

ABSCHNITT VI. SOZIALE ARBEIT UND SOZIALSCHUTZ

DOI 10.36074/logos-12.08.2022.18

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК КЛЮЧОВИЙ НАПРЯМ СОЦІАЛЬНОЇ ІНКЛЮЗІЇ

ORCID ID: 0000-0002-3617-6927

Мельник Тетяна Григорівна

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри обліку та аудиту
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

УКРАЇНА

На вимогу дотримання соціальних принципів Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони набуває своєї актуальності питання подальшої імплементації європейських практик соціальної інклюзії населення на засадах удосконалення інституту соціальної політики України з підвищенням ефективності соціальних програм з урахуванням вимог, зазначених у главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» [1].

Соціальна інклюзія з'явилася як результат переходу суспільства до соціальної політики, яка базується на соціальній моделі інвалідності, тобто процес зміни в економічній, соціальній сфері спрямований на утвердження соціальної рівності. Концепція «соціальна інклюзія» виникла у відповідь на зростаючу нерівність, що стала наслідком нових умов на ринку праці. З дотриманням принципів «соціальної інклюзії» повинні розроблятися державні стратегії в сфері освіти, працевлаштування, економіки тощо. Як зазначає Радіонова І. [2] «соціальна політика зосереджена на інклюзії, яка пов'язана з наданням рівних можливостей та ресурсів між людьми з інвалідністю та без». Одним із критеріїв сфер прояву в структурі соціальної інклюзії виділяють «працю і підприємницьку діяльність».

Європейський Союз визначає соціальну інклюзію як процес, що забезпечує тих, у кого є ризик бідності і соціального відторгнення, можливостями та ресурсами, необхідними для того, щоб повною мірою брати участь в економічному, соціальному та культурному житті, досягти рівня життя та добробуту, що відповідають нормальним стандартам у суспільстві, в якому вони живуть.

Із урахуванням Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019, та завдань, визначених Стратегією людського розвитку, схваленою Указом Президента України від 02.06.2021 № 225, та Національною економічною стратегією на період до 2030 року, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179, Міністерство соціальної політики України (МСПУ) встановило такі стратегічні цілі на 2022–2024 роки: підвищення рівня пенсійного забезпечення; створення Єдиної інформаційної системи соціальної сфери; підвищення рівня соціальних стандартів та гарантій та підтримка

малозабезпечених сімей; надання якісних соціальних послуг; сприяння інклюзії осіб з інвалідністю в суспільне життя; захист прав дітей; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидія домашньому насильству та торгівлі людьми [3].

Одним із ключових напрямів соціальної інклюзії є соціальний захист як всього населення так і на рівні підприємства – його персоналу.

Відповідно до Конституції України ст. 43 «кожен має право на працю» та ст.46 «право на соціальний захист» [4], тобто на отримання матеріального забезпечення, соціальних послуг, якщо втрата повної, часткової або тимчасової працездатності, втрата годувальника, безробіття, а також у старості (пенсійне забезпечення).

Об'єктами соціальної політики на рівні підприємства є трудові відносини з найманими працівниками (персоналом), їх оплата праці, соціальний захист - як система державних гарантій щодо забезпечення прав персоналу на соціальну допомогу і підтримку у зв'язку з постійною та тимчасовою непрацездатністю, хворобою, безробіттям, безпечних умов праці. Інституціями соціального захисту є МСПУ, установи та організації, що належать до сфери управління МСПУ, Міністерство ветеранів, Пенсійний фонд України та його територіальні органи, Національна соцслужба та її територіальні органи, виконавча дирекція Фонду соціального страхування України та її робочі органи, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю та його територіальні відділення, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування [5].

Посилюється також важливість забезпечення соціальних гарантій відповідно до зобов'язань України у зв'язку з ратифікацією Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення та Європейського кодексу соціального забезпечення.

Кодексом законів про працю (КЗпП) ст. 5¹ «Гарантії забезпечення права громадян на працю» окреслено гарантії працездатним громадянам: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [6]. Щодо персоналу підприємства гарантії містяться також і в ст.22 КЗпП «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору». Крім того, Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначаються рівні основних державних соціальних гарантій - встановлені законами мінімальні розміри оплати праці – *розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати*), пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму [7], яких підприємство (роботодавець) зобов'язано дотримуватися (табл.1).

Таблиця 1

Державні соціальні стандарти та гарантії

Вид соціальних стандартів та гарантій	2021 рік			2022 рік		
	з 1.01	з 1.07	з 1.12	з 1.01	з 1.07	з 1.12
Прожитковий мінімум (ПМ) в розрахунку на місяць на одну особу	2189	2294	2393	2393	2508	2589
<i>для працевдатних осіб</i>	2270	2379	2481	2481	2600	2684
для осіб, які втратили працевдатність	1769	1854	1934	1934	2027	2093
Мінімальна заробітна плата	6000	6000	6500	6500	6500	(з 1.10) 6700
<i>(у % до ПМ для працевдатних осіб)</i>	264,3	252,2	262,0	262,0	250,0	249,6
Мінімальна пенсія	1769	1854	1934	1934	2027	2093
<i>(у % до ПМ для осіб, які втратили працевдатність)</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Мінімальна пенсія для осіб, які мають повний страховий стаж (30/35 років) віком від 65 років	2400	2400	2600	2600	2600	(з 1.10) 2680
<i>(у % до ПМ для осіб, які втратили працевдатність)</i>	135,7	129,4	134,4	134,4	128,3	128,0
віком від 60 до 65 років	2100	2200	2200	2200	2200	2200
<i>(у % до ПМ для осіб, які втратили працевдатність)</i>	118,7	118,7	113,8	113,8	108,5	105,1
Мінімальна пенсія для осіб, які мають страховий стаж 20/25 років віком від 75 років	1769	1854	(з 1.10) 2500	2500	2500	2500
<i>(у % до ПМ для осіб, які втратили працевдатність)</i>	100,0	100,0	129,3	129,3	123,3	119,4
віком від 80 років	2600	2600	2600	2600	2600	2600
<i>(у % до ПМ для осіб, які втратили працевдатність)</i>	147,0	140,2	134,4	134,4	128,3	124,2
допомога на поховання для працюючих та членів їх сімей	4100	4100	4100	4100	4100	4100
<i>(у % до ПМ для працевдатних осіб)</i>	180,6	172,3	165,3	165,3	157,7	152,8

Джерело: взято з [8]

У 2016 році мінімальну заробітну плату – державна соціальна гарантія – збільшено удвічі (з 1600 до 3200 грн) і її ріст відбувався протягом останніх років.

Роботодавець при проведенні розрахунків з персоналом зобов'язаний дотримуватися базового соціального стандарту - прожитковий мінімум – здебільшого для працевдатних осіб, та мінімальних гарантій.

Зростання соціальних видатків стало негативно впливати на економіку країни. Вони перестали забезпечувати таку ж саму віддачу в плані економічної ефективності, не вирішують остаточно проблему скорочення нерівності. Регуляторних заходів держави недостатньо для скорочення нерівності, зменшення її дестабілізуючого впливу на економічне і соціальне життя суспільства. Тому через недостатність традиційних регуляторних заходів держави загострилось і актуалізувалось визнання необхідності розгляду соціальної інклюзії як інструменту подолання соціально-економічної нерівності [9].

Закон України «Про охорону праці» передбачає також цілий ряд гарантій прав персоналу підприємства на охорону праці як при укладенні трудового договору, так і під час роботи на підприємстві [10]:

- при укладенні трудового договору працівник повинен бути проінформований власником під розписку про умови праці на підприємстві, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах;

- забороняється укладення трудового договору з працівником, якому за медичним висновком протипоказана запропонована робота за станом здоров'я;

- на власника покладається обов'язок безкоштовної видачі працівникам спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, миючих і знешкоджуючих засобів, а якщо працівник був змушений придбати їх за власні кошти - компенсувати йому витрати;

- обов'язок власника відшкодувати працівникові шкоду, заподіяну йому каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків.

Актуальним є питання зайнятості осіб з інвалідністю та реалізація їхнього права на працю нарівні з іншими працівниками. Станом на 01.01.2021 налічувалося майже 800 тис. працюючих осіб з інвалідністю (583,5 тис. у віці від 18 до 60 років). Разом з тим майже 1,5 млн осіб з інвалідністю працездатного віку не працевлаштовані [11].

Особою з інвалідністю є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист [12].

Законодавством України встановлені гарантії для осіб із інвалідністю [6]:

- при прийнятті на роботу не встановлюються випробування для осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи (ч. 3 ст. 26 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> - Text);

- інвалідність є поважною причиною для розірвання трудового договору, укладеного на визначений строк (ч. 1 ст. 39);

- при скороченні чисельності або штату переважне право залишитися на роботі при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається особам з інвалідністю внаслідок війни та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», (п. 5 ч. 2 ст. 42 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> - Text);

- за бажанням працівника – особи з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, йому може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці (ст. 172 <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> - Text);

- за бажанням працівника – особу з інвалідністю роботодавець може перевести його на легшу роботу за умови, якщо інвалідність працівника настала за інших обставин, аніж внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання тощо.

Суб'єкти господарювання, які використовують найману працю, в яких за основним місцем роботи працює 8 і більше осіб, реєструються у відповідних відділеннях Фонду соціального захисту інвалідів за своїм місцезнаходженням і щороку подають цим відділенням звіт про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю. Згідно ст. 18 Закону [12], підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у т.ч.

спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством. Крім того, відповідно до ст. 19 Закону [12], для підприємств встановлено норматив у розмірі 4% від середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працюють від 8 до 25 осіб — одне робоче місце.

Висновки. Соціальний захист на підприємствах охоплює комплекс відносин між роботодавцями та його персоналом в т.ч. осіб з інвалідністю, інституціями соціального захисту, які пов'язані із мінімізацією впливу факторів, що впливають на якість життя, умови праці та соціальний статус громадян як найманих працівників. Соціальний захист працівників на підприємстві включає в себе такі напрямки: створення безпечних умов праці; запровадження необхідних заходів щодо охорони праці та соціального захисту у випадку професійних захворювань та нещасних випадків, доступ до національних систем охорони здоров'я, реабілітації та професійної освіти; забезпечення працівників та членів їх сімей прожитковим мінімумом матеріальних засобів у разі безробіття, втрати або зниження доходу внаслідок хвороби, народження дитини, нещасного випадку в побуті, виробничої травми або професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника.

На сьогодні для України проблема створення здорових і безпечних умов праці, працевлаштування осіб з інвалідністю, створення для цієї категорії персоналу належних умов праці, що дозволить досягти стратегічної цілі МСП – «сприяння інклюзії осіб з інвалідністю в суспільне життя». Від вирішення цих проблем залежить не тільки успішна робота конкретного підприємства чи галузі, але і вкрай необхідна сьогодні стабілізація економіки країни в цілому. Соціальний захист є інструментарієм, який регулює соціальні потреби персоналу на рівні підприємства та одним із ключових напрямів соціальної інклюзії.

Список використаних джерел:

- [1] Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. (Закон України). № 1678-VII. (2014). Вилучено з: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text. 1678 - 14
- [2] Радіонова І. (2020) Соціальна інклюзія як мета публічного управління: визначеність для правильного оцінювання. *Економічний аналіз*. (1). 132-139. <https://doi.org/10.35774/econa2020.01.02.132>
- [3] Стратегічний план діяльності Міністерства соціальної політики України на 2022 бюджетний рік і два бюджетні періоди, що настають за плановим (2023–2024 роки). (Наказ Міністерства соціальної політики України). № 90. (2022). Вилучено з: <https://www.msp.gov.ua/documents/6220.html>. 90-22.
- [4] Конституція України. (Закон України). № 254к/96-ВР. (1996) . Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. 254к -96.
- [5] Положення про Єдину інформаційну систему соціальної сфери. (постанова Кабінету міністрів України). № 404. (2021). Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/404-2021-%D0%BF#Text>. 404-21.
- [6] Кодекс законів про працю України. (Закон України). № 322-VIII. (1971) Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n37>. 322 -71.
- [7] Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії. (Закон України). № 2017 – III. (2000). Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>. 2017-00.
- [8] Державні соціальні стандарти та гарантії у 2021-2022 році. (2022). Вилучено з: <https://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html>.
- [9] Krasota O., Melnyk T. (2020) Social Inclusion as an Instrument for Reducing Socio-Economic Inequality. *SciPap*. (28(3)). 1192. <https://doi.org/10.46585/sp28031192>
- [10] Про охорону праці. (Закон України). № 2694-XII. (1992). Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>. 2694 -92.
- [11] Стратегія людського розвитку. (Указ Президента України) . № 225/2021. (2021) Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11>. 225/2021 – 21.
- [12] Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні.(Закон України). № 875-XII. (1991). Вилучено з: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>. 875 -91.