

УДК 331.5:005.35:351.83

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.67>

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ БІЗНЕСУ ТА ПРІОРИТЕТ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Сошников А.О.,*кандидат юридичних наук, старший дослідник,**старший науковий співробітник,**Державна установа «Інститут економіко-правових досліджень
імені В.К. Макутова Національної академії наук України»*

ORCID: 0000-0003-4998-9713

e-mail: antonsoshnykov@gmail.com

Єршова Ю.О.,*здобувачка вищої освіти ступеня доктора філософії,**Державна установа «Інститут економіко-правових досліджень
імені В.К. Макутова Національної академії наук України»*

ORCID: 0009-0005-5096-4953

e-mail: julika.yershova@gmail.com

Сошников А.О., Єршова Ю.О. Працевлаштування соціально вразливих категорій як елемент соціально відповідальної поведінки бізнесу та пріоритет державної політики.

Метою статті є дослідження державної політики у сфері зайнятості щодо працевлаштування соціально вразливих категорій населення у воєнний та післявоєнний періоди в контексті формування соціально відповідального бізнес-середовища та розвитку соціально відповідальної поведінки суб'єктів господарювання.

Одним з пріоритетів державної політики є сприяння працевлаштування соціально-вразливих категорій. Вже досить тривалий час однією з таких соціально-вразливих категорій є особи з інвалідністю, для яких вже десятки років держава застосовує спеціальний механізм – норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Водночас останнє десятиріччя додалися ще дві соціально-вразливі категорії: внутрішньо переміщені особи, а також ветерани російсько-української війни.

Слід відзначити, що через наслідки повномасштабного вторгнення чисельність всіх соціально-вразливих категорій (внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, а також осіб з інвалідністю внаслідок війни) постійно збільшується.

Частина компаній, демонструючи свій соціально відповідальний підхід, позитивно сприймає можливість працевлаштування соціально-вразливих категорій, зокрема учасників бойових дій, тоді як інші роботодавці проявляють більш обережне ставлення до такого працевлаштування.

Відповідна ситуація на ринку праці потребує більш активного втручання держави, зокрема і через більш ширше застосування діючих інструментів підтримки працевлаштування соціально-вразливих категорій, так і напрацювання нових.

Відзначено, що працевлаштування соціально вразливих категорій є одним з проявів соціального відповідального господарювання та пріоритетом державної політики, а інклюзивний розвиток підприємництва, який створює належні умови для роботи різних представників соціальних груп, зокрема і соціально-вразливих виступає важливим чинником забезпечення соціальної справедливості у суспільстві.

Визначено, що застосування інструментів стимулювання працевлаштування соціально-вразливих категорій населення сприяє формуванню соціально відповідальної поведінки бізнесу, яка набуває довгострокового характеру.

Ключові слова: державне регулювання, суб'єкти господарювання, компенсаторні механізми, післявоєнний період, законодавче регулювання, державна політика, релокація, соціально відповідальна поведінка бізнесу, вразливість, працевлаштування, соціально вразливі категорії, зайнятість, державна підтримка, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій, молодь.

Soshnykov A.O., Yershova Yu.O. Employment of socially vulnerable groups as an element of socially responsible business and a priority of state policy.

The purpose of the article is to examine state employment policy regarding the labor market integration of socially vulnerable groups during wartime and the post-war period in the context of

shaping a socially responsible business environment and fostering socially responsible behavior of business entities.

One of the priorities of state policy is to promote the employment of socially vulnerable groups. For a considerable period, one of these groups has been persons with disabilities, for whom the state has long applied a special mechanism – the quota system for jobs reserved for persons with disabilities. At the same time, in the last decade, two additional socially vulnerable groups have emerged: internally displaced persons and veterans of the Russian-Ukrainian war.

It should be emphasized that as a result of the full-scale invasion, the number of all socially vulnerable categories (internally displaced persons, veterans, and persons with disabilities due to the war) is constantly increasing.

Some companies, demonstrating their socially responsible approach, perceive positively the possibility of employing socially vulnerable groups, in particular combatants, while other employers take a more cautious attitude towards such employment.

The current situation in the labor market requires more active state intervention, both through wider application of existing tools to support the employment of socially vulnerable groups and through the development of new ones.

It is noted that the employment of socially vulnerable groups is both a manifestation of socially responsible business conduct and a priority of state policy, while inclusive entrepreneurship that creates appropriate conditions for the work of representatives of various social groups, including socially vulnerable ones, serves as an important factor in ensuring social justice in society.

It is concluded that the use of incentives for the employment of socially vulnerable groups contributes to the formation of socially responsible business behavior, which acquires a long-term character.

Key words: state regulation, economic entities, compensatory mechanisms, post-war period, legislative regulation, state policy, relocation, socially responsible business behaviour, vulnerability, employment, socially vulnerable groups, employment, state support, persons with disabilities, internally displaced persons, combatants, youth.

Постановка проблеми. Одним з пріоритетів державної політики є сприяння працевлаштування соціально-вразливих категорій. Вже досить тривалий час однією з таких соціально-вразливих категорій є особи з інвалідністю, для яких вже десятки років держава застосовує спеціальні механізми – норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю та інші. Це обумовлено також чисельними міжнародними зобов'язаннями України. Водночас останнє десятиріччя додалися ще дві соціально-вразливі категорії: внутрішньо переміщені особи, які переміщувалися у дві хвилі (перша хвиля – з 2014, через анексію АР Крим, тимчасову окупацію частини Донецької та Луганської областей; друга хвиля – з 2022, вже через наслідки повномасштабного вторгнення російської федерації), а також ветерани російсько-української війни.

Слід відзначити, що через наслідки повномасштабного вторгнення чисельність всіх соціально-вразливих категорій (внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, а також осіб з інвалідністю внаслідок війни) постійно збільшується.

Частина компаній, демонструючи свій соціально відповідальний підхід, позитивно сприймає можливість працевлаштування соціально-вразливих категорій, зокрема учасників бойових дій, тоді як інші роботодавці проявляють більш обережне ставлення до такого працевлаштування.

Відповідна ситуація на ринку праці потребує більш активного втручання держави вже зараз, у період дії воєнного стану, а також у повоєнний час, коли на ринок праці вийдуть сотні тисяч демобілізованих громадян. Це можливо забезпечити як шляхом ширшого застосування наявних інструментів підтримки працевлаштування соціально вразливих категорій, так і через розроблення нових механізмів. Так, тільки за останні роки в цьому напрямку було ініційовано декілька законодавчих змін, які покликані змінити ринок праці, зробити його більш сприятливим для соціально-вразливих категорій.

Оскільки працевлаштування соціально-вразливих категорій, зокрема і осіб з інвалідністю є досить складним соціальним викликом, тому він не може бути подоланий без активного залучення державою бізнес-середовища [1].

Стан опрацювання. Проблематика працевлаштування соціально-вразливих категорій активно розглядається в науковій літературі. Так, особливості працевлаштування осіб з інвалідністю досліджували: М. Студілко, Р. Штогрин, Л. Дичко, З. Панасюк, І. Шпикуляк, Н. Гринь, В. Оверчук, Н. Сафонік, О. Дяченко та інші. Водночас працевлаштування соціально-вразливих категорій у контексті соціально відповідальної поведінки бізнесу є досить малодосліджуваним питанням. Попри напрацювання різних дослідників, залишається невирішеним завдання формування та подальшого розвитку соціально відповідального бізнес-середовища, яке у воєнний та післявоєнний періоди

має брати на себе додаткові зобов'язання щодо сприяння зайнятості соціально вразливих категорій у межах реалізації власних політик соціальної відповідальності. Водночас інструменти державної підтримки повинні забезпечувати належне сприяння цьому процесу.

Метою статті є дослідження державної політики у сфері зайнятості щодо працевлаштування соціально вразливих категорій населення у воєнний та післявоєнний періоди в контексті формування соціально відповідального бізнес-середовища та розвитку соціально відповідальної поведінки суб'єктів господарювання.

Виклад основного матеріалу. Передумови для забезпечення зайнятості соціально вразливих категорій населення, а відповідно й для формування відповідальної поведінки бізнесу, закладені у Цілях сталого розвитку, зокрема ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання» та ЦСР 10 «Скорочення нерівності» [2], а також у Цілях сталого розвитку України на період до 2030 року, затверджених Указом Президента України від 30 вересня 2019 № 722/2019, зокрема в частині забезпечення повної та продуктивної зайнятості й гідної праці для всіх [3].

Концепцією реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 № 66-р участь суб'єктів господарювання у створенні нових робочих місць та працевлаштування соціально-вразливих категорій, зокрема: внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю є одним з критеріїв визначення високого рівня соціальної відповідальності компаній [4].

Українським законодавством встановлені категорії громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування. Так, відповідно до статті 14 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 № 5067-VI до них зокрема і відносяться: молодь, яка працевлаштовується вперше протягом 6 місяців після закінчення навчання у закладах освіти; звільнені із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період; особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку; особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років; учасники бойових дій; інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України, враховуючи ситуацію на ринку праці, а також виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні [5]. Тобто, держава тим самим визначаючи додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванні, визнає відповідні категорії більш вразливими на ринку праці, а відповідно створює особливі та спеціальні механізми підтримки. Тим самим держава сигналізує суб'єктам господарювання та іншим потенційним роботодавцям про суспільну значимість їх подальшої інтеграції через забезпечення їх працевлаштування. Особливої актуальності це набуває для компаній, які поділяють принципи соціально відповідальної поведінки, а також для тих, що лише формують або трансформують свій бізнес на засадах соціально відповідального господарювання. Такі компанії змінюють внутрішні політики найму, допускаючи працевлаштування окремих соціально-вразливих категорій або навіть пріоритизуючи залучення саме представників цих груп. Окремі роботодавці йдуть ще далі, запроваджуючи додаткові ініціативні інструменти підтримки.

На міжнародному рівні найбільшій увазі приділяються працевлаштуванню саме особами з інвалідністю, які тривалий час не мали змоги реалізуватися у професії або були обмежені в працевлаштування (ринок праці був фактично обмежений для них), особливо це прослідковується в пострадянських державах. Статтею 27 Конвенції про права осіб з інвалідністю, до якої також приєдналася і Україна проголошено право осіб з інвалідністю на працю на рівні з іншими у мовах ринку праці та виробничого середовища, яке є відкритими, інклюзивними та доступними для осіб з інвалідністю. Крім того, державами-учасницями взято на себе обов'язок стимулювати найм осіб з інвалідністю у приватному секторі за допомогою належних стратегій і заходів, які можуть включати програми позитивних дій, стимули та інші заходи [6].

Н. Гринь підкреслює, що зайнятість має вирішальне значення для забезпечення особами з інвалідністю гідного рівня життя як для себе, так і для своїх сімей. Вона виступає ключовим чинником, який дозволяє повноцінно брати участь у суспільному житті. Водночас рівність, інклюзія та гідність у сфері зайнятості осіб з інвалідністю не лише є юридичним обов'язком держави та бізнесу, а й сприяють формуванню справедливого й інклюзивного суспільства [7]. Безумовно, цього можливо досягти через розвиток соціально відповідального бізнес-середовища.

Своєю чергою, працевлаштування осіб з інвалідністю є досить складним питанням і потребує комплексних рішень, оскільки такі особи потребують особливої уваги та спеціальних заходів [8]. Дослідники все частіше акцентують увагу на тому, що рівень зайнятості осіб з інвалідністю значною мірою залежить від зацікавленості роботодавців у залученні таких осіб як працівників, а також від надання їм підтримки на всіх етапах, від пошуку роботи та працевлаштування до подальшої вже адаптації на робочому місці. В свою чергу, працевлаштування осіб з інвалідністю розглядається авторами як інструмент формування репутації роботодавця як соціально відповідального

бізнесу [1], що є важливим елементом загальної стратегії розвитку компанії та набуває особливого значення у разі діяльності на ринках ЄС.

Для сприяння у працевлаштуванні осіб з інвалідністю Україна перейняла досвід інших держав, зокрема і ЄС. Так, відповідно до статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 № 875-XII, для суб'єктів господарювання, чисельність працівників у яких перевищує 8 осіб, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Тобто якщо на підприємстві працює від 8 до 25 осіб, роботодавець зобов'язаний забезпечити працевлаштування щонайменше однієї особи з інвалідністю. Для підприємств, де кількість працівників перевищує 25 осіб, норматив становить 4 відсотки середньо-облікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік [9]. Свою чергою, за невиконання вимоги щодо нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, компанії сплачують адміністративно-господарські санкції, у розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві (стаття 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»). Принагідно слід відзначити, що на початку 2025 було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю» (набуває чинності з 1 січня 2026), яким внесено принципові зміни до Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Зокрема, замість адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю запроваджується щомісячна сплата внеску цільового призначення, що справляється в обов'язковому порядку з метою фінансового забезпечення соціального захисту осіб з інвалідністю та дітей з інвалідністю (внесок на підтримку працевлаштування осіб з інвалідністю) [10]. Такий крок законодавця можна розглядати як перехід від каральної до компенсаційної, а можливо й стимулюючої моделі регулювання працевлаштування осіб з інвалідністю. Зазначений підхід створює умови для формування культури «залученості», якщо компанія з певних причин не виконала норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, вона все ж бере участь у фінансуванні системи їх працевлаштування, що, у свою чергу, є ознакою розвитку соціально відповідального бізнес-середовища.

Окремі дослідники акцентують увагу на недосконалої чинної квотної системи та необхідності її вдосконалення. Зокрема, висловлюється пропозиція, щоб норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю визначався не лише виходячи з чисельності працівників підприємства, а й з урахуванням специфіки його економічної діяльності [11], оскільки у низці сфер забезпечення виконання встановленого нормативу є вкрай утрудненим, а в окремих випадках є практично неможливим.

Також суттєву роль у сприянні працевлаштування осіб з інвалідністю відіграє пільгова сплата податків і зборів із заробітної плати працівників з інвалідністю, що створює для роботодавця можливість зменшення фінансового навантаження, а відповідно створює умови більш ширшому залученню соціально-вразливих категорій, зокрема і осіб інвалідністю. Так, Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 року № 2464-VI встановлені різні розміри ставок єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – єдиного соціального внеску), якщо за загальним правилом такий внесок становить 22%, то для осіб з інвалідністю – 8,41% [12]. Частина дослідників вважають таку підтримку недостатньою і обґрунтовують необхідність ширшого використання податкових преференцій. Так, наприклад О. А. Дяченко пропонує принципове посилення стимулюючих механізмів для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом відшкодування податку для фізичних осіб та застосування інших стимулів [13]. Такі пропозиції є дискусійними та потребують детального аналізу, оскільки можуть спричинити потенційні втрати надходжень до бюджету, а також мати негативні наслідки для всього ринку праці.

З метою стимулювання працевлаштування окремих соціально-вразливих категорій населення, зокрема і осіб з інвалідністю, в державі запроваджено та діють різні заохочувальні механізми, компенсаторного спрямування. Так, у 2023 було запроваджено спеціальний компенсаторний механізм для облаштування робочого місця/місця провадження діяльності для осіб з інвалідністю [14]. Тобто відповідно до Порядку надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 № 893 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2025 № 273) роботодавцю відшкодовується фактичні витрати для облаштування таких місць в розмірі не вище граничного розміру компенсації (для осіб з інвалідністю I групи – не більше 15 розмірів мінімальної заробітної плати (120 тис. грн); для осіб з інвалідністю II групи – не більше 10 розмірів мінімальної заробітної плати (80 тис. грн)). Відповідна компенсація може надаватися для облаштування: 1) робочого місця для особи з інва-

лідністю I або II групи; 2) робочого місця для працівника, який вийшов на роботу після звільнення з військової служби у запас/відставку на збережене місце роботи та/або якого переведено за його згодою на іншу посаду в цього роботодавця і який є особою з інвалідністю; 3) власного місця провадження діяльності, у разі якщо особа з інвалідністю розпочала або після звільнення з військової служби у запас/відставку продовжила свою діяльність як фізична особа - підприємець або фізична особа, яка провадить незалежну професійну діяльність. Зауважимо, що дана компенсація має цільовий характер і може бути направлена тільки за придбані конкретні допоміжні засоби (наприклад, робочі столи; функціональні крісла; ходи, приставні сходи і драбини; персональні системи аварійної сигналізації; пристрої виведення даних для комп'ютерів; спеціальне програмне забезпечення для виведення даних тощо) [15].

Доцільно також розглянути інші соціально-вразливі категорії населення, які потребують особливої підтримки у працевлаштуванні. Й.С. Ситник, І.В. Рогуцька звертають увагу на проблематику працевлаштування молоді, оскільки вони викликають занепокоєння у окремих роботодавців через відсутність досвіду та інші фактори, що робить їх менш конкурентоспроможними по відношенню з більш досвідченими працівниками [16].

Концепцією реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року встановлено, що одним з напрямків розвитку соціально відповідального бізнесу у сфері трудових відносин, зокрема є створення можливостей саме для забезпечення зайнятості молоді [4]. Так, відповідно до частини 4 статті 29 Закону України «Про зайнятість населення», з метою розширення можливостей працевлаштування молоді роботодавцям, які прийняли на роботу безробітного з числа молодих осіб (наприклад, осіб віком до 35 років, для яких це є перше робоче місце; осіб віком до 25 років, що мають страховий стаж менш як 12 місяців; та інших визначених категорій) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції органів (далі – територіальні підрозділи Державної служби зайнятості), надається компенсація у розмірі 50 відсотків мінімальної заробітної плати за кожен місяць працевлаштування відповідної особи. При цьому тривалість виплати компенсації не може перевищувати шести місяців, а строк фактичного працевлаштування особи має бути щонайменше удвічі довшим за період виплати компенсації [5].

Надання такої компенсації стимулює бізнес до активної участі у вирішенні соціально значимої проблеми та формує культуру соціально відповідальної поведінки. Це є внеском компанії не лише у розвиток молодих працівників, яким фактично забезпечується перший професійний досвід, здобуття необхідних навичок і інтеграція у ринок праці, але й у власний розвиток (конкретної компанії), адже роботодавець отримує можливість підготувати фахівця під свої потреби. Водночас слід визнати, що роботодавець у такому випадку фактично формує спеціаліста не лише для власної компанії, але і для інших суб'єктів господарювання, у тому числі з аналогічної галузі, зокрема й конкурентів. Це зумовлено динамічністю ринку праці та можливими особистими обставинами працівника (наприклад, переїзд чи зміна професійних орієнтирів). Такий підхід може розглядатися як складова розвитку соціально відповідального бізнес-середовища, оскільки компанія фактично сприяє підготовці нових висококваліфікованих фахівців для своєї галузі чи сфери діяльності.

Схожий інструмент планується до впровадження у Республіці Польща, проте він спрямований на іншу соціально-вразливу категорію. З метою зниження рівня безробіття серед осіб старших вікових груп передбачається реалізація спеціальної програми підтримки роботодавців у разі працевлаштування працівників віком понад 50 років. Зокрема, запроваджується субсидування у формі щомісячної компенсації у розмірі 2,3 тис. злотих (понад 26 тис. грн) за кожного такого працівника на строк до двох років [17].

Окремо варто згадати про найбільшу соціальну вразливу групу населення – внутрішньо переміщені особи. За оцінками Київської школи економіки, приблизна кількість внутрішньо переміщених осіб складає понад 3,6 млн громадян [18], суттєва частина з них працездатні особи.

Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року, схваленої розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 р. № 312-р одним з ключових показників результативності відповідної державної політики визначена кількість внутрішньо переміщених осіб, які працевлаштувалися на території проживання [19], оскільки працевлаштування даної категорії дозволяє адаптувати та інтегрувати їх у приймаючих громадах. Завдяки цьому досягається зниження соціальної напруги та пожвавлення ринку праці за рахунок кваліфікованих кадрів.

Також особлива увага приділяється зазначеній категорії у Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року проголошено, що працевлаштування внутрішньо переміщених осіб вимагає більшої уваги, як держави, в особі Уряду України, так і бізнесу, що поділяє принципи соціально відповідального господарювання [4].

Статтею 24 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено ряд підтримуючих заходів, якщо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб відбувається за направленням територіальних підрозділів Державної служби зайнятості. Так серед таких заходів можна відзначити: компенсацію безпосередньо безробітному витрат на переїзд до іншої місцевості, де знаходиться роботодавець; проходження попереднього медичного та наркологічного огляду, якщо це обумовлено подальшим працевлаштуванням; компенсацію роботодавцю за витрати на оплату праці (не більше 2 розмірів мінімальної заробітної плати) за строковими трудовими договорами тривалістю не більше 6 місяців, за умови збереження робочого місця протягом періоду, що перевищує виплати у 2 рази; компенсацію роботодавцю витрат на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких працівників, у разі працевлаштування їх строком не менше 1 року [5].

У 2022 Урядом України було запроваджено надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні. Так, відповідним Порядком, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331 передбачена можливість надання компенсації витрат у розмірі до однієї мінімальної заробітної плати за кожен роботодавану особу, з числа внутрішньо переміщених осіб і за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Така компенсація надається бізнесу на період воєнного стану та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення, але загальна тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати трьох місяців, а для осіб з інвалідністю з числа внутрішньо переміщених осіб - шести місяців з дня працевлаштування особи [20]. За інформацією Міністерства економіки України тільки у 2022 році, за менше чим 9 місяців за цією програмою було працевлаштовано майже 16,5 тис. внутрішньо переміщених осіб [19], що свідчить про ефективність застосування такого інструменту. Відтак подібну підтримку доцільно адаптувати та поширити і на інші соціально вразливі категорії населення.

Також роботодавцям, які працевлаштовували зареєстрованих безробітних за направленням територіальних підрозділів Державної служби зайнятості, не менше ніж на два роки виплачується компенсація за фактичні витрати у розмірі єдиного соціального внеску (не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску). Тривалість виплати компенсації становить 12 місяців (стаття 26¹ Закону України «Про зайнятість»). Впровадження аналогічних механізмів підтримки може бути ефективно застосоване щодо ветеранів російсько-української війни, зокрема тих, хто не лише має статус учасника бойових дій, а й безпосередньо брав участь в активних бойових діях, оскільки їх працевлаштування визначатиметься одним із пріоритетів державної політики та суспільного розвитку в найближчі роки.

Дійсно, останніми роками дедалі більш актуальним постає питання працевлаштування учасників бойових дій та інших ветеранів російсько-української війни, а завершення воєнних дій, що зумовить демобілізацію значної кількості військовослужбовців, відповідно спричинить потребу в посиленні заходів щодо сприяння їхній зайнятості. Станом на 2024 рік в Україні налічується понад 1,35 млн ветеранів, більшість з яких, понад 60% це особи віком до 40 років, тобто представники найбільш активної частини суспільства. За оцінками Київської школи економіки, така ситуація потребує від держави переформатування ветеранської політики з акцентом на інтеграцію цієї категорії (захисників віком до 40 років) у цивільне життя [18], що значною мірою досягається через сприяння їхньому працевлаштуванню.

За результатами другого анонімного онлайн-опитування серед ветеранів (ветеранок) та діючих військовослужбовців (військовослужбовець), яке проходило з 6 по 12 лютого 2023, ветерани-респонденти відзначили, що вважають однією з найактуальніших потреб, в якій потребують допомоги зараз чи потребуватимуть допомоги у майбутньому є працевлаштування (понад 20,4%) [21]. Для діючих військовослужбовців проблематика працевлаштування є ще більш нагальною. Так, допомоги за цим напрямом потребуватиме 34,1% [21; 22].

Основною проблемою в працевлаштуванні, які наводять самі ветерани є небажання роботодавців їх працевлаштовувати, зокрема це може бути пов'язано з певними пільгами ветеранів в сфері зайнятості (наприклад, додаткова відпустка, що робить працевлаштування ветеранів менш привабливим) [21].

Стратегією ветеранської політики на період до 2030 року, схваленою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2024 № 1209-р, визначено, що засадничим принципом ветеранської політики є повага, що передбачає визнання бойового досвіду ветеранів та ветеранок, а їхній подвиг має стати складовою оновленої сучасної концепції української нації [23], що, безумовно, підкреслює високу оцінку державою та суспільством їхнього внеску у процес державотворення. Працевлаштування ветеранів російсько-української війни доцільно розглядати не лише як право бізнесу, а як його соціальний обов'язок. Адже саме завдяки спільним зусиллям військових було

забезпечено можливість продовження економічної діяльності, збереження виробництва та функціонування підприємств, що зумовлює особливу моральну та соціальну відповідальність бізнесу і держави щодо їх подальшої інтеграції у ринок праці.

Свою чергою, у Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року проблематика працевлаштування учасників бойових дій не знаходить свого вираження, що частково може бути зумовлено часом прийняття даної концепції, а саме 2020 рік, ще задовго до початку повномасштабного вторгнення російської федерації, хоча вже на той час тривала гібридні збройна агресія. Відповідна концепція потребує оновлення, зокрема на фокусі пріоритизації працевлаштування учасників бойових дій.

Одним із ключових пріоритетів ветеранської політики є забезпечення працевлаштування ветеранів і ветеранок, що підтверджує вагомість зазначеної соціальної проблематики. Зокрема, і шляхом удосконалення стимулюючих механізмів підтримки роботодавців щодо працевлаштування ветеранів/ветеранок, зокрема тих, яким встановлено інвалідність внаслідок війни, членів їх сімей [23].

Слід звернути увагу, що запровадження підтримки у сприянні працевлаштуванні ветеранів російсько-української знаходить також свій відгук в українському суспільстві. Так, за результатами опитування (травень 2025) понад 65% підтримують ідею запровадження квотування на працевлаштування ветеранів [24].

За останні роки в рамках законодавчої ініціативи подано декілька проектів законів, які спрямовані на стимулювання працевлаштування окремих категорій (ветеранів війни), зокрема: «Про внесення змін до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» щодо гарантій працевлаштування ветеранів війни» (реєстраційний номер 10261 від 14 листопада 2023) [25]; «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації права на працю ветеранів війни» (реєстраційний номер 12398 від 10 січня 2025) [26]; «Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності» (реєстраційний номер 13180 від 17 квітня 2025) [27]; «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій» (реєстраційний номер 13180-1 від 01 травня 2025) [28] та інші.

Розглянемо кожен проєкт більш детально. Так, проєктом Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації права на працю ветеранів війни» (реєстраційний номер 12398 від 10 січня 2025) пропонується передбачати закріплення в законодавстві нормативу для працевлаштування ветеранів війни на підприємствах чисельністю від 8 осіб, 1 особа на підприємствах чисельністю від 8 до 25 працівників, а в компаніях, де працює понад 25 осіб вже 4% від загальної чисельності працівників. Також пропонується запровадити спеціальний внесок на підтримку працевлаштування ветеранів війни для компаній, які не виконують відповідний норматив у розмірі 40 відсотків середньомісячної заробітної плати [25]. Водночас такий підхід не створює реальних передумов для активного працевлаштування ветеранів війни, а відповідно і для розвитку соціально відповідального господарювання, оскільки для компаній сплата внеску на підтримку працевлаштування ветеранів війни є більш економічно вигіднішим, ніж фактичне створення робочих місць для цієї категорії працівників.

17 квітня 2025 у Верховній Раді України було зареєстровано проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності, поданий народними депутатами України. Так, цим проєктом пропонується запровадження спеціальної квоти для працевлаштування учасників бойових дій у розмірі 5 відсотків від середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за попередній календарний рік, для роботодавців, де чисельність працівників складає більше 8 осіб. Також висувається вимога, що розмір заробітної плати у цієї квотної категорії повинен бути не менше встановленої мінімальної заробітної плати (наразі, 8000 грн). Водночас, як виключення, тимчасово, на період діє воєнного стану та одного року після його припинення чи скасування встановлюється квота у розмірі 2 відсотків середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за попередній календарний рік. Авторами законодавчої ініціативи пояснюється таке виключення через те, що до закінчення дії воєнного стану більшість учасників бойових дій продовжують проходити службу, а процес демобілізації може зайняти до року. У разі недотримання роботодавцем відповідного квотного принципу про працевлаштуванню учасників бойових дій, з нього стягується штраф за кожного непрацевлаштованого громадянина у розмірі 2 мінімальних заробітних плат (тобто 16 000 грн). Також окрім застосування санкцій, пропонується і заохочувати роботодавців до працевлаштування учасників бойових дій. Так, у разі працевлаштування учасників бойових дій не менше ніж на один рік за направленням уповноважених органів (територіальних підрозділів Державної служби зайнятості), такому роботодавцю протягом 6

місяців компенсується 50 відсотків фактичних витрат на оплату праці такого працівника, але не більше подвійного розміру мінімальної заробітної плати на момент виплати компенсації. Крім того, встановлюється до 1 січня 2028 пільгова сплата єдиного соціального внеску для працевлаштованих учасників бойових дій, на рівні мінімального страхового внеску (22 відсотків мінімальної заробітної плати, тобто 1760 грн) [26]. Позитивним є поетапне запровадження квот на працевлаштування від 2% до 5%, тим самим демонструється гнучкий підхід (проявом гнучкого законодавчого регулювання), враховуючи об'єктивні труднощі здійснення господарської діяльності як під час воєнного стану, так і в післявоєнний період, коли бізнес потребуватиме додаткової підтримки. Також слід звернути на механізм фінансового заохочення (компенсація частини витрат на оплату праці, пільгова сплата Єдиного соціального внеску), який стимулює соціальну відповідальну поведінку бізнесу, при цьому зменшує фінансове навантаження для бізнесу, а також підвищує привабливість працевлаштування учасників бойових дій. Надання можливості роботодавцям сплачувати єдиний соціальний внесок на пільгових умовах можна вважати елементом соціально орієнтованої податкової політики, дозволяючи підтримати роботодавців та працівників. Отже, досить інноваційним є підхід, що поєднує для бізнесу застосування негативних наслідків поряд із стимулюючими механізмами.

01 травня 2025 було подано альтернативний проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій № 13180-1. Так, якщо попередній проект пропонував встановлення квот, то цей пропонує встановлення нормативу робочих місць для працевлаштування учасників бойових дій (саме така юридична конструкція вже використовується в чинному законодавстві в частині працевлаштування осіб з інвалідністю): для роботодавців, де середня кількість штатних працівників за квартал становить від 8 до 25 осіб – 1 робоче місце; для роботодавців, де середня кількість штатних працівників за квартал більше 25 осіб – на рівні 5 відсотків; для роботодавців, якими виступають органи державної влади та місцевого самоврядування на рівні 10 відсотків. Обов'язковою вимогою для виконання відповідного нормативу є нарахування заробітної плати вище розміру мінімальної заробітної плати [27].

Однією з останніх ініціативи у відповідній сфері є проект закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення механізму працевлаштування та збереження рівня доходу учасників бойових дій (включаючи осіб, які мають статус особи з інвалідністю внаслідок війни) після демобілізації» (реєстраційний номер 13180-д від 08 серпня 2025). Проектом пропонується запровадити механізм субсидування частини заробітної плати ветеранів з боку держави у разі їхнього працевлаштування на посадах державної служби чи служби в органах місцевого самоврядування на строк до двох років із моменту працевлаштування. Субсидування передбачене у формі щомісячних виплат. Зокрема, протягом першого року: в органах місцевого самоврядування – 20 тис. грн; у центральних органах виконавчої влади та їхніх територіальних підрозділах – 30 тис. грн. Протягом другого року роботи: в органах місцевого самоврядування – 10 тис. грн на місяць; у центральних органах виконавчої влади та їхніх територіальних підрозділах – 20 тис. грн на місяць [29]. Фактично йде мова про додаткову оплату праці працівника. Запровадження такого субсидіарного механізму є новелою у сфері правового регулювання зайнятості, відповідний інструментарій може бути частково поширений і на інших роботодавців, зокрема на підприємства та організації різних організаційно-правових форм і форм власності.

Підтримуючи загальну концепцію законодавців щодо необхідності запровадження додаткових механізмів сприяння працевлаштування для учасників бойових дій, слід зазначити, що встановлення додаткової (при вже існуючій для осіб з інвалідністю) квоти чи нормативу робочих місць для працевлаштування учасників бойових дій є досить дискусійним питанням і доцільно розглядати як елемент комплексної стратегії державної політики у сфері зайнятості.

Український бізнес характеризується високою чутливістю до запровадження додаткових зобов'язань та посилення державного регулювання, що часто сприймається як втручання у його господарську діяльність. У цьому контексті встановлення відповідного нормативу може спричинити додаткове навантаження на бізнес, зокрема в контексті обмеження його економічної свободи. Таке відносне державне «спонукання» бізнесу до сприяння працевлаштуванню зазначеної соціально-вразливої категорії шляхом установлення нормативів та застосування відповідних додаткових штрафних санкцій (або спеціальних внесків) у разі їх невиконання не гарантує досягнення позитивного ефекту (вирішення соціального питання у працевлаштуванні зазначеної категорії). Навпаки, з огляду на специфіку національного ринку праці та його схильність до тіньових форм зайнятості, подібні заходи створюють додаткові ризики. Зокрема, окремі суб'єкти господарювання можуть штучно зменшувати реальну кількість офіційно працевлаштованих працівників, переводити персонал у неофіційну зайнятість або залучати фізичних осіб-підприємців для виконання окремих функцій та послуг.

Тому, розробляючи нові нормативні механізми, спрямовані на працевлаштування учасників бойових дій та ветеранів, державі доцільно насамперед розглядати альтернативні, більш гнучкі інструменти, зокрема механізми стимулювання.

Своєю чергою, у разі все ж таки запровадження нормативу робочих місць для працевлаштування учасників бойових дій або ветеранів, законодавець повинен також враховувати особливості національного ринку праці, коли на підприємствах в малому бізнесі працює 25%, а зайняті на середніх підприємствах майже 50% [30]. Запровадження такого нормативу створює додаткове навантаження насамперед на представників малого бізнесу. Тому доцільним видається застосування диференційованого підходу, за якого враховувалися б не лише кількісні показники чисельності працівників підприємства, а й обсяг його річного доходу, адже для одних суб'єктів господарювання цей показник може становити, наприклад, 5 млн грн, тоді як для інших 5 млн євро.

Для частини малих суб'єктів господарювання (особливо мікропідприємств) доцільно розглянути можливість скасування нормативу робочих місць для всіх працевлаштування соціально вразливих категорій населення. Натомість, замість застосування зобов'язуючих механізмів із відповідними штрафними санкціями, доречно впроваджувати більш широко стимулюючі інструменти. Зокрема, підприємства, які забезпечують працевлаштування представників соціально-вразливих груп, могли б отримувати преференції у вигляді компенсації витрат на виплату заробітної плати чи звільнення від сплати єдиного соціального внеску. Доцільним видається взяти за основу вже існуючі інструменти підтримки роботодавців та поширити їх дію на окремі категорії малих суб'єктів господарювання. Водночас варто розширити сферу їх застосування й на випадки працевлаштування інших соціально-вразливих груп. Це дозволить уникнути надмірного адміністративного навантаження на бізнес і водночас стимулюватиме роботодавців до соціально відповідальної поведінки, забезпечуючи збалансування інтересів держави, суспільства та підприємництва.

Окремої уваги заслуговують відносно нові особливі суб'єкти господарювання, а саме релоковані підприємства, діяльність яких зазнала впливу економічно-небезпечних подій, зокрема воєнних дій. Зазначені підприємства вже понесли суттєві втрати (порушення ланцюгів постачання, втраті або пошкодженні виробничих потужностей, а також у зменшенні кадрового потенціалу), що зумовлює необхідність зміни та перебудови стратегії розвитку бізнесу. У зв'язку з цим застосування до таких суб'єктів нормативу робочих місць для працевлаштування учасників бойових дій видається доцільним лише після закінчення певного перехідного періоду, достатнього для нормалізації їхньої діяльності на новій території (наприклад, через 3–5 років). Для мінімізації можливих зловживань з боку бізнесу надання таких преференцій доцільно здійснювати виключно за умови підтвердженної зміни юридичної адреси підприємства і що ця зміна викликана економічно-небезпечною подією чи наслідками повномасштабного вторгнення російської федерації. Верифікація цієї обставини має ґрунтуватися на даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань (відмітка про причини релокації), що дозволить забезпечити адресність заходів підтримки і водночас запобігатиме використанню пільгових механізмів суб'єктами, які фактично не здійснюють релокацію. Для реалізації зазначеної пропозиції доцільно передбачити під час зміни юридичної адреси обов'язкове заповнення окремої форми або внесення спеціальної позначки із зазначенням причин такої зміни.

Також доцільно розглянути можливість застосування ще більш ліберального підходу до релокованих підприємств через тимчасове звільнення також від обов'язку дотримання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Водночас релоковані підприємства по факту беруть і так на себе додаткові соціальні зобов'язання, забезпечуючи продовження трудових відносин з працівниками, які стали внутрішньо переміщеними особами (наприклад, переміщуючись разом з підприємства на нові території, зокрема і через корпоративні програми підтримки тощо. Хоча збереження такого робочого місця є відповідною гарантією.

Додатково зазначимо, що релоковані підприємства досить активно залучають до зайнятості також сторонніх внутрішньо переміщених осіб. Зіткнувшись із власними труднощами під час релокації, такі компанії краще розуміють проблематику громадян, які були вимушені залишити місце свого проживання через воєнні дії. У низці випадків менеджмент підприємств, співчуваючи їхньому становищу, надає пріоритет при працевлаштуванні саме внутрішньо переміщеним особам. У подальшому це нерідко трансформується у свідому політику компанії, що розглядається як елемент соціально відповідальної поведінки.

Слід наголосити, що для релокованих компаній особливого значення набуває отримання державної та іншої підтримки. Як уже відзначалося в попередніх дослідженнях, доцільно встановити вимогу щодо обов'язкового дотримання засад соціально відповідального господарювання, зокрема у сфері працевлаштування різних соціально-вразливих категорій населення, а також розробки до-

даткових інструментів їх підтримки. Важливо підкреслити, що європейські та американські донорські інституції й міжнародні організації дедалі частіше приділяють увагу дотриманню компаніями прав людини та принципам відповідального ведення бізнесу, які охоплюють різні аспекти їхньої економічної діяльності, під час розгляду заявок на грантове чи інше фінансування. Крім того, донори регулярно оголошують конкурси, спрямовані на підтримку працевлаштування соціально-вразливих груп. Усе це сприяє формуванню в Україні соціально відповідального бізнес-середовища.

Також застосування нормативу робочих місць для працевлаштування учасників бойових дій чи ветеранів, у разі його запровадження, недоцільно поширювати на підприємства, що розташовані на територіях активних або можливих бойових дій. Також потребує додаткового аналізу питання доцільності звільнення таких підприємств від обов'язку виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Слід урахувати, що на цих територіях спостерігається високий рівень безробіття, а лише незначна частина суб'єктів господарювання продовжує здійснювати економічну діяльність, переважно у комунальному секторі економіки. Залучення громадян до роботи на таких територіях водночас вирішує низку завдань: соціальних – через підтримку населення та забезпечення його доходами, і економічних – через збереження мінімальної господарської активності та функціонування місцевої економіки.

Окремі дослідники звертають увагу й на інші інструменти стимулювання бізнесу до більш широкого залучення до праці соціально-вразливих категорій. Так, вчені-господарники В. Малолітнева та Р. Джабраїлов пропонують використати інститут публічних закупівель, передбачивши можливість резервування замовниками права участі в закупівлях для окремих суб'єктів господарювання. Оскільки, на думку авторів, інститут публічних закупівель може бути ефективним засобом досягнення цілей соціальної політики та утвердження принципів соціальної справедливості. Йдеться, зокрема, про підприємства, у яких частка працівників, що належать до соціально-вразливих груп (зокрема, осіб з інвалідністю та учасників бойових дій), становить не менше 30% від штатної чисельності. Водночас автори вважають, що вичерпний перелік таких соціально-вразливих груп не потребує закріплення [31].

Підтримуючи авторський концепт, варто водночас уточнити питання щодо необхідності поширення такого механізму резервування на всі публічні закупівлі. Можливо, доцільніше передбачити його застосування лише у межах окремих процедур чи за визначеними предметами закупівель. Важливим аспектом є й поступовість упровадження відповідної вимоги. Так, вбачається досягнення встановленої частки працівників із числа соціально-вразливих категорій до 30% штатної чисельності може реалізовуватися поетапно (наприклад, з початку 10% і далі). Безумовно бізнес, який працевлаштував таку значну кількість соціально вразливих категорій (30% і більше) потребує і особливої уваги з боку держави.

Досить дискусійною видається пропозиція не закріплювати перелік осіб із числа соціально вразливих груп населення як вичерпний. Хоча такий підхід і дозволяє забезпечити гнучкість правового регулювання та враховувати появу нових категорій осіб, які потребують додаткових гарантій у сфері працевлаштування, але водночас це і створює додаткові ризики. Тому видається доцільним закріпити у Законі України «Про публічні закупівлі» норму, відповідно до якої для цілей резервування перелік соціально вразливих категорій визначається Кабінетом Міністрів України, що узгоджується з чинною практикою, за якою аналогічним чином встановлюється перелік категорій громадян, що користуються додатковими гарантіями у сприянні працевлаштуванню, про що вже зазначалося раніше.

Наразі питання зайнятості, зокрема працевлаштування соціально- вразливих категорій населення в Україні, лише точково відображається в окремих документах стратегічного характеру, тоді як єдиний комплексний документ у цій сфері відсутній. Водночас уже найближчим часом очікується прийняття Стратегії зайнятості населення України до 2030 року [32]. Представники органів державної влади та експертного середовища наголошують, що в межах такої Стратегії слід приділити особливу увагу економічно інертним групам населення, серед яких: молодь віком 15–24 років, особи з інвалідністю, люди «третього віку» (60–75 років), ветерани війни, представники сектора «невидимих працівників» (invisible workers), жителі сільської місцевості та непромислових територій тощо, що дозволить сприяти зниженню безробіття, а відповідно і підвищення зайнятості населення, а в першу чергу, «як ключовий чинник посилення соціальної згуртованості, підвищення економічної стійкості та розширення інклюзивного зростання в умовах модернізації економіки» [33]. Дана позиція заслуговує на підтримку, оскільки вона узгоджується з загальноєвропейськими підходами до формування інклюзивного ринку праці, а також враховує виклики ринку праці, пов'язані з наслідками російсько-української війни.

Вбачається за доцільне визначити одним із напрямів цієї Стратегії сприяння у працевлаштуванні соціально-вразливих категорій населення через стимулювання (заохочення) бізнесу,

який тим самим поділяє засади соціально відповідального господарювання. Відповідна пропозиція узгоджується із загальним авторським підходом, відповідно до якого державна підтримка має надаватися насамперед компаніям, що офіційно проголошують та дотримуються принципів соціальної відповідальності. Особливої уваги заслуговує підтримка соціальних підприємств, які здійснюють не тільки класичну господарську діяльність, але і досягають результати корисні для суспільства чи окремих соціальних груп населення, зокрема в частині працевлаштування соціально-вразливих категорій населення. У цьому контексті особливу роль можуть відігравати ветеранські підприємницькі ініціативи (ветеранське підприємництво), що сприяють реінтеграції ветеранів російсько-української війни, при цьому створюючи нові робочі місця та «перезавантажуючи» ринок праці.

Висновки. Відзначено, що працевлаштування соціально вразливих категорій є одним з проявів соціального відповідального господарювання та пріоритетом державної політики, особливо у воєнний та післявоєнний періоди, а інклюзивний розвиток підприємництва, який створює належні умови для роботи різних представників соціальних груп, зокрема і соціально-вразливих виступає важливим чинником забезпечення соціальної справедливості у суспільстві.

Застосування інструментів стимулювання працевлаштування соціально-вразливих категорій населення сприяє формуванню соціально відповідальної поведінки бізнесу, яка набуває довгострокового характеру. Навіть після скасування таких інструментів підтримки сформовані практики зберігаються та сприймаються самим бізнесом, державою, суспільством і партнерами як певний стандарт ведення діяльності. Це, у свою чергу, створює передумови для інституціоналізації соціально відповідального бізнес-середовища в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Студілко М., Штогрин Р., Дичко Л., Панасюк З., Шпикуляк І. Інтеграція людей з інвалідністю на відкритий ринок праці шляхом надання соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці: практичний посібник для фахівців із супроводу: Вінниця 2024. 44 с. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/intehratsiya-lyudey-z-invalidnistyu-na-vidkrytyy-rynok-pratsi-shlyakhom-nadannya-sotsialnoho-suprovodu-pry-pratsevlashtuvanni>.
2. 17 Цілей сталого розвитку. URL: <https://globalcompact.org.ua/tsili-stijkogo-rozvytku>.
3. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>.
4. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 січня 2020 № 66-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80#Text>.
5. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.
6. Конвенція про права осіб з інвалідністю. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text.
7. Гринь Н. В. Міжнародно-правове регулювання права на працю осіб з інвалідністю: окремі питання. *Київський часопис права*. 2025. № 4. С. 7–11. URL: <https://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/528/504>.
8. Оверчук В. А. Міжнародний досвід у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. № 22(3). С. 14–17. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_3_2018ua/5.pdf.
9. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю: Закон України від 15 січня 2025 року № 4219-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text>.
11. Сафонік Н.П. Особливості працевлаштування осіб з інвалідністю в умовах соціально-економічного розвитку України. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2018. № 28.Т. 2. С. 136–140. URL: <https://ejournal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/58/56>.
12. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text>.
13. Дяченко О.А. Вдосконалення правового регулювання в Україні реалізації прав осіб з інвалідністю в сфері трудових відносин. Науковий вісник Ужгородського університету. Се-

- рія: Право. 2023. № 76(1). С. 221–226. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/03/38-3.pdf>.
14. Компенсація за облаштування робочого місця особи з інвалідністю. URL: <https://diia.gov.ua/services/kompensaciya-za-oblashtuvannya-robochogo-miscya-osobi-z-invalidnistyu>.
 15. Деякі питання надання компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць/місць провадження господарської діяльності/незалежної професійної діяльності для осіб з інвалідністю: Постанова Кабінету Міністрів України 22 серпня 2023 р. № 893. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/893-2023-%D0%BF#Text>.
 16. Ситник Й.С., Рогуцька І.В. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2022. № 4. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-4-07-02>.
 17. Огляд національної та міжнародної практики підвищення рівня інклюзивності на ринку праці. URL: <https://employers.org.ua/news/id2728>
 18. Ukraine Human Capital Chartbook: як людський капітал визначає сценарії розвитку України: https://kse.ua/ua/about-the-school/news/ukraine-human-capital-chartbook-yak-lyudskiy-kapital-viznachaye-stsenariyi-rozvitku-ukrayini/?fbclid=IwY2xjawKSxgZleHRuA2FlbQIxMABicmIkETE1dnByQ3FTVGdYSXNLbzZjAR7rzFjxfzgKz72oSGcipz4lUJdi9UbT7IByUTll1ZrrFsibG5LgIoupqKyzMg_aem_6oGZwbjHfLjFjujpMkkRZA.
 19. Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 7 квітня 2023 р. № 312-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/312-2023-%D1%80#Text>.
 20. 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 України від 20 березня 2022 р. № 331. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/331-2022-%D0%BF#Text>.
 21. Потреби ветеранів. 2023. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/11/Potreby_veteraniv_2023.pdf.
 22. Друге анонімне онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» 6-12 лютого 2023. URL: <https://veteranfund.com.ua/doc/6-12-02-23.pdf>.
 23. Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024-2027 роках : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 29.11.2024 № 1209-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1209-2024-%D1%80>.
 24. Понад 65% українців підтримують ідею квот на працевлаштування ветеранів. URL: <https://activegroup.com.ua/2025/05/27/ponad-65-ukra%D1%97nciv-pidtrimuyut-ideyu-kvot-na-pracevlashtuvannya-veteraniv>.
 25. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» щодо гарантій працевлаштування ветеранів війни. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/43181>.
 26. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо реалізації права на працю ветеранів війни. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/55535>.
 27. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56211>.
 28. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки працевлаштування учасників бойових дій. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/56344>.
 29. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення механізму працевлаштування та збереження рівня доходу учасників бойових дій (включаючи осіб, які мають статус особи з інвалідністю внаслідок війни) після демобілізації. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/57027>.
 30. Проблеми розвитку малого та середнього бізнесу в Україні як основного джерела робочих місць. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-rozvytku-maloho-ta-serednoho-biznesu-v-ukrayini-yak>.
 31. Малолітнева В.К., Джабраїлов Р.А. Резервування права брати участь у публічних закупівлях для соціальної і професійної інтеграції ветеранів війни та інших осіб з вразливих груп населення як правовий засіб сприяння утвердженню справедливості в суспільстві. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 4. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.04.30>.

32. Нова політика для ринку праці: в Україні представлено візію Стратегію зайнятості населення 2030. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/ab2a1929-d178-4b60-a43f-905575d2b64f?lang=uk-UA&title=NovaPolitikaDliaRinkuPratsi-VUkrainiPredstavlenoViziiuStrategiiZainiatostiNaselennia2030>.
33. «Стратегія зайнятості 2030»: що треба врахувати уряду. URL: <https://epravda.com.ua/power/strategiya-zaynyatosti-2023-shcho-treba-vrahuvati-uryadu-809105>.