

УДК 94:364.35:364-78(091)(477) «18/20»  
DOI: 10.24144/2524-0609.2020.46.43-48

**Іванченко Ольга Олександрівна**  
Аспірантка, спеціальність 231 «Соціальна робота»  
кафедра соціальної філософії та управління  
Запорізький національний університет  
м.Запоріжжя, Україна  
onedo@ukr.net  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7148-0289>

## ПОТЕНЦІАЛ ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ЗЕМСЬКОЇ ЕМЕРИТУРИ В ХОДІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

**Анотація.** Відсутність уваги до земської емеритури з боку тих, хто розробляє концепцію сучасної пенсійної реформи в Україні непокоїть фахових істориків соціальної роботи, дослідників генези пенсійної справи, громадськість. Схожість принципів функціонування земських емеритальних кас кін. XIX – поч. XX ст. та ідеї впровадження корпоративної пенсійно-страхової системи у сьогоденні уможливило не лише проведення глибокого порівняльного аналізу, а й використання на практиці історичного досвіду. Саме таке бачення проблеми робить нашу статтю актуальною. Мета публікації полягає у дослідженні потенціалу інставації досвіду функціонування земських емеритальних кас до концепції та практик реформування пенсійної системи сучасної України. Досягнення мети стало можливим завдяки використанню методів синтезу, порівняльного та контент-аналізу, логічного, типології, історико-генетичного, футуруспективного, ретроспективного, нарративного, а також методу вторинної обробки інформації. Попри перерваність традиції та еволюційності, у розвитку вітчизняного недержавного пенсійного забезпечення можна виокремити два етапи – земський емеритальний (1883-1917 рр.) та сучасний (з 2010-х й до сьогодні). Визначено, що обидва вони мають схожі передумови та умови впровадження, цілі та завдання, механізми та принципи організації справи, актуарні методики та технології. Окреслено потенціал інставації земського емеритального досвіду в публічно-управлінському, нормативно-правовому, інформаційно-комунікативному, соціальному спектрах підготовки та реалізації сучасної пенсійної реформи в Україні.

**Ключові слова:** емеритура; земство; недержавна пенсійна система; соціальна захищеність.

**Вступ.** Загроза комплексної кризи вітчизняної солідарної системи пенсійного забезпечення стала причиною виникнення чисельних урядових проєктів її реформування протягом останнього десятиліття. Спільною ідеєю їх стало перекидання відповідальності за якість життя на пенсії з держави на місцеву владу або громадян. Доречність застосування досвіду розвинених країн при формуванні концепції української пенсійної реформи не викликає сумніву. Але нехтування вітчизняним досвідом впровадження земської емеритури спричиняє подив і непокоїть як фахових істориків соціальної роботи, так і дослідників генези пенсійної справи. Схожість ідеї впровадження корпоративної пенсійно-страхової системи у сьогоденні та принципів діяльності земських губернських емеритальних кас кінця XIX – початку XX ст. вимагає не лише проведення аналогій, а й інставації історичного досвіду. Саме таке бачення проблеми робить нашу публікацію актуальною як з теоретичного, так і практичного боків.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В науковій літературі питання про потенціал інставації досвіду впровадження земських емеритальних кас у сьогодення не є розкритим. Стосовно теми публікації можна виокремити два нечисельні комплекси праць. З одного боку, діяльність емеритальних кас розглядається як напрямок земського соціального призріння в підручниках з історії соціальної роботи А.Горілого [1, с.89], А.Фурман, М.Підгурської [2, с.57], Г.Попович [3, с.55], а також як етап в історії вітчизняної пенсійної справи в публікаціях П.Соколовського [4] та О.Ткача [5]. На їх сторінках охарактеризовані сутність та принципи вітчизняної емеритури кінця XIX – початку XX ст. як невід’ємної складової доби становлення професійної соціальної роботи в Україні. З іншого – в статтях Л.Баранник [6], Г.Терещенко [7], А.Черних [8], О.Кривицької [9], О.Петрушки, Б.Шулюка [10] – аналізуються перспективи залучення іноземного досвіду розви-

тку недержавного сектору пенсійного забезпечення в концепцію вітчизняної пенсійної реформи. При цьому, в обох групах досліджень спроба проведення порівняльного аналізу функціонування вітчизняних земських емеритальних кас та закордонних корпоративних пенсійно-страхових фондів відсутня. Мінімальна увага навіть до причин створення, принципів функціонування, соціальної спрямованості цих розпорощених у часі та території недержавних пенсійних закладів дозволила б виявити чисельний перелік тождностей. Те саме можна було б побачити й при порівнянні історичної та сучасної проблематики розвитку вітчизняної пенсійної системи.

**Мета статті** полягає у дослідженні потенціалу інставації досвіду функціонування земських емеритальних кас до концепції та практик реформування пенсійної системи сучасної України. Досягнення мети стало можливим завдяки використанню **принципів** об’єктивності, історизму, багатофакторності, неупередженості. Реалізація останніх відбулася завдяки застосуванню **методів** синтезу, порівняльного та контент-аналізу, логічного, типології, історико-генетичного, футуруспективного, ретроспективного, нарративного, а також методу вторинної обробки інформації.

**Виклад основного матеріалу.** Недостатній рівень ефективності та зростаюча бюрократизація державного управління, гальмування розвитку ринково-капіталістичної трансформації феодальними залишками, уповільненість переходу від станового до класового суспільства, необхідність лібералізації в усіх сферах життя обумовили в Російській імперії низку реформ 60-80 рр. XIX ст. Одне з найважливіших місць серед них належить розпочатій у 1864 р. земській реформі, якою було розпочато формування органів місцевого самоврядування та прискорена генеза системи соціального призріння. Останній в діяльності повітових та губернських земств відводилася одна з ключових ролей – з 25 їх функцій та

напрямків діяльності 8 були соціально орієнтованими. При цьому, слід звернути увагу на те, що, хоча в Європі з 1900 року визнання поступово отримувала понятійна номінація «соціальна робота», в українських губерніях аж до кінця національно-визвольних змагань, використовувалася узвичаєна назва – «призріння», рідше «соціальне призріння».

В Україні перші земства були засновані в 1864-66 рр. в Катеринославській, Херсонській, Полтавській, Чернігівській, Харківській, Таврійській губерніях [2, с.56]. Їх перша, і невдала, спроба впровадження на Київщині, Поділлі та Волині відбулася лише у 1903 р. Але, навіть після перезапуску у 1910 р., діяльність їх мала вкрай обмежені форми й не отримала усталеного вигляду. Земства прямо підпорядковувались МВС. Їх представницькими органами були виборні земські збори, а виконавчими – земські управи. Кадровий склад губернських та повітових земств поділявся на три групи – перший елемент (голови дворянства, представники відомств та депутати від єпархій); другий – виборні земські гласні та члени земських управ; третій – рядові земські службовці (вчителі, медики, статистики, ветеринари, агрономи, інженери, інспектори, попочителі, сільськогосподарські старости та інші). Саме на останніх було покладене безпосереднє виконання робіт на місцях, в межах напрямків земської соціальноорієнтованої діяльності та призріння.

Умови праці службової земської інтелігенції були досить складними. Виходячи з цього губернські земські збори не обмежувались лише виплатою заробітної плати чи відшкодувань на відрядження. Зазвичай у разі відсутності службового житла, відшкодовувалися витрати на опалення, виплачувалися «квартирні кошти». Інколи проводилася індексація заробітної плати. При цьому, про престиж та гідні умови праці земського сільського фельдшера або лікаря можна говорити лише умовно. Вони мали ненормований робочий, недостатній рівень соціально-професійного захисту. Заробітна плата земських лікарів, наприклад, коливалася від 1500 до 2000 крб. на рік. Мешкали вони, переважно, у кімнаті, що була прибудована до головного будинку лікарні чи фельдшерського пункту. Подібно до умов житла лікарів, земські вчителі також проживали у окремих кімнатах при школах. Жалування останніх коливалося від 150 до 300 крб. й могло отримуватися за здільною угодою. Не менше третини вчителі отримували від повітової земської управи, а решту чи у вигляді грошей, чи продуктів харчування та дров від місцевої громади. Слід підкреслити той факт, що на відміну від першого елемента кадрового складу земств службовці не мали права на отримання пенсії від держави. До 1883 р. взагалі не йшлося про будь-яке їх пенсійне забезпечення [11, с.38].

Маючи невеликий розмір заробітної плати та при відсутності, сучасними словами, соціального пакету земські службовці весь час намагалися перейти на іншу, більш престижну, роботу. Тому керівництво губернських управ тривалий час мало перед собою питання їх соціального забезпечення. За для зниження рівня плинності кадрів, підвищення іміджу земств та престижу професій з лінійки земської служби було прийнято рішення про організацію емеритальних кас. Положення про останні було затверджено 5 квітня 1883 р. [1, с.89].

Згідно із змістом зазначених положень мета запуску емеритурного полягала у заснуванні гарантій на майбутнє нижчим земським службовцям шляхом постійних добровільних внесків у фонд кас з подальшою можливістю отримання пенсійних ви-

плат та суд. Каси для цього створювалися і функціонували на губернському рівні. Вони, в обов'язковому порядку, обслуговували всіх службовців земських та підпорядкованих відомчих установ. Статут кожної емеритальної каси затверджувався на рівні Міністерства внутрішніх справ, а діловодство та звітність по ним здійснювалися співробітниками губернської земської управи. В свою чергу, поточний і підсумковий контроль забезпечувалися губернськими земськими зборами [4, с.68].

Поповнення грошового фонду земських емеритальних кас здійснювалося з трьох типів надходжень. Першим каналом щорічно надходили кошти від економічної, господарської та фінансової діяльності самих земств. Розмір їх не повинен був перевищувати 3-10% від прибутків останніх по губернії. В свою чергу, другим каналом поповнення фондів кас стали обов'язкові внески земських службовців, а також особисті відрахування останніх від заробітної плати (2-6%) та премій (6-10%) Нарешті третім засобом поповнення стали кошти зі штрафів, а також залишки від асигнувань на службовців та канцелярію. При цьому, якщо внески земських службовців мали фіксований відсотковий розмір, то у добровільних членів (вчителів приватних шкіл, приватних адвокатів, нотаріусів, лікарів та інших категорій не земської приналежності) він міг коливатись. Відрахунки останніх визначалися не менш ніж дванадцятьма відсотками від прибутку чи зарплати. Грошові надходження до земських емеритальних кас вкладались під відсотки у банківські установи та державні цінні папери. Дивіденди з них виступали основою для подальших пенсійних виплат [5, с.29].

Набуття добровільного чи обов'язкового членства в земській емеритальній касі відзначалося заявою та заповненням особової картки. Майбутній отримувач пенсійних послуг додавав до неї довідку з місця роботи, метрику, посвідчення про освіту, сімейний стан тощо. Перший екземпляр заповненої картки мав бути надісланий в управління каси, а другий залишався у справі інспекції. У разі переїзду учасника каси до іншої губернії пенсійний інспектор повідомляв про це в управління, що слугувало причиною пересилання обох екземплярів карток до нового місця. Членство в земській емеритальній касі автоматично призводило до відкриття особистого пенсійного рахунку. На нього надходили відрахунки та прибутки від фінансових операцій, що складалі близько 3-4% щорічно [4, с.78].

Сума виплат знаходилася у прямій залежності від внесків та вислуги років земського службовця. Вона розраховувалася за допомогою спеціальних таблиць. Слід звернути увагу на те, що часовий відтинок вислуги повної пенсії коливався у різних категорій осіб від 15 до 30 років. Останнє пов'язувалося з існуючими на той час актуарними методиками розрахунку виплат пенсіонеру. Так, наприклад, вчитель земської початкової школи із стажем роботи 15 років, за умовами емеритурного, міг отримати пенсію у розмірі 65 крб.; при вислугі 20 років – 106 крб.; 25 років і вище – 166 крб. Тобто розмір пенсії земського вчителя початкової школи з великим стажем роботи був не набагато меншим розміру його заробітної плати. Але, якщо представник цієї професії працював менше 10 років, то відповідно зменшувалася й коефіцієнт пенсії. При цьому, особи, які пропрацювали на земській службі менше 2 років взагалі не мали право претендувати на пенсію. Крім того, за типовим статутом земської емеритальної каси, обслуговуваний міг одноразово забрати всі кошти, що залишалися у нього на рахунку. У разі смерті учасника каси пен-

сійний рахунок переоформлювався на вдову чи сиріт. Слід також підкреслити, що розроблена професором Київського університету А.Габбе ще на початку ХХ ст. методика актуарних розрахунків для членів земських емеритальних кас, досі використовується страховими компаніями та пенсійними фондами в країнах Західної Європи [5, с. 28].

Втім, у Положенні 1883 р. існувало декілька моментів, що ускладнювали діяльність земської емеритури. По-перше, для створення кас необхідна була згода усіх земських службовців губернії. По-друге, фінансові ускладнення викликали неспівпадіння рівнів диференціації внесків та виплат. По-третє, губернські земські управи часто використовували гроші з фондів емеритури для поповнення кас кредитних та позиково-ощадних товариств. Інколи ці кошти перекидалися навіть до благодійно-позикових кас, що робило повернення їх необов'язковим. По-четверте, оскільки повітова ланка земських службовців опинилася за межами можливостей впливу на процес прийняття рішень і корекцію обсягів виплат, то підпорядкованість кас губернській земській управі викликала певне невдоволення з їх боку. З цих причин на території українських губерній емеритальні каси були відкриті лише в Херсонській, Чернігівській, Таврійській та Катеринославській губерніях. Стан речей не покращився і в 1900 р., коли до положень були внесені зміни про можливість згоди на утворення емеритальних кас 2/3 повітових управ. На засіданнях останніх в Таврії та Херсонщині неодноразово розглядалося питання припинення функціонування емеритури. Як наслідок губернськими земськими зборами там були прийняті рішення про несплату пенсіонерам суми більшої, ніж на їх особистих рахунках [12, с.74].

Губернський рівень діяльності земських емеритальних кас, які згодом були реорганізовані в Україні в пенсійно-страхові, не в повній мірі задовольняв бажання їх клієнтів в отриманні соціальних гарантій. Але цей крок став чи не найпершим у вітчизняній історії спроб заснування внутрішньо організаційної недержавної системи пенсійного забезпечення. Він, на зламі ХІХ – ХХ ст., спонукав до створення кас взаємодопомоги на рівні повітових земств. Хоча кількість цих установ була незначною, вони стали тими соціально орієнтованими локусами, що слугували для громадськості морально-етичними прикладами розширеного розуміння справи призиріння та благодійності.

Якщо порівнювати передумови та умови впровадження земських емеритальних кас із ситуацією навколо популяризації недержавного пенсійного забезпечення в сучасній Україні, то можна виявити низку схожих рис. По-перше, нормативно-правовий коридор протікання обох цих процесів був розроблений в установах вищої державної влади. Але реальна реалізація, кадрове забезпечення, організаційно-управлінська підтримка, фінансове та економічне забезпечення їх повністю перекладалося на органи місцевого самоврядування. Виконавча гілка влади таким кроком ніби визнавала неспроможність і передчасність свого втручання у площину вирішення соціальних проблем провінційного характеру. Як не завжди вдалий досвід функціонування пенсійної системи для відставних державних службовців та офіцерства у ХІХ ст., так і дефіцит отриманої у вигляді радянської спадщини солідарної пенсійної системи у сучасній Україні розглядалися й розглядаються вищим істеблшментом як непомірний тягар для бюджету.

По-друге, організаційне оформлення, механізми функціонування, принципи грошового наповне-

ння фондів і спроможності витратної частини як у земській емеритурі, так і в сучасних недержавних пенсійних закладах мають у своїй основі риси корпоративності. В обох різночасових випадках відповідальність за поповнення пенсійних рахунків лягає на певну організацію чи підприємство та на особу-власника цього рахунку. Але тут виникає питання щодо надходжень від так званого не прибуткового сектору, а саме закладів, які підпорядковані місцевому самоврядуванню – соціальноспрямованих та інтернатних установ, територіальних центрів соціального обслуговування, геріатричних пансіонатів тощо. Вчителі, лікарі, нижчі посадові особи місцевого самоврядування, службовці та співробітники підвідомчих організацій зараз, як і під час створення земських емеритальних кас, вірогідно, знайдуть якийсь мінімум коштів на поповнення власних недержавних пенсійних рахунків. Але застосування шаблону по відношенню до фельдшерів, медсестер, санітарів, соціальних працівників, соціальних педагогів, рядових працівників житлово-комунального господарства може створити проблему. Як наприкінці ХІХ ст. так і тепер, поза можливістю долучення до механізмів накопичуваної корпоративної пенсії опиняться представники значного кола професій і посад підвідомчого органам місцевого самоврядування сектора.

По-третє, як наприкінці ХІХ ст., так і тепер сутність взаємних зобов'язань між суб'єктом (земською емеритальною касою чи недержавним пенсійним фондом) та об'єктом (земською губернською управою та земськими службовцями в минулому; організацією та співробітниками – на сьогодні) комунікативного простору визначена сплатою щомісячних пенсійних внесків останнім й виплатою пенсій з особистих рахунків першим по досягненню клієнтом пенсійного віку. При цьому, розмір таких виплат знаходиться у прямому зв'язку з показниками стажу роботи й розміру заробітної плати службовця чи співробітника. В свою чергу, мотивація до долучення до недержавного пенсійного забезпечення з боку об'єкта може бути визначена позачасовими загальноорганізаційними й особистісними потребами – бажанням підвищення рівня лояльності персоналу, боротьбою з проблемою плинності кадрів, стимулюванням здібних і талановитих службовців до кар'єрного росту, формуванням довгострокових соціальних гарантій для співробітників та їх сімей. Універсальними, тобто такими, що знаходяться поза часом, можна вважати й такі принципи функціонування земської емеритури й популяризованих сьогодні недержавних пенсійних органів як спільна участь співробітника та роботодавця у формуванні пенсійного забезпечення першого, досягнення прийняттого розміру щомісячних виплат після виходу його на пенсію, визначення розміру пенсії згідно з існуючими актуарними методиками, співрозмірність внесків співробітника та організації до особистого пенсійного рахунку, можливість прогнозування пенсійної програми у часовій перспективі, привабливість пенсійних внесків особистісного характеру.

По-четверте, будь-які нововведення держави, у тому числі і в соціальній сфері, завжди викликають недовіру та скепсис у суспільстві. Як протягом 1860-80-х рр., так і 1990-2010 –х рр., в українському соціумі сформованого вигляду отримав феномен втомленості і знемоги від реформ ліберального спрямування. І хоча тренд розвитку економіки у досліджувані відтинки часу отримав радикально протилежного спрямування – прогрес в минулому та регрес зараз – населення отримало змогу спостереження за зростанням державної підтримки крупного

монополістичного капіталу. Переконавання на кшталт того, що стимульовані державою перетворення навіть у сфері пенсійного забезпечення, ініціюються і здійснені в інтересах буржуазії та олігархії знайшли глибокого вкорінення у масовій свідомості. Відчуття соціальної несправедливості та недовіри до держави спричинило виникнення пасивних форм опору – масових відмов, через рішення повітових, губернських земських зборів, службовців та співробітників підвідомчих закладів у вступі до емеритальних та пенсійно-страхових кас 110-130 років тому, і абсолютне ігнорування громадянами України рекламної кампанії та пропозицій вступу до недержавних пенсійних фондів зараз.

Втім, між земською емеритурою кінця XIX – початку XX ст. та сучасними вітчизняними концептуальними преміюваннями пенсійної реформи можна знайти деякі відмінності сутність їх зводиться до відповіді на питання про те, хто повинен здійснювати внески. В цьому контексті, земські емеритальні каси, як і недержавні пенсійно-страхові фонди в деяких країнах Європи, можуть бути охарактеризовані як форми корпоративно-паритетного характеру. Риси їх протікають й у деяких центристських проєктах реформування української пенсійної системи. Виплати до недержавного пенсійного фонду здійснюються в цьому випадку і співробітником і організацією. Для першого такий варіант є найбільш прийнятним, бо співвідношення його та організаційного внесків дорівнює пропорції 50% : 50% [8, с.116]. Кошти вкладаються в цінні папери, що обумовлює гарантовану прибутковість внесків. Слід при цьому підкреслити, що в більшості розвинених країн частка внесків організацій на особисті пенсійні рахунки своїх співробітників коливається від 30 до 50 відсотків. В українських реаліях обрання такого варіанту було б найбільш логічним при поширенні корпоративної недержавної пенсійної системи в трудових колективах підпорядкованих органам місцевого самоврядування бюджетних та соціальноорієнтованих установ та організацій [10, с.104].

Разом з цим, в сучасній практиці зустрічається така форма недержавного пенсійного забезпечення, якій можна було б надати назву корпоративно-особистісної. Вона отримала розповсюдження тільки у другій половині XX ст., переважно в секторі середнього та дрібного бізнесу та підприємств. За часів існування земств можна знайти лише її паростки, які мали вузькостанову чи вузькопрофесійну спрямованість – так звані пенсійно-ощадні каси для дворянства, офіцерів царської армії, службовців залізниці тощо. Особливість цієї форми недержавного пенсійного забезпечення полягає в тому, що співробітник організації є єдиним повноважачем свого пенсійного рахунку. Згідно зі змістом індивідуальної страхової угоди. Організація фактично виступає внутрішнім фіскалом або посередником між своїм співробітником і недержавним пенсійним закладом [6]. Вона перекладає всю відповідальність за розмір і термін виплати пенсії на співробітника. Роботодавець обмежується тим, що встановлює умови та норми корпоративного пенсійного страхування для учасників програми, щомісяця утримує та передає до недержавного пенсійного закладу частину їх заробітної плати, відстоє інтереси співробітників та власні перед пенсійно-ощадним закладом згідно з нормами існуючого законодавства [10, с. 105].

Враховання вітчизняного історичного досвіду перших кроків впровадження недержавного пенсійного забезпечення, що мали вигляд земської емериттури, дозволяє сформулювати деякі рекомендації щодо сучасного схожого процесу:

1) збереження державної солідарної пенсійної системи є соціально узвичаєною нормою сучасного образу суспільної справедливості і відправним кроком у створенні недержавних пенсійних закладів;

2) історично і світоглядно близькою для України є корпоративно-паритетна форма останніх;

3) широкі їх впровадження логічне після проведення середньотермінового профільного соціального експерименту на рівні однієї чи декількох областей. У разі позитивності, результати експерименту мають бути популяризовані на рівні державної інформаційної політики;

4) недержавні пенсійні заклади доцільно було б створювати не скільки у приватному секторі, скільки під егідою чи патронажем органів місцевого самоврядування з обов'язковим долученням до цього процесу профспілок та громадсько-правових організацій;

5) наявність можливості вдосконалення і внесення змін в нормативно-правові документи недержавних пенсійних закладів навіть на рівні об'єднаних територіальних громад і при заключенні угод з трудовими колективами;

6) популяризація ідеї невідворотності шляху до створення недержавних пенсійних закладів;

7) забезпечення державного та громадського контролю за діяльністю останніх з обов'язковістю санкцій щодо персоналу та керівництва у разі нецільового використання пенсійних внесків, розтрати коштів, свідомого доведення закладу до банкрутства, умисного нанесення збитків вкладникам тощо;

8) принципи фінансової, правової та соціальної взаємної відповідальності між недержавними пенсійними закладами та їх клієнтами мають бути непероршними.

Таким чином, можемо зробити наступні **висновки**: попри перерваність традиції та еволюційності, у розвитку вітчизняного недержавного пенсійного забезпечення можна виокремити два етапи. Перший з них пов'язаний з функціонуванням земських емеритальних, згодом – пенсійно-страхових кас, кінця XIX – початку XX століть. Другий – з сучасною пенсійною реформою. Схожість передумов та умов впровадження, цілей та завдань, механізмів та принципів діяльності, актуарних методик та організаційних технологій дозволяє сформулювати припущення про доречність інставації історичного досвіду в ході створення недержавної пенсійної системи у сьогоднішні. Потенціал такого плану, на нашу думку, є досить високим і може бути реалізований в публічно-управлінському, нормативно-правовому, інформаційно-комунікативному та соціальному спектрах. Матеріали публікації є частиною дисертаційного дослідження ролі практик земського призиріння в соціальній роботі сучасної України. Вони можуть бути використані при розробці курсів з історії, теорії, технологій соціальної роботи, а також вдосконаленні нормативно-правової бази пенсійної реформи. Перспективним напрямком подальшої розробки цієї теми є дослідження можливостей впровадження недержавної корпоративної пенсійної системи в закладах соціального забезпечення, захисту, обслуговування.

#### Список використаної літератури

1. Горілий А.Г. *Історія соціальної роботи*. Тернопіль: Астон. 2004. 173 с.
2. Фурман А.В., Підгурська М.В. *Історія соціальної роботи*. Тернопіль: ТНЕУ. 2014. 174 с.
3. Попович Г.М. *Соціальна робота в Україні і за рубежом*. Ужгород, МПП «Гражда». 2000. 134 с.

4. Соколовский П.А. *Деятельность земства по устройству ссудо-сберегательных товариществ*. Санкт-Петербург. 1890. 369 с.
5. Ткач О. Уроки пенсійної історії. *Пенсія*. 2005, Березень. С.27–29.
6. Баранник Л.Б. Корпоративне страхування як перспективний напрямок розвитку захисту працюючого населення України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2012. Т. 1, №3. С.167–171.
7. Терещенко Г.М. Становлення та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові праці НДФІ*. 2009. № 1(46). С.51-57.
8. Черных А.А. Корпоративное пенсионное обеспечение работников предприятия. *Бизнес-образование в экономике знаний*. 2016. № 2. С.115–119.
9. Кривицька О.Р., Гедзь О.В. Корпоративне страхування працівників як ефективний інструмент підвищення соціальної відповідальності бізнесу. Національний університет «Острозька академія». Науковий блог. 2017. URL: <https://naub.oa.edu.ua/2017/корпоративне-страхування-працівники/> (дата звернення: 08.09.2020)
10. Петрушка О.В., Шулюк Б.С. Корпоративне пенсійне страхування як елемент ефективного функціонування пенсійної системи України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2018. Вип. 31. С.103–105.
11. Приймак О.М. Вектори та напрямки соціального призиріння в південноукраїнських губерніях наприкінці XIX ст. *Наука. Релігія. Суспільство*. 2010. № 2. С.34–42.
12. Половец В. Кооперативні аспекти в діяльності земств Лівобережної України (1861-1917 рр.). *Сіверянський літопис*. 2005. № 1. С.73–80.

#### References

1. Horilyi, A.G. (2004). *Istoriia sotsialnoi roboty* [The History of Social Work]. Aston. [in Ukrainian].
2. Furman, A.V., & Pidgurska, M.V. (2014). *Istoriia sotsialnoi roboty* [The History of Social Work]. TNEU. [in Ukrainian].
3. Popovych, G.M. (2000). *Sotsialna robota v Ukraini i za rubezhem* [Social Work in Ukraine and Abroad]. Grazhda. [in Ukrainian].
4. Sokolovskiy, P.A. (1890). *Deyatelnost zemstva po ustroystvu ssudo-sberegatelnykh tovarishestv* [The Zemstvo Activity of Organizing Loan and Savings Associations]. St. Peterburg. [in Russian].
5. Tkach, O. (2005). Uroky pensiiinoi istorii [The Lessons of Retirement History]. *Pension, March*, 27–29. [in Ukrainian].
6. Barannyk, L.B. (2012). Korporatyvne strakhuvannya yak perspektyvnyi napriamok rozvytku zakhystu pratsiuuchoho naseleння Ukrainy [Corporate Insurance as a Promising Area of Social Security Development for the Working Population in Ukraine]. *Herald of Khmelnytskyi national university. Economic sciences*, 1 (3), 167–171. [in Ukrainian].
7. Tereshchenko, G.M. (2009). Stanovlennia ta rozvytok systemy nederzhavnoho pensiiinoho zabezpechennia v Ukraini [The Formation and Development of the Private Pension System in Ukraine]. *RFI Scientific Papers*, 1 (46), 51–57. [in Ukrainian].
8. Chernykh, A.A. (2016). Korporativnoe pensionnoe obespechenie rabotnikov predpriatiya [The Corporate Pension Provision for Company Employees]. *Business Education in Knowledge Economy*, 2, 115–119. [in Russian].
9. Kryvytska, O.R., & Hedz, O.V. (2017, February 16). *Korporatyvne strakhuvannya pratsivnykiv yak efektyvnyi instrument pidvyshchennia sotsialnoi vidpovidalnosti biznesu* [The Corporate Insurance of Employees as an Effective Tool to Increase Corporate Social Responsibility]. <https://naub.oa.edu.ua/2017/корпоративне-страхування-працівники/> [in Ukrainian].
10. Petrushka, O.V., & Shulyuk, B.S. (2018). Korporatyvne pensiiino strakhuvannya yak element efektyvnoho funktsionuvannya pensiiinoi systemy Ukrainy [The Corporate Pension Insurance as an Element of the Effective Functioning of the Pension System in Ukraine]. *Scientific Bulletin of the International Humanities University. Series: Economics and Management*, 31, 103–105. [in Ukrainian].
11. Priimak, O.M. (2010). Vektory ta napryamky sotsial'noho pryzyrinnya v pivdenoukrayins'kykh huberniyakh naprykintsy XIX st [The Vectors and Directions of Social Care in the Southern Ukrainian Provinces in the late 19<sup>th</sup> century]. *Science. Religion. Society*, 2, 34–42. [in Ukrainian].
12. Polovets, V. (2005). Kooperativni aspekty v diialnosti zemstv Livoberezhnoi Ukrainy (1861-1917 rr.) [The Cooperative Aspects in Zemstvo Activities on the Left Bank Ukraine (1861-1917)]. *Severyansky Chronicle*, 1, 73–80 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 30.09.2020 р.

Стаття прийнята до друку 05.10.2020 р.

#### Ivanchenko Olha

PhD student, speciality 231 Social Work  
Department of Social Philosophy and Management  
Zaporizhzhia National University  
Zaporizhzhia, Ukraine

#### THE POTENTIAL OF USING THE EXPERIENCE OF ZEMSTVO SUPERANNUATION DURING THE IMPLEMENTATION OF PENSION REFORM IN UKRAINE

**Abstract.** The fact that the issue of zemstvo superannuation has been neglected by those developing the concept of modern pension reform in Ukraine raises serious concern of professional social work historians, researchers of the pension business genesis and the public. The similarity of the functioning principles of zemstvo superannuation funds of the 19<sup>th</sup> and early 20<sup>th</sup> centuries and the idea of implementing a corporate pension insurance system today enables not only to conduct an in-depth comparative analysis, but also to apply the historical experience practically. The given problem vision determines the relevance of our research. The purpose of the research is to study the instauration potential of the functioning experience of zemstvo superannuation funds into the concept and practices of reforming the pension system of modern Ukraine. Research methods used: logical, historical-genetic, futuristic, retrospective, narrative ones, synthesis, comparative and content analysis, typology and secondary information processing. We proved that, despite the interruption of tradition and evolution, there were two stages to distinguish in the development of the domestic private pension provision. The first stage related the functioning of zemstvo superannual, later pension insurance funds of the end of the 19<sup>th</sup> and the beginning of the 20<sup>th</sup> centuries. The second stage concerned the modern pension reform. We determined that both of these stages had similar preconditions and conditions of implementation, goals and objectives, mechanisms and principles of business organization, current methods and technologies. The utmost authors' attention was drawn to the following identities of the two different-time private pension systems in question, namely shifting the responsibility for the quality of their implementation from the

state to local governments; pursuing the goal to reduce the turnover of highly qualified personnel by establishing leading norms of social protection and pension guarantees; focusing on creating a corporate-parity variety of private pension system; traceability of passive resistance to attempts of introducing new principles of pension provision. The issues in question have been outlined, i.e. instauration potential of zemstvo superannuation experience into public administrative, legal regulative, information communicative and social spectra of preparation and realization of modern pension reform in Ukraine.

**Key words:** superannuation; zemstvo; private pension system; social security.