

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2024.1.7>

**Д. А. Пунтус**

доктор філософії права,  
помічник судді

Черкаського окружного адміністративного суду

## ДОСВІД КРАЇН-ЄС ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ РІЗНИХ КОМПОНЕНТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

У статті розглядається досвід країн Європейського Союзу (ЄС) щодо впровадження різних компонентів соціального забезпечення, підкреслюючи важливість комплексного підходу до розробки та реалізації соціальної політики. Соціальне забезпечення є фундаментальним елементом європейської соціальної моделі, спрямованої на захист населення від фінансових наслідків соціальних ризиків, таких як хвороба, старість, нещасні випадки на виробництві або втрата роботи, а також на запобігання бідності та підтримку гідного рівня життя.

Європейський стовп соціальних прав, проголошений інституціями ЄС та державами-членами, підтверджує спільне переконання у важливості ефективних, справедливих та інклюзивних систем соціального захисту для стабільної зайнятості, соціальної згуртованості та сильної і стійкої економіки. Вдосконалення соціального захисту включає посилення інвестицій у людський капітал: дітей, батьків, працівників, підприємців, людей похилого віку, людей з обмеженими можливостями та бездомних.

Європейський Союз постійно розробляє пропозиції та ініціативи для підтримки держав-членів у вирішенні викликів, які ставить перед соціальним захистом сучасний світ праці. Ці ініціативи спрямовані на розширення та покращення соціального захисту для 40% працівників, які недостатньо ним охоплені, а також на забезпечення підтримки всіх працівників під час переходу між професіями.

Стаття аналізує приклади найкращих практик з різних країн ЄС з метою обміну досвідом та винесення уроків. Зокрема, розглядаються кейси Фінляндії, Словаччини, Словенії, Франції, Бельгії, Латвії.

Висновки статті підкреслюють важливість гнучкості та адаптивності національних систем соціального захисту до нових соціально-економічних викликів, таких як зростання мобільності населення та зміни на ринку праці. Досвід країн ЄС може служити цінним прикладом для інших держав, які прагнуть покращити свої системи соціального захисту шляхом впровадження інноваційних підходів і адаптації до нових реалій.

**Ключові слова:** соціальне забезпечення, соціальних захист, соціальні ризики, робота, трудові відносини, нетипові працівники, тимчасова непрацездатність, фінансова грамотність.

**Вступ.** Системи соціального захисту в різних формах є наріжним каменем європейської соціальної моделі та добре функціонуючої соціальної ринкової економіки. Ключовою функцією соціального захисту є захист людей від фінансових наслідків

соціальних ризиків, таких як хвороба, старість, нещасні випадки на виробництві або втрата роботи, запобігання та подолання бідності та підтримка гідного рівня життя. Проголосивши Європейський стовп соціальних прав, інституції ЄС та держа-

ви-члени висловили спільне переконання в тому, що ефективні, справедливі та інклюзивні системи соціального захисту мають важливе значення для стабільної зайнятості, соціальної згуртованості та сильної і стійкої економіки. Цей компонент створив значний імпульс для Соціальної Європи.

Треба зауважити, що робота над розбудовою соціального захисту та інклюзивністю цього стовпа вже йде повним ходом. Це означає посилення інвестицій в європейських людей: дітей, батьків, працівників, підприємців, людей похилого віку, людей з обмеженими можливостями та бездомних. Особливо треба підкреслити, що Європейський Союз постійно напроцьовує пропозиції та ініціативи, спрямовані на допомогу державам-членам у вирішенні проблем, які швидкозмінний, оцифрований світ праці ставить перед соціальним захистом нестандартних працівників та самозайнятих осіб. Зокрема на меті заохотити держави-члени розширити та покращити соціальний захист для 40% працівників [7], які недостатньо ним охоплені, а також забезпечити, щоб усі працівники отримували необхідну підтримку під час переходу від однієї професії до іншої: надання можливості нестандартним працівникам та самозайнятим особам брати участь у програмах соціального забезпечення на основі внесків (ліквідація формальних прогалин в охопленні); вжиття заходів, що дозволяють їм накопичувати та отримувати адекватні соціальні виплати як членам програми (адекватне ефективне охоплення), а також сприяння збереженню та переведенню соціальних виплат з однієї програми в іншу; підвищення прозорості систем соціального забезпечення та прав на соціальне забезпечення.

### **Виклад основного матеріалу.**

Беручи до уваги спільні виклики, з якими ми стикаємося, вбачаємо за доцільне проаналізувати приклади найкращих практик з метою обміну досвідом, загострення нашого мислення та винесення уроків з того, як держави-члени впроваджують компоненти соціального забезпечення на практиці.

Так, кейс Фінляндії полягає в **універсальній допомозі по тимчасовій**

**непрацездатності для всіх.** Проблема У Конституції Фінляндії сказано, що «ті, хто не може отримати кошти, необхідні для гідного життя, мають право на отримання необхідних засобів до існування та догляду». Кожна людина повинна мати право на прожитковий мінімум, у тому числі на випадок безробіття, хвороби, інвалідності, старості, народження дитини або втрати годувальника. Фінська система страхування на випадок хвороби є універсальною, оскільки охоплює не лише всіх найманих працівників і самозайнятих осіб, а й тих, хто взагалі не має жодного доходу (домогосподарки, студенти тощо). Проте, оскільки законодавство було створено в 1963 році і з того часу до нього було внесено кілька змін, його складність призвела до певних прогалин в ефективному охопленні соціальним захистом у зв'язку з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності.

Рішенням стало те, що у 2004 році Закон про медичне страхування Фінляндії було переписано з метою уточнення його правил та мінімізації прогалин у покритті, зробивши систему більш сучасною та ефективною. Розробка закону була спільною роботою, в якій брало участь широке коло установ, організацій та соціальних партнерів. Допомога розраховується на основі попереднього заробітку, включаючи зарплату, заробітну плату та дохід від самозайнятості. Для тих, хто поєднує роботу за наймом і самозайнятість, враховуються обидва доходи. Для тих, хто має низький дохід або взагалі не має доходу, допомога по тимчасовій непрацездатності, а також допомога у зв'язку з вагітністю та пологами та допомога по догляду за дитиною виплачуються за мінімальною ставкою. Нещодавні зміни також скоротили період очікування для самозайнятих осіб до одного дня. Вплив Ці заходи забезпечують всім особам право на відшкодування витрат, понесених у зв'язку з лікуванням хвороби або втратою доходу внаслідок короткочасної непрацездатності через хворобу, вагітність або догляд за дитиною. Універсальний мінімальний тариф гарантує покриття для вразливих верств населення, таких як низькооплачувані та безробітні. Скорочений період очі-

кування і той факт, що до уваги береться весь дохід, також допомагає забезпечити справедливість системи для самозайнятих осіб. Хоча основна структура фінської системи залишилася незмінною, кілька коригувань, таких як ці, допомогли забезпечити ефективно покриття для всіх [1].

Словаччина демонструє **соціальний захист нетипових працівників**. Проблема полягала в тому, що згідно з Трудовим кодексом Словаччини, деякі нетипові форми зайнятості визначаються як «робота за договором», що означає, що робота виконується поза межами трудових відносин. До 2013 року особи, які виконують роботу за договором, і ті, хто надає роботу, не були зобов'язані сплачувати внески на соціальне страхування (за винятком страхування від нещасних випадків і страхування гарантії заробітної плати). Як наслідок, працівники за договором не мали права на отримання виплат, що замінюють дохід, у разі настання таких соціальних ситуацій, як тимчасова непрацездатність, материнство, інвалідність, вихід на пенсію, професійне захворювання або безробіття.

Рішенням стала Поправка до Закону про соціальне страхування безпосередньо змінила цей недолік соціального захисту. Починаючи з 2013 року, особи, які працюють за трудовим договором і мають постійний дохід, зобов'язані сплачувати внески на страхування на випадок хвороби, пенсійне страхування та страхування на випадок безробіття. Для окремих груп населення (наприклад, студентів та пенсіонерів) було запроваджено особливу систему. Нова система була узгоджена після стандартного переговорного процесу, що включав процедуру громадського обговорення та тристоронні переговори з соціальними партнерами. Вплив Цей захід був спрямований на покращення соціального захисту нетипових працівників, які працюють «за угодою». В результаті поправки особи, які працюють за договором і мають регулярний дохід, мають право на фінансову підтримку в разі тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів, інвалідності, виходу на пенсію, професійного захворювання або безробіття. Водночас цей захід сприяв створенню

рівних умов для різних типів трудових відносин. Після реформи кількість осіб, які працюють за трудовим договором, також різко скоротилася – з близько 640 000 у 2012 році до 400 000 у 2017 році [2].

Словенія у свою чергу демонструє кейс по впровадженню компонента соціального забезпечення із змістом, що **кожне робоче місце має значення**.

Проблема в тому, що у Словенії діє єдина загальна система соціального забезпечення, в якій рівень внесків і виплат залежить від правового статусу особи. Основною правовою підставою для виконання роботи в Словенії є постійний трудовий договір на повний робочий день. Оскільки робота стає все більш диверсифікованою, наприклад, зростає кількість самозайнятих осіб і з'являються різні форми нетипової роботи (наприклад, робота студентів і додаткова робота на індивідуальній основі), виникла необхідність забезпечити адекватне охоплення і цих працівників системою соціального забезпечення.

Вирішили цю ситуацію досить цікавим шляхом. Міністерства, відповідальні за соціальне забезпечення, прийняли підхід «кожне робоче місце має значення», що означає, що всі форми роботи, включно з нестандартними формами (наприклад, студентська робота, цивільно-правові договори та додаткова робота), включені в систему соціального забезпечення. З цією метою було внесено низку змін до законодавства про пенсійне страхування, студентське законодавство та трудове законодавство. Закон «Про пенсійне страхування та страхування у зв'язку з інвалідністю» 2013 року зобов'язав включити до системи пенсійного страхування інші форми роботи, окрім роботи, що виконується за стандартними трудовими договорами. Постанова 2014 року про працю студентів (про внесення змін до Закону про збалансованість державних фінансів) спрямована на зменшення сегментації на ринку праці шляхом покращення соціального та економічного захисту працівників-студентів. Відповідно до Закону «Про запобігання незадекларованій праці та зайнятості населення» 2014 року, додаткова робота, що виконується фізичними особами для фізичних осіб (наприклад,

прибирання, догляд за дітьми та репетиторство), була формалізована і включена в систему соціального забезпечення. Вплив Законодавчі зміни запровадили сплату внесків на соціальне страхування для осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, студентів та осіб, які виконують додаткову роботу для фізичних осіб. Відповідно до цих змін, ці нетипові працівники тепер мають право на пропційну частку прав, зокрема, на пенсійне страхування та страхування на випадок інвалідності, а також медичне страхування за рахунок роботодавця. Права на соціальний захист також повністю зберігаються, коли люди змінюють роботу або статус зайнятості [3].

Цікавий досвід Франції, оскільки вони впровадили досить специфічний компонент соціального забезпечення – покращення охоплення у сфері виконавських мистецтв.

Проблема полягала в тому, що тимчасові працівники в індустрії перформативних мистецтв ризикують втратити право на соціальний захист через надмірний адміністративний тягар короткострокових контрактів у цьому секторі. Щоб допомогти роботодавцям правильно та ефективно управляти правами на соціальний захист, Франція визначила потребу в єдиному центрі для надання допомоги з трудовими контрактами.

Рішенням став Єдиний центр з організації разових шоу (GUSO – Guichet Unique du Spectacle Occasionnel), який був створений у 1999 році як обов'язковий контактний пункт для організаторів разових шоу (наприклад, кафе, барів, ресторанів та індивідуальних організаторів). GUSO має на меті зменшити адміністративний тягар, пов'язаний з трудовими договорами, і опікується адмініструванням фонду заробітної плати роботодавців, включаючи внески на соціальне страхування та інші права і внески, пов'язані з трудовим статусом короткострокових працівників. Система перенесення прав дає можливість працівникам накопичувати час на відпустку для професійного навчання. Роботодавці фінансують права на професійне навчання в рамках пайового фонду. Також

було запроваджено стимулюючі заходи з наданням роботодавцям субсидій для сприяння працевлаштуванню. Вплив Заходи призвели до укладення колективних угод про виплати на випадок безробіття для працівників індустрії розваг, які працюють з перервами. Інші угоди такого типу дозволяють працівникам отримати доступ до навчання впродовж життя та забезпечують страховий захист на випадок смерті або повної та постійної втрати працездатності. Також були досягнуті домовленості про доступ працівників індустрії розваг до додаткового медичного страхування за зниженими цінами завдяки створенню спільного фонду, який підтримується роботодавцями на основі відсотка від фонду оплати праці [4].

Особливо цінний для України досвід Белгії, вони впровадили **допомогу по вагітності та пологах для більшої кількості само зайнятих матерів**.

Самозайняті жінки в Бельгії після народження дитини мають право на отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами у вигляді так званих ваучерів на послуги. Ці ваучери - зазвичай форма оплати, що надається сертифікованими підприємствами за виконання домашніх обов'язків - надаються самозайнятим матерям безкоштовно. Донедавна самозайняті жінки мали самі подавати документи на отримання декретних виплат, і вони часто отримували їх із запізненням через повільні адміністративні процеси. Крім того, багато жінок не знали про цю схему або не були достатньо обізнані з тим, як вона працює.

Проблеми з системою декретних виплат для самозайнятих осіб були вирішені Королівським указом від 11 серпня 2017 року, який набув чинності у вересні 2017 року. Як того вимагає законодавство, в процесі роботи були проведені консультації з Фінансовою інспекцією, Міністром бюджету та Державною радою. Після реформи допомога у зв'язку з вагітністю та пологами призначається напівавтоматично, тобто самозайнятим жінкам більше не потрібно самостійно подавати заяву на отримання допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами. Якщо

вони відповідають кваліфікаційним умовам, фонд соціального страхування автоматично зв'язується з жінкою і запитує, чи бажає вона отримати допомогу. Вплив Ця зміна вже збільшила кількість самозайнятих жінок, які отримують допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами. Статистичні дані свідчать про значне зростання загальної кількості одержувачів допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами: 2 625 жінок отримали допомогу в другій половині 2017 року (коли було запроваджено реформу) порівняно з 2 313 жінками в першій половині року – зростання більш ніж на 13%. Нова система також означає, що жінкам більше не потрібно звертатися за допомогою протягом напружених тижнів після пологів. Допомога призначається набагато швидше, оскільки вона більше не залежить від індивідуальних заявок і затримок, спричинених повільними адміністративними процесами. Той факт, що з самозайнятими матерями зв'язуються безпосередньо, також допомагає їм дізнатися про своє право на допомогу по вагітності та пологах і про те, як вони можуть її отримати [5].

Останній вдалий приклад, який на наше переконання має бути обов'язковим компонентом системи соціального забезпечення в країні – це досвід Латвії, а саме **навчання фінансової грамотності для безробітних і населення в цілому.**

Проблема в тому, що незважаючи на поступове підвищення мінімальної заробітної плати в Латвії, багато працівників продовжують недоотримувати заробітну плату, часто через нестандартну або незадекларовану роботу. Працівники, які офіційно не зареєстровані або отримують зарплату готівкою, не лише ризикують наразитися на погані або небезпечні умови праці, але й не мають доступу до достатнього соціального захисту. Частково труднощі у вирішенні цієї проблеми пов'язані з браком знань та обізнаності серед працівників про податки, соціальне забезпечення та управління фінансами.

Рішення виявилось цікавим. Так, на основі виявленої потреби у підвищенні рівня фінансової грамотності безробітних, а також усіх відвідувачів веб-сайту

Державної служби зайнятості, було розроблено нову цифрову навчальну онлайн-програму під назвою «Фінансова грамотність. Мої гроші сьогодні та завтра» була запроваджена у 2018 році. Цей новий цифровий курс, співфінансований Європейським фондом зайнятості, також доступний для працевлаштованих осіб, включаючи групи ризику - незадекларованих працівників та осіб з низькими доходами. Він надає базову інформацію про систему соціального забезпечення, важливість сплати податків і вплив цього на пенсії та право на доступ до державного соціального страхування. П'ятигодинний курс також містить поради щодо управління особистими фінансами та бюджетування. Вплив Загалом, протягом перших восьми місяців 2018 року 12 665 безробітних та шукачів роботи, зареєстрованих у Державній служби зайнятості, взяли участь у тренінгах з фінансової грамотності. У майбутньому ініціатива має на меті охопити 20 000 учасників на рік завдяки новій навчальній онлайн-програмі. Курс має на меті мати довгостроковий вплив, допомагаючи людям планувати наперед і мислити превентивно. Зокрема, він має покращити розуміння важливості прийняття соціально та фінансово відповідального вибору та впливу цього вибору на власне життя [6].

**Висновки.** Досвід країн Європейського Союзу щодо впровадження різних компонентів соціального забезпечення демонструє важливість комплексного підходу до розробки та реалізації соціальної політики. Країни ЄС досягли значних успіхів у створенні ефективних систем соціального захисту, які охоплюють широкий спектр соціальних послуг і допомог, від медичного страхування до програм підтримки безробітних та пенсійного забезпечення. Важливим елементом цього успіху є інтеграція національних зусиль у рамках спільної правової та інституційної бази ЄС, що забезпечує координацію і гармонізацію соціальних політик між країнами-членами.

Одним з ключових факторів успішної імплементації соціального забезпечення є гнучкість і адаптивність національних систем до нових соціально-економічних

викликів, таких як зростання мобільності населення, зміни на ринку праці та вплив глобальних криз. Використання передового досвіду країн ЄС може служити цінним прикладом для інших держав, які прагнуть поліпшити свої системи соціального захисту, зокрема, через впровадження інноваційних підходів і адаптацію до нових реалій.

У підсумку, досвід країн ЄС підкреслює важливість постійного вдосконалення соціального забезпечення, що базується на принципах солідарності, рівності та справедливості, а також необхідність тісної міжнародної співпраці для досягнення високих стандартів соціального захисту для всіх громадян.

#### Список використаної літератури:

1. Ministry of Social Affairs and Health. URL: [stm.fi/en/frontpage](http://stm.fi/en/frontpage).
2. Ministry of Labour, Social Affairs and Family. URL: [www.employment.gov.sk/en](http://www.employment.gov.sk/en).
3. Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Opportunities. URL: [www.mddsz.gov.si/en](http://www.mddsz.gov.si/en).
4. European Trade Union Confederation (ETUC). URL: [etuc.org](http://etuc.org).
5. FPS Social Security. URL: [socialsecurity.belgium.be/en](http://socialsecurity.belgium.be/en).
6. Ministry of Welfare. URL: [lm.gov.lv/eng](http://lm.gov.lv/eng).
7. Access to social protection for workers and the self-employed. Best practice examples from EU Member States. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8157&furtherPubs=yes>

---

#### **Puntus D. Experience of EU countries in implementing various components of social security**

*the article examines the experience of the European Union (EU) countries in implementing various components of social security, emphasizing the importance of a comprehensive approach to the development and implementation of social policy. Social security is a fundamental element of the European social model aimed at protecting the population from the financial consequences of social risks, such as illness, old age, workplace accidents or job loss, as well as at preventing poverty and maintaining a decent standard of living.*

*The European Pillar of Social Rights, proclaimed by the EU institutions and Member States, reaffirms the shared conviction that effective, fair and inclusive social protection systems are essential for stable employment, social cohesion and a strong and sustainable economy. Improving social protection includes strengthening investments in human capital: children, parents, workers, entrepreneurs, older people, people with disabilities and homeless people.*

*The European Union is constantly developing proposals and initiatives to support Member States in addressing the challenges posed to social protection by the modern world of work. These initiatives are aimed at extending and improving social protection to the 40% of workers who are not sufficiently covered, as well as at ensuring that all workers are supported during the transition between professions.*

*The article analyzes examples of best practices from different EU countries in order to share experiences and draw lessons. In particular, the cases of Finland, Slovakia, Slovenia, France, Belgium, and Latvia are considered.*

*The conclusions of the article emphasize the importance of flexibility and adaptability of national social protection systems to new socio-economic challenges, such as increased population mobility and changes in the labor market. The experience of the EU countries can serve as a valuable example for other countries seeking to improve their social protection systems by introducing innovative approaches and adapting to new realities.*

**Key words:** *social security, social protection, social risks, work, labor relations, atypical workers, temporary disability, financial literacy.*