

*Кравченко А. О., аспірант ННВЦ НУЦЗУ, м. Харків,  
ORCID: 0000-0002-3824-0128*

*Kravchenko A., PhD student of Training, Research and Production Center of the  
National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv*

## **СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ЯК ЧИННИК ФОРМУ- ВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

### **THE SOCIAL PROTECTION SYSTEM AS A FACTOR IN FORMING THE QUALITY OF WORK LIFE**

*В статті досліджено особливості реалізації в сучасних умовах базового елемента системи соціального захисту - соціальне страхування. Проаналізовано чинники впливу на якість трудового життя, визначено напрями та характер їх дії, обґрунтовуються напрями поліпшення якості трудового життя з урахуванням можливостей реалізації цих чинників. Зокрема, визначено проблеми формування вектору розвитку національної системи соціального страхування України орієнтованої на підвищення якості трудового життя.*

***Ключові слова:** державні механізми, якість трудового життя, система соціального захисту, соціальні страхові ризики.*

*The article examines the peculiarities of the implementation in modern conditions of the basic element of the social protection system - social insurance. The factors affecting the quality of work life are analyzed, the directions and nature of their action are determined, the directions for improving the quality of working life are substantiated, taking into account the possibilities of implementing these factors. In particular, the problems of forming the development vector of the national social insurance system of Ukraine focused on improving the quality of work life are identified.*

***Keywords:** state mechanisms, quality of work life, social protection system, social insurance risks.*

**Постановка проблеми.** З 70-х років двадцятого століття спостерігається постійний ріст інтересу до проблеми якості трудового життя. Проте, незважаючи на активне обговорення і вивчення питання як вітчизняними, так і зарубіжними ученими за минулі десятиліття єдина концепція якості трудового життя не сформульована. Немає і однозначного розуміння, які чинники впливають на формування і розвиток якості трудового життя.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Визначення ролі держави в урегулюванні соціально-трудої сфери, було присвячено безліч як вітчизняних так і закордонних досліджень. Серед науковців, які досліджували ці

питання, є такі: А. Колот, Б. Генкін, В. Васильченко, В. Жуков, В. Скуратівський, Г. Осовий, Д. Богиня, Е. Лібанова, Н. Діденко, Н. Єсінова, О. Бражко, О. Грішнова, О. Долгальова, О. Жадан, О. Новікова, О. Поплавська, П. Василенко, С. Бандур, Т. Заславська, Ю. Одегов та багато інших. Але, через складність та аспектність даної проблематики, багато завдань залишаються або недостатньо розробленими, або не вирішеними через відсутність єдиного методологічного та методичного підходу щодо оцінки явищ, які відбуваються у соціально-трудовій сфері.

**Постановка завдання.** Метою статті є розгляд елементів системи соціального захисту населення з позиції формування і розвитку якості трудового життя, а також визначення напрямів вдосконалення системи соціального захисту України з точки зору підвищення якості трудового життя.

**Виклад основного матеріалу.** Соціальний захист – необхідний елемент функціонування будьякої розвиненої держави. Упродовж багатьох років в Україні та інших країнах світу активно обговорюються питання щодо сутності, стандартів і механізмів досягнення високого рівня соціального захисту населення. Окремі аспекти цього питання викликають дискусії у наукових колах, оскільки є надзвичайно актуальними для всіх країн. При розгляді питання формування і розвитку якості трудового життя в якості основних показників виділяють: належну і справедливу винагороду за працю, безпечні і здорові умови праці, а також, можливість працівників використати і розвивати свої здібності, задовольняти потребу в самореалізації і самовираженні.

На формування якості трудового життя роблять вплив значне число різноманітних чинників, що визначають його рівень. З усього різноманіття чинників ми хотіли б виділити систему соціального захисту населення. На наш погляд, цей чинник робить вплив на рівень якості трудового життя в Україні, проте, зараз це питання не досить вивчене і представлене в науковій літературі.

Як правило, систему соціального захисту населення розглядають в аспекті розвитку якості життя населення. Виділяють наступні компоненти якості життя населення: якість суспільства; якість довкілля; якість трудового і підприємницького життя; якість соціальної інфраструктури; особиста безпека; рівень життя; задоволеність людей своїм життям. Базою забезпечення якості життя є сфера трудової діяльності, що визначає можливість розгляду якості трудового життя як самостійного компонента і визначення взаємозв'язку показників якості трудового життя і системи соціального захисту.

Було б невірним розглядати систему соціального захисту як чинник забезпечення стійкості соціального положення тільки окремих груп населення. Об'єктом соціального захисту виступає усе населення, а історія формування сучасної системи соціального захисту свідчить, що спочатку вона була орієнтована на зайняте населення.

У будь-якому суспільстві, в цей конкретний момент часу, усе населення по своєму соціально - трудовому статусу можна умовно розділити на три великі групи: працездатна, економічно активна частина населення; ще непрацездатні (діти) і вже непрацездатні (літнє населення). У структурі населення домінуючою являється доля економічно активного населення, відповідно, акцент на формуванні соціального захисту на цій групі населення має ряд переваг.

По-перше, розвинені інститути соціального страхування дозволяють мінімізувати і компенсувати такі види соціальних ризиків як, наприклад, тимчасова непрацездатність, втрата місця роботи. Це визначає умови для ефективного використання потенціалу кожного працівника, зберігаючи таким чином досягнутий рівень якості трудового життя.

По-друге, для цієї категорії населення вибір форм здійснення соціального захисту значно вищий. Відповідно, домінування страхового механізму в здійсненні соціального захисту економічно активного населення створює можливість для розширення спектру і більшого об'єму фінансування програм соціального забезпечення непрацездатного населення.

По-третє, розвиток спектру пенсійного страхування усіх категорій працівників, дозволяє в майбутньому забезпечити гідний рівень пенсій. На сьогодні майже 60% пенсіонерів отримують пенсію порівнянну з прожитковим мінімумом. За стандартами Міжнародної організації праці розмір пенсії після 30 років трудового (страхового) стажу має бути не менше 40 відсотків зарплати кваліфікованого робітника. Стандарти Європейської соціальної хартії ще вищі: після 35 - 40 років страхового стажу пенсія повинна складати не менше 50 - 60% від зарплати [1, с.160].

По-четверте, соціальний захист, орієнтований на працездатне населення з урахуванням утриманців (тобто коли в якості об'єкту соціального захисту розглядається не індивід, а домогосподарство), дозволяє поліпшити якість життя дітей. Тим самим створюється стратегічна основа для формування потенціалу майбутньої робочої сили.

Таким чином, існує потреба в дослідженні і аналізі стану системи соціального захисту з позиції формуванні і розвитку якості трудового життя .

У нових економічних умовах система соціального захисту розвивається як особливий соціальний інститут, що характеризується сукупністю принципів, соціальних норм, установ, організацій і визначає стійкі форми соціальної поведінки і дії людей. У сучасній економічній літературі немає єдиного тлумачення соціально-економічного змісту категорії «соціальний захист зайнятого населення» і загальноприйнятого визначення категорії «соціальний захист».

За визначенням О.О. Фоміна : «Соціальний захист - це система економічних, соціальних, правових, організаційних, медичних і технічних заходів по захисту працівників від несприятливих чинників (соціального і профе-

сійного ризику), погіршуючих якість їх трудового життя, з метою охорони здоров'я, працездатності працівників, їх матеріального становища за допомогою створення на підприємствах, в регіонах і державі спеціальних механізмів, фондів, включаючи страхові, і інститути соціального захисту, у випадках і на умовах, встановлених законодавством і трудовими угодами» [5, с. 48]. Це визначення відбиває взаємозв'язок категорій якості трудового життя і соціального захисту зайнятого населення.

В цілому, система соціального захисту в Україні є найбільш поширеною в країнах з ринковою економікою модель, що включає соціальне страхування, соціальне забезпечення і соціальну допомогу. Проте, в процесі трансформації української економіки кожен з компонентів соціального захисту набув своїх специфічних рис, відмінних від західної практики. Базовим елементом системи соціального захисту є соціальне страхування, яке, у свою чергу, також може бути визнана самостійною системою по управлінню соціальними ризиками. За допомогою соціального страхування держава вирішує не лише проблеми соціального захисту працюючих громадян, але і використовує цей інститут в цілях підвищення соціально-економічної стабільності, гармонізації стосунків в трудових колективах.

Система соціального страхування відрізняється від інших форм соціального захисту тим, що в її основі лежать потреби, які можуть з великою вірогідністю виникнути в майбутньому, і широким колом соціальних гарантій без перевірки потреб конкретної особи, які реалізуються шляхом здійснення забезпечення по соціальному страхуванню (тобто соціального забезпечення).

У той же час, соціальне страхування виступає в ринковій економіці універсальним фінансовим механізмом, що дозволяє мінімізувати і компенсувати наслідки реалізації соціальних ризиків для найнятих робітників, членів їх сімей і самозанятого населення.

Одним з елементів системи є форми реалізації стосунків по соціальному страхуванню, а саме, обов'язкове і добровільне. На умовах загальності і обов'язковості проводиться обов'язкове соціальне страхування, на принципі добровільності страхових стосунків здійснюється добровільне особисте страхування. При цьому в якості критерію виділення галузей обов'язкового соціального страхування розглядалися: спільність економічних інтересів по відшкодуванню наслідків реалізації соціальних ризиків, ідентичність характеристик страхових випадків і наявність спеціального галузевого законодавства. Виділення напрямів добровільного особистого страхуванню здійснювалося залежно від об'єкту захисту і рівня страхового покриття.

На наш погляд, ефективна дія на якості трудового життя через систему соціального страхування (як базового елементу системи соціального захисту) можлива тільки при взаємному доповненні обов'язкових форм соціального страхування, добровільними формами страхових стосунків. При

цьому досягається ефект забезпечення стабільності доходів населення за рахунок різноманітних видів страхового забезпечення при реалізації соціальних ризиків. У той же час, законодавчо в Україні страховими, признаються не усі соціальні ризики. На сьогодні це втрата застрахованої особи заробітку або доходу, необхідність отримання застрахованим (чи бенефіціаром) медичній допомоги, а також, додаткові витрати застрахованої особи (бенефіціара) [2, с.10].

Тому, подальший розвиток системи соціального страхування з позиції формування і розвитку якості трудового життя можливо за умови визнання (тобто законодавчого закріплення) деяких соціальних ризиків - страховими. Враховуючи, що соціальне страхування покликане захищати, передусім, інтереси працюючого населення, доцільно визнати в якості страхових професійні ризики і дати їх якісну і кількісну оцінку. Ця обставина дозволить продовжити реформування пенсійного страхування і зробить позитивний вплив на розвиток корпоративних систем обов'язкового і добровільного медичного страхування.

Інтереси держави у системі соціального страхування визначаються ролями страховика, страхувальника, вигодонабувача та регулюючого органу у цій сфері. Однак держава повинна забезпечувати лише основні соціальні потреби працівника.

Розміри та форми соціальних гарантій з боку держави не повинні пригнічувати стимули до трудової діяльності. Державі необхідно формувати систему умов, що стимулюють працездатних громадян та особисту відповідальність за самозабезпечення. Така система, яка передбачає спільне страхування від соціальних ризиків, сприятиме переходу до здоровішого способу життя населення. Одночасно необхідно поступово залучати працівників до участі у помірному фінансуванні видатків на соціальне страхування. Подібна схема співфінансування активно застосовується в Західній Європі, Чехії, Угорщині, Словаччини та Словенії.

Модель соціального контракту, що широко застосовується на Заході, передбачає сплату страхових внесків до одного року у розмірі від 60 до 85% заробітної плати на працевлаштування безробітного громадянина. Така модель соціальної підтримки дозволяє знизити рівень безробіття в країні, скоротити витрати держави на допомогу з безробіття та одночасно фінансово підтримати малий та середній бізнес [4, с.183].

В даний час пенсійне та інші види соціального страхування в розвинутих країнах є просунуті організаційні, соціальні, фінансові та медико-реабілітаційні системи, органічно пов'язані з реальним сектором економіки та ринком праці, демографічною політикою країни. Подібний позитивний досвід підтверджує можливість узгодження інтересів сторін-учасників процесу страхових відносин.

На наш погляд, в процесі активної перебудови усіх елементів системи соціального захисту, найбільш складна ситуація склалася в області страхування від безробіття. Нині, в Україні в управлінні ризиком безробіття, відсутні страхові принципи, тобто на працедавців не накладається обов'язок по сплаті страхових внесків, на рівні держави не формується цільовий фонд грошових коштів, а соціальні виплати з безробіття тільки умовно прив'язані до заробітної плати працівника, яку він отримував до визнання його безробітним, а по суті - на рівні мінімальних соціальних стандартів.

З позиції управління якості трудового життя прийнятнішим буде механізм страхового забезпечення обов'язкового страхування ризику працевлаштування. У зв'язку з цим виникає питання, які шляхи реформування управління цим ризиком можливі на сьогодні.

Потреба в реформуванні визначається тим, що під впливом науково-технічного прогресу сучасна політика зайнятості звертається у бік перенавчання і перекваліфікації тих, що втратили роботу, а не тільки гарантією виплати грошових компенсацій і допомоги в пошуку роботи. Відповідно, це вимагає додаткових витрат, величина яких не повинна знаходитися залежно від величини державного бюджету і засобів, що перерозподіляються у рамках соціального забезпечення.

Для переорієнтації управління ризиком безробіття на принципах соціального страхування можна повернутися до практики створення окремого позабюджетного фонду або спробувати сформувати нові для України структури, орієнтуючись на досвід західних країн (наприклад, в скандинавській моделі соціального захисту страхування по безробіттю є добровільним і управляється профспілками). Проте, враховуючи той факт, що в системі обов'язкового соціального страхування переважаючим є механізм державного управління з елементами самоврядування страховиків, на наш погляд, страхування по безробіттю можна передати в управління Фондом соціального страхування України. Фонд соціального страхування України нині управляє засобами обов'язкового соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності і у зв'язку з материнством, а також, обов'язкового соціального страхування від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань. Таким чином, функціонування цього фонду виключно орієнтоване на зайняте населення [3].

Найбільш дискусійним при проведенні страхування по безробіттю являється питання покладання обов'язків по сплаті страхових внесків. На нашу думку, зобов'язання по сплаті внесків повинне формуватися на паритетних началах, причому працівник має бути повноцінним учасником страхових стосунків, тобто має бути наділений окремими повноваженнями страховальника. Засоби, Фонд соціального страхування України, що акумулюються, на меті страхування по безробіттю не можуть бути використані на виплати інших соціальних допомог. На величину страхового забезпечення по цьому

виду соціальної послуги повинні робити вплив наступні чинники: тривалість страхового стажу працівника, середня заробітна за останнім місцем роботи, регіональний прожитковий мінімум.

**Висновки.** Формування і розвиток якості трудового життя в Україні значною мірою пов'язане з розвитком системи соціального захисту; ключовим аспектом формування нової структури соціального захисту зайнятого населення є переклад обов'язкового соціального страхування на механізм страхового забезпечення і розширення спектру страхованих соціальних ризиків.

#### Список використаних джерел:

1. Антонюк В. П. Світові тенденції у розвитку соціально-трудових відносин як виклики для України. Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернетконф., 14-16 листоп. 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. С. 160-162.
2. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 1. С. 8-13.
3. Жадан О. Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol1/64-70.pdf>.
4. Карпеко Н.М. Удосконалення механізмів реалізації соціальної політики держави. Публічне управління: освіта, наука, практика: матеріали міжнар. Наук.-практ. інтернет-конф. 16 березня 2023 р. Харків: НУЦЗУ, 2023. С. 182-184
5. Фоміна О. О. Механізм регулювання соціально-трудових відносин на засадах відповідальності. Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. 2013. № 3 (59). С. 46-56.

#### References:

1. Antoniuk V. P. Svitovi tendentsii u rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn yak vyklyky dlia Ukrainy. Sotsialno-trudova sfera: suchasnyi stan, problemy ta stratehichni napriamy rozvytku : materialy mizhnar. nauk.-prakt. internetkonf., 14-16 lystop. 2017 r. Kyiv : KNEU, 2017. S. 160-162.
2. Bandur S. I. Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn yak peredumova dosiahnennia produktyvnoi zainiatosti naseleattia. Rynok pratsi ta zainiatist naseleattia. 2014. No. 1. S. 8-13.
3. Zhadan O. Modeli derzhavnoho rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn: zahalna kharakterystyka ta porivnialnyi analiz. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol1/64-70.pdf>.
4. Karpeko N.M. Udoskonalennia mekhanizmiv realizatsii sotsialnoi polityky derzhavy. Publichne upravlinnia: osvita, nauka, praktyka: materialy mizhnar. Nauk.-prakt. internet-konf. 16 bereznia 2023 r. Kharkiv: NUTsZU, 2023. S. 182-184
5. Fomina O. O. Mekhanizm rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn na zasadakh vidpovidalnosti. Visnyk Donetskoho natsionalnoho universytetu ekonomiky i torhivli im. M. Tuhan-Baranovskoho. 2013. No. 3 (59). S. 46-56.