

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича
Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра педагогіки та соціальної роботи

**РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В СПРИЯННІ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ**

Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконав:
студент II курсу, групи 601
спеціальності 231 «Соціальна робота»
Казак Павло Васильович
Керівник:
кандидат педагогічних наук, доцент
Мудрий Я.С.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від «____» листопада 2023 р.

Зав. кафедри _____ професор Тимчук Л.І.

Чернівці – 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ Й СУСПІЛЬСТВА В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	8
1.1 Державно-приватне партнерство як форма взаємодії щодо вирішення соціальних проблем.....	8
1.2 Форми і методи взаємодії бізнесу, держави й громади в процесі реалізації політики соціальної відповідальності.....	15
1.3 Нормативно-правове регулювання соціальної відповідальності бізнесу...	23
Висновки до першого розділу.	30
РОЗДІЛ 2. СПІВПРАЦЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ТА БІЗНЕСУ ЩОДО ПІДТРИМКИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ.....	32
2.1 Соціальне підприємництво та його роль у вирішенні соціальних проблем в демократичних країнах	32
2.2. Готовність українського бізнесу брати участь в кризових ситуаціях щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб.....	39
2.3 Реалізація спільних програм бізнесу та громад з працевлаштування внутрішньо переміщених осіб	47
Висновки до другого розділу.....	53
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ.....	59
ДОДАТКИ.....	70

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ДПП - державно приватне партнерство

ППП – приватно публічне партнерство

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ООН – Організація Об'єднаних Націй

КСВ – корпоративна соціальна відповідальність

СВБ – соціальна відповідальність бізнесу

ОЕСР - Організації економічного співробітництва та розвитку

ФОП – фізична особа підприємець

ВСТУП

Актуальність дослідження. Суспільно-економічні зміни, посилені глобалізаційними процесами, покликали до життя нові рішення в соціальній сфері. На сучасному етапі свого розвитку ефективність українського бізнесу багато в чому залежить від його залученості до рішення нагальних соціальних проблем, які стоять перед державою в умовах війни. До таких завдань насамперед можна віднести поліпшення економічного та соціального становища внутрішньо переміщених осіб. Майже п'ять мільйонів переселенців лише в середині країни, які перебувають в стані перманентного стресу, потребують надання широкого спектру соціальних і не тільки послуг. Керівництво країни, опираючись на позитивний зарубіжний досвід корпоративного розвитку, намагається максимально залучити бізнес до вирішення такої непрості проблеми.

Поняття соціальної відповідальності бізнесу можна охарактеризувати як досить нове, що стало логічним розвитком раніше існуючої благодійності /філантропії. Процес інтенсивного розвитку та усвідомлення суспільством сутності корпоративної соціальної відповідальності носив стрімкий характер, зайняв не більше 50 років й триває понині. У сучасному світі формування та розвиток соціальної відповідальності бізнесу стає нагальністю, яка обумовлена постійним зростанням рівня соціальної захищеності громадян, і як результат високим фінансовим навантаженням на бюджет. Водночас зміна суспільних настроїв, очікувань та системи цінностей, спонукає бізнес все активніше брати участь у вирішенні питань соціальної підтримки потребуючих верств населення.

Темпи залучення бізнесу для вирішення соціальних проблем у зарубіжних країнах дуже різні. Так Великобританія, Франція, Німеччина та Іспанія, вже добре налагодили публічно приватне партнерство, і є своєрідними

лідерами, але є такі країни як Україна, які тільки починають освоювати подібні програми.

Український бізнес сильніше, ніж підприємництво розвинених країн, потребує державної підтримки, оскільки розвивається в умовах несприятливого зовнішнього середовища. Можливо він менше, ніж бізнес демократичних країн, відчуває на собі тиск громадянського суспільства та засобів масової інформації, але в той же час він немає достатнього розуміння з боку органів державної влади та місцевого самоврядування, особливо через недосконале нормативно-законодавче регулювання. Насамперед це стосується середнього та малого підприємництва.

Якою має бути українська модель соціальної відповідальності бізнесу?

Щоб відповісти на це питання, насамперед, необхідно дати визначення поняття «соціальна відповідальність бізнесу». У науковій літературі досі немає єдиного визначення соціальної відповідальності підприємництва, та враховуючи досвід країн Європи, можемо констатувати, що найбільш цікавим для нашої країни є італійсько-польський та частково британський досвід.

Вивчаючи питання соціальної відповідальності бізнесу щодо працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб, ми опиралися на дослідження українських та зарубіжних науковців, зокрема Гражевської Н., та Мостепанюк А. [15], які вивчали розвиток корпоративної соціальної відповідальності в умовах загострення глобальних проблем, Ільніцького Я. [29], що досліджував соціальну відповідальність партнерів на регіональному ринку праці. На окрему увагу заслуговує робота Делінні Марини [18] яка розкриває розподіл основних функцій між державою та підприємництвом у реалізації функції соціальної відповідальності, й визначає кількісні та якісні показники оцінки рівня соціально-економічної відповідальності держави та підприємництва. Досить корисним виявся практичний посібник Кокотя В. [32], щодо мобілізації громади. Питання корпоративного управління та корпоративної відповідальності з найшли відображення в роботах Гарбар Ж.,

Мазур К., Мостенської Т. [12]. Цікаві думки, щодо соціальної відповідальності бізнесу, ми почерпнули з наукових розвідок Moon J. [78; 79].

Ці та інші напрацювання українських й зарубіжних науковців фактично охоплюють весь спектр наукової проблеми соціальної відповідальності бізнесу, публічно приватного партнерства, соціального підприємництва й взаємодії влади, місцевого самоврядування та бізнесу.

Об'єктом дослідження є внутрішньо переміщені особи та особливості їх працевлаштування в умовах військового стану.

Предмет дослідження – залучення бізнесу до вирішення соціально-економічних проблем внутрішньо переміщених осіб на рівні територіальної громади.

Метою дослідження є обґрунтування необхідності тісної співпраці між державою, місцевим самоврядуванням, некомерційними організаціями та бізнесом щодо вирішення соціально-економічних проблем внутрішньо переміщених осіб та прийняття необхідного законодавства.

Виходячи з поставленої мети ми сформуваємо наступні **завдання** роботи:

- розглянути державно-приватне партнерство як форму взаємодії щодо вирішення соціальних проблем, форми і методи взаємодії бізнесу і громади;
- проаналізувати нормативно-правове забезпечення соціальної відповідальності бізнесу;
- вивчити європейські підходи залучення бізнесу до вирішення соціальних питань;
- визначити готовність українського бізнесу співпрацювати з місцевим самоврядуванням щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб;
- проаналізувати взаємодію підприємців, влади та територіальних громад з працевлаштування внутрішньо переміщених;

Методи дослідження: для вирішення поставлених завдань було використано комплекс методів дослідження: теоретичний, прогностичний, порівняльно-історичний, понятійно термінологічний, історико-ретроспективний аналіз і синтез при вивченні соціально-економічної літератури та джерельної бази; вивчення, аналіз і систематизація нормативно-законодавчих актів.

Матеріал дослідження: в процесі виконання кваліфікаційної роботи, автором було опрацьовано значний масив публікацій та монографій провідних науковців. Проаналізовано нормативно-законодавчу базу в Україні, окремих європейських країнах, Організації Об'єднаних Націй (далі ООН), зокрема Міжнародної Організації Праці та Міжнародної Організації з Міграції, Європейського Союзу та вивчено питання наявності регіональних програм щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Під час дослідження опрацьовано статистичні матеріали Державного центру зайнятості та його регіональних філій. Окремо варто звернути увагу на моніторинг та вивчення великої кількості публікацій в мас медіа а також опрацювання матеріалів корпоративних сайтів провідних українських компаній.

Наукова новизна дослідження: розглянуто основні форми і методи можливої взаємодії бізнесу, держави й громади в процесі реалізації політики соціальної відповідальності; проаналізовано нормативно-правове забезпечення соціальної відповідальності бізнесу в Україні; проаналізовано європейські підходи залучення бізнесу до вирішення соціальних питань; - визначено готовність українського бізнесу співпрацювати з місцевим самоврядуванням щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб; визначено перешкоди щодо взаємодії бізнесу, влади та територіальних громад з працевлаштування внутрішньо переміщених.

Практичне значення результатів роботи сформульовано у висновках. Результати дослідження можуть використовуватися в ненавчальній діяльності органами місцевого самоврядування та державних адміністрацій.

Структура роботи відповідає методичним вимогам та складається зі вступу, 2 розділів, 6 підрозділів основної частини, висновків, списку використаних джерел та літератури, а також 3 додатків.

Робота також містить 5 таблиць, 2 в першому розділі й 3 в другому.

Загальний обсяг - 92 сторінки.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СПІВПРАЦІ БІЗНЕСУ Й СУСПІЛЬСТВА В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

1.1. Державно-приватне партнерство як форма взаємодії щодо вирішення соціальних проблем.

Соціальна відповідальність є невід'ємною складовою в контексті відносин держава- суспільство- людина, адже кожна складна соціальна структура прагне до саморозвитку, самовдосконалення та самозбереження. Власне концепція сталого розвитку суспільства, яка передбачає збалансованість розвитку економічної, екологічної та соціальної систем базується на формуванні в державі, суспільстві та бізнес-структурах почуття соціальної відповідальності та соціального партнерства. На думку ряду українських науковців, соціальну відповідальність, можна трактувати як «відповідальність суб'єкта громадянського суспільства (держави, владних структур, підприємств, інституцій, громадян) за інтегровану суспільну корисність їхньої діяльності. Тобто соціально відповідальною є діяльність, в якій використовуються лише такі способи досягнення цілей, які не завдають шкоди людям, природі, суспільству»[65].

В Україні проблема застосуванням механізмів державно-приватного партнерства (далі - ДПП) сьогодні стає все більш актуальною. Адже соціальна та й економічна інфраструктура нашої держави потребує нагальної модернізації та оновлення. Водночас, варто зауважити, що в контексті реалізації державно-приватного партнерства постає проблема узгодження інтересів сторін та дотримання встановлених правил. При цьому нас насамперед цікавить стимулювання з боку держави залучення бізнесу до вирішення соціальних питань. Тому, державно-приватне партнерство «можна охарактеризувати як

суспільний інститут, що включає в себе сукупність формальних і неформальних правил, у рамках яких з метою задоволення потреб суспільства здійснюється спільна діяльність державних органів влади і приватного сектора на основі набору альтернатив поведіння»[47].

З метою більш широкого залучення бізнесу до вирішення соціальних проблем, необхідне чітке розуміння переваг, які він отримає за результатами державно-приватного партнерства. Наприклад, це може бути можливість інвестувати в соціальну сферу, яка раніше була доступна для капіталовкладень лише з боку держави. Тобто, держава свідомо перекладає на бізнес частину своїх «повноважень, відповідальності та ризиків щодо реалізації інвестиційних проектів, які традиційно впроваджувалися чи фінансувалися державним сектором»[20]. Варто зауважити, що держава отримує свої вигоди від подібної співпраці, зокрема це зростання якості наданих соціальних послуг, зменшення фінансового навантаження на бюджет країни, тощо.

На відміну від України, публічно-приватне партнерство (далі ППП) в країнах демократичного світу розвивається надзвичайно швидкими темпами. Власне й назва – публічно-приватне партнерство, а не державно-приватне зумовлена тим, що в Європі, досить часто в якості публічного партнера крім державних та муніципальних структур, виступають різноманітні громадські організації та благодійні фонди.

Як впливає, з вище наведеного, державно-приватне партнерство є насамперед формою співпраці органів державної влади або місцевого самоврядування та бізнесу з метою реалізації соціальних проектів та надання соціальних послуг громадянам, зокрема й внутрішньо переміщеним особам (далі ВПО).

Також варто звернути увагу на те, що трактування поняття державно-приватного партнерства, наведене в чинному законодавстві, не охоплює всіх видів публічно-приватних правовідносин, які виникають в контексті налагодження партнерства між державою та бізнесом в широкому розуміння цього поняття.

На нашу думку не варто обмежувати сферу використання державно-приватного партнерства лише інвестиційними проектами в соціальній сфері, оскільки такий підхід виключає не інвестиційні форми взаємодії, а вони, як правило в більшості випадків взаємопов'язані, і в процесі прийняття управлінського рішення, бажано проводити порівняння їх ефективності. Наприклад, проблему дефіциту місць у дитячих садках для дітей внутрішньо-переміщених осіб можливо вирішити як за рахунок будівництва нових дошкільних установ на умовах партнерства, так і за рахунок закупівлі послуги з догляду та первинної освіти у приватних дошкільних установах, що вже функціонують на ринку. Таким чином ми підійшли до питання вибору моделі державно-приватного партнерства, яка буде найбільш ефективною. Її вибір, зокрема виходячи з наведеної вище ситуації, значною мірою обумовлений подальшими демографічними процесами на рівні територіальної громади. Якщо ВПО бачать своє майбутнє на новому місці проживання, що сприятиме подальшому приросту населення, то застосування інвестиційної моделі взаємодії може виявитися виправданим, однак, якщо ВПО планують повернутись на попереднє місце проживання і брак місць у дошкільних установах є тимчасовою проблемою, то доцільним є застосування не інвестиційних форм взаємодії. Своє ж рішення, щодо подальшої долі, внутрішньо-переміщені особи прийматимуть виходячи з того чи забезпечені вони повноцінним житлом чи їм запропоновано тимчасові модульні будинки. І тут напрошується висновок, що вибір моделі ДПП залежатиме від того наскільки муніципальна влада зацікавлена в подальшому перебуванні ВПО на території громади. Тому на нашу думку, державно-приватну взаємодію в соціальній сфері варто трактувати в широкому розумінні поєднуючи як інвестиційні, так і не інвестиційні форми взаємодії публічного та приватного партнерів. Адже «сутність державно-приватного партнерства визначається узгодженістю завдань, гармонізацією суспільних та приватних інтересів, як регулюючий засіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування для соціально-економічного розвитку територій»[20]. Державно приватне

партнерство має стати ключовим інструментом, спрямованим на виконання органами влади своїх зобов'язань щодо забезпечення добробуту та якісних послуг, розвитку соціальної інфраструктури, як на рівні громади так і держави.

Важливою складовою успішної реалізації державно приватного партнерства в громадах України є вивчення зарубіжного досвіду.

Першість за кількістю угод щодо державно приватного партнерства у Європі тримають Великобританія, Франція, Німеччина та Іспанія, а безумовним лідером є Великобританія, яка перша почала широко використовувати механізми партнерства між бізнесом та державою. «За даними European PPP Expertise Centre, Великобританія є найбільшим ринком ДПП в Європі як з точки зору вартості, так і кількості проектів. За результатами 2013 року було закрито 31 угоду загальною вартістю 6 мільярдів євро» [73]. Мало того, станом на сьогодні сума коштів потрачених на реалізацію проектів публічно приватного партнерства подвоїлась.

Потрібно розуміти, що «в кожній із країн «Великої сімки» є своя найбільш пріоритетна сфера використання державно-приватних партнерства. Так, в США такою сферою є автомобільні дороги (32 із 36 проектів), у Великобританії - охорона здоров'я (123 із 352 проектів) та освіта (113 із 352 проектів), в Німеччині - освіта (24 із 56 проектів), в Італії, Канаді та Франції - охорона здоров'я» [24].

Варто зауважити, що досвід Великої Британії є найбільш оптимальним для України, адже в його основі лежить формула Приватної Фінансової Ініціативи. Якщо розглядати галузі в яких реалізується ДПП на Британських островах, то окрім освіти та охорони здоров'я (236 проектів з 352), для Чернівецької громади був би корисним досвід у сфері:

– транспорту – зокрема щодо будівництва та обслуговування систем моніторингу та управління рухом, а також проекти у транспортній сфері, включаючи міський транспорт;

– житлово-комунального господарства – оновлення та експлуатація комунальних мереж, таких як водопостачання, каналізація, вивіз сміття та його утилізація, прибирання вулиць.

– екології – створення, обслуговування та розвиток міських та заміських парків з правом експлуатації природних ресурсів та отримання доходу від організації екологічного туризму.

– нерухомості – із застосуванням державно приватного партнерства здійснюється будівництво та експлуатація громадських будівель та муніципального житла, в обмін на це приватним компаніям надається можливість забудови та участі в комерційних проектах.

– фінансового сектору – у цій сфері здійснюється залучення приватних страхових та керуючих компаній у такі сфери як обов'язкове соціальне страхування та державне пенсійне забезпечення.

– освіти та медицини – приватний бізнес веде будівництво чи оновлення лікарень, шкіл та дошкільних закладів, а в замін отримує право на забудову та розвиток прилеглої території.

На нашу думку, реалізація подібних проектів на рівні Чернівецької громади суттєво покращила б ситуацію із працевлаштуванням та подальшою коренізацією внутрішньо переміщених осіб, а також з можливим закріпленням у Чернівцях реклокованого бізнесу.

Державна підтримка та стимулювання публічно приватного партнерства на рівні громад сприятиме також вирішенню кількох нагальних проблем, які сьогодні формують серйозні виклики перед українською владою та місцевим самоврядуванням. Зокрема, реалізація державно приватного партнерства сприятиме залученню приватних інвестицій, що дозволить стабілізувати розміри капіталовкладень з боку держави та місцевих громад. Такий підхід сприятиме не лише прозорості державних та муніципальних закупівель, а за певних обставин сприятиме суттєвій економії фінансів за рахунок ефективності їх використання.

Водночас, залучення приватного сектору до створення, модернізації та розвитку об'єктів соціальної інфраструктури, надання населенню суспільно значимих (освітніх, медичних та ін.) послуг у рамках реалізації проектів державно-приватного партнерства дозволяє як на державному так і на муніципальному рівні розширити можливості соціально-економічної політики, а також підвищити ефективність управління у галузях соціальної сфери.

Таким чином «основними пріоритетами забезпечення державно-приватного партнерства органами державної влади і органами місцевого самоврядування є: використання фінансових ресурсів приватних партнерів під час реалізації місцевих програм та проектів; скорочення бюджетних витрат на розвиток необхідних об'єктів та реконструкцію інфраструктури; впровадження прогресивних технологій» [20].

Однак, на думку ряду українських науковців серйозною перешкодою в напрямку реалізації державно-приватного партнерства в Україні є поєднання влади та власності (своєрідне олігархічне управління), «коли політичне лідерство дає невід'ємне право розпоряджатися власністю, а власність передбачає наявність політичного авторитету» [4]. Безумовно, що така ситуація не сприяє ефективному функціонуванню публічно-приватного партнерства, а в поєднанні з проблемою корупції, серйозно шкодить налагодженню партнерської взаємодії та реалізації соціальних проектів на муніципальному рівні. Яскравий приклад – будівництво модульного містечка для ВПО в досить віддаленому районі Чернівців – Садгирському, яке напівпусте.

Також, при впровадженні механізмів державно-приватної взаємодії у соціальній сфері, на муніципальному рівні, виявлено низку загальних проблем, що виникають у ході реалізації проектів на базі ДПП, зокрема: відсутність єдиного підходу до визначення моделей державно-приватного партнерства, внаслідок чого під державно-приватним партнерством розуміються відносини, які не є такими, наприклад, аутсорсинг сервісних функцій (прибирання приміщень, послуг реєстрації, постачання харчування учням, соціальні стаціонари, тощо); низькі тарифи на соціальні послуги, в більшості випадків

непривабливі для приватних партнерів, а після початку російської агресії в 2014 році їх привабливість знизилася ще більше, що призвело до припинення частини інвестиційних проектів у соціальній сфері, що знаходились на ранніх стадіях.

Отже, як бачимо, успішне вирішення проблеми працевлаштування внутрішньо-переміщених осіб на засадах державно приватного партнерства сьогодні зіткнулося з рядом перешкод. Насамперед, це необхідність значних матеріально-фінансових ресурсів для реалізації подібних проектів а також проблема фінансових ризиків для приватних партнерів через зміну політичної влади.

Виходячи з вище викладеного, вихід з такої ситуації ми бачимо в організації належного громадського контролю в сфері реалізації соціальних проектів на засадах публічно приватного партнерства. Такий контроль дозволить суттєво зменшити ризики корупції та «кумівства» в діяльності органів місцевого самоврядування.

В контексті публічно приватного партнерства та соціально-економічних реформ, які проводить наша держава, нагальним є підвищення вимог щодо конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості та стимулювання постійної конкуренції з боку приватних партнерів.

Сьогодні в Україні ще не сформовано традиції повноцінного використання державно приватного партнерства, не напрацьовані реальні моделі його використання. Як результат – подібна взаємодія є дещо незвичною для влади та місцевого самоврядування. Однак, саме державно приватне партнерство має усі шанси стати реальним засобом вирішення соціальних проблем внутрішньо переміщених осіб в період війни та післявоєнної відбудови. Адже «в умовах ресурсних обмежень (насамперед, бюджетних коштів усіх рівнів) саме ДПП є випробуваним механізмом залучення фінансів та іншого потенціалу (люди, сучасні технології тощо) з метою створення, модернізації і розвитку об'єктів інфраструктури»[39] та підтримки соціально вразливих категорій населення – жертв російської агресії. Ми погоджуємось із

думкою Аліни Жуковської, що «в кінцевому результаті успішне партнерство влади та бізнесу дозволить знизити потребу в бюджетному фінансуванні на реалізацію проектів модернізації інфраструктури; отримати можливість використовувати необхідні об'єкти в короткі строки, не зважаючи на дефіцит бюджетного фінансування; підвищити доступність та покращити якість медичних послуг, гарантованих державою; знизити капітальні витрати на 20-30 % за рахунок використання передових інжинірингових рішень і жорсткої системи фінансового контролю; суттєво скоротити строки створення і модернізації об'єктів; привести інфраструктурні об'єкти у відповідність до санітарних норм і міжнародних стандартів; ... знизити експлуатаційні витрати за рахунок використання сучасних енергозберігаючих технологій; зберегти сферу діяльності існуючих інфраструктурних об'єктів охорони здоров'я; знизити навантаження на виконавчий апарат влади за рахунок передачі частини функцій приватному сектору» [24]. І хоча Україна зробила перші кроки щодо налагодження саме публічно приватного партнерства в соціальній сфері на рівні держави, для залучення інвестицій в соціальні проекти на регіональному рівні необхідно активізувати роботу муніципалітетів в напрямку інформаційної доступності, прозорості, громадського контролю щодо наявних соціальних проектів.

1.2. Форми і методи взаємодії бізнесу, держави й громади в процесі реалізації політики соціальної відповідальності.

Соціальна відповідальність бізнесу, як поле наукових досліджень, сформувалася в Європі та Північній Америці у 20 – 50-х роках минулого століття й лише в середині 2000-х років набула актуальності в Україні. Проте окремі аспекти соціальної складової бізнесу були притаманні українським підприємцям ще наприкінці XIX – поч. XX ст.. Зокрема українські промисловці Н. Терещенко, Б. Ханенко, Г. Галаган, В. Симиренко, Є. Чикаленко,

Л. Бродський, О. Алчевський активно долучалися до вирішення проблем українського населення в освітній, соціальній та медичній сферах.

Як уже згадувалось вище, термін «корпоративна соціальна відповідальність» увійшов в повсякденний вжиток наприкінці ХХ століття, і є основою концепції сталого розвитку, яка об'єднала три складові: соціальну, економічну та екологічну. Власне цілі сталого розвитку, у формі офіційного документу «Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року» [74], було затверджено на генеральній асамблеї ООН в 2015 році. Ще один офіційний документ «Стратегія Європа 2020» трактує корпоративну соціальну відповідальність як своєрідний аналог соціальної відповідальності бізнесу «яка визначається як добровільні зобов'язання підприємницьких структур, що виходять за межі чинних законодавчих норм, нести відповідальність за результати своєї діяльності не лише в економічній, але й у соціальній та екологічній сферах» [19]. Такий підхід зумовлено тим, що визначення «корпоративна соціальна відповідальність» й «соціальна відповідальність бізнесу» мають спільне походження від англійського терміну «corporate social responsibility».

У сучасних умовах соціальна відповідальність бізнесу є одним з найважливіших факторів сталого розвитку на усіх рівнях від макро-, через мікро- до мезо-. Вона є довгостроковим трендом, який розкриває сучасний підхід до партнерства між бізнесом та державною і муніципальною владою, підхід побудований на довірі, взаємній відповідальності, добровільному прийнятті на себе зобов'язань морально-етичного й економічного характеру. Важливість соціальної відповідальності бізнесу стає особливо видимою в умовах війни, коли підприємці беруть на себе відповідальність не лише за своїх працівників, а спільно з органами державної влади та громадськими організаціями включаються в реалізацію проектів по допомозі потерпілим та жертвам бойових дій.

Пережити потрясіння від обстрілів, відсутності електроенергії або навіть релокації й зберегти виробництво та робочі місця – це те що було важливим

для бізнесу в перший рік війни. Сьогодні цього недостатньо, соціальна відповідальність перестала бути новомодною опцією, вона стала невід'ємною частиною репутації команди. Суспільство не байдуже до того, як бізнес сьогодні підтримує Україну, і обов'язково поставить це питання його представникам після перемоги. Свідченням цього є «результати дослідження галузевого підрозділу Google та дослідницької компанії Kantar. Дослідження показало, що понад 40% опитаних вважають переказ коштів на гуманітарну допомогу, підтримку переселенців та участь у волонтерській діяльності надзвичайно важливими складовими діяльності бренду» [44].

Варто зауважити, що за період війни, український бізнес сформував власні прерогативи в сфері соціальної відповідальності, які дещо відрізняють її від корпоративної відповідальності в інших країнах.

В демократичних державах сформувалося декілька моделей взаємодії держави та бізнесу в галузі соціальної відповідальності. Як результат, створена та впроваджена необхідна нормативно-правова база, в низці країн у структурі органів виконавчої влади з'явилися міністри у справ корпоративної соціальної відповідальності, розроблено законодавство у розглянутій сфері, застосовуються різні методи та інструменти державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу. Окрім того, соціальна відповідальність в розумінні західного бізнесу, це насамперед «зобов'язання компаній щодо етичного ведення бізнесу та сприяння сталому економічному розвитку підприємства, громади і суспільства загалом». В той же час Європейський Альянс з корпоративної соціальної відповідальності (далі КСВ) «визначає КСВ як концепцію залучення соціальних і екологічних напрямів у діяльність бізнесу на засадах добровільності та взаємодії між різними зацікавленими сторонами» [70].

Водночас керівниця центру «Розвиток КСВ» Марина Саприкіна наводить офіційно оприлюднене визначення поняття соціальної відповідальності як «відповідальне ставлення будь-якої компанії до свого продукту або послуги, до споживачів, працівників, партнерів; активна соціальна позиція компанії, що

полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі із суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем» [51].

2005 рік у світі був проголошений роком корпоративної соціальної відповідальності, що ще раз підтверджує важливість соціальної відповідальності в контексті побудови соціальної економіки.

Коли мова йде про форми і методи взаємодії бізнесу, держави й громади, то варто пам'ятати, що на сьогодні найбільш поширеними є три моделі взаємодії: американська – відкрита, європейська – закрита й британська – змішана (див табл. 1.2) .

Таблиця 1.2

Порівняльний аналіз моделей соціальної відповідальності бізнесу

Вихідні дані	США	ЄС	ВЕЛОБРИТАНІЯ
Період становлення	поч. ХХ ст.	70- р. ХХ ст.	80-р. ХХ ст.
Основні форми соціальної відповідальності бізнесу	Програми та плани підприємств спрямовані на покращення умов праці і соціального забезпечення робітників	Розробка стандартів нефінансової звітності, їх масове розповсюдження та втілення в практику	Фонди соціального інвестування, соціально виважене відношення до персоналу
Позиція громадянського суспільства	Активна	Недовіра до приватного бізнесу	Середня
Контроль	Громадський	Переважно державний	Переважно громадський
Роль держави	Співробітництво бізнесу з місцевим самоврядуванням	Сильне втручання держави	Незначне державне втручання

Джерело: Moon J. CSR in the UK: an Explicit Model of Business - Society Relations // Habish A., Jonker J., Wegner M., Schmidpeter R. (Eds.) CSR Discovery. Germany: Springer, 2004. P. 51–72. [78].

Як бачимо з наведеної вище таблиці, на рівні окремих держав процес інституціоналізації КСВ здійснюється шляхом підтримки національних моделей соціальної відповідальності. Насамперед вони різняться за повноваженнями органів та установ, які відіграють пріоритетну роль при формуванні комплексу заходів щодо участі бізнесу у житті суспільства. Тому в

одних країнах соціальні вимоги до бізнесу формують офіційні або неофіційні громадянські інститути, в інших - самостійно визначають представники бізнес-спільноти. У першому випадку відбувається регламентація участі бізнесу у громадському житті за допомогою соціального, трудового чи податкового законодавства. У другому – рівень соціальної активності визначається бізнесом самостійно. Запропоновані моделі соціальної відповідальності відповідають національним традиціям, особливостям розвитку економіки та функціонування суспільних інститутів, стилю управління, соціально-економічному розвитку та правовим нормам конкретної країни.

Разом з тим, сьогодні домінує прагматичний підхід до розгляду соціальної відповідальності бізнесу, який акцентує увагу на можливостях, які вона для нього відкриває. Тут можна виокремити: покращення репутації та іміджу компанії; зменшення непорозумінь у спілкуванні з державною та місцевою владою; покращення позицій компанії на ринку праці; підвищення якості управління компанією (у тому числі, за рахунок зростання мотивації працівників та лояльності клієнтів); зростання інвестиційної привабливості підприємства; покращення фінансових показників підприємства (дохідності, капіталізації та ін.); зміцнення лідируючих позицій компанії; ефективніше управління ризиками; створення стійких партнерських відносин з органами державної влади та місцевого самоврядування; підвищення можливостей участі у міжнародному розподіл праці, тощо.

Водночас варто зазначити, що єдиного підходу до визначення меж соціальної відповідальності підприємств не існує, що зумовлено різними підходами до оцінки її значущості та доцільності на національному рівні.

В Україні соціальна відповідальність бізнесу насамперед передбачає добросовісну сплату усіх податків, дотримання правових норм законодавства про працю, максимальне дотримання екологічного законодавства, тощо. Проте в умовах війни корпоративна соціальна відповідальність набуває нового значення. Створення нових робочих місць, насамперед для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, благодійна допомога та участь в добродійних

заходах стали тими маркерами, які важливі для пересічного українця при виборі роботодавця, а місцевій громаді дає відчуття стабільності.

Водночас, опираючись на матеріали аналітичного звіту «Практики КСВ в Україні», дослідниці з університету митної справи та фінансів Комарова К.В. й Ковальчук Н.В констатують, що в нашій країні «більшість підприємств до соціальної відповідальності відносять надання благодійної допомоги громаді, розвиток власного персоналу та чесне ведення бізнесу. Лише третина компаній асоціюють здійснення екологічних проектів та участь у регіональних програмах розвитку із соціальною відповідальністю» [33].

Станом на сьогодні, заходи в галузі корпоративної соціальної відповідальності є невід'ємною частиною стратегічних та програмних документів провідних українських корпорацій та компаній, у структурі управління якими створені спеціалізовані підрозділи, які займаються проблематикою соціальної відповідальності. Наприклад, корпорація ROSHEN у співпраці з благодійними фондами реалізує цілий ряд соціальних проектів, зокрема й щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб. Не дивлячись на те, що ключові зусилля Фонду Порошенка і корпорації спрямовані на підтримку Збройних сил України, не залишені поза увагою гуманітарна підтримка пологових лікарень, проблеми житла для ВПО, й наприклад «солодка підтримка» переселенців у Бориспільській громаді [64].

Інша велика корпорація «Метінвест» завдяки ініціативі «Рятуємо життя» виокремила три основні напрями соціальної взаємодії з територіальними громадами: допомога продуктами, «протезування та фізична реабілітація, психологічна реабілітація. У такий спосіб ми хочемо підтримати ветеранів, котрі повернулися з війни і потребують фізичної та психологічної реабілітації, а також протезування. Водночас ми хочемо допомогти повернутися до життя сім'ям українців: жінкам – відновитися та здобути нові професії, а дітям – впоратися зі стресом та підготуватися до вступу до вишів»[58]. Завдяки згаданим ініціативам десятки дітей змогли відпочити в літніх таборах Італії, сотні дітей, жінок, ветеранів пройшли психологічну реабілітацію. Для реалізації

даних проектів, крім коштів корпорації було залучено близько 300 000 приватних донатів [58].

Ще одним прикладом соціально-відповідального бізнесу є діяльність компанії «Епіцентр». «Благодійна ініціатива «Рятуємо життя» в мережі торгових центрів «Епіцентр» стартувала у серпні 2022 року. За цей час компанія разом з покупцями та партнерами передала службі екстреної медичної допомоги та бойовим медикам 65 сучасних реанімобілів. Машини, що передаються, обладнані дефібриляторами, електрокардіографами, пульсоксиметрами, інфузоматами, глюкометрами, стаціонарними балонами з киснем і портативними апаратами ШВЛ»[21]. Передані автомобілі рятують життя пересічних українців і в зоні бойових дій і на території громад, адже є фактично реанімацією на колесах.

Однак, якщо великі компанії, як правило, співпрацюють з органами державної влади, то середній та малий бізнес налагоджує співпрацю на рівні громад. Успішним прикладом співпраці щодо підтримки дітей переселенців, є проект креативна кераміка від скульптора Віктора Куценко та KUST ceramics. Змушений переїхати спочатку з Донецька до Києва, а в 2022 році на Прикарпаття, Віктор реалізує у Ворохті благодійний проект «у межах якого безкоштовно навчає дітей переселенців ліпленню з керамічної глини. Аби зберегти дитячі вироби, Віктор назбирав \$900 та придбав піч для обпалу глини» [46]. І подібних прикладів сотні.

Однак, подібні ініціативи натикаються на цілий ряд проблем, які не дають співпраці бізнесу та влади вийти на новий рівень. Ще не усі чиновники зрозуміли, що в плані декларування власних цінностей та налагодження співпраці в соціальній сфері не залишилось місця для компромісів. Тому сьогодні ми потребуємо змін від бізнесу і від влади. Адже, питання допомоги внутрішньо переміщеним особам щодо працевлаштування в умовах війни, нажаль не стало системним явищем для українського бізнесу. Підтвердженням подібного стану речей є звіти провідних компаній України за 2022 рік.

«Нова пошта» - у своєму «Звіті про інвестиції в Перемогу, 2022» чітко виокремлює ключові напрями діяльності компанії: «інвестиції в армію, інвестиції у волонтерство, партнерство заради перемоги, турбота про своїх» [25]. Є детальна інформація про допомогу в релокації бізнесу, а ось даних про працевлаштування внутрішньо переміщених осіб ні у звіті ні на сайті компанії ми не знайшли.

«SoftServe» - програма «Open Tech», основне спрямування – допомога армії, хоча є локальні волонтерські програми для дітей. «У SoftServe, ми дбаємо не лише про своїх працівників, але й про середовище, в якому живемо і працюємо. Саме тому упродовж багатьох років ми реагуємо на найактуальніші потреби суспільства тим, що ми вміємо робити найкраще. Ми віримо, що наші технологічні рішення підсилять важливі проекти та ініціативи громадських організацій, державних органів, навчальних закладів та допоможуть змінити світ на краще» [55]. Ситуація в інших українських компаніях не є кращою. Чому? На думку дослідниць Комарової К.В. та Ковальчук Н.В «соціальна відповідальність більшості українських підприємств носить несистемний, ситуаційний характер. Має місце низький рівень усвідомлення доцільності включення соціальної відповідальності бізнесу (далі СВБ) у стратегію управління підприємством» [33]. Погоджуючись з таким твердженням, хочемо уточнити, що такий підхід стосується переважно середнього та малого бізнесу, великий бізнес, як бачимо, уже зрозумів якою важливою є соціальна складова на шляху до успіху.

Ми не можемо стовідсотково стверджувати, що згадані в нашому дослідженні компанії не працевлаштовують внутрішньо переміщених осіб, скоріш за все ситуація є зворотною, однак в контексті даної проблеми, ми бачимо, що співпраця державної та місцевої влади з бізнесом з такого чутливого питання знаходиться на досить низькому рівні й є ситуативною. Маємо розуміти, безумовно перемога українського війська – це найголовніше, але коли внутрішньо переміщені громадяни не мають роботи, житла, то вони просто виїжджають за кордон, і немає гарантії, що повернуться після Перемоги.

Як бачимо українська модель соціально відповідального підприємництва станом на сьогодні сформована не повністю, особливо в напрямку партнерських стосунків з органами влади. Тому, для докорінної зміни ситуації необхідно: створити ефективно діючий механізм державної підтримки та стимулювання розвитку соціально-орієнтованих підприємств (який включає податкові пільги, фінансування різних програм та проектів, механізми державно-приватного та муніципально-приватного партнерства, сприяння соціально відповідальним підприємцям у вирішенні різного роду бюрократичних проблем тощо); сприяти розвитку соціального партнерства на рівні громад; чітко розмежувати повноваження органів державної влади, місцевого самоврядування та бізнесу у вирішенні соціальних питань, а також визначити їх взаємні зобов'язання; внести необхідні зміни до національного законодавства.

«Сьогодні всі бізнес-активності та новини компанії мають узгоджуватися з мінливим порядком денним. Тож часи, коли соціальні проекти могли готуватися протягом кількох місяців у минулому, рахунок йде на дні, якщо не на години» [44].

1.3. Нормативно-правове регулювання соціальної відповідальності бізнесу.

Важливим компонентом успішного партнерства влади та бізнесу є правове урегулювання принципів соціальної відповідальності. Як уже згадувалось вище, в Україні питання соціальної відповідальності бізнесу набуло актуальності лише в середині 2000-х років. В 2006 році Україна приєдналась до Глобального Договору ООН «в якому відображені принципи і правила ділової етики, які сформувалися упродовж XIX–XX ст. і здобули міжнародне визнання. Вони є стандартом або кодексом поведінки соціально відповідального бізнесу в усіх цивілізованих країнах і фактично реалізуються,

зокрема, через впровадження на підприємствах екологічно безпечних технологій, скасування дитячої праці, укладання колективних договорів, запобігання корупції» [75]. А уже в 2013 році почала працювати національна мережа - Глобальний договір ООН в Україні, яка сьогодні налічує 136 компаній [13].

Однак станом на 2023 р. діяльність українського бізнесу в сфері соціальної відповідальності опирається переважно на міжнародні документи, програми, стандарти, тощо. Спроби підготувати та прийняти національне законодавство поки що не досягли успіху. Так в 2011 році на розгляд Верховної Ради було винесено проєкт Закону України «Про соціальну відповідальність великого бізнесу перед суспільством», однак він в першу чергу мав регламентувати «оподаткування наддоходу з фізичних осіб, визначення розміру ставки податку, порядок сплати та відповідальність за несплату такого податку» [56], проте і він не був ухвалений. Тому на перших порах український бізнес орієнтувався переважно на міжнародне законодавство. Насамперед на міжнародний стандарт ISO 26000 «Керівництво із соціальної відповідальності».

Стандарт ISO 26000 (ISO 26000:2010), розроблений Міжнародною організацією зі стандартизації (ICO) для надання допомоги організаціям в ефективній оцінці та вирішенні соціальних обов'язків, які є актуальними та значущими для їх місії та бачення операцій та процесів, підтримки клієнтів та співробітників, громад та інших зацікавлених сторін. Стандарт ISO 26000 (ISO 26000:2010) допомагає зрозуміти та визнати соціальну відповідальність, як необхідну складову успішного бізнесу, залучити до співпраці зацікавлені сторони, підібрати способи інтеграції соціально відповідальної поведінки для організації. Ключовими є сім основних принципів соціальної відповідальності на яких базується стандарт: «підзвітність; прозорість; етична поведінка; повага до інтересів зацікавлених сторін; повага до верховенства права; повага до міжнародних норм поведінки; повага до прав людини» [42].

При застосуванні ISO 26000:2010 варто звертати увагу на соціальне, екологічне, правове, культурне, політичне та організаційне розмаїття, а також

на відмінності в економічних умовах областей та територіальних громад, дотримуючись при цьому міжнародних норм поведінки. Фактично даний стандарт стимулює бізнес вийти за рамки передбаченої законом соціальної допомоги, дотримуючись при цьому верховенства права. Даний стандарт ніби підштовхує бізнес до різносторонньої підтримки внутрішньо переміщених осіб. Розділ 6 стандарту «Керівні вказівки щодо соціальної відповідальності її ключових проблем» у частині 6.3 присвячено власне проблемі дотримання прав людини, де розглянуто проблеми дискримінації та вразливих груп й основних прав в сфері праці. Реалізація соціальної відповідальності в даному сегменті потрібно здійснювати шляхом адекватного підходу до прийняття рішень та їх виконання. Причому рішення спрямовані на задоволення інтересів та очікувань внутрішньо переміщених осіб. Адже на думку Альони Лози «ISO 26000 призначений не лише для суто комерційних підприємств, а й для організацій усіх типів і розмірів. Відповідальність за сталий розвиток однаково розподіляють усі компанії та організації: навіть малі та середні підприємства можуть впливати на різні групи зацікавлених сторін і, принаймні, на своїх власних працівників і клієнтів» [68].

Ще один цікавий документ, прийнятий в 1946 р. в Японії «Хартія гідної корпоративної поведінки Кейданрен». Згадана хартія «визначає, що, крім прибутку, на який спрямована діяльність корпорацій, вони мають приносити користь суспільству» [8].

На окрему увагу заслуговують рекомендації «Глобальні принципи Саллівана», які спрямовані на допомогу бізнесу в розрізі дотримання соціальної, політичної та економічної справедливості. Крім того «принципи Саллівана» акцентують увагу на повазі до права та рівних можливостях усіх громадян, що є безперечною перевагою в контексті працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

Серед інших міжнародних документів, варті певної уваги Декларація Міжнародної організації праці 1998 р. (в контексті базових людських цінностей, свободи зборів та незалежності профспілок), серія стандартів ISO

9000 (щодо вдосконалення систем менеджменту), стандарти ISO 14000 та EMAS (стосується екологічного управління), стандарт SA 8000 «Соціальна відповідальність» (даний стандарт спрямований на постійне поліпшення умов праці), стандарт безпеки праці OHSAS 18001:2007 «Occupational health and safety management systems – Requirements» й безумовно з 2005 року Кіотський протокол.

На національному рівні, як уже згадувалось вище, лише на початку 20 -х років було прийнято ряд нормативних актів, які безпосередньо регламентують соціальну відповідальність бізнесу. Поштовхом до позитивних змін стали вимоги Євросоюзу та бажання України й українців бути повноцінними членами євроспільноти. Однак, питання корпоративної соціальної відповідальності ще раніше, частково знайшли своє відображення в Конституції України, Кодексах законів та окремих законодавчих актах.

Щодо Конституції України, то стаття 64 чітко вказує що «конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень» але навіть за таких умов «не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції» [35].

Крім того в Україні окремі напрями соціальної відповідальності регламентуються низкою чинних нормативно-правових актів та законів. Для кращого висвітлення такої регламентації ми скористаємось таблицею 1.3

Таблиця 1.3

Нормативно-правове забезпечення соціальної відповідальності бізнесу на національному рівні

<i>Компонент КСВ</i>	<i>Нормативно-правові акти</i>
Принципи й підходи до корпоративного управління	Цивільний кодекс України, Господарський кодекс України, Податковий кодекс України
Питання дотримання	Закон України «Про зайнятість населення», Закон

прав людини	України «Про захист персональних даних», Закон України «Про освіту», Закон України «Про відпустки».
Політика щодо персоналу	Кодекс законів про працю України, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про професійний розвиток працівників»
Політика у сфері охорони довкілля	Повітряний кодекс України, Земельний кодекс України, Лісовий кодекс України, Водний кодекс України, Кодекс про надра, Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища», Закон України «Про відходи», Закон України «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», Закон України «Про впорядкування питань, пов'язаних з радіоактивними відходами».
Корпоративна етика	Закон України «Про захист від недобросовісної конкуренції», Закон України «Про засади запобігання та протидії корупції», Закон України «Про здійснення державних закупівель».
Відносини зі споживачами	Закон України «Про захист прав споживачів», Закон України «Про рекламу», Закон України «Про захист суспільної моралі».
Корпоративна соціальна політика стосовно суспільства	Закон України «Про благодійність і благодійні організації», Закон України «Про гуманітарну допомогу».

Джерело: Будько О.В., Галатов Б.М. Особливості нормативно-правового регулювання корпоративної соціальної відповідальності підприємств [8].

Варто зауважити, що основним документом, який розкриває бачення держави щодо місця соціальної відповідальності на національному рівні, є ухвалена Кабінетом Міністрів в 2020 році «Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року» [36]. Крім власне концепції, було також складено та затверджено план її реалізації. Спробуємо детальніше розглянути основні положення Концепції.

Створення «Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року» [36] було зумовлено насамперед інтеграційними процесами щодо вступу в Євросоюз та налагодження співпраці в рамках Організації економічного співробітництва та розвитку (далі - ОЕСР). Власне одна з вимог, щодо успішної

євроінтеграції, «передбачає запровадження сучасних механізмів взаємодії держави і бізнесу, а також бізнесу і суспільства, які дадуть змогу посилити взаємну відповідальність усіх учасників суспільного життя, створити умови для подальшого соціально-економічного розвитку держави та суспільства» [36].

Ще в 2017 р. Україна приєдналась до Декларації ОЕСР, де однією з ключових вимог є принципи відповідального ведення бізнесу. Основними є принципи зайнятості громадян, захисту прав людини, тощо. Контроль та моніторинг дотримання зазначених вимог здійснює Національний контактний пункт.

«Процес розвитку в Україні соціально відповідального бізнесу потребує активної участі держави, яка визначає розвиток соціально відповідального бізнесу одним із пріоритетів державної політики» [36] сказано в преамбулі Концепції. Отже основною метою «Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року» [36] є створення належних умов та нормативно-правової бази, які сприятимуть здійсненню заходів щодо впровадження міжнародних стандартів ведення соціально відповідального бізнесу українськими компаніями. В цьому контексті, в Україні, має бути розроблена та реалізовуватись державна політика в сфері сприяння розвитку соціально відповідальному бізнесу. Зокрема абзацами 3 та 4 розділу III «Шляхи і способи розв'язання проблем» передбачено:

«залучення суб'єкта господарської діяльності до реалізації соціальних проектів у сфері захисту прав людини (будівництво житла для внутрішньо переміщених осіб, соціального житла); створення умов для організації лікування та адаптації військовослужбовців; забезпечення закладів охорони здоров'я медичним обладнанням; будівництва та облаштування шкіл і дитячих будинків; реалізації соціальних проектів, зокрема за рахунок бюджетних коштів;

участі суб'єктів господарської діяльності у створенні нових робочих місць (працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю; участь в удосконаленні трудового законодавства)» [36].

Як басимо із наведених цитат, питання внутрішньо переміщених осіб в плані забезпечення житлом та роботою є одним з ключових в положеннях концепції. Виявляється, держава кровно зацікавлена у вирішенні даної проблеми. Для цього пропонується забезпечити тісну співпрацю між органами державної та місцевої влади з суб'єктами господарської діяльності в питаннях працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Однак реалізація зазначених положень на жаль станом на сьогодні дещо пробуксовує.

Безумовно, виконання положень «Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року» [36] серйозним чином здатне змінити ситуацію в країні й впливатиме на забезпечення ключових інтересів громадян України, зокрема внутрішньо переміщених осіб, приватного бізнесу та найманих працівників. Адже «у разі запровадження та дотримання стандартів і принципів соціально відповідального бізнесу суб'єкти господарської діяльності отримають конкурентні переваги та можливості щодо залучення додаткового інвестиційного ресурсу» [36].

Отже, розглянувши законодавчо-нормативне забезпечення регулювання соціальної відповідальності бізнесу в контексті сприяння працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, можемо стверджувати, що існує достатня кількість нормативних актів, які регламентують корпоративну соціальну відповідальність. Основними документами які регламентують діяльність приватного бізнесу в сфері соціальної відповідальності є Конституція України та Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року. Власне лише реалізація ключових положень Концепції, щодо державно приватного партнерства з працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, дозволить вирішити наявну проблему.

Висновки до першого розділу.

Підсумовуючи все вище сказане, можна зробити наступні висновки. Безумовно не дивлячись на прийняту концепцію і план заходів з її реалізації, сьогодні в Україні ще не сформовані традиції повноцінного використання державно приватного партнерства та не напрацьовані реальні моделі його використання. Однак, саме державно приватне партнерство має усі шанси стати реальним засобом вирішення соціальних проблем внутрішньо переміщених осіб в період війни та післявоєнної відбудови. Саме успішне партнерство влади та бізнесу суттєво може знизити потребу в державних фінансах в процесі вирішення питань житла та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Україна уже зробила перші кроки щодо налагодження публічно приватного партнерства в соціальній сфері на рівні держави, сьогодні необхідна активна робота муніципалітетів в напрямку громадського контролю щодо наявних соціальних проєктів.

Ми можемо констатувати, що український бізнес приділяє певну увагу працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб, однак в контексті даної проблеми, ми бачимо, що співпраця державної та місцевої влади з бізнесом з такого чутливого питання знаходиться сьогодні на досить низькому рівні, є ситуативною та немає формального підтвердження.

Причиною цього є те що українська модель соціально відповідального підприємництва станом на сьогодні сформована не повністю. Тому, край необхідним є ефективно діючий механізм державної підтримки соціально-орієнтованих підприємств, що сприятиме розвитку соціального партнерства на рівні громад.

Проаналізувавши законодавчо-нормативне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу щодо сприяння працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, можемо стверджувати, наявна нормативна база хоч і є досить неповною, проте достатня регуляції корпоративної соціальної відповідальності. Основними документами які регламентують діяльність приватного бізнесу в сфері соціальної відповідальності є Конституція України

та Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року. Власне реалізація положень Концепції щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, дозволить вирішити наявну проблему.

РОЗДІЛ 2

СПІВПРАЦЯ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВННЯ ТА БІЗНЕСУ ЩОДО ПІДТРИМКИ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

2.1. Соціальне підприємництво та його роль у вирішенні соціальних проблем в демократичних країнах.

Державно-приватне партнерство в країнах Європи, є формою взаємодії влади та бізнесу в сферах, де раніше мали перевагу державні організації, а сьогодні, пріоритет отримав бізнес. Зарубіжний досвід реалізації проектів із використанням механізмів взаємодії держави та приватного бізнесу працює вже тривалий час та постійно удосконалюється. Темпи залучення бізнесу для вирішення соціальних питань у зарубіжних країнах дуже різні. Такі країни як Великобританія, Франція, Німеччина та Іспанія, вже досить добре налагодили таку співпрацю, і є своєрідними лідерами, але є такі країни, які тільки починають освоювати подібні програми.

В останні роки, все більшу цікавість в країнах розвинутої демократії викликає питання соціального підприємництва. У загальноприйнятому трактуванні, соціальним є бізнес орієнтований не лише на одержання прибутку, а на суспільно значущі цілі. При цьому під «соціальними цілями» розуміється усе, що стосується добробуту пересічних громадян. Безумовно, країни розвинутої демократії кілька останніх десятиліть не стикалися з масштабною проблемою внутрішньо переміщених осіб, проте проблеми вимушених мігрантів й біженців, сьогодні є досить актуальними як для Європи так і для США. Тому, на нашу думку, досвід становлення і розвитку соціального підприємництва в демократичних країнах, створення соціальних кооперативів, є досить затребуваним в Україні, і в плані працевлаштування внутрішньо переміщених осіб і контексті подальшої боротьби з безробіттям.

Водночас, не дивлячись на існуючі проблеми, стандартного визначення соціального підприємництва на сьогодні не існує, а такі аналітичні інструменти, як класифікація, побудова дорожніх карт, типологія, тощо, досі мало використовуються в даній сфері.

Системний підхід, який використовується для аналізу соціально відповідального бізнесу, наголошує на взаємозв'язку суб'єктів та важливості їх взаємодії та співробітництва. Тому співробітництво влади й бізнесу насамперед є можливим у рамках теорії зацікавлених сторін або стейкхолдерського підходу. Взаємодія зацікавлених сторін насамперед передбачає їхнє залучення до процесу прийняття організаційних рішень з метою дотримання балансу інтересів.

Одним із перших прикладів соціально відповідального підприємництва, на думку ряду науковців, є діяльність Флоренс Найтінгейл - британської сестри милосердя, яка під час Кримської війни боролася за покращення умов та якості лікування у військових госпіталях, та подальшу реабілітацію одужуючих вояків [31]. В ХХ столітті, в даному контексті досить часто згадують Рошані Зафар, засновницю Kashf Foundation, яка активно виступала за поліпшення економічного становища жінок у Пакистані, й відкрила тисячі мікрокредитних організацій.

Сьогодні успішність реалізації соціально відповідального підприємництва в тій чи іншій країні часто визначається через призму того, наскільки держава ефективна у питанні формування інституційного середовища, стратегії, основних принципів та конкретних механізмів такого партнерства. На думку української дослідниці Матвієнко-Біляєвої Г.Л., сьогодні «соціальне підприємство, по-перше, потребує зовсім інших принципів та стандартів для оцінки результатів діяльності у порівнянні зі стандартними формами і видами підприємства. По-друге, якщо є підстави вважати, що соціальне підприємство є перспективним та прогресивним інструментом для вирішення соціальних потреб, вимог та проблем країни, виникає необхідність додаткової підтримки з боку законодавства, економічної та соціальної політики

держави. По-третє, уміння та навички, необхідні для успішного здійснення соціального підприємництва суттєво відрізняється від умінь і навичок, що потрібні для успіху в підприємстві без соціальної складової» [41].

Варто зауважити, що в Європі, на відмінну від США, на перших порах соціальне підприємництво було менш поширеним. Адже в другій половині ХХ століття, в Європейських країнах уже була сформована надійна модель соціального захисту населення, витрати на яку сягали 30% валового внутрішнього продукту, а в деяких країнах, наприклад Швеції, доходили до 60%. На відміну від Америки, тут уже працював дієвий механізм соціального захисту як елемент європейської соціальної моделі, завданням якої було переконати громадян у перевазі капіталістичного шляху над соціалістичним. Отже, соціальне підприємництво починає розглядатися як один із аспектів соціальної політики Євросоюзу лише наприкінці 90-х – початку 2000, і то лише тому, що тягар соціальних програм через фінансові потрясіння для багатьох країн стає непосильним.

Першою європейською країною, яка підтримала на державному рівні соціальне підприємництво, стала Італія, яка затвердила в 1991 р. організаційно-правову форму соціального кооперативу. Власне терміном «соціальне підприємство» Європа також зобов'язана Італії після виходу друком у 1990 р. журналу з однойменною назвою «Impresa Sociale».

Головною особливістю італійських соціальних підприємств була необхідність трудової інтеграції вразливих груп населення, зокрема біженців та мігрантів до ринку праці. Таким чином соціальний кооператив був зорієнтований на інтереси ширшого кола осіб, і в цьому, на думку італійських законодавців, полягав зміст соціальної інтеграції. Італійський «закон № 381, регулював механізми створення і діяльності соціальних кооперативів, які поділялися на дві групи: «А» – що надають соціальні, освітні, медичні послуги нужденним категоріям; «В» – що створюють можливості для працевлаштування та соціальної інтеграції вразливих верств (на виробництві в них повинно працювати не менш ніж 30% їх представників)» [14].

Незважаючи на успіхи італійського соціального підприємництва, Європа досить важко адаптувалась до необхідності реалізації подібних проектів. Так лише у 1998 р. в Португалії приймається Закон «Про кооперативи громадської солідарності», а в 1999 р. в Греції – Закон «Про соціальні кооперативи з обмеженою відповідальністю». У 2001 р. Франція слідом за Італією, Португалією та Грецією включила до законодавства легальне визначення поняття «кооперативне товариство з колективними інтересами», взявши орієнтир в розвитку соціального підприємництва.

У 2003 р. у Фінляндії приймається Закон «Про соціальні підприємства», які визнаються ринково орієнтованими кооперативами, призначеними для працевлаштування інвалідів та тривало безробітних. Особливістю фінського законодавства було те, що безробітні могли створювати кооперативи та приймати у них участь без зменшення допомоги з безробіття [14].

На відміну від сусідів по Європейському Союзу в Бельгії в 1996 р. було прийнято законодавство про компанії із соціальною місією. За своєю суттю воно наближає бельгійські підприємства до італійських кооперативів.

У Великобританії навпаки, «єдиної правової моделі діяльності соціального підприємництва не існує, статус соціального підприємства може надаватися різним фірмам і компаніям. У 2005 р. було прийнято Закон № 1788 «Про регулювання діяльності компаній суспільного інтересу» [14]. Згідно даного законодавства подібні підприємства повинні бути некомерційними й працювати над вирішенням проблем конкретної громади або соціальної групи.

Цікаво, що в Німеччині, одному з локомотивів та лідерів Європейського Союзу соціальне підприємництво не має чітко визначеної та закріпленої на законодавчому рівні форми. Безумовно, що і в такій ситуації соціально відповідальне підприємництво знаходить свої ніші в правовому полі й розвивається у формі товариств з обмеженою відповідальністю, різноманітних асоціацій, фондів, кооперативів, тощо.

Дещо відрізняється від деяких Європейських країн американська модель соціального підприємництва не тільки допускає, а й передбачає отримання

доходу у процесі реалізації соціальної місії. В її основі лежать принципи економічної ініціативи, основною місією якої є вирішення соціальних або екологічних проблем. При цьому значна частина отриманого соціальним підприємством прибутку ре-інвестується в подальші соціальні та екологічні проекти.

На відміну від некомерційних організацій, які не ставлять за мету отримання прибутку, соціальне підприємництво має його отримувати. Для соціального підприємництва фінансова самодостатність так само важлива, як і соціальна місія. Воно має бути самоокупним та незалежним як від урядових грантів, так і від приватних пожертвувань.

В скандинавських країнах більшу перевагу отримало державно приватне партнерство, яке поступово зосередило увагу на проблемах соціального забезпечення: охороні здоров'я, освіті, догляді за літніми людьми, тощо. Як результат Данія, яка не тільки має давні традиції державно приватного партнерства станом на сьогодні стала лідером серед скандинавських країн з фінансування подібних проектів та їх кількості у соціальній сфері. Варто зауважити що підходи до соціального партнерства в скандинавських країнах різняться досить суттєво. Наприклад в Норвегії немає законодавчого регулювання ні соціального підприємництва ні приватно публічного партнерства. Уряд країни вважає, що вирішення соціальних питань – це прерогатива держави. У Швеції реалізуються як традиційні проекти публічно приватного партнерства, наприклад, з фінансування, проектування, будівництва та експлуатації лікарень так і проекти з соціального підприємництва. В останні роки уряд Швеції прийняв спеціальні програмні документи щодо розвитку державно приватного партнерства й створив при міністерстві фінансів окремий підрозділ, який відповідає за інфраструктуру, закупівлі та розвиток даного напрямку. Продовжуючи розвиток в даному напрямку, в 2019 р. урядом була заснована компанія Polhem Infra.

Як бачимо з наведених вище фактів, в демократичних країнах, соціальні підприємства створюються та функціонують переважно у формі кооперативу

наприклад, у Фінляндії, Швеції та Іспанії, або некомерційного об'єднання в інших країнах. Проте, у Європі на відміну від США, кооперативи визнають соціальними підприємствами лише у випадку якщо вони створюють нові робочі місця та реалізують соціальні проекти.

Подальші інновації в цій сфері пов'язані з Великобританією, де з появою Закону «Про регулювання діяльності компаній громадських інтересів» [81] виник новий різновид правової моделі соціального підприємства, відмінний від американського та європейського.

Якщо італійський «Закон про соціальні кооперативи» акцентує увагу на працевлаштуванні соціально вразливих категорій населення, то у Великій Британії увага сфокусована на підвищенні ефективності ринкових показників роботи соціальних підприємств, тобто це новий тип компанії, що створюється з метою ведення комерційної діяльності на користь будь-якої спільноти.

Особливістю сучасного британського соціального підприємства є його некомерційний характер, тобто отримання прибутку для інвесторів не є основною метою його діяльності. Основною умовою створення компанії суспільних інтересів є її діяльність на користь певної спільноти, а не для збагачення засновників, хоча вони можуть отримувати дивіденди.

До переваг сучасних соціальних підприємств Великої Британії можна також віднести їх гнучку структуру, яка може виявитися дуже привабливою як для малого, так і для середнього і великого бізнесу.

Подальша еволюція соціального підприємництва, яка серйозним чином вплинула на розвиток законодавства в даній галузі, пов'язана із розширенням Європейського Союзу за рахунок країн Центрально-Східної Європи.

На особливу увагу заслуговує досвід Польщі, законодавство якої багато в чому було схожим із законодавством України. Ставши активним учасником значної кількості європейських соціальних програм, Польща активно включилася у процес реалізації європейської ініціативи «суспільної економіки» як оновленого напрямку соціальної політики.

Насамперед, в квітні 2006 р., було прийнято Закон «Про соціальні кооперативи». Даний нормативний акт регламентує порядок створення, діяльності, злиття та ліквідації соціального підприємства, побудованого за італійською правовою моделлю. Крім того, в законі чітко прописано процедуру створення соціального підприємства. Зокрема передбачено «три способи заснування соціального кооперативу: інституційний (через Центр суспільної інтеграції); некомерційною організацією чи органом місцевого самоврядування; індивідуальний. Засновник звільняється від сплати реєстраційного збору й може дістати одноразову грошову допомогу у визначених розмірах» [14].

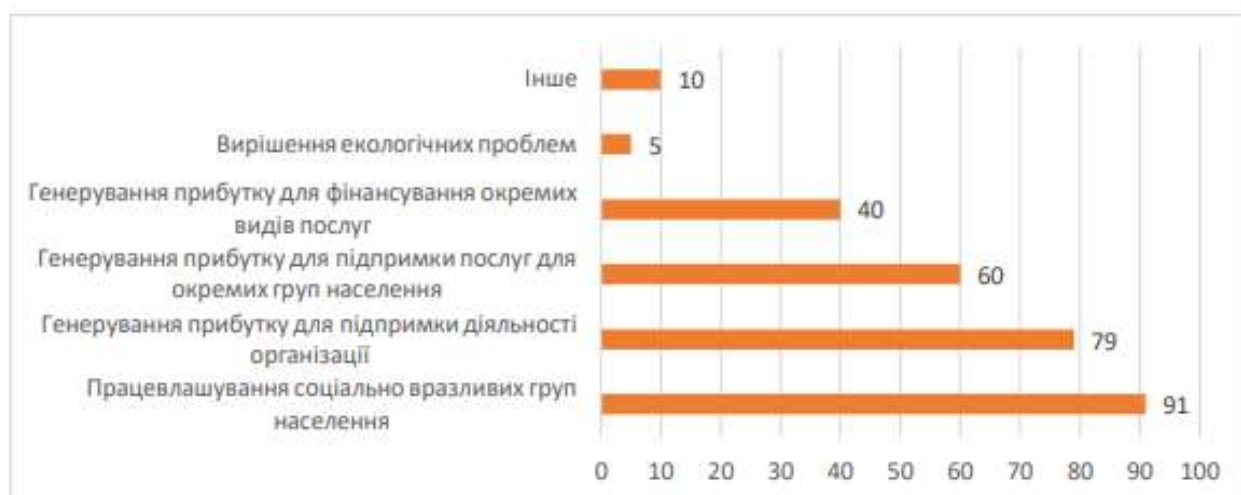
Розробивши та запровадивши власні нормативно-законодавчі акти, спрямовані на державну підтримку соціальних підприємств, польське керівництво змогло суттєво знизити рівень безробіття в країні.

На відміну від Польщі, в Латвії питання соціального підприємництва на законодавчому рівні не врегульовано. Як результат, соціально відповідальний бізнес, в цій прибалтійській країні, зіткнувся з проблемою державної підтримки. Є також питання щодо оподаткування та залучення інвестицій.

В своєму дослідженні «Бізнес моделі соціального підприємництва» Стрілець А.К. виокремив основні види діяльності соціальних підприємств у відсотках (див. табл. 2.1), що підтверджує їх поступову переорієнтацію на соціальні проекти [69].

Таблиця 2.1

Види діяльності соціальних підприємств



Як бачимо соціальне підприємництво, становить реальну конкуренцію звичайному підприємництву, живе за законами ринку й прагне підвищувати свою продуктивність праці та ефективність в цілому, вирішуючи при цьому важливі соціальні завдання.

Для України най більш цікавим в цьому напрямку є італійсько-польський досвід, однак реалізація подібних проектів впирається у відсутність законодавчого забезпечення. Варто зауважити, що в Україні було три спроби прийняти відповідне законодавство, проте жодна з них не була результативною.

Реалії сьогодення, в питанні працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, вимагають від української влади серйозних змін в підходах щодо регламентації соціального підприємництва. Однак високі корупційні ризики, можливість відмивання коштів поки що гальмують можливі перетворення.

2.2. Готовність українського бізнесу брати участь в кризових ситуаціях щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб.

Проблема соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб в Україні сьогодні як ніколи актуальна. Військові дії тривають, визволені території потребують рекультивациі, надії на швидке повернення в рідні місця немає. Українським біженцям в Європі зменшують допомоги, їм уже готові платити за те щоб вони повертались до дому. Аграрні західні та південно-західні регіони, не можуть задовільнити колишніх, переважно міських, мешканців промислових регіонів сходу й південного сходу ні за рівнем зарплат ні за рівнем соціальних послуг. Держава, напружуючи усі сили більшу частину доходів спрямовує на забезпечення армії та закриття най чутливіших статей бюджету. В такій ситуації готовність українського бізнесу активізувати свою участь в соціальних програмах щодо підтримки внутрішньо переміщених осіб є надзвичайно важливою.

Безумовно, залучення бізнесу до вирішення проблем громад де мешкають внутрішньо переміщені особи потребує нового підходу, який був би зрозумілим та вигідним для підприємців.

Як уже згадувалось вище, соціальне підприємництво в Україні перебуває сьогодні вкрай запущеному стані, й тримається скоріш на ентузіазмі та фінансовій підтримці зарубіжних донорів. Законодавче врегулювання як соціально відповідального бізнесу так і соціального підприємництва знаходиться на стадії розробки, й не може суттєво вплинути на ситуацію. На нашу думку – вихід з кризи можливий лише через публічно приватне партнерство, на рівні місцевого самоврядування та громадських організацій за підтримки державної влади. І тут «важливою є готовність громади, зокрема органів місцевого самоврядування та організацій громадянського суспільства, до створення спільної цінності з бізнесом для розв’язання нагальних проблем» [32]. Сьогодні в переважній більшості розвинутих країн для налагодження співпраці громади та бізнесу все частіше використовують концепцію «спільної цінності», яку обґрунтували відомі науковці Майкл Портер та Марк Крамер. «Суть концепції полягає в тому, що успіх бізнесу та суспільний добробут взаємопов’язані. Підприємцям для успіху потрібні здорові й освічені працівники, а громадам для процвітання -конкурентоспроможні бізнеси, які генерують прибуток, сплачують податки та створюють добробут» [32]. Та чи готові до співпраці за такими критеріями український соціум та український бізнес?

За інформацією Ольги Іванової «станом на кінець січня 2023 року, на обліку перебували приблизно 5 мільйонів внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Такі дані наводить Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій. Реальна кількість ВПО може бути значно більшою, адже багато хто не реєструється» [28]. І сьогодні найбільш гостро стоїть завдання – запропонувати внутрішньо переміщеним особам таку підтримку, яка б дозволила їм почуватися комфортно та реалізувати своє право на працю в новій громаді. Фактично це означає, що переселенці мають бути

безпосередніми учасниками процесу формування «спільної цінності». Отже маючи переселенців, які зацікавлені в реалізації своїх прав в процесі формування «спільної цінності», громаду, яка зацікавлена в інтеграції внутрішньо переміщених осіб, нам не вистачає лише бізнесу який готовий включитися в роботу. Нажаль українські підприємці хоч і зацікавлені в соціальній мобілізації громади, не завжди готові брати участь в даному процесі.

Як активізувати бізнес?

Володимир Кокоть у своєму посібнику «Роль приватного сектору в мобілізації громади: підхід на основі спільних цінностей» навів цікаву таблицю – Канва спільної цінності в громаді (див. табл. 2.2) [32].

Таблиця 2.2

Канва спільної цінності в громаді

Проблема, що вирішується	Колектив	Основні заходи	Суспільна цінність пропозиції	Постійний зв'язок	Бенефіціари	Проблема, що вирішується
Яка проблема стосується кожної із заінтересованих сторін?	Які основні гравці колективно займаються вирішенням проблеми?	Які ключові заходи буде здійснено?	Яка суспільна користь чи результат?	Який тип взаємодії встановлюється та підтримується із бенефіціарами?	Хто виграє від реалізації проблеми?	Яку проблему ми вирішуємо для них?
		Основні ресурси		Канали		
		Які ключові ресурси будуть використані?		Як будуть залучені чи охоплені кінцеві бенефіціари?		
Не буде працювати, якщо...			Буде працювати, якщо...			
Що може заважати або створювати неприйнятний ризик для цієї ініціативи щодо вирішення проблеми?			Які основні індикатори успіху?			

Опираючись на запропоновану структуру, місцеве самоврядування має зробити перший крок до активізації взаємодії з бізнесовими структурами та громадськими організаціями в плані реалізації соціальних проектів.

Чому важлива участь громадських організацій? По перше, інтегруючись в Європейське співтовариство, необхідно зважати на роль громадянського

суспільства, яке є в демократичному світі, здійснює моніторинг соціальних процесів. По друге, як уже згадувалось вище, держава сьогодні не в змозі виступати фінансовим гарантом для бізнесу й цю роль перебрали на себе громадські організації.

Проаналізувавши доступні матеріали та дані, ми побачили, що більшість соціальних ініціатив, які були запропоновані в рамках соціально відповідального бізнесу, реалізувались за безпосередньої підтримки некомерційних організацій. Важливим є те, що окрім фінансової підтримки соціальних проектів місцевого бізнесу, некомерційні організації досить часто пропонують для внутрішньо переміщених осіб програми фінансової підтримки відкриття власного бізнесу в громаді де вони проживають.

Наприклад, Мережа центрів інформаційної підтримки бізнесу, яка об'єднує 12 організацій в різних регіонах України, в 2022 році пропонувала грант до 2 000 євро на старт бізнесу для ВПО та постраждалих від війни, в рамках проекту BackHomeUA [16]. Цікавим є те, що претендувати на грант могли й українські біженці в Європі, адже повернувшись в Україну вони автоматично отримували статус або ВПО або постраждалих від війни, якщо вони повертались на деокуповані території. Умови проекту були досить жорсткими, грант могли отримати лише ті громадяни, які готові були стати підприємцем, а внутрішньо переміщені особи мали вести підприємницьку діяльність в громаді, куди вони були евакуйовані не менше календарного року.

Не менш цікавою є програма Ukrainian Women Entrepreneurs Hub (UWE Hub), яку реалізує Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». UWE Hub – це продукт CSR Ukraine та її платформи Career Hub за підтримки USAID, спрямований на «створення мережі оф-лайн-хабів для жінок-підприємниць, де вони зможуть навчитися основ підприємництва, інструментам розвитку своєї власної справи, об'єднатися у жіночу бізнес-спільноту та знайти партнерів» [72]. Згаданий проект пропонує його учасницям шість он-лайн лекцій та практичних занять, які допоможуть їм розпочати роботу над власним бізнес-планом. Безумовно, усі учасниці отримують

професійний супровід та підтримку, а три найкращі за підсумками навчання проекти – фінансову підтримку 4 000 доларів кожний – на оплату послуг про розвитку власної справи.

Однак, якщо житлово–побутові питання ВПО завдяки державній Програмі реалізації пріоритетних інфраструктурних проектів вдалося більш менш вирішити, то працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, не дивлячись на активну діяльність некомерційних організацій, на сьогодні є ще проблемним.

Варто зазначити, що держава, не дивлячись на обмежені можливості, через державну службу зайнятості, намагається стимулювати бізнес щодо працевлаштування ВПО. Зокрема, підприємці та роботодавці можуть отримати компенсацію витрат на заробітну плату за кожного працевлаштованого переселенця. Для отримання компенсації, «роботодавець, який працевлаштував зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб за направленням центру зайнятості на умовах строкового трудового договору, для отримання компенсації протягом двох місяців з дня працевлаштування подає центру зайнятості заяву про компенсацію витрат на оплату праці довільної форми та копії трудового договору між ним і працівником та розпорядчого акта про прийняття на роботу, завірені в установленому порядку»[34]. Мінімальна сума компенсації складає 6 700 грн., максимальна – 13 400 грн. Компенсація виплачується роботодавцеві кожний непарний місяць протягом року, тобто максимальна тривалість компенсації витрат з дня працевлаштування особи складає 6 місяців. Цікаво, що заявку на отримання компенсації можна подати як оф-лайн, через регіональний центр зайнятості так і через портал «Дія». Варто зауважити, що на компенсацію не можуть претендувати бюджетні організації, за винятком надавачів соціальних послуг, а розмір компенсації не може перевищувати двократний розмір мінімальної заробітної плати.

То що ж не так з внутрішньо переміщеними особами, та чому їм важко знайти роботу?

Перше, на що ми звернули увагу і про що уже писалося вище, це не виправданні очікування переселенців з промислово розвинутих східних та південно-східних регіонів щодо рівня заробітних плат. Безумовно заробітні плати на промислових гігантах Харкова, Дніпра чи Запоріжжя із заробітними платами в районних чи навіть обласних містах центру та заходу країни є неспівставними. Досить часто, внутрішньо переміщеним особам пропонували працювати на мінімальну заробітну плату, що не сприяло бажанню останніх знайти роботу. Другою проблемою, з якою зіткнулися переселенці, була проблема не відповідності освіти та кваліфікації для працевлаштування до яких можна додати брак професійних навичок. Третя причина проблем з роботою – невизначеність самих внутрішньо переміщених осіб щодо подальшого перебування в громаді, куди вони були евакуйовані. Власне ця причина на перших порах була головною й спричинила недовіру у відносинах роботодавців та переселенців. Адже підприємець забезпечивши роботою ВПО, розраховує на тривалу віддачу, тоді як покращення військової ситуації на попередньому місці проживання спонукає переселенця на звільнення та повернення додому.

Ще одна причина, яка ускладнила ситуацію, досить банальна, у великих містах сходу промислові підприємства постійно потребують робочої сили і знайти там роботу набагато простіше, як результат багато переселенців не мали навиків пошуку роботи. Правильно скласти резюме, показати свої сильні сторони та переваги, вибороти місце в конкуренції, стало для багатьох переселенців серйозною перешкодою. Та зрештою необхідно зважати на розгубленість людей, які втратили житло, майно, звичне середовище і змушені були починати усе з початку. Перманентний стрес, в якому вони перебували, не дозволяв їм зосередитись і якісно виконувати поставлені завдання, а це тягнуло чергові непорозуміння з роботодавцем.

Багато хто з внутрішньо переміщених осіб також відмовлявся проходити перенавчання а стара професія на новому місці проживання просто була незатребувана. Підтвердженням чому є інформація міністерки з питань реінтеграції Ірини Верещук «хорошим прикладом працевлаштування ВПО є

перевірена практика отримання ваучерів на перенавчання. Цим уже скористалися понад 16 тисяч наших громадян. З них приблизно 3,5 тисячі - внутрішньо переміщені особи. Вони перекваліфікувалися, до прикладу, на психологів, працівників ІТ-сфери тощо» [10]. Тобто лише 3,5 тисячі з 5 мільйонів внутрішньо переміщених осіб. Ми не можемо звинувачувати людей у недобросовісності, часто причиною звільнення була просто неможливість влаштувати дитину до садочка чи школи, деколи це було просто об'єднання сім'ї, яка під час евакуації потрапила до різних міст.

Представники рекрутенгових компаній стверджують, що з 2022 р. український бізнес позитивно відгукнувся на потреби суспільства й ситуація з працевлаштуванням переселенців суттєво покращилась.

Сприяв цьому цілий ряд факторів. Насамперед це безумовно внесення урядом змін до «Порядку надання роботодавцю компенсації витрат за оплату праці ВПО» в розрізі збільшення розміру виплат роботодавцям за найм ВПО. Крім того, дозвіл наймати переселенців на роботу більше ніж на 0,5 ставки, навіть попри те що вони не були звільнені з попереднього місця роботи також відіграв свою позитивну роль.

Важливим є той фактор, що роботодавець сьогодні став гнучкішим у своїх взаємо відносинах з переселенцями. Все частіше пропонується можливість віддаленого варіанту роботи чи участь в проєктній діяльності. Страхуючи важливі виробничі ділянки українські підприємці поділяють посади між переселенцями та місцевими жителями, таким чином звільнення одного з них не зможе серйозно вплинути на виробничий процес.

Серйозних змін зазнали відносини між бізнесом та центрами зайнятості. Сьогодні роботодавці зацікавлені в отриманні підготовлених фахівців, які пройшли перекваліфікацію а не просто направлених на роботу безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб.

Ще одне ключове питання, яке допоможе вирішити дану проблему – це зацікавленість громад. Ні для кого не є таємницею, але через відсутність державних програм щодо мобільності населення комунікація між місцевим

самоврядуванням та переселенцями не завжди є ефективною. Власне зацікавленість громади в адаптації та ре-соціалізації внутрішньо переміщених осіб з подальшими їх проживанням на території громади стимулюватиме бізнес до офіційного працевлаштування переселенців та їх подальшої інтеграції. Такий підхід також стимулюватиме внутрішньо переміщених осіб започаткувати власну справу на новому місці проживання. А це – розвиток місцевої економіки, працевлаштування населення та нові податкові надходження до бюджету громади. Тому, враховуючи особливості економічного розвитку центральних, частково південних та західних регіонів нашої країни, територіальним громадам необхідно активніше використовувати систему грантів, яка надається Міністерство економіки України. Гранти надаються в рамках співфінансування для створення нових або розширення існуючих переробних підприємств.

Виходячи з вище зазначеного, можна стверджувати що налагодження більш тісної співпраці між державою, місцевим самоврядуванням, некомерційними організаціями та бізнесом не лише сприятиме працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб а й економічному зростанню окремих територій. Переселенці та кошти які під них можна залучити, можуть стати рушійною силою соціально-економічних змін в громаді.

Місцевий бізнес, який претендує на статус соціально відповідального, має зрозуміти, що працевлаштування внутрішньо переміщених осіб це насамперед показник його добропорядності. Якщо великі корпорації бачать свою місію в допомозі українській армії, то завданням малого та середнього бізнесу є підтримка переселенців та місцевих жителів які у складний час війни їй найбільше потребують.

2.3. Реалізація спільних програм бізнесу та громад з працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

Питання соціального партнерства влади, бізнесу та громади є предметом дискусій вже тривалий час. І хоча сьогодні розширюється практика реалізації бізнесом соціальних програм, далеко не кожна компанія має стратегічний план щодо їхньої подальшої реалізації. При цьому ефективність соціальних ініціатив бізнесу багато в чому залежить від характеру та механізмів міжвідомчої взаємодії, яка є основою вигідного співробітництва влади, підприємницьких структур та некомерційного сектора. Нажаль, вже не один рік влада та бізнес дискутують: як налагодити ефективну взаємодію? Однак, при цьому кожна сторона розуміє корпоративну соціальну відповідальність по-своєму, що нерідко є причиною непорозумінь.

Варто зауважити, що характер взаємодії влади та бізнесу є одним з найважливіших індикаторів стану суспільства, і чим ефективніша взаємодія, тим позитивніший вплив вона має на добробут громади загалом.

На сьогодні в демократичному світі існує кілька вивірених моделей державного підходу до стимулювання соціальної відповідальності бізнесу (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Моделі щодо реалізації державної політики в сфері соціальної відповідальності бізнесу

<i>Модель</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Країни</i>
Партнерська	Стратегія партнерства яку поділяють всі учасники у відповідь на наявні проблеми, в тому числі й у сфері зайнятості	Данія, Фінляндія, Нідерланди, Швеція
Бізнес в громаді	Політика «м'якого» втручання з метою стимулювання бізнесу до участі у вирішенні проблем громади	Великобританія, Ірландія
Стійкість та громадянство	Удосконалена версія суспільного договору в напрямку сталого розвитку	Німеччина, Австрія, Бельгія, Люксембург, Франція

Агора	Для досягнення консенсусу щодо соціальної відповідальності бізнесу в процесі обговорення створюються групи які представляють інтереси основних учасників діалогу	Італія, Іспанія, Греція, Португалія
-------	--	-------------------------------------

Джерело: The Changing Role of Government in Corporate Responsibility: A report for practitioners / ESADE. Bocconi: Norwegian School of Management, 2006. 34 p. [80].

Україна, під тиском незалежних від неї обставин, змушена формувати власну модель публічно приватного надшвидкими темпами, акцентуючи увагу на співпраці бізнесу та місцевого самоврядування.

Одразу необхідно зазначити, що в Україні немає єдиних статистичних даних про працевлаштування ВПО. Ті цифри якими оперує Міністерство економіки та Міністерство реінтеграції тимчасово окупованих територій опираються на дані Державного центру зайнятості. Останній подає інформацію виходячи з того скільки переселенців звернулись до нього по допомогу і скількох йому вдалося працевлаштувати чи перекваліфікувати. Також він акумулює дані про підприємців які подали заявку та отримали компенсацію за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Громадяни які покинули зону бойових дій і або не зареєструвались як ВПО, або самостійно знайшли роботу й не показали що вони переселенці чи роботодавці, знаючи що в них працюють ВПО не звернулись по компенсацію в статистичні дані не попали чи ми не віднайшли подібної інформації.

Реалізація спільних програм бізнесу та громад з працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, долаючи бюрократичні та логістичні перепони, поступово набирає обертів. Свідченням позитивного динаміки вирішення даної проблеми є, як уже згадувалось вище, доступна у відкритих джерелах інформація та дані якими ми будемо оперувати в подальшому.

Варто знати, що у 2022 р. через державні центри зайнятості було працевлаштовано 16,5 тисяч внутрішньо переміщених осіб, у 2023 році передбачено працевлаштувати 23 тисячі, станом на кінець березня працевлаштовано 3 677 осіб. Якщо сюди додати переселенців які розпочали

власну справу та які працевлаштувалися через рекрутингові агенції та їхня кількість навряд чи перевище 60 000 осіб на кінець 2023 р., що співпадає з прогнозом Мінекономіки [30].

Розглянемо як проблема працевлаштування внутрішньо переміщених осіб вирішується на рівні громад. Наявні відкриті матеріали свідчать про поступову переорієнтацію органів місцевого самоврядування та некомерційних організацій з гуманітарної підтримки ВПО на допомогу в працевлаштуванні. Львівська область зіткнулася з проблемою зайнятості переселенців найбільше, адже на піку там прийняли майже 600 000 внутрішньо переміщених осіб. Сьогодні ситуація стабільніша, а регіоні проживає 245 000 зареєстрованих біженців [23].

Станом на вересень 2023р. на вересень 2023 року, «за даними Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України, від початку повномасштабної війни на Львівщині працевлаштувалися 1633 переселенці, які звернулися до Львівської обласної служби зайнятості»[23]. Переважна більшість працевлаштованих знайшли роботу в закладах торгівлі, на переробних підприємствах й транспорті. Частина переселенців вдалося працевлаштувати в сферу охорони здоров'я та обслуговування тощо. Крім того «ще 146 переселенців на Львівщині пройшли професійне навчання, перенавчання або підвищили кваліфікацію, а 59 людей отримали ваучер на навчання» [23]. Однак компенсацію витрат за працевлаштування ВПО отримали лише 344 роботодавці, які загалом працевлаштували 836 чоловік. Ще 22 переселенці отримали мікрокредити на відкриття власної справи.

На думку місцевих представників влади частина громадян які евакуювалися з зони бойових дій працює не офіційно. На думку Галини Бордун пропозицій роботи на рівні громад Львівської достатньо, проблемою є професійна допомога та супровід під час працевлаштування. Головне не втратити висококваліфікованих спеціалістів, дуже бажано щоб вони отримали роботу яка відповідає їхньому рівню.

Подібна ситуація в Дніпропетровській області, як приклад візьмем Криворізьку громаду, яка прийняла понад 70 000 внутрішньо переміщених осіб. За 2022 р. до міської служби зайнятості «за сприянням у працевлаштуванні звернулися 1 721 внутрішньо переміщена особа; із них отримали статус безробітного – 1 397 осіб, отримували допомогу по безробіттю – 1 267 осіб, пройшли професійну підготовку – 20 осіб» [52]. Працевлаштовано було лише 449 осіб. 116 криворізьких підприємців працевлаштували 363 переселенці, за що отримали компенсацію витрат з боку держави.

Варто зауважити, що бувають випадки коли внутрішньо переміщені особи відмовляються працювати, хоча місцевий бізнес та релоковані підприємства потерпають через кадровий голод через мобілізацію працівників. Яскравий приклад релокований із Запоріжжя до Кам'янця-Подільського, що в Хмельницькій області, завод з виробництва глушників. На підприємстві не вистачає працівників. Частина вакансій заповнили вимушеними переселенцями з Донецької та Херсонської областей, вони пройшли навчання та отримали кваліфікацію уже на підприємстві, проте усю потребу в робітниках закрити не вдалося. Однак на прикладі даного підприємства можемо побачити успішну співпрацю громади та бізнесу. Отримавши всебічну підтримку, підприємство з річним оборотом 10 мільйонів євро повертатись в Запоріжжя не планує, а отже і третина працівників, які евакуювались разом з виробництвом скоріш за все стануть мешканцями громади[60].

Якщо проаналізувати дані по інших областях, то ситуація приблизно схожа. Наприклад в Сумській області зареєстровано 80 543 внутрішньо переміщених осіб, з них 42 079 – це громадяни працездатного віку. З них офіційний статус безробітного мають - 715 осіб, працевлаштовано – 102 [53].

Подібна ситуація спостерігається в Кіровоградській, Чернігівській, Черкаській та Харківських областях. Зокрема на Чернігівщині «з серпня 2022 року по січень 2023 року до Чернігівської обласної служби зайнятості звернулись 317 внутрішньо переміщених осіб. З них отримали статус безробітного лише 306 осіб. При цьому працевлаштовано – 104 особи» [53].

В Кіровоградській та Черкаській областях відповідно більше 93 000 та 103 000 внутрішньо переміщених осіб. В Кіровоградській області до служби зайнятості звернулось «1464 особи. З них статус безробітного оформлений 1233 особам. Працевлаштовано – 379 осіб». В Черкаській відповідно – «до обласної служби зайнятості звернулися 3191 особа, а отримали статус безробітного – 2824 особи. Працевлаштовано – 688 осіб» [53].

Дещо особняком стоїть Харківська область, де на початок 2023 року було зареєстровано 363 000 вимушених переселенців. За другу половину 2022 р. до служби зайнятості звернулась 2 291 особа з числа ВПО, працевлаштовано – 426 громадян, решта отримали статус безробітного. Як бачимо кількість працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб від числа тих хто звернувся в центри зайнятості коливається від 14% в Сумській області до 33% в Чернігівській.

Не набагато від описаного вище відрізняється ситуація в Київській області. На обліку в обласному центрі зайнятості перебуває 2 400 осіб, з них працевлаштовано 564, що складає 23, %. Крім того 68 переселенців отримали допомогу на започаткування власної справи. З «початку 2023 року професійне навчання проходили 30 внутрішньо переміщені особи, ще 47 отримали ваучер.

У першому півріччі цього року 172 роботодавця Київщини скористалися програмою компенсації витрат з оплати праці за працевлаштування 409 внутрішньо переміщених осіб» [50].

Зупинимось на ситуації в Чернівецькій області. За рік, що минув після повномасштабного вторгнення Росії, ситуація з працевлаштуванням переселенців на Буковині поступово вирішується. На своєму піку область прийняла 109 000 переселенців, хоча станом на сьогодні їхня кількість зменшилась до майже 83 000 осіб. Варто зазначити, що Чернівецька область відноситься до депресивних, де досить високий відсоток безробітних серед місцевого населення, 7 осіб припадало на одне робоче місце в 2022 р. Але що цікаво, ця цифра не зазнала змін і 2023 році, отже переселенці не вплинули серйозно на проблему зайнятості. Причиною такої ситуації є те, що переважна

більшість внутрішньо переміщених осіб використали Чернівецьку область як перевалочний пункт – приїхали, роздивились і або поїхали на Закарпаття чи Львівщину, або закордон, до Румунії.

Власне тому за інформацією Чернівецького обласного центру зайнятості, «впродовж минулого 2022 року соціальними послугами скористалося лиш 2 600 переселенців. Вдалося працевлаштувати на Буковині за рік взагалі мало людей – 461 особу» що складає 17,7% [76]. Місцевий бізнес активно підтримав програму працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, і на осінь 2022 89 підприємців надали роботу 209 громадянам, які змушені були покинути зону бойових дій. Сфера працевлаштування досить широка – 58 осіб знайшли роботу у переробній промисловості, 16 - на транспорті, 13 в сільському господарстві, тощо. Цікаво що працевлаштовані внутрішньо переміщені особи були не лише в Чернівцях, а й в більшості колишніх районних центрів області [43].

На початок вересня 2023 року до обласної служби зайнятості звернулось 740 переселенців. Усі вони отримали необхідні консультації, а понад 200 громадян - роботу[48]. Працевлаштовані працюють в сільському господарстві, в сфері комунального господарства, на підприємствах харчової та легкої промисловості, в роздрібній торгівлі. В той же час в 2023 р . 113 підприємців Буковини отримали компенсацію витрат за працевлаштування за працевлаштування 294 внутрішньо переміщених осіб. До вересня 2023 р. подібну компенсацію отримали ще 65 роботодавців, які забезпечили роботою 189 переселенців [71].

Водночас, внутрішньо переміщені особи, при працевлаштуванні в Чернівецькій області зіткнулися з рядом викликів. Зокрема, враховуючи що в регіоні переважає аграрний сектор та лісове господарство, то знайти роботу за фахом, особливо в сільській місцевості досить нелегко. Серйозною є проблема з працевлаштуванням переселенців з вищою освітою й рейтинговими у мегаполісах спеціальностями. Наприклад, в Дністровську філію обласного центру зайнятості звернулась переселенка за фахом перекладачка з англійської та німецької. Зрозуміло що подібних вакансій в Кельменецькій громаді немає,

тому намагалися працевлаштувати біженку на посаду вчителя іноземної мови у школу, благо зміни до Закону «Про освіту» це дозволяють. Однак вона змушена була відмовитись, оскільки роботу запропонували в кількох школах району й виникли труднощі з пресуванням між кількома селами. Є й інші подібні ситуації.

Сьогодні місцева влада й бізнес продовжують допомагати переселенцям, оновлюється база вакансій, продовжується інформаційна робота в рамках програми «Робота для ВПО: ти потрібен». Однак кількість працевлаштованих осіб та запропоновані посади навряд чи задовольняють більшість переселенців, що не дозволяє розглядати їх як потенційних майбутніх жителів Буковини.

Висновки до другого розділу.

Аналізуючи опрацьовані результати, ми дійшли наступних висновків. Співпраця влади, місцевого самоврядування, некомерційних організацій та бізнесу є важливою складовою соціального благополуччя в державі. Українське керівництво та український бізнес за останні роки зробили чимало кроків назустріч один одному, таким чином підтвердивши тезу, що соціальне підприємництво, становить реальну конкуренцію звичайному підприємництву, живе за законами ринку й прагне підвищувати свою продуктивність праці та ефективність в цілому, вирішуючи при цьому важливі соціальні завдання громади.

Держава має підтримати соціально відповідальний бізнес, переклавши на нього виконання частини завдань в соціальній сфері. Для України, в цьому плані, найбільш цікавим є італійсько-польський та частково британський досвід, однак реалізація подібних проектів впирається у відсутність законодавчого забезпечення. Не дивлячись на те, що в Україні було три спроби прийняти відповідне законодавство, проте жодна з них не була результативною.

Сьогодні це є серйозною перешкодою для налагодження співпраці між державою, місцевим самоврядуванням, некомерційними організаціями та бізнесом, й серйозно впливає не лише на працевлаштування внутрішньо переміщених осіб а й на економічне зрушення в окремих громадах.

Переселенці та кошти які під них можна залучити, мають стати рушійною силою соціально-економічних змін в регіонах.

Місцевий бізнес, який претендує на статус соціально відповідального, повинен зрозуміти, що працевлаштування внутрішньо переміщених осіб це насамперед показник його добропорядності. Якщо великі корпорації бачать свою місію в допомозі українській армії, то завданням малого та середнього бізнесу є підтримка переселенців та місцевих жителів які у складний час війни її найбільше потребують.

Варто зазначити, що внутрішньо переміщені особи, при спробах працевлаштування зіткнулися з рядом викликів. Зокрема, враховуючи що в частині південних, центральних, та західних регіонах переважає аграрний сектор, переробна промисловість та лісове господарство, то знайти роботу за фахом, особливо в сільській місцевості досить нелегко. Серйозною є проблема з працевлаштуванням переселенців з вищою освітою й рейтинговими у промислових центрах спеціальностями.

Не сприяє вирішенню проблеми також пасивність керівників громад, куди прибили внутрішньо переміщенні особи. Наразі майже відсутні місцеві програми щодо підтримки ФОП з числа переселенців та компаній які беруть їх на роботу. Не дивлячись на усі зусилля Державного центру зайнятості, ми не можемо сьогодні впевнено сказати, що знаємо реальні потреби переселенців у працевлаштуванні. Також з системи комунікації місцева влада – бізнес, досить часто випадають громадські некомерційні організації.

Україні край необхідні серйозні законодавчі зрушення в підходах щодо регулювання соціального підприємництва та соціальної відповідальності бізнесу. Однак високі корупційні ризики та ризики щодо відмивання коштів гальмують необхідні зміни.

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи все вище сказане, можна зробити наступні висновки. Безумовно не дивлячись на прийняту концепцію і план заходів з її реалізації, сьогодні в Україні ще не сформовані традиції повноцінного державно-приватного партнерства та не напрацьовані реальні моделі його використання. Однак, саме державно-приватне партнерство має усі шанси стати реальним засобом вирішення соціальних проблем внутрішньо переміщених осіб в період війни та післявоєнної відбудови. Саме успішне партнерство влади та бізнесу суттєво може знизити потребу в державних фінансах в процесі вирішення питань житла та працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Україна уже зробила перші кроки щодо налагодження публічно-приватного партнерства в соціальній сфері на рівні держави, сьогодні необхідна активна робота муніципалітетів в напрямку громадського контролю щодо наявних соціальних проектів.

Ми можемо констатувати, що український бізнес приділяє певну увагу працевлаштуванню внутрішньо переміщених осіб, однак в контексті даної проблеми, ми бачимо, що співпраця державної та місцевої влади з бізнесом з такого чутливого питання знаходиться сьогодні на досить низькому рівні, є ситуативною та немає формального підтвердження.

Причиною цього є те що українська модель соціально відповідального підприємництва станом на сьогодні сформована не повністю. Тому, край необхідним є ефективно діючий механізм державної підтримки соціально-орієнтованих підприємств, що сприятиме розвитку соціального партнерства на рівні громад.

Проаналізувавши законодавчо-нормативне забезпечення соціальної відповідальності бізнесу щодо сприяння працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, можемо стверджувати, наявна нормативна база хоч і є

досить неповною, проте достатня регуляції корпоративної соціальної відповідальності. Основними документами які регламентують діяльність приватного бізнесу в сфері соціальної відповідальності є Конституція України та Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року. Власне реалізація положень Концепції щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, дозволить вирішити наявну проблему.

Аналізуючи опрацьовані результати, ми дійшли наступних висновків. Співпраця влади, місцевого самоврядування, некомерційних організацій та бізнесу є важливою складовою соціального благополуччя в державі. Українське керівництво та український бізнес за останні роки зробили чимало кроків назустріч один одному, таким чином підтвердивши тезу, що соціальне підприємництво, становить реальну конкуренцію звичайному підприємництву, живе за законами ринку й прагне підвищувати свою продуктивність праці та ефективність в цілому, вирішуючи при цьому важливі соціальні завдання громади.

Держава має підтримати соціально відповідальний бізнес, переклавши на нього виконання частини завдань в соціальній сфері. Для України, в цьому плані, найбільш цікавим є італійсько-польський та частково британський досвід, однак реалізація подібних проектів впирається у відсутність законодавчого забезпечення. Не дивлячись на те, що в Україні було три спроби прийняти відповідне законодавство, проте жодна з них не була результативною.

Сьогодні це є серйозною перешкодою для налагодження співпраці між державою, місцевим самоврядуванням, некомерційними організаціями та бізнесом, й серйозно впливає не лише на працевлаштування внутрішньо переміщених осіб а й на економічне зрушення в окремих громадах. Переселенці та кошти які під них можна залучити, мають стати рушійною силою соціально-економічних змін в регіонах.

Місцевий бізнес, який претендує на статус соціально відповідального, повинен зрозуміти, що працевлаштування внутрішньо переміщених осіб це

насамперед показник його добропорядності. Якщо великі корпорації бачать свою місію в допомозі українській армії, то завданням малого та середнього бізнесу є підтримка переселенців та місцевих жителів які у складний час війни її найбільше потребують.

Варто зазначити, що внутрішньо переміщені особи, при спробах працевлаштування зіткнулися з рядом викликів. Зокрема, враховуючи що в частині південних, центральних, та західних регіонах переважає аграрний сектор, переробна промисловість та лісове господарство, то знайти роботу за фахом, особливо в сільській місцевості досить нелегко. Серйозною є проблема з працевлаштуванням переселенців з вищою освітою й рейтинговими у промислових центрах спеціальностями.

Не сприяє вирішенню проблеми також пасивність керівників громад, куди прибили внутрішньо переміщенні особи. Наразі майже відсутні місцеві програми щодо підтримки ФОП з числа переселенців та компаній які беруть їх на роботу. Не дивлячись на усі зусилля Державного центру зайнятості, ми не можемо сьогодні впевнено сказати, що знаємо реальні потреби переселенців у працевлаштуванні. Також з системи комунікації місцева влада – бізнес, досить часто випадають громадські некомерційні організації.

Як бачимо, українська модель соціальної відповідальності бізнесу сьогодні знаходиться в процесі формування. Для його завершення необхідно:

- створити ефективно діючий механізм державної підтримки та стимулювання розвитку соціальної відповідальності бізнесу та соціально-орієнтованих підприємств (зокрема: податкові пільги, фінансування різних програм та проектів, механізми державно-приватного та муніципально-приватного партнерства, сприяння соціально відповідальним підприємцям у вирішенні різного роду бюрократичних проблем, а не йти лише шляхом компенсацій);
- сприяти розвитку соціального партнерства на рівні місцевого самоврядування;
- визначити реальні потреби переселенців в працевлаштуванні;

- підвищити комунікацію між некомерційними організаціями, які займаються працевлаштуванням ВПО та місцевим самоврядуванням щодо впровадження спільних програм на рівні громад у цій сфері;

- чітко розмежувати повноваження органів державної влади, місцевого самоврядування та бізнесу при вирішенні соціальних питань, а також визначення їх взаємних зобов'язань;

- доцільно розробити та прийняти національне законодавство щодо соціальної відповідальності бізнесу та соціального підприємництва, адже без соціально відповідальної держави не може бути соціально відповідального підприємництва.

Реалізація подібних заходів дозволить створити відкриту модель соціального партнерства, яка базуватиметься на ініціативі підприємств та заохоченні їх соціально відповідальності державою.

Україні край необхідні серйозні законодавчі зрушення в підходах щодо регулювання соціального підприємництва та соціальної відповідальності бізнесу. Однак високі корупційні ризики та ризики щодо відмивання коштів гальмують необхідні зміни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. 6 КСВ-практик, що надихнуть менеджерів/ок у 2022 році. URL: <https://csr-ukraine.org/articles/6-ksv-praktik-shho-nadikhnut-menedzheriv-o/>
2. Бізнес і права людини: навчальний посібник / О. О. Уварова, К. О. Буряковська. – Харків, 2019. – 148 с.
3. Бібік Н. В. Соціальна відповідальність: конспект лекцій для студентів усіх форм навчання за спеціальностями 051 – Економіка та 071 – Облік і оподаткування / Н. В. Бібік ; Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. – Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2019. – 69 с.
4. Беззубко Л. В. Проблеми взаємодії органів місцевого самоврядування і громади. *Економіка будівництва міського господарства. «Державне управління»*. Т. 5. 2011. № 1. С. 31-39.
5. Бобко Л. О. Сучасний стан та перспективи розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні. *Ефективність державного управління*. № 1 (2), 2016 р. С. 41-47. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2016_1-2\(2\)_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2016_1-2(2)_7)
6. Бобко Л.О., Мазяр А.В. Проблеми корпоративної соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Ефективна економіка*. № 5, 2019 р. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/1958>
7. Брайловський І. А. Державно приватне партнерство: методологія, теорія механізми розвитку: автореф. дис. ... д-ра. економ. наук: 08.00.01 / І.А. Брайловський; Харків. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. - Харків, 2015. - 40 с.
8. Бурдюк О.В., Галатов В.М. Особливості нормативно-правового регулювання корпоративної соціальної відповідальності підприємств. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2020/43-2020/17.pdf>
9. Бухаріна Л.М., Сучков А.В. Використання соціальної відповідальності бізнесу для створення позитивного іміджу підприємства. *Економіка і*

організація управління. № 1-2, 2014 р. URL:
<https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/1037>

10. Верещук І. Держава шукає додаткові можливості для працевлаштування внутрішніх переселенців. URL:
<https://minre.gov.ua/2023/11/14/derzhava-shukaye-dodatkovi-mozhlyvosti-dlya-praczevlashtuvannya-vnutrishnih-pereselencziv/>

11. Василюк Л. «Де б я не був, не забуду дім...»: як живуть переселенці на Буковині. *Медіаграмотність у регіонах України*. URL:
<https://milukraine.net/2023/09/de-b-ya-ne-buv-ne-zabudu-dim-yak-zhyvut-pereselenczi-na-bukovyni/>

12. Гарбар Ж.В., Мазур К.В., Мостенська Т.Г. Корпоративне управління та соціальна відповідальність. Частина 2. Корпоративна соціальна відповідальність: навч. посібник. Вінниця: ВНАУ, 2020. 228 с. URL:
<http://repository.vsau.org/getfile.php/24758.pdf>

13. Глобальний договір ООН в Україні. URL:
<https://globalcompact.org.ua/gd-oon-v-ukraini/>

14. Голубка О.Я., Біланич Л.В. Аналіз правової бази розвитку соціального підприємництва в Україні і Євросоюзі та її порівняння. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Випуск 2, 2016 р. URL:
<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/15438/1/%D0%90%D0%9D%D0%90%D0%9B%D0%86%D0%97%20%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%87%20%D0%91%D0%90%D0%97%D0%98%20%D0%A0%D0%9E%D0%97%D0%92%D0%98%D0%A2%D0%9A%D0%A3%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%9E%D0%93%D0%9E%20%D0%9F%D0%86%D0%94%D0%9F%D0%A0%D0%98%D0%84%D0%9C%D0%9D%D0%98%D0%A6%D0%A2%D0%92%D0%90%20%D0%92%20%D0%A3%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%87%D0%9D%D0%86%20%D0%86%20%D0%84%D0%92%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%9E%D0%AE%D0%97%D0%86%20%D0%A2%D0%90%20%D0%87%D0%87%20%D0%9F%D0%9>

[E%D0%A0%D0%86%D0%92%D0%9D%D0%AF%D0%9D%D0%9D%D0%AF.pdf](#)
f

15. Гражевська Н., Мостепанюк А. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності в умовах загострення глобальних проблем сучасності. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка.* № 12, 2015 р. С.12 – 17. URL: <https://www.final.edu.tr/docs/177-2-1pdf%5b1668412916%5d.pdf>

16. Грант до 2 000 євро на старт бізнесу для ВПО та постраждалих від війни. *Мережа центрів інформаційної підтримки бізнесу.* URL: https://bisc.org.ua/opport/BackHomeUA.html?fbclid=IwAR3BXde2vD04c_ukD1Wy1Zc0hVMLTOEAZJv3_jfZvMqQ7QHsHeOtXTVwJXY

17. Гриценко Л.Л. Концептуальні засади державно приватного партнерства. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка»*, №3, 2012 р. С. 52 – 59. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/29737>

18. Деліні М.М. Соціально-економічна відповідальність підприємництва: теорія, методологія, напрямки розвитку: [монографія] / М. М. Деліні. – Краматорськ: ДДМА, 2017. – 451 с.

19. Дмитрів Б.Ю. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності. *Сталий розвиток економіки.* №4, 2019р. URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/94>

20. Дутко Н.Г. Державно приватне партнерство: перспективи розвитку. *Інвестиції: практика та досвід.* № 4, 2020 р. URL: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7057&i=18>

21. Епіцентр планує до кінця року передати медикам 100 реанімобілів. URL: <https://epicentrk.ua/ua/news/epicentr-dopomagaye-daydzhest-chastyna-2.html>

22. Європейські бізнес-практики корпоративної соціальної відповідальності: кейси [Електронний ресурс] практикум; за ред. проф. Л. Петрашко, доц. О. Мартинюк - К.: КНЕУ, 2019. – 239 с. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/2ccde17614fe1331c691_file.pdf

23. Життя внутрішньо переміщених українців на Львівщині: виклики та потреби. *Галінфо*. URL: https://galinfo.com.ua/news/zhyttya_vnutrishno_peremishchenyh_ukraintsiv_na_lvivshchyni_vyklyky_ta_potreby_407005.html

24. Жуковська А. Державно приватне партнерство в соціальній сфері: зарубіжний досвід та перспективи запровадження в Україні. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. № 3, 2017 р. С.21 – 37. URL: <http://visnykj.wunu.edu.ua/index.php/visnykj/article/view/752/854>

25. Звіт про інвестиції в Перемогу. URL: https://humanitarian.novaposhta.ua/zvit_pro_investicii_v_peremogu/

26. Зінченко А., Саприкіна М. Розвиток КСВ в Україні: 2010–2018 / А. Зінченко, М. Саприкіна // Київ: Юстон, 2017. – 52 с. URL: http://csr-ua.info/csr-ukraine/wp-content/uploads/2018/10/CSR_2017_research-1.pdf

27. Іваницька О., Панченко А., Панченко Г. Соціальна відповідальність вищого навчального закладу України та основні умови її дотримання. *Педагогічний процес: теорія і практика (серія: Педагогіка)*. № 4 (59), 2017 р. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/146446578.pdf>

28. Іванова О. Майбутнє переселенців: як його окреслити, враховуючи закордонний досвід? URL: <https://sss-ua.org/news/majbutnye-pereselencziv-yak-jogo-okreslyty-vrahovuyuchy-zakordonnyj-dosvid/>

29. Ільніцький Я.В. Соціальна відповідальність партнерів на регіональному ринку праці: досвід соціологічного дослідження. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197224726.pdf>

30. Інформація про реформу ринку праці. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=596eb7ae-1738-4939-8e80-ae3b4f57ddec&title=InformatsiiaProReformuRinkuPratsi&isSpecial=true>

31. Кармалюк С., Ореховський В. Історія Товариства Червоного Хреста України. Книга І. Діяльність організацій Товариства Червоного Хреста в Україні до 1921 р.: кол. монографія / С. Кармалюк, В. Ореховський. Чернівці: Технодрук, 2023. С.53.

32. Кокоть В. Роль приватного сектору у мобілізації громади: підхід на основі спільних цінностей: практ. посіб. / В. Кокоть. – Краматорськ, 2020. – 82 с.

33. Комарова К.В., Ковальчук Н.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії розвитку бізнесу на підприємствах України. *Інноваційна економіка*. № 5-6, 2016 р. URL: <http://biblio.umsf.dp.ua/jspui/bitstream/123456789/2470/1/%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%B0%D0%B%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C%20%D1%8F%D0%BA%20%D1%81%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%97.pdf>

34. Компенсація за ВПО. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/kompensaciya-za-vpo>

35. Конституція України. Президент України. Офіційне інтернет представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii>

36. Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів від 24 січня 2020 р., № 66 – р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>

37. Краузе О. І., Піняк І. Л., Шпилик С. В. Соціальна відповідальність в контексті діджиталізації бізнесу. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. №11. 2022 р. URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-11-8381>

38. Куровська Н.О., Оліфір І.А. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах децентралізації. *Вісник ЖНАЕУ*, № 1, т. 2, 2017 р. URL: http://ir.polissiauniver.edu.ua/bitstream/123456789/8327/1/VZNAU_2017_1_2_68-75.pdf

39. Мазіна І.О. Досвід впровадження державно приватного партнерства закордоном та в Україні. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/78068325.pdf>

40. Мазуренко В.П., Засенко О.Ю. Сучасна концепція корпоративної соціальної відповідальності у міжнародному бізнесі. *Ефективна економіка* № 6, 2012 р. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1199>

41. Матвієнко-Біляєва Г.Л. Соціальне підприємництво в соціально-економічному розвитку України. *Формування ефективної моделі розвитку підприємства в умовах ринкової економіки: тези V міжнар. наук.-практ. конф.*, 2–3 лист. 2017 р. – Житомир: ЖДТУ, 2017.– С. 163 - 171. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/19320>

42. Міжнародний стандарт ISO 26000. URL: <https://www.dqsglobal.com/uk-ua/sertifikujte/iso-26000>

43. На Буковині за працевлаштування 209 переселенців роботодавці отримали компенсацію. *Чернівецький Промінь*. URL: <https://promin.cv.ua/2022/08/30/bukovynski-robotodavtsi-za-pratsevlashtuvannia-209-pereselentsiv-otrymaly-kompensatsiiu.html>

44. Нетименко К. Не лише донати на ЗСУ: як бізнесу створювати цінність під час війни. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/12/5/694601/>

45. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. – навч. посіб. – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». – 2015. –180 с.

46. Підтримати своїх. Це 20 українських бізнесів, що допомагають ЗСУ та переселенцям. *#ШоТам*. URL: <https://shotam.info/pidtrymaty-svoikh-tse-20-ukrainskykh-biznesiv-shcho-dopomahaiut-zsu-ta-pereselentsiam/>

47. Полякова О.М. Державно приватне партнерство в Україні: проблеми становлення. *Коммунальное хозяйство городов*. №87, 2009 г. URL: https://eprints.kname.edu.ua/11980/1/%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%8F%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D0%9E%D0%9C.pdf

48. Понад дві сотні переселенців працевлаштовані цьогоріч у Чернівецькій області. *Конятинська територіальна громада*. URL: <https://konyatynska-gromada.gov.ua/news/1692358414/>

49. Порядок здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб, Постанова Кабінету Міністрів від 08 вересня 2015 р., № 696. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/696-2015-%D0%BF#Text>

50. Послуги служби зайнятості для ВПО. *Українська громада*. URL: <https://ukrainska-gromada.gov.ua/community/poslугy-sluzhby-zajnyatosti-dlya-vpo.html>

51. Практики КСВ в Україні 2019 / Під ред. Саприкіної М.; Центр «Розвиток КСВ». – К.: 2019. – 152 с. URL: <https://old.csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2019/12/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%9A%D0%A1%D0%92-%D0%B2-%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D1%96-2019.pdf>

52. Працевлаштування ВПО – як показник добропорядності та можливість проявити свою людяність. *Офіційний вебсайт Криворізької міської ради та її виконавчого комітету*. URL: https://kr.gov.ua/ua/news/pg/250123239371029_n/?_cf_chl_tk=F1Tf8oYMjB3lMr1QyEvbqRd3cpN_UFwkFqf21zLqjNs-1674730784-0-gaNycGzNCuU

53. Працевлаштування переселенців через центри зайнятості: з якими проблемами стикаються ВПО? *Українська Гельсінська Спілка з прав людини*. URL: <https://www.helsinki.org.ua/articles/pratsevlashtuvannia-pereselentsiv-cherez-tsentry-zajnyatosti-z-iaakymy-problemamy-stykaiutsia-vpo/>

54. Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні, Постанова Кабінету Міністрів від 20 березня 2022 р., № 331. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-poryadku-nadannya-robotodavcyu-kompensaciyi-vitrat-na-oplatu->

[praci-za-pracevlashtuvannya-vnutrishno-peremishchenih-osib-vnaslidok-provedennya-bojovih-dij-pid-331](#)

55. Програма Open Tech. URL: <https://impactorium.org/uk/programa-open-tech/>

56. Проект Закону України «Про соціальну відповідальність великого бізнесу перед суспільством», від 22.04.2011 № 8436. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JF6IC00A?an=3>

57. Проект Закону України «Про соціальні підприємства», від 07.02.2019 № 2679-VIII. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54903

58. Психологічна реабілітація жінок і дітей. URL: <https://savinglives.scm.com.ua/ua/>

59. Рейтинг компаній, дружних до родини 2021. URL: https://csr-ukraine.org/wp-content/uploads/2021/10/ranking_results_report_final.pdf

60. Релоковане з Запоріжжя на Хмельниччину підприємство, відновило виробництво на 80%. *Суспільне новини*. URL: uspilne.media/550391-relokovane-z-zaporizza-na-hmelniccinu-pidpriemstvo-vidnovilo-virobnictvo-na-80/

61. Сардак С.Е., Гасленко К.С. Внутрішня корпоративна соціальна відповідальність підприємства: теоретичні та практичні аспекти. *Економіка та суспільство*. Випуск 12, 2017 р. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/57.pdf

62. SILab Ukraine. URL: <https://www.facebook.com/silab.ukraine>

63. Сімсон О. Е. Правова модель державно-приватного партнерства як інструмент гармонізації публічних і приватних інтересів в інноваційній стратегії України: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.04, 12.00.03 / О. Е. Сімсон; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2015. – 42 с.

64. Смакота від Рошен. URL: <https://www.dopomagaemo-razom.org.ua/%D1%81%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D1%82%D0%B0-%D0%B2%D1%96%D0%B4-roshen/>

65. Соціальна відповідальність: навч. посіб. / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за заг. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. - К. : КНЕУ, 2015. - 519 с.

66. Соціальна відповідальність: метод. вказ. для здобув. спец. 051 «Економіка» ОПІ «Управління персоналом та економіка праці» денної та заочної форми навч. / [уклад.: М. В. Семикіна, О. В. Заярнюк, М. В. Бугаєва]; Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. – 40 с.

67. Соціальна відповідальність – основа філософії бізнесу. **URL:** <https://www.okko.ua/sotsialna-vidpovidalnist-osnova-filosofii-biznesu>

68. Стандарт ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності». **URL:** <https://aop.nmu.org.ua/ua/metodicki/specialist/opg/lzi/zakon/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%82%20ISO%2026000.pdf>

69. Стрілець А.К. Бізнес моделі соціального підприємництва. **URL:** https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/84514/1/Strilets_Business%20model.pdf;jsessionid=EEF6261539A3D14F16217EFD74635116

70. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник соціального залучення (в контексті цілей стратегії «EUROPE-2020»). Економіка і прогнозування. № 3. 2009 р. С. 61-74. **URL:** http://eip.org.ua/docs/EP_09_3_61_uk.pdf

71. У 2023 році на Буковині роботодавці отримали понад 2,4 млн грн компенсації за працевлаштування переселенців. *Чернівецька обласна військова адміністрація.* **URL:** <https://bukoda.gov.ua/news/u-2023-rotsi-na-bukovyni-robotodavtsi-otrymaly-ponad-24-mln-hrn-kompensatsii-za-pratsevlashtuvannia-pereselentsi>

72. UWE_Hub: онлайн-хаб підтримки стартапів і бізнесу українок. **URL:** https://csr-ukraine.org/news/uwe_hub-onlayn-khab-pidtrimki-startapiv-i-biz/

73. Хусаїнов Р. Моделі державно-приватного партнерства: закордонний досвід та перспективи для України. **URL:** https://www.researchgate.net/publication/279446643_Modeli_derzavno-privatnogo_partnerstva_zakordonnij

[dosvid ta perspektivi dla Ukraini Modeli gosudarstvenno-castnogo partnerstva zarubeznyj opyt i perspektivy dla Ukrainy](#)

74. Цілі сталого розвитку. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%96%D0%BB%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BA%D1%83

75. Шиманська О.П., Петрук Н.В. Нормативно-правове регулювання соціальної відповідальності бізнесу в Україні. *Економіка та суспільство*. Випуск 34, 2021 р. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1040>

76. Шукаю роботу: як в Чернівецькій області з працевлаштуванням переселенців? *Кіцмань*Citi*. URL: <https://kitsman.city/articles/288455/shukayu-robotu-yak-v-cherniveckij-oblasti-z-pracevlashtuvanniam-pereselenciv>

77. Юрик Н., Пихальська І., Петренко Н. Соціальна відповідальність – основа філософії бізнесу. *Розвиток соціально-економічних систем в геоeкономічному просторі: збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 19 травня, 2023 р.)*. Тернопіль, ФОП Паляниця В.А., 2023. С. 24-27. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/41792/1/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%2030.05.pdf>

78. Moon J. CSR in the UK: an Explicit Model of Business - Society Relations // Habish A., Jonker J., Wegner M., Schmidpeter R. (Eds.) *CSR Discovery*. Germany: Springer, 2004. P. 51–72.

79. Moon J., Vogel D. Corporate social responsibility, government and civil society // *Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility*. Oxford: Oxford University Press, 2008. P. 303-319.

80. *The Changing Role of Government in Corporate Responsibility: A report for practitioners* / ESADE. Bocconi: Norwegian School of Management, 2006. 34 p.

81. The Community Interest Company Regulations 2005 N 1788.
Legislation.gov.uk. URL: [https://www.legislation.gov.uk/uksi/2005/1788/contents/
made](https://www.legislation.gov.uk/uksi/2005/1788/contents/made)

ДОДАТКИ

Додаток А

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 8 вересня 2015 р. № 696

ПОРЯДОК **здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення** **коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі** **порушення гарантій зайнятості для внутрішньо** **переміщених осіб**

{У тексті Порядку слово “базовий” в усіх відмінках і формах числа виключено згідно з Постановою КМ [№ 935 від 06.12.2017](#)}

{У тексті Порядку слово “ДФС” замінено словом “ДПС” згідно з Постановою КМ [№ 206 від 03.03.2020](#)}

{У тексті Порядку слова “Фонду соціального захисту інвалідів” замінено словами “Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю” згідно з Постановою КМ [№ 991 від 15.09.2021](#)}

1. Цей Порядок визначає умови, механізм здійснення обласними, Київським міським, районними, міськими та міськрайонними центрами зайнятості державної служби зайнятості (далі - центри зайнятості) заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб.

{Абзац перший пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ [№ 935 від 06.12.2017](#)}

Дія цього Порядку не поширюється на роботодавців, які є бюджетними установами.

2. У цьому Порядку термін “тривалість компенсації витрат” означає сумарну кількість місяців (незалежно від календарної черговості), за які компенсуються витрати роботодавця на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб.

Інші терміни вживаються у значенні, наведеному у [Кодексі законів про працю України](#), [Господарському кодексі України](#), Законах України “Про зайнятість населення”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та “Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб”.

{Пункт 2 в редакції Постанови КМ [№ 935 від 06.12.2017](#)}

3. До заходів сприяння зайнятості належать:

компенсація зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місяця працевлаштування;

компенсація зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування;

компенсація витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб;

компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, на перепідготовку та підвищення кваліфікації (далі - навчання) таких осіб.

Заходи із сприяння зайнятості можуть проводитись окремо або одночасно стосовно кожної внутрішньо переміщеної особи.

Фінансування заходів сприяння зайнятості, визначених цим пунктом, здійснюється в межах коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (далі - Фонд) та Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (у разі працевлаштування особи з інвалідністю з числа зареєстрованих безробітних) після працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб за направленням центру зайнятості.

{Пункт 3 доповнено новим абзацом згідно з Постановою КМ № 191 від 10.03.2021; із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

Підставою для припинення фінансування зазначених заходів є скасування дії довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи, виданої згідно з [Порядком оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи](#), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 509 “Про облік внутрішньо переміщених осіб” (Офіційний вісник України, 2014 р., № 81, ст. 2296; 2015 р., № 70, ст. 2312).

{Абзац пункту 3 в редакції Постанови КМ № 935 від 06.12.2017}

4. Компенсація витрат, зазначених в [абзацах четвертому](#) та [п'ятому](#) пункту 3 цього Порядку, роботодавцю не здійснюється у разі, коли роботодавець:

має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

визнаний в установленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

У разі працевлаштування особи, за яку така компенсація вже була виплачена, компенсація не здійснюється.

{Пункт 4 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 935 від 06.12.2017}

5. Компенсація витрат роботодавцю на оплату праці тривалістю не більше шести календарних місяців надається за умови працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб за направленням центру зайнятості на умовах строкових трудових договорів і збереження гарантій зайнятості таких осіб протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у 2 рази.

Тривалість компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, з числа громадян, зазначених у [частині першій](#) статті 14 Закону України “Про зайнятість населення”, понад шість місяців, але не більше дванадцяти календарних місяців, визначається рішенням регіональних координаційних комітетів сприяння зайнятості за погодженням з Центром зайнятості Автономної Республіки Крим, обласними, Київським та Севастопольським міськими центрами зайнятості (далі - регіональні центри зайнятості).

6. {Абзац перший пункту 6 виключено на підставі Постанови КМ [№ 191 від 10.03.2021](#)}

Для компенсації витрат роботодавцю на оплату праці за рахунок коштів Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю:

роботодавець подає центру зайнятості відомість за формою згідно з [додатком 1](#) (не пізніше ніж через п'ять днів після виплати працівникові заробітної плати);

центр зайнятості складає відомість за формою згідно з [додатком 2](#) та передає регіональному центру зайнятості (до 10 числа місяця, що настає за місяцем подання звітності територіальним органам ДПС, передбаченої [статтею 6](#) Закону України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” (далі - звітність);

регіональний центр зайнятості передає узагальнені відомості за формою згідно з [додатком 3](#) територіальному відділенню Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю для виплати компенсації роботодавцям витрат на оплату праці (до 15 числа місяця, що настає за місяцем подання звітності).

{Абзац п'ятий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ [№ 310 від 10.04.2019](#)}

7. Компенсація витрат роботодавця на оплату праці проводиться за кожен непарний місяць роботи протягом року, але не більше ніж за шість календарних місяців (за працевлаштованих зареєстрованих безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб, які належать до категорії громадян, зазначених у [частині першій](#) статті 14 Закону України “Про зайнятість населення”, - за кожен непарний місяць роботи протягом двох років, але не більше ніж за 12 календарних місяців).

{Абзац перший пункту 7 в редакції Постанови КМ [№ 935 від 06.12.2017](#)}

Компенсація витрат роботодавця на оплату праці виплачується в розмірі фактичних витрат на оплату праці осіб, прийнятих за направленням центрів зайнятості, але не вище двох розмірів мінімальної заробітної плати, установлені законом, або обчисленої з неї відповідної суми в разі, коли особа працювала неповний місяць.

{Абзац пункту 7 в редакції Постанови КМ [№ 935 від 06.12.2017](#); із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ [№ 67 від 24.01.2023](#)}

Зазначені витрати включають основну та додаткову заробітну плату, визначену відповідно до частин [першої](#) та [другої](#) статті 2 Закону України “Про оплату праці”, та суму єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, нарахованого на такі виплати.

Якщо компенсація надається за неповний місяць і фактичні витрати на оплату праці перевищують два розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом розмір компенсації за цей період обчислюється шляхом ділення двох розмірів мінімальної заробітної плати, установлені законом, на кількість робочих днів місяця (або кількість годин у разі погодинного обліку робочого часу), встановлених законодавством, та множення на кількість робочих днів (або кількість годин), за які надається компенсація.

{Абзац четвертий пункту 7 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 935 від 06.12.2017, № 67 від 24.01.2023}

Для отримання компенсації роботодавець не пізніше ніж через п'ять робочих днів після виплати працівникові заробітної плати, на підставі якої визначається розмір компенсації витрат роботодавця на оплату праці, подає центру зайнятості відомість за формою згідно з [додатком 1](#).

8. У разі зміни місцезнаходження роботодавця - юридичної особи або місця проживання роботодавця - фізичної особи - підприємця компенсацію виплачує центр зайнятості, що розпочав її виплату.

9. Центр зайнятості щомісяця до останнього числа місяця, що настає за місяцем подання звітності, на підставі відомості за формою згідно з [додатком 1](#) подає територіальним органам Казначейства платіжні документи для перерахування коштів на розрахунковий рахунок роботодавця.

10. Під час переведення працівника за його згодою на роботу на інше робоче місце в цього роботодавця із збереженням гарантій зайнятості, передбачених умовами договору про компенсацію витрат роботодавця на оплату праці працевлаштованої особи з числа внутрішньо переміщених осіб (далі - договір), виплата компенсації не припиняється.

Роботодавець протягом п'яти робочих днів письмово повідомляє центру зайнятості про переведення працівника за його згодою на інше робоче місце.

У разі досягнення працівником, за якого виплачувалася компенсація, пенсійного віку та призначення йому пенсії відповідно до [статті 26](#) Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", призначення пенсії на пільгових умовах або за вислугою років, встановлення інвалідності або зняття інвалідності та продовження ним роботи виплата компенсації продовжується до закінчення встановленого строку її отримання.

11. Роботодавець, який працевлаштував зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб за направленням центру зайнятості на умовах строкового трудового договору, для отримання компенсації протягом двох місяців з дня працевлаштування подає центру зайнятості заяву про компенсацію витрат на оплату праці довільної форми та копії трудового договору між ним і працівником та розпорядчого акта про прийняття на роботу, завірені в установленому порядку.

{Абзац перший пункту 11 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 935 від 06.12.2017}

Рішення про компенсацію витрат роботодавця на оплату праці або відмову в компенсації приймається центром зайнятості протягом десяти робочих днів з дати отримання всіх даних на підставі:

документів, зазначених в [абзаці першому](#) цього пункту;

персональних даних про особу, якими володіє центр зайнятості;

даних ДПС та її територіальних органів щодо відсутності у роботодавця заборгованості із сплати єдиного внеску;

даних органів Пенсійного фонду України про дату працевлаштування особи та відсутність у роботодавця заборгованості із сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань щодо відсутності порушеної справи про банкрутство або визнання роботодавця банкрутом.

{Абзац сьомий пункту 11 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

Обмін зазначеними даними здійснюється в установленому законодавством порядку.

У разі неможливості отримання відомостей про роботодавця, зазначених в абзацах п'ятому - сьомому цього пункту, в електронному вигляді центр зайнятості робить запит до зазначених органів для отримання необхідної інформації.

У разі прийняття рішення про компенсацію витрат роботодавця на оплату праці між центром зайнятості, роботодавцем та територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (у разі працевлаштування особи з інвалідністю) протягом семи робочих днів укладається договір.

{Абзац десятий пункту 11 в редакції Постанови КМ № 191 від 10.03.2021}

У разі відмови в компенсації з підстав, передбачених пунктом 4 цього Порядку, центр зайнятості зобов'язаний письмово поінформувати роботодавця протягом п'яти робочих днів з дати прийняття такого рішення.

12. У договорі зазначаються:

сторони договору;

прізвище, ім'я та по батькові, місце проживання працевлаштованої особи;

гарантії зайнятості працевлаштованої особи;

умови та порядок фінансування компенсації витрат на оплату праці; права та обов'язки сторін;

строк набрання чинності договором та підстави його припинення;

відповідальність сторін за порушення умов договору та порядок розгляду спорів.

Примірна форма договору затверджується Мінекономіки.

{Абзац пункту 12 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 206 від 03.03.2020}

13. Центр зайнятості відповідно до затвердженого плану відвідувань роботодавців, але не рідше ніж один раз на три календарних місяці, або за письмовим зверненням про факти порушення роботодавцем умов компенсації перевіряє достовірність відомостей та виконання умов договору протягом строку його дії. Результати перевірки оформляються актом.

Якщо роботодавець перешкоджає проведенню перевірки, центр зайнятості припиняє перерахування компенсації. Відновлення виплати здійснюється за результатами перевірки.

14. Роботодавець в установленому законодавством порядку несе відповідальність за забезпечення гарантій зайнятості працевлаштованих осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, достовірність даних, що є підставою для прийняття рішення щодо компенсації та визначення розміру компенсації.

У разі звільнення працівника, за якого виплачується/виплачувалася компенсація до закінчення строку збереження гарантій зайнятості, згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 та пунктом 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України роботодавець повертає суму одержаної компенсації в повному обсязі, крім випадку, коли на його робоче

місце роботодавцем працевлаштовано іншого зареєстрованого безробітного за направленням центру зайнятості, до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості.

{Абзац другий пункту 14 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

У разі якщо на місце звільненого працівника працевлаштовано зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб, виплата компенсації продовжується до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості з урахуванням положень [абзацу сьомого](#) пункту 3 цього Порядку.

{Пункт 14 доповнено абзацом згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

15. У разі працевлаштування зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб до роботодавця, розташованого не за місцем реєстрації безробітного в центрі зайнятості та не за місцем реєстрації його проживання чи перебування, такій особі одноразово компенсуються фактичні транспортні витрати на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування.

{Абзац перший пункту 15 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 191 від 10.03.2021}

Направлення на працевлаштування до іншої адміністративно-територіальної одиниці надається зареєстрованому безробітному за його згодою за відсутності підходящої роботи та доступних для нього видів навчання в адміністративно-територіальній одиниці, де така особа зареєстрована як безробітна.

16. Компенсація транспортних витрат (за проїзд від пункту відправлення до пункту призначення) виплачується після працевлаштування особи за направленням центру зайнятості одноразово у розмірі вартості проїзду залізничним (крім вагонів купе та м'яких з двомісним купе), морським, річковим та автомобільним транспортом (крім таксі), включаючи особисте страхування від нещасних випадків на транспорті, оплату послуг з попереднього продажу проїзних квитків і витрат на користування в поїздах білизною та перевезення багажу.

17. Для отримання компенсації транспортних витрат на переїзд працевлаштована особа протягом десяти робочих днів після укладення трудового договору з роботодавцем звертається до найбільш зручного для відвідування центру зайнятості з відповідною заявою на ім'я керівника центру зайнятості, де вона була зареєстрована.

До заяви додаються завірена в установленому порядку копія трудового договору (витяг з розпорядчого акта) між працівником та роботодавцем, а також оригінали проїзних документів.

Центр зайнятості, до якого звернулася працевлаштована особа для отримання компенсації транспортних витрат, протягом трьох робочих днів забезпечує відправлення отриманих документів на адресу центру зайнятості, де працевлаштована особа була зареєстрована як безробітна, для прийняття рішення про виплату компенсації.

Рішення про компенсацію транспортних витрат приймається центром зайнятості, де працевлаштована особа була зареєстрована як безробітна, у строк, що не перевищує п'яти робочих днів з дати отримання документів, що підтверджують фактичні витрати на переїзд.

18. Якщо умови праці або виконання окремих видів робіт передбачають обов'язкове проходження працівником медичного чи наркологічного огляду, зареєстрований безробітний з числа внутрішньо переміщених осіб направляється центром зайнятості до закладу охорони здоров'я державної або комунальної власності для проходження попереднього медичного та

наркологічного огляду з подальшою компенсацією витрат, пов'язаних з проведенням необхідних обстежень і досліджень.

Для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду зареєстрованому безробітному з числа внутрішньо переміщених осіб центром зайнятості видається направлення.

Рішення про компенсацію витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду приймається центром зайнятості, в якому особа була зареєстрована як безробітна, на підставі поданої протягом десяти робочих днів після укладення трудового договору з роботодавцем заяви зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб, завіреної в установленому порядку копії довідки (медичного висновку, сертифіката) та оригіналів документів, що підтверджують оплату послуг, пов'язаних з проходженням медичного та наркологічного огляду.

Виплата компенсації витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду здійснюється у порядку та в строки, визначені пунктом 17 цього Порядку.

19. Внутрішньо переміщеним особам, працевлаштованим за направленням центру зайнятості, компенсація транспортних витрат та витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду не виплачується у разі несвоєчасного подання або неподання документів, визначених пунктами 17 і 18 цього Порядку, центру зайнятості.

20. Центр зайнятості протягом п'ятнадцяти робочих днів після прийняття рішення про компенсацію транспортних витрат або витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду подає територіальним органам Казначейства або територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю платіжні документи для перерахування коштів на особовий рахунок особи, відкритий в установі банку.

{Пункт 20 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 191 від 10.03.2021}

21. Компенсація витрат роботодавця, який працевлаштовує за направленням центру зайнятості зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб строком не менш як на дванадцять календарних місяців, на навчання здійснюється за рахунок коштів Фонду в межах видатків, передбачених на зазначену мету в бюджеті Фонду на відповідний рік та Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю (у разі працевлаштування особи з інвалідністю, що зареєстрована в установленому порядку як безробітна).

{Абзац перший пункту 21 із змінами, внесеними згідно з Постановами КМ № 310 від 10.04.2019, № 67 від 24.01.2023}

Сума компенсації встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на дату здійснення роботодавцем такої оплати.

22. Для отримання компенсації витрат на навчання роботодавця протягом п'яти робочих днів після закінчення навчання працівника (але не пізніше ніж через дванадцять місяців з дня його працевлаштування) звертається до центру зайнятості, що направив на працевлаштування зазначену особу, із заявою довільної форми про компенсацію витрат за її навчання.

До заяви додаються завірені в установленому порядку копії трудового договору між ним і працівником або розпорядчого акта про прийняття на роботу, договору роботодавця із закладом професійної (професійно-технічної) або фахової передвищої або вищої освіти, підприємством, установою чи організацією, які мають ліцензію на провадження діяльності з надання освітніх послуг, на навчання працівника, платіжних документів, які підтверджують

сплату роботодавцем вартості навчання працівника та документа працівника про освіту державного зразка, що підтверджує факт навчання, відомості про розрахунковий рахунок роботодавця для перерахування коштів з відшкодування за навчання із зазначенням прізвища, імені та по батькові працівника.

{Абзац другий пункту 22 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 191 від 10.03.2021}

У разі навчання працівника безпосередньо роботодавцем, який має ліцензію на провадження діяльності з надання освітніх послуг, він подає завірені належним чином копії наказів про зарахування особи на навчання та відрахування у зв'язку із закінченням навчання, документи, що підтверджують оплату вартості навчання та копію документа державного зразка про освіту працівника, що підтверджує факт навчання, відомості про розрахунковий рахунок роботодавця для перерахування коштів з відшкодування витрат за навчання.

Роботодавець в установленому законодавством порядку несе відповідальність за достовірність даних, що є підставою для прийняття рішення щодо надання компенсації.

23. Рішення про компенсацію витрат роботодавцю на навчання приймається центром зайнятості протягом десяти робочих днів з дати отримання всіх даних на підставі:

документів, передбачених [пунктом 22](#) цього Порядку;

персональних даних про особу, яка проходила навчання, якими володіє центр зайнятості;

даних ДПС та її органів щодо відсутності в роботодавця заборгованості із сплати єдиного внеску;

даних органів Пенсійного фонду України про дату працевлаштування особи та відсутність у роботодавця заборгованості із сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань щодо відсутності порушеної справи про банкрутство або визнання роботодавця банкрутом.

{Абзац шостий пункту 23 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

Обмін зазначеними даними здійснюється в установленому законодавством порядку.

У разі неможливості отримання відомостей про роботодавця, зазначених в [абзацах четвертому - шостому](#) цього пункту, в електронному вигляді центр зайнятості робить запит до зазначених органів для отримання необхідної інформації.

Про прийняте рішення центр зайнятості письмово інформує роботодавця протягом трьох робочих днів з дати його прийняття.

24. Центр зайнятості протягом п'ятнадцяти робочих днів з дати прийняття рішення про компенсацію витрат на навчання подає територіальним органам Казначейства або територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю платіжні документи для перерахування коштів на розрахунковий рахунок роботодавця. Центр зайнятості протягом тридцяти календарних днів після отримання роботодавцем коштів звіряє взаєморозрахунки з ним.

{Пункт 24 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 191 від 10.03.2021}

25. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація витрат на оплату праці до закінчення строку збереження гарантій зайнятості або на навчання протягом дванадцяти місяців з дня працевлаштування, згідно з [пунктом 1](#) частини першої статті 36 та [пунктом 1](#) частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України сума перерахованих коштів повертається роботодавцем у повному обсязі до бюджету Фонду або Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю залежно від джерела компенсації, крім випадку, коли на його робоче місце роботодавцем працевлаштовано іншого зареєстрованого безробітного за направленням центру зайнятості, до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості.

{Абзац перший пункту 25 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

У разі якщо на місце звільненого працівника працевлаштовано зареєстрованого безробітного з числа внутрішньо переміщених осіб, виплата компенсації продовжується до закінчення встановленого строку збереження гарантій зайнятості з урахуванням положень [абзацу сьомого](#) пункту 3 цього Порядку.

{Пункт 25 доповнено новим абзацом згідно з Постановою КМ № 67 від 24.01.2023}

Про звільнення працівника роботодавець протягом п'яти робочих днів письмово інформує центр зайнятості та надає копію трудового договору або розпорядчого акта про його звільнення.

Роботодавець в установленому законодавством порядку несе відповідальність за достовірність даних, що є підставою для прийняття рішення щодо надання компенсації на навчання та визначення її розміру.

26. Рішення про повернення коштів роботодавцем приймається керівником центру зайнятості та оформляється наказом.

Протягом двох робочих днів після прийняття рішення про повернення коштів роботодавцем центр зайнятості надсилає роботодавцю рекомендованим листом повідомлення про необхідність повернути кошти протягом п'ятнадцяти робочих днів з дати отримання повідомлення. Якщо вручити поштове відправлення роботодавцю неможливо, центр зайнятості подає матеріали до суду.

27. Спори з питань надання, виплати і повернення компенсації розв'язуються регіональними центрами зайнятості, Державним центром зайнятості або в судовому порядку.

{Пункт 27 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 206 від 03.03.2020}

СХВАЛЕНО
розпорядженням Кабінету Міністрів України
від 24 січня 2020 р. № 66-р

КОНЦЕПЦІЯ **реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку** **соціально відповідального бізнесу в Україні на період до** **2030 року**

Проблема, яка потребує розв'язання

Забезпечення в Україні сталого економічного зростання, інтеграційні процеси приєднання до ЄС, Організації економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) потребують запровадження сучасних механізмів взаємодії держави і бізнесу, а також бізнесу і суспільства, які дадуть змогу посилити взаємну відповідальність усіх учасників суспільного життя, створити умови для подальшого соціально-економічного розвитку держави та суспільства.

Україна приєдналася до реалізації [Цілей сталого розвитку](#), які визначені у підсумковому документі “Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року”, прийнятому у 2015 році на Генеральній асамблеї ООН. У зазначеному документі визнано роль всіх суб'єктів господарської діяльності (від мікропідприємств та кооперативів до багатонаціональних підприємств) у забезпеченні сталого розвитку кожної держави та закликано підприємців задіяти їх творчий та інноваційний потенціал для розв'язання завдань сталого розвитку.

У 2017 році Україна приєдналася до Декларації ОЕСР про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства (далі – Декларація ОЕСР). Невід'ємною частиною Декларації ОЕСР є Керівні принципи щодо відповідального ведення бізнесу (далі – Керівні принципи ОЕСР). Керівні принципи ОЕСР визначають принципи добровільної дії та стандарти відповідальної ділової поведінки відповідно до законодавства і є визнаними у світі.

Україна, як і кожна країна, що приєдналася до Декларації ОЕСР, запроваджує політику соціально відповідального бізнесу. Основними принципами Декларації ОЕСР є забезпечення захисту прав людини, зайнятості населення, охорони навколишнього природного середовища, розкриття інформації щодо діяльності суб'єктів господарської діяльності, боротьби з доходами, одержаними злочинним шляхом, захисту інтересів споживача, розвитку науки і техніки, захисту конкуренції та прозорості оподаткування. Зазначені принципи застосовуються в усіх сферах діяльності та схвалюються урядами держав, які приєдналися до Декларації ОЕСР.

Впровадження та моніторинг виконання Керівних принципів ОЕСР здійснюється за допомогою Національного контактного пункту, який утворено в кожній державі, що приєдналася до Декларації ОЕСР. Основною метою діяльності Національного контактного пункту є популяризація Керівних принципів ОЕСР та розгляд скарг щодо їх порушень. Процедура розгляду скарг щодо порушення Керівних принципів ОЕСР, так званих “специфічних випадків”, спрямована на пошук рішення щодо урегулювання скарги шляхом

посередницького діалогу між сторонами. Як держава, що приєдналася до Декларації ОЕСР, Україна зобов'язалася створити Національний контактний пункт і задекларувала своє прагнення розвивати та впроваджувати міжнародні принципи та стандарти відповідального ведення бізнесу. Відповідно до [Положення про Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України](#), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 459 (Офіційний вісник України, 2014 р., № 77, ст. 2183; 2019 р., № 74, ст. 2588), функції Національного контактного пункту з питань сприяння наданню рекомендацій (керівних принципів) для багатонаціональних підприємств у рамках Декларації ОЕСР про міжнародне інвестування та багатонаціональні підприємства були покладені на Мінекономіки.

Поняття “соціально відповідальний бізнес” визначає відповідальну поведінку суб’єктів господарської діяльності за вплив їх рішень і дій на суспільство, навколишнє природне середовище, яка сприяє сталому розвитку суспільства, зокрема забезпеченню добробуту населення; враховує очікування суб’єктів господарської діяльності та суспільства; відповідає законодавству і міжнародним нормам поведінки; інтегрована у діяльність суб’єкта господарської діяльності.

Таким чином, розвиток соціально відповідального бізнесу є добровільною діяльністю суб’єктів господарської діяльності, спрямованою на дотримання високих стандартів операційної та виробничої діяльності, соціальних стандартів та якості роботи з персоналом, мінімізацію шкідливого впливу на навколишнє природне середовище; створення довіри між бізнесом, суспільством і державою; покращення результативності бізнесу та показників прибутковості у довгостроковому періоді.

У 2010 році було прийнято Міжнародне керівництво із соціальної відповідальності.

Ведення соціально відповідального бізнесу сьогодні запроваджено як суб’єктами господарської діяльності в різних державах, так і міжнародними організаціями (ООН в рамках Глобального договору, Міжнародна організація праці, Дитячий фонд Організації Об’єднаних Націй (ЮНІСЕФ), Організація Об’єднаних Націй з промислового розвитку, Рада Європи, Європейська організація якості, Міжнародна організація із стандартизації).

Рівень розвитку соціально відповідального бізнесу залежить від кількості добровільно взятих ним зобов’язань. Основними напрямками розвитку соціально відповідального бізнесу, що реалізуються суб’єктами господарської діяльності на добровільних засадах, є:

у сфері охорони навколишнього природного середовища:

- впровадження інноваційних екологічно безпечних та енергоефективних технологій;
- запобігання негативному впливу на навколишнє природне середовище;
- утилізація відходів;

у сфері зайнятості населення:

- розроблення стратегій соціальної відповідальності суб’єктів господарської діяльності з урахуванням інтересів громади і суспільства;
- створення нових робочих місць;
- публікація звітів про управління;
- здійснення благодійних заходів, спрямованих на підтримку соціально незахищених верств населення;

- співпраця із суб’єктами освітньої діяльності з метою підготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників, підвищення рівня професійної

підготовки здобувачів освіти, сприяння навчанню протягом життя та підтримка обдарованої молоді;

- щорічне оприлюднення публічного звіту, що містить інформацію про здійснення суб'єктами господарської діяльності заходів із запровадження стандартів ведення соціально відповідального бізнесу;

у розвитку трудових відносин:

- налагодження діалогу з профспілковими організаціями, сприяння укладенню колективних договорів;

- забезпечення об'єктивності оцінки професійних якостей і розміру винагороди за добросовісне та результативне виконання професійних обов'язків працівників;

- створення можливостей для забезпечення зайнятості молоді та полегшення доступу працівників до здобуття освіти;

- створення безпечних та ергономічних умов праці, проведення оздоровчих та культурних заходів;

- впровадження сучасних систем управління безпекою та гігієною праці;

- формування переліку соціальних гарантій, зокрема щодо медичного страхування працівників з метою стимулювання трудової активності;

- сприяння працевлаштуванню працівників суб'єкта господарської діяльності, звільнених внаслідок реорганізації;

- формування корпоративної культури.

У 2014-2019 роках вітчизняні суб'єкти господарської діяльності спрямовували свої кошти на допомогу військовим формуванням та внутрішньо переміщеним особам, надавали професійні послуги з розроблення проектів актів законодавства державним установам на добровільній та безоплатній основі тощо. Події в Україні вимагають дедалі більшої уваги як Уряду, так і бізнесу у вирішенні таких питань:

забезпечення житлом і працевлаштування внутрішньо переміщених осіб;

лікування та адаптація військовослужбовців;

будівництво соціального житла;

забезпечення закладів охорони здоров'я медичним обладнанням;

будівництво та облаштування шкіл і дитячих будинків;

реалізація соціальних проектів.

Процес розвитку в Україні соціально відповідального бізнесу потребує активної участі держави, яка визначає розвиток соціально відповідального бізнесу одним із пріоритетів державної політики.

Реалізація державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу та здійснення заходів, спрямованих на реалізацію Концепції, сприятимуть наданню більшості вітчизняних суб'єктів господарської діяльності можливості покращити ділову репутацію на міжнародних ринках, запроваджуючи практику відповідального ставлення до своїх працівників та партнерів, а в довгостроковій перспективі – покращити репутацію та імідж держави.

Питання ділової репутації пов'язане із сучасними глобалізаційними та інтеграційними процесами. Уряди іноземних держав надають великого значення діяльності своїх суб'єктів господарської діяльності на ринках, що розвиваються, і дотриманню ними стандартів щодо корпоративного управління, забезпечення захисту прав людини, високих стандартів трудових відносин, охорони навколишнього природного середовища.

Проблема, яка потребує розв'язання: недостатній рівень залученості бізнесу до реалізації соціальних проектів та необхідність визначення принципів і напрямів державної політики у сфері розвитку соціально відповідального бізнесу.

Актуальність розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні зумовлена, зокрема, низьким рівнем корпоративної культури, що є одним із чинників фінансової та економічної неспроможності значної частки суб'єктів господарської діяльності, низьким рівнем усвідомлення суспільством ролі бізнесу.

Для розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні необхідним є формування державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу, яка визначає роль та участь держави у розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні. Прийняття такого документа покращить імідж України, продемонструє її прагнення застосовувати міжнародні стандарти ведення соціально відповідального бізнесу відповідно до сучасних європейських і світових тенденцій, дотримуватися концепції сталого розвитку, відповідально ставитися до проблем суспільства і навколишнього природного середовища.

Розвиток соціально відповідального бізнесу є важливим чинником сталого розвитку суспільства і держави, вирівнювання економічних і соціальних диспропорцій, підвищення довіри громадян до бізнесу, а також покращення якості життя українців.

Мета і строки реалізації Концепції

Метою Концепції є створення нормативно-правової бази та здійснення заходів для впровадження міжнародних стандартів ведення соціально відповідального бізнесу в діяльність суб'єктів господарської діяльності для забезпечення сталого розвитку України та підвищення суспільного добробуту.

Реалізація Концепції передбачена на період до 2030 року.

Концепцію передбачається реалізувати двома етапами (перший етап до 2025 року, другий – до 2030 року).

Шляхи і способи розв'язання проблеми

Розв'язання проблеми пропонується шляхом забезпечення реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні, яка базується на основі міжнародних стандартів та правил поведінки бізнесу.

Проблему передбачається розв'язати шляхом запровадження конкурсного відбору, переможцем якого є суб'єкт господарської діяльності з високим рівнем соціальної відповідальності, за визначеними державою критеріями, зокрема в разі:

залучення суб'єкта господарської діяльності до реалізації соціальних проектів у сфері захисту прав людини (будівництво житла для внутрішньо переміщених осіб, соціального житла); створення умов для організації лікування та адаптації військовослужбовців; забезпечення закладів охорони здоров'я медичним обладнанням; будівництва та облаштування шкіл і дитячих будинків; реалізації соціальних проектів, зокрема за рахунок бюджетних коштів;

участі суб'єктів господарської діяльності у створенні нових робочих місць (працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю; участь в удосконаленні трудового законодавства);

участі суб'єктів господарської діяльності в організації та підтримці системи охорони навколишнього природного середовища; пошуку нових можливостей щодо підвищення екологічних показників діяльності; забезпечення проведення відповідної професійної підготовки працівників з питань охорони навколишнього природного середовища, здоров'я і безпеки, включаючи правильне поводження з небезпечними матеріалами та запобігання аваріям з екологічними наслідками.

Способами розв'язання проблеми є:

надання суб'єктам господарської діяльності рекомендацій стосовно удосконалення стратегії їх діяльності щодо безпеки та охорони праці, охорони навколишнього природного середовища та залучення таких суб'єктів до участі в удосконаленні законодавства у галузі охорони праці та законодавства з питань поводження з відходами;

заохочення суб'єктів господарської діяльності до проведення відкритої політики щодо розкриття інформації, зокрема фінансової та нефінансової, публікації звітів щодо реалізації стратегії розвитку та діяльності суб'єкта господарської діяльності, підвищення рівня знань працівників з питань соціальної відповідальності, а також підвищення рівня нетерпимості до корупції в різних її проявах;

забезпечення співпраці центральних та місцевих органів виконавчої влади з суб'єктами господарської діяльності у питаннях боротьби із корупцією, надання неправомірної винагороди, захисту конкуренції, прозорого оподаткування;

надання суб'єктам господарської діяльності рекомендацій щодо залучення центральних та місцевих органів виконавчої влади для захисту інтересів споживача, зокрема запобігання і боротьби із недоброчесними маркетинговими практиками та шахрайством;

проведення інформаційно-просвітницьких кампаній, зокрема тренінгів та мотиваційних зустрічей працівників суб'єкта господарської діяльності з уповноваженими представниками, які відповідають за впровадження соціально відповідального бізнесу, органів державної влади чи органів місцевого самоврядування, громадського сектору щодо заохочення до свідомого вибору доброчесної поведінки;

стимулювання та заохочення суб'єктів господарської діяльності до розвитку науки і технологій, виробництва інноваційної продукції, впровадження інновацій у промисловість;

поширення інформації про розвиток соціально відповідального бізнесу, яка базується на міжнародному досвіді та завданнях, визначених у стратегічних та програмних документах для підвищення суспільного добробуту та досягнення Цілей сталого розвитку.

Прогноз впливу на ключові інтереси заінтересованих сторін

Реалізація державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні впливатиме на ключові інтереси таких заінтересованих сторін, як громадяни України, працівники та суб'єкти господарської діяльності.

Так, запровадження нових стандартів ведення бізнесу позитивно вплине на якість життя громадян в цілому, зокрема забезпечить підвищення рівня захисту прав споживачів, якості та безпеки товарів (послуг); вплине на покращення стану навколишнього природного середовища; розповсюдження інновацій як в короткостроковій, так і в довгостроковій перспективі.

Крім того, суб'єкти господарської діяльності, дотримуючись стандартів і принципів соціально відповідального бізнесу, мають запроваджувати високі стандарти трудових відносин, забезпечуючи додатковий захист своїх працівників, створення належних умов праці, що позитивно впливатиме на ключові інтереси працівників.

Водночас у разі запровадження та дотримання стандартів і принципів соціально відповідального бізнесу суб'єкти господарської діяльності отримають конкурентні переваги та можливості щодо залучення додаткового інвестиційного ресурсу.

Очікувані результати

У ході реалізації Концепції передбачається досягти таких короткострокових результатів для національної економіки:

створення сприятливих правових, фінансових та організаційних умов для розвитку соціально відповідального бізнесу;

створення нових робочих місць, зокрема для внутрішньо переміщених осіб та осіб з інвалідністю;

створення безпечних та здорових умов праці, зниження рівнів виробничого травматизму та професійної захворюваності;

забезпечення рівних можливостей для працівників у вирішенні питань працевлаштування без дискримінації за ознакою статі;

зменшення рівня забруднення стічних вод; відновлення земель для органічного виробництва;

забезпечення відкритості та доступності інформації про діяльність суб'єкта господарської діяльності; збільшення кількості добровільних публічних звітів (інтегрованих та/або нефінансових) суб'єктів господарської діяльності, що містять інформацію про здійснення суб'єктами господарської діяльності заходів із впровадження стандартів ведення соціально відповідального бізнесу;

зменшення проявів корупції; поширення кращого досвіду соціально відповідального бізнесу щодо етичної та доброчесної поведінки;

покращення якості товарів і послуг; зменшення шкоди для здоров'я або навколишнього природного середовища, що виникає в результаті споживання та/або утилізації товарів низької якості;

розвиток інноваційної діяльності; створення та функціонування індустріальних (промислових) парків;

посилення співпраці з центральними та місцевими органами виконавчої влади щодо розслідувань стосовно порушення конкуренції; зменшення випадків порушення антимонопольного законодавства;

зменшення кількості позовів щодо неправильного нарахування сум податків;

збільшення кількості суб'єктів господарської діяльності, що розробляють і реалізують власні стратегії розвитку і діяльності та проекти соціальної відповідальності;

забезпечення інтеграції вітчизняних фахівців з питань розвитку соціально відповідального бізнесу до європейського та світового фахового середовища.

Крім того, передбачається досягти таких довгострокових результатів:

забезпечення сталого соціально-економічного розвитку держави, досягнення цільових показників Цілей сталого розвитку для України;

забезпечення розвитку соціально відповідального бізнесу як пріоритету державної політики;

підвищення рівня конкурентоспроможності держави і макроекономічних показників; збільшення обсягу ринків товарів та послуг; зростання рівня оплати праці та зайнятості населення; підвищення ділової репутації бізнесу; покращення якості дорожньої інфраструктури; забезпечення інноваційного та технологічного розвитку; підвищення якості людського капіталу;

забезпечення раціонального використання природних ресурсів, зниження рівня енергоспоживання та зменшення обсягу викидів, зниження впливу виробничої діяльності на навколишнє природне середовище та збереження біорізноманіття, що досягається шляхом здійснення суб'єктами господарської діяльності екологічних інновацій та створення системи екологічного менеджменту;

покращення репутації вітчизняного бізнесу як соціально відповідального;

запровадження єдиного підходу до сприйняття розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні всіма групами заінтересованих осіб;

сприяння розвитку системи публічного звітування з метою підвищення рівня поінформованості суспільства щодо провадження суб'єктами господарської діяльності соціально відповідальної діяльності;

активізація інвестиційних та інноваційних процесів;

підтримка розвитку торговельно-економічного, науково-технічного та інвестиційного співробітництва України з іноземними державами на засадах взаємної вигоди шляхом дотримання міжнародних стандартів з ведення соціально відповідального бізнесу вітчизняними суб'єктами господарської діяльності;

збільшення обсягу залучених іноземних інвестицій у вітчизняну економіку.

У результаті реалізації Концепції передбачається досягти таких показників:

Показник	Одиниця виміру	2015 рік	2025 рік	2030 рік
Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків	відсотків	74,9	83	85
Співвідношення середньомісячної заробітної плати (доходів) десятої та першої децильних груп працівників (децильний коефіцієнт)	разів	31,2	18	15
Темпи номінального росту середньомісячної заробітної плати	відсотків	100	понад 500	понад 850
Частка об'єктів громадського та цивільного призначення, благоустрою, транспортної інфраструктури, дорожнього сервісу, облаштованих з урахуванням потреб осіб з інвалідністю	відсотків	0-15	70	90

Частка транспортних засобів загального користування, пристосованих для користування особами з інвалідністю з вадами зору, слуху та з ураженнями опорно-рухового апарату	відсотків	0-15	70	90
Частка веб-сайтів, доступних для осіб з порушенням зору та слуху	відсотків	0-15	70	90
Частка телевізійного ефірного часу, адаптованого для сприйняття особами з порушенням слуху субтитрами та/або перекладом на жестову мову	відсотків	0-15	65	80
Частка роботодавців, які забезпечили належне виконання статей 19 і 20 Закону України “Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні”	відсотків	75	90	100
Кількість осіб, потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на один робочий день чи більше	відсотків до рівня 2015 року	100	60	50
Кількість осіб, що загинули внаслідок нещасних випадків на виробництві	відсотків до рівня 2015 року	100	50	45
Частка працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, у загальнообліковій кількості штатних працівників	відсотків	26	17	12
Частка скидів забруднених (забруднених без очищення та недостатньо очищених) стічних вод у водні об’єкти в загальному обсязі скидів	відсотків	15,7	10	5
Індекс прозорості суб’єкта господарської діяльності	відсотків	19,3	45	60
Приріст прямих іноземних інвестицій в економіку України	млрд. доларів США	3	16	17,5

Обсяг фінансових, матеріально-технічних, трудових ресурсів

Фінансове забезпечення реалізації Концепції буде здійснюватися за рахунок коштів, передбачених у державному бюджеті на відповідний рік виконавцям, відповідальним за здійснення заходів, міжнародної технічної допомоги та інших джерел, не заборонених законодавством.

Додаток В

ЗАТВЕРДЖЕНО
постановою Кабінету Міністрів України
від 20 березня 2022 р. № 331

ПОРЯДОК

надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за
працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок
проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні

1. Цей Порядок визначає умови, механізм виплати та порядок використання коштів для надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за кожною працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні (далі — компенсація витрат) за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету.

Для цілей цього Порядку під терміном “внутрішньо переміщена особа” розуміється особа, яка після введення Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64 “Про введення воєнного стану в Україні” воєнного стану перемістилася з території адміністративно-територіальної одиниці, на якій проводяться бойові дії та яка визначена в переліку адміністративно-територіальних одиниць, на території яких платникам єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, які перебувають на обліку на відповідній території, може надаватися допомога в рамках Програми “єПідтримка”, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 березня 2022 р. № 204, та отримала довідку внутрішньо переміщеної особи відповідно до Порядку оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 жовтня 2014 р. № 509 “Про облік внутрішньо переміщених осіб” (Офіційний вісник України, 2014 р., № 81, ст. 2296; 2015 р., № 38, ст. 1145, № 70, ст. 2312).

Термін “роботодавець” вживається у цьому Порядку в значенні, наведеному в Податковому кодексі України.

2. Компенсація витрат надається роботодавцю за кожною працевлаштовану особу на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, зокрема за сумісництвом, за таких умов:

роботодавець перебуває на обліку як платник єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування;

розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством;

подання в установленому законодавством порядку податкової звітності за ІV квартал 2021 р. або річної звітності за 2021 рік.

Особа з числа внутрішньо переміщених осіб (далі — особа) може бути працевлаштована на умовах, визначених цим Порядком, один раз.

3. Компенсація витрат надається у розмірі 6500 гривень щомісяця за кожен працевлаштовану особу, за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення.

Загальна тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати двох місяців з дня працевлаштування особи на умовах, передбачених пунктом 2 цього Порядку.

4. Для отримання компенсації витрат роботодавець не раніше, ніж через п'ять календарних днів після працевлаштування особи подає до міського, районного, міськрайонного центру зайнятості або філії регіонального центру зайнятості (далі — центри зайнятості) заяву про компенсацію витрат (далі — заява):

в електронній формі — через Єдиний державний вебпортал електронних послуг (далі — Портал Дія);

в паперовій формі — особисто під час відвідування центру зайнятості або на адресу електронної пошти відповідного центру зайнятості.

Заява подається роботодавцем до центру зайнятості, розташованого за місцезнаходженням роботодавця.

Форма заяви затверджується Державним центром зайнятості, крім форми заяви, яка подається засобами Порталу Дія.

5. До заяви, поданої до центру зайнятості в паперовій формі (зокрема на адресу електронної пошти), додаються:

копія наказу про працевлаштування особи;

документ, що підтверджує працевлаштування на умовах, передбачених пунктом 2 цього Порядку;

відомості про працівників, які є застрахованими особами (прізвище, ім'я, по батькові, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті);

копія довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

6. Для подання заяви в електронній формі через Портал Дія роботодавець повинен:

1) створити особистий електронний кабінет користувача на Порталі Дія та пройти електронну ідентифікацію та автентифікацію;

2) заповнити, підписати та подати заяву, яка формується засобами Порталу Дія і містить такі відомості:

найменування юридичної особи або прізвище, ім'я, по батькові (за наявності) фізичної особи-підприємця, код згідно з ЄДРПОУ;

дані про кожну працюючу особу: прізвище, ім'я, по батькові (за наявності);

реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію та номер паспорта громадянина України (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті);

дані про документ, що підтверджує працюючу особу на умовах, передбачених пунктом 2 цього Порядку;

розрахунковий рахунок роботодавця.

За наявності технічної можливості формування заяви в електронній формі здійснюється з урахуванням відомостей, отриманих через Портал Дія з інших електронних інформаційних ресурсів або інформаційних систем органів державної влади у порядку інформаційної взаємодії, зокрема:

з Державного реєстру фізичних осіб платників податків — про особу та її реєстраційний номер облікової картки платника податків або серію (за наявності) та номер паспорта громадянина України (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному контролюючому органу і мають відмітку в паспорті);

з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань — про найменування юридичної особи або прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) фізичної особи-підприємця, код згідно з ЄДРПОУ;

із реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування — про роботодавців та подані ними відомості про застрахованих осіб відповідно;

з Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб — про номер та дату видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

7. Для визначення та підтвердження відомостей, зазначених роботодавцем у заяві, використовуються відомості, подані Пенсійним фондом України.

ДПС протягом одного робочого дня з дня набрання чинності постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331 “Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працюючу особу внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення

бойових дій під час воєнного стану в Україні” передає Пенсійному фонду України відомості про страхувальників, які перебувають на обліку як платники єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування або звільнені від сплати зазначеного внеску, сформовані ДПС станом на 1 число місяця.

Пенсійний фонд України на підставі відомостей, що обробляються у реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов’язкового державного соціального страхування про застрахованих осіб, та на підставі інформації ДПС про страхувальників, яка поновлюється щомісяця до 10 числа, формує та передає Мінцифри інформацію про застрахованих осіб, працевлаштованих у відповідного страхувальника, що містить актуальні відомості на дату та час її формування.

Порядок інформаційної взаємодії між ДПС, Пенсійним фондом України та Мінцифри, структура та формат інформації, зазначеної в цьому пункті, що передається, визначаються в договорі інформаційної взаємодії.

8. Після підтвердження відомостей, зазначених роботодавцем у заяві, інформація про подані заяви вноситься до Реєстру роботодавців отримувачів компенсації витрат. Мінцифри кожного дня, крім святкових та вихідних днів, шляхом інформаційної взаємодії подає Державному центру зайнятості Реєстр роботодавців отримувачів компенсації витрат з відомостями за попередню добу, сформований засобами Порталу Дія, з накладеною кваліфікованою електронною печаткою технічного адміністратора Порталу Дія.

Роботодавцю автоматично засобами Порталу Дія надходить повідомлення про результати обробки інформації для отримання компенсації витрат.

9. Рішення щодо надання або відмови у наданні компенсації витрат приймається регіональним центром зайнятості та оформлюється відповідним наказом протягом п’яти календарних днів після отримання заяви від роботодавця (крім подання заяви через Портал Дія).

Рішення щодо відмови у наданні компенсації витрат приймається регіональним центром зайнятості у разі:

невідповідності роботодавця вимогам, зазначеним у пункті 2 цього Порядку;

невідповідності особи критеріям, зазначеним у цьому Порядку.

Повідомлення про прийняте рішення щодо надання компенсації витрат, відмови у її наданні надсилається роботодавцю протягом трьох календарних днів у спосіб, обраний роботодавцем для подання заяви (крім подання заяви через Портал Дія).

10. Регіональний центр зайнятості здійснює перерахування коштів роботодавцю за перший місяць роботи працівника протягом п’яти робочих днів після прийняття рішення щодо надання компенсації витрат або отримання

відомостей з Реєстру роботодавців отримувачів компенсації витрат через Портал Дія.

11. У разі припинення трудових відносин, зокрема розірвання строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, зокрема за сумісництвом, до завершення строку виплати компенсації витрат, роботодавець протягом п'яти робочих днів з дня такого припинення зобов'язаний повернути суму невикористаної компенсації витрат на рахунок регіонального центру зайнятості. Сума, що підлягає поверненню, визначається як різниця між сумою компенсації витрат (6500 гривень) та її розміром, розрахованим пропорційно відпрацьованому працівником часу на місяць.

12. Для отримання компенсації витрат за другий місяць роботодавець підтверджує продовження зайнятості осіб, стосовно яких прийнято рішення щодо надання компенсації витрат, засобами Порталу Дія або шляхом подання повідомлення центру зайнятості (безпосередньо або на адресу електронної пошти).

Регіональний центр зайнятості здійснює перерахування коштів роботодавцю за другий місяць роботи працівника протягом п'яти робочих днів після надходження повідомлення про підтвердження продовження зайнятості цих осіб.

13. Державний центр зайнятості кожного дня на підставі отриманих заявок на потребу в коштах для надання компенсації витрат надсилає до Мінекономіки подання щодо перерахування коштів на рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття (далі — Фонд) для надання компенсації витрат (далі — подання) за формою, затвердженою Мінекономіки.

14. Мінекономіки на підставі подання перераховує кошти Державному центру зайнятості на рахунок 3554 “Рахунки державних цільових фондів”, відкритий в Казначействі для обслуговування коштів Фонду. Після надходження перерахованих Мінекономіки коштів на рахунок Фонду Державний центр зайнятості проводить фінансування видатків центрів зайнятості на надання роботодавцям компенсації витрат.

15. Реєстрація, облік бюджетних зобов'язань у Казначействі та операції, пов'язані з використанням бюджетних коштів, здійснюються в установленому законодавством порядку.

16. Невикористані кошти для надання компенсації витрат повертаються Державним центром зайнятості протягом 10 робочих днів після завершення періоду надання компенсації, визначеного пунктом 3 цього Порядку, на рахунок Мінекономіки для подальшого їх повернення до резервного фонду державного бюджету.

17. Роботодавець, працевлаштована особа несуть відповідальність за достовірність документів і відомостей, що є підставою для надання компенсації витрат, та цільове використання отриманих коштів відповідно до законодавства.

У разі подання недостовірних документів та відомостей, передбачених цим Порядком, нецільового використання роботодавцем отриманих коштів або використання їх з порушенням цього Порядку роботодавець добровільно чи на підставі рішення суду зобов'язані повернути Фонду кошти, отримані або використані з порушенням цього Порядку.

18. Центр зайнятості має право перевіряти достовірність відомостей, поданих роботодавцем для отримання коштів, дотримання порядку їх використання роботодавцем.

Перевірка може бути проведена за місцезнаходженням роботодавця або у приміщенні центру зайнятості. Роботодавець зобов'язаний допустити працівників центру зайнятості до проведення перевірки, а в разі її проведення у приміщенні центру зайнятості — подати відповідні документи.

Центр зайнятості контролює використання коштів, що перераховуються роботодавцю як компенсація витрат, шляхом проведення відповідної перевірки протягом 180 календарних днів після останньої виплати такої компенсації та має право отримувати від роботодавця необхідні пояснення з відповідних питань, зокрема в письмовій формі.

19. Спори, що виникають з питань надання та цільового використання коштів для надання компенсації витрат, розглядаються в установленому законодавством порядку.