

УДК 316.2

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-5-38>**Стещенко О.Д.***кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри управління державного і корпоративного управління  
Українського державного університету залізничного транспорту***Пупена С.І.***магістр  
Українського державного університету залізничного транспорту***Steshenko Olena***Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer  
at Department of Management of State and Corporate Finances,  
Ukrainian State University of Railway Transport***Pupena Svitlana***Master,  
Ukrainian State University of Railway Transport*

## СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

### SOCIAL PROTECTION OF WORKERS IN THE CONDITIONS OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT

#### АНОТАЦІЯ

Сучасні соціально-трудові відносини наполегливо вимагають повноцінного якісного соціального захисту працівників. Економічні перетворення країни зумовлюють відповідні зміни в галузі соціальної політики, розроблення механізмів соціального захисту, заснованих на принципах саморегулювання та взаємодопоміжки. Метою статті є дослідження системи соціального захисту працівників з урахуванням сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку. Проаналізовано соціальні ризики працівників у різних галузях економіки. Систематизовано основні стратегічні цілі системи соціального захисту працівника. Висвітлено актуальні проблеми сучасного стану оплати праці в Україні. Розглянуто практику реалізації соціального пакету в рамках соціальної політики підприємств. Запропоновано основні напрями щодо вдосконалення системи соціального захисту працівників.

**Ключові слова:** соціальний захист, соціальні гарантії, соціальні ризики, соціальний пакет, рівень соціального захисту.

#### АННОТАЦИЯ

Современные социально-трудовые отношения настойчиво требуют полноценной качественной социальной защиты работников. Экономические преобразования страны обуславливают соответствующие изменения в области социальной политики, разработку механизмов социальной защиты, основанных на принципах саморегулирования и взаимоподдержки. Целью статьи является исследование системы социальной защиты работников с учетом современных тенденций социально-экономического развития. Проанализированы социальные риски работников в различных отраслях экономики. Систематизированы основные стратегические цели системы социальной защиты работника. Освещены актуальные проблемы современного состояния оплаты труда в Украине. Рассмотрена практика реализации социального пакета в рамках социальной политики предприятий. Предложены основные направления по совершенствованию системы социальной защиты работников.

**Ключевые слова:** социальная защита, социальные гарантии, социальные риски, социальный пакет, уровень социальной защиты.

#### ANNOTATION

Modern social and labor relations persistently demand full qualitative social protection of workers. The economic transforma-

tions of the country cause corresponding changes in the field of social policy, development of social protection mechanisms based on the principles of self-regulation and mutual support. An important component in the activities of economic entities is the social protection of workers, the implementation of social equity ideas within the organizing satisfaction not only material but also other needs of the staff. The purpose of the article is to study the system of social protection of workers taking into account current trends of social and economic development. The article deals with the essence of the category "social protection of the employee". It is determined that social policy as a whole and social policy of the enterprise in particular are based on such universal philosophical values as the right to life, freedom, equality, non-discrimination, justice, solidarity, social responsibility, etc. In the social activity of the enterprise general social policy settings are specified as to the specific conditions of the labor collective of the enterprise. The main components of social protection of workers are identified in the article. Social risks of employees in various sectors of economy are analyzed. The main strategic goals of the employee's social protection system are systematized. Actual problems of the current state of labor remuneration in Ukraine are covered. Practice of implementing the social package within the framework of social policy of enterprises is considered in the article. The main directions of improvement of the system of social protection of workers are offered. As a result of increasing the level of social protection at the enterprise such indicators as the growth of labor productivity of employees, increase in volume and quality of production and improvement of the results of the enterprise activity can be obtained. Practical significance of the research is to analyze the existing system of social protection of workers, to develop recommendations for its improvement and to increase the effectiveness of social-labor relations, to form an effective and efficient model of social protection of workers on the basis of social partnership.

**Key words:** social protection, social guarantees, social risks, social package, level of social protection.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** На сучасному етапі розвитку корпоративного управління формується новий тип соціально-трудових відносин, основою якого є усвідомлення інтересів і потреб

сама працівників. Приклад успішних підприємств показує, що ефективність управління досягається саме в тих, де відсутня відчуженість працівників від своїх професійних обов'язків, де формується довіра до соціальних партнерів в особі роботодавців. Соціальні чинники корпоративного управління сьогодні цінуються працівниками нарівні з матеріальними благами й умовами соціальної безпеки, тому страховий захист працівників доцільно визначати як стан їх захищеності від можливих соціальних ризиків, пов'язаних із порушенням життєво важливих інтересів у сфері соціальних прав і свобод (права на працю і її відповідну оплату, на професійну освіту, лікування, відпочинок тощо). Саме такі цінності є основою соціальної політики підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Питання соціального захисту регулюються законодавчими та нормативними актами і відображені в Конституції України, Кодексі законів про працю, роботах Міжнародної організації праці та Національного науково-дослідного інституту охорони праці. Проведений аналіз наукових джерел [1-7] дає змогу дійти висновку, що зміст категорії «соціальний захист працівника» різні науковці трактують як діяльність, комплекс, функцію, систему, сукупність і механізм (табл. 1).

На нашу думку, зміст цієї категорії цілісніше розкриває саме поняття «система», що передбачає сукупність певних функціональних методів, які комплексно взаємодіють і запускають механізми, котрі сприяють досягненню певної мети.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Основною метою статті є дослідження системи соціального захисту працівників з урахуванням сучасних тенденцій соціально-економічного розвитку.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових

результатів. Соціальна система підприємства являє собою систему соціально-економічних норм і правил щодо забезпечення нормальних умов праці, постійної зайнятості працівників із відповідною оплатою; заохочування творчої ініціативи; підвищення професійного рівня; соціального партнерства; сприяння поліпшенню житлових і культурно-побутових умов працюючих тощо. Від вирішення цих проблем залежить не тільки успішна робота підприємства чи галузі, а й украй необхідна сьогодні стабілізація економіки країни у цілому.

До цього методичного інструментарію входять такі складники, як соціальне страхування, соціальні гарантії, соціальні послуги та соціальна допомога (рис. 1).

Слід зазначити, що у соціально-економічній діяльності підприємства види соціальних ризиків визначаються відповідно до специфічних умов діяльності трудового колективу. Головною стратегією соціального захисту працівників на підприємстві є реалізація концепції мінімізації та (або) усунення впливу соціальних ризиків, а саме створення умов гідної праці та підвищення якості трудового життя тощо (рис. 2).

Істотний вплив на соціальний захист мають розширення прав працівників і первинних трудових колективів в управлінні й самоврядуванні, їх участь у плануванні та організації праці і виробництва, поділ відповідальності, підвищення професійної компетентності, забезпечення гідних умов та охорони праці. Усе це сприятиме зростанню трудової задоволеності працівників.

Сьогодні для України проблема створення здорових і безпечних умов праці, забезпечення протиаварійної стійкості має особливе значення. За даними статистичних досліджень [6], рівень виробничого травматизму в Україні за останні 15 років збільшився у 5-8 разів порівняно з такими ж показниками в інших промислово розвинених країнах. Витрати на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах у розрахунку на одного працюючого майже

Таблиця 1

## Трактування категорії «страховий захист працівника» на рівні підприємства

Автор	Трактування
Т.І. Богданова [1, с. 25]	Комплекс економічних, правових та соціальних гарантій, котрі гарантують кожному, хто працює, право на безпечну працю, збереження здоров'я у процесі праці, економічний захист і підтримку працівників та їхніх сімей у разі тимчасової втрати працездатності на виробництві, медичну, соціальну й фахову реабілітацію
О.В. Длугопольський [2, с.149]	Система корпоративних організаційно-правових та економічних заходів стосовно забезпечення гідного матеріального та соціального становища працівників
В.П. Звонар [3, с. 114]	Комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту працівників у конкретних економічних умовах
А.О. Сіленко, В.П. Коляденко [4, с. 303]	Комплекс правових, соціально-економічних і політичних гарантій, які надають умови для забезпечення засобів існування
Р.М. Тимофіїв [5, с. 92]	Система заходів, спрямованих на дотримання та здійснення соціальних прав найманих працівників, компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків, які вживаються роботодавцем у випадках, передбачених законом, та добровільно з метою реалізації державної соціальної політики щодо зайнятості, забезпечення існування та розвитку працездатного населення, утримання та відновлення висококваліфікованих кадрів, підвищення їхньої зацікавленості у досягненні підприємницьких цілей та мети такого роботодавця

Джерело: систематизовано авторами за [1-5]

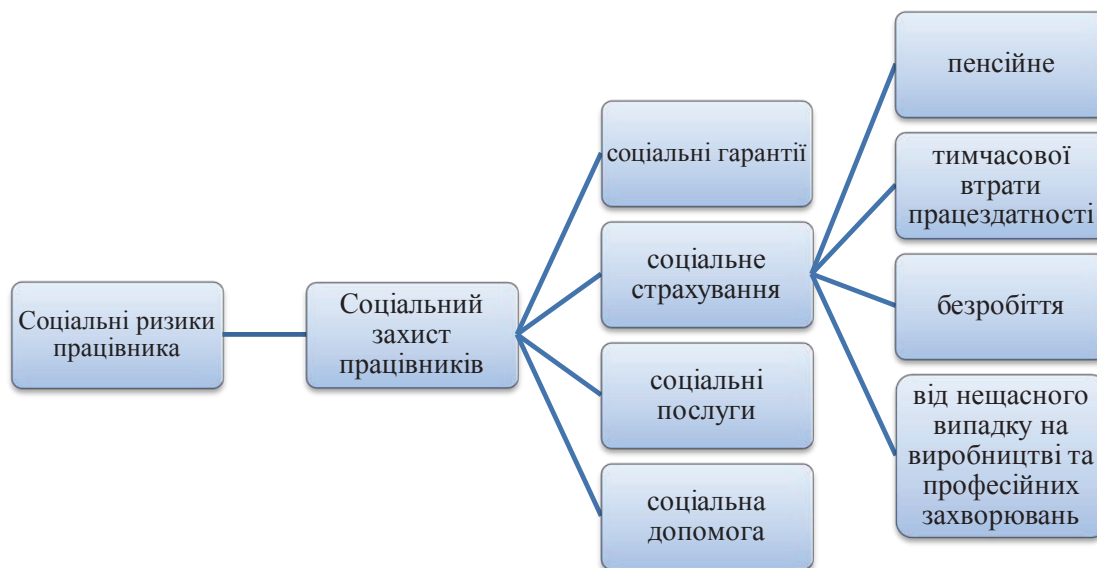


Рис. 1. Складники страхового захисту працівників

Джерело: розроблено авторами



Рис. 2. Стратегічні цілі системи страхового захисту працівників

Джерело: розроблено авторами

у два рази перевищили витрати на профілактику нещасних випадків і професійних захворювань. Статистика нещасних випадків свідчить, що нині на підприємствах України щоденно травмується в середньому 200 працівників, із них 30 стають інвалідами, 22 – отримують професійні захворювання, а 5 – гинуть. До основних травмонебезпечних галузей економіки за останній період належать соціально-культурна сфера та торгівля (23,21% за 2017 р. і 22,05% за 2018 р.), вугільна (відповідно 17,57% і 18,08%), агропромисловий комплекс (відповідно 12,19% і 12,45%) (табл. 2).

Аналіз стану виробничого травматизму показує, що основними причинами нещасних випадків продовжують бути організаційні причини – 68% від загальної кількості травмованих. З організаційних чинників 71,4% нещасних випадків траплялися через невиконання вимог інструкцій з охорони праці та посадових обов'язків. Причинами переважної більшості травмування працівників є незадовільна організація робочих місць і безпечного виконання робіт, порушення технологічної та трудової дисципліни, безвідповідальність керівників виробництва та безпосередніх виконавців у питаннях

Таблиця 2

**Стан виробничого травматизму за галузями економіки України за 2017-2018 рр.**

Галузь економіки	2017 р.		2018 р.		Відхилення (+,-)	
	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %	осіб	питома вага, %
Вугільна	780	17,57	725	18,08	-55	-0,51
Гірничорудна та нерудна	201	4,19	173	4,66	-28	-0,47
Нафтогазовидобувна та геологорозвідка	20	0,61	25	0,46	5	0,15
Енергетика	121	2,86	118	2,80	-3	0,06
Будівництво	224	4,96	205	5,19	-19	-0,23
Котлонагляд, підйомні споруди	16	0,36	15	0,37	-1	-0,01
Машинобудування	336	8,82	364	7,79	28	1,03
Металургійна	260	5,91	244	6,02	-16	-0,11
Хімічна	128	2,54	105	2,96	-23	-0,42
Транспорт	393	8,19	338	9,11	-55	-0,92
Зв'язок	57	1,8	76	1,32	19	0,48
Газова промисловість	35	0,77	32	0,81	-3	-0,04
Житлокомунгосп	155	3,39	140	3,59	-15	-0,2
Агропромисловий комплекс	537	12,19	503	12,45	-34	-0,26
Деревообробна промисловість	76	1,62	67	1,76	-9	-0,14
Легка та текстильна промисловість	23	0,92	38	0,53	15	0,39
Соціально-культурна сфера та торгівля	951	23,21	958	22,05	7	1,16
Всього	4313	100	4126	100	-187	0

Джерело: розроблено авторами за [6]

дотримання вимог чинних нормативних актів та інструкцій з охорони праці.

Отже, соціальний захист працівників через підвищення безпеки й охорони праці вимагає визначення комплексу широкомасштабних заходів на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях; підвищення відповідальності як роботодавців за належні умови праці, так і працівників за виконання умов щодо безпечної праці; поліпшення організації профілактики нещасних випадків і виробничо зумовлених захворювань.

Наступним соціальним ризиком, від якого потребують захисту працівники підприємств у різних галузях економіки України, є незадовільний рівень оплати праці та механізм її виплати, адже заробітна плата є основою життєдіяльності працівників та їхніх сімей, а звідси, й найбільш потужним стимулом підвищення продуктивності праці. Зарубіжний досвід свідчить, що в кризових умовах економіки необхідно використовувати якісну, тобто високооплачувану, робочу силу, яка може створювати конкурентоспроможну продукцію. Однак українські роботодавці діють за старими принципами, використовуючи метод скорочення штатів та зниження рівня оплати праці своїх працівників.

Загалом більше ніж у двох третин працівників нарахована середня заробітна плата у 2017 р. не перевищувала середній її рівень по країні (8777 грн). Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у видах діяльності з надання послуг, так і у виробництві. Наприклад, в освіті, де працівники мають високий кваліфікаційний та про-

фесійний рівень, забезпечений вищою освітою, у 2017 р. лише у 17% працюючих нарахована заробітна плата перевищувала 10 тис грн, в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – у 10,1% [7].

Загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати за 2017 р. збільшилася на 32,2%, або на 577,4 млн. грн, і на 1 січня 2018 р. становила 2368,4 млн. грн. Кількість працівників, які вчасно не отримали заробітну плату, на 1 січня 2018 р. становила 118,7 тис осіб, або 1,6% від середньооблікової кількості штатних працівників, зайнятих в економіці. Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 10718 грн, що на 22,1% перевищує середню заробітну плату за грудень 2017 р. [7].

Отже, необхідно переглянути політику регулювання оплати праці для забезпечення соціального захисту робітника, а саме провести вдосконалення тарифної системи та нормування праці, що, своєю чергою, посилить мотивацію працівників підприємств.

Слід також зазначити, що під час улаштування на роботу працівники все більше звертають увагу не тільки на розмір заробітної плати, а й на соціальний пакет, тому з розвитком ринкових відносин підвищується значимість соціальних виплат і пільг, частка яких постійно зростає в сукупному доході працівника. Роботодавці, надаючи своїм співробітникам пільги понад пільг, передбачених законодавчими нормами, вирішують низку завдань, серед яких – залучення на підприємство нових працівників, зниження плинності і закріплення кваліфікованих кадрів. На підприємствах, де існує розвинена система виплат і пільг, істотно нижче показники плинності кадрів,

працівники більш лояльні до адміністрації, прагнучи утриматися на своєму робочому місці. Особливо це відноситься до висококваліфікованих працівників.

Сьогодні на практиці існують різні підходи до змісту соціального пакету і класифікації соціальних пільг на підприємствах. Із погляду їх матеріального змісту виділяють:

– соціальні пільги в грошовому вираженні (у т.ч. матеріальна допомога, компенсація понесених збитків);

– надання співробітникам право користування об'єктами соціальної сфери галузі;

– соціальну допомогу сім'ї та організацію дозвілля працівників і членів їхніх сімей;

– компенсацію на транспорт та спецодяг, що може бути пов'язано з галузевими особливостями;

– оплату санаторно-курортного лікування тощо.

Слід зазначити, що заходи соціального захисту, з одного боку, повинні здійснюватися шляхом надання кожному працівникові незалежно від посади, стажу і кваліфікації рівних можливостей професійно розвиватися, реалізувати свої знання й навички. З іншого боку, соціальна допомога, відповідно до своєї суті, повинна бути адресною, тобто надаватися тільки тим, хто її потребує.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, підвищення рівня соціального захисту працівника в сучасних умовах господарювання доцільно проводити за такими напрямками:

1) створення безпечних умов праці, які б давали можливість заробляти кошти для гідного існування та виключали отримання травм і професійних захворювань працівників;

2) запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту громадян у разі професійних захворювань та нещасних випадків, доступ громадян до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти;

3) забезпечення працівників та членів їхніх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми;

4) повний і своєчасний розрахунок із працівниками з оплати праці;

5) якісне поліпшення показників заробітної плати та створення підґрунтя для підвищення зацікавленості працівників до високопродуктивної праці;

6) надання працівникам підприємств додаткового «соціального пакету» і різноманітних соціальних послуг.

Отже, рівень соціального захисту визначається якістю трудового життя людини, ціною його праці, конкретними витратами на відтворення самого працівника. Тому основним завданням є розроблення єдиної стратегії соціально-трудо-

го партнерства, що об'єднує інтереси держави, різних господарюючих суб'єктів і людини праці.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Богданова Т.І. Особливості формування соціальної політики сучасного підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 1(48). С. 24-33.
2. Длугопольський О.В. Особливості фінансування соціального захисту в країнах Азії: японський вектор формування держави добробуту. *Фінанси України*. 2014. № 11. С. 75-97.
3. Звонар В.П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності. URL : <https://dse.org.ua/archive/14/12.pdf> (дата звернення: 06.09.2019).
4. Сіленко А.О., Коляденко В.А. Соціальна держава: тернистий шлях до визнання. *Світовий досвід і перспективи України* : монографія. Одеса : ТЕТ, 2002. С. 357.
5. Тимофіїв Р.М. Особливості правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця. *Підприємство, господарство і право*. 2018. № 9. С. 91-96.
6. Державна служба з питань праці : офіційний вебсайт. URL : <http://dsp.gov.ua/statystichni-dani-vyrobnychoho-travma-2> (дата звернення: 03.09.2019).
7. Праця України у 2017 році : статистичний збірник. URL : [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_pu2017\\_pdf.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf) (дата звернення: 03.09.2019).

#### REFERENCES:

1. Bohdanova T.I. (2013) Osoblyvosti formuvannia sotsialnoi polityky suchasnoho pidpriemstva. [Formation Features of social policy in modern enterprise]. *Bulletin of socio-economic research*, vol. 1 (48), pp. 24-33.
2. Dluhopolskyi O.V. (2014) Osoblyvosti finansuvannia sotsialnoho zakhystu v krainakh azii: yaponskyi vektor formuvannia derzhavy dobrobutu. [Features of social protection financing in Asian countries: Japanese vector of welfare state formation]. *Finance of Ukraine*, no. 11, pp. 75-97.
3. Zvonar V.P. (2019) Sotsialnyi zakhyst pratsivnykiv v Ukraini u priorytetakh korporatyvnoi sotsialnoi vidpovidalnosti [Social protection of workers in Ukraine in the priorities of corporate social responsibility]. Available at: <https://dse.org.ua/archive/14/12.pdf> (accessed 6 September 2019).
4. Silenko A.O., Koliadenko V.A. (2002) Sotsialna derzhava: ternystyi shliakh do vyznannia. *Svitovyi dosvid i perspektivy Ukrainy: monohrafiia* [The welfare state: the thorny path to recognition. Ukraine's world experience and prospects: monograph], O.: TET, pp. 357.
5. Tymofiiiv R.M. (2018) Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання vidnosyn sotsialnoho zakhystu pratsivnykiv za uchastiu robotodavtsia [Features of legal regulation of relations at social protection of workers with the participation of the employer]. *Enterprise, economy and law*, no. 9, pp. 91-96.
6. Derzhavna sluzhba z pytan pratsi: ofitsiynyi vebсайт (2019) [State Labor Office: official website]. Available at: <http://dsp.gov.ua/statystichni-dani-vyrobnychoho-travma-2> (accessed 3 September 2019).
7. Pratsia Ukrainy u 2017 rotsi (2019) *Statystychnyi zbirnyk* [Statistical collection]. Available at: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_pu2017\\_pdf.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_pu2017_pdf.pdf) (accessed 3 September 2019).