

**ОДЕСЬКИЙ РЕГІОНАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ
ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ**

КАФЕДРА УКРАЇНСЬКОЇ ТА ІНОЗЕМНИХ МОВ

**НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ, СЛУХАЧІВ,
АСПРАНТІВ, ДОКТОРАНТІВ ТА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ**

СТУДЕНТСЬКИЙ ГУРТОК “COMPARATIVE STUDIES”

АСОЦІАЦІЯ ДОСЛІДНИКІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ



ПОРІВНЯЛЬНЕ ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

[Електронний ресурс]

*Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції
28 травня 2021 року, м. Одеса*

**Одеса
2021**

УДК 35(063)

П 59

Редакційна колегія:

д.держ.упр., проф. С. Є. Саханенко (голова),

д.держ.упр., доц. Н. М. Колісніченко,

к.держ.упр. Маєв А.П.,

к.держ.упр. Костенюк Н.І.

Рекомендовано до друку Науково-експертною радою
Одеського регіонального інституту державного управління

НАДУ при Президентові України

Протокол № 2 від 20 квітня 2021 року

П 59 **Порівняльне** публічне управління та адміністрування
[Електронний ресурс] : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф.
28 травня 2021 р. / за заг. ред. Н.М. Колісніченко. Одеса : ОРІДУ
НАДУ, 2021. – 164 с.

Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції присвячений розгляду порівняльних практик публічного управління. Розглядаються методологічні проблеми порівняльних досліджень у публічному управлінні та адмініструванні; компаративні дослідження та порівняльно-історичні дослідження у публічному управлінні та адмініструванні; бенчмаркінг у публічному менеджменті. Розрахований на фахівців сфери управління, працівників органів державної влади та місцевого самоврядування, науковців, викладачів, здобувачів.

Матеріали публікуються в авторській редакції

© ОРІДУ НАДУ
при Президентові України, 2021.

руху; стаття; Навчально-науковий інститут права та психології Національного університету “Львівська політехніка”; Львів: 2016 .

2. Положення про Департамент патрульної поліції [Електронний ресурс] : наказ Національної поліції України від 06.11.2015 року № 73 (у редакції наказу Національної поліції України від 03 вересня 2019 року № 887). Офіц. веб-сайт Департаменту патрульної поліції України. URL: <https://patrol.police.gov.ua>

3. Статистика дорожно-транспортных происшествий в Европе: сборник Европейской Экономической Комиссии ООН. Европейская Экономическая Комиссия ООН. Нью-Йорк, 2011. 45 с.

4. Статистичні дані ДТП Департаменту Патрульної поліції Національної поліції України. URL: <https://patrol.police.gov.ua>

5. Keeping children safe in traffic. Paris : Organisation for Economic Cooperation and Development, 2014. 129 p. URL: <https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/04childrensafe.pdf> .

6. Traffic safety facts Child restraint use in 2008: overall results. Washington : DC; National Highway Traffic Safety Administration, 2009. 6 p. URL: <https://crashstats.nhtsa.dot.gov/Api/Public/ViewPublication/811135>.

7. World report on child injury prevention. Geneva : World Health Organization & United Nations Children’s Fund, 2015. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK310645>.

Чернюк С. В.

*студентка з курсу денної форми навчання спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»,
Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К.Д. Ушинського*

ЗАСТОСУВАННЯ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СТВОРЕННІ ТА РЕФОРМУВАННІ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

Досвід зарубіжних країн дає можливість стверджувати, що ринкові відносини визначають потребу створення гарантованого соціального захисту населення, яке втратило працездатність, у зв’язку з інвалідністю, з віком, втратою годувальника.

Першою повноцінною пенсійною системою була впроваджена О. Бісмарком в Німеччині, система обов'язкового пенсійного забезпечення, яка спиралась на принцип солідарності поколінь (1889). Пізніше аналогічні системи були втілені іншими провідними країнами Європи: Данією (1891), Великобританією (1908), Францією (1910), Швецією (1913), Італією (1919) [1]. Кожна країна пішла власним шляхом побудови пенсійної системи виходячи з різних особливостей розвитку. Однак завданнями будь-якої системи пенсійного забезпечення є: захист від бідності; забезпечення доходом при завершенні трудової діяльності.

Україна, як і решта країн Європи, стоїть перед кризою системи державного пенсійного забезпечення. Причинами є: швидке старіння та депопуляція населення. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, до 2050 року на 1000 осіб працездатного віку припадатиме 727 – у непрацездатному [2, с.108].

Хочу зазначити, що існують такі системи пенсійного забезпечення як капіталізована (накопичувальна), солідарна (розподільна) та багаторівнева (змішана) системи. І в кожній з цих систем є свої переваги та недоліки.

Головною перевагою розподільних пенсійних систем, базованих на поточному фінансуванні, є можливість розпочати негайну виплату пенсій. Такі системи забезпечують більш надійний захист та вищу норму заміщення (співвідношення пенсії та заробітної плати) для осіб з невисоким рівнем доходів, тобто перерозподіл доходів усередині покоління. Однак у розподільній системі існує пряма залежність між величиною пенсійних фондів та демографічною ситуацією, станом ринку праці, наприклад: рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати, співвідношення чисельності платників внесків до пенсійної системи та пенсіонерів. Головною перевагою накопичувальної пенсійної системи є особиста відповідальність кожної застрахованої особи за формування умов власного життя. Пенсійна система, повністю побудована за накопичувальним принципом, збільшує сукупні накопичення економіки і приводить до збільшення інвестицій та економічного зростання. Накопичувальна система позбавлена впливу демографічного явища, надає свободу вибору її учасникам і забезпечує співвідношення розмірів пенсії залежно від заробітної плати та ефективності використання накопичень [3].

Багаторівнева пенсійного забезпечення полягає у диверсифікованості пенсійного забезпечення, поєднанні обох описаних вище моделей і створенні трирівневої пенсійної системи: обов'язкової перерозподільної

державної системи, обов'язкової накопичувальної системи та добровільного пенсійного страхування. Більшість країн Центральної і Східної Європи надали перевагу саме цій системі. Вона створила необхідні умови для взаємодії між пенсійним зобов'язанням, фіскальною політикою, економічним розвитком та соціальними цілями. Частина обов'язкового пенсійного внеску у багаторівневій системі передається приватним установам, чим поступово знижуються суспільні витрати на пенсійне забезпечення.

Трирівневу в своїй основі модель має пенсійна система Німеччини: обов'язкове пенсійне страхування; корпоративне пенсійне страхування, що є добровільною справою керівників підприємств і фірм; приватне страхування. Якщо перший (державний) рівень пенсійної системи Німеччини базується на обов'язковості відрахувань частини заробітної плати працівника і доплати держави до рівня прожиткового мінімуму при низькій заробітній платі, то другий і третій (недержавні) рівні засновані на добровільній участі роботодавця (в одному випадку) і самого працівника (в другому) при стимулюючих заходах держави [4].

Також важливим для здійснення різних реформ вітчизняної пенсійної системи – є досвід найближчих до України сусідніх країн постсоціалістичного простору. З 2002 року почали здійснювати на багаторівневій основі пенсійну реформу в РФ. В даний час у створеній трирівневій пенсійній моделі нагромаджувальна складова ще недостатньо задіяна і менш значима, ніж у розвинутих країнах світу, а найважливішим інститутом страхування залишається державний пенсійний фонд. Особливості та проблеми розвитку Недержавного Пенсійного Фонду в Росії обумовлені статусом некомерційної організації, наявністю законодавчо встановленого мінімального розміру сукупного вкладу засновників, нормативу долі інвестиційного доходу від розміщення пенсійних ресурсів, малою кількістю учасників у них, невисокими показниками обсягу пенсійних активів і капіталізації фондів [5].

Цікавим є досвід Польщі з реформування пенсійної системи. Нова польська пенсійна система набула чинності 1 січня 1999 р. і базувалась на трьох незалежних компонентах. Із трьох компонентів системи два – обов'язкові та один – добровільний. Обов'язковий пенсійний компонент становить 19,5% від заробітної плати і складається із двох складових. Перша – 12,2% від заробітку у вигляді розподільного елемента системи перебуває у віданні польського Управління соціального страхування.

Розмір майбутньої пенсії в Польщі залежить як від загальної суми сплачених внесків, що є похідним від розміру зарплати і виробничого стажу, так і від середньостатистичного показника тривалості життя. Друга складова дорівнює 7,3% від основи нарахувань і є накопичувальним елементом системи. Його обслуговують відкриті пенсійні фонди [6].

У Казахстані з 1998 р. здійснюється пенсійна реформа чилійського зразка, що полягає у поступовій відмові від розподільної і переході на приватну накопичувальну схему. Протягом 30 років передбачається збереження розподільного рівня, але внески роботодавців у нього знижені з 25,5 до 15% фонду заробітної плати. Обов'язковий другий, накопичувальний, рівень фінансується за рахунок внесків працівників у розмірі, що дорівнює 10% від заробітної плати (заробітна плата була скоригована, щоб компенсувати цей новий вид відрахування). Третій, добровільний, рівень формують добровільні приватні відрахування роботодавця чи обох сторін. Однак перспективи реформи ще дуже невизначені. Казахстан здійснює радикальну пенсійну реформу в умовах відсутності достатньо розвинених ринків капіталу, регулюючих державних органів чи інституцій громадянського суспільства.

Пенсійна реформа в Латвії була розпочата в 1995 році. У 1997 році було запроваджено третій рівень (приватні пенсійні фонди). Другий рівень був введений в дію в липні 2001 року. Відповідно до нового законодавства всі особи у віці до 30 років зобов'язані брати участь у фондах другого рівня, а особи віком до 49 років можуть робити це добровільно. У пенсійній системі першого рівня Латвії було запроваджено умовно-накопичувальні рахунки. За цією моделлю при виході на пенсію виплати складаються з остаточної суми внесків та нарахованого на них інвестиційного доходу, який уряд нараховує за використання пенсійних коштів для розвитку економіки [7].

Для оцінки сучасного стану пенсійної системи в Україні О. Буряченко пропонує скористатися методом моніторинга дослідження і презентації інформації, якою найчастіше користуються при проведенні конкретних дій або певних змішаних заходів, здійснюваних на основі теоретичних і практичних розробок, що використовуються для з'ясування ситуації у певній практичній сфері. Він вважає, що моніторинг поточного стану пенсійної системи України – це сукупність дій, коли потрібно виявити «слабку ланку» в тій чи іншій програмі, здійснити контроль за середовищем діяльності та соціальними процесами, які відбуваються в

суспільстві. Аналізуючи пенсійну систему України, можна виділити такі її складові: – однокомпонентна система (Закон «Про пенсійне забезпечення»); – трикомпонентна (Закон «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування») [8].

З прийняттям законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» в 2004 розпочато впровадження пенсійної реформи, сутність якої полягає в переході до трирівневої пенсійної системи: *Перший рівень* — це солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, в якій усі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам. *Другий рівень* — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Передбачається, що вона буде введена в дію у 2012 році. Частина обов'язкових пенсійних відрахувань (до 7% від заробітної плати працівника) буде спрямована на персональні рахунки громадян. Ці кошти будуть інвестуватися в українську економіку, а інвестиційний дохід збільшуватиме розмір майбутніх пенсійних виплат. *Третій рівень* — система недержавного пенсійного забезпечення. В цій системі можуть брати участь добровільно як фізичні особи, так і юридичні особи-роботодавці [9].

На думку Г. Яшник, система пенсійного забезпечення повинна містити наступні складові: 0 рівень – базова державна пенсія (на рівні прожиткового мінімуму) особам, що не мають права на пенсію, та допомога соціально незахищеним верствам населення за рахунок коштів державного бюджету (від податкових надходжень); I рівень – солідарна система, що забезпечує виплату пенсій за єдиними процедурами всім громадянам у разі виконання визначених умов (певний мінімальний стаж, мінімальний рівень внесків до солідарної системи); пенсія особам, що працювали на шкідливих роботах, за наявності обумовленого стажу шкідливої роботи повинна виплачуватися за рахунок коштів підприємств чи корпоративних фондів; II рівень – обов'язкова державна накопичувальна система; III рівень – добровільна накопичувальна система через недержавні пенсійні фонди, страхові компанії тощо. Мають бути скасовані всі особливі види пенсій (призначення за єдиними правилами), а вищий рівень пенсійного забезпечення особам, що реалізовували особливі функції держави, має досягатися шляхом підвищеного рівня оплати праці

впродовж трудової діяльності (і відповідно, більшого рівня внесків до пенсійної системи).

Висновок: було проаналізовано зарубіжний досвід, який демонструє що найбільш вдалою для досягнення успіху пенсійного забезпечення в сучасних умовах слід використовувати трирівневу (змішану) систему, яка в собі охоплює розподільну систему, обов'язкову накопичувальну систему та добровільну систему особистих пенсійних збережень.

Список використаних джерел

1. Мосейко В. В. Генезис пенсионных систем как проявление социальной функции государства. В. В. Мосейко. URL : www.rusrand.ru/Doklad5/Moseiko.pdf.

2. Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. (колектив авторів). За ред. Е.М. Лібанової. К.: Український центр соціальних реформ, 2006. 138 с.

3. Барр Николас. Пенсионная головоломка. Предварительные условия и возможные варианты политики при разработке систем пенсионного обеспечения. *Вопросы экономики*. 2002. № 29. URL: <http://imf.org/External/Pubs/FT/issues/issues29/rus/issue29r.pdf>.

4. Офіційний сайт Бучанської районної державної адміністрації Київської області (розділ «Світовий досвід пенсійних систем»). URL: <http://ks-rda.gov.ua/info/pfu/13672/>

5. Дегтярь Л. С. Мировой опыт пенсионных реформ и реформирование пенсионной системы в России. Актуальные проблемы совершенствования пенсионного законодательства в Российской Федерации (к вопросу о пенсионной реформе) Основные проблемы социального развития России – 46. *Аналит. вестн. Совета Федерации ФС РФ*. 2002. № 33 (189). URL: http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2002/VSF_NEW200802141555/VSF_NEW2008_02141555_p_006.htm

6. Розвиток пенсійних систем країн Східної Європи. *Цінні папери України*. 2009. № 11 (553). 19 берез. URL: http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=553&pub=3941

7. Офіційний сайт Пенсійного Фонду України (розділ «Досвід запровадження пенсійних реформ у Латвії»). URL: <https://www.pfu.gov.ua/8952-dosvid-zaprovadzhennya-pensijnyh-reform-u-latviyi/>

8. Буряченко О.Є. Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення: дис. на здоб. наук. ступеня кандидата наук з держ. упр., ОРІДУ НАДУ, Одеса, 2017. URL: http://www.oridu.odessa.ua/8/4/doc/dis_BUR.pdf

9. Офіційний сайт Корпоративного недержавного пенсійного фонду національного банку України (розділ «Пенсійна система в Україні»). URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiina_systema_ukrainy.html

Чорномаз В.Ц.,
директор КНП «Центр первинної
медико-санітарної допомоги №12
Приморського району м. Одеса»,
доцент кафедри соціальної медицини,
медичного права та менеджменту
Одеського Національного медичного університету,
к.держ.упр., доцент

ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ЛАБОРАТОРНОЮ СЛУЖБОЮ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ У КРАЇНАХ СВІТУ

Соціальну та економічну значущість лабораторної діагностики для контролю здоров'я населення країни та світової спільноти важко переоцінити. Це зумовлено масовим поширенням вірусних, інфекційних хвороб, безконтрольністю застосування антибіотиків і антисептиків, недосконалістю лабораторних методів дослідження.

Сучасний стан лабораторної служби супроводжують ряд проблем, що негативно впливають на доступність та якість надання медичної допомоги населенню. Розвиток лабораторної служби в Україні йде повільно і в ньому переважають екстенсивні тенденції. Про це свідчать показники структури та обсягів надання лабораторної допомоги, де переважають прості та рутинні аналізи, тоді як складні сучасні високоінформативні дослідження є певним виключенням та обмежено доступні для населення та лікарів. Це також обумовлено відсутністю виважених та якісних стандартів щодо призначення лабораторних досліджень в рамках надання допомоги за конкретними нозологічними одиницями та у відповідності із етапами надання медичної допомоги, що призводить до багаторазового дублювання та виконання