

DOI: 10.31319/2709-2879.2022iss1(4).264525pp38-48  
УДК 338.242.2

**Драгун А.О.**, аспірант кафедри маркетингу та логістики  
Український державний хіміко-технологічний університет, м. Дніпро  
e-mail: valerii0847@gmail.com  
**Dragun Andriy**, graduate student of the Department of Marketing and Logistics  
Ukrainian State University of Chemical Technology, Dnipro  
e-mail: valerii0847@gmail.com

## СОЦІАЛЬНЕ ПІДПРИЄМСТВО ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ СУЧАСНИХ КРИЗ

### SOCIAL ENTERPRISE AS A FACTOR OF ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF DOMESTIC ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF MODERN CRISES

*У статті розглянуто соціальне підприємство як втілення в практичну діяльність нового «суспільного договору». Розглянуто нові аспекти протиріччя між працівником й новітніми технологіями, що впроваджують підприємства. Розглянуто основні елементи нової моделі взаємовідносин на сучасному підприємстві з тим, щоб розробити підходи та способи нівелювання конфлікту інтересів працівника на високотехнологічному підприємстві. В дослідженні в основу подальшого розвитку елементів нової моделі взаємодії працівників і сучасних соціальних підприємств було покладено принцип врахування інтересів підприємства, працівників та суспільства загалом.*

*Показано такий аспект соціальної відповідальності як турбота про здоров'я працівників та його збереження. Зазначено, що такий аспект виступає важливим фактором успішної діяльності підприємства в умовах криз. Визначено, що для вітчизняних підприємств такою турботою про співробітників може виступати їх медичне страхування. Наведено підхід дієвого впровадження добровільного медичного страхування працівників підприємства за рахунок роботодавця.*

**Ключові слова:** Соціальне підприємство, корпоративна соціальна відповідальність, кризові умови, нова модель взаємовідносин, добровільне медичне страхування.

*The article considers the social enterprise as the implementation of a new "social contract". New aspects of the contradiction between the employee and the latest technologies implemented by enterprises are considered. The main elements of the new model of relationships in a modern enterprise are considered in order to develop approaches and ways to eliminate the conflict of interest of employees in a high-tech enterprise. The study is based on the further development of elements of a new model of interaction between workers and modern social enterprises was the principle of taking into account the interests of the enterprise, workers and society as a whole.*

*The elements of the new model of interaction between workers and modern technologies of social enterprise were: the creation of a new format of work in the period of return after the crisis or work during the external crisis; analysis and identification of new opportunities after the crisis and their implementation in every aspect of daily work, the formation of new business requirements due to the crisis, the implementation of new opportunities, the formation of employee welfare, taking into account the characteristics and benefits of different groups, artificial intelligence in work teams, the use of institutional knowledge to change the role of employees, the creation of new industries, branches, etc.; providing retraining of workers; HR functions in the enterprise, ensuring future dynamic stability. Each element is given a brief description. The domestic experience of realization of corporate social responsibility is resulted.*

*An aspect of social responsibility such as caring for the health and safety of workers is shown. This aspect is an important factor in the successful operation of the enterprise in times of crisis. It is determined that for domestic enterprises such care for employees can be their health insurance. The*

*approach of effective introduction of voluntary medical insurance of employees of the enterprise at the expense of the employer is resulted.*

**Key words:** *Social enterprise, corporate social responsibility, crisis conditions, a new model of relationships, voluntary health insurance.*

**JEL Classification:** *M14*

**Постановка проблеми.** Внаслідок відчутного тиску, який чиниться сучасними кризами, бізнес-процеси у більшості галузей економіки серйозно порушені. Для багатьох підприємств комплексні та ключові для бізнес-процесів послуги та управління слід переглянути та перебудувати. Підприємства повинні оперативнo реагувати на зміни та тим самим гарантувати безперервність, а також захист та зниження ризиків діяльності, щоб забезпечити функціонування свого бізнесу як у поточному періоді так і в майбутньому.

Соціальне підприємництво необхідно розглядати як втілення в практичну діяльність нового «суспільного договору», щодо зміщення основної уваги на працівника у взаємовідносинах між робітником і підприємством та підприємством і суспільством

Сучасне промислове виробництво характеризується високим темпами і масштабами змін, які пов'язані з технологічним прогресом. Цей процес дає можливість впроваджувати технології нового покоління, робототехніку тощо (де використовується незначна кількість працівників).

Тому, перед керівниками підприємств постають завдання, пов'язані з інноваційними технологіями та новітньою цифровою трансформацією. При цьому потреби та побажання працівників підприємства, як правило, не вважаються актуальними, і не розглядаються у взаємозв'язці з впровадженими новітніми технологіями та в аспекті того, що безпосередньо суперечать їх інтересам.

Тобто, у системі різноманітних протиріч, з'явився сучасний «конфлікт» між працівником й новітніми технологіями. Тому, необхідно розглянути аспекти цього протиріччя, й розробити підходи та способи нівелювання конфлікту інтересів працівника на високотехнологічному підприємстві.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемам розвитку соціальних підприємств присвячено праці О. Архипчик, М. Баталіна, В. Боброва, Г. Осовська, Д. Розенберг, О. Сандакова, Е. Уткіна та ін. Але деякі аспекти соціального підприємства, в тому числі проблеми корпоративної соціальної відповідальності в економічній літературі розглянуто недостатньо, що актуалізує дослідження вказаних проблем, подальший розвиток основних елементів нової моделі взаємовідношень між різними суб'єктами ринкової економіки, які обумовлені потребою вивчення економічних та суспільних умов функціонування вітчизняних підприємств у кризовий період, становлення та активізації розвитку соціальних підприємств.

**Формулювання цілей статті.** Тому метою статті подальший розвиток елементів нової моделі взаємодії працівників і сучасних соціальних підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В основу розвитку елементів нової моделі взаємодії працівників і сучасних соціальних підприємств має бути покладено принцип врахування інтересів підприємства, працівників та суспільства загалом.

Сучасні кризи показали, що нові виклики, що обумовлені і пов'язані з працівником щодо забезпечення його потреб, є невід'ємною складовою функціонування підприємств, які визнають переваги технологій, які вони впроваджують і прагнуть сповна їх використати.

У процесі пошуку підприємствами компромісів щодо збереження інтересів працівників та впровадження нових технологічних рішень, адаптації робочих процесів до нових вимог, обумовлених сучасними кризами, з'ясувалося, що технології не є основним сучасним викликом.

При цьому, маємо зазначити, що у світі існує цифрова нерівність, і взагалі є країни (регіони) і досі з відсутнім доступом до сучасних цифрових технологій, зокрема до Інтернету.

Найбільшим викликом у більшості країн світу, які опонували сучасні цифрові технології є побудова системи взаємодії працівника з новітніми технологіями.

Тобто, основний сучасний виклик обумовлений необхідністю формування по-перше, нових принципів і методів управління процесами адаптації до нових змін; по-друге, роботи та поведінки в нових умовах взаємодії з технологіями; по-третє, пріоритети щодо задоволення суто потреб працівників, а саме: прагнення до творчої та змістовної роботи, роботи в команді у взаємодії, забезпечення добробуту, формування нових навичок і компетенцій, максимальне розкриття потенціалу працівників; по-четверте, формування та захист етичних цінностей.

Поточна кризова ситуація, що склалася в державі обумовлює можливість підприємствам переглянути та подолати свої традиційні відносини з працівниками через впровадження новітніх технологій. Знайти способи поєднати можливості персоналу з технологічним виробництвом задля синергії та збільшеної ефективності.

Цей підхід допоможе підприємствам визначити нові інноваційні моделі розвитку. Такі нові дієві моделі взаємодії працівників і технологій дозволять перетворити підприємства на соціальні та досягти динамічної стабільності.

До елементів нової моделі взаємодії працівників і сучасних технологій соціального підприємства можна віднести (рис. 1):

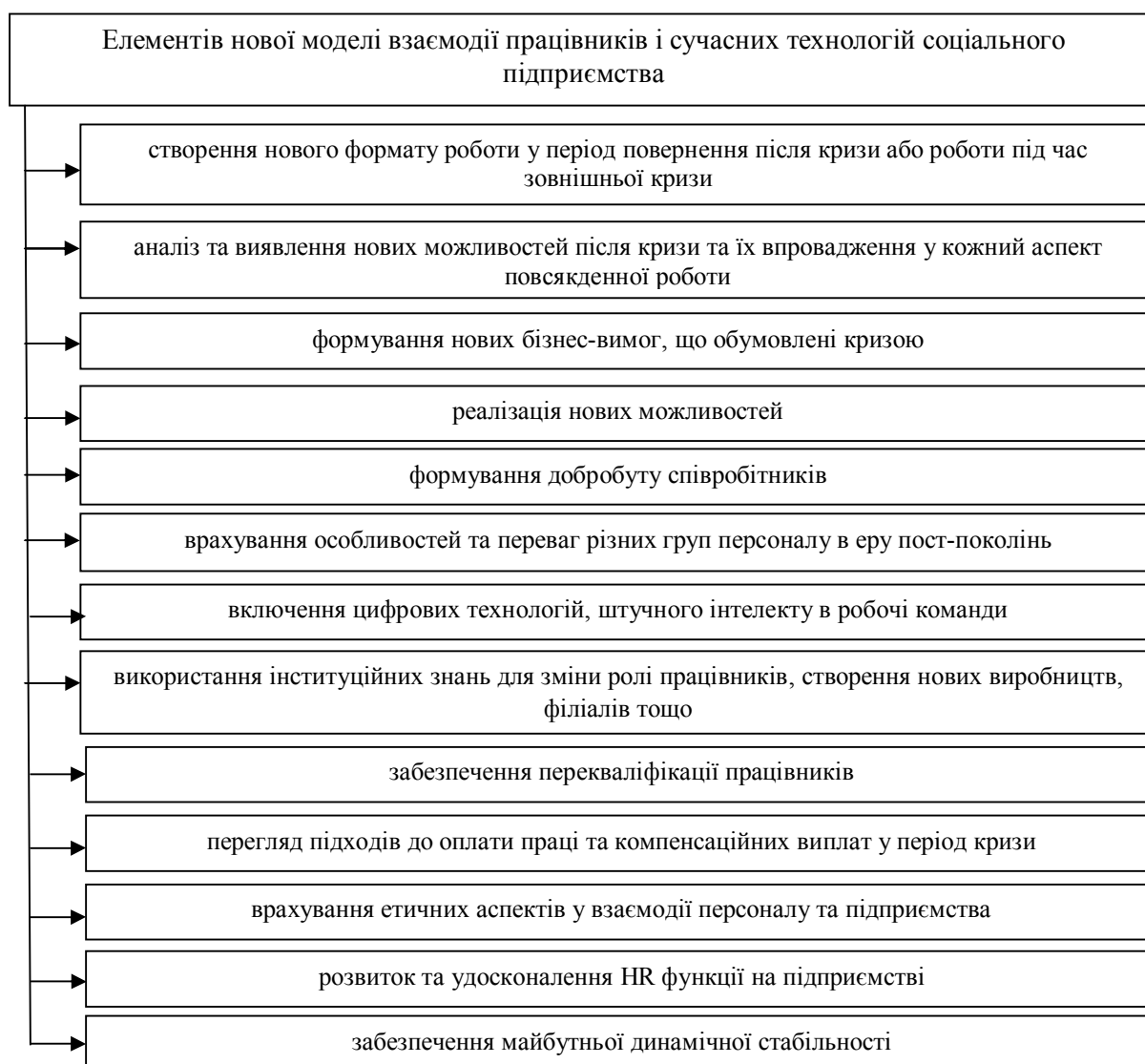


Рис. 1. Елементи нової моделі взаємодії працівників і технологій соціального підприємства після кризи

- створення нового формату роботи у період повернення після кризи або роботи під час зовнішньої кризи;
- аналіз та виявлення нових можливостей після кризи та їх впровадження у кожний аспект повсякденної роботи;
- формування нових бізнес-вимог, що обумовлені кризою;
- реалізація нових можливостей;
- формування добробуту співробітників;
- врахування особливостей та переваг різних груп персоналу в еру пост-покоління;
- включення цифрових технологій, штучного інтелекту в робочі команди;
- використання інституційних знань для зміни ролі працівників, створення нових виробництв, філіалів тощо;
- забезпечення перекваліфікації працівників;
- перегляд підходів до оплати праці та компенсаційних виплат у період кризи;
- врахування етичних аспектів у взаємодії персоналу та підприємства;
- розвиток та удосконалення HR функцій на підприємстві;
- забезпечення майбутньої динамічної стабільності.

Створення такої нової моделі взаємодії обумовлено тим, що підприємства змушені діяти в нових умовах динамічної стабільності.

При цьому під динамічною стабільністю підприємства треба розуміти можливість швидко адаптуватися до прискорених змін.

Новий стан динамічної стабільності характеризується тим, що робить неефективним зосередження зусиль лише на поверненні до звичного режиму діяльності (до кризи). Практичним в умовах такого стану буде завдання ефективно застосувати всі знання й досвід, отримані впродовж кризи.

Для того щоб підприємству досягти динамічної стабільності необхідно:

- зрозуміти й застосувати досвід, отриманий під час кризи;
- визначити план подальших дій з врахуванням швидкої адаптації до змін;
- розробити план повернення до режиму роботи у новому форматі.

Тобто, не ухилятися від неминучих змін, не робити опір новим викликам, а навпаки перетворити їх на нові можливості.

Процес швидкого повернення до звичайної роботи, після кризи необхідно починати проаналізувавши усі нові умови зовнішнього середовища з тим, щоб визначитися з можливостями подальшої діяльності.

При цьому варто враховувати, що нові аспекти діяльності можуть викликати умови щодо порушення звичайного комфорту роботи та відповідну протидію працівників. Тому необхідно організувати необхідну взаємодію для досягнення динамічної стабільності в діяльності підприємства та внеску кожного робітника у спільну визначену мету.

До наступного елемента нової моделі взаємодії працівників і технологій соціального підприємства після кризи необхідно віднести такий елемент як формування нових бізнес-вимог, що обумовлені кризою.

Суть цього елемента полягає в тому, що працівники показують кращі результати в роботі, коли бачать, що ці результати сприяють досягненню мети та завдань підприємства.

Тобто, працівники підприємств вмотивовані до роботи та відчувають натхнення після того, як підприємство збільшило виробництво необхідних для суспільства товарів (або в деяких випадках розпочали таке виробництво). В таких кризових умовах працівники відчувають внесок своїх унікальних навичок, здібностей, знань й зусиль у досягнення загальних як для підприємства, так і суспільства цілей.

Наступний елемент моделі, а саме реалізація нових можливостей також має бути включено в план роботи підприємства.

Підприємства мають впровадити механізми ефективного визначення внеску конкретного працівника, групи або команди працівників в досягнення мети підприємства. Зміцнення такого зв'язку вимагає відповідного справедливого та поважного ставлення до робітників. На підприємстві має бути створений механізм оцінки та визначення ефективності

взаємозв'язку між внеском кожного співробітників та його впливом у кінцевий результат діяльності підприємства.

Важливим елементом нової моделі соціального підприємства є створення таких умов роботи, які дозволять забезпечувати добробут працівників та членів їх родин.

Загострення потреб у забезпеченні добробуту працівників, а також їх фізичної та фінансової безпеки відбулося через нові кризові умови. Сучасні кризи для працівників підприємства обумовили:

- необхідність віддаленого режиму роботи;
- іноді збільшення тривалості робочого часу;
- збільшення турбот щодо дітей та старших членів родини;
- порушення балансу часу між задоволенням професійних та особистих потреб;
- тощо.

Такі незвичайні умови роботи, як правило, призводять до передчасного стомлення та виснаження працівників.

В таких умовах, завдання соціального підприємства щодо забезпечення добробуту співробітників стає особливо актуальним під час впровадження нової моделі розвитку на основі динамічної стабільності. Та потрібує розробки відповідної програми щодо формування добробуту робітників на основі прямого діалогу, визначення та оцінка можливого потенціалу забезпечення реальних потреб і розробки конкретних заходів і їх впровадження в практичну діяльність.

В той же час, необхідно враховувати особливості різних поколінь. Бо пріоритети та прагнення різних груп персоналу в еру пост-поколінь суттєво різняться (наприклад, інтереси міленіалів та переніалів).

Розробляючи план повернення до режиму роботи у новому форматі, підприємствам необхідно враховувати особисті унікальні характеристики робітників з тим щоб ефективніше використовувати можливості персоналу.

За дотримання таких підходів соціальне підприємство зможе забезпечити максимальне розкриття здатності працівника у сучасному технологічному виробництві.

Виконання вищезначених елементів дозволить включати цифрові технології, штучний інтелект тощо в робочі групи.

Останні кризи показали, що сучасні технології не можуть замінити працівників. Поєднання вмій працівників з новаціями у виробництві дозволяють доповнювати і розширювати потенційні можливості підприємства. Найбільш ефективна така взаємодія проявилася в таких сучасних сферах, як освіта, телемедицина, доставка продуктів та товарів і навіть будівництво.

Тобто підприємства в сучасних умовах постійно мають зосереджуватися на пошуку нових механізмів та способів взаємодії працівників із новітніми технологіями з тим щоб оптимізувати витрати та забезпечити динамічну стабільність.

Наступним елементом нової моделі є управління інституційними знаннями, що є основою для удосконалення обміну при взаємодії на соціальному підприємстві.

В той час, коли пандемія обумовила кризу, підприємства для підвищення своєї здатності адаптуватися до нових реалій, усіма каналами намагалися отримати докладну інформацію про швидкість поширення пандемії, можливі заходи запобігання зараженню працівників, темпи розроблення вакцини, необхідні заходи безпеки та запобігання зупиненню господарської діяльності. В таких умовах накоплені інституційні знання підприємства використовували з тим, щоб відповідно до нових умов змінювати процеси, операції або навіть створювати нові підприємства, підрозділи, філії та відповідно умови праці для робітників. В цих умовах особливо актуальним може стати використання штучного інтелекту для побудови культури обміну та накопичення знань. Використання штучного інтелекту особливо корисним є в умовах невизначеності та постійних змін, дозволить отримати конкурентні переваги у протистоянні кризам та розвитку навіть за таких умов.

Важливим елементом нової моделі взаємодії персоналу та підприємства є можливість забезпечення постійної перекваліфікації робітників.

Як правило, криза дозволяє усвідомити те, що робітникам вже не можуть працювати по старому. Так в умовах ковідної кризи підприємства отримали досвід та можливість визначити здатності працівників адаптуватися до нових вимог, адже в умовах сучасних криз працівникам довелося пристосовуватися не тільки до нових ролей а й брати участь у діяльності, пов'язаній з іншими проектами, сферами та індустріями.

В таких умовах підприємства мають розробити способи заохочення працівників щодо розширення їхніх можливостей для професійного розвитку. Необхідно розробляти та впроваджувати рішення, спрямовані на розвиток співробітників підприємства. Також бажано стимулювати та мотивувати зусилля працівників до швидкої адаптації в змінних умовах.

Переваги в посткризових умовах отримують підприємства, які не тільки будуть зосереджені не тільки на сьогоденній оптимізації, а й на майбутній. Зможуть визначити перспективи подальшого розвитку.

Ковідна криза показала, що виплата підприємством необхідних компенсаційних виплат працівникам є свідченням його культури й цінності. Які у свою чергу також можуть слугувати показником його позитивної ринкової вартості.

Крім того, ковідна криза зробила необхідною перегляд системи оплати праці співробітників. Так окремі професії, що мали низький рівень оплати праці виявились більш затребуваними в кризових умовах у порівнянні з високооплачуваними. Так, деякі підприємства в цих умовах впроваджували відповідно заходи щодо перегляду політики та систем оплати праці (через підвищення заробітних плат працівникам, як більш нагальним, скорочення виплат керівникам, менеджерам тощо) з метою збереження робочих місць.

Створення моделі соціального підприємства пов'язано з формуванням принципів, на основі яких воно має будувати філософію і свою політику справедливої оплати праці працівників. При формуванні принципів соціального підприємства необхідно враховувати не тільки участь у формуванні ринкової вартості підприємства, а й інші можливості для співробітника, а саме можливості кар'єрного росту, справедливості у розподілі коштів на оплату праці, прозорості та доступності для аналізу такого розподілу.

Сучасні кризи вимагають необхідності володіння інформацією про співробітників з тим, щоб приймати необхідні управлінські рішення, а саме про фізичний стан під час кризи, психічний настрій, можливість проявляти компетенції, бачення стану корпоративної культури тощо).

Крім того, підприємства можуть збирати думки своїх робітників щодо основних аспектів діяльності. Працівники можуть об'єктивно визначити тенденції руху підприємства і оцінити налаштування процесу управління та інших процесів, які пов'язані з організацією та функціонування підприємством, настроїв серед робітників, що дозволить більш якісно оцінити поточну ситуацію на підприємстві.

На соціальному підприємстві мають враховуватися також етичні проблеми взаємодії працівників та підприємства.

У докризовий період багато вітчизняних підприємств взагалі не враховували етичні аспекти в діяльності. Через те, що більшість підприємств вважали етичні проблеми надуманими та малозначущими, пандемія та військовий стан в країні, віддзеркалили цей аспект, та виявили вплив управлінських рішень на добробут та життя працівників та членів їх сімей.

Кризи актуалізували такі аспекти взаємодії працівників, менеджерів, керівництва в різних сферах та індустріях українського бізнесу.

У квітні 2020 року було проведено експертне опитування щодо наявності етичних проблем на підприємствах. Опитування показало, що майже 70 % фрилансерів було не задоволено підтримкою від своїх роботодавців, яку вони отримували під час пандемії [1].

Тому важливим аспектом діяльності підприємств у період після кризи є можливість визначити та передбачити етичні наслідки прийнятих рішень.

Окремим аспектом можна виділити необхідність підприємства постійно слідкувати за діями уряду, адже саме від рішень, які він впроваджує в країні залежать поточна діяльність та у посткризовий період.

Цей напрям діяльності є важливим, оскільки вимагає пошук та залучення необхідних працівників, особливо в альтернативних індустріях, які можуть бути затребуваними в посткризовій економіці.

Для соціального підприємства особливо актуальною є роль функцій HR-менеджера. Такі функції доволі різноманітні. Включають вони підбір персоналу (рекрутинг), онбординг, підписання договорів, ведення трудових книжок, облік робочих годин, навіть – забезпечення та побудова стратегії розвитку підприємства.

Саме у кризові моменти на таких менеджерів покладено завдання спрогнозувати нові можливості підприємства, а саме:

- моніторинг поточних настроїв робітників;
- налагодження необхідного взаємозв'язку між лідерами, робітниками та групами працівників;
- інтеграція розробленої концепції добробуту працівників в корпоративну культуру;
- створення алгоритмів виконання процесів та робіт.

Саме на HR функцію покладається основна роль у можливості адаптації до нових організаційних вимог та потреб підприємства та працівників.

Сучасні кризи показали, що майбутній розвиток можливий тільки на основі забезпечення синергії працівників й новітніх технологій у динамічному бізнес-середовищі, яке вперше має таку швидкість змін за всю історію розвитку людства. Підприємства, що стикнулися з етапом активного прискорення та змогли швидко просуватися назустріч майбутнім перспективам у діяльності показали свою здатність до функціонування в умовах криз. Тим часом як кризова ситуація обумовлює безпрецедентні дії та заходи, відновлення діяльності у посткризовий період базується саме на досягненні необхідного ефекту від таких нововведень.

Діяльність у посткризових умовах має бути визначена, як уже зазначалося, створенням дієвого плану щодо відновлення діяльності з розробленими та обґрунтованими змістовними змінами.

Прикладом діючих програм вітчизняної корпоративної соціальної відповідальності є компанії нафтогазового сектору. Форс-мажорні обставини показали, що деякі підприємства, наприклад НАК «Нафтогаз», можуть діяти ефективно та показувати швидку реакцію та корпоративну відповідальність в умовах кризи. Крім того, вони регулярно надавали допомогу медичним закладам.

Все це свідчить про вже деякий досвід впровадження організованих та ефективних програм корпоративної соціальної відповідальності.

Крім відомої компанії НАК Нафтогаз корпоративні соціальні програми здійснювала й компанія ДТЕК Нафтогаз, яка також під час пандемії закупала необхідне лікарське обладнання та матеріали для закладів охорони здоров'я. Відомо також про аналогічні програми й СП «Полтавська газонафтова компанія» (СП ПГНК). Ця компанія також допомагала Драбівському навчально-виховному комплексу (НВК) у доступі до високошвидкісного інтернету для вихованців цього закладу, що в умовах дистанційного навчання було особливо актуально.

Компанія «Арселор Міттал Кривий Ріг» також у період пандемії виконуючи соціальну функцію також збільшила допомогу лікарням, санаторіям-профілакторіям, медикам міста [2].

Особливо важливим аспектом прояву соціальної відповідальності підприємств є організація внутрішньої складової підприємств, а саме те як керівництво таких підприємств забезпечують безпеку, добробут та здоров'я своїх робітників та членів їх сімей.

Сучасні кризи показали необхідність змін у відношеннях вітчизняних підприємств з працівниками з тим, щоб налагодити систему корпоративно-соціальної відповідальності.

Вищенаведені приклади показали, що окремі вітчизняні підприємства та їх керівництво зрозуміли, що діюча система корпоративно-соціальної відповідальності в сучасних умовах виступає спеціальним інструментом гарантування їх репутації та дозволяє:

- формувати необхідну довіру до діяльності підприємства, товарів, послуг та робіт, які воно виробляє;

- забезпечувати підвищення професіоналізму працівників, зростання кадрового потенціалу та забезпечувати необхідну лояльність персоналу;
- формувати безпечне середовище для поточної діяльності та розвитку;
- формувати партнерські відносини з іншими суб'єктами зовнішнього оточення виходячи з розробленої стратегії розвитку (із владними структурами, громадськістю, контрагентами, конкурентами, засобами масової інформації, іншими).

Зрозуміло, що приклади такого соціального партнерства, демонстрували під час пандемії в основному крупні підприємства, але така політика має стати обов'язковою для всіх українських підприємств.

Крім того, турбота про здоров'я працівників та його збереження може виступати важливим фактором успішної діяльності підприємства. Для вітчизняних підприємств такою турботою про співробітників може виступати їх медичне страхування.

У закордонній практиці забезпечення працівників медичним полісом є майже обов'язковою процедурою, в той час, як в нашій країні придбання таких медичних страхових договорів підприємства, як правило, перекладають на самих робітників.

Зарубіжна статистика стверджує, що чим більше підприємство допомагає своєму персоналу з підтриманням здоров'я, тобто оплачує витрати, пов'язані з відвідуванням лікаря або профілактикою хвороб, тим вища продуктивність праці працівників. А відповідно й результати діяльності підприємства.

Сучасні кризи показали, як ми вже наводили приклади, що українські роботодавці, розуміючи актуальність етичних аспектів взаємодії, все частіше почали укладати зі страховими компаніями договори добровільного медичного страхування.

Програми добровільного медичного страхування традиційно включають такі опції: «поліклініка», «стаціонар», «невідкладна медична допомога» і «стоматологія».

Хоча деякі підприємства не відмовляються від пропозицій доповнити медичні пакети для співробітників новими опціями. Так, наприклад, в медичну страховку можуть входити вакцинація від простудних та інфекційних захворювань, індивідуальні програми оздоровлення або зниження ваги, консультації з дієтологом, психотерапевтом тощо.

Нагадаємо, що медичне страхування (безперервне страхування здоров'я) є одним із видів добровільного страхування [3]. Згідно закону добровільне страхування - це страхування, яке здійснюється на основі договору між страхувальником і страховиком. Загальні умови та порядок здійснення добровільного страхування визначаються правилами страхування. Їх страховик встановлює самостійно відповідно до положень [3]. Конкретні умови страхування визначаються під час договору страхування відповідно до законодавства. Договори страхування між страхувальником та страховиком укладаються відповідно до ст. 979 - 999 [4].

Сторонами корпоративного добровільного медичного страхування є роботодавець (страхувальник), страховик і застрахована особа – працівник. Схема добровільного медичного страхування виглядає так, як показано на рис. 2.

Розмір страхових платежів (внесків, премій), які страхувальник-роботодавець перераховує страховику на підставі добровільного медичного страхування, залежить від обраного варіанта страхування.

Вони залежно від умов договору можуть перераховуватися: одноразово за весь термін страхування або періодично. На практиці договори добровільного медичного страхування укладаються, як правило, на один рік, а страховий платіж за ними вноситься одноразово.

Страховик згідно з умовами договору добровільного медичного страхування може здійснювати страхові виплати:

- медичній установі, яка надала застрахованому працівникові медичні послуги (медикаменти);
- безпосередньо застрахованому працівнику, якщо він самостійно сплатив вартість медичних послуг (медикаментів).

Розмір таких страхових виплат залежить від вартості спожитих застрахованим працівником послуг, але не може перевищувати встановлену в договорі величину.





Рис. 2. Методичний підхід добровільного медичного страхування працівника за рахунок підприємства

Працівнику, звичайно, така турбота роботодавця є корисною та необхідною. В той же час, є особливості оформлення такого договору, які полягають в оподаткуванні. Бо сплачена сума по договору страхування вважається, згідно вітчизняного законодавства, доходом працівника.

Тобто, суми страхових платежів (страхових внесків, страхових премій), сплачені роботодавцем за договорами добровільного медичного страхування необхідно включати до загального місячного (річного) оподаткованого доходу працівника. А відповідно, ці суми підлягають оподаткуванню податком на доходи фізичних осіб за ставкою 18 %. При цьому, враховуючи, що такий дохід працівник отримує у натуральній формі, то нараховується він до бази оподаткування у сумі, що дорівнює сумі страхового платежу (внеску, премії), збільшеній на так званий «натуральний» коефіцієнт (п. 164.5 Податкового Кодексу України). Розмір цього коефіцієнта складає 1,219512.

При цьому, сума страхових платежів за договорами добровільного медичного страхування не підпадає під визначення заробітної плати (згідно п.п. 164.2.16 Податкового Кодексу України – страхові внески за договорами добровільного медичного страхування, а п.п. 164.2 Кодексу – заробітна плата). У зв'язку із цим страхові платежі по договорами добровільного медичного страхування не враховують при визначенні права працівника на податкову соціальну пільгу.

Можна також зауважити, що згідно діючого законодавства у випадку настання страхової події, сума страхової виплати, перерахована страховиком працівникові (застрахованій особі), не буде оподатковуватися податком з доходів фізичних осіб.

Сучасна вітчизняна практика оподаткування доходів фізичних осіб доповнена військовим збором. На нашу думку, до бази оподаткування цим збором дохід працівника має також збільшитися як і у вигляді суми страхових платежів з урахуванням «натурального» коефіцієнту.

В той же час, на сьогоднішній час такого коефіцієнта не передбачено. Ставка збору складає 1,5 %. Тому можна виходячи з ставки збору запропонувати «натуральний» коефіцієнт у розмірі 1,33.

Наступним податком, який пов'язаний з зі сплатою суми за договором добровільного медичного страхування є єдиний соціальний внесок. Страхові внески, які роботодавець сплачує за відповідним договором, як уже зазначалося, не включаються до фонду оплати праці, тобто не входять до складу заробітної плати. Тобто, відповідно до діючого законодавства єдиний соціальний внесок підприємством не сплачується.

При цьому, якщо працівник звільняється, але при цьому договір добровільного медичного страхування, закріплений на його користь, між підприємством і страховою компанією не розривається, то підприємство не має підстав для коригування фінансових результатів.

Взагалі турбота про здоров'я працівників має забезпечити довготривалу роботу саме на конкретному підприємстві. А якщо добровільне медичне страхування доповнити страхуванням життя (додатковим накопиченням коштів) за рахунок роботодавця, то такі заходи можуть взагалі позбавити підприємство від втрати необхідних кваліфікованих працівників. Тобто, такі заходи і є проявом нової моделі взаємодії підприємства та працівника. Також, операції з добровільного медичного страхування працівників за рахунок коштів роботодавця не є об'єктом оподаткування ПДВ.

Для порівняння в табл. 3. наведено два варіанти придбання медичного полісу робітником підприємства.

Таблиця 3. Розрахунок економічного ефекту від придбання медичного полісу працівника роботодавцем, грн.

Операції щодо страхування	Перший варіант (працівник самостійно купує поліс)	Другий варіант (поліс купує роботодавець)
1. Перерахований страховій компанії страховий внесок по договору добровільного медичного страхування	5000	5000
2. Нарахована премія працівнику	6097,56	6097,56
в тому числі:		
2.1. ПДФО	1097,56	1097,56
2.1.2. Військовий збір	91,46	91,46
3. Сума видана працівнику	4908,54	-
4. Єдиний соціальний внесок (22%)	1079,88	-
5. Разом витрати підприємства	7177,44	6097,56
6. Економічний ефект	-	1079,88

Перший варіант пов'язаний з тим, що підприємство виплачує працівнику премію для того, щоб він міг придбати відповідний поліс самостійно. У другому випадку підприємство здійснює страхування працівника.

Розрахунок виконано виходячи з терміну дії договору – 1 рік, та договору добровільного медичного страхування, згідно якого сплата страхового внеску здійснюється підприємством-страхувальником одноразово і становить 5000 грн. [5].

Як показав розрахунок, соціально відповідальне підприємство навіть отримує економічний ефект від впровадження таких заходів в розмірі 1079,88 грн. на одного працівника на рік.

**Висновки.** Можна зазначити, що основними ознаками сучасного соціального підприємства з належною внутрішньою та зовнішньою корпоративною відповідальністю є здатність продовжувати продуктивну роботу у кризових обставинах, достатньо швидко реагувати на зміни, адаптуватися до нових умов, надавати необхідну допомогу своїм робітникам, членам їх сімей, суспільству.

Для цього крім активної популяризації сучасних підходів та взірцевих прикладів корпоративної соціальної відповідальності під час криз і в повсякденній діяльності, необхідно створити механізми підтримки та стимулювання державою та відповідні загальноприйняті норми для всіх вітчизняних підприємств.

### Список використаної літератури

1. Повернення до роботи в нових умовах. URL: <https://vvv2.deloitte.tsom/ua/uk/pages/human-tsapital/artitsles/hts-trends-tsovid-19.html> (дата звернення: 03.05.2022).
2. Як працює українська корпоративно-соціальна відповідальність видобувного сектору в умовах карантину? URL: <https://www.prostir.ua/?news=yak-pratsyuje-ukrajinska-korporatyvno-sotsialna-vidpovidalnist-vydobuvnoho-sektoru-v-umovah-karantynu> (дата звернення: 03.05.2022).
3. Про страхування: Закон України від 19.05.2018 р. №3363. URL: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/216655.html> (дата звернення: 03.05.2022).
4. Цивільний Кодекс України. (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 40-44, ст.356 ) Із змінами, внесеними згідно із Законами. 16 січ. 2003 р. Верховна Рада України; Кодекс України, Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV (Редакція станом на 07.05.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/ru/ed20131011#Text> (дата звернення: 03.05.2022).
5. Блова Н. Добровільне медичне страхування працівників: пам'ятайте про податкові наслідки. *Податки та бухгалтерський облік*. 2016. № 74.

### References

- [1] Povnennia do roboty v novykh umovakh. [Return to work in new conditions]. Available at: <https://vvv2.deloitte.tsom/ua/uk/pages/human-tsapital/artitsles/hts-trends-tsovid-19.html> (accessed 03 May 2022).
- [2] Yak pratsiuie ukrains'ka korporatyvno-sotsial'na vidpovidal'nist' vydobuvnoho sektoru v umovakh karantynu? [How does the Ukrainian corporate and social responsibility of the extractive sector in quarantine?]. Available at: <https://www.prostir.ua/?news=yak-pratsyuje-ukrajinska-korporatyvno-sotsialna-vidpovidalnist-vydobuvnoho-sektoru-v-umovah-karantynu> (accessed 03 May 2022).
- [3] Zakon Ukrainy «Pro strakhuvannia». [Law of Ukraine "On Insurance"]. Ofitsijnyj vebportal parlamentu Ukrainy. Opublikovano 18 lystopada 2021. Available at: <https://www.rada.gov.ua/news/Novyny/216655.html> (accessed 03 May 2022).
- [4] Tsyvil'nyj Kodeks Ukrainy. (Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy [The Civil Code of Ukraine]. (VVR), 2003, NN 40-44, st.356 ) Iz zminamy, vnesenymy zghidno iz Zakonamy. 16 sich. 2003 r. Verkhovna Rada Ukrainy; Kodeks Ukrainy, Zakon, Kodeks vid 16.01.2003 № 435-IV (Redaktsiia stanom na 07.05.2022). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15/ru/ed20131011#Text> (accessed 03 May 2022).
- [5] Bielova N. (2016) Dobrovil'ne medychne strakhuvannia pratsivnykiv: pam'iatajte pro podatkovy naslidky. [Voluntary health insurance for employees: be aware of the tax consequences]. *PODATKY TA BUKHALTERS'KYJ OBLIK*, no. № 74