

4.4. Фінансовий механізм соціального страхування в системі соціального захисту

Прагнення до забезпечення соціальної стабільності в суспільстві є сьогодні однією з найхарактерніших особливостей розвитку цивілізації. У багатьох країнах світу зусилля урядів спрямовані не лише на досягнення економічного зростання, але й на більш раціональний та справедливий розподіл доходу, посилення ефективності системи соціального захисту населення. Соціальний захист як частина соціальної політики держави є невід'ємною функцією будь-якої держави. Організована зусиллями усього суспільства, вона покликана піклуватися про членів соціуму, які є найбільш вразливими, тобто громадян, які не мають змоги фінансового самозабезпечення або потрапили у тяжку життєву ситуацію.

Отже, вони потребують соціального захисту, забезпечити який можливо лише за роботи надійного та прозорого фінансового механізму, який є законодавчо-регламентованим на рівні держави.

Сукупність інструментів, способів, стимулів соціального захисту та соціального обслуговування є фінансовим механізмом, який поряд із розвитком соціально-економічних відносин набуває нових форм і методів, які потребують дослідження та удосконалення у контексті конкретних ситуацій.

Питання соціального захисту, надання соціальних послуг, їх документального оформлення є одним з напрямів наукового дослідження значного кола науковців, зокрема Н. Борецької, М. Дубініної, Т. Лункіної, М. Папієва, Н. Сіренко та багатьох інших. Питання вивчення природи та змісту соціальних ризиків досліджено Н. Надрагою, О. Приймєнко, С. Синчук, Н. Топішко та ін.

Питання обліку, аналізу, контролю соціальних витрат та соціальних виплат працівникам підприємств є дослідженням значного кола науковців. Зокрема, І.В. Жиглей досліджувала облік соціальної відповідальності діяльності підприємств та закріплення його основ у колективному договорі [1, с. 47]; О.І. Пацула виокремила особливості, класифікацію та методику відображення в обліку і звітності деяких соціальних витрат [2, с. 48]; О.Ю. Шоляк досліджувала напрями розвитку соціального обліку [3, с. 340].

Відаючи належне зазначеним дослідженням, маємо зосередитися на питаннях законодавчо-нормативного регулювання та особливостях соціального захисту працівників. Також постає необхідність у вивченні соціальних ризиків і виявленні способів зменшення їх впливу.

Соціальний захист може бути відтворений у різних організаційно-правових формах, зокрема, це – індивідуальна відповідальність роботодавців, соціальне страхування, соціальна допомога, соціальне обслуговування, державне соціальне забезпечення тощо. Для використання та (або) впровадження тієї чи іншої форми соціального захисту та роботи фінан-

сового механізму соціального страхування мають бути підтвердженими випадки настання події, яка потребує соціального захисту, що, відповідно, матиме різні соціально-економічні наслідки.

Соціальний захист здійснюється у різних організаційно-правових формах, зокрема, таких як соціальна індивідуальна відповідальність роботодавців, соціальне страхування, соціальна допомога, державне соціальне забезпечення тощо. Використання тих чи інших організаційно-правових форм соціального захисту може мати різні соціальні й економічні наслідки, які необхідно враховувати під час прийняття управлінських рішень.

Водночас соціальний захист як самостійний соціальний інститут характеризується специфічними особливостями, що пов'язані з технологіями надання послуг. Наприклад, технологія надання пенсій суттєво відрізняється від технології надання медичної допомоги, реабілітаційних технологій або технологій забезпечення безробітних громадян.

Шлях цілої низки реформ у пенсійному забезпеченні, медичній сфері, наданні субсидій, соціальної допомоги держави та розвитку соціальної відповідальності підприємств сьогодні характеризується значними невідповідностями у законодавстві та складнощами у процесі виникнення підстав для соціального захисту, оформлення факту виникнення підстави, отримання соціальної допомоги, підтвердження тощо.

Проведений нами аналіз світової практики використання різних видів та організаційно-правових форм системи соціального захисту дозволяє окреслити її особливості та зробити певні висновки щодо стану та перспектив розвитку як системи соціального захисту, так і механізму її забезпечення.

Так, однією з форм соціального захисту є індексація доходів населення як один із заходів підвищення реального отримання основних доходів населення, таких як заробітна плата, пенсія, стипендія, допомога тощо у зв'язку із зростанням рівня цін. Така форма соціального захисту має бути законодавчо обґрунтованою. Водночас інституціональне забезпечення індексації доходів населення в Україні має безліч прогалин та невідповідностей, розуміння механізму впровадження яких не забезпечує навіть низка листів-пояснень. Саме тому, враховуючи вагоме значення індексації, цей напрям соціального захисту має бути більш глибоко вивчений та удосконалений як на законодавчому рівні, так і у контексті фінансового механізму її здійснення.

Маємо відзначити важливість забезпечення мінімальних соціальних гарантій одержання доходів, найголовніший з яких – прожитковий мінімум. Зазначена соціальна гарантія має бути затверджена законом, який має гарантувати, що мінімум заробітної плати та пенсій має бути доведений до гарантованого законом рівня. Так, з 1 січня 2020 р. прожитковий мінімум складає 2102 грн, а з 1 липня 2020 р. – 2197 грн, з 1 грудня 2020 року – 2270 грн [4]. Законодавство має гарантувати і гарантує право на соціальну державну допомогу для категорій населення, які не мають доходу на рівні прожиткового мінімуму.

У продовження вищезазначеного наголошуємо на не менш важливіму значенні забезпечення та регулювання соціальної інфраструктури за допомогою державних мінімальних стандартів, нормативів, гарантій. До останніх в Україні відносять мінімальні витрати бюджету країни на освіту, охорону здоров'я, житло, соціальне обслуговування непрацездатного населення тощо. Останніми роками такі нормативи діють у бюджетному регулюванні на рівні, який є набагато нижчим за мінімальні потреби зазначеної сфери.

Так, середній розмір призначеної субсидії на одне домогосподарство у листопаді 2019 р. зменшився порівняно з відповідним періодом 2018 р. на 9,7% і становив 479,7 грн. Сума субсидій, призначених домогосподарствам, у січні–листопаді 2019 р. становила 1 млрд 906,8 млн грн, тоді як у відповідному періоді минулого року було 2 млрд 233,3 млн грн. У січні–листопаді 2019 р. за субсидіями на оплату житлово-комунальних послуг загалом звернулось 4 млн 129,7 тис. домогосподарств, що на 40,8% менше, ніж у січні–листопаді 2018 р. [5].

До того ж процес надання пільг, субсидій та знижок окремим групам населення, які їх потребують, є ускладненим значною кількістю перешкод організаційного і документального характеру, незважаючи на нібито доволі прозорий фінансовий механізм їх надання, що також є затвердженим законодавчо.

Практично всі країни використовують у фінансовому механізмі соціального страхування встановлення дотацій на ціни та державне регулювання споживчих цін. Водночас на загальнодержавному рівні регулюють доволі вузьке коло цін. Як правило, це ціни на газ, зв'язок, електроенергію тощо.

На рівні міст таким чином регулюється утримання житла, міський транспорт, деякі види ліків і продуктів першої необхідності. Дія на ціни здійснюється різними методами: за допомогою пільгового оподаткування, у вигляді бюджетних дотацій виробникам (хліб, міський транспорт, оплата побутових послуг), у формі зафіксованих на певний час та (або) на певному рівні цін тощо. Але цей метод вважають найбільш витратним, тому його використання у країнах з ринковою економікою постійно скорочується.

Створення та функціонування об'єднаних територіальних громад вимагає чіткого механізму надання ними соціальних послуг.

Так, 19 вересня 2018 р. на базі Миколаївського Центру розвитку місцевого самоврядування відбувся семінар на тему «Соціальний захист населення – повноваження та відповідальність ОМС». Під час своєї презентації директор департаменту соціального захисту населення Миколаївської обласної державної адміністрації О. Єльчєва окреслила основні заходи, які необхідно здійснити для створення належної організації соціального захисту в об'єднаних територіальних громадах та про перелік соціальних послуг. Основною резолюцією семінару було визначено допомогу у створенні в кожній об'єднаній територіальній громаді ефективної і

прозорої системи оперативного і безперешкодного реагування та задоволення потреб людей у сфері соціального захисту.

Соціальна допомога не має постійного характеру та не розповсюджується на всіх, хто її потребує. Вона характеризується адресним характером та перевіркою її необхідності, останнім часом ще й перевіркою величини доходів та обсягу майна, яке мають або отримали люди.

Не маємо права не згадати про норми прямої дії соціально-трудового законодавства, які в основному пов'язані із захистом трудових прав.

Так, у Конституції України визначено основні положення щодо прав людини на працю та відпочинок [6]. Конституція України гарантує право громадян на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Соціальні виплати і допомоги, пенсії та інші види соціального захисту населення мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Основним нормативним документом, який регламентує особливості оплати праці є Закон України «Про оплату праці», що містить поняття заробітної плати, її види та розмір, права працівника на оплату праці тощо [7]. Зокрема, визначено поняття заробітної плати як однієї з соціальних виплат працівникам – винагорода, яка має грошове вираження, яку роботодавець виплачує працівнику за виконання ним певної роботи, на основі трудового договору. Розмір грошової винагороди встановлюється залежно від складності та тривалості роботи. За вищезазначеним нормативним актом працівник має право не лише на оплату праці, а й її захист.

Право працівника на відпустку, їх види і тривалість регламентовано законом України «Про відпустки» [8]. Так, громадяни України мають право на відпустки, якщо вони перебувають у трудових відносинах з підприємствами. Відпустки поділяються на такі види: щорічна відпустка, додаткові відпустки у зв'язку із навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати. Зауважимо, що до соціальних відпусток відповідно до законодавства відносять відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустку у зв'язку з усиновленням дитини. Обґрунтовано терміни тривалості та умови виникнення зазначених відпусток.

У Кодексі законів про працю України надано визначення трудовим відносинам працівників, їх регулюванню [9]. Зазначено основне право громадян на працю з одержанням заробітної плати не нижче встановленої мінімальної заробітної плати. Регламентується порядок укладання трудових договорів з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів обох сторін – як роботодавця, так і працівників. Визначено, що трудовий договір – це угода між

працівником і власником підприємства. Трудовий договір може бути безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк; встановлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Для визначення обсягу оплати за відпустку та час перебування на лікарняному має місце необхідність обчислення середньої заробітної плати, що регламентовано постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати» [10]. У зазначеному нормативному документі висвітлено період, за яким обчислюється середня заробітна плата, та склад виплат працівнику, які включають або не включають до розрахунку показника середньої заробітної плати.

Оплата праці зберігається під час виконання працівником певних доручень у відрядженні. До того ж, працівнику за належного оформлення і надання звітної документації відшкодовуються витрати на відрядження та нараховуються добові на підставі наказу Міністерства фінансів України «Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» [11]. Так, службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства на певний строк до іншої місцевості для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи. За відрядженням працівником зберігається місце роботи і середній заробіток за час відрядження. На працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу і часу відпочинку тих підприємств та установ, до яких він відряджений. Норми добових витрат встановлено постановою КМУ від 02.02.2011 р. № 98 [12].

Однією з особливостей діяльності аграрних підприємств є використання праці сезонних працівників. Останні мають право на всі обов'язкові соціальні виплати, які здійснюються на підприємстві, та на додаткові соціальні виплати, якщо це підприємство є основним місцем їх роботи і порядок надання виплат зазначено у внутрішній документації. Регламентацію найму і використання, а також оплати праці сезонних працівників здійснюють на підставі «Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах» [13]. Сезонний трудовий договір є різновидом строкового трудового договору. Він укладається на строк, що не перевищує тривалості сезону, яка, у свою чергу, не може перевищувати шести місяців. Оплата праці сезонних працівників здійснюється за фактично виконану роботу відповідно до норм, розцінок, тарифних ставок, які діють на підприємстві, й не може бути нижчою від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого законодавством, за умови виконання норм праці. До того ж деякі норми, які доволі часто є більш дієвими, мають закріплення на рівні колективного договору підприємства [14].

Таким чином, особливого значення у цьому випадку набуває соціальне партнерство між роботодавцями та працівниками, на яке покладено укладення та забезпечення виконання такого колективного договору для того, щоб максимально посилити систему соціального захисту працівни-

ків, членів їхніх родин та населення, яке мешкає на території розташування підприємства. До того ж, зазначений соціальний захист особливо необхідний, якщо він здійснюється понад обсяг соціальних гарантій, які передбачено на державному рівні. У ці соціальні відносини мають бути включені всі рівні заробітної плати (понад мінімальну), порядок проведення індексації, заходи щодо навчання та перенавчання для забезпечення зайнятості працівників та запобігання звільненням і плинності кадрів, стан умов праці та охорона праці, організація відпочинку працівників та членів їхніх родин, соціальні додаткові відпустки тощо.

Інформацію про склад та структуру, вимоги до отримання та документального оформлення такого соціального захисту можна знайти лише у внутрішній документації підприємства. До таких виплат відносять нарахування та виплату матеріальної допомоги працівникам, оплату вартості страхових полісів, оплату оренди житла або компенсацію її вартості, оплату перевезення працівників до місця роботи, витрати щодо медичного огляду, виплату у грошовому чи матеріальному вигляді з нагоди державних та професійних свят, позики працівникам тощо. Такі соціальні виплати не мають безпосереднього відображення у чинних нормативних актах. Їх склад, джерела, особливості та підстави здійснення, як правило, відображають у внутрішній документації підприємства.

Так, основними внутрішньо-ропорядчими документами підприємства, які регламентують здійснення та обліково-звітне відображення додаткових соціальних виплат, є статут та колективний договір підприємства; положення про фінансування додаткових соціальних витрат; наказ про облікову політику тощо. У статуті, як правило, визначають напрями використання прибутку, види і умови здійснення соціальних виплат. У положенні про планування соціальних витрат, розробка якого передбачає складання бюджету соціальних витрат, відображають обґрунтовані нормативи соціальних виплат за напрямками соціальної політики підприємства. Особливим документом є колективний договір як найбільше узагальнення та відображення соціальних виплат працівникам [14].

У колективних договорах підприємств відображають механізм регулювання заробітної плати; можливість навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації; екологічну безпеку і охорону здоров'я працівників на підприємстві; поліпшення умов праці; тривалість часу роботи та відпочинку; гарантії та пільги, зокрема щодо харчування, плати за дитячий садок та ін. Інформація аналітичного обліку соціальних виплат, первинні документи, облікові реєстри та склад і зміст внутрішньої звітності підприємства є складовими наказу про облікову політику.

Отже, інститут соціального захисту кожної країни характеризується сукупністю охоплених ним видів соціального захисту, соціально-правових форм та технологій. Як основні напрями організаційно-правових форм системи соціального захисту, що склалися у світовій практиці, виділяють: індексацію доходів населення; встановлення мінімальної за-

робітної плати та прожиткового мінімуму; встановлення мінімальних витрат на освіту, охорону здоров'я, житло, соціальне обслуговування непрацездатного населення тощо; надання пільг (знижок і субсидій) окремим групам населення; встановлення дотацій до цін, державне регулювання споживчих цін; норми прямої дії соціально-трудового законодавства (приймання на роботу та звільнення, режим робочого часу, оплати праці тощо); безпосереднє державне забезпечення непрацездатних осіб; обов'язкове соціальне страхування; соціальне забезпечення і соціальну допомогу [15, с. 20; 16, с. 212; 17, с. 102; 18, с. 24; 19; 20, с. 157–164; 21, с. 666–706].

Можемо зауважити, що з перелічених вище світових прикладів соціального захисту, до того ж це далеко не всі, переважна більшість має практику використання в нашій державі, але у контексті доволі значної складності процесу та технології його надання і отримання.

Отже, у межах світової системи соціального обслуговування найбільш поширеними є такі види соціальних послуг: соціально-медичні, психолого-педагогічні, соціально-правові, соціально-побутові, соціально-консультативні, сукупність гарантованих послуг, соціальна адаптація громадян з асоціальною поведінкою, реабілітація інвалідів тощо.

Невід'ємною складовою фінансового механізму соціального страхування у системі соціального захисту є поняття соціального ризику. Під соціальним ризиком, як правило, розуміють прояв несприятливих наслідків для процесу нормального відтворення робочої сили у разі настання певних випадкових подій. Соціальні ризики утворюють взаємодію чотирьох змін (демографічна ситуація, ринок праці, рівень добробуту, соціальні взаємозв'язки) або видів (економічні, фізіологічні, виробничі, демографічні), які за умови аграрного господарювання мають більш значний вплив на показники діяльності й життєдіяльності та потребують урахування більшої кількості факторів для нівелювання такого впливу, ніж в інших сферах та на інших територіях, що викликано специфікою діяльності аграрних підприємств. До того ж соціальні ризики є традиційними та нетрадиційними, що також впливає на їх значення та роль у сучасних соціально-економічних відносинах та соціально-економічних інтересах аграрних підприємств.

Серед основних ознак соціальних ризиків виділяють:

- загальність – певна ситуація, через яку погіршується стан або умови, що впливають на всіх членів суспільства. Наприклад, економічна криза;
- неминучість – проблема, якої повною мірою уникнути неможливо, та виникає необхідність зробити наслідки мінімальними. Наприклад, екологічна або природно-стихийна криза;
- відповідальність – має бути окреслена щодо всіх можливих суб'єктів – від держави до підприємства;
- масштабність – ситуація, за якої бездіяльність за напрямом впливу зменшення соціальних ризиків та збільшення його у масштабах, викликає виникнення соціальної, політичної, та інших видів нестабільності [22, с. 125; 23, с. 72; 24, с. 56].

До перелічених вище загальноприйнятих ознак соціальних ризиків ми пропонуємо додати такі:

– територіальність – проблема, яка виникає на певній території, і потребує розв’язання саме на цій території силами соціального захисту держави та суб’єктів господарювання. Наприклад, підвищення тарифів;

– гендерність – проблема, яка має ймовірність охопити лише певне населення, наприклад, вагітних жінок або жінок, які мають дітей віком до трьох років;

– форма – ризик, у результаті якого виникає матеріальна незабезпеченість, соціальна незахищеність, небезпека життю, небезпека залишитись без освіти тощо.

Розглянемо основні соціальні ризики і відповідні їм механізми соціального захисту в Україні (табл. 4.20).

Таблиця 4.20

Основні соціальні ризики і відповідні їм механізми соціального захисту

Тип соціального ризику	Механізм соціального захисту
Ризик захворювання	Неможливість людини працювати під час хвороби компенсується повною або частковою виплатою втраченого заробітку. Економічна основа – кошти Фонду соціального страхування України
Ризик втрати працездатності, (інвалідність)	Неможливість людини працювати, забезпечувати себе, компенсується виплатою пенсій, допомог та інших виплат за рахунок коштів державного бюджету, Фонду соціального страхування України
Ризик старості	Після досягнення пенсійного віку громадяни втрачають працездатність і отримують право на пенсійні виплати за віком. Економічна основа – кошти Пенсійного фонду України та недержавних пенсійних фондів
Ризик безробіття	Частково мінімізуються програмами навчання, професійної підготовки і перепідготовки, тимчасовою зайнятістю на громадських роботах. Економічна основа – кошти Фонду соціального страхування України
Ризик втрати годувальника	Зниження рівня життя у разі смерті годувальника компенсується пенсією родичам, виплачується допомога на поховання. Економічна основа – кошти Пенсійного фонду України
Ризик материнства	Втрата жінкою працездатності, у зв’язку з вагітністю та пологами, наступним періодом догляду за дитиною компенсуються відповідними видами допомог і виплат. Економічна основа – кошти Фонду соціального страхування України

Джерело: сформовано авторами.

Економічна основа протидії соціальним ризикам – це кошти державного та місцевих бюджетів і державних соціально-страхових фондів.

Одноєю з державно-правових форм соціального захисту є безпосереднє державне забезпечення непрацездатних осіб. Основні ознаки безпосереднього державного забезпечення – фінансування витрат за рахунок державного бюджету і встановлення категорій таких осіб, а також рівня їх забезпечення відповідно до пріоритетів, що формують органи державної влади. Але, на жаль, безпосереднє державне забезпечення в країнах з ринковою економікою, зокрема і в Україні, має досить обмежені масштаби застосування.

Соціальним ризикам протидіють також і недержавні інститути-суб'єкти, наприклад, сім'я, корпоративні об'єднання, благодійні фонди, релігійні організації. Однак, враховуючи економічну ситуацію в країні, такі інститути – суб'єкти самостійно не в змозі забезпечити реалізацію заходів соціального захисту суспільства та ефективно протистояти масовим соціальним ризикам. Більшою мірою їх зусилля сконцентровані на захисті від ризиків індивідуальних, випадкових.

Додаткове страхуванням соціальних ризиків здійснюють недержавні (приватні) суб'єкти соціального захисту (недержавні пенсійні фонди, приватні медичні страхові компанії). Характерною особливістю приватних форм соціального захисту є те, що вони створюються не в обов'язковому порядку на виконання вимог відповідного законодавства, а в силу приватної ініціативи суб'єктів таких соціальних відносин, які переймають на себе зобов'язання із здійснення соціального захисту обмеженого кола осіб, що становлять для них певний інтерес. Приватні форми можуть застосовуватися в таких видах соціального захисту, як забезпечення тимчасової непрацездатності, медичної допомоги, в пенсійному забезпеченні тощо.

Проте в Україні такі суб'єкти соціального захисту є новими фінансовими інститутами для переважної більшості населення. Цим і пояснюються побоювання населення довірити свої вкладення цим маловідомим і ще не зарекомендованим установам. Крім того, рівень життя більшості громадян не дозволяє займатися соціальним інвестуванням, купувати соціальні послуги у приватних організацій.

Таким чином, у вітчизняному суспільстві діють всі відомі у світі соціальні ризики. Особливості побудови української системи протидії ризикам (системи соціального захисту населення) припускають домінування державних інститутів-суб'єктів. Недержавні інститути-суб'єкти соціального захисту суттєвої ролі у протистоянні ризиків не відіграють.

Саме тому одним із соціальних завдань держави є забезпечення роботи надійного механізму нейтралізації, пом'якшення, усунення перелічених ризиків і несприятливих впливів та прозорого механізму соціального страхування у системі соціального захисту.

Соціальна спрямованість політики держави не може бути виключно соціальним або політичним явищем, оскільки є повністю економіч-

но виправданою стратегією розвитку суспільства. На зазначеному рівні та мікроекономічному рівні відбувається розуміння ролі людини як головної ланки будь-якого господарюючого суб'єкта. Саме тому особливого значення набувають підвищення продуктивності праці, розвиток людського капіталу, ефективність організації виробництва. Усе вищезазначене безпосередньо стосується фінансового механізму соціального страхування в системі соціального захисту.

У свою чергу, сформована система державного соціального захисту як система управління соціальними ризиками і спрямована на встановлення мінімальних гарантій у суспільстві не може і не повинна у повному обсязі розв'язувати завдання з ефективної організації праці на підприємстві. Водночас на рівні підприємства може мати місце компенсація працівникам витрат за умови настання несприятливих подій. Соціально-відповідальні підприємства сприймають це як можливість мотиваційних заходів задля підвищення ефективності виробництва.

Усвідомлення витрат на управління соціальними ризиками на всіх рівнях економіки як фактора досягнення конкурентної переваги можливе тоді, коли буде встановлено кількісне і якісне співвідношення між зміною соціальних показників (таких як показник травматизму, захворюваності, плинності кадрів тощо) на підприємстві, що впливають на сукупність непрямих витрат, і витратами на управління соціальними ризиками. У цьому випадку можна буде розглядати витрати на управління соціальними ризиками не як додаткові витрати на соціальні потреби, а як інвестиції в головний фактор виробництва – людський капітал.

Вплив відомих ризиків вимагає від держави нових механізмів і економічних основ соціального захисту, тому що соціальне страхування при демографічному спаді і старінні населення, необхідності забезпечення страховими виплатами непрацюючого населення, зростанні безробіття та інших негативних факторах вже не здатне витримати фінансово-економічне навантаження і зберегти прийнятний рівень захисту від соціальних ризиків.

Список використаної літератури

1. Жиглей І.В. Колективний договір на підприємстві: заходи організації обліку та оподаткування / І.В. Жиглей, К.В. Шиманська // Бухгалтерський облік і аудит. – 2008. – № 9. – С. 45–56.
2. Пацула О.І. Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / О.І. Пацула // Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. – 2006. – №3. – С. 74–81.
3. Шоляк О.Ю. Удосконалення бухгалтерського обліку соціальних гарантій оплати праці / О.Ю. Шоляк // Вісник Національ-

ного університету водного господарства та природокористування. Серія: «Економіка». – 2009. – Вип. №4 (48). – Ч. II. – С. 339–346.

4. Про Державний бюджет України на 2020 рік : Закон України від 14 листопада 2019 р. № 294-IX [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/294-IX> (дата звернення: 28.02.2020).

5. Середній розмір субсидії в Україні зменшився [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1842586-seredniy-rozmir-subsidiyi-v-ukrayini-zmenshivsya> (дата звернення: 28.02.2020).

6. Конституція України від 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 28.02.2020).

7. Про оплату праці : Закон України від 01 травня 1995 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 28.02.2020).

8. Про відпустки : Закон України від 01 січня 1997 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 28.02.2020).

9. Кодекс законів про працю України від 01 червня 1972 р. зі змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 28.02.2020).

10. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. №100 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/1_doc2.nsf/link1/KP950100.html (дата звернення: 28.02.2020).

11. Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон : Наказ Міністерства фінансів України від 13 березня 1998р. №59 [Електронний ресурс] / Міністерство фінансів України. – Режим доступу: <https://pravo.uteka.ua/doc/Pro-zatverdzhennya-Instrukcii-pro-služhbovi--vidryadzhennya-v-mezhax-Ukraini-ta-za-kordo> (дата звернення: 28.02.2020).

12. Про норми добових витрат : Постанова Кабінету Міністрів України від 02 лютого 2011 р. № 98 [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 28.02.2020).

13. Про умови праці робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах : Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24 вересня 1974 р. №310-09 [Електронний ресурс] / Президія Верховної Ради СРСР. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 28.02.2020).

14. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. №3356-ХІІ [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 28.02.2020).

15. Безтелесна Л. Ефективність управління соціальними ризиками найманих працівників / Л. Безтелесна, С. Мартинюк // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 17–24.

16. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми / Н.П. Борецька. – Донецьк : Янтра, 2001. – 351 с.

17. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків: колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України ; Держкомстат України, 2010. – 496 с.

18. Сташків Б.І. Поняття права соціального забезпечення / Б.І. Сташків // Право України. – 2000. – № 5. – С. 24–26.

19. Scholderer J. Social norms and risk communication. Trends in Food Science & Technology [Електронний ресурс] / J. Scholderer and N. Veflen. – Режим доступу: <https://doi.org/10.1016/j.tifs.2018.08.002> (Accessed 28 February 2020).

20. Sirenko N. State and tendencies of intergovernmental regulation in Ukraine in conditions of fiscal decentralization / N. Sirenko, I. Baryshevskaya, A. Poltorak and N. Shyshpanova // Financial and credit activity: problems of the theory and practice. – 2018. – vol. 2. – no. 25. – pp. 157–164. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptr.v2i25.136489> (Accessed 28 February 2020).

21. Fleurbaey M. Fair management of social risk / M. Fleurbaey, S. Zuber // Journal of Economic Theory. – 2017. – vol. 169. – pp. 666–706. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jet.2017.03.009> (Accessed 28 February 2020).

22. Надрага В.І. Соціальні ризики: сутність, аналіз, можливості впливу : монографія / В.І. Надрага; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – К. : Сердюк В.Л., 2015. – 329 с.

23. Надрага В.І. Оцінка соціальних ризиків: проблеми вибору методології та інструментарію / В.І. Надрага // Фінанси України. – 2013. – № 12. – С. 70–77.

24. Синчук С.М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення / С.М. Синчук // Право України. – 2003. – № 3. – С. 55–59.