

І. Я. Зима,  
к. мед. н., Головний лікар комунального закладу  
"Рівненська обласна клінічна лікарня", м. Рівне

DOI: 10.32702/2306-6814.2019.5.98

## СОЦІАЛЬНІ ПРОГРАМИ КОРПОРАЦІЙ ТА ЗАХОДИ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

I. Zyma,  
PhD in Medical scienc, Chief Physician of the Municipal Institution  
"Rivne Regional Clinical Hospital", city of Rivne

### SOCIAL PROGRAMS OF CORPORATIONS AND ACTIVITIES IN THE FIELD OF HEALTH CARE

**У статті визначено, що в Україні створено підґрунття для формування цілісної концепції діяльності корпорацій в соціальній сфері. Соціальна діяльність корпорацій в Україні базується сьогодні на дотриманні концепцій корпоративної соціальної відповідальності, сумлінної ділової практики, дотриманням умов сталого розвитку. Можливості фінансування соціальної діяльності корпорацій підкріплюються наявністю великої соціальної інфраструктури. Ця інфраструктура історично залишилася у багатьох корпорацій та частково вони придбали її разом з приватизацією великих державних підприємств. Соціальні програми підприємств, що запроваджуються містять у собі заходи, які спрямовані на охорону здоров'я працівників, членів їх сімей та мешканців місцевих громад.**

**Визначено, що серед факторів, які визначають соціальну спрямованість у діяльності корпорацій є заходи в сфері охорони здоров'я України. До них можна віднести такі: необхідність розширеного відтворення робочої сили, розвиток процесів корпоративної соціальної відповідальності, формування сумлінної ділової практики корпорацій, розвиток практики надання соціальних та компенсаційних пакетів працівникам корпорацій. Такі пакети містять у собі опції, що забезпечують працівникам доступ до медичних послуг та послуг по оздоровленню.**

**Важливою передумовою ефективною соціальною діяльністю підприємств у сфері організації охорони здоров'я є вимоги забезпечення техніки безпеки та контролю за здоров'ям робітників. Такі вимоги мають місце в окремих галузях народного господарства. Важливою передумовою є також безпека життєдіяльності працівників. Такі вимоги реалізуються шляхом наявності в кожній фірмі, компанії, корпорації аптечок, створення фельдшерських пунктів на середніх за кількістю працівників підприємствах, наявності здоров'я пунктів на великих підприємствах. Найбільш великі корпорації національного значення мають у своєму складі медико-санітарні частини. Такі заклади є основою системи охорони здоров'я для співробітників цих корпорацій, членів їх сімей та значної кількості громадян України.**

**In the article it is determined that in Ukraine there was created the basis for forming a holistic concept of corporations activity in the social sphere. The social activity of corporations in Ukraine is based today on adherence to the concepts of corporate social responsibility, honest business practices, and compliance with conditions for sustainable development. The opportunities for funding social activities of corporations are supported by the presence of a large social infrastructure. This infrastructure has historically remained in many corporations, and in part they have acquired it along with the privatization of large state-owned enterprises. The social programs of enterprises introduced include measures aimed at protecting the health of workers, members of their families and residents of local communities.**

**It is determined that among the factors that determine the social orientation in the activities of corporations are measures in the healthcare sector of Ukraine. These can include the following: the need for expanded labor reproduction, the development of processes of corporate social**

*responsibility, the formation of a conscientious business practice of corporations, the development of the practice of providing social and compensation packages to employees of corporations. Such packages include options that provide workers with access to health care and health services.*

*An important prerequisite for the effective social activity of enterprises in the field of health care organization is the requirements of ensuring safety and health control of workers. Such requirements take place in certain branches of the national economy. An important prerequisite is the safety of workers' lives. Such requirements are implemented through the presence in each company, company, corporation, first-aid kits, the establishment of paramedics in average by the number of employees of enterprises, the availability of health centers at large enterprises. The largest corporations of national importance have in their composition medical and sanitary parts. Such institutions are the basis of the health care system for employees of these corporations, their families and a significant number of Ukrainian citizens.*

*Ключові слова: соціальні, програми, корпорації, заходи, сфера, охорона, здоров'я, пакети.  
Key words: social, programs, corporations, measures, sphere, protection, health, packages.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Новітні підходи в діяльності корпорацій та історична практика функціонування великих підприємств в Україні створює підґрунтя для формування цілісної концепції діяльності корпорацій в соціальній сфері. Соціальна діяльність корпорацій в Україні базується сьогодні на дотриманні концепцій корпоративної соціальної відповідальності, сумлінної ділової практики, дотриманням умов сталого розвитку. Можливості фінансування соціальної діяльності корпорацій підкріплюються наявністю великої соціальної інфраструктури, яка ще залишилася у багатьох корпорацій та яку вони придбали разом з приватизацією великих державних підприємств. Соціальні програми підприємств, що запроваджуються містять у собі заходи, що спрямовані на охорону здоров'я працівників, членів їх сімей та мешканців місцевих громад.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Вітчизняні вчені, що вивчають та досліджують соціальну діяльність підприємств досить повно проробили ці питання. До таких вчених слід віднести: Амошу О.І., Безтелесну Л.І., Гессена А.Є., Жиглей І.В., Мальчик М.В., Сазонця І.Л., Саричева В.І., Ястремську О.М. Разом з тим, специфіка використання заходів щодо поліпшення,

зміцнення охорони здоров'я в належному контексті не досліджувалася.

## МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є аналіз окремих соціальних програм корпорацій та заходів в сфері охорони здоров'я, які містяться в цих програмах. До таких заходів відноситься надання соціальних та компенсаційних пакетів та виконання умов та зобов'язань щодо охорони здоров'я працівників.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У цьому контексті необхідно визначити, що найбільш значними формами співпраці корпорацій та працівників в сфері корпоративної соціальної відповідальності є надання соціальних пакетів корпораціями. Професор С.О. Цимбалюк у статті "Формування соціального пакета: досвід компанії "Метінвест холдинг" наводить приклади популярності окремих опцій соціального пакету серед працівників корпорації.

Науковець висловлює думку, що надання найменшим працівникам соціального пакета дає змогу роботодавцю досягти таких цілей:

- сформуванню позитивний імідж і бренд роботодавця на ринку праці;
- залучати та утримувати талановитих і висококваліфікованих працівників;

**Таблиця 1. Рівень поінформованості працівників ТОВ "Металінвест Холдінг" про різні опції соціального пакета**

Опції соціального пакета	Рівень поінформованості		
	Так, знаю	Ні, не знаю	Важко відповісти
Медичне страхування	101	2	0
Оплата мобільного зв'язку	31	64	8
Надання додаткової оплачуваної відпустки	70	30	3
Навчання в корпоративному університеті	20	72	11
Компенсація транспортних витрат	80	19	4
Надання оздоровчо-курортних путівок з частковою оплатою	92	9	2
Надання путівок до літніх оздоровчих таборів з частковою оплатою	95	8	0
Організація заходів для дітей співробітників	65	30	8
Допомога на лікування	68	21	14

Джерело: [1].

**Таблиця 2. Опції соціального пакету, що найчастіше пропонуються корпораціями України**

№	Опція соціального пакету	%
1	Службова техніка/апаратура	49
2	Оплата мобільного зв'язку	46
3	Медичне страхування	43
4	Подарунки до свят	36
5	Матеріальна допомога при захворюванні	35
6	Додаткова відпустка	25
7	Оплата проїзду/бензину	25
8	Відвідування спортзалу/басейну	22
9	Оплата навчання	21
10	Службовий транспорт	20
11	Оплата харчування	21
12	Страхування життя	13
13	Подорож по країні та/або за кордон	9
14	Дисконтні картки	9
15	Страхування для членів сім'ї	9
16	Вигідні кредити	6
17	Інше	6

Джерело: [2].

- посилювати мотивацію працівників, орієнтувати їх на поліпшення результатів праці;
- підвищувати якісні параметри людського капіталу;
- знижувати плинність персоналу на підприємстві;
- оптимізувати витрати на соціальне забезпечення, зменшувати непередбачувані фінансові витрати;
- покращувати соціально-психологічний клімат, зміцнювати корпоративну культуру [1].

За його інформацією поширеність опцій соціального пакету складається так (табл. 1).

З матеріалів таблиці можна побачити, що саме опції пакету, що спрямовані на захист охорони здоров'я, такі як: медичне страхування, надання оздоровчо-курортних путівок із частковою оплатою, допомога на лікування мають найбільшу популярність у працівників корпорації.

Досліджуючи природу соціального пакета, треба взяти до уваги таке.

По-перше, соціальний пакет є складовою компенсаційного пакета.

По-друге, соціальний пакет формують винагороди соціального характеру, що вирізняє їх від інших складових компенсаційного пакета.

По-третє, за своїм функціональним призначенням складові соціального пакету можуть різнитися: компенсувати витрати, пов'язані з виконанням посадових обов'язків, сприяти підтриманню та поліпшенню здоров'я та працездатності працівників, заохочувати до професійного зростання.

По-четверте, соціальний пакет є однією з основних характеристик, що формує привабливість підприємства на ринку праці.

По-п'яте, відсутній тісний зв'язок між винагородами та заохоченнями, що формують соціальний пакет, та кількістю і якістю праці. Фактично соціальний пакет одержують працівники лише за те, що вони є співробітниками підприємства, членами однієї команди, носіями корпоративної культури [1].

Існує де кілька видів соціальних пакетів. Всі ці пакети можуть містити в собі опції, що спрямовані на покращення здоров'я працівників.

До базового соціального пакету, як правило, входять: забезпечення умов праці та надання пільг і гарантій, передбачених законодавством (колективними договорами та угодами); загальнообов'язкове державне соціальне страхування; виплата працівнику належної заробітної плати в повному обсязі тощо. Мотиваційний соціальний пакет характеризується розширеними параметрами, спрямованими на підвищення професійних та особистісних характеристик працюючих, а також забезпечення прийняттого рівня фізіологічного та морального відтворення працівників. Компенсаційний соціальний пакет має за мету відшкодування особистих витрат (матеріальних, фізичних, моральних), які пов'язані з роботою та безпосередньо стосуються трудової діяльності людини.

Дослідження, що проводилось авторитетним порталом *rabota.ua*, виявило, що серед найбільш популярних з точки зору роботодавців опцій соціального пакету, які вони пропонують працівникам є наступні (табл. 2).

Ця таблиця демонструє, що ситуація, що склалася в питаннях формування соціального пакету для працівників в корпорації ТОВ "Металінвест Холдінг" є типовою для всіх інших корпорацій України. Опції, що спрямовані на компенсацію витрат з охорони здоров'я працівників є одними з найбільш популярних в Україні. 43 % відсотка працівників, що охоплені опитування отримують медичне страхування як опцію соціального пакету, 35 % отримують матеріальну допомогу при захворюваннях, 25 % отримують додаткову відпустку, що є як соціальним, так і медичним чинником дієвості соціального пакету, 22 % відсотка отримують компенсації при відвідування спортивного залу та басейну, 13 % отримують оплату полісів страхування життя, які також можуть містити в собі умови медичного страхування та страхування від нещасних випадків, 9 % компенсації страхування для членів сім'ї.

У цілому серед опитаних представників корпорацій 46 % відповіли, на їх підприємствах застосовуються практика механізми надання соціальних пакетів, з цих підприємств на 74 % підприємств соціальні пакети в тому чи іншому обсязі надаються всім категоріям персоналу, на 13 % відсотках підприємств соціальні пакети надаються тільки топ-менеджменту та середній ланці управлінського персоналу, на 8 % підприємств соціальні пакети надаються тільки топ-менеджменту. Слід зазначити, що учасники опитування приймали у ньому участь на добровільних засадах і тому представники опитаних являють собою найбільш активну частину бізнесу України, яка априорі спрямовує свою діяльність на співпрацю із суспільством, трудовими колективами та піклується про застосування нових цивілізованих підходів в управлінні корпораціями [2].

Визначені в даному прикладі програми страхування, що пов'язані зі здоров'ям є привабливими як для роботодавців, так і для працівників. Необхідно визначити, що такі програми по-перше обумовлені іноземною практикою запровадження стандартів корпоративної соціальної відповідальності та сумлінної ділової практики в Україні, по-друге, програми медичного страхування обумовлені низьким рівнем доступності медичних послуг на робочих місцях безпосередньо в великих комерційних структурах, по-третє, наявність таких програм

**Таблиця 3. Порівняльна характеристика витрат на персонал і витрат на компенсаційний пакет**

№	Опція компенсаційного пакету	Витрати на персонал	Витрати на компенсаційний пакет
1	Витрати на залучення персоналу (витрати на пошук, підбір кадрів, послуги кадрових агентств тощо)	+	-
2	Пряма оплата	+	+
3	Оплата за невідпрацьований час	+	+
4	Премії та нерегулярні платежі, бонуси	+	+
5	Податки, що відносяться до витрат на персонал	+	-
6	Мобільний зв'язок	+	+
7	Службовий транспорт	+	+
8	Оплата представницьких витрат	+	+
9	Оплата навчання та підвищення кваліфікації працівників	+	+
10	Страховання життя	+	+
11	Додаткове пенсійне страхування	+	+
12	Виплата «оздоровчих» та оплата путівок	+	+
13	Знижки на продукцію, що випускає компанія	+	+
14	Дотації на харчування	+	+
15	Доплата за стаж роботи в компанії	+	+
16	Доплата за «знання»	+	+
17	Надання кредитів та позик на вигідних умовах	+	+
18	Виплата допомоги при звільненні	+	+
19	Сприяння працевлаштуванню при звільненні	+	+
20	Право на придбання акцій компанії за пільговою вартістю	+	+
21	Витрати, пов'язані із забезпеченням нормального технологічного процесу (спецодяг, спецзасоби тощо)	+	-

Джерело: [4].

для топ-менеджменту зумовлено ненормованим робочим днем, великою кількістю стресових ситуацій, напруженим графіком роботи та фактичним часом роботи, який значно перевищує встановлений законодавством, по-четверте, на страховому ринку ці види програм замінили собою цілий перелік обов'язкових видів страхування, який був присутнім в секторі страхування життя та здоров'я в радянські часи.

Програмами медичного страхування можуть бути передбачені такі основні види послуг:

- надання швидкої медичної допомоги;
- госпіталізація в лікувальну установу для хірургічного, консервативного чи симптоматичного лікування;

- амбулаторно-поліклінічна й консультативно-діагностична допомога;

- надання стоматологічних послуг тощо.

Програми медичного страхування можуть передбачати надання медичної допомоги в закладах різного класу ("люкс", "комфорт", "стандарт") та різний рівень компенсації витрат на лікування. Застраховані працівники одночасно можуть прикріплюватися до кількох лікувальних установ. Ліміт відповідальності страхової компанії може бути необмеженим.

Привабливою пропозицією для працівників є включення до компенсаційного пакета страхування життя чи страхування від нещасного випадку. За цими програмами працівники або члени їхніх родин одержують гарантовані грошові компенсації в разі:

- смерті працівника;
- настання інвалідності;
- зазнання працівником травм або тілесних ушкоджень;
- тимчасової або повної втрати працездатності;
- критичних захворювань (онкологія, інфаркт, інсульт, ниркова недостатність, потреба у трансплантації органів тощо);
- необхідності госпіталізації та хірургічних втручань [3].

Укладання страхових угод корпорацією, в яких вигодонабувачами є співробітники компанії є ефективним та не дуже затратним для корпорації способом визначити соціальну спрямованість свого менеджменту. Окрема людина, працівник скоріше за все не застрахує своє життя, або не купить медичний поліс. У нашій країні ще не наявна культура страхування на такому рівні. Поки що громадяни України страхуються тільки у випадках коли це страхування є обов'язковим видом, або коли готуються до туристичної подорожі. Застосувавши такий недорогий вид соціальної пільги медичного характеру корпорація набуває додатковий авторитет та позитивний імідж.

При медичному страхуванні та страхування від нещасних випадків корпорації враховують специфіку діяльності та виробництва на якому працює співробітник. Якщо співробітник — менеджер корпорації, його

застрахують від нещасних випадків які можуть бути присутніми в транспортній сфері, або від отруєння, якщо робота пов'язана з відрядженнями та харчуванням у кафе або інших закладах громадського харчування, якщо працівник є представником робітничої спеціальності, його буде застраховано від ризиків здоров'ю, що пов'язані з техногенними факторами або хронічними захворюваннями, які можуть бути набуті у виробничому процесі. У випадках, при яких в діяльності працівника не проглядається особлива специфіка, він може бути застрахованим за класичними стандартними полісами страхування, які пропонує страхова компанія-партнер.

Важливим чинником формування компенсаційних пакетів та поширення практики їх запровадження є застосування опцій компенсаційних пакетів як елемента стимулювання персоналу. Якщо проаналізувати матеріали таблиці 3, то можна зробити висновок, що не є тотожними витрати на персонал та витрати на компенсаційний пакет в таких його опціях як витрати на залучення персоналу (витрати на пошук, підбір кадрів, послуги кадрових агентств тощо), податки, що відносяться до витрат на персонал, витрати, пов'язані із забезпеченням нормального технологічного процесу (спецодяг, спецзасоби тощо). По всіх інших критеріях витрати на компенсаційний пакет є додатковими стимулюючими факторами для розвитку персоналу (табл. 3).

Крім факторів що зумовлюють сутнісне наповнення діяльності корпорацій в сфері охорони здоров'я, як от: необхідність розширеного відтворення робочої сили,

розвиток процесів корпоративної соціальної відповідальності, формування сумлінної ділової практики корпорацій, розвиток практики надання соціальних та компенсаційних пакетів працівникам корпорацій, важливою передумовою діяльності підприємств у сфері організації охорони здоров'я є вимоги забезпечення техніки безпеки, контролю за здоров'ям робітників, які мають місце в окремих галузях народного господарства та безпека життєдіяльності працівників. Традиційно на всіх підприємствах, в офісних установах, організаціях повинні бути аптечки. Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань у листі від 16.08.2005 р. № 261-05-3 зазначив, що єдиного нормативно-правового акта, який зобов'язує підприємства мати аптечки, немає, але така необхідність випливає із загальних вимог законодавства щодо забезпечення охорони праці на підприємстві [5].

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 23.02.2000 р. № 33 визначені штатні нормативи та типовий штат медичного персоналу закладів охорони здоров'я, у тому числі лікарських та фельдшерських здор-рпунктів, що діють на підприємствах.

Фельдшерські здоррпункти мають створюватися при: підприємствах з чисельністю працівників не менше 500 на кожному; шахтах з чисельністю працівників менше 500; об'єктах капітального будівництва з чисельністю працівників не менше 500 на кожному або на декількох розташованих поруч об'єктах; вищих та середніх учбових закладах з чисельністю учнів не менше 800 у кожному з них, які не мають лікарських здоррпунктів; професійно-технічних, технічних, торгових, кулінарних, торгово-кулінарних і мореплавних училищах (школах) з кількістю учнів не менше 500 у кожному з них, які не мають лікарського здоррпункту; підприємствах транспорту, які не мають лікарських здоррпунктів, при чисельності працівників не менше 500 або водіїв — не менше 300 осіб на кожному з них; підприємствах, комбінатах та училищах з кількістю працівників (учнів) — інвалідів не менше 500; геологорозвідувальних, розвідувальних та дослідницьких партіях і експедиціях, які не мають лікарських здоррпунктів [6].

Лікарські здоррпункти створюються при: промислових підприємствах та об'єктах капітального будівництва з чисельністю працівників не менше 1200 на кожному з них або на декількох розташованих поряд об'єктах капітального будівництва за умов, визначених законодавством; підприємствах транспорту та зв'язку з чисельністю працівників понад 1200 на кожному, які не мають фельдшерського здоррпункту; вищих та середніх спеціальних учбових закладах, сільських професійно-технічних та технічних училищах з чисельністю учнів на денних факультетах (відділеннях) не менше 1200 осіб у кожному з них, які не мають фельдшерського здоррпункту [6].

Відповідно до Закону України "Про дорожній рух" від 30.06.1993 р. адміністрація підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності та господарювання, до штатів яких входять водії, зобов'язана забезпечувати водіїв санітарно-побутовими приміщеннями і обладнанням, а також приміщеннями для здійснення лікувально-профілактичних заходів. Для медичного контролю обслуговування водіїв та їх оздоровлення підприємства, установи та організації незалежно від

форм власності та господарювання при чисельності водіїв до 100 осіб укладають договори на їх медичне обслуговування з територіальними медичними закладами, а при чисельності водіїв 100 і більше осіб створюються спеціалізовані медичні пункти, медико-санітарні частини тощо [7].

Найбільш впливовою формою управління охороною здоров'я працівників та членів їх сімей з боку корпорацій є діяльність медико-санітарних частин. У відповідності до Наказу МОЗ України 28.10.2002 № 385 "Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських, провізорських посад та посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою у закладах охорони здоров'я" "медико-санітарною частиною називається міська поліклініка або міська лікарня з поліклінікою, призначені виключно для надання медичної допомоги робітникам промислових підприємств, будівельних організацій, підприємств транспорту. До складу медико-санітарної частини можуть входити й інші заклади охорони здоров'я [8].

Найбільш активно медико-санітарні частини працюють в транспортній сфері. Прикладом такої установи може бути компанія Дніпроавіа. Медико-санітарна частина ПАТ "АК "Дніпроавіа" є лікувально-профілактичним закладом, на медичному обслуговуванні якого знаходяться авіаційний персонал понад 16 авіапідприємств південно-східних і центральних областей України. МСЧ має дозвільні документи Міністерства інфраструктури України, акредитаційний сертифікат та ліцензію Міністерства охорони здоров'я України.

Основні завдання медико-санітарної частини АК "Дніпроавіа":

- медичне забезпечення безпеки польотів;
- медична сертифікація авіаційного персоналу 1, 2, 3 класу;
- надання амбулаторно-поліклінічної, кваліфікованої та спеціалізованої медичної допомоги;
- проведення профілактичних і протиепідемічних заходів;

МСЧ ПАТ "АК "Дніпроавіа" надає широкий спектр медичних послуг. Основний з них є медична сертифікація авіаційного персоналу 1,2,3 класу, яка включає в себе: продовження медичного сертифіката, додаткова сертифікація, призупинення дії або заміна медичного сертифіката.

МСЧ надає також широкий перелік інших послуг для працівників компанії та громадян. Прийом ведуть вискокваліфіковані лікарі наступних напрямків: отоларинголог, хірург, невропатолог, кардіолог, терапевт, офтальмолог, гінеколог, лікар авіаційної медицини. На базі МСЧ функціонує клінічна лабораторія та кабінет функціональної діагностики (ЕКГ, ВЕП, спірометрія) [9].

Найбільшою медико-санітарною частиною країни є МСЧ ПАТ "Укрзалізниця" яка функціонує також у транспортній сфері. Укрзалізниця є державною корпорацією та ставить піклування про залізничників та членів їх сімей на перше місце в своїй соціальній діяльності. В її складі працює 8 великих лікувальних закладів: Львівська клінічна лікарня на залізничному транспорті, Одеська клінічна лікарня на залізничному транспорті, Харківська клінічна лікарня на залізничному транспорті № 1 (Центральна клінічна лікарня Укрзалізниці), Харківська клінічна лікарня на залізничному транспорті № 2, Кій-

вська клінічна лікарня на залізничному транспорті № 1, Київська клінічна лікарня на залізничному транспорті № 2, Київська клінічна лікарня на залізничному транспорті № 3 (Вузлова лікарня № 1 станції Дарниця), Дніпровська клінічна лікарня на залізничному транспорті (Дорожня клінічна лікарня станції Дніпро). Таким чином одна з найбільших корпорацій України вносить вагомий вклад у систему охорони здоров'я своїх працівників, членів їх сімей та громадян країни в цілому [10].

## ВИСНОВКИ

Підводячи підсумки наукового аналізу, необхідно визначити, що діяльність корпорацій в сфері охорони здоров'я можна розглядати як діяльність великих соціальних інститутів. Серед факторів, які визначають соціальну спрямованість у діяльності корпорацій на формування системи охорони здоров'я України можна виділити такі: необхідність розширеного відтворення робочої сили, розвиток процесів корпоративної соціальної відповідальності, формування сумлінної ділової практики корпорацій, розвиток практики надання соціальних та компенсаційних пакетів працівникам корпорацій. Такі пакети містять у собі опції, що забезпечують працівникам доступ до медичних послуг та послуг по оздоровленню.

Важливою передумовою ефективною соціальною діяльністю підприємств в сфері організації охорони здоров'я є вимоги забезпечення техніки безпеки, контролю за здоров'ям робітників, які мають місце в окремих галузях народного господарства та безпека життєдіяльності працівників. Такі вимоги на теперішній час реалізуються шляхом наявності в кожній фірмі, компанії, корпорації аптечок, створення фельдшерських пунктів на середніх за кількістю працівників підприємствах, наявність здоров'я пунктів на великих підприємствах. Найбільш великі корпорації національного значення мають в своєму складі медико-санітарні частини, що є основою системи охорони здоров'я для співробітників цих корпорацій, членів їх сімей та значної кількості громадян України.

### Література:

1. Цимбалюк С.О. Формування соціального пакету: досвід компанії "Метінвест Холдинг" / С.О. Цимбалюк, А.В. Лебідь // Соціально-трудові відносини: теорія і практика: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана"; Ін-т соц.-труд. відносин; редкол.: А. М. Колот (голова) [та ін.]. — Київ: КНЕУ, 2017. — № 2. — С. 78—85.
2. Світова практика надання соціального пакету та перспективи її поширення в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.big-lib.com/book/79\\_Formuvannya\\_rinkovoi\\_ekonomiki/76](http://www.big-lib.com/book/79_Formuvannya_rinkovoi_ekonomiki/76)
3. Страхові опції в компенсаційних пакетах [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [https://studopedia.com.ua/1\\_42754\\_pldhodi-do-formuvannya-sotsialnogo-paketa-na-pldpriyemstvl.html](https://studopedia.com.ua/1_42754_pldhodi-do-formuvannya-sotsialnogo-paketa-na-pldpriyemstvl.html)
4. Орлова В.К. Компенсаційний пакет як стимулююча частина витрат на персонал / В.К. Орлова, І.Б. Камінська // Економіка пром-сті. — 2011. — № 4. — С. 330—333.
5. Исполнительная дирекция фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний Украины письмо от 16.08.2005 г. n 261-05-3 "Относительно обеспечения предприятий медицинскими аптечками" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN15928.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN15928.html)

6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 23.02.2000 р. № 33 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://consultant.parus.ua/?doc=0A518BFC43>

7. Закон України "Про дорожній рух" від 30.06.1993 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3353-12>

8. Наказу МОЗ України 28.10.2002 N 385 "Про затвердження переліків закладів охорони здоров'я, лікарських, провізорських посад та посад молодших спеціалістів з фармацевтичною освітою у закладах охорони здоров'я" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-02>

9. ПАТ Дніпроавіа. Офіційний сайт. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://dniproavia.com/>

10. Акціонерне товариство "Українська залізниця". Офіційний сайт. — Режим доступу: <https://www.uz.gov.ua/about/>

### References:

1. Tsymbaliuk, S. O. and Lebid', A. V. F (2017), "Formation of the social package: experience of Metinvest Holding", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka: zb. nauk. pr. KNEU*, vol. 2, pp. 78—85.
  2. BiG-LiB (2019), "World practice of providing a social package and prospects of its distribution in Ukraine", available at: [http://www.big-lib.com/book/79\\_Formuvannya\\_rinkovoi\\_ekonomiki/76](http://www.big-lib.com/book/79_Formuvannya_rinkovoi_ekonomiki/76) (Accessed 25 Jan 2019).
  3. Studopedia (2019), "Insurance options in compensation packages", available at: [https://studopedia.com.ua/1\\_42754\\_pldhodi-do-formuvannya-sotsialnogo-paketa-na-pldpriyemstvl.html](https://studopedia.com.ua/1_42754_pldhodi-do-formuvannya-sotsialnogo-paketa-na-pldpriyemstvl.html) (Accessed 25 Jan 2019).
  4. Orlova, V.K. and Kamins'ka, I.B. (2011), "Compensation package as a stimulant for staff costs", *Ekonomika prom-sti*, vol.4, pp. 330—333.
  5. Social Insurance Fund for Occupational Accidents and Occupational Diseases (2005), Letter "Concerning the provision of enterprises with first-aid kits", available at: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN15928.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN15928.html) (Accessed 25 Jan 2019).
  6. Ministry of Healthcare of Ukraine (2000), Order "About the standard staff regulations of health care facilities", available at: <http://consultant.parus.ua/?doc=0A518BFC43> (Accessed 25 Jan 2019).
  7. Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine "On Traffic", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3353-12> (Accessed 25 Jan 2019).
  8. Ministry of Healthcare of Ukraine (2002), "On approval of the list of health care institutions, medical, pharmacist and post positions of junior specialists with pharmaceutical education in health facilities", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0892-02> (Accessed 25 Jan 2019).
  9. Dniproavia airlines (2019), available at: <http://dniproavia.com/> (Accessed 25 Jan 2019).
  10. JSC "Ukrainian railways" (2019), available at: <https://www.uz.gov.ua/about/> (Accessed 25 Jan 2019).
- Стаття надійшла до редакції 05.02.2019 р.*