

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2023.1.10>

Л. С. Тараненко

<https://orcid.org/0000-0003-0357-2891>

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

Н. І. Чудик-Білоусова

<https://orcid.org/0000-0002-2248-8575>

кандидатка юридичних наук, доцентка,
професорка кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК РЕГУЛЯТОР ВІДНОСИН У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Проаналізовані поняття та форми трудового договору як регулятора у сфері соціального забезпечення. На основі проведеного дослідження визначено, що поширеною формою реалізації соціальної політики та формою взаємодії держави і суб'єктів трудових відносин є реалізація роботодавцем прав працівників у сфері соціального забезпечення через укладення трудового договору. Досліджується проблема впровадження нових форм трудових договорів. Проаналізовано чинне законодавство, досліджено підстави та порядок їх укладення. Доведено, що впровадження нових механізмів укладення та реалізації трудових договорів з окремими категоріями повинно враховувати зарубіжний досвід та міжнародні стандарти забезпечення, зокрема забезпечення права на працю для осіб з інвалідністю. На основі проведеного дослідження визнано, що регулювання трудових відносин характеризується тенденцією розширення сфери дії індивідуальних трудових договорів, складовою яких можуть бути окремі норми щодо додаткового соціального забезпечення. Наголошено, що потрібно зафіксувати в законодавстві такі форми укладення трудових договорів та угод, як електронну та письмову, оскільки лише таким чином можна забезпечити права сторін трудового договору. Така практика існує в низці країн Європи. Зазначено, що укладення трудових договорів та угод у електронній формі допоможе усунути бюрократичну тяганину; забезпечить захист прав сторін трудового договору; буде швидким та економним способом для встановлення трудових правовідносин; це зменшить/усуне корупційну складову. Вказано про потребу в чіткому визначенні спільних для всіх трудових правовідносин істотних умов трудового договору, тому позитивним є його закріплення у проєкті Трудового кодексу України. Запропоновано запозичити приписи з італійського законодавства щодо визначеної відсоткової чисельності певних категорій громадян серед персоналу підприємств. Виявлено та обґрунтовано необхідність оновлення трудового законодавства із закріпленням базових гарантій соціального забезпечення працівників з урахуванням міжнародних та європейських стандартів.

Ключові слова: соціальний захист, істотні умови, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, договір про соціальне забезпечення.

Україна як соціальна держава (ст. 1 Конституції України) визначає своїм пріоритетом розбудову соціальних правовідносин, що включає соціальне забезпечення. Як відомо, стан такого забезпечення залежить, у першу чергу, від економічного розвитку держави та її матеріальних показників окремої особи зокрема. Саме

неможливість забезпечувати себе, свою сім'ю, через різні об'єктивні та суб'єктивні обставини (вік, втрата годувальника, стан здоров'я та ін.), є причиною формування правових норм у сфері соціального забезпечення. Держава та інші уповноважені суб'єкти, зокрема і роботодавець, забезпечують реалізацію прав у сфері соціаль-

ного забезпечення всім, хто потребує допомоги та підтримки. Саме в таких діях виявляється один із базових принципів права – принцип соціальної справедливості. На жаль, наявний рівень соціального забезпечення в Україні на цьому етапі не дозволяє повною мірою втілити в життя ні зазначені керівні ідеї, ні конституційні декларації.

Формальне забезпечення трудових прав та свобод особи втілюється за допомогою таких регуляторів правовідносин, як трудовий договір. Водночас його укладення (особливо в письмовій формі) не лише забезпечує правову захищеність працівника як у період виконання ним роботи, так і після її завершення (з різних причин). Проте втілення таких прав на сучасному етапі розвитку України є надскладним завданням – війна внесла свої корективи, видатки на інші сфери, зокрема, на військові потреби, природно, – збільшуються, інші сфери – зазнають скорочень у їхньому бюджеті. Важливо пам'ятати, що соціальні питання мають стратегічне значення для нашої держави, тим більше зараз, в умовах війни, коли кількість фізичних осіб, які потребують допомоги держави, через складні життєві обставини, що в них склалися, різко збільшилася. Тому не варто їх відкидати на задній план.

Необхідно також зважати на загальноосвітні та загальнодержавні тенденції – збільшення кількості працівників-фрілансерів, обмеження внаслідок COVID-19, – які зумовили необхідність у правовому регулюванні саме цих питань, що стали важливим та невідкладним викликом сучасності. Тому слід визнати позитивним нещодавнє розширення сфери укладення трудового договору та прийняття норм ст. 21-1 «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» та ст. 60-2 «Дистанційна робота» Кодексу законів про працю України (КЗпП України). У зв'язку з цим, варто проаналізувати роль трудового договору як одного з основних регуляторів соціального забезпечення працівника.

Дослідженню окремих аспектів формування та реалізації трудових договорів, угод як регуляторів у сфері соціального забезпечення присвячені наукові праці таких вчених, як: А. Бурчака, Н. Гетьманцевої, Р. Демківа, І. Зозулі, К. Мельника, Д. Овдієнка, К. Овчарука, Ю. Олещенка, Н. Процьківа, Б. Сачука, С. Синчук, В. Утвенко, Т. Щуренко та інших. Водночас значна частина питань, зокрема тих, що набули актуальності впродовж останнього періоду, не набули необхідного наукового аналізу.

У статті ставиться за мету з'ясувати деякі правові аспекти трудових договорів як регуляторів відносин у сфері соціального забезпечення, в тому числі їхні недоліки та шляхи усунення цих недоліків.

Соціальне забезпечення – система суспільно-економічних заходів, спрямованих на матеріальне забезпечення населення від соціальних ризиків (хвороба, інвалідність, старість, утрата годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві та ін.) [1, с. 8]. Натомість, відповідно до ч. 1 ст. 21 КЗпП України «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [2]. Виходячи зі змісту цього визначення, до істотних умов трудового договору належать перелік необхідної для виконання роботи (трудова функція), розмір заробітної плати, умови праці. Водночас, як відомо, трудові договори можуть укладатися усно, крім випадків, передбачених ст. 24 КЗпП України. У зв'язку з цим, виникає запитання: як бути, до прикладу, із умовами праці, котрі роботодавець повинен забезпечити? Які критерії їх належності в кожному випадку укладення усного трудового договору? Як згодом довести їх невідповідність у суді? Тим більше, якщо працівнику завдана шкода здоров'ю, що може бути підставою для соціального забезпечення – усний договір? Сумнівно. Саме письмова форма укладення трудових договорів та угод не лише сприяє накопиченню працівником страхового стажу, створює можливість отримання ним на визначених умовах та за наявності підстав допомог у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, в разі настання нещасного випадку під час виробничого процесу, професійного захворювання, тимчасової втрати роботи внаслідок часткового безробіття, отримання соціальних послуг за рахунок участі в системі соціального страхування за умови належного фінансування роботодавцем витрат на сплату єдиного соціального внеску та забезпечення своєчасного внесення інших обов'язкових платежів, необхідних для подальшого соціального забезпечення працівника. За сучасних умов якість трудових відносин і соціальне забезпечення їх учасників тісно залежить

від правових норм, спрямованих на їх регулювання» [3, с. 139].

Більше того, суди зазвичай, відмовляючи в задоволенні позовних вимог, доходять висновку, що в межах спірних правовідносин позивачем не дотримано вимоги норм ст. 24 КЗпП України в частині обов'язкового укладання трудових договорів у письмовій формі та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ст. 24 КЗпП України) [12].

Видається, що в цьому випадку, під час здійснення правотворчості у сфері ефективного регулювання трудових відносин потребує чіткого закріплення та врегулювання фіксація у трудовому законодавстві України двох можливих форм укладення трудових договорів та угод – електронної та письмової, адже лише в цьому випадку права працівника, зокрема і в частині його соціального забезпечення, будуть більш захищеними. Тому можна погодитися із І. Зозулею, Д. Овдієнко, що «лише трудовий договір забезпечує працівника так званим «соціальним пакетом» та надає йому права, а також на нього починають розповсюджуватись дії законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці» [4, с. 97]. Для доведеності аргументованості такого підходу можна навести не лише думки низки науковців, але й законодавство європейських країн. До прикладу, обов'язкова письмова форма трудових договорів закріплена в правових актах Великобританії, Франції, Польщі, Литви, Латвії тощо [5].

Також ст. 29 КЗпП України передбачає, що до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець повинен пояснити працівнику його права та обов'язки, проінформувати про умови праці, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором, визначити робоче місце, проінструктувати з правил техніки безпеки тощо. Тобто на сьогодні маємо ситуацію, коли при усній формі трудового договору (хоча і буде відсутній єдиний письмовий документ, підписаний обома сторонами) також точно будуть наявні письмові документи, з якими працівник повинен ознайомитися до початку виконання роботи [6, с. 108–109].

Дискусії про необхідність запровадження електронного реєстру трудових договорів ведуться вже давно [7]. Водночас у ч. 10 ст. 49 КЗпП України вже зазначено: «За згодою між пра-

цівником і роботодавцем трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» [2]. Йдеться лише про трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, що, у свою чергу, викликає зауваження. Так, у ст. 24 КЗпП України вказано, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, і вказані випадки, коли додержання її є обов'язковим; водночас не зазначено про інші можливі варіанти його укладення, зокрема усно. І лише один вид трудового договору може укладатися у формі електронного документа, що не є зрозумілим. Таке законодавче «рішення» викликає сумніви, адже потрібно було б зафіксувати можливі форми укладення трудових договорів та угод, деталізувавши їх в окремому приписі, бо сучасний європейський досвід свідчить про те, що в багатьох країнах, зокрема Данії, Англії та інших, широко використовують на практиці електронний документообіг у різних сферах трудової діяльності працівників. Електронний документообіг дає змогу в будь-який момент тримати документи під контролем. Безумовно, такий документообіг значно спрощує роботу з документами, підвищуючи продуктивність і точність роботи співробітників. Як показує практика цих держав, електронний вигляд письмової форми трудового договору є зручним і дієвим, так як працівник може виконувати свої трудові обов'язки, не витрачаючи час на особисту присутність при укладенні трудового договору з роботодавцем [8, с. 146].

Також доцільним є чітке визначення спільних для всіх трудових правовідносин істотних умов аналізованого договору та закріплення їх у трудовому законодавстві, бо дивною є логіка законодавця, коли він у ч. 3 ст. 21 КЗпП України зазначає про факультативні умови контракту, не вказуючи при цьому істотні.

У вітчизняному законодавстві це також буде зручно, до прикладу, при укладанні трудового договору на декількох підприємствах електронний варіант трудового договору буде доречнішим за письмовий варіант. Якщо працівник почне виконувати свої трудові обов'язки на одному з підприємств, то йому буде набагато легше укласти з іншим підприємством саме електронний варіант трудового договору [9, с. 528]. Тому видається, що варто закріпити на законодавчому рівні можливість укладення трудових договорів та угод у електронній формі, адже це допоможе усунути бюрократичну тяганину, зокрема не

потрібно буде повідомляти державні органи про укладення таких договорів та забезпечити захист прав сторін трудового договору; це буде швидко та економічно вигідно – не потрібно витратити зайвий час та нерви, величезну кількість канцтоварних засобів; це зменшить/усуне корупційну складову.

Зважаючи на сучасні умови, варто звернути увагу на законодавство Італії, яке встановлює нормативи працевлаштування для таких категорій працівників, як особи з інвалідністю внаслідок війни чи праці, особи з вадами слуху чи зору, сироти і вдови осіб, які загинули на війні або в результаті виробничої травми. Їх чисельність в цілому повинна становити, відповідно до закону, до 15 % від загальної чисельності персоналу підприємства [11, с. 4]. Подібне положення також можна закріпити на рівні українського законодавства, що може стати додатковою гарантією соціального забезпечення працівників зі спеціальним статусом. Окремі спроби закріплення додаткових гарантій для осіб з інвалідністю в контексті посилення гарантій з працевлаштування запропоновано через внесення змін до чинного законодавства задля створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення максимально можливостей цієї категорії, що слід визнати безумовним позитивом [12].

Більшість запропонованих новацій стосується Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [13]. Зокрема пропонується закріпити в ч. 1 ст. 17 норму, згідно з якою обов'язком держави має залишитися лише створення умов для зайнятості осіб з інвалідністю, з урахуванням висновку медико-соціальної експертної комісії як єдиного органу, уповноваженого на підтвердження таких обмежень життєдіяльності особи, котрі дозволяють їй набути статусу особи з інвалідністю. Цей статус надає особі певні переваги у працевлаштуванні, хоча згідно з висновком МСЕК особі можна заборонити працювати через стан її здоров'я.

Закріплення за державою лише одного її обов'язку зі створення умов для зайнятості такої категорії суттєво звужує задекларовані Конвенцією про права осіб з інвалідністю зобов'язання України як держави-учасниці в частині забезпечення й заохочення нею реалізації права на працю особи з інвалідністю як базової складової її права на зайнятість. У такому трактуванні ця норма матиме винятково декларативний характер, так як основним завданням держави

у цій сфері переважно стане лише прийняття нормативних актів та проведення контролю за їх виконанням, адже основний тягар організації та створення умов для реалізації права на працю стане обов'язком суб'єкта господарювання, котрий працевлаштував особу з інвалідністю. Тому закріплення такої норми слід визнати таким, що не відповідає прийнятим міжнародним зобов'язанням держави. У разі закріплення такого обов'язку за роботодавцем, його наявність стане додатковим тягарем через необхідність створення вимог з охорони праці та забезпечення належного рівня організації праці для цієї категорії.

Важливим кроком для гарантування соціального забезпечення суб'єтів трудових правовідносин стало доповнення КЗпП України ст. 21-¹ «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» [2], який визнано особливим видом трудового договору, серед умов якого не встановлено конкретного часу виконання роботи, обов'язку працівника її виконувати, який виникає винятково в разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота йому буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених законодавством [2]. Отож такий трудовий договір з нефіксованим робочим часом є альтернативою цивільно-правовим договорам. Прийняття цього Закону вирішило питання щодо легалізації «фрілансерів», водночас забезпечило їх соціальними гарантіями (можливість взяти лікарняний листок, відпустку, встановлено мінімальний рівень зарплати тощо) та загалом закріпило рівність усіх працівників. Також відповідно до ст. 265 КЗпП України закріплено відповідальність у вигляді штрафу «у разі фактичного виконання роботи працівником протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків, а до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження» [2].

Відповідно до Закону від 04 лютого 2021 р. № 1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» на законодавчому рівні закріплено нові види трудових договорів

[14]. Тому визначено доцільним внесення змін до ч. 4 ст. 18 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» задля розширення положень базового закону щодо тих з числа осіб з інвалідністю, які за станом здоров'я не мають змоги працювати на (в) підприємствах, установах та організаціях, у фізичних осіб-підприємців, та запропоновано закріплення в базовому законі можливості їх працевлаштування за умови виконання ними роботи вдома (дистанційно). Водночас слід визнати, що такий механізм не відповідає чинним положенням трудового законодавства, згідно з якими дистанційною роботою є така форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за своїм вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2 КЗпП України) [2]. Укладення договору про дистанційну роботу можливе лише з такою категорією осіб з інвалідністю, дистанційна робота для яких не суперечить їх індивідуальній програмі реабілітації та рекомендаціям МСЕК щодо можливості працевлаштування.

Також слід мати на увазі, що при працевлаштуванні особа з інвалідністю повинна надати документи, які підтверджують її статус, тобто довідку МСЕК (медико-соціальної експертної комісії), виписку з акта огляду в МСЕК (роботодавцю потрібно залишити їхні копії) та індивідуальну програму реабілітації, так як у цих документах вказується причина інвалідності, її група і строк та містяться висновки комісії щодо умов та характер праці особи. Роботодавець на виконання вимог ст. 172 КЗпП України, за бажанням особи з інвалідністю або за вимогами його індивідуальної програми реабілітації, може встановлювати режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці. У разі, якщо в рекомендаціях МСЕК зазначено, що така особа може працювати за своєю посадою на умовах скороченого робочого дня, то на її прохання потрібно встановити неповний робочий час згідно з поданою працівником заявою та видати відповідний наказ [2].

Також роботодавець повинен враховувати, що згідно зі ст. 12 Закону України «Про охорону праці», в разі використання ним праці осіб з інвалідністю саме він несе обов'язок зі створення для таких осіб умов праці з урахуванням рекомендацій МСЕК та індивідуальної програми реабілітації [15]. Доцільно вживати

додаткових заходів з безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Тому всі вищезгадані гарантії обов'язково повинні бути відображені в укладеному з особою з інвалідністю договорі про дистанційну роботу, тобто до такого трудового договору вони повинні включатися як додаткові умови праці.

Щодо можливостей працевлаштування особи з інвалідністю на умовах надомної роботи, то слід мати на увазі, що на таких умовах робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, за наявності закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або трудової функції, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Тому така робота може бути запроваджена винятково лише для тих осіб, які мають навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам. Відповідно особа з інвалідністю може бути прийнята на таку роботу лише за наявності в неї відповідних навичок та за умови, що така трудова діяльність не суперечитиме індивідуальній програмі реабілітації та рекомендаціям МСЕК щодо можливостей її працевлаштування. Відповідно особа з інвалідністю може бути працевлаштована за відсутності показань на дистанційну чи надомну роботу, з урахуванням в укладеному з ними трудовому договорі особливостей виконання ними їх трудових обов'язків, забезпечення належної оплати праці та умов праці за виконану роботу.

Тривалий період часу, зокрема ще з 1988 року, «трудова колективи та профспілки отримали можливість вносити в колективні договори додаткові соціально-побутові пільги» [16, с. 137], котрі гарантували додаткові можливості соціального забезпечення для працівників відповідно до укладених в їхніх інтересах колективних договорів. Сучасні тенденції регулювання трудових відносин характеризуються розширенням сфери дії індивідуальних трудових договорів, складовою яких можуть бути окремі норми щодо додаткового соціального забезпечення. Тому варто погодитися із С. М. Синчук, що цілком справедливим буде доповнення системи актів договірної характеру в системі соціального забезпечення ще одним різновидом – договором про соціальне забезпечення. Можливість використання такого договору як регулятора відносин щодо надання

соціального забезпечення передбачено на законодавчому рівні. Такі договори укладаються, як правило, між двома суб'єктами (особою, яка має право на соціальне забезпечення, та суб'єктом, який повинен таке забезпечення надати), а їхнім предметом є конкретний вид чи комплекс видів соціального забезпечення [17, с. 340]. Водночас слід мати на увазі, що законодавство не зобов'язує на сьогодні забезпечити гідний рівень життя працівника завдяки його зацікавленості та бажанню роботодавця через добровільне (диспозитивне) страхування [18, с. 10], яке здійснюватиметься на основі договору (страхування життя, страхування від нещасних випадків, медичне страхування, страхування на випадок хвороби, страхування медичних витрат та ін.) задля «охорони здоров'я працівників» [19, с. 298].

На основі аналізу наукових позицій Р. М. Тимофіїв зробив висновок, що численними перевагами недержавного соціального страхування для працівників є те, що до пакетів корпоративних клієнтів частіше входять відомчі та комерційні клініки найвищого цінового рівня; страхові пакети зазвичай покривають високовартісне лікування (серед них – оплата ліжка-місця, медикаментів, оперативні втручання); часто корпоративні клієнти купують для своїх працівників покриття лікування серйозних захворювань (онкології, туберкульозу, цукрового діабету), яке є досить дорогим та непосильним для кожного окремого працівника; доставка медикаментів додому, в офіс, лікарню; відшкодування працівникові самостійно витрачених коштів при отриманні медичної допомоги в недоговірних лікувально-профілактичних закладах; консультація та організація медичної допомоги незастрахованим членам сім'ї працівника; організація медичної допомоги по всій території України (незалежно від місця реєстрації) [20, с. 148]. Фінансування договорів, укладених в інтересах працівників, покладається на роботодавця. Така діяльність є самостійним напрямком розвитку та відноситься до соціальної сфери держави [21, с. 366] за активної участі роботодавця як суб'єкта господарювання.

Іноді роботодавці анонсують при поданні оголошень з пошуку потенційних працівників надання «соціального пакету», вводячи в оману споживача інформації, бо фактично обіцяють виконання обов'язкових для них приписів у частині виконання зобов'язань з соціального страхування працівника. Під «соціальним пакетом» як потужним інструментом впливу як на індивідуальну, так і на організаційну ефек-

тивність, а також на тривалість та успішність трудових відносин між найманим працівником та роботодавцем розуміють сукупність фінансових, матеріальних та нематеріальних благ, які підвищують рівень життя і надаються підприємством працівнику, крім основної заробітної плати, з метою заохочення до трудової діяльності». Представники економічної науки вважають, що роботодавець розглядає соціальний пакет лише як вимушену статтю витрат, яка є необхідною в умовах боротьби за кваліфіковані кадри на ринку праці. І система соціальних пільг і гарантій, що надаються роботодавцем понад установлені чинним законодавством, дозволяє вирішити низку наявних проблем, що пов'язані із залученням і утриманням кваліфікованих фахівців [22, с. 208–209].

Проведений аналіз правових аспектів трудового договору як регулятора відносин у сфері соціального забезпечення дозволив виявити його вплив на суб'єктів правовідносин та з'ясувати певні недоліки правового регулювання, які потрібно усунути для забезпечення прав працівників, адже нечіткість законодавчих формулювань не сприяє ефективному правовому регулюванню. Все це тільки підтверджує необхідність оновлення трудового законодавства із закріпленням базових гарантій соціального забезпечення працівників з урахуванням міжнародних нового Трудового кодексу України, адже подальша інтеграція України до Європейського Союзу, безумовно, зумовлюватиме незворотні процеси не лише з удосконалення трудового законодавства та законодавства в соціальній сфері, але й проведення адаптації вітчизняного законодавства до європейських стандартів та створення умов для ратифікації Європейської конвенції про соціальне забезпечення від 14 грудня 1972 р. № ETS № 78. Її ратифікація сприятиме посиленню базових напрямків соціального забезпечення, зокрема: сфери соціального захисту сім'ї, допомог у зв'язку з хворобою та материнством; допомог по інвалідності; пенсії за віком; допомог в разі втрати годувальника; допомог в разі виробничих травм та професійних захворювань; допомог в разі смерті, допомог сім'ям, допомог по безробіттю [23]. Хартія Європейського Співтовариства про основні соціальні права трудящих (1989 р.) містить окремий розділ, згідно з яким кожному працівнику Європейського Співтовариства гарантовано право на адекватний соціальний захист, незалежно від статусу і розміру підприємства, на якому

він працює, користуватися адекватним рівнем допомоги із соціального забезпечення [24].

Тому вбачається перспективним продовження подальших досліджень форм трудового договору, зокрема електронної його форми та імплементації приписів у вітчизняне законодавство, задля досягнення відповідності вимогам часу, сучасним українським викликам та світовим глобалізаційним процесам, зокрема й у сфері праці.

Список використаної літератури:

1. Утвенко В. В. Система соціального забезпечення та соціальної підтримки. Київ : Персонал, 2018. 248 с.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Остапенко Л. О. Соціальний діалог як інструмент регулювання соціально-трудоких відносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2017. Вип. 44, Т. 1. С. 139–141.
4. Зозуля І. В., Овдijenко Д. В. Проблеми працевлаштування та тіньова зайнятість в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудоких прав та профспілкового руху в Україні* : матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2020. 388 с.
5. Волинець В. Усна та письмова форми трудового договору: чи є різниця? (20.01.2020, 13:24). *Юридична газета online*. 2020. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/usna-ta-pismova-formi-trudovogo-dogovoru-chi-e-riznitsya.html>
6. Мельник К. Ю., Бабенко А. О. Проблеми юридичних гарантій трудових прав працівників при укладенні, зміні та розірванні трудового договору. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2016. 240 с.
7. Мінсоцполітики планує ввести електронний реєстр трудових договорів. Рєва (30.03.2017; 13:16). Інформаційний портал «РБК-Україна». URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/minsotspolitiki-planiruet-vvesti-elektronnyy-1490868958.html>
8. Бурчак А. Електронна форма трудового договору. *Журнал східноєвропейського права*. 2018. № 52. С. 144–148.
9. Сачук Б. П. Електронний договір: проблематика та шляхи вирішення. *Молодий вчений*. 2014. № 12(64). С. 527–529. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2018-12-64-121>
10. Трудовий кодекс України. Проект Закону України № 2410 від 08.11.2019 р. *Верховна Рада України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.
11. Праця та зайнятість осіб з інвалідністю в Україні. Національна доповідь. Державна установа науково-дослідний інститут соціально-трудоких відносин Мінпраці України. Київ, 2009. Відкритий міжнародний університет розвитку людини «УКРАЇНА». URL: https://uu.edu.ua/upload/Inclusiya/Novini/VNZ_yakiy_specializuetsya/Nacionalna_Dopovid_invalidi_2009/dopovid_Pratsya_ta_zaynyatist_invalidiv_2009.doc
12. Про внесення змін до деяких законів України щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю. Проект Закону України № 5344 від 07.04.2021 р. *Верховна Рада України*. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71607
13. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.04.1991 р. № 875–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України від 04.02.2021 р. № 1213–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>.
15. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
16. Трудове право України. Академічний курс / за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
17. Синчук С. М. Про можливість договірної регулювання відносин соціального забезпечення в Україні. *Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення* : матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2016. С. 338–342.
18. Татаренко Г. В. Договірне регулювання пенсійного забезпечення в Україні : автореф. дис. канд. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2009. 24 с.
19. Тимофіїв Р. М. До питання про добровільне медичне страхування як форму участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників. *Соціально-економічні і правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хмельницький : Хмельницький ун-т управління та права, 2016. С. 297–303.
20. Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників : дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2019. 226 арк.
21. Синчук С. М. Проблеми галузевої належності відносин із недержавного соціального забезпечення. *Держава і право*. 2011. Вип. 54. С. 363–367.

22. Бикова А., Воронова В. Соціальний пакет як інструмент мотивації працівників. *Молодий вчений*. 2019. № 1(65). С. 205–208. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-46>
23. Європейська конвенція про соціальне забезпечення від 14.12.1972 р. ETS № 78. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_581
24. Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права трудящих від 09.12.1989 р. Верховна Рада України. *Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044

Taranenko L. S., Chudyk-Bilousova N. I. The employment contract as a regulator of social security relations in modern conditions

Concepts and forms of the employment contract as a regulator in the field of social security are analysed. On the basis of the conducted research, it was determined that the implementation of the rights of employees in the field of social security by the employer through the conclusion of an employment contract is a common form of implementation of social policy and a form of interaction between the state and subjects of labour relations. The problem of introducing new forms of labour contracts is being studied. The current legislation was analysed, the grounds and procedure for their conclusion were investigated. It has been proven that the introduction of new mechanisms for concluding and implementing labour contracts with separate categories should take into account foreign experience and international standards of provision, in particular the provisions for the realization of the right to work by people with disabilities. On the basis of the conducted research, it is recognized that the regulation of labour relations is characterized by a tendency to expand the scope of individual labour contracts, a component of which may be separate norms regarding additional social security. It was emphasized that such forms of conclusion of labour contracts and agreements as electronic and written should be implemented in the legislation, because only in this way the rights of the parties to the labour contract can be ensured. It is noted that the conclusion of labour contracts and agreements in electronic form will help eliminate bureaucratic red tape, ensure the protection of the rights of the parties to the employment contract, and will be a quick and economical way to establish labour relations; that will reduce/eliminate the corruption component. The need for a clear definition of the essential conditions of the employment contract which is common to all labour relations is indicated, therefore its consolidation in the Draft of the Labour Code of Ukraine is positive. It is proposed to borrow prescriptions from Italian legislation regarding the determined percentage of certain categories of citizens among the personnel of enterprises. The need to update labour legislation with the establishment of basic guarantees of social security for employees was identified and substantiated taking into account international and European standards.

Key words: social protection, essential conditions, employment contract with non-fixed working hours, social security contract.