

## ЛЕКЦІЯ 4.2

### СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Міжнародна організація праці (МОП) розробила ряд конвенцій та рекомендацій, які сприяють створенню систем соціального захисту. Ось кілька ключових документів:

1. **Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952)**: Ця конвенція визначає основні елементи системи соціального забезпечення, включаючи пенсії, медичне страхування, допомогу по безробіттю та допомогу для родин.
2. **Конвенція № 121 про страхування на випадок безробіття (1964)**: Вона визначає принципи та вимоги до системи страхування від безробіття, забезпечуючи підтримку працівникам, які втратили роботу.
3. **Конвенція про пенсійне забезпечення**: Вона охоплює питання, пов'язані з пенсійним забезпеченням, надаючи рекомендації щодо надання допомоги по старості.
4. **Рекомендація № 202 про соціальний захист (2012)**: Цей документ підтримує концепцію "глобального соціального захисту" і пропонує рекомендації щодо забезпечення доступу до соціальних гарантій для всіх, включаючи медичне страхування та підтримку сімей.
5. **Рекомендація № 204 про гідну працю для молоді (2019)**: Вона зосереджена на забезпеченні соціального захисту молодих людей, включаючи можливість отримання медичного страхування та інших соціальних послуг.

Ці документи допомагають державам визначати та впроваджувати ефективні системи соціального захисту, що забезпечують базові права та потреби населення. Якщо потрібно більше деталей або конкретні аспекти, звертайся!

**Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення, прийнята в 1952 році, є** одним із основоположних документів у сфері міжнародного соціального забезпечення. Основна мета Конвенції – встановити мінімальні стандарти соціального захисту, які повинні бути дотримані країнами-членами Міжнародної організації праці (МОП).

#### Основні аспекти Конвенції:

**Сфера застосування:** Конвенція охоплює вісім основних видів соціального забезпечення:

- медичне обслуговування
- тимчасова непрацездатність
- постійна непрацездатність
- старість
- втрата годувальника
- сімейні допомоги
- безробіття
- соціальний захист матерів

**Мінімальні стандарти:** Кожен з цих видів соціального забезпечення має встановлені мінімальні стандарти, які країни повинні виконувати. Наприклад, у сфері медичного обслуговування Конвенція передбачає доступ до медичних послуг для всіх громадян.

**Гнучкість для країн:** Конвенція дозволяє країнам адаптувати свої системи соціального забезпечення відповідно до національних умов і ресурсів, що забезпечує певний рівень гнучкості.

**Зобов'язання держав:** Країни, які ратифікують Конвенцію, зобов'язані забезпечити впровадження мінімальних стандартів соціального забезпечення. Вони повинні також звітувати про прогрес у цій сфері.

**Соціальна справедливість:** Конвенція сприяє зменшенню соціальної нерівності та підвищенню якості життя, оскільки забезпечує базовий рівень захисту для всіх членів суспільства.

#### **Важливість Конвенції:**

**Міжнародний стандарт:** Конвенція стала основою для подальшого розвитку національних систем соціального забезпечення та служить орієнтиром для країн, що прагнуть підвищити рівень соціального захисту.

**Соціальний діалог:** Вона стимулює соціальний діалог між урядами, роботодавцями та працівниками, що є важливим для формування ефективних політик у сфері соціального забезпечення.

#### **Виклики:**

**Нерівномірне виконання:** Хоча Конвенція визначає мінімальні стандарти, її реалізація може значно варіюватися між країнами, залежно від економічних та соціальних умов.

**Зміни в суспільстві:** Нові виклики, такі як старіння населення, зростання неформальної зайнятості та глобалізація, вимагають адаптації існуючих систем соціального забезпечення до сучасних реалій.

#### **Висновок:**

Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення є важливим кроком у напрямку забезпечення соціального захисту на міжнародному рівні. Її принципи і стандарти залишаються актуальними і необхідними для розвитку справедливих і ефективних систем соціального забезпечення в різних країнах.

**Конвенція № 121 Міжнародної організації праці (МОП) про страхування на випадок безробіття була прийнята в 1964 році** і має на меті забезпечити соціальний захист працівників у випадку втрати роботи. Ось основні аспекти цієї конвенції:

#### **Основні положення:**

##### **1. Система страхування:**

- Конвенція передбачає створення системи страхування на випадок безробіття, яка може бути фінансована через внески працівників і роботодавців або з державного бюджету.

##### **2. Право на допомогу:**

- Вона гарантує право на отримання фінансової допомоги для осіб, які втратили роботу, за умови, що вони відповідають певним критеріям, таким як період роботи та внески до системи.
3. **Тривалість допомоги:**
    - Конвенція визначає терміни, протягом яких особи можуть отримувати допомогу по безробіттю, що залежить від тривалості їхнього страхового стажу.
  4. **Адаптація до потреб:**
    - Зазначено, що допомога повинна бути адаптована до потреб безробітних і забезпечувати їх базові потреби.
  5. **Забезпечення активної політики:**
    - Конвенція закликає до реалізації активних заходів щодо працевлаштування, щоб допомогти безробітним знайти нову роботу.

**Важливість:**

- **Соціальний захист:** Конвенція відіграє важливу роль у забезпеченні соціального захисту та підтримки людей, які втратили роботу, що особливо актуально в умовах економічних криз.
- **Міжнародний стандарт:** Вона встановлює міжнародні стандарти для країн, що прагнуть забезпечити своїм громадянам адекватний рівень соціальної підтримки.

**Виклики:**

- **Реалізація:** Багато країн мають труднощі в реалізації положень конвенції через економічні обмеження та політичні фактори.
- **Адаптація до сучасності:** Сучасні зміни на ринку праці, такі як зростання нестандартної зайнятості, ставлять нові вимоги до системи страхування на випадок безробіття.

Ця конвенція залишається важливим документом для розуміння соціальних гарантій, які можуть бути надані працівникам у випадку втрати роботи, і підкреслює необхідність активної політики зайнятості.

**Конвенція № 102 Міжнародної організації праці (МОП) про мінімальні норми пенсійного забезпечення була прийнята в 1952 році.**

Вона встановлює основні принципи, які повинні бути враховані у національних системах пенсійного забезпечення. Ось основні аспекти цієї конвенції:

**Основні положення:**

1. **Мінімальні стандарти:**
  - Конвенція визначає мінімальні вимоги до системи пенсійного забезпечення, які включають основні компоненти, такі як право на пенсію, рівень виплат і умови отримання.
2. **Право на пенсію:**
  - Вона встановлює, що особи, які досягли пенсійного віку, мають право на отримання пенсії, якщо виконали певні умови, такі як тривалість страхового стажу.
3. **Фінансування:**

- Конвенція закликає до створення фінансово стійких систем пенсійного забезпечення, що можуть включати як внески з боку працівників і роботодавців, так і державне фінансування.

#### 4. Рівень виплат:

- Мінімальний рівень пенсійних виплат повинен забезпечувати гідний рівень життя для пенсіонерів, враховуючи потреби в базових життєвих потребах.

#### 5. Соціальна інтеграція:

- Конвенція підкреслює важливість інтеграції різних форм соціального забезпечення, щоб гарантувати всебічний захист для громадян.

#### **Важливість:**

- **Соціальний захист:** Конвенція сприяє забезпеченню соціального захисту для людей похилого віку, що є важливим аспектом у рамках більш широкої політики соціального забезпечення.
- **Міжнародний стандарт:** Вона слугує міжнародним еталоном для країн, що прагнуть розвивати свої системи пенсійного забезпечення відповідно до міжнародних норм.

#### **Виклики:**

- **Зміни на ринку праці:** Зростаюча кількість нестандартних форм зайнятості ускладнює питання забезпечення пенсійних прав.
- **Демографічні зміни:** Старіння населення створює додатковий тиск на пенсійні системи, що може вимагати їх реформування.

Конвенція № 102 є важливим документом, що визначає основи для розвитку систем пенсійного забезпечення в країнах, забезпечуючи гідний рівень життя для пенсіонерів.

**Рекомендація № 202 Міжнародної організації праці (МОП) про соціальний захист** була прийнята в 2012 році і є важливим документом, що визначає рамки для забезпечення соціального захисту для всіх осіб. Ось основні аспекти цієї рекомендації:

#### **Основні положення:**

##### 1. Універсальний доступ:

- Рекомендація підкреслює необхідність забезпечення універсального доступу до соціального захисту для всіх, незалежно від їхнього статусу зайнятості, доходу чи місця проживання.

##### 2. Види соціального захисту:

- Включає різні форми соціального захисту, такі як:
  - **Соціальне страхування:** захист від ризиків, таких як безробіття, хвороба, старість та нещасні випадки.
  - **Соціальна допомога:** підтримка для найбільш уразливих груп населення.

##### 3. Гнучкість систем:

- Системи соціального захисту повинні бути адаптованими та гнучкими, щоб відповідати змінним потребам населення та ринку праці.

#### 4. Фінансування:

- Рекомендація закликає до забезпечення стійкого фінансування систем соціального захисту через різні джерела, включаючи внески працівників і роботодавців, а також державне фінансування.

#### 5. Участь зацікавлених сторін:

- Наголошує на важливості залучення всіх зацікавлених сторін (уряди, роботодавці, профспілки) до розробки та впровадження політики соціального захисту.

#### **Важливість:**

- **Соціальний захист:** Рекомендація 202 закріплює основи для забезпечення соціального захисту, що є критично важливим у сучасному світі з огляду на економічні та соціальні зміни.
- **Підтримка розвитку:** Зміцнення систем соціального захисту сприяє соціальному розвитку, зменшенню бідності та нерівності.

#### **Виклики:**

- **Фінансові обмеження:** Багато країн стикаються з труднощами у фінансуванні систем соціального захисту, особливо в умовах економічних криз.
- **Зміни на ринку праці:** Розширення нестандартних форм зайнятості ускладнює забезпечення соціальних прав для всіх працівників.

Рекомендація № 202 є важливим кроком у напрямку формування ефективних систем соціального захисту, які відповідають потребам сучасного суспільства, забезпечуючи гідність та захист для всіх громадян.

**Рекомендація № 204 Міжнародної організації праці (МОП) про гідну працю** для молоді була прийнята в 2019 році і спрямована на поліпшення умов праці для молоді, а також на забезпечення їхнього соціального захисту. Ось основні аспекти цієї рекомендації:

#### **Основні положення:**

##### 1. Гідна праця:

- Рекомендація визначає гідну працю як центральний принцип, що включає створення умов, які сприяють розвитку молоді, їхньому працевлаштуванню та добробуту.

##### 2. Доступ до праці:

- Підкреслюється важливість забезпечення молоді рівного доступу до якісних робочих місць і можливостей для професійного розвитку.

##### 3. Навчання та підготовка:

- Рекомендація акцентує увагу на важливості навчання та стажувань, які повинні бути адаптовані до потреб ринку праці та забезпечувати практичний досвід.

##### 4. Соціальний захист:

- Наголошується на необхідності забезпечення соціального захисту для молоді, включаючи доступ до системи соціального забезпечення, охорони здоров'я та інших соціальних послуг.

#### 5. Включення та участь:

- Заохочує залучення молоді до процесів ухвалення рішень, що стосуються їхніх прав та інтересів на ринку праці.

#### **Важливість:**

- **Соціальна інтеграція:** Рекомендація сприяє інтеграції молоді в економіку та суспільство, що є важливим фактором для стабільного соціального розвитку.
- **Запобігання безробіттю:** Підтримка гідної праці для молоді може допомогти знизити рівень молодіжного безробіття та підвищити економічну стабільність.

#### **Виклики:**

- **Нестабільність на ринку праці:** Молодь часто стикається з труднощами у знаходженні стабільної роботи через зростання нестандартних форм зайнятості.
- **Відсутність досвіду:** Багато молодих людей не мають достатнього професійного досвіду, що може ускладнювати їхнє працевлаштування.

Рекомендація № 204 є важливим кроком у підтримці молоді та забезпеченні їхнього гідного місця на ринку праці, що сприятиме їхньому розвитку та добробуту.

В Україні система пенсійного забезпечення регулюється кількома основними законодавчими актами. Основні положення можна розглянути на прикладі таких документів:

### **1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>**

- **Основні принципи:** Встановлює загальні засади функціонування системи пенсійного страхування, включаючи визначення прав і обов'язків застрахованих осіб.

- **Види пенсій:** Регулює питання призначення різних видів пенсій, таких як пенсії за віком, за інвалідністю та у зв'язку з втратою годувальника.

- **Фінансування:** Описує механізми фінансування пенсійної системи, зокрема через внески роботодавців і працівників.

#### **Про пенсії за вислугу років**

- **Спеціальні умови:** Визначає умови для отримання пенсій особами, які працюють у специфічних сферах, таких як правоохоронні органи, медичні працівники тощо.

- **Пільги:** Окреслює пільги для окремих категорій працівників, які мають право на дострокове виходу на пенсію.

### **2. Закон України "Про пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб",**

[https://zakononline.com.ua/documents/show/153073\\_594137](https://zakononline.com.ua/documents/show/153073_594137)

- **Особливий статус:** Регулює пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб, які проходять службу в силових структурах.

- **Пенсії за вислугу:** Встановлює спеціальні правила для призначення пенсій військовослужбовцям.

### **3. Законодавство про солідарну та накопичувальну пенсійні системи**

- **Солідарна система:** Залишається основною формою пенсійного забезпечення, де нинішні працівники фінансують пенсії нинішнім пенсіонерам.

- **Солідарна пенсія** – це система державного пенсійного забезпечення, заснована на принципі солідарності поколінь. Згідно з цією системою, громадяни, які працюють, щомісяця сплачують страхові внески до Пенсійного фонду України (ПФУ). Ці внески спрямовуються на виплати пенсіонерам, які вже не працюють.

Розмір пенсії залежить від тривалості трудового стажу та рівня заробітної плати людини.

#### **Переваги солідарної пенсійної системи:**

- Система гарантує пенсійне забезпечення всім громадянам, незалежно від їхнього рівня доходів.

- Зрозуміла та прозора система для учасників.

- Забезпечує мінімальний рівень доходу для літніх людей.

Незважаючи на всі позитивні моменти, у цієї системи є низка недоліків:

- У разі старіння населення і зниження народжуваності система може зазнавати фінансових труднощів.

- Розмір пенсії не завжди відповідає рівню життя, який людина мала під час трудової діяльності.

- Система не завжди адаптується до змін ринку праці та економіки.

Нині в Україні працює два з трьох рівнів пенсійної системи. Перший рівень – солідарна система (нині чинна), відповідно до якої щомісячні відрахування становлять 22% ЄСВ.

Другий рівень системи пенсійного забезпечення – накопичувальні пенсії. Але їх ще не запровадили на законодавчому рівні. Третій рівень – добровільно-накопичувальна пенсійна система, яка працює в Україні з 2005 року.

**Накопичувальна система:** Впроваджує додатковий рівень пенсійного забезпечення, де працівники можуть накопичувати кошти для свого пенсійного забезпечення.

#### **Чи варто відкладати гроші на пенсію**

Державна пенсія не завжди здатна повною мірою задовольнити потреби літніх людей, тому багато хто замислюється про додаткові джерела доходу.

Один із варіантів – самостійні накопичення. Людина сама визначає бажаний рівень життя на пенсії та накопичує необхідну суму.

#### Переваги та недоліки накопичувальної системи:

- Інвестиції можуть приносити дохід, збільшуючи майбутню пенсію.
- Додаткові накопичення дадуть більше свободи у виборі того, як провести пенсію.

- Серед недоліків варто відзначити необхідність постійного і гідного рівня доходу, щоб людина могла відкладати достатню суму.

Попри незнання населення, що таке солідарна пенсійна система, вона залишається основним рівнем пенсійного забезпечення в Україні. Накопичувальний рівень є доповненням до солідарної пенсії. Участь у накопичувальному рівні є добровільною.

**В Україні питання страхування на випадок безробіття регулюється кількома законодавчими актами. Основними з них є:**

#### **1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття"**

- **Прийнятий:** 2 березня 2000 року.
- **Основні положення:**
  - Встановлює правові, організаційні та фінансові засади для забезпечення соціального страхування на випадок безробіття.
  - Окреслює права застрахованих осіб на отримання допомоги по безробіттю та умови для її призначення.
  - Визначає категорії осіб, які мають право на отримання допомоги, включаючи осіб, які втратили роботу не з власної вини.

#### **2. Кодекс законів про працю України**

- **Основні положення:**



- Регулює загальні аспекти трудових відносин, включаючи питання звільнення працівників, які можуть впливати на їхнє право на отримання допомоги по безробіттю.
- Визначає процедури, що стосуються припинення трудових договорів.

### **3. Порядок надання соціальних послуг та виплати допомоги по безробіттю**

- **Затверджений:** Міністерством соціальної політики України.
- **Основні положення:**
  - Визначає механізм надання соціальних послуг для безробітних, включаючи професійне навчання та перепідготовку.
  - Описує процедуру виплати допомоги по безробіттю, включаючи її розмір і терміни виплат.

#### **Важливість:**

- **Соціальний захист:** Законодавство забезпечує соціальний захист осіб, які втратили роботу, що особливо важливо в умовах економічних криз.
- **Стимулювання зайнятості:** Включає програми активної політики зайнятості, спрямовані на допомогу безробітним у поверненні на ринок праці.

#### **Виклики:**

- **Економічні труднощі:** Вплив економічних факторів на рівень безробіття та відповідно на фінансування системи соціального страхування.
- **Адаптація до сучасних умов:** Необхідність реформування системи для врахування нових форм зайнятості, таких як фріланс та дистанційна робота.

Загалом, законодавство про страхування на випадок безробіття в Україні є важливим компонентом соціальної політики, спрямованої на підтримку громадян у випадку втрати роботи.

В Україні законодавство, яке регулює питання гідної праці для молоді, базується на кількох основних актах, що сприяють захисту прав молодих працівників та їхньому соціальному забезпеченню. Основні елементи включають:

#### **1. Кодекс законів про працю України (КЗпП)**

- **Основні положення:**
  - Встановлює права молодих працівників, зокрема осіб, які не досягли 18 років.
  - Передбачає обмеження на виконання важких, небезпечних або шкідливих робіт для неповнолітніх.
  - Регулює питання робочого часу, відпусток та умов праці для молоді.

#### **2. Закон України "Про охорону праці"**

- **Основні положення:**
  - Визначає вимоги щодо безпеки праці, які повинні дотримуватись для захисту молодих працівників на робочих місцях.

- Zobов'язує роботодавців створювати безпечні умови праці, особливо для молоді.

### **3. Закон України "Про зайнятість населення"**

- **Основні положення:**

- Сприяє працевлаштуванню молоді, передбачає програми активної політики зайнятості.
- Зазначає заходи для підтримки молодих людей, які шукають роботу, включаючи професійне навчання та стажування.

### **4. Національна стратегія у справах молоді**

- **Основні положення:**

- Включає плани та програми, спрямовані на поліпшення умов праці для молоді.
- Зосереджена на створенні можливостей для працевлаштування, професійного розвитку та соціальної інтеграції молоді.

#### **Важливість:**

- **Соціальний захист:** Законодавство забезпечує правовий захист молоді на ринку праці, що є критично важливим для їхнього розвитку.
- **Розвиток потенціалу:** Забезпечує можливості для молодих людей реалізувати свій потенціал через доступ до гідної праці.

#### **Виклики:**

- **Нестабільність зайнятості:** Молоді люди часто стикаються з труднощами в отриманні стабільної роботи через конкуренцію та зміни на ринку праці.
- **Недостатній досвід:** Відсутність достатнього професійного досвіду може ускладнити їхнє працевлаштування, що потребує адаптації освітніх програм та підходів.

Загалом, законодавство України щодо гідної праці для молоді намагається забезпечити соціальний захист і рівні можливості для молодих працівників, сприяючи їхньому розвитку і інтеграції в ринок праці.