

УДК 346.7+349.3
DOI <https://doi.org/10.32782/39221353>

Чудик-Білоусова Н. І.,
<https://orcid.org/0000-0002-2248-8575>
кандидатка юридичних наук, доцентка,
старша наукова співробітниця відділу міжнародного приватного права та правових проблем євроінтеграції
Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака
Національної академії правових наук України

РОЛЬ БІЗНЕСУ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ НЕДЕРЖАВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

THE ROLE OF BUSINESS IN THE FORMATION OF THE SYSTEM OF NON-STATE SOCIAL WELFARE IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

На основі проведеного дослідження визначено, що окремою формою реалізації соціальної політики є взаємодія держави і бізнесу, зокрема суб'єктів господарювання, котрі надають соціальне забезпечення найманим працівникам завдяки цільовому фінансуванню заходів з надання окремих видів соціального забезпечення. Встановлено, що система соціального забезпечення України в умовах глобалізації постійно зазнавала змін, але продовжує своє функціонування за участі суб'єктів господарювання. Досліджуються можливості надання соціального забезпечення працівників в умовах воєнного стану як додаткового матеріального забезпечення. Проаналізовано чинне законодавство щодо фінансування договорів, укладених в інтересах працівників задля їх соціального забезпечення. Встановлено, що порядок надання недержавного соціального забезпечення за участі суб'єктів господарювання врегульовано нормами законодавства з соціального забезпечення, трудовим, господарським, цивільним, податковим законодавством. Доведено, що впровадження механізму соціального забезпечення працівників за участі бізнесу має стати однією з основних форм взаємодії держави та бізнесу, особливо в умовах війни. Встановлено, що надання працівникам соціального забезпечення здійснюється на локальному рівні, в обсягах, визначених законодавством, колективним договором чи трудовим договором. Виявлено та обґрунтовано, що система заходів, котрі спрямовуються на дотримання та здійснення соціальних прав найманих працівників, є базовою складовою діяльності соціально відповідального бізнесу, особливо в умовах війни. В умовах воєнного стану недержавне соціальне забезпечення працівника за участі суб'єкта господарювання як роботодавця може стати єдиною формою його матеріального забезпечення протягом певного періоду на певній території, зокрема і на тимчасово окупованій.

Ключові слова: *недержавне соціальне забезпечення, бізнес, суб'єкт господарювання, роботодавець, працівник.*

On the basis of the conducted research, it has been determined that a separate form of implementation of social policy is the interaction of the state and business, in particular, economic entities that provide social welfare to employees due to the targeted financing of measures to provide certain types of social welfare. It has been established that the system of social security of Ukraine in the conditions of globalization has constantly undergone changes, but it continues to function with the participation of business entities. The possibility of providing social welfare for workers in the conditions of martial law as additional material welfare is being investigated. The current legislation on the financing of contracts concluded in the interests of employees for their social welfare has been analysed. It is established that the procedure for providing non-state social welfare with the participation of business entities is regulated by the norms of social welfare legislation, labour, economic, civil, and tax legislation. It has been proven that the implementation of the social security mechanism for employees with the participation of business should become one of the main forms of interaction between the state and business, especially in wartime conditions. It is determined that the provision of social welfare to employees is carried out at the local level, in the amounts fixed by legislation, collective agreement or employment contract. It has been revealed and substantiated that the system of measures aimed at observing and exercising the social rights of employees is a basic component of socially responsible business activity, especially in wartime conditions. In the conditions of martial law, non-state social welfare of employees with the participation of business entity, as an employer, can become the only form of their material support during a certain period in a certain territory, in particular, in a temporarily occupied one.

Key words: *non-state social welfare, business, business entity, employer, employee.*

Вступ. Україна, визначивши статус соціальної держави, не лише проголосила базові соціально-економічні права і свободи особи, але й зобов'язалася забезпечити їхнє здійснення та реалізацію і в умовах ринкової економіки. Частково відповідальним за реалізацію окремих прав можна вважати бізнес, роль якого в забезпеченні прав у сфері соціального забезпечення особи в сучасних умовах зазнала серйозних трансформацій, хоча залишається визначальною в системі формування та реалізації соціальної політики України.

Наша держава, реалізуючи власну соціальну політику, навіть в умовах війни, продовжує забезпечувати комплекс правових, організаційних та інших заходів, спрямованих на підтримання соціальної стабільності, створює умови для збереження добробуту не лише працездатних осіб, але й забезпечує належний рівень життя тих, котрі через непрацездатність чи інші життєві обставини не мають достатніх засобів до існування [1, с. 24–26].

У більшості країн світу функціонує трирівнева, досить розгалужена система соціального забезпечення населення (державне соціальне забезпечення, корпоративні соціальні програми (реалізуються роботодавцями), індивідуальне страхування (залежить від бажання та фінансових можливостей застрахованої особи)). Тому Р. П. Підлипна зауважує, що другий рівень для України нині не є характерним і практично відсутній [2, с. 19]. Хоча з її позицією не можна абсолютно погодитися, бо розвиток систем соціального забезпечення за участі суб'єктів господарювання через локальні соціальні програми поступово реалізується. Тривалий час держава та бізнес не лише є інститутами соціального забезпечення працюючого населення [3, с. 6], але й продовжують займати вирішальні позиції в сучасних умовах функціонування країни, зокрема і в умовах війни.

З'ясування сутності діяльності бізнесу як самостійного суб'єкта у сфері соціального забезпечення, котрий представлений суб'єктами господарювання, є особливо актуальним в умовах сьогодення, адже одним з пріоритетів розвитку нашої держави залишається збереження стабільності в суспільстві, формування засобів підтримки і допомоги особі, важелів захисту і забезпечення її прав і свобод.

Соціальна держава навіть в умовах війни, прагне спрямовувати зусилля на підтримку власної економіки, соціальної справедливості, соціальної захищеності, соціального партнерства і соціальної солідарності всіх членів суспільства, зокрема і окремих суб'єктів господарювання. Її основними завданнями залишаються заходи із забезпечення стабільності рівня життя населення, захисту та здійснення прав і свобод особи, створення сучасних систем соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, підтримки окремих соціальних верств, попередження і вирішення соціальних конфліктів [4, с. 9], зокрема і створення та впровадження нових механізмів підтримки та допомоги бізнесу як активному суб'єкту реалізації соціальної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі питання діяльності суб'єктів господарювання як активних учасників соціальної політики були предметом дослідження в наукових працях вчених-юристів (Н. Болотіної, В. Бурака, Н. Гетьманцевої, В. Жернакова, В. Костюка, Є. Краснова, І. Лагутіної, П. Пилипенка, С. Прилипка, С. Синчук, Б. Сташківа, Р. Тимофіїва, О. Тищенко, Г. Чанишевої, О. Ярошенка) та вчених-економістів, зокрема: О. Антоненко, Д. Аронова, І. Гнибіденка, Е. Лібанової, О. Новікова, Р. Підлипної, Л. Якушева та ін.

Формулювання мети статті: визначення механізмів участі бізнесу у формуванні системи соціального забезпечення працівників на локальному рівні, характеристика основних напрямків реалізації соціальної політики суб'єктом господарювання на локальному рівні в сучасних умовах

Виклад основного матеріалу. Створення національної системи сприяння діяльності бізнесу, котрий забезпечує функціонування економіки країни, створює робочі місця, сприяє мінімізації безробіття, забезпечує дотримання та виконання вимог законодавства в соціальній сфері, слід вважати довготривалим, багатоступеневим процесом співпраці між державою та суб'єктами господарювання (бізнесом), котрий тісно пов'язаний з економічними, фінансовими, юридичними реаліями життя українського суспільства. Вибір ефективного шляху формування та функціонування діючої системи

соціального забезпечення країни в цілому та її недержавного сектору економіки зокрема залежить від ефективних механізмів функціонування її елементів та тенденцій розвитку їх функціонування та розвитку в умовах війни та в післявоєнний період.

Згідно з вимогами стратегії МОП система соціального забезпечення потребує правильного управління та керування з метою забезпечення ефективності в досягненні узгоджених завдань, результативності у використанні ресурсів і прозорості для завоювання довіри тих, хто фінансує ці системи та користується ними. Тому активна участь зацікавлених сторін, зокрема працівників і роботодавців, є одним із важливих засобів ефективного управління системами соціального забезпечення [5]. Особливої актуальності ці вимоги набувають за сучасних умов та викликів, так як успішність заходів зі створення ефективних механізмів участі суб'єктів господарювання у формуванні та стабільному функціонуванні системи недержавного соціального забезпечення залежить від комплексу багатьох чинників, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток цієї сфери суспільного життя, насамперед від правового забезпечення тих процесів, котрі відбуваються внаслідок діяльності бізнесу із надання чи забезпечення відповідних гарантій у сфері соціального забезпечення, зокрема і в умовах війни. Тому діяльність на рівні суб'єктів господарювання вважають локальною соціальною відповідальністю за рахунок розробки різних програм, надання соціальних пакетів для працівників, що позитивно впливає на фінансові результати та ефективність господарювання [6, с. 29], бо навіть у цих непростих умовах глобалізації та викликів війни саме завдяки активній участі роботодавця створюються умови для соціального добробуту працівника [7, с. 154].

Найважливішим фактором, який має впливати на процеси змін у сфері функціонування та діяльності суб'єктів господарювання за сучасних умов та викликів, є чітке, зрозуміле, несуперечливе нормативно-правове регулювання, здатне ефективно реагувати на виклики та оперативно їх усувати. Після здобуття незалежності перед Україною не лише постало питання розробки національного законодавства

у сфері соціального забезпечення, яке не тільки враховувало б ринкові умови та відповідало їм, а й забезпечувало б більш суттєву захищеність особи, соціальних груп, зокрема і суб'єктів господарювання. Зазначений процес розробки та вдосконалення триває досі, хоча протягом останнього десятиліття змінилися тенденції та пріоритети у створенні ефективних механізмів функціонування системи соціального забезпечення. Водночас слід констатувати, що законодавство у сфері соціального забезпечення не містить чіткої моделі регулювання зазначених відносин. Також відсутня концепція її формування та функціонування, майже не врегульовано на рівні законодавства механізми функціонування системи соціального забезпечення в умовах військового стану. Зміну пріоритетів у правовому регулюванні діяльності суб'єктів господарювання із забезпечення ефективного функціонування системи недержавного соціального забезпечення на локальному рівні слід визнати такою, що поступово відбувається завдяки переважно внесенню змін до чинного законодавства. Водночас комплексне бачення та пріоритети державної політики в цілому та соціальної політики в частині формування системи недержавного соціального забезпечення, зокрема за безпосередньої чи опосередкованої участі бізнесу законодавством чітко не визначено.

Водночас слід констатувати, що навіть за сучасних умов, зокрема в період функціонування держави під час війни, законодавство вдосконалюється через визначення комплексу заходів із дотримання стабільності в суспільстві, соціальної солідарності, загального добробуту населення, забезпечення мінімально необхідного життєвого рівня [8, с. 43]. Хоча слід мати на увазі, що система соціального забезпечення України в умовах глобалізації постійно не лише зазнавала як вимушених, так і прогнозованих змін, але й продовжувала своє стабільне функціонування з перспективою розширення системи недержавного соціального забезпечення і за сприяння суб'єктів господарювання. Зазначені процеси продовжилися й після оголошення військового стану.

З економічного погляду, соціальне забезпечення визначають як комплекс правових, соціально-економічних і політичних гарантій, які надають умови для забезпечення засобів існу-

вання [9, с. 300]. Тому науковці часто акцентують увагу на пріоритетності соціального забезпечення працівника, за рахунок комплексу організаційно-правових, економічних заходів, спрямованих на забезпечення його добробуту в конкретних економічних умовах [10, с. 114]. Хоча в умовах війни соціально відповідальний бізнес змушений вдаватися до термінових заходів із соціального забезпечення, як-от: є екстреність, безальтернативність, спонтанність [10, с. 115], – котрі здатні пом'якшити наслідки окремих соціальних ризиків, насамперед тих, які не були характерними для нашої правової системи (неможливість виконання трудових обов'язків (тимчасова втрата роботи), втрата житла, необхідність переїзду разом з роботодавцем для продовження роботи через тимчасову окупацію чи військові дії).

Слід погодитися, що система заходів, котрі спрямовуються на дотримання та здійснення соціальних прав найманих працівників, забезпечує суб'єкт господарювання як роботодавець через компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків, які ним вживаються згідно із законом, та добровільно з метою реалізації державної соціальної політики щодо зайнятості, організація додаткового соціального забезпечення працездатних осіб, утримання та відновлення висококваліфікованих кадрів, підвищення їхньої зацікавленості в досягненні підприємницьких завдань та мети такого роботодавця [11, с. 92] та є базовою складовою їхньої діяльності як відповідального бізнесу, особливо в умовах війни.

Саме тому суб'єкт господарювання є основним суб'єктом реалізації соціальної політики в частині забезпечення на локальному рівні гарантій прав для своїх працівників та мінімальних соціальних стандартів, так як ним забезпечуються не лише вимоги законодавства, але й пропонується та надається додаткове соціальне забезпечення (недержавне пенсійне забезпечення, медичне страхування, додаткова відпустка, професійне навчання) [12, с. 29]. Хоча не завжди причиною необхідності гарантування роботодавцем недержавного соціального забезпечення працівнику є його намір утримати в себе висококваліфікованого працівника та прагнення бути соціально відповідальним [12, с. 31–32]. Відповідно запровадження

додаткових механізмів соціального забезпечення працівника за участі останнього може бути результатом рішення суб'єкта господарювання чи спільним його рішенням з профспілковим органом, прийнятим за процедурою, врегульованою чинним законодавством.

Тому погоджуємося, що під соціальним забезпеченням працівників розуміють система заходів, спрямованих на дотримання та здійснення їхніх соціальних прав, компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків, які вживаються роботодавцем у випадках, передбачених законом, та добровільно, з метою реалізації соціальної політики щодо зайнятості, забезпечення існування та розвитку працездатного населення, утримання та відновлення висококваліфікованих кадрів, підвищення їхньої мотивації до роботи [12]. Хоча в умовах військового стану недержавне соціальне забезпечення працівника за участі суб'єкта господарювання як роботодавця може стати єдиною формою його матеріального забезпечення протягом певного періоду на певній території, зокрема і на тимчасово окупованій.

Реалізовувати надання працівнику окремих видів додаткового соціального забезпечення варто із застосуванням локального методу правового регулювання, котрий у трудових відносинах порівняно із централізованим має вторинне значення [13, с. 16], адже поширюється на працівників конкретного трудового колективу [14, с. 56], сформованого суб'єктом господарювання. Водночас у відносинах із соціального забезпечення за участі останнього він може мати визначальне значення завдяки створенню локальної чи галузевої системи додаткового соціального забезпечення. Тому у відносинах із соціального забезпечення працівника локальне регулювання має переважне значення завдяки офіційно закріпленій для нього можливості, а в окремих випадках членів його сім'ї – скористатися правом на отримання недержавного соціального забезпечення в короткостроковій перспективі чи в майбутньому, одноразово чи у спосіб, визначений відповідними локальними актами. Згідно з ч. 6 та 7 ст. 69 Господарського кодексу України [15] суб'єкт господарювання має право встановлювати для своїх працівників додаткові пільги, забезпечувати їх додатковою пенсією, незалежно від розміру

гарантованої пенсії, зокрема і працівника, який набув статусу особою з інвалідністю внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання.

Тому доцільною є характеристика окремих напрямків недержавного соціального забезпечення працівників за участі суб'єктів господарювання. Так, недержавне соціальне страхування є однією зі складових системи страхування, яке передбачене Законом України «Про страхування» [16], і може здійснюватися як добровільно, так і обов'язково [4, с. 276]. Його різновидами є страхування життя, страхування соціальних ризиків (смерті, нещасного випадку, втрати працездатності), пенсійне страхування, страхування медичних витрат [4, с. 278]. Відповідно суб'єкт господарювання може укласти на користь працівника договір страхування його життя, добровільного медичного страхування (ст. 6 Закону України «Про страхування» [16], страхування від нещасного випадку) та ін. [11, с. 92–93].

За наявності бажання в отриманні недержавного соціального забезпечення, суб'єкт господарювання згідно з умовами колективного договору чи особисто працівник, за наявності особистої зацікавленості у своєму додатковому забезпеченні, сприяють укладенню договору його добровільного страхування. Фінансові зобов'язання за договором повною мірою виконуватимуться за рахунок роботодавця чи за іншою схемою, погодженою між ними. Договір укладається винятково в письмовій формі між страховиком та суб'єктом господарювання [16]. Його істотні умови безпосередньо залежать від його об'єкта та видів страхування, регламентованих Характеристиками та класифікаційними ознаками видів добровільного страхування. Незалежно від виду страхування, в договорі повинні бути зазначені його істотні умови. Допускається доповнення переліку умов такого договору. Водночас слід мати на увазі, що законодавство в цілому визначає доцільність укладення договорів про страхування для окремих категорій [16], але не завжди врегульовує порядок його укладення. Так, за договором страхування підлягають страхуванню майнові інтереси працівника, котрі пов'язані з його життям, здоров'ям, працездатністю та пенсійним забезпеченням як особи, незастрахованої

в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Тому суб'єкт господарювання як сторона договору має визначитися щодо способу виконання вимог колективного договору в частині внесення платежу в певній формі (внесок, платіж, премія) та періодичності його внесення. Водночас умови добровільного страхування життя працівника за таким договором також можуть включати додатково його страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, встановлення йому групи інвалідності, отримання ним травми та/або функційних розладів здоров'я, передбачених договором, або ж його смерті внаслідок нещасного випадку чи хвороби, які сталися під час дії договору страхування.

Страхування від нещасного випадку є таким видом страхування працівника, за яким його предметом є майнові інтереси, пов'язані з його життям, здоров'ям та працездатністю. Тому суб'єкт господарювання має визначитися з видом платежу (внесок, платіж, премія) в локальному акті чи в трудовому договорі та здійснювати його відповідно до умов договору в розмірі страхової суми або її частини у випадку настання певного соціального ризику (смерті, тимчасової втрати працездатності, встановлення інвалідності або отримання травми та/або функційного розладу здоров'я, передбачених цим договором, внаслідок нещасного випадку, який стався із працівником протягом часу дії укладеного в його інтересах договору).

Медичне страхування працівника за участі суб'єкта господарювання (безперервне страхування здоров'я) – окремий вид його страхування, за яким предметом договору є майнові інтереси, що не суперечать закону, пов'язані з його здоров'ям та працездатністю як застрахованої особи. Тому відповідно до договору суб'єктом господарювання може бути проведено оплату вартості медико-санітарної допомоги певного переліку та якості в обсязі обраної програми медичного страхування, наданої закладом охорони здоров'я, до якого він мав звернутися під час дії договору, у зв'язку із захворюванням, загостренням хронічного захворювання або розладом здоров'я внаслідок нещасного випадку, іншої допомоги, передбаченої правилами та договором, згідно з яким надавалася медико-санітарна допомога.

Страхування здоров'я працівника на випадок хвороби за договором передбачає страхування його життя, здоров'я та працездатності. Відшкодування за договором можливе в розмірі страхової суми або її частини у випадку смерті працівника, його тимчасової втрати працездатності, встановлення інвалідності внаслідок хвороби або у випадку захворювання на хворобу, передбачену саме цим договором під час його дії [17]. Отже, умови, порядок укладення та виконання договорів добровільного страхування в рамках недержавного соціального забезпечення чітко врегульовані законодавством. Однак слід мати на увазі, що фінансування таких договорів є ініціативою, котра зумовлює фінансові витрати для суб'єкта господарювання в інтересах усіх чи визначеної категорії працівників та задля виконання вимог локальних нормативних актів чи конкретного трудового договору. Тому для того роботодавця, котрий забезпечує недержавне соціальне страхування для працівників, гарантовані певні пільги законодавством із загальнообов'язкового державного соціального страхування (п. 1 ч. 1 ст. 4, п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону) [18], податковим законодавством (ст.ст. 138–140, 164, 166, 169 ПК України) [19], законодавством із оплати праці (ст. 2 Закону) [20].

Також допустимим у частині недержавного соціального забезпечення є надання працівнику допомоги за рахунок коштів суб'єкта господарювання, котрі включені до його витрат, зокрема на соціальне забезпечення працівників, котрі створюють фактично для нього прибуток. Водночас суб'єкт господарювання при формуванні звітності повинен враховувати, що законодавство розривляє оподатковувану матеріальну допомогу (сплачується переважно один раз на календарний рік та включається до фонду оплати праці) (ст. 164 ПК України) [19] та неоподатковувану матеріальну допомогу (грошові кошти, перераховані для працівника на покриття витрат на лікування та медичне обслуговування (придбання лікарських чи донорських компонентів, протезно-ортопедичних виробів, виробів медичного призначення, для індивідуального користування працівниками з інвалідністю)) (пп. 165.1.19 п. 165.1 ст. 165 ПК України) [19].

Із 2004 року законодавством запроваджено недержавний рівень системи пенсійного забезпечення, яким гарантовано участь у недержавних пенсійних фондах як для фізичної особи, так і для суб'єкта господарювання. Така участь є справою добровільною, котра водночас потребує певної обізнаності про види та особливості їхньої діяльності [21, с. 57]. Система недержавного пенсійного забезпечення України базується на засадах добровільної участі особи, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання працівником пенсійної виплати на умовах та в порядку, передбачених законом за рахунок добровільної участі працівника та суб'єкта господарювання у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання додаткових пенсійних виплат [22]. Фінансування в інтересах працівника в зазначеній системі можливе і за участі винятково суб'єкта господарювання, котрий згідно із ч. 7 ст. 8 Закону [22] може бути одночасно засновником не більше ніж одного корпоративного чи професійного пенсійного фонду.

Слід мати на увазі, що незначна частина суб'єктів господарювання (761 підприємство) станом на кінець жовтня 2022 року в рамках програми релокації перевезла свої виробничі потужності з регіонів активних бойових дій в більш безпечні населені пункти. Майже 600 суб'єктів господарювання працюють на новому місці. Найбільше підприємств релокувалося до Львівської (30 % релокованих підприємств), Закарпатської (17 %), Чернівецької (11 %), Івано-Франківської (8 %), Хмельницької (7 %) та Тернопільської (7 %) областей [23], тобто до територій, де утруднений пошук житла для проживання працівників, котрі переїхали разом з підприємством. Для 274 підприємств за участі місцевих органів влади триває пошук підходящої локації або способу транспортування. При проведенні релокації суб'єкт господарювання не лише переміщає виробничі потужності, але й пропонує переїзд окремим категоріям працівників, котрі не зможуть продовжувати з ним трудові відносини в дистанційному режимі з компенсацією витрат на переїзд чи без компенсації. Після переїзду необхідним є забезпечення таких працівників житлом за участі роботодавця, котрий сприятиме відшко-

дуванню вартості його оренди чи укладатиме договір оренди житла в інтересах працівника. Відповідно оренда житла суб'єктом господарювання для працівника релокованого підприємства, котрий переїхав разом із суб'єктом господарювання, не вважається додатковим благом, якщо його надання зумовлено виконанням ним трудової функції відповідно до трудового договору (контракту) чи передбачено нормами колективного договору (пп. «а» пп. 164.2.17 п. 164.2 ст. 164 ПК України [19]), хоча за таких умов договір оренди житла слід визнавати вимушеним заходом з боку роботодавця як податкового агента, відповідально за нарахування та сплату податку під час нарахування доходу до відповідного бюджету. Відтак сплата роботодавцем такого податку не передбачає надання податкової пільги, котра, зважаючи на вимушене переміщення виробничих потужностей та працівників, є надто доцільною, особливо за умов релокації.

Також слід мати на увазі, що соціально відповідальний суб'єкт господарювання не лише виконує зобов'язання стосовно працівника, призваного на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення через збереження місця роботи, посади згідно з ч. 3 ст. 119 КЗпП України [24], але й продовжує гарантувати збереження частини чи всього середнього заробітку за кожного працівника [25], котрий вступив на службу. Однак у разі збереження за працівником середньомісячної заробітної плати чи її частини на час проходження військової служби, а також у період його лікування, які були отримані під час проходження ним служби, та в період перебування в полоні, роботодавець повинен видати наказ щодо забезпечення таких гарантій для визначеної категорії працівників.

За умов дефіциту електроенергії не виключено впровадження суб'єктом господарювання простою як тимчасового призупинення робо-

ти, викликаного відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання працівниками роботи. У випадку простою працівника можна перевести за згодою, з урахуванням спеціальності та кваліфікації, на іншу роботу на тому самому підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця (ст. 34 КЗпП України) [24]. Час простою оплачується з розрахунку не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Водночас законодавство вимагає чіткого дотримання процедури оформлення простою (видання наказу про оголошення простою (причина, тривалість простою, перелік працівників, яким оголошено простій, порядок оплати часу простою)). При цьому слід мати на увазі, що в ситуаціях з переведенням працівника на роботу в нічний час заради збереження чи підтримання функціонування виробничих потужностей та збереження робочих місць доцільним є документальне підтвердження про перехід на роботу в нічний час відповідним наказом. Працівникам, робота яких у нічний час не можлива через заборону в законодавстві чи за сімейними обставинами, слід запропонувати продовжити виконання трудових обов'язків дистанційно чи за згодою здійснити переведення працівника на іншу роботу в межах спеціальності, кваліфікації та посади, хоча законодавством не передбачено покриття витрат на виплату заробітної плати. Гарантування та виконання вимог законодавства про оплату праці суб'єктом господарювання є обов'язковим, незалежно від його фінансових втрат в умовах війни та неможливості в повному обсязі використовувати виробничі потужності через відсутність чи обмеженість використання необхідних ресурсів.

Висновки. Вищезгаданий аналіз свідчить, що формування системи соціального забезпечення за участі суб'єкта господарювання відбувається за різними напрямками, доцільність фінансування та забезпечення реалізації яких визначається безпосередньо ним з особистої ініціативи чи за пропозицією та з узгодженням з профспілкою як представником інтересів працівників у колективному договорі чи додатках до нього або ж врегульованою безпосередньо у трудовому договорі при прийомі працівника на роботу. Тому суб'єкт господарювання є само-

стійним суб'єктом відносин з недержавного соціального забезпечення, котрий реалізовує на локальному рівні взяті на себе зобов'язання на визначених законодавством, індивідуальни-

ми договорами чи локальним актами умовах задля надання працівникам додаткового матеріального забезпечення, незважаючи на суттєві власні фінансові витрати.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення. *Право України*. 2000. № 5. С. 24–26.
2. Підлипна Р. П. Система соціального захисту в Україні в сучасних умовах. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2015. № 1 (69). Ч. 1. С. 16–22.
3. Павлова Л. О. Політико-економічний аналіз системи соціального захисту населення в Україні. Дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01. Львів, 2015. 230 с.
4. Право соціального забезпечення України / за ред. П. Д. Пилипенка. 4-те вид. Київ : Ін Юре, 2014. 476 с.
5. Стратегія Міжнародної організації праці. Соціальне забезпечення для всіх: розбудова мінімальних рівнів соціального захисту та всеосяжних систем соціального забезпечення: узагальнений виклад. Міжнародна організація праці, Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт: МОП, 2013 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_233233.pdf.
6. Соціальна відповідальність / Н. М. Сіренко, Т. І. Лункіна, А. В. Бурковська. Миколаїв : МНАУ, 2021. 216 с.
7. Чанишева Г. І. Щодо поняття та цілей соціальної політики. *Правове життя сучасної України* : матер. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.) [у 3 т.] / відп. ред. М. Р. Аракелян. Одеса : Гельветика, 2020. Т. 2. С. 153–156.
8. Москаленко В. В. Сутність соціального захисту та його місце в політиці соціальної держави. *Наукові записки*. 2003. Том 21. С. 41–44.
9. Сіленко А. О., Коляденко В. А. Соціальна держава: тернистий шлях до визнання. Світовий досвід і перспективи України. Одеса : ТЕТ, 2002. 357 с.
10. Звонар В. П. Соціальний захист працівників в Україні у пріоритетах корпоративної соціальної відповідальності. URL: <https://dse.org.ua/archiv/14/12.pdf>.
11. Тимофіїв Р. М. Особливості правового регулювання відносин соціального захисту працівників за участю роботодавця. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 91–96.
12. Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників. Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів, 2019. 226 арк.
13. Кондратьєв Р. І. Локальні норми права. Хмельницький : Хмельницький інститут регіонального управління та права, 2001. 70 с.
14. Синчук С. М. Щодо проблеми децентралізованого правового регулювання відносин соціального забезпечення в Україні. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 59–62.
15. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.
16. Про страхування. Закон України від 07.03.1996 р. № 85/96–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 18. Ст. 78.
17. Про затвердження Характеристика та класифікаційних ознак видів добровільного страхування. Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг від 09.07.2010 р. № 565, зареєстр. в Міністерстві юстиції України 16.11.2010 р. за № 1119/18414. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1119-10>.
18. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон України від 08.07.2010 р. № 2464–VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 2 (№ 2–3). Ст. 11.
19. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755–VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 13, / № 13–14, № 15–16, № 17. Ст. 556.
20. Про оплату праці. Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
21. Кузнєцова Р. П., Шитік Н. В. Законодавчо-нормативна база як основа розрахунків у моделі соціального бюджету. *Соціальний захист*. 2001. № 4. С. 57–62.
22. Про недержавне пенсійне забезпечення. Закон України від 09.07.2003 р. № 1057–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49–51. Ст. 376.

23. Програма релокації: 761 підприємство переміщено в більш безпечні регіони. *Міністерство економіки України*. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d152dcfe-7bde-49df-a69a8d7f9586fc13&title=ProgramaRelokatsii>.

24. Кодекс законів про працю України від 17.12.1971 р. № 322–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

25. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з оптимізації трудових відносин. Закон України від 01.07.2022 р. № 2352–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.