



DOI 10.37491/UNZ.82.10
УДК 349.3



Людмила ТАРАНЕНКО¹,
Надія ЧУДИК-БІЛОУСОВА²

ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОБОТОДАВЦЕМ

Проаналізовано загальні тенденції на ринку праці, які характеризуються стрімким збільшенням безробіття в Україні. Окремлено основні причини таких негативних тенденцій та виокремлено основні зміни щодо зайнятості населення у 2019–2020 роках. Наведено дефініцію соціально відповідального роботодавця та розкрито його змістовне наповнення. З'ясовано, що соціально відповідальний роботодавець — це не стільки суб'єкт господарювання, який виконує передбачені чинним законодавством вимоги, скільки підприємство, яке реалізує в добровільному порядку низку інших соціальних заходів, орієнтованих на працівника та необхідних останньому, виходячи із специфіки його зайнятості. Наведено практичні рекомендації застосування системи раціональних бонусів і стимулювання працівників до мотивованого виконання посадових обов'язків. Запропоновано деякі зміни, які доцільно внести до Кодексу законів про працю України, та встановити межі відповідальності роботодавця за невиконання передбачених трудовим (колективним) договором норм щодо соціального забезпечення

¹ кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри трудового, земельного та господарського права, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, l_taranenko@univer.km.ua, <https://orcid.org/0000-0003-0357-2891>.

² кандидатка юридичних наук, доцентка, професорка кафедри трудового, земельного та господарського права, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, chudyk.bilousova@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2248-8575>.



працівників. Наголошено на потребі у проведенні більш широко-масштабної інформаційної компанії, орієнтованої на відмову працівників приступати до виконання посадових обов'язків без оформлення належним чином договірних відносин, так як, погоджуючись на неофіційне працевлаштування, працівник фактично самостійно ставить себе в незахищене становище. Виокремлено три основні групи обов'язків роботодавця щодо соціального забезпечення: профілактичні, матеріально-технічні, моніторингові (оцінювальні). Окремий блок питань присвячений огляду організації соціального забезпечення для працівників із особливими потребами. Більш широко розкрито загальну ідею та філософію створення початково соціально орієнтованого бізнесу. Аналізується роль суб'єктів господарювання в організації соціального підприємництва як перспективного складника недержавного соціального забезпечення. Наведено приклади діяльності суб'єктів господарювання у цій сфері. Акцентовано на обов'язковій участі роботодавця в організації розслідування факту нещасного випадку чи професійного захворювання на виробництві як передумови отримання працівником окремих видів соціального забезпечення, зокрема і проходження соціальної реабілітації.

Ключові слова: працевлаштування, колективний договір, соціальний захист, моніторинг, реінвестування, профілактичні заходи.

За останні декілька років сферу соціального забезпечення як в теоретичній, так і практичній площині сколихнула низка змін, спричинених розвитком нових інформаційно-телекомунікаційних технологій, нестабільною геополітичною ситуацією в Україні, світовою пандемією COVID-19 тощо. Перед працездатним населенням країни гостро постає питання реалізації конституційного права на працевлаштування та на гідні (безпечні, здорові) умови, в яких воно реалізує свій трудовий потенціал; для роботодавця по-новому розкривається проблематика організації і забезпечення всіх необхідних умов, при цьому на стику інтересів перебуває комерційний складник у формі потенційного прибутку та виконання вимог трудового законодавства.

У наукових дискусіях роботодавець завжди позиціонувався як суб'єкт соціального захисту працівників, але останнім часом, в силу відсутності дієвого механізму захисту власних прав, свобод та інтересів, авторитет вітчизняних суб'єктів господарювання поступово піддається дискредитації, збільшуються випадки порушень ними трудового законодавства, включаючи вимоги щодо порядку надання працівникам відпусток, нехтування вимогами законодавства та обов'язками із забезпеченням соціальних гарантій за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Окремою надзвичайно важливою та невирішеною залишається проблема зниження надто високого рівня травматизму на роботі та відшкодування шкоди, завданої працівнику внаслідок отримання ним травми (каліцтва), професій-



ного захворювання чи гострого професійного захворювання (отруєння). Наявність такої проблеми ставить під сумнів не стільки загальний показник ефективності організації соціального забезпечення роботодавцем, скільки наявність, з одного боку, інтересу у формуванні умов для захисту працівників, а з іншого — дієвого механізму притягнення до відповідальності роботодавця, пропорційної міри застосованих санкцій до правопорушника.

Зазначене питання неодноразово досліджували науковці. Так, Н. Л. Писаренко робить акцент на економічній ефективності соціального бізнесу та визначає перспективи його розвитку в Україні на найближчі роки [1]; В. І. Московець аналізує проблематику соціального захисту з позиції загострення проблеми у зв'язку із пандемією COVID-19, а також розглядає роль і завдання профспілок у визначеному сегменті [1]; Р. М. Тимофіїв досліджував комплексно правовий статусу роботодавця як суб'єкта соціального забезпечення працівників, котрі реалізують трудовий потенціал на його підприємстві. Окрім цього, в полі зору його наукових пошуків перебували питання формування корпоративного соціального пакету та проблеми працевлаштування і забезпечення належними умовами праці пільгових категорій населення [3].

Метою роботи є аналіз ролі та сучасного стану організації роботодавцем належного рівня соціального забезпечення працівників.

Серед пріоритетних напрямків діяльності у чинних урядових програмах залишається активізація діяльності задля призупинення стрімкого зростання безробіття та збільшення рівня середньої заробітної плати. У зв'язку із збитками, які поніс приватний сектор за період карантинних обмежень, зокрема малий і середній бізнес, країна встановлювала «небажані рекорди». Так, за даними Державної служби статистики України, станом на III квартал 2021 року, офіційно рівень безробіття склав 10,0 %. Останній раз ідентична ситуація спостерігалась на початку 2000-х рр. До переліку ключових тенденцій, які не можна залишити поза увагою, відносимо максимальну оптимізацію витрат, різке збільшення конкуренції (обумовлено дефіцитом вільних трудових місць та скорочень адміністративного персоналу, HR-менеджери, фахівців із продажу, маркетологів), швидку зміну пріоритетів і нерівномірність. За результатами аналізу і моніторингу вакансій, опублікованих на найбільш популярних платформах із пошуку роботи *Work.ua* і *Rabota.ua*, затребуваними останнім часом стали спеціалісти у сфері логістики і надання транспортних послуг, витіснивши із лідерів напрям будівництва і архітектури.

Нерівномірною залишається ситуація з-поміж зайнятого населення. Роботодавець фактично не в змозі залишатися осторонь проблем і потреб своїх працівників, особливо якщо вони прямо або опосередковано спричинені діяльністю компанії. Важливо зауважити, що соціально відповідальний роботодавець — це не лише суб'єкт господарювання, який виконує передбачені чинним законодавством вимоги, але й реалізує в добровільному порядку низку інших соціальних заходів, орієнтованих на покращення умов роботи для працівника. З-поміж наявних у науковій літературі дефініцій найбільш влучним є поняття «соціального захисту працівників робо-



тодавцем», запропоноване Р. М. Тимофіївим, котрий ідентифікує його через систему заходів, спрямованих на дотримання та здійснення соціальних прав працівників, компенсацію та попередження наслідків соціальних ризиків [3, с. 36]. Певною мірою, перелік потенційних складників, включених до механізмів соціального захисту працівників, може кореспондуватися із тим, що в іноземній бізнес-літературі їх іменують як систему раціональних бонусів (*gifts*, бенефіти, «плюшки») від роботодавця. До переліку найбільш популярних відносимо корпоративи і тимблдінг, курси іноземної мови, медичне страхування, повне або часткове покриття видатків на спортзал/йогу/басейн/масаж, обіди, психотерапія. Така тенденція поступово мігрує до вітчизняного бізнес-сегменту. Для цього фактично і створені відповідні правові базиси, так як роботодавець має право за власний кошт передбачати додаткові порівняно із законодавчо визначеними трудові і соціально-побутові пільги (ст. 9¹ КЗпП України) [4]. До прикладу, компанія ЕРАМ пропонує своїм працівникам додаткову оплачувану відпустку у зв'язку із важливими у їхньому житті подіями, допомогу у зв'язку із переїздом та курси програмування для дітей співробітників. *Plarium* розширює цей список персональним бюджетом на навчання. Іншими словами, роботодавець не обмежує поняття соціального захисту лише фізичними благами, а дбає і про інтелектуальний розвиток та психологічне здоров'я своїх підлеглих. Головне, щоб запропоновані роботодавцем преференції були спрямовані лише на благо для працівника, і жодним чином не завдавали якої-небудь шкоди його здоров'ю, самопочуттю, працездатності, не порушували надані державою права і свободи.

З правового погляду, особливість статусу роботодавця як самостійного суб'єкта соціального забезпечення зводяться до такого: його права і юридичні обов'язки виникають лише у випадку, якщо працівник де-факто перебуває у трудових відносинах із роботодавцем, і такі правовідносини оформлені відповідно до вимог чинного законодавства. Виконання обов'язків із забезпечення соціальних гарантій обумовлюються застосуванням примусу зі сторони держави у формі кримінальної, адміністративної, цивільно-правової відповідальності. Так, ст. 265 КЗпП України встановлює штраф, який покладається на роботодавця у випадку допущення працівника до виконання обов'язків без наявності належно оформленого трудового договору, у випадку порушення виплати заробітної плати тощо [1]. Погоджуючись на неофіційне працевлаштування, працівник фактично самостійно ставить себе в незахищене становище, звільняючи роботодавця від будь-яких зобов'язань у випадку порушення своїх прав, свобод, інтересів, гарантовані державою за умови підтвердження офіційних трудових правовідносин. Широкомасштабну компанію щодо боротьби із нелегальним працевлаштуванням проводять уповноважені органи виконавчої влади, зокрема Державна служба України з питань праці, Пенсійний фонд України, Державна податкова служба України, і у випадку, якщо мова йде про іноземців, які працюють, — Державна міграційна служба України.

Відкритим залишається питання притягнення до відповідальності роботодавця за невиконання домовленостей щодо забезпечення соціального захисту працівників, закріплених колективним договором. Так, згідно



зі ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» до роботодавця в судовому порядку застосовується штраф за невиконання умов договору, хоча відсутня вказівка щодо застосування заходів впливу до нього за невиконання вимог, передбачених актами локальної нормотворчості [5]. Контроль за дотриманням стану виконання передбачених таким договором умов, здійснюється його сторонами. Тому для покращення правозастосовної практики пропонуємо доповнити ст. 265 КЗпП України частиною другою, в якій передбачити конкретну міру та ступінь покарання (у вигляді штрафу) за невиконання (неналежне виконання) умов колективного договору (угоди), а також інших актів локальної нормотворчості щодо забезпечення соціальних гарантій для працівників.

Така норма є особливо важливою у випадку, коли мова йде про соціально незахищених працівників, а саме студентів, які працюють, осіб похилого віку, осіб з інвалідністю. Щодо останніх, то при працевлаштуванні спеціалістів із інвалідністю, за наявності особливих потреб щодо робочого місця, роботодавець зобов'язаний забезпечити його розумне пристосування (ст. 25 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [6], ст. 12 Закону України «Про охорону праці») [7]. Необхідно виходити зі специфіки причини інвалідності особи, яка реалізує свій трудовий потенціал. Якщо мова йде про офісну роботу і фахівець пересувається з використанням спеціальних пристроїв, роботодавець повинен забезпечити належну кількість пандусів, підйомників, перил та усунути щілини та перепони, які ймовірно можуть перешкоджати руху такої особи як біля офісу, так і за його межами. Протиковзові перепони та облаштовані санвузли — ще одна вимога, яка важлива не лише для осіб з інвалідністю, але й для людей похилого віку, які працюють. Поліпшити якість життя, а разом з тим — підвищити працездатність і продуктивність осіб, які мають вроджені чи набуті порушення зору, можна за рахунок «розумних окулярів». Девайси розраховані на людей, які здатні керувати своїми руками. Для непрацездатних осіб, які не можуть користуватися комп'ютерною мишкою або сенсорним екраном, подібні гаджети швидше стають перешкодою, ніж допомогою, так як фактично такі окуляри виконують функцію комп'ютерної мишки.

Кожна особа з інвалідністю при працевлаштуванні має надати індивідуальну програму реабілітації, видану медико-санітарною експертною комісією. Враховуючи зміст цієї програми, орієнтований на поліпшення умов роботи працівників, роботодавець може виходити із її рекомендацій щодо створення умов для роботи такої особи.

До переліку гарантованих державою соціальних зобов'язань, які уповноважений виконувати роботодавець щодо працівника із інвалідністю, відносимо заборону на встановлення для них випробувального терміну (ст. 26 КЗпП України), право відмовитись від залучення до надурочних робіт і робіт у нічний час (ст.ст. 55, 63, 172 КЗпП України), у випадку скорочення за ними залишається переважне право залишитися на роботі (ст. 42 КЗпП України); оплачувана відпустка для осіб із інвалідністю I та II груп становить 30 днів, а для III групи — 26 днів [4].



Наразі відомі ситуації, коли роботодавець є соціально орієнтованим та веде бізнес із урахуванням інтересів і піклування про підлеглих, а сама ідея стартапу базується на соціально орієнтованих засадах. Одним із найліпших прикладів, з нашої позиції, є інклюзивні пекарні, зокрема Київська інклюзивна пекарня *Good Bread from good people* [8] та Вінницька інклюзивна пекарня *Good Bread* [9], де працюють тільки люди із ментальною інвалідністю (різні форми розумової відсталості, аутизму, синдрому Дауна тощо). Вони не лише отримали змогу реалізувати своє право на гідну оплату праці, але й проходять такий важливий для кожного етап дорослої соціалізації. Тренінги, додаткові професійні навчання, спільний активний відпочинок — це вагома частина робочого життя в цій компанії. Також не можемо залишити поза увагою б'юті індустрію. Свого часу було засновано масажний салон «Очі Тари», де працюють лише незрячі майстрині [10]; *Gradus DOBRA* — майстерня з виробництва свічок від молоді із ментальною інвалідністю [10]. У м. Києві вже декілька років успішно функціонує музей «Третя після опівночі», гідями якого є незрячі люди [12]. Його відвідувачів часто запрошують долучитися до перфомансів у вигляді прослуховування класичної музики в темряві чи побачення у темряві. Медичний реабілітаційний центр «Здоров'я» з Новоазовська Донецької області надає суттєві знижки на лікування і реабілітацію хворих із малозабезпечених категорій населення [13] Пекарня «Горіховий дім» у Львові направляє 40 % прибутку на соціальні проекти, зокрема на утримання Центру інтегральної опіки для жінок, які опинилися у кризових ситуаціях [14]. Розвиток соціального бізнесу і громадських проектів, у тому числі, з позиції волонтерства, дає поштовх для розвитку волонтерського руху, піднімає його авторитет в очах молоді.

Таким чином, базуючись на позиції Н. Л. Писаренко, можемо виокремити характерні риси соціального бізнесу:

- 1) соціальні цінності переважають над економічними, комерційними інтересами суб'єкта господарювання;
- 2) така діяльність не передбачає функціонування на короткостроковий період чи проектну роботу;
- 3) реалізації бізнес-проекту передують чітко прорахований план, вибудована модель, що забезпечуватиме беззбитковість діяльності;
- 4) частина прибутку реінвестується у вирішення соціальних проблем, що практично і відрізняє такого роду бізнес від псевдосоціального [1, с. 355–356].

З юридичного погляду, законодавець окреслив комплекс вимог до соціального забезпечення працівників через призму трьох прикметників — належні, безпечні та здорові умови праці. Така ж позиція прослідковується і у запропонованому проекті Трудового кодексу України (а саме, в ч. 1 ст. 275), де передбачається, що працівник має право на здорові й безпечні умови праці, належні санітарно-побутові умови, що відповідають нормам з охорони праці [15]. Мова йде про сукупність чинників робочого процесу, які здатні впливати на стан здоров'я працівника як у ході трудової діяльності, так і за межами робочого місця. Особливо гостро дане питання постає тоді, коли йдеться про працівників, задіяних до роботи із шкідливими, важкими



та небезпечними умовами праці. Саме тому роботодавець в обов'язковому порядку має самостійно проводити моніторинг або делегувати повноваження для встановлення справності стану машини, пристрою, обладнання; встановлювати достатність матеріалів та інструментів, їхні належні якісні характеристики та комплектація, що необхідно для виконання посадових обов'язків; забезпечення технічною документацією; своєчасного постачання виробництва газом, світлом, іншими джерелами енергоживлення.

Практика показує, що нехтування цими правилами, в тому числі недотримання стандартів виробництва і правил безпеки, має наслідком збільшення виробничого травматизму, в тому числі зі смертельними наслідками [16].

За даними Державної служби України з питань праці та Фонду соціального страхування, причини нещасних випадків із смертельним наслідком, які сталися на виробництві, у більшості випадків (73,6 %) криються в організаційних недоліках [16].

Якщо систематизувати основні положення чинного трудового законодавства, то стосовно роботодавця можна виділити три групи обов'язків, які він має реалізовувати для забезпечення належних, безпечних, здорових умов праці. *Профілактичні* зобов'язання, які на себе бере суб'єкт господарювання — це первинні і періодичні медичні огляди всіх працівників, проведення інструктажу із охорони праці та техніки безпеки (із акцентом на специфіку зайнятості конкретного спеціаліста), дотримання вимог щодо їхнього часу роботи і часу відпочинку. Ст. 169 КЗпП України встановлює вимогу, якою зобов'язує проведення роботодавцем медичних оглядів для певної категорії працівників [4]. Перелік таких працівників чітко визначений [17]. До нього включені медичний персонал, прибиральники, вантажники, спеціалісти у галузі харчової та переробної промисловості, педагогічні працівники тощо.

Підтвердження факту ознайомлення із правилами, умовами виконання посадових обов'язків, інструкцією із техніки безпеки (в т.ч. пожежної безпеки) є розписка працівника у відповідному документі. Хоча цей інститут та його призначення нівелюється, якщо роботодавець формально збирає підписи, внаслідок чого працівники не володіють належною інформацією про порядок їхніх дій на випадок аварії чи надзвичайної ситуації.

Матеріально-технічні обов'язки роботодавця тісно пов'язані із створенням належних, безпечних і здорових умов праці. Вони передбачають виконання вимог щодо забезпечення працівників продуктами харчування, засобами індивідуального захисту, пиття, впровадження сучасних технологій. Так, до прикладу, ст. 166 КЗпП України передбачено безоплатну видачу на роботах з шкідливими умовами праці працівникам за встановленими нормами харчових продуктів [4]. Працівники, зайняті на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, харчовими продуктами, газованою солоною водою (ст. 7 Закону України «Про охорону праці») [7]. Нейтралізувати вплив шкідливих факторів здатні і засоби індивідуального захисту, залежно від напрямків їхньої дії (захисні маски, респіратори, рукавички



нітрилові / стерильні/нестерильні, комбінезони захисні, щитки, захисні окуляри, гумові боти, наколінники щодо).

Остання група — *моніторингові*, або *оцінювальні* обов'язки, що включають комплекс заходів, починаючи від атестації робочого місця і завершуючи розслідуванням нещасних випадків (якщо такі траплялися на підприємстві). Сам процес розслідування факту нещасного випадку чи професійного захворювання має двояку мету. З одного боку, це є підставою для отримання постраждалою стороною дотацій у формі соціальних заходів (у тому числі матеріальної компенсації) та дозволяє виявити та усунути чинники, які призвели до небажаних для обох сторін наслідків. Роботодавець може ухилитися від розслідування факту нещасного випадку, професійного захворювання та всіма способами намагаються приховати істинні причини, які призвели до настання такого соціального ризику задля уникнення відповідальності у формі штрафу. Більшість недобросовісних роботодавців об'єктивно розуміють, що такі ситуації є наслідком їхньої бездіяльності чи недобросовісного виконання покладених на них законодавцем обов'язків. Водночас відсутність документального підтвердження факту нещасного випадку, професійного захворювання чи гострого професійного захворювання унеможливує підтвердження соціального ризику та отримання гарантованого законодавством соціального забезпечення працівником, як застрахованою в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, так як законодавство зобов'язує роботодавця за наявності лабораторно підтвердженого випадку інфікування COVID-19 у медичного та іншого працівника, що пов'язано з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику зараження на COVID-19 зробити повідомлення до уповноважених органів та посадових осіб та відповідним наказом за встановленою процедурою організувати проведення розслідування в разі отримання ним інформації про гостре професійне захворювання (отруєння) від безпосереднього керівника робіт, повідомлення від закладу охорони здоров'я, заяви потерпілого, членів його сім'ї чи уповноваженої ним особи [18; 19]. Підтвердження такого соціального ризику є підставою для отримання працівником, а в разі його смерті особами, котрі перебували на утриманні померлого гарантованих у певних обсягах та формах видів соціального забезпечення. Також підтвердження згаданого соціального ризику гарантує працівнику проходження реабілітації у встановленому законодавством порядку та з урахуванням реабілітаційних потреб [20] зі збереженням робочого місця та інших трудових і соціальних гарантій.

Більше того, в умовах євроінтеграції, виходу продукції та європейські ринки, вітчизняні суб'єкти господарювання мають піклуватися не лише про якість наданих ними товарів чи послуг, але й формувати позитивний авторитет на ринку роботодавців. Корпоративна культура, превалювання інтересів працівників та визначення їхніх життя і здоров'я як найважливішої цінності, намагання роботодавця поетапно оптимізувати умови праці — це запорука успіху будь-якого суб'єкта господарювання.



Таким чином, можна узагальнити, що основним викликом, який стоїть перед роботодавцем у частині організації належного соціального забезпечення своїх працівників є не лише ресурсна забезпеченість, але й проактивність суб'єкта господарювання, його адаптованість до викликів сучасного суспільства. Доцільно виокремити три основні групи обов'язків роботодавця в частині організації соціального забезпечення: профілактичні, матеріально-технічні, моніторингові (оцінювальні). Перспективи подальших наукових досліджень вбачаємо в аналізі нормативно-правового регулювання відсторонення працівників у зв'язку із відмовою від вакцинації.

Список використаних джерел

1. Писаренко Н. Л. Соціальний бізнес та соціальна складова в концепції маркетингової діяльності. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2020. Вип. 17. С. 351–360. URL : <https://bit.ly/3EGKjXB>.
2. Московець В. І. Соціальний захист працівників в умовах пандемії COVID-19, як завдання профспілок. *Актуальні питання діяльності суб'єктів господарювання в умовах пандемії COVID-19* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. Харків : ХНУВС, 2021. С. 3–6.
3. Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників. Дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Львів. 2019. 226 ак. URL : <https://bit.ly/3ELGzUQ>.
4. Кодекс законів про працю України від 17.12.1971 р. № 322–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <http://bit.ly/3cU2SsU>.
5. Про колективні договори і угоди. Закон України від 01.07.1993 р. № 3356–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3rNvqgU>.
6. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.03.1991 р. № 875–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3LeGLi1>.
7. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/37EzLMt>.
8. Ми — інклюзивна пекарня Good bread. URL : <https://goodbread.com.ua>.
9. Інклюзивна крафтова пекарня. URL : <http://goodbread.vn.ua>.
10. Антистрес масаж для жінок від незрячих терапевтів проекту «Очі тари». *Жіночий журнал ELLE Україна*. URL : <https://bit.ly/3v9nbOi>.
11. Gradus DOBRA. *Big idea*. URL : <https://bit.ly/3rNh0gS>.
12. Музей у темряві «Третя після опівночі». URL : <https://0300.com.ua>.
13. Юрченко Е. Соціальне підприємництво — бізнес із людським обличчям (14.01.2019; 09:47). *Спільнота взаємодопомоги «Емаус-Оселя»*. URL : <https://bit.ly/3EGRQWh>.
14. Долаємо бідність, використовуючи інструменти соціального бізнесу. *Горіховий дім*. URL : <http://walnut.house>.
15. Проект Трудового кодексу України (№ 1658 від 27.12.2014 р.). *Верховна Рада України*. URL : <http://bit.ly/38NTOT1>.
16. Стан виробничого травматизму. *Державна служба України з питань праці*. URL : <https://bit.ly/3vb4WrB>.
17. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам. Постанова



- Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://bit.ly/3OLibav>.
18. Лист Міністерства охорони здоров'я України від 06.04.2020 р. № 05.1-08/9247/2-20. *Енергодарська міська рада*. URL : <https://bit.ly/38gs4Mn>.
 19. Щодо розслідування випадків ГВПІ (коронавірусної інфекції). Лист Державної служби України з питань праці від 07.04.2020 р. № 2480/1/3.5-20. *Енергодарська міська рада*. URL : <https://bit.ly/38gs4Mn>.
 20. Протокол надання реабілітаційної допомоги пацієнтам з коронавірусною хворобою (COVID-19) та рековалесцентам. Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 20.04.2021 р. № 771. *Державний експертний центр Міністерства охорони здоров'я України*. URL : <https://bit.ly/3EFu3WN>.

Надійшла до редакції 02.08.2021

**Liudmyla TARANENKO,
Nadiia CHUDYK-BILOUSOVA**

Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

Organization of Social Security by Employers

The article deals with the analysis of general trends in the labour market, which are characterized by a rapid increase in unemployment in Ukraine. The main reasons for such negative trends are outlined and the main changes in employment in 2020–2021 are highlighted. The definition of a socially responsible employer is given and its content is revealed. It was found that a socially responsible employer is not so much an economic entity that meets the requirements of applicable law, as an enterprise that voluntarily implements a number of other social measures targeted at the employee and necessary for the latter, based on the specifics of their employment. Practical methods of application of the system of rational bonuses and stimulation of employees to motivated performance of official duties are given. Some changes are proposed, which should be made in the Labour Code of Ukraine and establish the limits of liability of the employer for failure to comply with the labour (collective) agreement on social security of employees. Emphasis is placed on the need for a larger-scale information campaign aimed at refusing employees to take up their duties without proper contractual arrangements, as by agreeing to informal employment, the employee is in fact vulnerable. There are three main groups of responsibilities of the employer for social security: preventive, logistical, monitoring (evaluation). A separate block of questions is devoted to the review of the organization of social security for workers with special needs. The general idea and philosophy of creating initially socially oriented business is more widely disclosed.

Keywords: *employment, collective agreement, social protection, monitoring, reinvestment, preventive measures.*