

Соціальне страхування: проблеми захисту громадян від соціальних ризиків в умовах трансформації трудових відносин

Конопліна Ю.С.

кандидат економічних наук, доцент

ДВНЗ “УАБС НБУ”, Суми

Данная статья посвящена проблемам влияния глобализации и изменения трудовых отношений на систему социального страхования. Автор исследует негативное влияние современной модели трудовых отношений на систему социальных стандартов и условий труда.

Дана стаття присвячена проблемам впливу глобалізації та зміни моделі трудових відносин на систему соціального страхування. Автор досліджує негативний вплив сучасної моделі трудових відносин на систему соціальних стандартів та умови праці.

This paper is devoted to the impact of globalization and the change of labor relations model upon the system of social insurance. The author examines the negative impact of modern labor relations model upon social standards and working conditions.

Ключові слова: страхування, соціальне страхування, страхові принципи, соціальні ризики, солідарність, субсидування.

Постановка проблеми. В умовах сьогодення необхідним є якомога більш повне врахування позитивних і негативних наслідків таких тенденцій світового розвитку, як підсилення глобалізаційних процесів та поширення інформаційних технологій, для забезпечення соціально орієнтованого включення економіки України у міжнародні інтеграційні процеси. Процеси еволюції технологій та інституцій, що відбуваються на фоні глобалізації, не в останню чергу впливають на зміну традиційної моделі трудових відносин, формують нові задачі для суспільства і для системи соціального страхування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За результатами аналізу наявних публікацій з даної тематики стає зрозумілим, що серед наукових праць переважають в більшій мірі спрямовані або на теоретичні проблеми страхування та загальні тенденції розвитку цієї сфери [1, 2, 3], або на дослідження недоліків сучасної системи соціального страхування в країні [4, 5, 6]. Однак, на наш погляд, саме розгляд соціального страхування як сфери економічних відносин, що виділилась із страхування і, як наслідок, має із

страхуванням тісні зв'язки і в той же час суттєво від нього відрізняється, криє в собі значні резерви вирішення суспільних проблем сьогодення за рахунок функціонування системи соціального страхування.

Формулювання цілей. При написанні даної статті було поставлено такі цілі: 1) охарактеризувати, яким чином сучасні зміни умов і характеру праці призводять до зменшення рівня захищеності громадян від соціальних ризиків; 2) визначити, внаслідок яких факторів рівень захищеності громадян від соціальних ризиків зменшується під впливом глобалізації; 3) обґрунтувати наявність резервів вирішення проблем захисту громадян від соціальних ризиків в умовах трансформації трудових відносин за рахунок використання потенціалу соціального страхування.

Виклад основного матеріалу. Глобалізація заснована на принципах поділу праці, спеціалізації та кооперації, тобто є об'єктивним процесом. Останнім часом, однак, цей процес значно прискорився. Темпи розвитку людства в усіх сферах підвищуються, процеси глобалізації не є виключенням. Технологічною основою цього прискорення стали інформаційні та телекомунікаційні технології. Незважаючи на численні публікації про необхідність об'єднання зусиль для боротьби з глобальними соціальними проблемами, системних дій в даному напрямку не спостерігається, а навіть навпаки, штучно підтримується і експлуатується інституційна нерівність країн, насамперед нерівність у розвитку соціальних інститутів.

Вплив інформаційних технологій на умови та характер праці потребує розгляду з урахуванням ролі інформаційних технологій як основи процесів соціально-економічної трансформації в суспільстві у напрямку переходу до інформаційної економіки. Характерною рисою інформаційної економіки (постіндустріального суспільства), на наш погляд, є переважання у складі продуктивних сил інформації, а також інформаційних і телекомунікаційних технологій, та перенесення значної частини економічної активності до сфери послуг. Дійсно, у сучасному світі змінюється характер (якісні характеристики) праці, однак на сьогодні така тенденція не знайшла достатнього відображення у вигляді суттєвого підвищення показників продуктивності праці за економікою в цілому. Проте сукупний показник продуктивності праці за економікою в цілому

узагальнює галузеві показники, які досить відрізняються один від одного. Так, наприклад, продуктивність праці в сфері виробництва і використання інформаційних технологій (зокрема, комп'ютерів) зростає швидкими темпами, в той час як ніякого зростання продуктивності низькокваліфікованої праці не спостерігається. До того ж, методи обліку продуктивності праці досі ще не є досконалими, а їх розвиток відстає від темпів зростання різноманіття форм та якості праці. При цьому вважається, що вплив на перерозподіл створених благ, а не вдосконалення їх виробництва – найголовніша причина того, що соціальні вигоди від використання інформаційних технологій інколи опиняються нижче, ніж приватні вигоди.

Однак необхідно зазначити, що існує одна загальна практично для всіх країн тенденція щодо змін характеру праці, а саме: зменшується частка фізичної праці, адже важка фізична робота стає все більш автоматизованою. Це призводить до змін у структурі зайнятості: 1) важливу роль відіграють знання, зростає оплата інтелектуальної праці; 2) головним ресурсом стає інтелектуальний капітал; 3) важливу роль відіграють професіонали (висококваліфіковані спеціалісти у вузькій сфері знань); 4) формується нова “економіка знань”. Зміни умов праці відображаються у тому, що зростає роль самозайнятості, все частіше робоча сила та власник засобів виробництва (інформації, знань, професійних навичок та вмінь) поєднуються в одній особі, традиційні форми зайнятості заміщуються дистанційною та частковою зайнятістю. Однак при цьому спостерігається певна обмеженість інформаційних технологій щодо зростання продуктивності праці. Такі зміни умов і характеру праці супроводжуються послабленням вимог трудового законодавства, підвищенням питомої ваги нерегулярних видів оплати праці (особливо у ситуаціях гнучкого робочого часу, дистанційної та часткової зайнятості), а значить, призводять до зменшення рівня захищеності громадян від соціальних ризиків.

Процес глобалізації призводить, як мінімум, до трьох негативних наслідків для трудової і соціальної сфери: а) майже повна відсутність зацікавленості роботодавців у розвитку внутрішнього ринку праці; б) обмеження можливостей держави щодо регулювання основних економічних

змінних в країні; в) домінування думки про другорядне значення праці серед інших факторів виробництва.

Перед активним розвитком глобалізації в світі панувала інша система економічних поглядів – так звана система імпортозаміщення, яка передбачала дії держави і роботодавців, спрямовані на дотримання гідних умов життя та праці всього населення, і найманих робітників зокрема. При цьому в основу подібних дій було покладено прагнення, як уряду, так і роботодавців, підтримати на достатньо високому рівні купівельну спроможність населення. Виробники товарів та послуг концентрували основну увагу саме на окресленому вище колі споживачів, тобто наймані працівники зокрема, і все населення країни в цілому, представляли собою ринок збуту продукції національних виробників товарів і послуг, причому даний ринок збуту за допомоги державного втручання був спрямований на споживання вітчизняної продукції, тобто на імпортозаміщення. Діяльність профспілок, вплив домінуючої ідеології та відповідна державна політика сформували цю неявну домовленість або альянс між національними роботодавцями, найманими працівниками та державою. На противагу цьому, в глобалізованій економіці за умови вільної міжнародної торгівлі та заміщення певних товарів і послуг, що раніше вироблялися вітчизняними виробниками, на імпорتنі, ні виробники товарів і послуг, ні держава, яка в своїх діях починає керуватися положеннями неокласичної економічної теорії, не мають ніякої економічної зацікавленості в тому, щоб підтримувати купівельну спроможність населення країни. З плином часу населення країни стає все менш важливим в якості ринку збуту, оскільки інтереси національних виробників спрямовуються на іноземні ринки збуту.

В той же час, процес глобалізації економіки поступово позбавляє дієвих інструментів управління національні уряди та будь-які інші владні структури, обмежені національними кордонами. Мобільність капіталу та сучасні телекомунікації у великій мірі змінили уявлення про час і простір. Така ситуація надає капіталу величезну перевагу перед національною державою та працею як суспільними інститутами, оскільки значна мобільність капіталу контрастує із географічною локалізацією національної держави і культурною локалізацією праці як фактора виробництва. Через причини гуманітарного,

сімейного та економічного характеру праця є набагато більш укоріненим фактором виробництва, ніж капітал. Таким чином, внаслідок глобалізації політична влада в окремо взятій країні стає все менш автономною, а значить, національні інститути, спрямовані на досягнення збалансованості суспільних інтересів втрачають ефективність (це в першу чергу відноситься до трудового законодавства та впливовості профспілок).

Крім того, зазначені вище процеси супроводжуються розповсюдженням ідеології, спрямованої на захист інтересів капіталу в більшій мірі, ніж на захист інтересів праці. Конкурентоспроможність вітчизняних виробників на глобальному ринку розглядається як вища ціль, якій підпорядковуються всі інші цілі соціально-економічного розвитку. На перший план виступають індивідуальні інтереси, в той час як захист колективних інтересів перестає бути необхідною справою. Концепція солідарності втрачає свою актуальність, егоїзм в усіх його проявах знову розглядається як двигун прогресу. Ефективність бізнесу виправдовує будь-які шляхи її досягнення. Концепція держави загального процвітання, яка забезпечувала необхідний для товаровиробників рівень споживання на внутрішньому ринку, вже не вважається необхідною для реалізації на практиці. Наявність трудового законодавства та діяльність профспілок в такому контексті можна розглядати як перепони на шляху вільного розвитку бізнесу. Більш того, внаслідок все більшого застосування нових технологій замість людської праці вагомість найманих працівників як економічної та політичної сили зменшується. Однак в даному контексті стає очевидним, що підприємець перестає виконувати свою основну соціальну функцію – створення нових робочих місць.

Внаслідок глобалізації традиційна система трудових відносин поступово змінюється. Основою традиційної системи трудових відносин вважаються трудові відносини, що пов'язують найманого працівника з одним і тим самим роботодавцем на невизначений період часу. Дійсно, вступ у традиційні трудові відносини характеризувався прагненням досягти безперервності цих відносин. Крім того, вступ у такі відносини був спрямований на виконання конкретних чітко визначених завдань, що і здійснювалося в обмін на заздалегідь встановлену оплату. Такі відносини регулюються державою та профспілками з

метою захистити інтереси слабшої сторони цих відносин, тобто найманого працівника. Таким чином, регуляторну базу традиційної системи трудових відносин представляє собою трудове законодавство, яке здебільшого спрямоване на захист інтересів лише однією із сторін трудових відносин.

Традиційна система трудових відносин виникла в той період часу, коли в суспільстві наймана праця зайняла центральне місце. Наймана праця фактично представляє собою джерело засобів для існування самого робітника та членів його родини, що і обумовлює важливість заробітної плати, її стабільності та прийнятності. Однак крім того, в такому суспільстві наявність роботи є основним засобом соціальної ідентифікації індивідуума та участі у суспільному житті, оскільки за наявності роботи та заробітної плати найманий працівник перетворюється на громадянина в політичному та соціальному значенні цього терміну, тобто на повноцінного члена суспільства, що може користуватися усіма видами обов'язкового соціального страхування. Крім того, деякі роботодавці і профспілки надають додаткові соціальні послуги працівникам.

Програма методичного руйнування сфери колективних відносин спрямована на досягнення повної індивідуалізації трудових відносин. В своєму максимальному прояві такий неоліберальний підхід призведе до встановлення між роботодавцем і найманим працівником індивідуалізованих і нерегульованих відносин без таких необхідних і звичних атрибутів трудових відносин, як діяльність профспілок, можливість висунення колективних вимог з боку найманих працівників, можливість організованого страйкування, наявність спеціалізованого трудового законодавства, проведення державними органами перевірок якості умов праці та стану безпеки праці на підприємствах.

На захист даних неоліберальних теоретичних основ організації трудових відносин зазвичай висувається такий аргумент, як зниження витрат на оплату праці, що, як очікується, дозволить досягти зростання міжнародної конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та величини отриманого ними прибутку. Останнє в свою чергу призведе до створення нових робочих місць і, таким чином, концентрація доходів в кінцевому підсумку підвищить показники якості життя кожного члена суспільства.

Однак очевидно, що реалізація даної неоліберальної програми в повному обсязі не тільки значним чином змінить трудові відносини, але і може призвести до їх зникнення, тобто до ліквідації системи трудових відносин та її заміни численними індивідуальними відносинами кожної працюючої особи із іншою особою, яка купує її працю. Як наслідок, трудове законодавство може бути замінено цивільним або господарським законодавством (як це було в ХІХ столітті), а замість трудових відносин стане можливим застосування цивільних або господарських відносин. Хоча на сьогоднішній день дана неоліберальна програма не реалізована в повній мірі, її негативний вплив на функціонування традиційної системи трудових відносин додатково підсилюється такими тенденціями, як розвиток технологічних інновацій, заміна живої праці автоматичними виробничими лініями, зростання різноманіття та гнучкості організаційних форм ведення підприємницької діяльності. Однак існують певні сумніви щодо можливостей практичної реалізації розглянутої нової моделі трудових відносин в повному обсязі, оскільки на сьогоднішній день залишаються відкритими декілька питань стосовно її функціонування.

По-перше, виникає питання стосовно граничної прийнятної для суспільства частки безробітних і соціально незахищених громадян, дотримання якої дозволить уникнути вибуху соціального незадоволення та порушення основ демократичної системи, тобто стосовно коротко- і довгострокової стабільності моделі трудових відносин, у функціонуванні якої переважна більшість населення не має можливості взяти участь.

По-друге, як з'ясувалося на досвіді окремих країн, послаблення регулювання трудових відносин не довело свою ефективність стосовно створення нових робочих місць та не зупинило процес подальшого зростання кількості безробітних. Навпаки, слабе регулювання трудових відносин призводить до підвищення плинності кадрів та непостійного характеру існуючої зайнятості. Додаткові робочі місця не було створено саме тому, що причини безробіття не залежать від стандартів в сфері трудових відносин, однак при цьому якість існуючої зайнятості було значно знижено.

По-третє, зовсім неочевидним залишається твердження про те, що скорочення витрат на оплату праці само по собі призводить до підвищення

конкурентоспроможності підприємства. Необхідно враховувати, що конкурентоспроможність підприємства залежить не тільки від частки витрат на оплату праці, особливо в ситуації, коли, як в країнах, що розвиваються, частка витрат на оплату праці в собівартості продукції є достатньо незначною.

По-четверте, непостійність працевлаштування та плінність кадрів вступають у відкрите протиріччя з постулатами сучасного менеджменту персоналу, а саме: для підвищення конкурентоспроможності підприємства необхідним є штат висококваліфікованих працівників, які підтримують обрану керівництвом стратегію підприємства. Немає ніяких підстав вважати, що роботодавець вирішить інвестувати кошти в підвищення кваліфікації тих працівників, які невдовзі мають залишити підприємство, так само не має підстав вважати, що наймані працівники при цьому знайдуть в собі змогу підтримувати обрану керівництвом стратегію.

До параметрів, завдяки яким система соціального страхування здатна протидіяти негативному впливу глобалізації і зміни характеру праці на соціально-трудова сферу можна віднести: 1) низький у порівнянні із комерційними страховими установами рівень адміністративних витрат; 2) здатність застрахувати громадян від більшості соціальних ризиків; 3) відсутність несприятливого відбору клієнтів (застрахованих осіб), тобто здатність застрахувати всіх громадян без виключення; 4) наявність субсидування і великих масштабів суспільної солідарності.

Стосовно першого параметру зазначимо, що високі адміністративні витрати є характерною рисою приватного (комерційного) страхування у порівнянні із загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. З точки зору мінімізації адміністративних витрат, дешевше забезпечувати загальну програму обов'язкового соціального страхування для всіх громадян, ніж мати в наявності велике число конкуруючих приватних програм.

Звертаючи увагу на другий параметр, слід підкреслити, що головною відмінністю систем приватного страхування соціальних ризиків від програм обов'язкового соціального страхування є те, що виплати останніх індексуються, вони зростають разом із зростанням інфляції. Ризик втрат від інфляції – це приклад із групи соціальних ризиків, з якими зіштовхується суспільство як ціле.

Для будь-якої приватної страхової компанії складно нести відповідальність за такі ризики, оскільки імовірність реалізації таких ризиків не підлягає достатньо точній оцінці. Якщо комерційні страхові компанії візьмуть на страхування доходи вкладників від втрат у випадку інфляції, то при більш швидкому темпі зростання інфляції, ніж очікуваний, приватні компанії понесуть суттєві збитки і навіть можуть опинитися не в змозі виконати свої зобов'язання. Як результат, в сфері страхування від інфляції ринок відсутній.

Існує три основні відмінності між здатністю держави і приватних страхових компаній забезпечити страхування від певних видів соціальних ризиків. По-перше, держава в змозі забезпечити виконання зобов'язань системи соціального страхування перед громадянами шляхом збільшення загальних податків і спрямування отриманих коштів на покриття дефіциту, який виник в системі соціального страхування. По-друге, держава може забезпечити виконання цих зобов'язань шляхом збільшення обов'язкових внесків в систему соціального страхування. По-третє, держава може законодавчим шляхом зменшити розмір пенсій та інших виплат в системі соціального страхування у випадку неможливості покрити дефіцит коштів соціального страхування.

Третім параметром, що розглядається, є несприятливий відбір клієнтів. Наявність несприятливого відбору заважає приватним страховим компаніям ефективно виконувати функції щодо страхування від соціальних ризиків саме всього без виключення населення країни. Дана проблема витікає з того факту, що різні люди характеризуються різним рівнем індивідуального ризику. У певних категорій потенційних застрахованих осіб рівень індивідуального ризику настільки високий (наявність хронічних захворювань тощо), що комерційні страхові компанії схильні відмовляти їм у страхуванні. Коли легко встановити індивідуальні відмінності в ступені ризику, економічна ефективність потребує, щоб приватні страхові компанії призначали величину страхових внесків з урахуванням цих індивідуальних відмінностей. Соціальне страхування має розглядатися як суспільно значиме благо, до отримання якого держава “по-батьківськи” примушує громадян для їх власної користі та для користі суспільства в цілому. Навіть там, де приватні страхові ринки

функціонують добре, залишається необхідність державного втручання. Інакше виникає проблема неповного ринку страхування, коли частина населення опиняється не застрахованою (малозабезпечені особи, особи похилого віку, інваліди) за наявності лише добровільного страхування від соціальних ризиків. Цивілізоване суспільство не може спокійно спостерігати стан зазначених незахищених груп населення, і в будь-якому випадку намагатиметься надати їм допомогу. Питання полягає лише в тому, за рахунок яких джерел ця допомога надаватиметься. Слід зазначити, що саме соціальне страхування є найбільш ефективним (з урахуванням питань соціальної справедливості та величини фінансового навантаження на членів суспільства) механізмом фінансування такої допомоги.

Четвертим параметром, що досліджується, є наявність субсидування та великих масштабів суспільної солідарності. Сутність субсидування полягає у тому, що особи з різним рівнем індивідуального ризику сплачують однакову ставку страхового внеску. Субсидування є неможливим у комерційних страхових компаніях, є наявним лише у рамках соціального страхування і виступає його ключовою характерною ознакою. За рахунок субсидування у рамках соціального страхування здійснюється перерозподіл доходів в декількох напрямках. По-перше, це горизонтальний перерозподіл доходів між застрахованими особами з різним рівнем ризику (оскільки особи з меншим ризиком здійснюють більші внески, ніж потрібно, а особи з більшим ризиком – менші, ніж потрібно), а також між платниками внесків і одержувачами допомоги (наприклад, між бездітною родиною і родиною з дітьми). По-друге, це вертикальний перерозподіл, обумовлений прогресивним характером пов'язаних із заробітною платою внесків і ослабленням залежності від заробітної плати при здійсненні виплат. По-третє, це віковий перерозподіл між молодими і літніми членами суспільства.

Суспільна солідарність та індивідуальна відповідальність в страхуванні повинні органічно сполучатися. В кожній особистості закладена внутрішня потреба захищатися від непередбачуваних обставин в своєму житті. Звичний режим індивідуального і колективного життя в суспільстві часто порушується обставинами стихійного і суспільного характеру. Такого роду непередбачувані

обставини характеризуються двома важливими моментами: по-перше, випадковим характером настання надзвичайних подій; по-друге, нерівномірністю щодо ступеню нанесеної шкоди. Відомо, що число зацікавлених в об'єднанні з метою захисту від надзвичайних подій звичайно буває більше числа постраждалих. За таких умов солідарна розкладка шкоди між зацікавленими згладжує наслідки випадкових подій для однієї людини. При цьому, чим більше число зацікавлених бере участь в розкладці шкоди, тим менша частка коштів приходиться на одного учасника. Таким чином, в основі соціального страхування на колективній основі лежить солідарна розкладка шкоди. Соціальне страхування як суспільний інститут характеризується максимально можливими масштаби суспільної солідарності, оскільки застрахованими особами у рамках соціального страхування є все працююче населення країни. Завдяки об'єднанню великої кількості ризиків, фактичні втрати із великою імовірністю співпадають із прогнозними. Завдяки цьому і внески окремої особи є більш сталими і визначеними, менше спостерігається випадків дефіциту або надлишку коштів. Взагалі солідарність в сфері страхування присутня лише у галузі ризикового страхування, а у страхуванні життя (накопичувальному страхуванні) солідарність відсутня. У соціальному страхуванні солідарність присутня в усіх видах соціального страхування, крім поки ще не запровадженого, але запланованого другого рівня пенсійної системи України, а саме загальнообов'язкового державного накопичувального пенсійного страхування, оскільки всі діючі види соціального страхування можна класифікувати як ризикові. Однак незважаючи на необхідність всіх зазначених параметрів соціального страхування для вирішення проблем захисту громадян від соціальних ризиків, найбільш важливим із них, на нашу думку, є такий параметр, як наявність субсидування.

Висновки. На нашу думку, за результатами проведеного аналізу можна сформулювати такі висновки.

По-перше, у сучасному світі змінюється характер (якісні характеристики) праці через те, що зменшується частка фізичної праці, адже важка фізична робота стає все більш автоматизованою. Це призводить до змін у структурі зайнятості: 1) важливу роль відіграють знання, зростає оплата інтелектуальної

праці; 2) головним ресурсом стає інтелектуальний капітал; 3) важливу роль відіграють професіонали (висококваліфіковані спеціалісти у вузькій сфері знань); 4) формується нова “економіка знань”. Зміни умов праці відображаються у тому, що зростає роль самозайнятості, все частіше робоча сила та власник засобів виробництва (інформації, знань, професійних навичок та вмінь) поєднуються в одній особі, традиційні форми зайнятості заміщуються дистанційною та частковою зайнятістю. Однак при цьому спостерігається певна обмеженість інформаційних технологій щодо зростання продуктивності праці. Вважається, що вплив на перерозподіл створених благ, а не вдосконалення їх виробництва – найголовніша причина того, що суспільні вигоди від використання інформаційних технологій інколи опиняються нижче, ніж приватні вигоди. Такі зміни умов і характеру праці супроводжуються послабленням вимог трудового законодавства, підвищенням питомої ваги нерегулярних видів оплати праці (особливо у ситуаціях гнучкого робочого часу, дистанційної та часткової зайнятості), а значить, призводять до зменшення рівня захищеності громадян від соціальних ризиків.

По-друге, у багатьох країнах світу рівень захищеності громадян від соціальних ризиків зменшується також і під впливом глобалізації, який на сьогодні важко мінімізувати. Крім збільшення міграційних потоків та зростання неврегульованості трудових ресурсів процес глобалізації призводить ще, як мінімум, до трьох негативних наслідків для трудової і соціальної сфери: 1) майже повна відсутність зацікавленості роботодавців у розвитку внутрішнього ринку праці; 2) обмеження можливостей держави щодо регулювання основних економічних змінних в країні; 3) домінування думки про другорядне значення праці серед інших факторів виробництва.

По-третє, у даному контексті основним суспільним інститутом здатним протидіяти негативному впливу глобалізації та зміни характеру і умов праці на рівень захищеності громадян від соціальних ризиків виступає інститут соціального страхування. До параметрів, завдяки яким система соціального страхування здатна протидіяти негативному впливу глобалізації і зміни характеру праці на соціально-трудова сферу можна віднести: 1) низький у порівнянні із комерційними страховими установами рівень адміністративних

витрат; 2) здатність застрахувати громадян від більшості соціальних ризиків; 3) відсутність несприятливого відбору клієнтів (застрахованих осіб), тобто здатність застрахувати всіх громадян без виключення; 4) наявність субсидування і великих масштабів суспільної солідарності. Саме субсидування є ключовою ознакою соціального страхування, і саме наявність субсидування дозволяє системі соціального страхування ефективно захищати громадян від соціальних ризиків, тобто вирішувати ті задачі, які жодний інший суспільний або ринковий інститут (включаючи комерційні страхові установи) не має можливостей вирішувати.

Список використаної літератури

1. Ахвледиани Ю. Страховая наука и ее взаимодействие с практикой [Текст] / Ю. Ахвледиани // Финансы. – 2005. – №6. – С.51-53.
2. Власенко О. Розвиток страхового ринку України [Текст] / О. Власенко // Фінанси України. – 2005. – №8. – С.140-145.
3. Гутко Л. Досвід провідних країн світу у галузі страхування [Текст] / Л. Гутко // Економіка. Фінанси. Право. – 2005. – №11. – С.22-25.
4. Евдокимова Т. Риски накопительной пенсионной системы [Текст] / Т. Евдокимова // Финансы. – 2006. – №9. – С.60-63.
5. Закревський В. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. Проблеми та шляхи розвитку [Текст] / В. Закревський // Україна: аспекти праці. – 2004. – №5. – С.27-35.
6. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів [Текст] / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. – 2003. – №1. – С.31-35.