин медичне страхування зберігається за тією особою, що уклала страховий договір. Внески по цьому виду страхування переймає на себе "Agentur für Arbeit" за місцем проживання застрахованої особи.

У недавньому минулому кожна особа, що отримувала допомогу по безробіттю, — "Arbeitslosengeld", а далі — грошову допомогу по безробіттю — "Arbeitslosenhilfe", мала право на індивідуальне медичне страхування. Проте з 01.01.2005 через погіршення економічного стану країни, змінилися і форми індивідуального медичного страхування. В даний час за наявності хоча б одного безробітного в сім'ї всі її члени користуються сімейним медичним страхуванням — "Familienkrankenversicherung". При цьому виплата страхових внесків проводиться тільки працюючим членом сім'ї. У разі ж, коли обидва дорослих члени сім'ї отримують допомогу по безробіттю, вони повністю звільняються від виплат страхових внесків. Цей обов'язок переймає на себе "Agentur für Arbeit".

Страхування на випадок втрати роботи:

Виплати по цьому виду соціального страхування починаються з моменту втрати роботи. В цьому випадку можливі два варіанти:

- роботодавець за власним бажанням і на підставі законодавчого положення розриває з найманим працівником трудову угоду, після чого найманий працівник протягом невизначеного часу залишається без робочого місця;

- найманий працівник сам висловлює бажання розірвати трудову угоду, не маючи в перспективі певного робочого місця.

Про розірвання трудового договору колишній роботодавець зобов'язаний повідомити державну медичну касу. Саме медична каса є основним представником всіх видів соціального страхування. Через неї відбувається подальше перерахування внесків по решті соціальних страховок. Тому звільненому працівнику рекомендується негайно звернутися в "Agentur für Arbeit" із сповіщенням про втрату робочого місця.

Маючи таке сповіщення, відомство з праці присвоює звільненому статус безробітного і бере на себе оплату страхових внесків за всіма видами соціального страхування. В разі відсутності цього документа звільнений працівник залишається без медичного і інших необхідних видів соціального страхування.

Розмір виплат по цьому виду соціального страхування залежить від терміну виплати і розміру заробітної плати на останньому місці роботи (звичайна допомога складає 63% від розміру останнього заробітку). Максимальна тривалість виплати допомоги з безробіття складає, як правило, не більше 12-ти місяців. Якщо після закінчення даного періоду часу безробітному так і не вдалося знайти нове місце роботи, в силу вступає Закон про соціальну допомогу "Hartz 4-Gesetz", страхування на випадок втрати роботи втрачає силу і подальші виплати по цій страховці припиняються.

Пенсійне страхування.

Цей вид соціального страхування є обов'язковим для всіх найманих працівників і приватних підприємців, що

здійснюють побічну "nebenberuflich" підприємницьку діяльність і отримують основну частину виплат від відомства за праці. Приватні підприємці з повною зайнятістю "hauptberuflich" звільнені від укладення договору по державному пенсійному страхуванню.

Виплати по пенсійній страховці проводяться:

— при досягненні найманим службовцем пенсійного віку — як правило, 65 років, і продовжуються до кінця життя;

— у зв'язку з набутою інвалідністю;

— після важкого захворювання, коли стан здоров'я несумісний з подальшою роботою на виробництві.

Страхування на випадок виникнення необхідності у догляді. Цей вид страхування є обов'язковим для осіб, що користуються послугами медичного страхування і що постійно проживають в Німеччині. "Pflegeversicherung" має велике значення в житті будь-якої людини, оскільки при настанні інвалідності або важкого захворювання, що викликає необхідність у догляді, а також через старість, що нерідко супроводжується немічним станом, людина не може самотійно покрити всі витрати, що виникають у зв'язку з цим.

Страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві. Виплати по страховці проводяться з моменту присвоєння інвалідності внаслідок випадку, що трапився на виробництві, це може бути нещасний випадок або захворювання, викликане особливими умовами праці, несумісними з подальшою трудовою діяльністю без ризику для здоров'я. Наприклад, алергія на різні складові, що застосовуються на виробництві (пил при переробці овочів або пари складових при виробництві хімічних препаратів). При настанні страхового випадку:

— працівнику, згідно медичному висновку, виплачується пенсія у зв'язку з інвалідністю, що настала, як правило, до кінця життя або до моменту одужання;

— фінансується перенавчання для переходу на нову спеціальність; оплачуються всі необхідні лікарські заходи, пов'язані з обстеженням і діагностикою захворювання.

Спеціальні фонди — важлива ланка фінансової системи Німеччини. За обсягом ці фонди стоять на другому місці після федерального бюджету країни. Головне місце серед них займає фонд соціального страхування, який складається з великої кількості автономних фондів, що охоплюють окремі види страхування, — фондів страхування по тимчасовій непрацездатності, на випадок безробіття, якщо вона наступила у зв'язку з реорганізацією підприємства або галузі, від нещасних випадків та ін. Фонд соціального страхування включений у федеральний бюджет з 1974 р. Загальною для всіх фондів соціального страхування є система мобілізації доходів. Кошти фондів утворюються за рахунок трьох джерел:

- 1) обов'язкових відрахувань від заробітної плати робітників та службовців;
- 2) внесків підприємців;
- 3) державних субсидій з федерального бюджету.

Особливістю формування соціального навантаження між працівниками й роботодавцями в Німеччині є їх рівний рівень відрахувань у соціальні фонди. Виняток становить страхування від нещасних випадків, внески для якого сплачуються тільки роботодавцем.

У фінансову систему включені також позабюджетні фонди, що перебувають у розпорядженні центрального уряду, склад яких змінюється залежно від завдань, які ставляться державою. Так, з 1990 р. діє фонд німецької єдності, утворений з метою надання допомоги східним землям, що ввійшли до складу об'єднаної Німеччини.

Фінанси державних підприємств — складова частина фінансової системи країни. На відміну від ряду інших країн Європи, ФРН не проводила націоналізації, а розширення державної власності йшло, головним чином, за рахунок нового будівництва. У власності федерального уряду перебувають федеральні залізниці, федеральна пошта, концерни в гірничодобувній, металургійній і електротехнічній промисловості тощо.

Особливими джерелами фінансування соціальних витрат на промислових підприємствах Німеччини є обов'язкові внески працюючих та роботодавців у фонди соціального страхування. Сукупна величина ставок внесків складається 42,1% від заробітної плати в старих федеральних землях і 42,5% у нових землях [4].

Структура ставки включає 5 основних напрямів: пенсійне страхування за віком, інвалідністю, родині у зв'язку зі

смертю годувальника (19,3%); медичне страхування (у середньому 13,6% у старих й 14,0% у нових землях); страхування по безробіттю (6,5%); страхування по догляду за хворим (у середньому 1,7%) і страхування від нещасного випадку (біля 1%).

Іншим джерелом фінансування соціальних витрат на промислових підприємствах Німеччини є добровільні витрати підприємств на соціальні потреби працюючих. Розмір таких витрат залежить від можливості підприємств, рівня рентабельності та розмірів самих підприємств.

Так, заводське пенсійне забезпечення концерну "БАСФ", що фінансується як за рахунок відрахувань роботодавця в пенсійний фонд, так і за рахунок внесків працівника (що становлять 2% загальної величини нарахованої зарплати), а також додаткове забезпечення, що фінансується роботодавцем містить у собі основне забезпечення з пенсійної каси "БАСФ" і призначене для всіх працюючих. Перше з них призначено для працівників, які з тих або інших причин не одержують у рамках основного забезпечення встановленого на підприємстві мінімального розміру недержавної пенсії й збільшує пенсію до цього рівня. Друге — для високооплачуваних працівників, виходячи з тієї частини зарплати, що перевищує межу, передбачену законом про пенсійне страхування.

Найбільшу суму витрат складають витрати на пенсійне страхування — більше 70%.

Важливу роль у функціонуванні соціальних фондів виконує принцип — саморегулювання.

У ФРН саморегулювання — це норма життя багатьох трудових колективів. Більшість саморегульованих організацій (СРО) створюють свої страхові компанії. Останні забезпечують медичне страхування, допомогу по втраті працездатності й медичне обслуговування. СРО фінансуються за рахунок роботодавців і найманих працівників. Держава поклала на галузеві співтовариства відповідальність по страхуванню від нещасних випадків.

У Німеччині є достатня кількість таких об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників. У промисловому секторі країни застраховано близько 42 млн працюючих. Однак ці громади не є монополістами. Історично склалися так, що й самі підприємства стали на шлях страхування своїх працівників — членів таких співтовариств налічується близько 3 млн.

Структура німецьких саморегульованих організацій така, що при обов'язковому членстві, наприклад, будівельної компанії в СРО (або допуску її на ринок) обов'язок держави по збиранню внесків (до фонду обов'язкового медичного страхування) передається саморегульованій організації.

Ця організація, у свою чергу, кредитує спеціально створену страхову компанію. Саме остання займається проблемами компенсаційних виплат працівникам, а також контролює охорону праці й дотримання техніки безпеки на виробництві (щоб страхових випадків було якнайменше).

ВИСНОВКИ

Економічна криза 2008 р. внесла серйозні зміни у соціальну політику Німеччини. В 2010 р. канцлер Анхела Меркель оголосила нову економічну політику Німеччини, згідно якої до 2014 р. в країні планується заощадити близько 80 мільярдів євро, скоротивши соціальні виплати. Уряд має намір знизити асигнування на соціальні потреби і підтримку сім'ї, особливо на допомогу по безробіттю і по догляду за дітьми.

Однак, незважаючи на це, у Німеччині створена і діє досить струнка, а головне — працездатна система соціального забезпечення.

Література:

1. Sapir A. Globalisation and the Reform of European Social Models (Background document for the presentation at ECOFIN informal Meeting in Manchester, 9 Sept. 2005) [Електронный ресурс]. — Режим доступа: // <http://www.bruegel.org>.
2. Уразов Р.Н. Пенсионное страхование в Федеративной Республике Германии // Вестник ТИСБИ Академия управления ТИСБИ. — 2006. — Выпуск № 1.
3. Ефимов В.С. Финансовая система Федеративной Республики Германии: учебный курс (учебно-методический комплекс) / Кафедра "Финансы и кредит" Московского института экономики, менеджмента и права. — Москва: 2007.
4. Шугаев А.А. Социальные программы на предприятиях Германии // Кадры предприятия. — 2002. — № 1.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2012 р.