

- и его понятие / Г. М. Вельяминов // Гос. и право. – 2002. – № 8. – С. 79.
31. Мармазов В. Є. Рада Європи: політико-правовий механізм інтеграції / В. Є. Мармазов, І. С. К. Піляєв. – К. : Юридична книга, 2000. – С.124.
32. Див.: Баймуратов М. А., Буряк Т. М. Вказ. твір. – С. 145.
33. О действии международных договоров на территории Украины : Закон Украины от 10 дек. 1991 г. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 46. – Ст. 617.
34. О международных договорах Украины : Закон Украины от 22 дек. 1993 г. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 10. – Ст. 45.
35. Про міжнародні договори України : Закон України від 29 черв. 2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 50. – Ст. 504.
- Стаття надійшла до редакції 02.10.2011 р.

**B. Khofman**

**PERCEPTION OF UKRAINE OF INTERNATIONAL ELECTORAL STANDARDS  
NATIONAL LEGISLATION**

*In the article, the adaptation of international standards in the national electoral system.*

## **ТРИБУНА МОЛОДОГО ВЧЕНОГО**

УДК 346.2

**С. І. Василенко**

### **СОЦІАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ: ПОНЯТТЯ ТА НАПРЯМИ РЕАЛІЗАЦІЇ**

*Ця стаття розглядає поняття соціальної діяльності підприємств, її законодавче регулювання. Автором проаналізовано також окремі напрями соціальної діяльності підприємств, проблеми її законодавчого регулювання та практичної реалізації.*

**Ключові слова:** соціальна діяльність підприємств, напрями діяльності, адміністрування, виробнича діяльність.

*Постановка проблеми.* Стаття 1 Конституції України проголошує нашу державу як соціальну. Таким чином, Україна взяла на себе обов'язок щодо гарантування та впровадження соціальних стандартів в усіх сферах життєдіяльності українського народу. Державою проголошена велика кількість соціальних програм, які стосуються у тому числі і виробничої сфери.

Одне з провідних місць в системі господарювання України займають підприємства. Тому недаремно держава розглядає цей суб'єкт господарювання як один із найважливіших провідників реалізації соціальної політики в Україні в сфері суспільного виробництва.

На сьогоднішній день підприємства загалом чітко виконують вимоги законодавства щодо виконання зобов'язань в соціальній сфері. Це обумовлено вигодою як з боку держави, так і з боку підприємства. Для держави розвиток соціальної діяльності підприємства дає можливість перекласти частину власних функцій в соціальній сфері для виконання їх підприємствами. Для підприємств, ефективно проведення соціальних заходів дає змогу підвищити продуктивність праці і як наслідок об'єм прибутку.

Однак, залишається велика кількість невирішених питань в законодавчій сфері

відносно вимог до українських підприємств на предмет практичної реалізації вимог законодавства щодо державних гарантій соціального захисту робітників. При чому непоодиноким випадком є перекладання функцій державних органів працевлаштування на підприємства та необґрунтованого притягнення цих суб'єктів до відповідальності.

*Наукова розробка теми дослідження.* На сьогоднішній день тема соціальної діяльності підприємств залишається досить недослідженою. Однак, незважаючи на новизну, вона була об'єктом розробки багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців: Л.В. Красицької, А.Н. Захарченка, В.А.Малиги, Л.Н. Куц, С.Ф. Покропивного, Т.О.Фролової, В.С. Щербини та інших.

*Метою* цієї статті є дослідження поняття соціальної діяльності підприємства та основних напрямів цієї діяльності.

*Викладення основного матеріалу.* Господарський кодекс України (далі – ГКУ) містить окрему статтю, яка регламентує основні напрями соціальної діяльності підприємств. Серед них перелічуються окремі зобов'язання власників підприємств: поліпшення умов праці, соціально-побутові, освітні (підвищення кваліфікаційного та професійного рівня) та медичні послуги, соціальне страхування тощо. Законодавство закріплює можливість участі трудового колективу у прийнятті цих рішень. Трудове та господарське законодавство чітко регламентує закріплення даних норм у колективному договорі, у прийнятті та змінненні якого бере участь трудовий колектив підприємства.

Це підтверджує факт відсутності легально закріпленого поняття соціальної діяльності в діючому законодавстві. Ця дефініція закріплена лише в окремих коментарях до ГКУ.

На сьогоднішній день виділяють декілька видів діяльності підприємств. Як зазначає С.Ф. Покропивний, діяльність підприємств можна умовно розділити на наступні види:

- вивчення ринку товарів, або ситуаційний аналіз, який повинен передбачати комплексне дослідження ринку, рівня конкурентоспроможності й цін на продукцію, інших вимог покупців товару, методів формування попиту та каналів товарообігу, зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства;
- наступним напрямом діяльності підприємства є здійснення інноваційної діяльності, що охоплює науково-технічні розробки, технологічну і конструкторську підготовку виробництва, запровадження технічних, організаційних та інших нововведень, формування інвестиційної політики на найближчі роки, визначення обсягу необхідних інвестицій тощо;
- виробнича діяльність підприємства, її організація та оперативне регулювання.
- післяпродажний сервіс товарів – машин та устаткування, автомобілів, комп'ютерної, розмножувальної, медичної, складної побутової техніки, інших виробів виробничо-технічного й споживчого призначення;
- економічна діяльність підприємства. Зокрема вона включає: стратегічне та поточне планування, облік і звітність, ціноутворення, систему оплати праці, ресурсне забезпечення виробництва, зовнішньоекономічну та фінансову діяльність тощо [1, с. 78–79].

Окремо слід виділити соціальну діяльність підприємства. Зауважимо, що даний напрямок діяльності суб'єктів господарювання має важливе значення оскільки вона істотно впливає на ефективність усіх інших напрямків і конкретних видів діяльності (інноваційної, виробничої, комерційної, економічної), результативність яких безпосередньо залежить від рівня професійної підготовки й компетентності всіх категорій працівників, дієвості застосовуваного мотиваційного механізму, постійно підтримуваних на належному рівні умов праці та життя трудового колективу.

Ефективне управління персоналом має бути пріоритетним і найважливішим напрямком діяльності кожного підприємства за умов соціально орієнтованої ринкової

економіки.

Аналізуючи діюче законодавство можна дійти висновку, що на сьогоднішній день визначальною в цьому напрямку нормою є стаття 69 ГКУ, яка містить положення відносно соціальної діяльності підприємства. Однак, вищезазначена стаття містить лише положення відносно складових цього напрямку діяльності зазначеного суб'єкту господарювання без закріплення дефініції поняття соціальної діяльності підприємства.

В.С. Щербина дає наступне визначення соціальної діяльності підприємства [2]. Він зазначає, що це «вкладення фінансових коштів до соціально-економічного розвитку трудового колективу з метою стимулювання продуктивної праці, підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, збереження життя та здоров'я працюючих, створення системи їх соціального захисту на рівні підприємства, забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі» [3, с. 144].

З погляду на адміністрування даного напрямку діяльності можна виділити два види методів управління соціальною діяльністю підприємств: централізований та децентралізований.

Централізований метод управління здійснюється на державному рівні шляхом прийняття загальнообов'язкових нормативно-правових актів. Він направлений на розробку загальним правил та вимог організації соціальної діяльності суб'єктів господарювання. Децентралізований метод передбачає регулювання соціальної діяльності підприємства на локальному рівні. Загалом соціальний розвиток трудового колективу є предметом регулювання у таких локальних актах, як установчі документи, колективний договір.

Основним документом, який найповніше регулює відносини соціально-економічного розвитку трудового колективу є колективний договір. П. 7 ст. 65 ГКУ та спеціальні норми Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. передбачає обов'язкове укладання колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від організаційно-правової форми і форми власності. Цей документ визначає напрями соціального розвитку підприємства, встановлює додаткові трудові та соціально-побутові гарантії і пільги для працівників підприємства стосовно забезпечення зайнятості, оплати праці, режиму праці та відпочинку, організації охорони праці та оздоровлення працюючих і членів їх сімей, житлово-побутового забезпечення, культурного розвитку тощо [4].

У колективному договорі сторони передбачають забезпечення соціальних гарантій у галузі охорони праці на рівні не нижчому встановленого законодавством, їх обов'язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання виробничому травматизму, професійним захворюванням, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів. Встановлюючи додаткові соціальні пільги та компенсації, треба враховувати положення галузевих угод, Генеральної та регіональних угод.

Аналіз 69 статті Господарського кодексу України дає змогу визначити окремі напрямки здійснення соціальної діяльності підприємства. Серед них можна виділити наступні:

- заходи стосовно виконання вимог відносно охорони праці та створення безпечних умов роботи для працівників.
- виконання умов щодо соціального страхування працівників
- підвищення кваліфікації власних працівників та створення комфортних і стимулюючих умов для проходження ними професійного навчання.
- надання основних (гарантованих державою) та додаткових соціальних виплат і послуг працівникам підприємства, включаючи колишніх.

- окремою та невід'ємною складовою соціальної діяльності підприємств є несення відповідальності за невиконання вимог законодавства відносно соціальних обов'язків суб'єктів господарювання.

Одним із обов'язком роботодавця є створення безпечних та нешкідливих умов праці. Відповідні гарантії, пільги та компенсації встановлюються на державному рівні нормами законів України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р., «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» від 23 вересня 1999 р., «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 р., «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. тощо.

Згідно діючого законодавства тягар фінансування заходів щодо охорони праці покладається виключно на роботодавця. Розмір таких витрат визначено у ст. 19 Закону України «Про охорону праці». За загальним правилом затрати на охорону праці становлять не менше 0,5 відсотки від суми реалізованої продукції, однак, спеціальними правовими актами може передбачатися підвищений рівень фінансування. Наприклад, суми цих витрат на вугледобувних підприємствах визначено постановою КМУ «Про заходи щодо поліпшення стану охорони праці на підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства вугільної промисловості» від 10 грудня 1998 р., у гірничо-металургійному комплексі – не менше 0,6 відсотка від суми реалізованої продукції [5].

Трудове законодавство особливу увагу приділяє охороні праці окремих категорій працівників, до яких насамперед відносяться жінки, неповнолітні особи, інваліди. Для таких категорій встановлюються підвищені вимоги щодо організації охорони праці.

Зокрема, стосовно праці жінок КЗпП України (статті 174–186), закони України «Про охорону праці», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р., інші нормативно-правові акти передбачають особливі вимоги щодо організації їх праці.

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і роботах зі шкідливими умовами праці, на підземних роботах, залучення їх до підняття та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, до робіт у нічний час, за винятком галузей, де це викликано особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, забороняється залучати до роботи у нічний час, до надурочних робіт, робіт у вихідні дні, посилаючи у відрядження.

Згідно з медичним висновком вагітним жінкам знижуються норми праці або вони переводяться на іншу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів. На період переведення їм зберігається середній заробіток за попередньою роботою. Відповідно до законодавства вагітні жінки та жінки, які мають дітей, забезпечуються матеріальною допомогою, їм скорочується робочий час, надаються соціальні відпустки, інші гарантії та пільги. Окремі гарантії, на які мають право жінки, передбачені для батьків, що виховують дітей без матері, у тому числі в разі перебування матері в лікувальному закладі (ст. 186 КЗпП).

Положення про охорону праці неповнолітніх включено до окремої глави КЗпП: XIII «Праця молоді».

Зокрема, особи, які не досягли вісімнадцяти років, приймаються на роботу після попереднього медичного огляду і підлягають щорічному медичному огляду до досягнення 21 року.

Неповнолітні особи працюють на умовах скороченого робочого часу зі збереженням заробітку. Не допускається залучення неповнолітніх осіб до праці на важких роботах, на роботах з: шкідливими або небезпечними умовами праці, до нічних, надурочних робіт, до робіт у вихідні дні, до підняття та переміщення предметів, маса

яких перевищує встановлені граничні норми. Щорічна основна відпустка неповнолітніх працівників становить 31 календарний день і надається у зручний час (ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки»)[6].

Одним із найважливіших напрямів соціальної діяльності підприємства є виконання умов із соціального страхування працівників.

На сьогоднішній день, виходячи із аналізу діючого законодавства, можна говорити про чотири види загальнообов'язкового державного соціального страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору:

- пенсійне страхування,
- страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності,
- страхування на випадок безробіття,
- страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Досі неврегульованим питанням залишається державне медичне страхування працівників. Даний вид страхування може здійснюватися на умовах колективного договору через укладення договорів про медичне страхування та медичне обслуговування працівників.

Досить проблемним питанням є пенсійне страхування. В Україні впроваджена трирівнева пенсійна системи, в яку входять загальнообов'язкове державне пенсійне страхування і недержавне пенсійне забезпечення. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування у свою чергу складається з двох рівнів: реформована солідарна система і накопичувальна частина загальнообов'язкової системи.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на принципах солідарності і субсидування і здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок засобів Пенсійного фонду.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка базується на принципах накопичення засобів застрахованих осіб в Накопичувальному фонді і здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах і в порядку, передбачених законом.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, яка базується на принципах добровільної участі громадян, працедавців і їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах і в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Таким страхуванням можуть займатися недержавні пенсійні фонди, банки, страхові компанії і інші фінансові інститути. Перша і друга рівні системи пенсійного забезпечення в Україні складають систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Друга і третя рівні системи пенсійного забезпечення в Україні складають систему накопичувального пенсійного забезпечення.

Окремою проблемою залишається діяльність третього рівня системи пенсійного страхування – недержавне пенсійне страхування працівників. На сьогоднішній день умови щодо цього виду додаткового пенсійного страхування передбачається колективними договорами підприємств, однак, загалом ці норми залишаються декларативними. На практиці ця норма реалізується через впровадження корпоративних проектів на окремих підприємствах.

Саттями 153–172 КЗпП, Законом України «Про охорону праці» також встановлені вимоги до роботодавця щодо створення належних безпечних та нешкідливих умов праці. У разі їх недотримання цих вимог, що призвело до каліцтва або іншого ушкодження здоров'я працівника у зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, підприємство вважається правопорушником. Зміна економічного механізму акумуляції страхових внесків і тарифів зумовила зміну порядку відшкодування шкоди.

З 01.01.2011 року вступив в силу Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI. Усі страхові внески роботодавці, виконуючи вимоги норм зазначеного закону застрахувати своїх працівників, сплачують до Пенсійного фонду України у вигляді єдиного соціального внеску. «Страхові кошти, акумульовані на централізованих рахунках Пенсійного фонду, автоматично перераховуються не пізніше наступного операційного дня після їх зарахування на централізовані рахунки фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування відповідно до визначених законом пропорцій» [7].

Таким чином, подальше розпорядження коштами, перерахованими у вигляді страхового внеску, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків (далі – Фонд) відповідно до вимог Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності». У зв'язку з цим, у разі настання страхового випадку, відшкодування шкоди покладено не на підприємство, а на Фонд. Враховуючи вказані зміни при удосконалюванні господарського законодавства слід уточнити цю норму.

Згідно вищезазначеного закону страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання. Ступінь стійкої втрати професійної працездатності внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання визначається Медико-соціальною експертною комісією (МСЕК) за участю Фонду, що надає право на страхові виплати потерпілому працівнику, а у разі його смерті – визначеним законом членам сім'ї.

Компенсація здійснюється у вигляді виплати втраченого заробітку (його частини), одноразової допомоги, пенсії по інвалідності, пенсії у зв'язку з втратою годувальника, страхової виплати на медичну та соціальну допомогу, інших видів соціальної допомоги, їх розмір і порядок призначення та виплати встановлено законом. Крім цього, за рахунок власних коштів підприємство може здійснювати додаткові виплати потерпілим і членам їх сімей на умовах, передбачених колективним чи трудовим договором.

Обов'язкові страхові виплати у разі смерті працівника при виконанні ним трудових обов'язків члени сім'ї одержують від Фонду, а не від власника або підприємства, що передбачено Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності». Крім обов'язкових страхових виплат, у колективному договорі може бути передбачено, що підприємство за рахунок власних коштів надає постраждалим внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання (в тому числі членам сім'ї померлого) будь-яке додаткове матеріальне забезпечення та соціальні послуги особам (у тому числі призначення додаткової пенсії або доплати до неї). Окрім матеріальної допомоги, членам сім'ї можуть надаватися путівки до оздоровчих закладів, соціально-побутові послуги тощо.

Одним із не малозначних напрямків соціальної діяльності підприємств є реалізація заходів відносно підвищення кваліфікації своїх працівників. Спостерігається пряма заінтересованість господарюючих суб'єктів у ефективній реалізації цього напрямку соціальної діяльності. Професійний рівень підготовки робітників і спеціалістів є одним із факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства та його продукції, підвищення продуктивності праці.

Підготовку кваліфікованих робітників і спеціалістів забезпечує реалізація наступних заходів:

- навчання на виробництві та в навчальних закладах різного рівня
- перепідготовка робітників
- підвищення кваліфікації.

Організація професійно-технічного навчання на виробництві здійснюється у відповідності з Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві від 26 березня 2001 р. та Положенням про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві від 27 грудня 2006 р. Можливі такі види професійного навчання на виробництві: первинна професійна підготовка робітників; перепідготовка робітників; підвищення кваліфікації робітників; підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців.

Первинна професійна підготовка передбачає професійно-технічне навчання осіб, які раніше не мали робітничої професії. Вона здійснюється для прийнятих на роботу учнів шляхом курсового чи індивідуального навчання за робочими навчальними планами та програмами. Ця підготовка завершується кваліфікаційною атестацією з присвоєнням кваліфікації «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії), про що видається свідоцтво.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку. Вона здійснюється: для навчання робітників, які вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням, реорганізацією підприємства тощо; для розширення їх професійного профілю, підготовки до роботи в умовах колективної форми організації праці; у разі потреби змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професії, або втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією.

Підвищення кваліфікації передбачає професійно-технічне навчання робітників, що дає змогу розширити і поглибити раніше здобуті знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. Існують такі форми цього навчання: виробничо-технічні курси; курси цільового призначення; інші форми, що визначаються підприємствами. Періодичність на-знання робітників на курсах підвищення кваліфікації встановлюється, як правило, не рідше одного разу на 5 років.

Підвищення кваліфікації керівних працівників і фахівців здійснюється з метою вдосконалення знань, умінь та навичок за наявною спеціальністю, оволодіння новими функціональними обов'язками і особливостями трудової діяльності в умовах ринку, освоєння менеджменту, маркетингу, удосконалення навичок управління сучасним виробництвом, раціональної та ефективної організації праці тощо. Застосовуються такі форми навчання, як спеціалізація, довгострокове підвищення кваліфікації, короткострокове підвищення кваліфікації, стажування та інші. Для забезпечення належної організації та фінансування професійної підготовки до колективного договору, як правило, включається розділ «Забезпечення продуктивної зайнятості».

Колективний договір може містити положення про навчання працівників та їх дітей у вищих закладах освіти за рахунок підприємства. Таким працівникам, а також усім працівникам, які навчаються і суміщають роботу з навчанням, надаються пільги (статті 201–220 КЗпП, статті 13–16 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.). Вони мають право на скорочення робочого часу, звільнення з роботи із збереженням заробітної плати на період навчання, оплату проїзду до місця знаходження навчального закладу тощо. Для цієї категорії працівників за рахунок власних коштів підприємства можуть встановлюватися додаткові гарантії та пільги.

Однією зі складових соціальної діяльності підприємства є надання додаткових соціальних виплат та послуг. Пункт 3. статті 69 ГКУ закріплює положення відносно надання додаткових соціальних благ працівникам підприємства. Пенсіонери та інваліди, які працювали на підприємстві до виходу на пенсію, мають право нарівні з працівниками, користуватися наявними можливостями медичного обслуговування, забезпечення житлом, пугівками в оздоровчі та профілактичні заклади, що закріплено в спеціальних нормативних актах, основними з яких є закони України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»

від 16 грудня 1993 р., «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р.. Відповідні звідні положення містяться у Генеральній, галузевій, регіональних угодах. Більш того підприємство може самостійно за власні кошти встановлювати скорочений робочий тиждень для всіх працюючих чи окремих категорій, додаткові відпустки, різні види і форми заохочень, інші додаткові гарантії, пільги, компенсації. Це закріплюється в колективному договорі або інших локальних нормативних актах. Такі положення узгоджуються з профспілками або іншими представниками працівників. Указані пільги також можуть включатись безпосередньо до трудових договорів [8]. Крім своїх працівників, підприємство може також заохочувати працівників інших організацій, які його обслуговують, зокрема працівників медичних, культурно-освітніх, дитячих навчальних, спортивних закладів, організацій громадського харчування та інших установ.

В установчих документах і колективному договорі також можна передбачати соціальні послуги та пільги для цієї категорії осіб. У колективних договорах додаткових соціально-побутових пільг встановлюється значно більше, що залежить від фінансової спроможності підприємства. Передбачаються, зокрема, забезпечення паливом, надання транспорту, матеріальної допомоги (регулярної або в окремих випадках), соціальні виплати на лікування тощо. Реалізація положень законодавства про охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів здійснюється через відповідні норми колективного договору. Деякі колективні договори мають окремий розділ «Особливості застосування праці окремих категорій працівників».

Державна політика у сфері соціального захисту інвалідів ґрунтується на Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів від 20 червня 1983 р., ратифікованій Законом України від 6 березня 2003 р., законах України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р., «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 р. тощо.

Відповідно до Положення про індивідуальну програму реабілітації інвалідів від 23 травня 2007 р на підприємство покладено обов'язки відносно вживання додаткових заходів щодо безпеки праці інвалідів, обладнання для них робочих місць.

Спеціальною нормою встановлюються квоти робочих місць для працевлаштування окремих категорій громадян. До таких категорій відносяться: жінки, які мають дітей віком до шести років; одинокі матері, які виховують дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів; особи, які закінчили або припинили навчання у середніх загальнообов'язкових школах, професійно-технічних закладах освіти, звільнилися зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яким надається перше робоче місце; діти-сироти, які залишилися без піклування батьків; особи передпенсійного віку (чоловіки до досягнення 58 років, жінки – 53 років); особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; інваліди, які не досягають пенсійного віку. Квота робочих місць встановлюється за поданням центрів зайнятості (крім квоти для інвалідів) для всіх підприємств, установ і організацій з чисельністю працюючих понад 20 осіб для бронювання ними до 5 відсотків загальної кількості робочих місць. Якщо на підприємстві працює передбачена кількість перелічених вище осіб, квота не встановлюється, (ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення»).

Встановлення вказаної квоти є також гарантією права молоді на отримання першого робочого місця (ст. 197 КЗпП, ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні» від 5 лютого 1993 р.).

Останнім часом приділяється підвищена увага соціальному захисту інвалідів. Прийняті комплекс нормативно-правових актів стосовно забезпечення права інвалідів на зайнятість створення для них сприятливих умов на робочому місці з урахуванням рекомендацій МСЕК та індивідуальних програм реабілітації.

Основним регуляторним актом працевлаштування інвалідів є Закон України «Про



основи соціальної захищеності інвалідів в Україні». Саме ст. 19 Закону встановлює для підприємств, їх об'єднань, установ і організацій нормативи робочих місць, призначених для працевлаштування цієї категорії громадян [9].

Частина 1 статті 18 зазначеного Закону передбачає, що працевлаштування інвалідів здійснюється органами Міністерства праці України, Міністерства соціального захисту населення України, місцевими радами, громадськими організаціями інвалідів.

Згідно частини 1 статті 20 Закону підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичні особи, які використовують найману працю, де середньооблікова чисельність працюючих інвалідів менша, ніж встановлено нормативом, передбаченим статтею 19 цього Закону, щороку сплачують відповідним відділенням Фонду соціального захисту інвалідів адміністративно-господарські санкції, сума яких визначається в розмірі середньорічної заробітної плати на відповідному підприємстві, установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом. Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, на яких працює від 8 до 15 осіб, розмір адміністративно-господарських санкцій за робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом, визначається в розмірі половини середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі підприємстві, організації громадських організацій інвалідів, у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Діючим законодавством передбачена відповідальність за невиконання посадовою особою, яка користується правом прийняття на роботу і звільнення, розпорядження виконавчого органу сільської, селищної, міської ради, місцевої державної адміністрації або рішення служби у справах дітей чи рішення іншого органу про працевлаштування осіб, забезпечення роботою яких відповідно до законодавства покладено на ці органи.

Невиконання посадовою особою, яка користується правом приймати на роботу і звільняти з роботи, фізичною особою, яка використовує найману працю, нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів, неподання Фонду соціального захисту інвалідів звіту про зайнятість та працевлаштування інвалідів – тягнуть за собою накладення штрафу від десяти до двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

На Фонд соціального захисту інвалідів, який здійснюється відповідно до «Порядку проведення перевірок підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю», затвердженого постановою КМУ від 31.01.2007 року № 70 покладено контрольні функції на предмет виконання норм Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

При виявленні порушень, під час проведення перевірок, уповноважені представники Фонду соціального захисту інвалідів складають протокол про адміністративне порушення. У разі не сплати штрафних санкцій добровільно, прокурор в інтересах держави в особі відділення Фонду соціального захисту інвалідів звертається до суду про стягнення з Підприємства штрафних санкцій за порушення нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів. Як правило сули першої та апеляційної інстанції задовольняють такі позови.

Рішення судів першої та апеляційної інстанції мотивовані тим, що Підприємства не виконують своїх обов'язків щодо надання інформації центру зайнятості та управлінню праці про вільні робочі місця та вакантні посади для інвалідів, а тому відповідальність за не створення робочих місць для інвалідів покладається на підприємство.

Стаття 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлює для підприємств (об'єднань), установ і організацій (далі – підприємства) нормативи робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів.

Частиною першою статті 18 названого Закону передбачено, що працевлаштування інвалідів здійснюється органами Міністерства праці України, Міністерства соціального захисту населення України, місцевими радами, громадськими організаціями інвалідів.

Аналіз зазначених положень Закону про захист інвалідів дає підстави для висновку про те, що обов'язок підприємства щодо створення робочих місць для інвалідів не супроводжується його обов'язком підбирати і працевлаштовувати інвалідів на створені робочі місця. Такий обов'язок покладається на органи працевлаштування, що перелічені в частині першій статті 18 цього Закону. Це підтверджується і змістом абзацу другого пункту третього Положення про Фонд соціального захисту інвалідів (затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 1434 від 26 вересня 2002 року), згідно з яким завданням Фонду є здійснення контролю за додержанням підприємствами нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів, а також підпункту третього пункту четвертого та підпункту третього пункту п'ятого цього Положення, якими Фонду надано право здійснювати контроль за своєчасним перерахуванням підприємствами штрафних санкцій за недодержання ними нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів та здійснювати перевірки підприємств щодо додержання ними нормативів робочих місць для забезпечення працевлаштування інвалідів. Поза увагою судів залишається те, що відповідно до ст. 18 наведеного вище закону працевлаштування інвалідів здійснюється органами Міністерства праці України, Міністерства соціального захисту населення України, місцевими Радами народних депутатів, громадськими організаціями інвалідів.

В порушення вимоги закону суди не досліджують питання чи надавав відповідач пропозиції стосовно кількості робочих місць, чи залучався він місцевими органами до визначення нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів, чи приймали участь у визначенні нормативу громадські організації інвалідів, за участю обласного відділення Фонду України соціального захисту інвалідів, чи робилося це на підставі пропозицій органів Міністерства соціального захисту населення України. Із матеріалів справ не вбачається, що у звітному році вказані органи направляли інвалідів або безпосередньо інваліди звертались до підприємства для працевлаштування.

Господарські суди не звертають увагу на те, що обов'язок відповідача створити робочі місця для інвалідів не супроводжується його обов'язком їх працевлаштувати і не з'ясували чи приймались заходи органами працевлаштування, визначених в ст. 18 Закону, щодо працевлаштування інвалідів на робочі місця на Підприємстві з чієї вини направлені інваліди не були працевлаштовані, або їм було відмовлено у працевлаштуванні на вакантні посади.

Відповідно до частини 1 статті 218 Господарського кодексу України підставою господарсько-правової відповідальності учасника господарських відносин є вчинене ним правопорушення у сфері господарювання.

Частиною 2 зазначеної статті встановлено, що учасник господарських відносин відповідає за невиконання або неналежне виконання господарського зобов'язання чи порушення правил здійснення господарської діяльності, якщо не доведе, що ним вжито усіх залежних від нього заходів для недопущення господарського правопорушення.

Аналіз вищенаведених даних свідчить про те, що судами зроблено висновки на неповно з'ясованих обставинах, що вплинуло на правильність застосування норм матеріального права. У зв'язку з цим рішення господарських судів, постанов апеляційних господарських судів Вищим Адміністративним судом України скасовуються, а справи повертаються на новий розгляд до суду першої інстанції, при цьому зазначається, що попереднім судовим інстанціям належало з'ясувати причини, з

яких органами, визначеними у ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», не направлялися до підприємства для працевлаштування інваліди в необхідній кількості, а також встановити наявність чи відсутність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) підприємства та невиконання ним встановленого нормативу.

Таким чином, обов'язок підприємства щодо створення робочих місць для інвалідів не супроводжується його обов'язком підбирати і працевлаштовувати інвалідів на створені робочі місця. Щоб уникнути відповідальності необхідно створити робочі місця, відповідно до вимог Закону, своєчасно надати звіт до відділення Фонду соціального захисту інвалідів та надати пропозиції стосовно кількості робочих місць.

*Висновок.* Реалізація соціальної політики є одним з ключових напрямків державної діяльності. Однак, до механізму її реалізації залучено не тільки представники державного апарату а й суб'єкти господарювання, зокрема підприємства.

Оскільки підприємства в Україні є ключовою ланкою сфери суспільного виробництва, та до їх діяльності залучена велика кількість робітників, вони представляють собою один із найважливіших інструментів реалізації державної соціальної політики. Не малозначною проблемою є організація соціальної діяльності цього суб'єкту господарювання.

Підприємства є чи не основним донором для організації фінансового забезпечення діяльності системи державного пенсійного страхування, адже роботодавці стоять першими у переліку страхувальників. В рамках реалізації підприємствами соціальної діяльності державою покладено на них ряд функціональних обов'язків. На підприємства покладено дотримання вимог щодо організації безпечних умов праці, при чому за власний рахунок. В цій сфері держава жорстко регулює норми фінансування зазначених заходів, устанавлюючи на законодавчому рівні норми відносно виділення фінансових коштів на організацію безпечних умов виробництва. Немалозначним фактором організації соціальної діяльності підприємств є вирішення однієї із ключових проблем суспільства – проблеми безробіття. Ця проблема частково вирішується державою за рахунок встановлення квотування робочих місць для молодих спеціалістів на підприємствах.

Слід також згадати і вирішення проблеми працевлаштування окремих осіб, зокрема, інвалідів. Останнім часом, ця сфера є досить болючою для суб'єктів господарювання. Адже на сьогоднішній день залишається велика кількість прогалин в діючому законодавстві, які дають змогу державі притягувати підприємства до відповідальності за порушення законодавства в сфері соціальної захищеності інвалідів. Однак вирішенням цієї проблеми можуть стати прийняття сумісних соціальних програм та усунення прогалин законодавства, що призведе до вирішення проблем як держави, так і підприємств.

#### **Список використаної літератури**

1. Покропивний С.Ф. Економіка підприємства : підручник / С. Ф. Покропивний. – К.: КНЕУ, 2001. – 528с.
2. Господарський кодекс України: за станом на 16.01.2003 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>
3. Щербина В. С. Науково-практичний коментар Господарського кодексу України / В. С. Щербина / заг. ред. Г. Л. Знаменського, В. С. Щербини. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 657 с.
4. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс] : Закон України станом на 01.07.1993 № 3356-ХІІ / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>

5. Про заходи щодо поліпшення стану охорони праці на підприємствах, що належать до сфери управління Міністерства вугільної промисловості [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України станом на 10.12.1998 № 1939. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1939-98-%EF>
6. Про відпустки [Електронний ресурс]: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=504%2F96-%E2%F0>
7. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17>
8. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 16.12.1993 № 3721-XII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3721-12>
9. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 21.03.1991 № 875-XII / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=875-12>.

Стаття надійшла до редакції 02.10.2011 р.

**S. Vasilenko**

#### **SOCIAL ACTIVITY OF ENTERPRISES: CONCEPT AND DIRECTIONS OF REALIZATION**

*This article examines the concept of social activity of enterprises, him legislative adjusting. An author is analyse also separate directions of social activity of enterprises, problem, them legislative adjusting and practical realization.*

УДК 341.1/.8

**Є. А. Василькова**

#### **ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РЕГІОНАЛІЗМ**

*Ця стаття розглядає проблеми розвитку та становлення феномену європейського регіоналізму.*

**Ключові слова:** *європейський регіоналізм, європейська інтеграція, громадянське суспільство.*

*Постановка проблеми.* У ХХІ сторіччі, після багатьох міждержавних конфліктів, після двох світових війн, політична еліта та громадянська спільнота Європи переосмислила багато своїх вчинків і взагалі спосіб свого існування, і обрала путь економічної, культурної та політичної інтеграції, що сприяє стану миру та продуктивного співробітництва на континенті. Така інтеграція спочатку почала здійснюватись на рівні окремих адміністративно-територіальних одиниць держав-учасників, що були або економічно розвинутими, забезпеченими природними ресурсами або мали транскордонний статус. З цього почалася сучасна історія європейського регіоналізму, феномен якого займає провідне місце в історії та практиці європейської міждержавної інтеграції.

*Ступінь наукової розробки теми.* Детальне дослідження регіональної тематики як в рамках європейської інтеграції так і на українському просторі (зокрема, проблем регіоналізації, регіональних диспропорцій, регіональної політики різних рівнів,