



Національна академія правових наук України
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
ПРИВАТНОГО ПРАВА І ПІДПРИЄМНИЦТВА
ІМЕНІ АКАДЕМІКА Ф. Г. БУРЧАКА

Україна, 03150, Київ, вул. К. Малевича, 11, код 19485263
Тел.: (044) 200-81-87 Е-Mail: ndippp@adamant.net

*Вих. № 01-9/2-101
в/с 20.06.2025р.*

Голові Комітету Верховної Ради України
з питань соціальної політики
та захисту прав ветеранів
Галині ТРЕТЯКОВІЙ
tretiakova@rada.gov.ua
01008, м. Київ, вул. Грушевського, 5

Шановна Галино Миколаївно!

Висловлюємо Вам щиру вдячність за довіру та постійну готовність залучати наукову спільноту до обговорення пріоритетних питань соціальної політики держави, зокрема у частині забезпечення прав і гарантій ветеранів війни та осіб з інвалідністю.

У зв'язку з проведенням комітетських слухань на тему: «Чи потрібний законодавчо встановлений норматив робочих місць для працевлаштування ветеранів війни на підприємствах, установах, організаціях (державний, приватний сектор) та який?», просимо розглянути можливість долучення представника нашої наукової установи до участі в обговоренні порушеної проблематики. З огляду на змістовний зв'язок цих досліджень із тематикою слухань, пропонуємо включити до складу учасників: ЧУДИК-БІЛОУСОВУ Надію Іванівну, кандидатку юридичних наук, доцентку, старшу наукову співробітницю відділу міжнародного приватного права Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України, членкиню Науково-консультаційної ради Національної сервісної служби України (+380974521388, chudyk.bilousova@gmail.com) з проханням надати їй до 5 хвилин для участі в дискусії та висловлення міркувань щодо означеної проблематики.

До листа додаються напрацювання у частині формування науково обгрунтованих підходів до підтримки ветеранів та осіб з інвалідністю у сфері зайнятості, а також пропозиції до підсумкових рекомендації комітетських слухань.

Сподіваємося, що озвучені наукові пропозиції сприятимуть напрацюванню ефективних рішень щодо законодавчого регулювання працевлаштування ветеранів та забезпечення здійснення їхніх соціальних прав.

Додатки:

1. Наукові публікації на 62 стор.
2. Пропозиції до підсумкових рекомендацій за результатами комітетських слухань на 1 стор.

З повагою

Директор Інституту

Олександр КРУПЧАН

ПРОПОЗИЦІЇ

**щодо підсумкових рекомендацій за результатами комітетських слухань
на тему: «Чи потрібний законодавчо встановлений норматив робочих місць
для працевлаштування ветеранів війни...»**

1. Підтримати доцільність впровадження спеціального правового механізму сприяння працевлаштуванню ветеранів війни, який може включати встановлення нормативу робочих місць лише за умов належного інституційного та фінансового супроводу з боку держави.
2. Запровадити комбінований підхід, що поєднує добровільне квотування у приватному секторі (з податковими пільгами); обов'язкові елементи у публічному секторі (державні та комунальні підприємства); договірні моделі підтримки зайнятості, включаючи ваучери, мікрогранти, компенсації роботодавцям.
3. Прийняти закон про ветеранське підприємництво, що врегулює порядок підтримки самозайнятості та створення робочих місць ветеранами; пільговий режим оподаткування для ветеранських ініціатив; інструменти доступу до мікрофінансування і державно-приватного партнерства.
4. Впровадити правові стимули для роботодавців, які створюють або адаптують робочі місця для ветеранів; беруть участь у програмах соціального супроводу; долучаються до реалізації регіональних програм зайнятості.
5. Запровадити механізм моніторингу упередженого ставлення до ветеранів з боку роботодавців, забезпечивши інформаційну кампанію з подолання стереотипів; нагляд за дотриманням трудових прав осіб зі статусом ветерана.
6. Розглянути можливість внесення змін до Закону України «Про основи соціального захисту ветеранів війни», передбачивши право ветерана на пріоритет у доступі до програм працевлаштування; зобов'язання держави не лише створювати умови, а й гарантувати реальну реалізацію права на працю.

Підготовлено канд. юрид. наук, доц. Надією ЧУДИК-БІЛОУСОВОЮ

Юридична Україна

ЩОМІСЯЧНИЙ НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

№ 6 (258)

Заснований у січні 2003 р.

Legal Ukraine

The magazine is published once a month, in Ukrainian
Magazine was founded in January 2003

ISSN 2308-9636

DOI 10.37749/2308-9636-2024-6(258)



Співзасновники:

Київський регіональний центр
Національної академії правових наук України,

Науково-дослідний інститут
приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака
Національної академії правових наук України,

ТОВ «Юрінком Прес»

Видавець: ТОВ «Юрінком Прес»

Founders:

*Kyiv Regional Center of the National Academy of Law Sciences of Ukraine;
Research Institute for Private Law and Entrepreneurship named after Academician
F. G. Burchak of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine;
Yurincom Press Limited Liability Company.*

Publisher:

Yurincom Inter Limited Liability Company is the first Ukrainian law publishing house.

Згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України від 2 червня 2020 р.
№886 журнал "Юридична Україна" включено до Переліку наукових фахових видань
України, яким присвоєна категорія "Б",
в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових
ступенів доктора і кандидата юридичних наук.

Київ
Юрінком Прес
2024

УДК 346.7:334.72 (477)

DOI 10.37749/2308-9639-2024-6(258)-7

Н. І. Чудик-Білоусова,
старша наукова співробітниця
Науково-дослідного інституту приватного права
і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака
Національної академії правових наук України,
кандидатка юридичних наук,
доцентка

РОЛЬ ВЕТЕРАНСЬКОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ

На основі проведеного дослідження визначається, що окремою формою реалізації ветеранської політики є взаємодія держави, уповноважених органів держави бізнесу ветеранами війни та їх родинами завдяки цільовому фінансуванню за діючими програмами їхньої цільової соціальної підтримки.

Констатується, що соціальна політика України в умовах дії воєнного стану зазнала змін. Доводиться, що складником соціальної політики є ветеранська політика, одним із пріоритетних напрямків її розвитку є формування ветеранського підприємництва в Україні.

Досліджуються можливості здійснення ветераном чи прирівняною до нього особою права на підприємницьку діяльність. Визнається, що, виходячи зі статусу суб'єкта реалізації цього права, така діяльність може вважатися ветеранським підприємництвом.

Аналізується чинне законодавство щодо правового регулювання залучення ветеранів та прирівняних до них осіб до ветеранського підприємництва.

Доводиться, що забезпечення умов для функціонування ветеранського підприємництва сприяє розвитку економічного потенціалу територіальних громад, у яких вони проживають чи реалізують свою бізнес-ідею. Порядок здійснення права ветерана на здійснення ним ветеранського підприємництва здійснюється за участі уповноважених державних органів, із залученням фінансування за різними програмами.

Аналізується діяльність Міністерства у справах ветеранів України з покращення нормативно-правового регулювання відносин у сфері ветеранського підприємництва. Виявлено та обґрунтовано, що система заходів, котрі здійснюються Українським ветеранським фондом, переважно спрямовуються на створення умов та забезпечення інтересів ветеранів і прирівняних до них осіб як суб'єктів ветеранського підприємництва.

Встановлено, що ефективність ветеранського підприємництва залежить від належного правового регулювання відносин, які виникають за участі суб'єктів господарювання, котрі виявили бажання реалізуватися у сфері підприємницької діяльності. Виявлено та обґрунтовано доцільність внесення змін до чинного законодавства для забезпечення ефективного правового регулювання відносин, які виникають в процесі організації та ведення ветеранського бізнесу.

Ключові слова: соціальна політика, правове регулювання господарської діяльності, ветеранська політика, ветеранське підприємництво, ветеранський бізнес, законопроектна діяльність.

Вступ. Соціальна сфера нашої держави в сучасних умовах охоплює усі галузей життєдіяльності суспільства, взаємопов'язані з державними і недержавними інституціями, установами, організаціями, котрі забезпечують загальний рівень життя особи та сприяють зростанню та забезпеченню їх благополуччя, завдяки створенню оптимальних умов для реалізації та самореалізації здібностей та інтересів такої особи [1] навіть за умов воєнного стану.

Відповідно, під соціальною політикою України в умовах воєнного стану слід розуміти певну сукупність дій уповноважених органів держави та їх посадових осіб, а також недержавних суб'єктів, котрі, навіть за умов дії воєнного стану, спрямовані на підтримання рівня якості життя соціально незахищеної особи чи її родини, задоволення її першочергових, невідкладних чи інших соціальних потреб. Її реалізація безпосередньо залежить від фінансових можливостей держави чи територіальної громади, чіткості механізмів надання гарантованих видів соціального забезпечення в обсягах та у спосіб, визначений чинним законодавством. В умовах воєнного стану окремі з її заходів щодо визначеної категорії можуть бути профінансовані також за участі міжнародної фінансової допомоги. Одним із пріоритетних напрямків реалізації соціальної політики має соціальна підтримка ветеранів війни та прирівняних до них осіб як соціально незахищеної категорії, котра потребує інтеграції у соціум, соціальної адаптації та соціальної реінтеграції через комплекс заходів економіко-правового спрямування, зокрема і через залучення до підприємницької діяльності.

Вагомий науковий доробок у дослідження систематизації процесів, розробки та реалізації ветеранської політики у сфері підтримки ветеранського підприємництва, здійснили В. Власова [2], Л. Гончаренко [3], Є. Гордієнко [4], О. Іларіонов [5], О. Капітіна [6], М. Кобеля Звір [7], Р. Корінець [3], Е. Костишин [8], К. Краус [9], Н. Краус [9], М. Музика [10], В. Осецький [9], О. Протченко [11], І. Тарновська [2], Ю. Шевців [8], Л. Яценко [12] та ін.

Формулювання мети статті: аналіз процедур реалізації права на здійснення підприємницької діяльності ветераном війни та прирівняною до нього особою, визначення механізмів правового регулювання участі уповноважених державних органів у формуванні системи ефективного правового регулювання ветеранського підприємництва, характеристика основних напрямків вдосконалення чинного законодавства в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Традиційно реалізація соціальної політики держави, зокрема і щодо окремих соціально незахищених категорій, характеризується тим, що вона реалізується щодо чітко визначеного кола суб'єктів, із залученням уповноважених органів держави різного рівня, котрі реалізують визначені діючим законодавством повноваження задля виконання завдань держави з організації та надання для них окремих видів соціального забезпечення.

Навіть в сучасних умовах, тобто в період дії воєнного стану, соціальна політика нашої держави залишається системою організаційних, правових, економічних заходів, котрі здійснюються уповноваженими органами держави та іншими суб'єктами з метою реалізації механізмів фінансової соціальної підтримки особи задля задоволення її соціальних потреб на визначених законодавством умовах. Її реалізація безпосередньо та безумовно залежить від наявності достатніх фінансових та людських ресурсів. В умовах викликів, зумовлених воєнним станом, має місце тенденція до зростання кількості соціально незахищених осіб, котрим держава не лише зобов'язується забезпечити гідну соціальну підтримку, але й намагається вжити заходів з її організації та надання.

Закріплення в Конституції України положень про забезпечення державою соціального спрямування економіки, передбачає наявність відповідних положень про таке спрямування в інших актах законодавства [13, с. 76]. Використання підприємницького потенціалу громадян для відродження України має стати одним із ключових завдань у

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

реалізації державної ветеранської політики, започаткованої та реалізованої протягом останнього десятиліття. У найближчій перспективі основою її реалізації може стати ветеранське підприємництво як одна із форм соціальної інтеграції та адаптації ветеранів та привірених до них осіб.

Ветеранська підприємницька діяльність навіть в умовах воєнного стану повинна залишатися ефективним інструментом соціальної реабілітації ветеранів, який має сприяти їх «поверненню» до цивільного життя та покращувати стан економіки країни загалом. Завдяки окремим якостям ветеранів, котрих вони набули за час бойових дій (самодисципліна, довіра один до одного, активна життєва позиція) [14, с. 99], вони можуть бути більш мотивованими до створення власного, ветеранського бізнесу. Також законодавство гарантує можливість створення ветеранського бізнесу членами родин ветеранів.

Для України найбільш важливим етапом розвитку соціального підприємництва за сучасних умов є донесення інформації до громадян та уповноважених органів публічної влади про необхідність його функціонування задля розв'язання соціально-економічних проблем, що існують у країні [15, с. 209].

Розвиток ветеранського підприємництва в Україні як окремого виду соціального підприємництва відкриває широкі перспективи не тільки для економічного зростання країни, але й для соціальної інтеграції ветеранів. Цей процес може основою для забезпечення стабільного переходу ветеранів від військової служби до цивільного життя та відкрити їм нові можливості для самореалізації та розвитку суспільства [16].

У створенні системи переходу ветеранів до цивільного життя держава опиратися на створення можливостей для їх самореалізації, зокрема через створення умов для зайнятості залежно від їх потреб, інтересів та бачення власного майбутнього, колишній військовослужбовець зі статусом ветерана може обирати для себе той шлях, який для нього за сучасних умов є найбільш комфортним. Кожен такий шлях ветерана є індивідуальним, тобто таким,

який найбільше відповідає його потребам та запитам [10] після звільнення з військової служби, незалежно від причини звільнення.

За результатами, проведеного на замовлення IREX у партнерстві із Київським міжнародним інститутом соціології (КМІС) у 2021 р. дослідження «Реінтеграція ветеранів щодо поточних умов працевлаштування», ветерани погодилися на власному негативному досвіді при працевлаштуванні та упередженості з боку роботодавців через наявність у них спеціального статусу. Так, 32% з числа працевлаштованих ветеранів погодилися, що роботодавці не мали бажання брати їх на роботу через те, що вони є ветеранами. Серед опитаних респондентів частка непрацевлаштованих ветеранів складала 25%. Основною перешкодою при працевлаштуванні стала фізична травма, отримана під час військових дій для 27% непрацевлаштованих ветеранів [17].

Згідно з дослідженням Українського ветеранського фонду Міністерства у справах ветеранів України, проведеного у вересні-жовтні 2023 р. «Портрет ветерана», на запитання: «Чи плануєте Ви повертатися на попередню роботу після демобілізації?» 29,7% опитаних вказали, що їм важко відповісти. Така відповідь свідчить про їх невизначеність та про наявність перестороги щодо можливої наявності труднощів при працевлаштуванні. Водночас 16% ветеранів вказали, що планують обов'язково повернутися на свою попередню роботу. Лише 15,1% з числа опитаних планують повернутися. Проте 13,6% опитаних висловили сумніви щодо свого повернення, а 5,3% заявили, що планують звільнитися з роботи. Близько 10,3% респондентів на момент проведення опитування вже звільнилися з роботи. Також 10,1% респондентів були звільнені з роботи до або під час служби [10].

Слід погодитися з позицією, що в Україні існують урядові, міжнародні та регіональні програми, спрямовані на адаптацію ветеранів після їх звільнення з військової служби. Переважна більшість таких програм переважно спрямовані на фізичну реабілітацію, через активізацію дій особи ветерана до здійснення ним підприємницької діяльності [2]. Хоча

чинне законодавство не забороняє за наявності фінансових ресурсів запроваджувати через визначені механізми та фінансувати програми соціальної, зокрема і фінансової підтримки окремих соціально незахищених категорій і в окремій територіальній громаді.

Реалізовані на даний час грантові програми для підтримки ветеранів та членів їх родин фактично змогли продемонструвати значні можливості інтенсифікації процесу їх соціалізації, психологічної реабілітації, реінтеграції для тих, хто звільнився з військової служби та членів їх родин [7, с. 16] через їх залучення до активної трудової діяльності задля забезпечення реалізації власних бізнес-ідей та розвитку економічного потенціалу тих територіальних громад у яких вони проживають чи реалізують свою бізнес-ідею.

Соціальна адаптація ветеранів та членів їх родин на ринку праці через їх залучення до підприємницької діяльності певний період часу забезпечувалася переважно центрами зайнятості. Його фахівці сприяли у відкритті власної справи шляхом проведення різнопланових заходів, консультаційних семінарів з основ підприємництва. Тому з 2015 р. змогли започаткувати власну справу за рахунок виплати одноразової допомоги по безробіттю 2 144 ветеранів (0,7% від їх загальної кількості) [4]. Станом на 24.02.2022 р. в країні функцінувало понад 12 тис. зареєстрованих бізнесів, котрі належали ветеранам чи їх близьким родичам [18], тобто лише 0,03% від загальної кількості ветеранів країни (близько 450 тис. осіб).

За інформацією Міністерства у справах ветеранів України у травні 2023 р. чисельність ветеранів зросла до 770 тис. осіб [19]. За прогнозами профільного міністерства наприкінці 2022 р., чисельність ветеранів, членів їхніх родин, родин загиблих військовослужбовців після припинення воєнного стану становитиме близько 10% від загальної чисельності населення країни [20]. До 2022 р. в Україні налічувалося 286 тис. жінок зі статусом ветерана. Після закінчення бойових дій, за оцінками експертів, їхня чисельність значно зросте. Тому очевидно є потреба у

створенні умов для розвитку жіночого ветеранського підприємництва [11, с. 2–3, 5] через формування ефективних підходів та механізмів у чинному законодавстві.

Затяжний характер збройної агресії безумовно сприятиме зростанню кількості осіб, які у найближчій перспективі отримають статус «ветеран війни». Воєнні дії, знищення інфраструктури сприяють погіршенню демографічних показників, зростанню чисельності осіб з інвалідністю працездатного віку. Така ситуація протягом останнього десятиліття дозволяє прийти до висновку про неминучість значних втрат у робочій силі та погіршення її якісних характеристик. Недооцінка ступеня та системності проблем, пов'язаних із реінтеграцією ветеранів, може стати підґрунтям для зростання кількості осіб які є безробітними та до поглиблення диспропорції на ринку праці; втрати надходжень до бюджету при зростанні навантаження на нього; брак умов для самореалізації ветерана, що сприятиме погіршенню його психоемоційного стану, поширенню соціального відчуження серед значної частки населення; формування деструктивної форми соціальної поведінки для взаємовідносин у суспільстві [12, с. 2].

Невирішеність за сучасних умов питань з реінтеграції ветеранів у мирне життя, зокрема їх працевлаштування, посилюватиме негативні тенденції, з якими вітчизняна економіка продовжує боротися протягом тривалого часу. Тому розвиток ветеранської політики повинен чітко визначати та враховувати їх потреби, що не лише сприятиме безперешкодній реінтеграції та реабілітації, але й суттєво посилить стійкість суспільства, його економічну, соціальну та політичну складові. Задоволення потреб ветеранів сприятиме оптимізації витрат держави і громад, їх соціальній згуртованості та послабленню соціальної напруги в суспільстві [12, с. 3].

За даними Бюро перепису населення США за 2023 рік, ветерани володіють понад 1,9 млн підприємств, які забезпечують роботою майже 5,5 млн американців, що засвідчує про значний внесок ветеранів у сектор малого бізнесу США [10]. Урядом США гарантується

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

3% від федеральних контрактів для виконавців та субпідрядників зі сфери ветеранського бізнесу [18]. Незважаючи на тривалий процес правового регулювання функціонування ветеранського бізнесу в інших країнах, у його провадженні зарубіжні дослідники виокремили головні перешкоди, з якими стикаються ветерани у своєму прагненні його розпочати, зокрема: наявність прогалин у знаннях/відсутність наставників; проблеми у фінансуванні/доступі до капіталу; мережі для спілкування обмежені або відсутні [21]. Очевидно, що зазначені проблеми характерні і для українського суспільства, котре нормативно, інформативно та фінансово не готове до надання соціальної підтримки тим, котрі після припинення виконання ними їх військового обов'язку потребують інтеграції у суспільне життя, прагнуть фінансової стабільності та незалежності, зокрема потребують підтримки у започаткуванні, відновленні, організації ними їх підприємницької діяльності.

Важливою складовою частиною зусиль держави залишається розвиток ветеранського бізнесу. Слід мати на увазі, що соціальна відповідальність українського бізнесу, його готовність до інвестування, соціальної адаптації ветеранів з інвалідністю, пристосування робочих місць для їх потреб потребує належного правового регулювання та фінансування. Ймовірно, що для задоволення потреб ветеранів війни у працевлаштуванні, державі доцільно перебачити механізми інвестування задля створення для них робочих місць. За умови ведення власного бізнесу ветеран (зокрема і особа з інвалідністю), є фактично незалежним від керівника, не має проблем із адаптацією у колективі та має можливість створити нові робочі місця. Тому держава поступово втрачатиме необхідність його утримання [12, с. 6] як соціально незахищеної особи. Хоча зазначена позиція щодо звільнення держави від обов'язку підтримки ветерана є хибною, адже одночасно з підтримкою ветеранського бізнесу ветеран війни може отримувати ті види соціального забезпечення, котрі гарантовані йому законодавством у зв'язку з наявністю такого статусу.

На сьогодні для ветеранів, які залучаються до ветеранської підприємницької діяльності, і надалі залишаються актуальними типові проблеми в розвитку їх малого та середнього підприємництва: нестабільне й непередбачуване регуляторне середовище, у якому вони функціонують; неузгодженість державної політики та відсутність налагодженої взаємодії між уповноваженими органами виконавчої влади, територіальними громадами, громадськими об'єднаннями підприємців щодо вирішення їх поточних проблем; загальне зниження платоспроможності населення і, зокрема, окремих його категорій, зниження споживчого попиту населення; відсутність державного стимулювання розвитку підприємництва для незахищених верств населення, фактична відсутність програм підтримки ветеранського підприємництва та індивідуального підходу щодо розвитку їх підприємницьких здібностей; відсутність єдиної дієвої платформи інформування про наявні програми для ветеранів, проведення заходів з моніторингу, обміну досвідом, пошуку інвестицій, розміщення стартапів, нормативної бази, реєстраційних і дозвільних документів, навчальних і тренінгових програм, пошуку партнерів, франчайзерів; наявність дефіциту власних фінансових ресурсів, високих процентних ставок за користування банківськими кредитами, відсутність пільгового кредитування ветеранів для створення та функціонування малого та середнього підприємництва [22, с. 126]. Тому стратегія реалізації вітчизняної ветеранської політики має передбачити дієві механізми подолання вищезгаданих проблем.

Згідно з Планом пріоритетних дій Уряду на 2021 рік, у березні 2021 р. Міністерству у справах ветеранів України було запропоновано розробити та подати Кабінету Міністрів України проект Закону України «Про внесення змін до Господарського кодексу України та Цивільного кодексу України» щодо визначення основ ветеранського бізнесу як одного з різновидів діяльності суб'єктів господарювання до вересня 2021 р. задля створення можливостей для ветеранів війни та прирівняних

осіб для їх працевлаштування. Метою цього законопроекту мало стати нормативне врегулювання механізмів професійного розвитку після припинення військової служби задля їх активної самозайнятості, через відкриття та ведення власного бізнесу [23].

Із 2021 р. Міністерство у справах ветеранів України розпочало роботу з підготовки нормативно-правової бази щодо належного регулювання відносин з ветеранського підприємництва, зокрема Стратегії розвитку ветеранського бізнесу до 2030 р. [24], котра декларує доцільність визначення та врегулювання на належному рівні механізмів реалізації права на здійснення підприємницької діяльності ветеранами війни та членам їх родин. З урахуванням досвіду інших країн, у яких успішно реалізовані механізми соціальної підтримки осіб, котрі протягом певного періоду виконували військовий обов'язок, фактично було розпочато процес створення власної моделі ветеранського підприємництва.

Згідно із задекларованими у стратегії заходами, уповноважених державою суб'єктів зобов'язали забезпечити реалізацію людино-центричного принципу, котрий передбачає прозорість у черговості отримання житла, надання медичного обслуговування, організацію психологічної реабілітації та забезпечення реалізації наявних соціальних гарантій. Водночас основним завданням стратегії розвитку ветеранського бізнесу мала стати інтеграція демобілізованих військовослужбовців в економіку України [25], очевидно переважно через працевлаштування чи організацію ними власного бізнесу.

Лише 13 вересня 2022 р. на виконання п. 543 Плану законопроектної роботи Верховної Ради України на 2022 р., затвердженого Постановою Верховної Ради України від 15 лютого 2022 р. № 2036–ІХ [26], Кабінет Міністрів України із запізненням погодив, розроблений фахівцями Міністерства у справах ветеранів України законопроект щодо внесення змін до чинного Закону України, від 01 липня 2010 р. № 2411–VI «Про засади внутрішньої і зовнішньої політики» [27],

закріпивши засади формування державної ветеранської політики, системи переходу від військової служби до цивільного життя [28].

Задля створення умов зі сприяння у державі розвитку ветеранського підприємництва, всередині 2021 р. вперше було застосовано новий інструмент забезпечення виконання обов'язків перед ветеранами, котрий підвищує стійкість держави через сприяння реалізації ветеранських ініціатив — Український ветеранський фонд як бюджетну установу, яка знаходиться в сфері управління Міністерства у справах ветеранів України (далі — Фонд) [29]. Фактично [30] він розпочав свою діяльність лише після отримання фінансування для власної діяльності із січня 2022 р. [31; 32] з розробки та впровадження сучасних проектів, спрямованих на підтримку ветеранів та їх родин. Фонд став першим спеціально створеним органом для підтримки ветеранського бізнесу, у тому числі за рахунок надання грантів [33; 34].

Проведене Фондом у період з 22 червня по 22 липня 2023 р. онлайн-опитування військовослужбовців та ветеранів, засвідчило, що значний відсоток ветеранів, які завершили військову службу та/або отримали статус особи з інвалідністю внаслідок війни, мали проблеми з працевлаштуванням. Так, 31,7% респондентів однозначно підтвердили, що мали перешкоди при працевлаштуванні після звільнення з військової служби. Лише 26,7% із числа опитаних обрали варіант відповіді «скоріше зіштовхувались» [35, с. 5]. Тому підтримка ведення підприємницької діяльності ветеранами та прирівняними до них особами, сприяння у їх працевлаштуванні визначені серед основних завдань Фонду (п. 2 Положення) [30]. Ним також здійснюється експертний відбір, моніторинг та контроль за процесом реалізації проектів підтримки ведення підприємницької діяльності ветеранів, сприяння у працевлаштуванні та наданні цільової допомоги у вигляді коштів на безоплатній та безповоротній основі за рахунок власних коштів (фінансової підтримки) ветерану та членам його сім'ї, юридичним особам незалежно

від форм власності для реалізації проєктів відповідно до пріоритетних напрямів діяльності Фонду. Відповідно, впровадження Фондом «зарезервованих контрактів» (гарантованого державного замовлення) через інструменти публічних закупівель [36] за участі ветеранського бізнесу слід визнати успішною практикою їх інтеграції ветеранів у вітчизняне бізнес-середовище.

Безпосередня діяльність зі сприяння розвитку ветеранського підприємництва розпочалася у 2022 р. 5 жовтня 2022 р. завершилася конкурсна програма «Варто» для підтримки ветеранського бізнесу, в рамках якої надано ветеранам та прирівняним до них особам (члени сімей ветеранів війни загиблих (померлих) та члени сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України) кошти в сумі від 500 тис. до 1 млн грн на створення ветеранського бізнесу. У конкурсі змогли взяти участь: ветерани та прирівняні до них особи, які зареєстровані як фізичні особи-підприємці; юридичні особи, зареєстровані не пізніше ніж за два роки до отримання фінансової підтримки, засновниками яких є ветерани, члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни та члени сімей загиблих (померлих) захисників і захисниць України. Фонду вдалося провести два конкурси мікрофінансування та визначити 53 переможців, котрим надали гранти на суму від 500 тис. грн до 1 млн грн [37].

Також з 2022 р. за сприяння фонду були започатковані та розпочали роботу програми: Варто, Варто 2.0 та програма Варто+ГО. Загалом на організовані ним конкурси лише у 2022 р. було подано 182 заявки. Розподіл поданих пропозицій за програмами виглядав наступним чином: Варто — 76 заявок, Варто+ГО — 39 заявок, Варто 2.0 — 67 заявок [38]. Перші дві запроваджені програми були зорієнтовані на фінансування бізнесу ветеранів та членів родин загиблих. Подати заявку на фінансування проєктів могли: ветерани, члени сімей ветеранів війни загиблих (померлих) та члени сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, зареєстровані як фізичні особи-підприємці; юридичні

особи, зареєстровані не пізніше ніж за два роки до отримання фінансової підтримки, засновниками яких є ветерани, члени сімей загиблих (померлих) ветеранів війни та члени сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України.

Програма Варто+ГО була зорієнтована на підтримку громадських об'єднань зі статусом юридичної особи (громадські організації або громадські спілки), котрі спрямували свою діяльність на захист прав і свобод, задоволення суспільних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів ветеранів та членів їхніх сімей [34]. Її пріоритетами стали: організація надання менторської підтримки та консультування засновників ветеранського підприємництва від старту до розвитку, забезпечення соціального супроводу ветеранів та прирівняних до них осіб [34]. Слід констатувати, що основними завданнями цієї програми фактично були заходи зі здійснення безпосередньої соціальної підтримки значної кількості соціально незахищених осіб з числа ветеранів та прирівняних до них осіб.

У 2023 р. серед актуальних програм Фонду були визначені: #Варто: Золоті руки, #ВАРТО: підтримка ветеранського бізнесу, #ВАРТО+ГО, #ВАРТО «Робити своє» [34]. До реалізації конкурсу #ВАРТО «Робити своє» долучився благодійний фонд «МХП — Громаді» [39]. За цією програмою ветерани, ветеранки, родичі полеглих захисників та захисниць змогли отримати від 500 тис. до 1,5 млн грн на відкриття й розвиток власної справи. Переможцями конкурсу стали: Фермерське господарство «Пан Криветка» [40], страусина ферма САВАННА [41], підприємство, засноване фізичною особою-підприємцем з вирощування равлика для експорту в Європу, господарство з виробництва та реалізації екопродукції бджільництва «Медовий край» [42], фермерське господарство «ФАЙ-НА БЕРРІ» [43] та ін. [34]. Конкурсна комісія переважно надала перевагу тим суб'єктами господарювання, котрі розвивають чи мають намір після отримання фінансової підтримки розвивати ветеранський агробізнес в межах певної частини території держави.

У 2024 р. Фонд втретє реалізує програми з підтримки ветеранського бізнесу. Загалом за два роки фінансово підтримано близько 500 підприємницьких ініціатив на загальну суму понад 207 млн грн. З них у рамках програми #Варто надано 201 млн грн. фінансової підтримки для ветеранського бізнесу на конкурсній основі на суми від 500 тис. до 2–3 млн грн. 6 млн грн спрямовано ветеранам та членам їх сімей в рамках програми мікрофінансування їх бізнесу, з відшкодуванням за рахунок Фонду до 20 тисяч грн на купівлю товарів та обладнання для ведення власної справи [10].

Частково на реалізацію ветеранської соціальної політики через запровадження ветеранського підприємництва з 10 квітня 2023 р. запрацювала програма «єРобота», на виконання якої ветерани, ветеранки та члени їх родин мають можливість отримати грантове фінансування на започаткування та розвиток власної справи [44]. Аналіз конкурсної документації програми «єРобота», дозволяє дійти висновку, що отримання ветераном гранту залежить від кількох факторів, зокрема: належна ділова репутація заявника, життєздатність та реалістичність його бізнес-ідеї, якісна розробка описової та фінансової частини бізнес-плану [45, с. 28].

Проте грантові інструменти цієї програми частково залишаються недоступними для більшості ветеранів через низку причин [45, с. 27]. За результатами опитування, проведеного «Центром розвитку «ЧАС ЗМІН», основними причинами неможливості отримання гранту, визначені: довготривалий та ускладнений бюрократичними процедурами процес отримання статусу учасника бойових дій чи члена родини, котрий є основною умовою отримання гранту; наявність чинників, котрі шкодять діловій репутації заявника (підтвердження вчинення ним корупційних дій; наявність судових, зокрема кримінальних проваджень, у яких отримувач є обвинуваченим, підозрюваним або засудженим; відкриті виконавчі провадження, у яких отримувач є боржником; наявність справи про банкрутство; наявність податкового боргу; арешт майна; шахрайство; внесення особи

до санкційного списку), отримання максимального фінансування до 1 млн грн при умові перебування у статусі зареєстрованої фізичної особи-підприємця не менше 3 років; складність розробки бізнес-плану на участь у грантовій програмі) [46].

Завдяки ветеранському компоненту грантової програми «Власна справа» (до 1 млн грн на розвиток власного бізнесу) станом на травень 2024 р. 646 ветеранів та членів родин учасників бойових дій отримали гранти загалом на суму 300 млн грн. Відповідно до умов програми, учасники бойових дій або особи з інвалідністю внаслідок війни, а також другий з їх подружжя можуть отримати гранти різної суми: до 250 тис. грн, до 500 тис. грн та до 1 млн грн — для ветерана за умови створення одного, двох та чотирьох робочих місць відповідно; до 250 тис. грн та до 500 тис. грн — для другого з подружжя ветерана за умови створення одного та двох робочих місць відповідно.

Отримуючи грант на суму від 500 тис. грн до 1 млн грн, ветеран повинен бути зареєстрований як фізична особа-підприємець не менше ніж 3 роки. Окрім того, такий грант надається за умови співфінансування з отримувачем у співвідношенні 70/30, тобто отримувач гранту має вкласти в свою справу 30% власних коштів, 70% коштів для розвитку підприємницької діяльності надасть держава у вигляді гранту. Заявки на отримання гранту разом з бізнес-планом доступні для подання для вищезгаданої категорії через портал Дія [47].

За результатами проведеного опитування, майже 40% отримувачів грантів склали ветерани чи прирівняні до них особи, які за підтримки держави розпочнуть підприємницьку діяльність вперше. 60% тих, хто отримав грант є підприємцями з досвідом, які за грантові кошти продовжать розвивати свою підприємницьку діяльність [47].

Однією із реалізованих ініціатив Міністерства у справах ветеранів України стало створення державної онлайнплатформи, на якій акумулюється вся інформація про бізнес ветеранів, а також про запропоновані ними

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

товари та послуги. Планувалося, що даний електронний ресурс мав стати рекламним майданчиком для колишніх військовослужбовців та посприяти їм у просуванні власних бізнес-ініціатив. Даний ресурс мав на меті проінформувати про історії успіху тих ветеранів, котрі вже розпочали свій бізнес [48]. У 2024 р., за ініціативи Міністерства ветеранів України та Українського Фонду ветеранів, на порталі «Дія.Бізнес» з'явився розділ для ветеранів-підприємців та їхніх родин. У ньому є вся необхідна інформація щодо розвитку та підтримки власної справи: як започаткувати власне підприємство, вести бухгалтерську звітність, складати фінансовий план, отримати фінансування на розвиток своєї бізнес-ідеї, просувати продукт і управляти командою [10].

На початку 2023 р. Національною асоціацією сільськогосподарських дорадчих служб України розпочато реалізацію проєкту «Школа сімейного фермерства для ветеранів і ветеранок війни», котрий підтримала Програма реінтеграції ветеранів, яка реалізовує IREX за підтримки Державного департаменту США. Базовим завданням проєкту була визначена діяльність зі зменшення дефіциту підприємницьких знань у сфері сімейного фермерства, надання дорадчого супроводу ветеранам, котрі мають бажання займатися бізнесом через залучення ветеранів до фермерства. Під час реалізації проєкту серед мотивів, які спонукають чи спонукали ветерана до відкриття власної справи, були визначені наступні: бути господарем, реалізовувати власну ідею, забезпечити краще життя для родини, набути фінансової незалежності, самореалізуватися як особистість [11, с. 6].

Також слід визнати, що корисними для розвитку ветеранського підприємництва також стали проєкти, зорієнтовані на навчальну чи менторську підтримку. Прикладом такої співпраці є підтримка Українським ветеранським фондом діяльності Подільської агенції регіонального розвитку, яка ініціювала Центр розвитку соціального підприємництва, головною ідеєю визначена підтримка та стартовий супровід ветеранського підприємництва при

його створенні. Даний Центр має функціонувати у форматі фізичного простору, на базі якого будуть реалізовані навчальні програми для ветеранів у форматі онлайн та офлайн, а також буде наданий менторський супровід [49].

Важливим елементом нової ветеранської політики є економічна активність її учасників. Наразі триває реалізація пілотного проєкту Міністерства у справах ветеранів України, на базі закладів вищої освіти у різних областях України зі створення Центрів ветеранського розвитку. Ключовою метою їх діяльності є забезпечення реінтеграції ветеранів і ветеранок у цивільне життя, підвищення їхньої професійної компетентності та мобільності на ринку праці, створення умов для зайнятості, зокрема через розвиток підприємницьких ініціатив. На базі центрів відбувається навчання фахівців із супроводу ветеранів війни та демобілізованих осіб [50]. У 2024 р. їх кількість зросла з шести до чотирнадцяти [51; 52; 53].

Для просування ветеранського підприємництва, Міністерством ветеранів України розроблено бренд «Створено Захисниками». Завдяки інформаційно-іміджевій підтримці, він має робити продукцію та послуги учасників проєкту видимими та впізнаваними. Завдяки графічному зображенню, споживачі продукції та послуг ветеранів зможуть їх ідентифікувати, як фактично виготовлену ветеранами. На його використання при дотриманні певних вимог мають право: фізична особа-підприємець зі статусом ветерана; фізична особа-підприємець, який використовує найману працю ветеранів (не менше 50% середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу); юридична особа, засновником або щонайменше одним із засновників якої є ветеран; юридична особа, яка використовує найману працю ветеранів (не менше 50% середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу); отримувач фінансової підтримки конкурсних проєктів, що реалізуються Українським ветеранським фондом [54].

Надзвичайно важливим напрямком у розвитку ветеранського підприємництва

залишається підготовка нормативно-правових актів, котрі зможуть ефективно регулювати відносини, які виникають у процесі його здійснення та відносини, тісно пов'язані з ними. Такий правотворчий процес активно розвивається протягом останніх трьох років, хоча на даний час не спостерігається ефективної роботи в означеному напрямку. На розгляд Верховної Ради України 25 листопада 2021 р. внесено проект Закону, реєстр. № 6350, про внесення змін до деяких законів України, спрямованих на забезпечення додаткових гарантій соціального захисту ветеранів війни. Ним запропоновано внести зміни до ст. 20 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [55] щодо впровадження окремих підприємницьких ініціатив серед ветеранів, зокрема: гарантій держави з підтримки і сприяння у розвитку підприємницьких ініціатив та господарської діяльності для ветеранів війни і порівнянних до них осіб. Господарська діяльність, що здійснюється для досягнення економічних і соціальних результатів, заснована ветераном війни та порівняною до неї особою, а також громадськими об'єднаннями ветеранів війни визнано ветеранським підприємництвом [56]. Однак, зазначений законопроект лише 06 лютого 2024 р. включений до порядку денного.

07 квітня 2023 р. Кабінетом Міністрів України схвалено Стратегію формування системи переходу від військової служби до цивільного життя на період до 2032 року [57], яка передбачає необхідність формування кількох напрямків у її реалізації щодо осіб, звільнених з військової служби, зокрема: оновлення законодавства, що регулюватиме процес системи переходу від військової служби до цивільного життя; розробку переліків послуг та порядку їх надання, формування системи моніторингу якості надання послуг; впровадження новітніх інформаційних технологій накопичення та автоматизованого оброблення інформації у системі переходу та забезпечення взаємодії електронних реєстрів; включення територіальних громад у процеси використання потенціалу учасників

системи переходу гостро стоїть питання удосконалення законодавства задля створення умов, необхідних для реабілітації та соціальної адаптації учасників бойових дій на рівні уповноважених центральних та місцевих органів влади, із залученням ресурсів бізнесу, волонтерських, громадських і міжнародних організацій» [58, с. 177].

Лише через два роки Проектом Закону про ветеранське підприємництво № 10258 від 13 листопада 2023 р. запропоновано та обґрунтовано необхідність внесення змін щодо окремих статей Господарського кодексу України, Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» та інших законів України. Водночас не запропоновано внесення змін до базового Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», зокрема до окремих його статей [59].

Названий проект закону, згідно з визначеною у ньому метою, мав закріпити сприятливі умови для започаткування та розвитку ветеранського підприємництва, підвищити його конкурентоспроможність, вирішити проблеми реінтеграції ветеранів війни в цивільне життя та сприяти сталому розвитку України, що слід визнати безумовним позитивом. Проте викликає певне занепокоєння намагання майже повністю перекласти питання реінтеграції ветеранів війни, як важливої для держави та суспільства проблеми, на тих фізичних осіб, котрі набули статусу ветерана війни та мають намір пройти реєстрацію та розпочати здійснювати підприємницьку діяльність у статусі суб'єктів господарювання. В частині реалізації соціальної політики стратегічним завданням даного законопроекту виступає стимулювання соціальної складової підприємництва задля розв'язання соціальних проблем українського суспільства через створення робочих місць для ветеранів та членів їх сімей та сприяння розвитку тих громад населених пунктів у територіальних громадах, жителями яких вони є або на територіях яких вони зареєструвалися як юридична особа [59].

Завдяки комплексу запропонованих Проектом Закону заходів, передбачається

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

створення сприятливих умов саме для розвитку бізнесу особами з числа ветеранів та членів їх сімей. Позитивним аспектом цього Проекту слід визнати прагнення врегулювати на належному рівні стимулювання саме соціальної складової підприємництва, яке має на меті розв'язання соціальних проблем через бізнес-ініціативи, зокрема, створення робочих місць для ветеранів та членів їх сімей, а також розвиток громад, на території яких вони проживають. У ст. 1 Проекту закону міститься визначення ветеранського підприємництва як самостійної, ініціативної, систематичної, на власний ризик господарської діяльності, що здійснюється суб'єктами ветеранського підприємництва з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку. Слід звернути увагу, що стаття 6 проекту додатково містить визначення ветеранського соціального підприємництва — як підприємництва з метою досягнення конкретних суспільно корисних матеріальних або нематеріальних результатів, спрямованих на вирішення соціальних та/або екологічних проблем окремих категорій осіб чи груп населення [59]. Зважаючи на пропозицію внесення змін до ст. 42 Господарського кодексу України та закріплення визначення «соціального підприємництва» як підприємництва з метою досягнення конкретних суспільно корисних матеріальних або нематеріальних результатів, спрямованих на вирішення соціальних та/або екологічних проблем окремих категорій осіб чи груп населення, слід визнати недоцільним дублювання даного визначення у згаданій ст. 6 Проекту. Також варто визначити самостійним видом соціального підприємництва ветеранське підприємництво. Тому у пропонованому законопроекті до Розд. I, зокрема до ст. 1 «Визначення термінів» варто включити нові терміни і поняття, котрі запропоновані авторами саме цим Проектом Закону у ст.ст. 1, 2, 4, 8, 12, 15, 19 Проекту Закону [59].

Потребує конкретизації та більш чіткого визначення запропонована у ст. 10 Проекту Закону [59] норма, якою зроблено спробу визначити органи, котрі уповноважені

забезпечити розвиток ветеранського підприємництва. Цілком очевидно, що головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері ветеранського підприємництва визначено центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері соціального захисту ветеранів війни та прирівняних до них осіб, тобто Міністерство у справах ветеранів України (Мінветеранів). Частину його повноважень може бути покладено на його територіальні органи, хоча зі змісту Проекту Закону незрозуміло за рахунок яких людських ресурсів та якому рівні (обласному чи районному, виключно на обласному) забезпечуватиметься їх реалізація. Зі змісту Проекту Закону також незрозуміло, які саме інші центральні органи виконавчої влади повинні долучитися до реалізації державної політики у сфері ветеранського підприємництва та якими повноваженнями вони мають бути наділені. Серед переліку уповноважених на реалізацію державної політики у сфері ветеранського підприємництва державних органів не вказані військові адміністрації обласного та районного рівнів, котрі з 24 лютого 2022 р. на виконання Закону України «Про правовий режим воєнного стану» уповноважені на здійснення керівництва у сфері забезпечення оборони, громадської безпеки і порядку.

Окреме занепокоєння у проєкті викликає наявність норми (ст. 13 Проекту), котра унеможливорює державну підтримку тим суб'єктам ветеранського підприємництва, у яких наявна заборгованість зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також зі сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Вона не узгоджується із соціальною метою підприємництва, наявними пільгами зі сплати зазначених зборів [60].

У ст. 17 Проекту Закону вказано на необхідність забезпечення інформаційної, консультативної та просвітницької підтримки суб'єктів ветеранського підприємництва за

участі уповноважених органів виконавчої влади, Верховної Ради Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, котрі в межах повноважень сприяють у наданні інформаційної, консультаційної та просвітницької підтримки, необхідної для забезпечення розвитку саме цього виду підприємництва, відповідно до законодавства [59]. Водночас варто зауважити, що дана стаття мала би чітко закріпити та визначити не лише перелік уповноважених органів виконавчої влади, але й їх повноваження, особливо в частині створення, функціонування та розвитку Єдиного державного веб-порталу у сфері ветеранського підприємництва. Натомість у згаданій статті Проекту Закону міститься лише відсылна норма щодо здійснення заходів з його розробки створення та фінансування.

Також у згаданій статті Проекту Закону не врегульоване питання щодо регулятора Єдиного реєстру юридичних осіб ветеранського підприємництва та не визначено на підставі яких документів у ньому будуть відображатися зміни стосовно юридичних осіб. У нормах даної статті Проекту Закону доцільно чітко визначити строки, відповідно до яких будуть відображатися відомості про юридичну особу, яка займається ветеранським підприємництвом у новоствореному реєстрі.

Тому підтримуємо позицію про необхідність упорядкування у запропонованому проекті порядку ведення Єдиного державного реєстру ветеранів війни з урахуванням того, що відомості з нього будуть слугувати підставою для отримання статусу суб'єкта ветеранського підприємництва і обліку у відповідному реєстрі не лише фізичних осіб (як наразі передбачено законопроектом), але і юридичних осіб [60].

Потребує доопрацювання визначений Проектом Закону порядок створення юридичних осіб ветеранського підприємництва щодо чіткої регламентації в таких важливих аспектах процесу реєстрації підприємницької діяльності, як вичерпний перелік документів, необхідних для реєстрації фізичної особи, котра виявила бажання отримати статус

суб'єкта ветеранського підприємства [59]. Доцільно чітко визначити строки, протягом яких юридична особа буде зареєстрована як суб'єкт ветеранського підприємництва. Також доцільним є визначення кола осіб, котрі можуть бути притягнуті до відповідальності за недотримання строків реєстрації суб'єкта ветеранського підприємництва.

Ст. 19 Проекту Закону передбачено закріплення заходів із гарантованої державної підтримки суб'єктів ветеранського підприємництва в частині підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації управлінських кадрів та кадрів ведення підприємницької діяльності через розробку нових освітніх програм та актуалізацію діючих, виконання освітніх програм, спрямованих на підготовку, перепідготовку і підвищення рівня кваліфікації кадрів для суб'єктів ветеранського підприємництва на основі державних освітніх стандартів. Хоча не зовсім зрозуміло про те, хто має виступати суб'єктами із державної підтримки та на основі державних стандартів має здійснюватися така освітня діяльність. Також серед заходів з державної підтримки визначені: надання навчально-методологічної, науково-методичної допомоги суб'єктам ветеранського підприємництва; сприяння участі у програмах обміну міжнародним досвідом з метою запровадження передових технологій та підвищення рівня кваліфікації персоналу суб'єктів ветеранського підприємництва [59]. У такому трактуванні дана стаття носитиме декларативний характер, так як чітко не визначено суб'єктів владних повноважень, відповідальних за державну підтримку. Виходячи з такого трактування, основним завданням держави у цій сфері переважно стане прийняття нормативних актів та проведення контролю за її виконанням, хоча зі змісту Проекту Закону основний тягар із організації та створення умов для реалізації державної політики з підтримки суб'єктів ветеранського підприємництва пропонується покласти на безпосередньо самих суб'єктів господарювання та виключно на профільне міністерство з підтримки ветеранів. Тому закріплення такої норми слід

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА

визнати суперечливим та таким, що не відповідає прийнятим державою зобов'язанням в частині інтеграції ветеранів війни та їх родин у соціум та у відносини з підприємництва.

Законопроектом запропоновано доповнити ст. 27 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» в частині власних (самоврядних) повноважень п. п. 2–4 щодо розробки місцевих програм фінансової підтримки суб'єктів ветеранського підприємництва та обов'язкового залучення суб'єктів ветеранського підприємництва до реалізації діючих місцевих програм [59]. Водночас зі змісту проекту незрозуміло за рахунок яких джерел фінансування має відбуватися розробка таких програм. Також незрозуміло, на яких умовах та в якому порядку суб'єкти ветеранського підприємництва мають долучатися до їх реалізації.

Підтримуємо позицію щодо чіткого визначення суб'єктів ведення ветеранського підприємництва, адже згідно із законопроектом № 10258, будь-яка компанія, що матиме 60% робітників-учасників бойових дій (далі — УБД) набуватиме статусу «ветеранського бізнесу». Відтак, будь-яка компанія загальною чисельністю три працівники, двоє з яких є ветеранами, набуватиме статусу «ветеранський бізнес». Окрім того, законопроект не містить чітких обмежень щодо кількості відкриття таких бізнесів. Такі норми розповсюджуються на широке коло громадян, які не мають такого статусу, в тому числі родичів ветеранів, що створить можливість безперешкодного отримання статусу «ветеранський бізнес» будь-кому, та відкриє доступ до зловживань в питаннях пільгового доступу до грантів, державних замовлень, торгівлі підкацизними товарами, в тому числі тютюновими та горілчаними виробами, тощо [61].

Отже, підтримка і розвиток ветеранського підприємництва є одним із ключових пріоритетів діяльності профільного міністерства. Тому важливим є ефективний розвиток законодавчого та правозастосовчого напрямків діяльності із впровадження нових та удосконалення наявних механізмів сприяння в організації та функціонування ветеранських бізнесів. Законодавчий напрямок діяльності

має полягати в отриманні та опрацюванні пропозицій, котрі мають стати основою нового проекту закону щодо організації ветеранського підприємництва.

Правозастосовчий напрямок діяльності в означеній сфері повинен ґрунтуватися на аналізі усіх необхідних та ефективних механізмів взаємодії суб'єктів ветеранського підприємництва, котрі сприятимуть не лише прагненню до відкриття чи розширення бізнесу ветеранами та прирівняними до нього особами, але й покращать практику застосування існуючих механізмів соціальної підтримки функціонування ветеранського бізнесу. Саме аналіз практики застосування чинного законодавства здатний сприяти у пошуку балансу у впровадженні гідних фінансових інструментів, котрі би створили можливості у поштовху до розвитку ветеранського бізнесу [14, с. 98–99], насамперед через проведення відповідних, періодичних опитувань серед ветеранів та прирівняних осіб, котрі стали суб'єктами ветеранського підприємництва щодо їх бачення перспектив розвитку даної складової українського бізнесу та труднощів і перешкод, якими вони зіштовхувалися не лише в процесі відкриття власної справи, але й процесі провадження господарської діяльності.

Проблеми та виклики, з якими зіштовхуються сьогодні ветерани, при наявності бажання відкрити власний бізнес, демонструють наявні у них прогалини в знаннях, відсутність наставників, проблеми з фінансуванням, доступу до капіталів, відсутність належної якісної інституційної підтримки, висока вартість оренди приміщень, землі та інших активів, відсутність пільгових умов для підприємців-початківців, бюрократія, перевірки, величезні штрафи, а також поточна економічна ситуація. Окрім того, більшість ветеранів є особами працездатного віку (від 27 до 48 років), що складає 68% від загальної кількості ветеранів [11, с. 2–3, 5].

Особливу увагу при здійсненні правотворчої діяльності слід звернути на рекомендації щодо формування оновленої державної політики щодо ветеранів та їхніх сімей, автори яких наголошують про необхідність

поінформованості про права та гарантії, програми соціального захисту та працевлаштування, дієві механізми соціального страхування [8, с. 23]. Тому доцільною є розробка системи стимулюючих програм для розвитку та підтримки стійкості підприємництва серед ветеранів та їхніх сімей, зокрема через формування системи їх підтримки при започаткуванні підприємницьких ініціатив; закріпити податкові стимули для ветеранського підприємництва; закріпити пріоритет пропозицій ветеранського бізнесу при проведенні публічних закупівель, запровадити ефективний механізм ідентифікації суб'єктності другого з подружжя та створити систему підтримуючих програм для ветеранського бізнесу на період повторної мобілізації власників та співвласників ветеранів [62, с. 91] тих, хто був активним суб'єктом ветеранського підприємництва.

Не ставлячи під сумнів позицію, що у разі вдосконалення чинного законодавства через прийняття спеціального закону яким державою закріпить чіткі умови для майбутнього розвитку ветеранського підприємництва, що своєю чергою забезпечить економічну незалежність ветеранів війни, членів їхніх сімей, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів та сімей загиблих (померлих) захисників та захисниць України [6] та закріплення в ньому всіх особливостей здійснення саме такого різновиду господарської діяльності (додаткові соціальні гарантії, трудові права, нюанси отримання державної підтримки, пільг, страхування) [5, с. 98], ми вважаємо більш доцільним та ефективним застосування процедури внесення змін та оновлення чинного соціального, господарського та військового законодавства. Вона має ґрунтуватися на взаємодії усіх зацікавлених суб'єктів та враховувати досвід тих країн, в яких успішно ветеранське підприємництво розвивається уже протягом тривалого часу.

Зважаючи на наявність у правотворчій діяльності таких базових її принципів, як забезпечення системності та комплексності законодавства, видається більш доцільним закріплення інституту «ветеранського підприємництва» у базовому законі, тобто у Законі

України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» шляхом внесення до нього відповідних змін та доповнення його окремим розділом Розділ IIIЗ «Ветеранське підприємництво» [59] та закріплення поняття «ветеранського підприємництва», як різновиду господарської діяльності у статті 481 Господарського кодексу України [5, с. 98].

Також слід мати на увазі, що функціонування ветеранського бізнесу безпосередньо залежить від створених та впроваджених механізмів якісного регулювання усіх відносин, котрі виникають у процесі провадження господарської діяльності ветераном чи прирівняною до нього особою як суб'єктом господарювання. Якості регулювання існуючих правовідносин у сфері ветеранського підприємництва умовах наявної тенденції до зростання кількості потенційних учасників таких відносин неможливо буде досягнути виключно шляхом лише через внесення змін до чинного законодавства, адже для ефективного правового регулювання ветеранського бізнесу доцільно підготувати необхідний пакет змін та доповнень до чинного законодавства з соціального забезпечення, господарського та військового законодавства, котрий має бути схвалено урядом у найкоротші терміни.

Висновки. Вищезгаданий аналіз свідчить, що процес розвитку та формування інституту «ветеранського підприємництва» як базового елемента соціального спрямування економіки триває протягом останнього десятиліття за безпосередньої участі суб'єктів господарювання, котрі реалізували своє право на здійснення підприємницької діяльності, як ветерани війни чи прирівняні до них особи, за визначеною законодавством процедурою задля отримання прибутку та формування надходжень до бюджету відповідного рівня, що сприятиме розвитку вітчизняної економіки та формуванню позитивного іміджу України як держави, котра продовжує створювати та впроваджувати нові механізми підтримки та допомоги бізнесу для захисників територіальної цілісності країни та їх родин, незважаючи на виклики, зумовлені військовою агресією.

Список використаної літератури

1. Царук І. М. Теоретичні підходи щодо визначення соціальної сфери як складової економіки та її функцій. Економіка. Управління. Інновації. 2009. № 1. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського НАН України. URL: <https://t.ly/6r3Ht>.
2. Тарновська І. В., Власова В. П. Активізація підприємницької ініціативи як спосіб забезпечення зайнятості ветеранів АТО/ООС: українська практика та світовий досвід. Проблеми економіки. 2021. № 4 (50). URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-4-203-210>.
3. Корінець Р., Гончаренко Л. Абетка фермерства для ветеранів війни. Київ : ФОП Лопатіна О. О., 2023. Міністерство у справах ветеранів України. URL: <https://t.ly/INbIU>.
4. Гордієнко Є. П. Залучення демобілізованих учасників бойових дій до підприємницької діяльності: проблеми та шляхи їх подолання. Управління розвитком підприємництва в Україні: реалії та перспективи / за заг. ред. Н. В. Статівки, О. В. Жадана. Харків : Видво ХарPI НАДУ «Magіstr», 2019. С. 201–211.
5. Іларіонов О. Ю. Ветеранський бізнес: правові засади підтримки розвитку. Грааль науки. 2022. № 22. С. 89–100. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.25.11.2022.14>.
6. Калітіна О. Ветеранське підприємництво: які правила ведення бізнесу депутати зібрали в одному законопроекті (02.04.2024). Investment Lawyer Group. URL: <https://t.ly/tbfqx>.
7. Кобеля-Звір М. Я. Грантові програми для ветеранів та членів їх родин: перспективи та труднощі. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». 2023. Вип. 3 (109). С. 13–18. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2023-3-2>.
8. Костишин Е. І., Шевців Ю. О. Особливості реалізації політики ветеранського розвитку в Україні. Публічне управління та соціальна робота. 2023. № 2. С. 19–24. <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-2-3>.
9. Осецький В. Л., Краус К. М., Краус Н. М. Цифрове підприємництво в умовах динамічності глобального середовища і поглиблення його віртуалізації. Приазовський економічний вісник. 2021. № 4 (27). С. 3–10. <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-4-1>.
10. Лапутіна Ю. Ветеранське підприємництво — майбутнє української економіки (26.01.2024; 08:12). Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/01/26/709185>.
11. Корінець Р., Протченко О. Ветеранське підприємництво: проблеми та можливі рішення. Дія. Цифрова громада. URL: <https://t.ly/NFWRv>.
12. Яценко Л. Проблеми працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави і суспільства. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <https://t.ly/tX-m7>.
13. Вінник О. Правове забезпечення соціального спрямування електронного бізнесу. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 11. С. 75–82. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.11.13>.
14. Краус К. М., Ігнатюк А. І., Краус Н. М. Ветеранське підприємництво та бізнес в Україні: інституційна, фінансова та проектна складова практичної реалізації. Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій. 2023. № 1 (11). С. 98–111. URL: <https://t.ly/oCIQA>.
15. Биковець К. Ю. Зарубіжний досвід нормативно-правового регулювання розвитку соціального підприємництва. Теорія та практика державного управління. 2020. № 3 (70). С. 202–211. <https://doi.org/10.34213/tp.20.03.23>.
16. Музика М. Заради майбутнього: чому Україні необхідний Закон про ветеранське підприємництво (18.11.2023; 13:56). Цензор.НЕТ. URL: <https://t.ly/ZAlqq>.
17. Результати дослідження «Реінтеграція ветеранів» щодо поточних умов працевлаштування. Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р. IREX. URL: https://t.ly/FDop_.

18. Величко-Трифонюк Р. Чому ветеранський бізнес необхідно виділити в окрему політику (08.08.2023; 17:11). Видавничий дім «Медіа-ДК». URL: <https://t.ly/i-hfE>.

19. Корогодський Ю. «Кількість ветеранів може збільшитись до 5 млн осіб», — Лапутіна (08.05.2022; 11:22). LB.ua. URL: <https://t.ly/jshCE>.

20. Погорілов С. Після війни ветерани та їхні родичі складуть 10% населення України (22.12.2022; 10:05). Українська правда. URL: https://t.ly/3_nbn.

21. Bridging The Gap Motivations Challenges and Successes of Veteran Entrepreneurs. Interim report. November 2017. Syracuse University. URL: https://t.ly/Lyu_e.

22. Гордієнко Є. П. Механізми реалізації державної політики соціального захисту учасників бойових дій в Україні. Дис. ... д-ра філос. (281 Публічне управління та адміністрування). Харків, 2021. 296 арк. Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна. URL: <https://t.ly/обогr>.

23. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.03.2021 р. № 276–р. Урядовий портал. URL: <https://t.ly/FJrer>.

24. Проект Стратегії розвитку підприємницьких ініціатив ветеранів війни. Міністерство у справах ветеранів України. URL: <https://t.ly/5SA-I>.

25. Лапутіна назвала основне завдання стратегії переходу від військової служби до цивільного життя (05.01.2023; 01:27). Укрінформ. URL: <https://t.ly/KcICM>.

26. Про План законопроектної роботи Верховної Ради України на 2022 рік. Постанова Верховної Ради України від 15.02.2022 р. № 2036–ІХ. Офіційний вісник України. 2022. № 19. Ст. 1028.

27. Про засади внутрішньої і зовнішньої політики. Закон України від 01.07.2010 р. № 2411–VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 40. Ст. 527.

28. Уряд погодив законопроект Мінветеранів, яким вперше закріплюється формування ветеранської політики та системи переходу у засадах внутрішньої політики (13.09.2022). Урядовий портал. URL: <https://t.ly/r8Ui7>.

29. Про утворення бюджетної установи «Український ветеранський фонд». Постанова Кабінету Міністрів України від 14.07.2021 р. № 720. Офіційний вісник України. 2021. № 58. Ст. 3601.

30. Положення про Український ветеранський фонд. Наказ Міністерства у справах ветеранів України від 20.12.2021 р. № 263. Міністерство у справах ветеранів України. URL: <https://t.ly/kVS9o>.

31. Порядок використання коштів, передбачених у державному бюджеті для функціонування Українського ветеранського фонду. Постанова Кабінету Міністрів України від 11.03.2022 р. № 256. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://t.ly/jwq9a>.

32. Порядок використання коштів бюджетною установою «Український ветеранський фонд» у період дії воєнного стану. Наказ Міністерства у справах ветеранів України 31.03.2022 р. № 63, зареєстр. в Міністерстві юстиції України 05.04.2022 р. за № 387/37723. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://t.ly/qLisK>.

33. За ініціативи Мінветеранів буде створено державний Український ветеранський фонд. Міністерство у справах ветеранів України. URL: <https://t.ly/4Tj23>.

34. Український ветеранський фонд. Український ветеранський фонд. URL: <https://veteranfund.com.ua>.

35. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Червень-липень 2023 р. Соціологічне дослідження. Український ветеранський фонд Міністерства у справах ветеранів України. Український ветеранський фонд. URL: <https://t.ly/VXkn->.

36. Нова ветеранська політика. Урядовий портал. URL: <https://t.ly/J2Fbl>.

37. Презентація програми підтримки ветеранського бізнесу «#Варто робити своє» (20.03.2023; 11:00). Укрінформ. URL: <https://t.ly/Qr1lb>.

38. Звіт за 2022 рік. Український ветеранський фонд. URL: <https://veteranfund.com.ua/zvit-2022>.
39. Український ветеранський фонд Мінветеранів спільно з «МХП – Громаді» запускає фінансування ветеранського бізнесу. МХП. URL: <https://t.ly/U-RVe>.
40. Фермерське господарство «Пан Креветка». URL: <https://www.pankrivetka.com>.
41. Страусина ферма САВАННА. URL: <https://t.ly/IKEqU>.
42. Медовий край. URL: <https://honey-land.com.ua>.
43. Коцан К. Воїн АТО успішно розвиває аграрний бізнес на Львівщині (23.04.2019). #ШоТам. URL: <https://t.ly/hjUES>.
44. Деякі питання надання грантів бізнесу. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 р. № 738. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://t.ly/6CKZI>.
45. Кобеля-Звір М. Я. Грантові можливості програми «СРобота» для старту та розвитку власної справи ветеранів та членів їх родин. Механізм регулювання економіки. 2023. Вип. 3 (101). С. 27–31. <https://doi.org/10.32782/mer.2023.101.04>.
46. Програма реінтеграції ветеранів. Аналітичний звіт від 14 липня 2021 р. IREX. URL: <https://t.ly/8r4BO>.
47. Гранти ветеранам: 646 ветеранів та других з їхнього подружжя отримають гранти на розвиток бізнесу на 300 млн грн (29.05.2024; 12:00). Урядовий портал. URL: <https://t.ly/Bdusp>.
48. Шевченко В. Як ветерану стати підприємцем (15.03.2021; 13:09). Укрінформ. URL: <https://t.ly/bg7jS>.
49. Розвиваємо соціальне підприємництво та створюємо можливості для ветеранів. Подільська агенція регіонального розвитку (24.04.2023). Подільська агенція регіонального розвитку. URL: <https://t.ly/ZKaAg>.
50. Мінветеранів: В Україні відкрито шість Центрів ветеранського розвитку (21.08.2023; 10:59). Урядовий портал. URL: <https://t.ly/B0Yc1>.
51. Положення про Центр ветеранського розвитку Центру позаосвітньої діяльності Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Затв. Рішенням Вченої ради Харківського національного університету імені в. Н. Каразіна 28.08.2023 р., протокол № 13. Харківський національний університету імені В. Н. Каразіна. URL: <https://t.ly/OYXDJ>.
52. Положення про Центр ветеранського розвитку. Введено в дію наказом ректора Сумського державного університету від 03.07.2023 р. № 0586-І. Сумський державний університет. URL: <https://t.ly/03k6s>.
53. Про Центр ветеранського розвитку Полтавського державного медичного університету. Полтавський державний медичний університет. URL: <https://t.ly/zcJkQ>.
54. Створено захисниками. Міністерство у справах ветеранів України. URL: <https://mva.gov.ua/veteranam/stvoreno-zahisnikami>.
55. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту. Закон України від 22.10.1993 р. № 3551–XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 45. Ст. 425.
56. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України, спрямованих на забезпечення додаткових гарантій соціального захисту ветеранів війни. Реєстр. № 6350 від 25.11.2021. Верховна Рада України. URL: <https://t.ly/T4jCa>.
57. Уряд запустив стратегічний проект Мінветеранів переходу від військової служби до цивільного життя. Міністерство у справах ветеранів України. URL: <https://t.ly/Ar-H9>.
58. Спичька К. Правові засади соціального захисту учасників бойових дій в Україні. Юридичний вісник. 2022. № 2. С. 171–181. <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i2.2336>.
59. Проект Закону про ветеранське підприємництво. Реєстр. № 10258 від 13.11.2023 р. Верховна Рада України. URL: <https://t.ly/wI8br>.

60. Ветеранське підприємництво: що варто врахувати у разі схвалення ідеї (06.03.2024; 12:12). Національна асоціація адвокатів України. <https://t.ly/PtEcW>.

61. Заява CEO Club Ukraine щодо законопроекту № 10258 «Про ветеранське підприємництво» (15.04.2024). CEO Club Ukraine. URL: <https://t.ly/F5IoM>.

62. Концепція політики щодо ветеранів та їхніх сімей. Експертні рекомендації до формування оновленої державної політики щодо ветеранів та їхніх сімей. Жовтень 2023, Київ. Veteran Hub через Google Drive. URL: <https://t.ly/FhGmF>.

References

1. I. M. Tsaruk. Theoretical approaches to defining the social sphere as a component of the economy and its functions. *Economy. Management. Innovations*. 2009. No. 1. National Library of Ukraine named after V. I. Vernadskyi of the National Academy of Sciences of Ukraine. URL: <https://t.ly/6r3Ht>.

2. Tarnovska I. V., Vlasova V. P. Activation of entrepreneurial initiative as a way to ensure employment of veterans of the ATO/OOS: Ukrainian practice and world experience. *Problems of the economy*. 2021. No. 4 (50). URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2021-4-203-210>.

3. Korynets R., Honcharenko L. Alphabet of farming for war veterans. Kyiv: FOP Lopatina O. O., 2023. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. URL: <https://t.ly/INbIU>.

4. Gordienko E. P. Involvement of demobilized combatants in business activities: problems and ways to overcome them. Management of the development of entrepreneurship in Ukraine: realities and prospects / by general. ed. N. V. Stativky, O. V. Zhadana. Kharkiv: Publishing House of KhARI NADU «Master», 2019. P. 201–211.

5. Ilarionov O. Yu. Veteran business: legal principles of development support. The grail of science. 2022. No. 22. P. 89–100. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.25.11.2022.14>.

6. Kalitina O. Veteran entrepreneurship: what business rules have the deputies collected in one draft law (April 2, 2024). Investment Lawyer Group. URL: <https://t.ly/tbfqx>.

7. Kobelya-Zvir M. Ya. Grant programs for veterans and their family members: prospects and difficulties. *Scientific Bulletin of the Poltava University of Economics and Trade. Series «Economic Sciences»*. 2023. Issue 3 (109). P. 13–18. <https://doi.org/10.37734/2409-6873-2023-3-2>.

8. Kostyshyn E. I., Shevtsov Yu. O. Peculiarities of the implementation of the policy of veteran development in Ukraine. *Public administration and social work*. 2023. No. 2. P. 19–24. <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-2-3>.

9. Osetskyy V. L., Kraus K. M., Kraus N. M. Digital entrepreneurship in the conditions of dynamism of the global environment and the deepening of its virtualization. *Priazov Economic Herald*. 2021. No. 4 (27). P. 3–10. <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-4-1>.

10. Laputina Y. Veteran entrepreneurship — the future of the Ukrainian economy (26.01.2024; 08:12). *Economic truth*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2024/01/26/709185>.

11. Korinets R., Protchenko O. Veteran entrepreneurship: problems and possible solutions. *Action. Digital community*. URL: <https://t.ly/NFWRv>.

12. Yatsenko L. Problems of employment of war veterans: risks for the state and society. *National Institute of Strategic Studies*. URL: <https://t.ly/tX-m7>.

13. Vinnyk O. Legal provision of the social direction of electronic business. *Entrepreneurship, economy and law*. 2019. No. 11. P. 75–82. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.11.13>.

14. Kraus K. M., Ignatyuk A. I., Kraus N. M. Veteran entrepreneurship and business in Ukraine: institutional, financial and project components of practical implementation. *European Scientific Journal of Economic and Financial Innovations*. 2023. No. 1 (11). P. 98–111. URL: <https://t.ly/oCIQA>.

15. Bykovets K. Yu. Foreign experience of regulatory and legal regulation of the development of social entrepreneurship. Theory and practice of public administration. 2020. No. 3 (70). P. 202–211. <https://doi.org/10.34213/tp.20.03.23>.

16. Music M. For the sake of the future: why Ukraine needs the Law on veteran entrepreneurship (11/18/2023; 13:56). Censor. NO. URL: <https://t.ly/ZAlqq>.

17. Results of the study «Reintegration of veterans» regarding current employment conditions. Analytical report of July 14, 2021. IREX. URL: https://t.ly/FDop_.

18. Velychko-Trifonyuk R. Why veteran business must be allocated to a separate policy (08.08.2023; 17:11). Media-DK Publishing House. URL: <https://t.ly/i-hfE>.

19. Korogodskiy Yu. «The number of veterans may increase to 5 million people», — Laputina (05/08/2022; 11:22). LB.ua. URL: <https://t.ly/jshCE>.

20. Pohorilov S. After the war, veterans and their relatives will make up 10% of the population of Ukraine (12/22/2022; 10:05). Ukrainian Pravda. URL: https://t.ly/3_nbn.

21. Bridging The Gap Motivations Challenges and Successes of Veteran Entrepreneurs. Interim report. November 2017. Syracuse University. URL: https://t.ly/Lyu_e.

22. Gordienko E. P. Mechanisms of implementation of the state policy of social protection of combatants in Ukraine. Diss. ... Dr. Philos. (281 Public management and administration). Kharkiv, 2021. 296 sheets. Kharkiv National University named after V. N. Karazina. URL: <https://t.ly/o6ogr>.

23. On approval of the plan of priority actions of the Government for 2021. Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 24, 2021 No. 276 Government portal. URL: <https://t.ly/FJrer>.

24. Project of the Strategy for the Development of Business Initiatives of War Veterans. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. URL: <https://t.ly/5SA-I>.

25. Laputina named the main task of the strategy of transition from military service to civilian life (01.05.2023; 01:27). Ukrinform. URL: <https://t.ly/KcICM>.

26. About the Plan of Legislative Work of the Verkhovna Rada of Ukraine for 2022. Resolution of the Verkhovna Rada of Ukraine dated February 15, 2022 No. 2036-IX. Official Gazette of Ukraine. 2022. No. 19. Art. 1028.

27. About the principles of domestic and foreign policy. Law of Ukraine dated July 1, 2010 No. 2411-VI. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 2010. No. 40. Art. 527.

28. The government approved the draft law of the Ministry of Veterans, which for the first time enshrines the formation of veteran policy and the transition system in the foundations of domestic policy (September 13, 2022). Government portal. URL: <https://t.ly/r8Ui7>.

29. On the establishment of the budget institution «Ukrainian Veterans Fund». Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated July 14, 2021 No. 720. Official Gazette of Ukraine. 2021. No. 58. Art. 3601.

30. Regulations on the Ukrainian Veterans' Fund. Order of the Ministry of Veterans Affairs of Ukraine dated 12/20/2021 No. 263. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. URL: <https://t.ly/kVS9o>.

31. The procedure for using the funds provided for in the state budget for the functioning of the Ukrainian Veterans' Fund. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 11, 2022 No. 256. Verkhovna Rada of Ukraine. Legislation of Ukraine. URL: <https://t.ly/jwq9a>.

32. The procedure for the use of funds by the budget institution «Ukrainian Veterans' Fund» during the period of martial law. Order of the Ministry of Veterans Affairs of Ukraine 31.03.2022 No. 63, register. in the Ministry of Justice of Ukraine on 04/05/2022 under No. 387/37723. Verkhovna Rada of Ukraine. Legislation of Ukraine. URL: <https://t.ly/qLisK>.

33. On the initiative of the Ministry of Veterans, the state Ukrainian Veterans Fund will be created. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. URL: <https://t.ly/4Tj23>.

34. Ukrainian Veterans Fund. Ukrainian Veterans Fund. URL: <https://veteranfund.com.ua>.

35. Needs and obstacles of veterans in employment. June-July 2023. Sociological research. Ukrainian Veteran Fund of the Ministry of Veteran Affairs of Ukraine. Ukrainian Veterans Fund. URL: <https://t.ly/VXkn->.
36. New veteran policy. Government portal. URL: <https://t.ly/J2Fbl>.
37. Presentation of the veteran business support program «#It's worth doing your own thing» (March 20, 2023; 11:00 a.m.). Ukrinform. URL: <https://t.ly/Qr1lb>.
38. Report for 2022. Ukrainian Veterans Fund. URL: <https://veteranfund.com.ua/zvit-2022>.
39. The Ukrainian Veterans' Fund of the Ministry of Veterans together with «MHP – Communities» launches financing of veteran businesses. MHP URL: <https://t.ly/U-RVe>.
40. Farm «Pan Kravetka». URL: <https://www.pankrivetka.com>.
41. Ostrich farm SAVANNAH. URL: <https://t.ly/IKEqU>.
42. Honey region. URL: <https://honey-land.com.ua>.
43. Kotsan K. Voin ATO successfully develops agrarian business in Lviv Oblast (April 23, 2019). #What's there. URL: <https://t.ly/hjUES>.
44. Some issues of granting business grants. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated June 21, 2022 No. 738. Verkhovna Rada of Ukraine. Legislation of Ukraine. URL: <https://t.ly/6CKZI>.
45. Kobelya-Zvir M. Ya. Grant opportunities of the «YEROBOT» program for the start and development of their own business of veterans and their family members. Mechanism of economic regulation. 2023. Issue 3 (101). P. 27–31. <https://doi.org/10.32782/mer.2023.101.04>.
46. Program of reintegration of veterans. Analytical report of July 14, 2021. IREX. URL: <https://t.ly/8r4B0>.
47. Grants to veterans: 646 veterans and their spouses will receive grants for business development worth UAH 300 million (05/29/2024; 12:00). Government portal. URL: <https://t.ly/Bdusp>.
48. Shevchenko V. How a veteran can become an entrepreneur (15.03.2021; 13:09). Ukrinform. URL: <https://t.ly/bg7jS>.
49. We develop social entrepreneurship and create opportunities for veterans. Podil Regional Development Agency (April 24, 2023). Podilsk Regional Development Agency. URL: <https://t.ly/ZKaAg>.
50. Ministry of Veterans Affairs: Six veteran development centers have been opened in Ukraine (21.08.2023; 10:59). Government portal. URL: <https://t.ly/B0YC1>.
51. Regulations on the Center for Veteran Development of the Center for Extracurricular Activities of Kharkiv National University named after V. N. Karazin. Approval By the decision of the Academic Council of V. N. Karazin Kharkiv National University on August 28, 2023, protocol No. 13. V. N. Karazin Kharkiv National University. URL: <https://t.ly/OYXDJ>.
52. Regulations on the Center for Veteran Development. Entered into force by order of the Rector of Sumy State University dated 07.03.2023 No. 0586-I. Sumy State University. URL: <https://t.ly/03k6s>.
53. About the Veteran Development Center of the Poltava State Medical University. Poltava State Medical University. URL: <https://t.ly/zcJkQ>.
54. Created by defenders. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. URL: <https://mva.gov.ua/veteranam/stvoreno-zahisnikami>.
55. About the status of war veterans, guarantees of their social protection. Law of Ukraine dated October 22, 1993 No. 3551–XII. Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1993. No. 45. Art. 425.
56. Draft Law on Amendments to Certain Laws of Ukraine aimed at providing additional guarantees of social protection for war veterans. Register. No. 6350 dated 11/25/2021. Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <https://t.ly/T4jCa>.

57. The government has launched a strategic project of the Ministry of Veterans for the transition from military service to civilian life. Ministry of Veterans Affairs of Ukraine. URL: <https://t.ly/Ar-H9>.

58. Spyt'ska K. Legal basis of social protection of combatants in Ukraine. Legal Bulletin. 2022. No. 2. P. 171–181. <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i2.2336>.

59. Draft Law on veteran entrepreneurship. Register. No. 10258 dated 11/13/2023 Verkhovna Rada of Ukraine. URL: <https://t.ly/wI8br>.

60. Veteran entrepreneurship: what to consider when approving an idea (03.06.2024; 12:12). National Association of Lawyers of Ukraine. <https://t.ly/PtEcW>.

61. Statement of the CEO Club Ukraine regarding draft law No. 10258 «On veteran entrepreneurship» (April 15, 2024). CEO Club Ukraine. URL: <https://t.ly/F5IoM>.

62. Policy concept for veterans and their families. Expert recommendations for the formation of an updated state policy regarding veterans and their families. October 2023, Kyiv. Veteran Hub via Google Drive. URL: <https://t.ly/FhGmF>.

Chudyk-Bilousova N. I. The role of veteran entrepreneurship in the system of social direction of the economy.

On the basis of the conducted research, it is determined that a separate form of implementation of the veterans' policy is the interaction of the state, authorized state bodies, business with war veterans and their families thanks to targeted financing under the current programs of their targeted social support. It is noted that the social policy of Ukraine has undergone changes under the conditions of martial law. It is proved that a component of social policy is veteran policy, one of the priority directions of its development is the formation of veteran entrepreneurship in Ukraine. The possibility of exercising the right to entrepreneurial activity by a veteran or a person equivalent to him is being investigated. It is recognized that based on the status of the subject of the implementation of this right, such activity can be considered veteran entrepreneurship. The current legislation on the legal regulation of the involvement of veterans and persons equated to them in veteran entrepreneurship is analysed. It is proven that providing conditions for the functioning of veteran entrepreneurship contributes to the development of the economic potential of the territorial communities in which they live or implement their business idea. The procedure for exercising a veteran's right to carry out veteran entrepreneurship is carried out with the participation of authorized state bodies, with the involvement of funding under various programs. The activity of the Ministry of Veterans' Affairs of Ukraine to improve regulatory and legal regulation of relations in the field of veteran entrepreneurship is analysed. It has been revealed and substantiated that the system of measures carried out by the Ukrainian Veterans' Fund is mainly aimed at creating conditions and ensuring the interests of veterans and persons equated to them as subjects of veteran entrepreneurship. It has been established that the effectiveness of veteran entrepreneurship depends on the proper legal regulation of relations that arise with the participation of business entities that have expressed a desire to be realized in the field of entrepreneurial activity. The expediency of making changes to the current legislation to ensure effective legal regulation of relations that arise in the process of organizing and conducting veteran business has been identified and substantiated.

Keywords: social policy, legal regulation of economic activity, veteran policy, veteran entrepreneurship, veteran business, legislative activity.

15. Поляков Б.М. Право неспроможності (банкрутства) в Україні : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Ін Юре, 2011. 560 с.

16. Рішення Високого суду Англії та Уельсу у справі BR-2014-002375 and BR-2015-001180 від 24 квітня 2020 року. URL: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Ch/2020/974.html>

17. Brunnemanni J. De concursus creditorum. Schrey & Hartmanus, 1707. С. 207. URL: <https://books.google.com.ua/books?id=dOBPAAAcAAJ&printsec=frontcover&h|=ru#v=onepage&q&f=false>

УДК 349.3:346.26

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2023.5.5>

ЧУДИК-БІЛОУСОВА Н.І.

УЧАСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ У ФОРМУВАННІ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

BUSINESS PARTICIPATION IN THE FORMATION OF THE SOCIAL SECURITY SYSTEM UNDER MARTIAL LAW

Визначено, що одним із напрямків реалізації соціальної політики в умовах воєнного стану залишається взаємодія держави і бізнесу через суб'єктів господарювання. Встановлено, що система соціального забезпечення України в умовах воєнного стану продовжує своє функціонування за активної участі суб'єктів господарювання. Узагальнено форми взаємодії бізнесу і держави в умовах воєнного стану в частині організації чи надання соціального забезпечення. Доведено, що вибір ефективного напрямку діяльності для участі у формуванні системи соціального забезпечення в умовах воєнного стану залежить від суб'єкта господарювання, котрий поєднав отримання прибутку із заходами з організації чи надання недержавного соціального забезпечення. Виявлено, що новий напрямок у діяльності соціально відповідального бізнесу передбачає здійснення суб'єктом господарювання заходів із соціального сприяння, з урахуванням статутних завдань. Доведено, що часто вплив на систему соціального забезпечення здійснюється через соціальне підприємництво, особливо в умовах воєнного стану. Соціальне підприємництво дозволяє бізнесу створити робочі місця та реалізувати свої соціальні ініціативи, навіть в умовах воєнного стану. Виявлено, що система заходів, котрі спрямовуються на соціальне забезпечення постраждалих в умовах воєнного стану осіб, є базовою ознакою їхньої діяльності як соціально відповідального бізнесу. Обґрунтовано необхідність розробки та прийняття законодавства щодо діяльності соціальних підприємств з урахуванням європейських стандартів. Доцільним є запровадження податкових пільг для бізнесу, котрий фінансує заходи соціальної підтримки. Обґрунтовано необхідність створення умов для розвитку ветеранського підприємництва як основи їхньої соціальної інтеграції та участі в суспільному житті.

Ключові слова: *бізнес, недержавне соціальне забезпечення, система соціального забезпечення, соціальне підприємництво, суб'єкт господарювання.*

© ЧУДИК-БІЛОУСОВА Н.І. – кандидатка юридичних наук, доцентка, старша наукова співробітниця відділу міжнародного приватного права та правових проблем євроінтеграції (Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака Національної академії правових наук України)

It was determined that one of the directions of the implementation of social policy in the conditions of martial law remains the interaction of the state and business through business entities. It was established that the social security system of Ukraine under martial law continues its operation with the active participation of business entities. Forms of interaction between business and the state under martial law in terms of organization or provision of social security are summarized. It is proven that the choice of an effective direction of activity for participation in the formation of the social security system in the conditions of martial law depends on the economic entity, which has combined profit-making with activities from the organization or provision of non-state social security. It was revealed that a new direction in the activity of socially responsible business involves implementing social assistance measures by the business entity, taking into account the statutory tasks. It has been proven that often the influence on the social security system is carried out through social entrepreneurship, especially in the conditions of martial law. Social entrepreneurship allows businesses to create jobs and implement social initiatives even in martial law. It was found that the system of measures aimed at the social security of persons injured in the conditions of martial law is a basic feature of their activity as a socially responsible business. Taking into account European standards the need to develop and adopt legislation on the activities of social enterprises is substantiated. It is appropriate to introduce tax benefits for businesses that finance social support measures. The need to create conditions for the development of veteran entrepreneurship as a basis for their social integration and participation in public life is substantiated.

Key words: *business, non-state social security, social security system, social entrepreneurship, business entity.*

Вступ. Відновлення національної економіки та її підтримання на належному рівні в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення повинно відбуватися за активної участі держави через запровадження ефективних механізмів сприяння в діяльності суб'єктів господарювання, завдяки бізнесу яких створюються робочі місця задля мінімізації чи подолання безробіття, забезпечується сприяння ветеранським організаціям та організаціям осіб з інвалідністю у створенні соціальних підприємств та організації соціального підприємництва. Така діяльність суб'єктів господарювання водночас виступає одним із напрямків реалізації соціальної політики та протидії тим соціальним ризикам, дія яких посилилася через повномасштабне вторгнення та посилила соціальну незахищеність окремих категорій. Протягом останнього десятиліття суб'єкти господарювання більш активно інтегруються в систему соціального забезпечення нашої країни та посилюють свою участь у забезпеченні функціонування переважно її недержавної складової у формах та у спосіб, не заборонених законом. Завдяки їхній активній участі вдається мінімізувати вияв тих соціальних ризиків, внаслідок яких останніми роками зростає кількість соціально незахищених осіб.

Постановка завдання. Процес співпраці між державою та суб'єктами господарювання (бізнесом) у частині формування та розвитку системи соціального забезпечення фактично активізувався з 2015 року, після початку демобілізації осіб, залучених до оборони країни, та зростання кількості внутрішньо переміщених осіб внаслідок незаконної анексії окремих територій країни.

На сьогодні така взаємодія є довготривалим, багатоступеневим процесом, який тісно пов'язаний з економічними, фінансовими, юридичними реаліями життя українського суспільства, котрі зазнали суттєвого негативного впливу з часу оголошення воєнного стану.

Вибір ефективних напрямків діяльності саме суб'єктом господарювання в умовах воєнного стану повинен поєднувати одночасно заходи з отримання прибутку та заходи з організації чи надання недержавного соціального забезпечення у спосіб та у формах, не заборонених законом, формуючи чи розвиваючи новий напрямок у своєму розвитку як соціально відповідального учасника відносин у сфері господарювання, бізнесова діяльність якого має на меті не лише отримання прибутку, але й здійснення заходів із соціального сприяння, з урахуванням власних статутних завдань.

Існує позиція, що для бізнесу, котрий вважає себе соціально-відповідальним, соціальний ефект як прогнозований результат його діяльності є похідним і добровільним, тобто таким, що може бути включений у діяльність і виключений у будь-який момент за рішенням керівництва [17, с. 8]. Хоча зазначена позиція не може бути застосована в теперішніх умовах.

Окремі питання діяльності суб'єктів господарювання як суб'єктів здійснення заходів з підтримки та формування системи соціального забезпечення нечасто є предметом досліджень у наукових працях. Окремі напрацювання є у вчених-юристів: М. Белова, Л. Біланич, А. Гель, О. Голубка, Ю. Гоцуляк, І. Жаровська, Т. Міхайліна, О. Петрик, С. Синчук, Г. Татаренко, Л. Тараненко, Р. Тимофіїв, О. Тищенко, Г. Чанишева, О. Ярошенко – та економістів, зокрема: Б. Андрощук, І. Біла, С. Богатир, С. Водорезова, І. Гаранчевська, О. Гедзюк, О. Герасименко, М. Гончарова, Є. Гусак, О. Дегтяр, Л. Долуда, О. Кіреєва, Ю. Кірсанова, Н. Коленда, А. Колосок, А. Колот, А. Корнецький, Б. Косович, Т. Кривов'язюк, Т. Лукіна, А. Любчич, В. Маліков, О. Поважний, І. Сабецька, В. Співак, А. Туманова, А. Черчик, Л. Черчик та багато та ін.

Діяльність суб'єктів господарювання з формування системи соціального забезпечення може бути реалізована в різних формах. Єдиного визначеного переліку форм діяльності суб'єктів господарювання немає, тому в рамках запропонованого дослідження ми спробуємо узагальнити їхній перелік та охарактеризувати найбільш дієві форми сприяння функціонуванню системи соціального забезпечення держави в умовах воєнного стану.

Аналіз форм участі суб'єктів господарювання у формуванні та функціонуванні системи соціального забезпечення дозволяє включити до їхнього переліку укладення договорів про соціальне забезпечення працівника [45, с. 340], недержавне соціальне страхування для покриття витрат на медичну допомогу [54, с. 148], надання «соціального пакету» [9, с. 208–209], добровільне страхування [51, с. 10; 53, с. 298], закріплення в колективному договорі додаткових соціально-побутових пільг [55, с. 137], укладення трудових договорів про дистанційну роботу [50, с. 63], про роботу з нефіксованим робочим часом [50, с. 65], збереження соціальних гарантій за працівником на час проходження ним військової служби, включаючи період його лікування та період перебування в полоні [56, с. 57], участь у формуванні пенсійних накопичень [41], компенсацію витрат на переїзд працівника при релокації суб'єкта господарювання [56, с. 56–57], здійснення заходів із соціального підприємництва.

Одним із сучасних інструментів взаємодії суспільства, влади та бізнесу в частині фінансування соціального забезпечення в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення слід визнати соціальне підприємництво, роль якого досі детально не проаналізована представниками юридичної науки. Соціальне підприємництво визначають через систематичну, господарську діяльність [48, с. 27], яка є соціально інноваційною підприємницькою діяльністю, значну частину доходів від якої спрямовують на вирішення соціальних проблем [46], що є надзвичайно важливим для забезпечення часткової стабільності у функціонуванні громадянського суспільства, особливо в сучасних українських реаліях.

Результати дослідження. Важливою умовою розвитку соціального підприємництва у світі залишається, насамперед, сприяння держави. За даними доповіді «Глобальний погляд на соціальне підприємництво», в 2022 році у світі налічувалося понад 11,5 млн соціальних підприємств, із них у Великій Британії – приблизно 130 тис., у Німеччині – понад 100 тис., у Польщі – 30 тис., в Італії – майже 20 тис., в Австрії – понад 2,5 тис., а в Чехії – майже 500 соціальних підприємств. Лідерами в розвитку соціального підприємництва є Канада, котра в 2019 році була визнана найкращою країною для такої діяльності. У першій п'ятірці серед лідерів також є Австралія, Бельгія, Сінгапур та Франція. Попри відсутність в Україні законодавчого визначення поняття та форм соціального підприємництва, воно продовжує розвиватися та реалізовувати свою чітко визначену соціальну місію.

Зараз діяльність суб'єктів господарювання у сфері соціального підприємництва актуалізувалася через запровадження воєнного стану, дефіцит фінансових ресурсів на покриття певних видатків державою, постійні та динамічно зростаючі потреби соціальної сфери, зростання рівня безробіття і бідності населення. Таку активізацію можна пояснити труднощами у влади з подолання тих обсягів соціальних проблем, які потребують негайного вирішення [8, с. 161] внаслідок негативної динаміки зростання кількості окремих соціальних ризиків.

Критеріями належності суб'єкта господарювання до соціального підприємства згідно з визначенням Європейської Комісії є прибуткова діяльність; чітка соціальна мета, що приносить користь суспільству; соціальна мета є пріоритетом при розподілі прибутку чи активів; незалежність від держави чи прибуткових організацій; інклюзивне управління – спільні та/або демократичні процеси прийняття рішень [6]. Тому соціальне підприємство відрізняється від інших суб'єктів господарювання тим, що визнає соціальний ефект власної діяльності прямим цілеспрямованим результатом, а не побічним продуктом установчої діяльності [17, с. 8].

Більшість задекларованих місій соціальних підприємств, котрі успішно функціонують в Україні, стосується сфери соціальної та економічної інтеграції осіб, віднесених до соціально незахищених верств [7] населення країни. Відповідно для віднесення бізнесу суб'єктів господарювання до категорії соціального, пропонують застосовувати два критерії: певний відсоток прибутку спрямовується на соціальну мету; певний відсоток працевлаштованих осіб відносяться до вразливих груп населення (особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани війни, одинокі матері); продукт чи послуга, котрі продукує таке підприємство, створює соціальну цінність, яку можна виміряти [1].

Зокрема, пекарня *Good Bread from Good People* заснована у 2017 році саме задля працевлаштування людей з ментальною інвалідністю. Перший період її діяльності характеризувався нестачею грошей, персоналу та постійною зміною локацій аж до появи корпоративних клієнтів. 09 березня 2022 р. компанія відновила виробництво на волонтерській основі. Спільними зусиллями команди, партнерів та небайдужих був створений *Good Bread Hub*, тобто 4-поверхова будівля площею 1 000 м² з пекарнею, лекторієм, офісами, столярнею та художньою майстернею, на ремонт якого інвестували майже 5 млн грн. Хаб створено для людей з інвалідністю. Команда *Good Bread* із 40 осіб випікає 2 000 хлібин на день. З часу початку війни вдалося приготувати та передати понад 400 тис. хлібин для жителів деокупованих та прифронтових територій. Команда продовжує пошук нових моделей бізнесу та пошук фінансів для будівництва нового простору площею 3000 м² [4].

Відомий український бренд *MUST HAVE*, замість суконь, у 2022 році розпочав шити розвантажувальні жилети та балаклави (понад 6 тис. розвантажувальних жилетів, 4 тис. балаклав). Жінкам, які вимушено покинули свої домівки в областях, де велися активні бойові дії, безкоштовно надавали набір необхідного одягу на перший час (футболка, флісові штани, худі) на суму понад 600 тис. грн [5].

Завдяки голові правління ГО «Гармонія» та керівниці проєкту Людмилі Нецкіній поблизу центрального входу найбільшого ТРЦ «Мегапол» у Вінниці розташований кавовий острівець, який функціонує в рамках соціального проєкту «Кульбабка». Його власник встановив пільгу на оренду в сумі 1 грн/міс. за квадратний метр, тому «Кульбабка» платить щомісяця за 3,2 м² площі 3,20 грн. Покупців обслуговують троє працівників з інвалідністю з порушенням опорно-рухового апарату. Вони працюють два дні на тиждень, позмінно із 9 до 21 години. Крім кави, реалізують продукцію від соціального підприємства ветеранів АТО, яке працює на власній пасіці та виготовляє для продажу мед і цукерки, які самостійно виготовляють [25].

Lady Di Atelier — перше інклюзивне ательє в Україні, котре під час працевлаштування надає перевагу людям з інвалідністю [22].

У Вінниці Асоціація захисту прав та допомоги людям з інвалідністю «Відкриті серця» створила в 2021 році на базі соціальних майстерень, котрі працюють ще з 2011 року, тепличне господарство та працевлаштувала 16 осіб з числа молоді з важкою формою інвалідності [24].

Вибір організаційно-правової форми такого підприємства часто обумовлений сукупністю суб'єктивних можливостей суб'єкта господарювання та об'єктивною дійсністю. Правильний її вибір надає засновнику суб'єкта господарювання додаткові інструменти для здійснення ним своїх планів з розвитку та захисту власного бізнесу [48, с. 144, 150]. Тому надзвичайно важливим в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення є не лише нормативне закріплення соціальної спрямованості діяльності саме таких суб'єктів господарювання, але й чітке нормативне регулювання діяльності соціальних підприємств, з урахуванням кращих європейських та світових практик, адже досі в українському законодавстві не визначено ні їхнього поняття, ні процедури створення та діяльності, хоча такі неодноразові спроби вже були. Так, у 2016 році під соціальним підприємством пропонували розуміти такий суб'єкт господарювання, котрий утворений юридичною та/або фізичною особою, пріоритетом діяльності якого є досягнення соціального результату, зокрема, у сфері охорони здоров'я, освіти, науки, культури, довкілля, надання соціальних послуг та підтримки соціально вразливих груп населення (безробітних, малозабезпечених, осіб похилого віку, осіб з інвалідністю та інших визначених законом категорій). Рішення щодо надання такого статусу мала б приймати Міжвідомча комісія з питань державної підтримки соціальних підприємств за певними, визначеними законом критеріями, зокрема, щодо забезпечення робочим місцем особи, віднесеної до соціально вразливої верстви населення, частка зайнятості яких становить не менше половини загальної кількості працюючих у суб'єкта господарювання; надання соціальних послуг за умови, що більше половини їхніх отримувачів є незахищені верстви населення; забезпечення робочим місцем та надання соціальних послуг особам із соціально

вразливих верств населення, якщо частка їх зайнятості становить не менше 30% загальної кількості працюючих та не менше 30% отримувачів соціальних послуг відповідно; виробництво та реалізація продукції підприємства особам із числа соціально вразливих за цінами собівартості продукції; інвестиції в соціально-значимі проекти [42]. Однак, наприкінці серпня 2019 року, запропонований ще у 2016 році проєкт був відкликаний. Існує позиція, що основною складністю при його розгляді, як і попередніх аналогічних проєктів з розвитку соціального підприємництва, стали побоювання щодо ризиків, пов'язаних із запровадженням певних податкових пільг [1].

Водночас економічні, політичні та соціальні реалії сьогодення зумовлюють необхідність трансформації соціального підприємництва від благодійності до рівня саме соціальних підприємств, які не лише будуть джерелом забезпечення матеріальних потреб осіб, не здатних конкурувати на ринку праці, але й сприятимуть вирішенню різних актуальних соціальних завдань. Становлення таких підприємств повинно забезпечуватися лише через комплекс правових, економічних та ідеологічних гарантій з боку держави та суспільства [28, с. 81].

Інститут соціального підприємництва в умовах перехідних економік та трансформаційних пандемічних та військових криз має суттєвий потенціал для виконання соціальної функції держави, забезпечення соціальних прав та свобод населення, економічного розвитку країни та виконання міжнародних глобальних завдань сталого розвитку [19].

Так, Національною стратегією сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки одним із пріоритетних стратегічних завдань держави за напрямом «Стимулювання участі інститутів громадянського суспільства в соціально-економічному розвитку України» є розвиток соціального підприємництва шляхом створення належних умов для його розвитку як медіатора у розв'язанні суспільних проблем; поширення моделі та кращих практик соціального підприємництва на соціокультурну сферу з метою підвищення її життєздатності; сприяння просуванню та заохоченню змін соціального характеру та позитивних моделей поведінки шляхом розширення мікрофінансових стимулів; створення гнучких та ефективних податкових умов для ведення цього напрямку підприємництва [37].

Згідно з Державною стратегією регіонального розвитку на 2021–2027 роки, серед заходів із забезпечення і стимулювання розвитку малого та середнього підприємництва, створення стабільного та сприятливого середовища для започаткування і ведення підприємницької діяльності задекларовано надання державної підтримки розвитку саме такого підприємництва через компенсацію відсотків за кредитами для тих малих та середніх підприємств, котрі створюють робочі місця, зокрема для жінок, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб. Задекларовано створення об'єктів інфраструктури підтримки малого та середнього підприємництва (зокрема: бізнес-інкубаторів, коворкінг-центрів, центрів підтримки бізнесу, стартап-центрів), запровадження додаткових програм доступу до фінансування (мікрогранти) для малого та середнього підприємництва, розроблення та впровадження дієвого механізму підтримки стартап-компаній [15]. Водночас на виконання зазначених стратегічних і програмних документів не визначено і не впроваджено дієвих правових механізмів їх виконання. Хоча концепція соціального підприємництва фактично отримала свій розвиток зі створенням в Україні у 2010 році консорціуму «Сприяння розвитку соціального підприємництва в Україні», до якого увійшли Фонд «Східна Європа», Міжнародний фонд «Відродження», комерційний банк «Ерсте Банк» та міжнародна аудиторська компанія «PWC» [35].

Невизнання соціального підприємництва на законодавчому рівні наразі унеможливує прийняття ефективних та цілісних програм, організацію його підтримки та розвитку, зокрема і внаслідок відсутності будь-яких комплексних програм, спрямованих на врегулювання відносин у цій сфері на рівні держави [32, с. 124]. Зважаючи на відсутність в Україні основоположного Закону про соціальне підприємництво та спеціального нормативно-правового регулювання, при створенні організаційно-правової моделі соціального підприємства в Україні доцільно використовувати позитивний європейський досвід правового регулювання їхньої діяльності. Перспективним напрямком у створенні та розвитку нормативної бази повинно стати удосконалення правового регулювання процесів їх створення, діяльності та ліквідації, а також врахування можливих некомерційного і комерційного статусів соціального підприємства [14, с. 71].

Вчені-юристи пропонують визнати за соціальним підприємництвом поліаспектну роль як інструмент підвищення підприємницької активності; інститут громадянського суспільства та засіб самоорганізації осіб для вирішення нагальних соціальних проблем; основи для побудови соціальної держави [34, с. 256]. Як інститут економічної системи воно є таким видом підприємництва, котрий сприяє підвищенню економічного потенціалу та втіленню підприємницької

ініціативи. Як інститут соціальної системи, соціальне підприємництво спрямоване на самоорганізацію індивідів для спільного вирішення проблем певної громади, адже на місцях проблеми та потреби громади є набагато очевиднішими [34, с. 255].

Соціальне підприємництво визначають через господарську діяльність соціально орієнтованого суб'єкта, мета якої полягає в забезпеченні сталого розвитку громади, вирішенні або пом'якшенні наявних у суспільстві конфліктів, що здійснюється із застосуванням бізнес-підходів, інновацій, використанням комерційних методів задля створення соціального ефекту [12]. Воно є тим видом діяльності, який сприяє підвищенню рівня суспільного добробуту населення [13, с. 35], тобто є тим бізнесом, прибуток якого використовують на створення нових робочих місць, професійну підготовку або перепідготовку працівника чи потенційного працівника або ж на користь жителів місцевої громади (соціально незахищених дітей, осіб похилого віку, громадських, місцевих чи спортивних установ тощо) [8, с. 161].

Соціальне підприємництво є сучасною, стійкою та ефективною формою соціально-економічних відносин, яка сприяє прогресивному розвитку суспільства, створює додаткові можливості для місцевих громад забезпечувати власну економічну стабільність, самостійність і добробут [44]. Його визначають як соціальний феномен, котрий, використовуючи бізнес-підходи, сприяє соціальним змінам на рівні громади шляхом залучення до взаємодії ключових партнерів та створює унікальну можливість поєднати соціальну місію з бажанням заробляти гроші, надавати певні послуги та продавати товари [27]. В умовах зьогодення воно є певною позитивною реакцією на необхідність вирішення нагальної соціальної проблеми, яка потребує швидкого й інноваційного рішення, консолідації емоційного та інтелектуального людського ресурсу [16].

Основними критеріями для віднесення суб'єктів господарювання до тих, хто займається соціальним підприємництвом, визначено такі: його соціальна спрямованість, фінансова незалежність, прибуткова та інноваційна бізнес-діяльність, поширення досвіду з метою соціальної згуртованості громади [40].

Соціальне підприємництво створює певну соціальну цілісність соціального спрямування, тобто користь для суспільства, завдяки вирішенню конкретної соціальної проблеми [52]. Також існує позиція, що воно не є достатньо розвиненим видом через відсутність стартового капіталу; необізнаність населення щодо його сутності та механізму діяльності; відсутність законодавчої бази, яка б регулювала діяльність у цій сфері [57, с. 77].

Відповідно до Концепції реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року, під ним розуміють відповідальну поведінку суб'єкта господарювання за вплив його рішень і дій на суспільство, навколишнє природне середовище, задля сталого розвитку суспільства, зокрема забезпечення добробуту населення [43].

Підприємництво в соціальній сфері слід визначити як діяльність, пов'язану із здатністю фізичних чи юридичних осіб як суб'єктів господарювання нагромаджувати необхідні ресурси для капіталізації нових, з появою можливостей, впровадження нових технологій, а також із виявлення незайнятих ринкових ніш, упровадження нових форм і методів управління розвитком цього напрямку діяльності. За таких умов зазвичай воно тісно прив'язане до місцевих умов і має регіональний характер [38, с. 297–298]. Місцеві громади отримують користь від такої діяльності соціального підприємництва завдяки наданню послуг у новий спосіб та задоволенню потреби громади; створенню робочих місць; забезпеченню професійного зростання працівників задля подальшого працевлаштування за сучасних ринкових умов; розвитку громади, залученню до громадського життя соціально вразливих груп населення; розширення активності кількості громадян, які можуть самостійно розв'язувати свої проблеми та брати відповідальність за своє життя; посилення уваги до соціально незабезпечених груп населення, не стільки надаючи їм благодійну допомогу, скільки забезпечуючи їх корисною соціально значущою роботою; відроджувати певні території та поліпшувати їхню соціальну інфраструктуру [27]. Так, компанія *Pollardi Fashion Group* не лише продовжила в повному складі працювати з початку оголошення воєнного стану, але й почала допомагати військовим у виготовленні бронежилетів та закупівлі військової форми. Спільно з бізнесом міста Хмельницького щоденно, протягом тривалого часу організовували харчування для 1,5 тис. ВПО в одному з ресторанів, надавали допомогу з пошуку постійного житла. На новостворені виробничі потужності компанії працевлаштували частину внутрішньо переміщених жінок та продовжують надавати робочі місця на швейному виробництві [58]. Виробництво бренду *WONA Concept* у Львові за першої змоги навесні 2022 року поновило роботу та облаштувало прихисток для внутрішньо переміщених осіб зі спальними місцями та кухнею.

На його території розташовувався волонтерський штаб, який приймав гуманітарну допомогу. Отримані лікарські засоби надсилали за потреби в різні міста країни [58].

Саме соціальне підприємництво дозволяє створити в умовах воєнного стану робочі місця та реалізувати свої соціальні ініціативи. Для пошиття жіночої військової форми, якої не передбачалося з часу створення українського війська, лекала за власною ініціативою розробляє Ужгородська фабрика ПрАТ «Ужгородська швейна фабрика» спільно з ГО «Землячки». Пошиттям форми забезпечує Харківська фабрика «Лар», яка реорганізувала цех, аби її працівники не втратили роботу попри війну та постійні обстріли [29].

Компанії «Укрпошта» та «Нова пошта» після звільнення територій з-під російської окупації за першої нагоди запровадили надання послуг з поштового сервісу через мобільні відділення у звільнених населених пунктах Харківщини, Донеччини та Херсонщини [59] фахівцями з відповідною кваліфікацією.

Його зміст як міждисциплінарного явища можливо визначити через функціональні ознаки: механізм вирішення соціальних проблем суспільства; форму зайнятості та сферу працевлаштування; спосіб забезпечення соціального захисту; засіб громадського залучення (залучення особи до участі в соціальних ініціативах на волонтерських засадах, об'єднання громад навколо соціальних проблем); спосіб соціального включення (подолання соціальної ізоляції) та адаптації (працевлаштування осіб з інвалідністю, безробітних, представників груп ризику); один із шляхів реформування сектору державних соціальних послуг; форму волонтерства; можливість забезпечення суспільно необхідними проте низькорентабельними соціальними послугами (по ява нових видів соціальних послуг, які залишаються поза увагою звичайного бізнесу у зв'язку з малоприбутковістю, непопулярністю, відсутністю належної професійної підготовки фахівців); спосіб зниження фінансового навантаження на місцевий бюджет [47, с. 31]. Підприємств з Рівного завдяки грантовій програмі «Робота відкрив швейну компанію, яка спеціалізується на пошитті військової форми для жінок. До війни він займався пошиттям чоловічого військового одягу [18].

Різновидом соціального підприємництва можна вважати інклюзивне підприємництво, тобто діяльність підприємств, установ та організацій різних форм власності, які створюють можливості для реалізації потенціалу всіх членів суспільства, незалежно від їхніх фізичних, інтелектуальних, культурних, мовних, національних та інших особливостей, зокрема соціально вразливих верств населення – осіб з інвалідністю, малозабезпечених, молоді, осіб похилого віку, жителів сільської місцевості, представників національних меншин, ЛГБТ-осіб, мігрантів та внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій та ветеранів АТО [20, с. 116]. Інклюзивний бізнес водночас є економічно доцільною схемою ведення підприємницької діяльності, котра визначає малозабезпечене населення як споживачів, покупців (соціальна крамниця), працівників, виробників, підприємців та забезпечує взаємовигідний розвиток для всіх її учасників. Основною метою їх функціонування і розвитку є вирішення основної соціальної проблеми, тобто підвищення рівня добробуту населення [3, с. 14].

Аналіз наукових підходів дозволяє виділити такі його види: 1) молодіжне підприємництво – це підприємницька діяльність, яку здійснюють особи від 18 до 35 років задля максимальної реалізації свого потенціалу та досягнення індивідуальної та суспільної користі; 2) жіноче підприємництво – діяльність, яку здійснюють жінки задля максимальної реалізації свого потенціалу, пошуку балансу між роботою та родиною та досягненню як індивідуальної, так і суспільної користі; 3) «срібне» підприємництво – це діяльність, яку здійснюють особи після виходу на пенсію з метою реалізації свого потенціалу та досягнення як індивідуальної, так і суспільної користі; 4) кроскультурне підприємництво – діяльність, що здійснюється мігрантами та внутрішньо переміщеними особами з метою їх адаптації до нового середовища, способу життя та досягнення індивідуальної та суспільної користі; 5) ветеранське підприємництво – це діяльність, яку здійснюють ветерани та учасники АТО з метою адаптації до мирного життя та досягнення як індивідуальної, так і суспільної користі [20, с. 117–118].

Одним із сучасних інструментів такої взаємодії, перевірених світовою практикою, є здійснення соціально-інноваційної підприємницької діяльності, значна частина доходів від якої спрямовується на вирішення соціальних проблем. Такого роду діяльність, як шлях подальшої професійної самореалізації ветеранів війни, вбачається як дієвий інструмент їх подальшої соціальної реінтеграції [39]. Завдяки такій діяльності можливе об'єднання всіх чинників успішної реінтеграції, котрі зможуть мати вияв завдяки виконанню певної соціальної місії у процесі успішної їх реінтеграції та/чи членів їхніх сімей завдяки сталості її впливу. Тому доцільним є нормативне визнання соціального підприємництва як детермінанта їх успішної реінтеграції та з'ясування

їхніх соціально-психологічних особливостей як суб'єктів розвитку соціального підприємництва [36, с. 276]. Як свідчить досвід США, більшість ветеранів, котрі припинили військову службу, зайняті в малому та середньому бізнесі, сплачують найбільше податків, працевлаштовують осіб, генерують великий оборот коштів, отримують підтримку на рівні держави через програми малого ветеранського підприємництва задля розвитку середнього класу і демократії [26].

Проведене *Megaphone of Main Street: Unsung Entrepreneurs* опитування за участі понад 3 тис. підприємців країни показало, що 9,1% малих підприємств США належать ветеранам, котрі генерують 1 трлн доларів щорічних надходжень та надають роботу майже 6 млн осіб [49]. Найпопулярнішими галузями для їхньої діяльності є нафта та газ, фінанси, професійні послуги, виробництво, будівництво та транспорт. Згідно зі статистикою формування бізнесу Бюро перепису населення США, найбільше типів нових підприємств у період із 2020 по 2021 роки створені в роздрібній торгівлі, професійних послугах, будівництві, транспортуванні. Найменше володіють бізнесом у сферах мистецтва, розваг, освіти та харчування [2]. Наразі у США реалізують окремі спеціалізовані програми *Boots to Business* та *Veterans Business Outreach Center*, котрі надають ветеранам необхідні ресурси та підтримку для розвитку їхнього бізнесу та включають не тільки навчання та консультації, але й активне сприяння у створенні мережі контактів та обміні досвідом між ветеранами-підприємцями. Такі ініціативи, як *National Veterans Small Business Week*, сприяють об'єднанню спільнот ветеранів-підприємців та створенню умов для їхнього професійного розвитку та взаємодопомоги [33].

Інституційна мережа впровадження політики розвитку ветеранського бізнесу в Хорватії була впроваджена з прийняттям Закону про ветеранське підприємництво та розвиток малого бізнесу 1999 року. Управління розвитком бізнесу ветеранів керує асоційований адміністратор, котрий відповідає за формулювання, виконання та просування політик і програм Адміністрації малого бізнесу (SBA) в частині надання допомоги підприємствам, що належать чи є підконтрольними ветеранами та особам з інвалідністю внаслідок військової служби (ветерани малого підприємництва). З 1999 року в Хорватії функціонує Національна корпорація розвитку бізнесу ветеранів [49]. Цікавим є досвід Міністерства у справах ветеранів Республіки Хорватія, котре зосереджує свою діяльність на покращенні умов для працевлаштування ветеранів, пристосування їхньої здатності до праці з урахуванням викликів ринку праці, на підтримці відкриття власної справи, зокрема підприємств або заняття сільськогосподарським виробництвом. Спеціальним законодавством Хорватії особливою моделлю соціального підприємництва визнано ветеранську соціально-трудова спілку, дві третини колективу якої мають складати представники ветеранів, інвалідів війни та членів їхніх родин [30].

Для активізації розвитку соціального підприємництва в Україні науковці пропонують різні заходи, серед яких, зокрема, виокремлюють допомогу від держави в частині створення сприятливої державної політики, надання програм підтримки розвитку соціальних підприємств [11]; розробку за участі держави комплексу стимулів та заходів задля поширення і популяризації в суспільстві соціально відповідальної поведінки [31, с. 301]; прийняття окремого закону в цій сфері [21, с. 183], здійснення заходів із державного стимулювання розвитку; надання преференцій в оподаткуванні та кредитуванні; страхування ризиків; проведення інформаційно-роз'яснювальної політики серед населення про переваги саме цього напрямку господарської діяльності [23, с. 49].

На думку Т. І. Лункіної, «соціальне підприємництво в майбутньому (за умови свого розвитку) спроможне скласти конкуренцію традиційному бізнесу завдяки стійким конкурентним перевагам та соціальним цілям» [31, с. 301]. Можливими та найбільш ефективними механізмами державної підтримки соціального підприємництва повинні стати пільгове кредитування в разі достатньої обґрунтованості проекту; наявність державних програм зі сприяння соціальним підприємствам; запровадження механізмів спільної участі держави та бізнесу в реалізації соціальних проєктів, наявність певних преференцій під час публічних закупівель [10, с. 32].

Висновки. Першочерговими завданнями держави в частині сприяння фінансової стабільності діяльності суб'єктів господарювання та зростання їхньої ролі у фінансуванні системи соціального забезпечення повинні стати розробка та прийняття законодавства щодо діяльності соціальних підприємств, оновлення податкового законодавства в частині пільгового оподаткування їхньої діяльності та діяльності тих суб'єктів господарювання, котрі спрямовують частину свого прибутку на організацію та фінансування заходів із соціального забезпечення, створення умов для розвитку ветеранського підприємництва як основи соціальної інтеграції та участі в суспільному житті. Зазначені заходи повинні враховувати європейські стандарти функціонування

суб'єктів господарювання, зокрема і соціальних підприємств, узгоджуватися з положеннями європейських соціальних стандартів та враховувати кращі зарубіжні практики в цій сфері.

Список використаних джерел:

1. Androshchuk B., Kornetskyi A. Sozialunternehmertum: Ein effektives Instrument zur Bewältigung sozialer Herausforderungen in der Ukraine? Ukraine-Analysen. Nr. 210, 13.12.2018. S. 17–23. Die Länder-Analysen. URL: <https://www.laender-analysen.de/ukraine/pdf/UkraineAnalysen210.pdf>.
2. Cities With the Most Veteran-Owned Businesses (25.05.2022). HireAHelper. URL: <https://www.hireahelper.com/lifestyle/cities-with-the-most-veteran-owned-businesses>.
3. Creating Value for all: Strategies for Doing Business with the Poor (July 2008). United Nations Development Programme. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/rw/RW_Creating_Value_for_All_Doing_Business_with_the_Poor.pdf.
4. Good Bread from Good People: про соціальне підприємництво, хліб на передову та відкриття інклюзивного хабу (20.11.2023; 15:00). AIN.UA. URL: <https://ain.ua/2023/11/20/good-bread-from-good-people-pro-soczialne-pidpryyemnyctvo-hlib-na-peredovu-ta-vidkrytya-inklyuzyvno-habu-u-stolydzi>.
5. MUST HAVE: розвантажувальні жилети для ЗСУ, безкоштовний одяг для українців, проблеми з постачанням тканин і нові колекції (01.07.2022; 12:00). AIN.UA. URL: <https://ain.ua/2022/07/01/must-have-rozvantazhuvalni-zhylety-dlya-zsu-bezkoshtovnyj-odyag-dlya-ukrayinok-problemy-z-postachannyam-tkanyn-i-novi-kolekcyi>.
6. Social Enterprise in Europe: Developing Legal Systems Which Support Social Enterprise Growth (October 2015). European Social Enterprise Law Association. The International Center for Not-for-Profit Law. URL: https://www.icnl.org/wp-content/uploads/legal_mapping_publication_051015_web.pdf.
7. Social entrepreneurship in Ukraine. Economic and legal analysis EU4Youth – Unlocking the potential of young social entrepreneurs in Moldova and Ukraine, 2020. EU-funded Regional Communication Programme for the Eastern Neighbourhood. URL: https://euneighbourseast.eu/wp-content/uploads/2021/07/legal-report-in-ukraine_eunlocking_english_updated_1.pdf.
8. Белова М. В., Гусейнова С. З. Соціальне підприємництво як реалізація соціальної функції держави. Аналітично-порівняльне правознавство. 2022. № 5. С. 158–162. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.28>.
9. Бикова А., Воронова В. Соціальний пакет як інструмент мотивації працівників. Молодий вчений. 2019. № 1 (65). С. 205–208. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-1-65-46>.
10. Біла І. С., Шевченко О. О. Соціальне підприємництво – сучасний тренд економічного розвитку. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. 2021. Т. 6, вип. 1. С. 28–33. <https://doi.org/10.18523/2519-4739.2021.6.1.28-33>.
11. Білик О. І., Корецька Т. М. Перспективи розвитку соціального підприємництва в Україні. Ефективна економіка. 2020. № 1. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.1.67>.
12. Гаранчевська І. А., Кривов'язюк І. В. Стратегічні напрями розвитку соціального підприємництва в Україні. Проблеми системного підходу в економіці. 2018. Вип. 2. С. 41–47. URL: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/2_64_2018_ukr/7.pdf.
13. Гнатєва Т. М. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент ефективності корпоративної стратегії. Вісник Чернігівського державного технологічного університету. 2014. № 2 (74). С. 35–44. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського НАН України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vcndtue_2014_2_6.
14. Голубка О. Я., Біланич Л. В. Аналіз правової бази розвитку соціального підприємництва в Україні і Євросоюзу та її порівняння. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка». 2016. Вип. 2 (48). С. 66–73.
15. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки. Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 695. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF>.
16. Добрава Н. В. Соціальне підприємництво. Економічні інновації. 2015. Вип. 59. С. 112–117. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського НАН України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecinn_2015_59_15.
17. Долуда Л., Назарук В., Кірсанова Ю. Соціальне підприємництво. Бізнес-модель. Рес-страція. Оподаткування. Київ : Агентство «Україна», 2017. 92 с.

18. «Робота: підприємець з Рівного налагодив пошиття військової форми для жінок (21.11.2022; 14:40). Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=43e97743-4e75-42d0-b61f-f439735d0394&title=Robota>.

19. Жаровська І. М. Інститут соціального підприємництва: юридичне загальнотеоретичне тлумачення. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 10. С. 31–33. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/3>.

20. Жуковська А. Ю. Наукові детермінанти інклюзивного підприємництва. Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Міжнародні відносини. Економіка. Країнознавство. Туризм. 2020. № 12. С. 113–120. <https://doi.org/10.26565/2310-9513-2020-12-11>.

21. Завадських Г. М., Тебенко В. М. Практичні аспекти становлення соціального підприємництва в Україні. БізнесІнформ. 2020. № 11. С. 177–184. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-11-177-185>.

22. Зіганшина А. Ляховенко Ірина: «Lady Di Atelier розвінчує міф про те, що соціальне підприємство – це неприбутковий бізнес» [Інтерв'ю] (30.12.2021; 08:51). Національний університет «Львівська політехніка». URL: <https://lpnu.ua/news/iryna-liakhovenko-lady-di-atelier-rozvinchiue-mif-pro-te-shcho-sotsialne-pidpriemstvo-tse>.

23. Ільченко В. М. Соціальне підприємництво як індикатор свідомості суспільства. Економічний простір. 2022. № 178. С. 46–50. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/178-7>.

24. Інклюзивні теплиці: як на Вінниччині люди з інвалідністю стають аграріями. Громадська організація «Криголам». URL: <https://shotam.info/inkliuzyvni-teplytsi-ia-k-na-vinnychchyni-liudy-z-invalidnistiu-staiut-ahraryiamy>.

25. Кавовий острівець інклюзії. Як у Вінниці люди з інвалідністю займаються бізнесом. Громадська організація «Криголам». URL: <https://shotam.info/kavovyy-ostrivets-inkliuzii-yak-u-vinnitsi-liudy-z-invalidnistiu-zaymaiutsia-biznesom/>.

26. Калмикова Н. Ветеранам у США належать понад 2,5 млн компаній, які генерують \$1 трлн на рік. Як Україна може навчитись у Штатів підтримувати ветеранське підприємництво (09.04.2023; 09:06). Forbes.ua. URL: <https://forbes.ua/leadership/veteranam-v-ssha-nalezhat-ponad-25-mln-kompaniy-yaki-1-trln-na-rik-yak-ukraina-mozhe-navchitis-u-shtativ-pidtrimuvati-veteranske-pidpriemnistvo-09042023-12906>.

27. Кіреєва О. Б. Соціальне підприємництво як інструмент державної соціальної політики. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2011. Вип. 2 (6). URL: [www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-02\(6\)/11kobdsp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-02(6)/11kobdsp.pdf).

28. Косович Б. І. Соціальне підприємництво в Україні: актуальні питання становлення. Економіка та держава. 2020. № 3. С. 77–81. <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.3.77>.

29. Кречетова Д. Волонтери запускають пошив військової жіночої форми з урахуванням особливостей фізіології (28.10.2022). Українська правда. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2022/10/28/251046>.

30. Левченко О. Як підтримувати ветеранський бізнес: досвід Хорватії після Війни за незалежність (26.06.2021; 08:00). Українська правда. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2021/06/26/7298505>.

31. Лункіна Т. І. Соціальне підприємництво в Україні як сучасний тренд розвитку: особливості, фінансові аспекти. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 39. С. 297–303. <https://doi.org/10.32843/infrastruct39-49>.

32. Любич А. М., Водорезова С. Р. Соціальне підприємництво як вид соціальних інновацій: правовий аспект. Сучасні проблеми права та інноваційної економіки : зб. наук. пр. НДІ ПЗІР НАПрН України № 3 за матеріалами інтернет-конференції, 26 березня 2021 р. Харків : НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. С. 119–126.

33. Матяш О. Законопроект про ветеранське підприємництво в Україні: шлях до підтримки та розвитку (28.11.2023; 14:35). Главком. URL: <https://glavcom.ua/columns/olex-matiash/zakonoprojekt-pro-veteranske-pidpriemnistvo-v-ukrajini-shljakh-do-pidtrimki-ta-rozvitku-971336.html>.

34. Михайліна Т. В., Гоцуляк Ю. В., Гель А. П. Роль соціального підприємництва у побудові соціальної держави. Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Право». 2022. Т. 2, Вип. 72. С. 252–256. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.72.79>.

35. Мокій А. І., Дацко О. І. Розвиток соціального підприємництва у контексті зміцнення економічної безпеки депресивних територій. Економічна безпека і підприємництво. 2014. № 1 (53). С. 155–166. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського НАН України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2014_1_22.

36. Нагорна Н. С., Максѡм К. В. Соціальне підприємництво як детермінанта реінтеграції військовослужбовців, ветеранів АТО/ООС та членів їх сімей. Габітус. 2022. Вип. 36. С. 272–276. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.36.45>.
37. Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021–2026 роки. Затв. Указом Президента України від 27.09.2021 р. № 487/2021. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487/2021>.
38. Панухник О., Федотова Я., Голич Н. Особливості розвитку соціального підприємництва на місцевому рівні. Соціально-економічні проблеми і держава. 2021. Вип. 2 (25). С. 296–304. URL: <https://doi.org/10.33108/sepd2022.02.296>.
39. Петрик О. Л. Соціальне підприємництво як інструмент державної підтримки реінтеграції військовослужбовців та ветеранів АТО/ООС: нормативно-правовий аспект. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування. 2022. № 6. <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2022-6-02-02>.
40. Полякова О. М. Концепція соціального підприємництва в українському контексті. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. № 56. С. 176–182. Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського НАН України. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_56_25.
41. Про недержавне пенсійне забезпечення. Закон України від 09.07.2003 р. № 1057–IV. Відомості Верховної Ради України. 2003. №№ 49–51. Ст. 376.
42. Просоціальні підприємства. Проект Закону України, зареєстр. за № 2710 від 23.04.2015 р. Верховна Рада України. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54903.
43. 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 24.01.2020 р. № 66–р. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/66-2020-%D1%80>.
44. Сабецька Т. Економічний зміст та історія розвитку соціального підприємництва Економіка та суспільство. 2023. № 48. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-44>.
45. Синчук С. М. Про можливість договірного регулювання відносин соціального забезпечення в Україні. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення : матер. V Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 жовтня 2016 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2016. С. 338–342.
46. Сотула О. В. Соціальне підприємництво як інноваційна модель розвитку економіки. Ефективна економіка. 2013. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1988>.
47. Соціальне підприємництво та соціально відповідальний бізнес в системі забезпечення соціальної безпеки населення / Н. В. Коленда, А. М. Колосок, А. О. Черчик, Л. М. Черчик. Луцьк : Терен, 2017. 136 с.
48. Соціальне підприємництво: від ідеї до суспільних змін / Свинчук А. А., А. О. Корнецький, М. А. Гончарова та ін. Київ : Вісней, 2017. 188 с.
49. Сприяння розвитку бізнесу ветеранів: досвід США (огляд інструментів і політик). Аналітична довідка / Відділ навчально-аналітичної роботи Українського ветеранського фонду Міністерства у справах ветеранів. Ветеранський фонд. URL: https://veteranfund.com.ua/analitics/facilitating_veteran_business_development.
50. Тараненко Л. С., Чудик-Білоусова Н. І. Трудовий договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення в сучасних умовах. Держава та регіони. Серія: Право. 2023. № 1 (79). С. 62–69. <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2023.1.10>.
51. Татаренко Г. В. Договірне регулювання пенсійного забезпечення в Україні. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2009. 24 с.
52. Терещенко Д. А. Державно-приватне партнерство як механізм стимулювання розвитку людського капіталу. Теорія та практика державного управління. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2020. № 1 (68). С. 53–61. <https://doi.org/10.34213/tp.20.01.07>.
53. Тимофіїв Р. М. До питання про добровільне медичне страхування як форму участі роботодавця у недержавному соціальному захисті працівників. Соціально-економічні і правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі : матер. Міжн. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовтня 2016 р.). Хмельницький : Хмельницький ун-т управління та права, 2016. С. 297–303.
54. Тимофіїв Р. М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників. Дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2019. 226 арк.

55. Трудове право України. Академічний курс / за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.
56. Чудик-Білоусова Н. І. Роль бізнесу у формуванні системи недержавного соціального забезпечення в умовах глобалізації. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 5. С. 51–59. <https://doi.org/10.32782/39221353>.
57. Юрченко О. А., Свирида О. А Соціальні підприємства в Україні: стан і проблеми розвитку. Цифрова економіка та економічна безпека. 2022. Вип. 3 (03). С. 74–78. <https://doi.org/10.32782/dees.3-13>.
58. Як весільні бренди допомагають Україні під час війни (20.04.2022). Vogue. URL: <https://vogue.ua/article/wedding/Brend/yak-vesilni-brendi-dopomogayut-ukrajini-pid-chas-viyni-48335.html>.
59. Янько А. Бізнес під час війни: реакції на ініціативи брендів (01.12.2022). YouScan. URL: <https://youscan.io/ua/blog/biznes-pid-chas-viini-yak-ukrayinci-reaguyut-na-iniciativi-brendiv>.

Чудик-Білоусова Н. І. Організація працевлаштування осіб з інвалідністю як складник реалізації соціальної політики держави. *Публічне управління: проведення реформи в Україні*: матер. IX Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої тижню права (Луцьк, 9 грудня 2022 р.) / Донецький національний технічний університет ; [редкол.: С. В. Подкопаєв та ін.]. Луцьк, 2022. С. 17–21.

Соціальна політика: історична ретроспектива та сучасний стан

Чудик-Білоусова Н. І., доц., к.ю.н., старша наукова співробітниця відділу міжнародного приватного права та правових проблем євроінтеграції Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака Національної академії правових наук України, м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСОБИ З ІНВАЛІДНІСТЮ ЯК СКЛАДНИК РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

Одним із окремих напрямків соціальної політики України є здійснення комплексу дій щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю у сфері зайнятості. Вітчизняне законодавство допускає та заохочує їх працевлаштування, з урахуванням приписів, котрі містяться в законодавстві та медичних рекомендацій.

У контексті посилення гарантій з працевлаштування запропоновано внесення змін до діючого законодавства задля створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечення максимально можливостей даної категорії, що слід визнати безумовним позитивом [1].

Проте викликає певне занепокоєння намагання майже повністю перекласти подолання цієї важливої для держави та суспільства проблеми виключно на роботодавців, зокрема великих суб'єктів господарювання різних форм власності та фізичних осіб — підприємців.

Переважає більшість запропонованих новацій стосується Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [2]. Зокрема пропонується закріпити в ч. 1 ст. 17 норми згідно якої обов'язком держави має залишитися лише створення умов для зайнятості осіб з інвалідністю, з урахуванням висновку медико-соціальної експертної комісії як єдиного органу, уповноваженого на підтвердження таких обмежень життєдіяльності особи, котрі дозволяють їй набути статусу особи з інвалідністю. Даний статус надає особі певні переваги у працевлаштуванні, хоча згідно висновку МСЕК особі можна заборонити працювати через стан її здоров'я.

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

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

Відповідно до Закону від 04.02.2021 р. № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» на законодавчому рівні закріплено нові види трудових договорів [3]. Тому визначено доцільним внесення змін до ч. 4 ст. 18 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» задля розширення положень базового закону щодо тих з числа осіб з інвалідністю, які за станом здоров'я не мають змоги працювати на (в) підприємствах, установах та організаціях, у фізичних осіб — підприємців. Тому пропонується закріплення у базовому законі можливості їх працевлаштування за умови виконання ними роботи вдома (дистанційно). Водночас слід визнати, що запропонований механізм не відповідає діючим положенням трудового законодавства згідно якого дистанційною роботою є така форма організації праці, за якої працівник виконує роботу поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за своїм вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2 КЗпП України) [4]. Тому укладення договору про дистанційну роботу можливе лише з такою категорією осіб з інвалідністю, дистанційна робота для яких не суперечить їх індивідуальній програмі реабілітації особи та рекомендаціям МСЕК щодо можливості працевлаштування.

Також слід мати на увазі, що при працевлаштуванні особа з інвалідністю має надати документи, які підтверджують її статус, тобто довідку медико-соціальної експертної комісії та виписку з акта огляду в МСЕК (роботодавцю потрібно залишають їх копії) та індивідуальну програму реабілітації, так як у цих документах вказується причина інвалідності, її група і строк та містяться висновки комісії щодо умов та характер праці особи. Роботодавець на виконання вимог ст. 172 Кодексу законів про працю України, особі з інвалідністю за її бажанням або за вимогами індивідуальної програми реабілітації може встановлюватися режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) та пільгові умови праці. У разі, якщо у рекомендаціях МСЕК зазначено, що така особа може працювати за своєю посадою на умовах скороченого робочого дня, то на її прохання потрібно встановити неповний робочий час згідно з поданою працівником заявою та видати відповідний наказ [4].

Також роботодавець повинен враховувати, що згідно зі ст. 12 Закону України «Про охорону праці», у разі використання праці осіб з інвалідністю,

наявний обов'язок зі створення для осіб з інвалідністю умов праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальної програми реабілітації [5]. Доцільно вживати додаткових заходів з безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників. Тому усі вищезгадані гарантії обов'язково мають бути відображені в укладеному з особою з інвалідністю договорі про дистанційну роботу, тобто повинні включатися до договору як додаткові умови праці.

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

Вищезазначений аналіз змін у підходах до регулювання відносин у сфері зайнятості осіб з інвалідністю засвідчує про спробу врегулювання відносин щодо їх зайнятості з урахуванням тенденцій вдосконалення трудового законодавства в частині розширення сфери дії трудового договору. Однак, при внесенні змін мають також враховуватися інтереси роботодавця, котрий створив та забезпечив умови праці для такої категорії працівників. Неприпустимим видається положення щодо позбавлення держави взятих на себе раніше обов'язків у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю, котрі повинна виконувати кожна з держав, котра ратифікувала базову конвенцію, яка зобов'язує створювати умови для даної категорії в усіх сферах суспільного життя задля реалізації соціальної політики держави та виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю. Проект Закону України від 07.04.2021 р., реєстр. № 5344. *Верховна Рада України* URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71607.
2. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.04.1991 р. № 875-XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України від 04.02.2021 р. № 1213-IX. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. *Верховна Рада України. Законодавство України.* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.



Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського
Професійно-технічний університет науки та технологій Гуанджоу
Коледж технологій та бізнесу Гуанджоу
Академія економічної освіти Молдови
Інститут імені Юнуса Емре в Києві
Центр українсько-європейського наукового співробітництва
Видавництво «Азіатика»

**V МІЖНАРОДНА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
ТАВРІЙСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ В. І. ВЕРНАДСЬКОГО**

до 80-х роковин з дня смерті провідного науковця та засновника
Таврійського національного університету
Володимира Івановича Вернадського

26 березня 2025 року

м. Київ, Україна



Львів – Торунь
Liha-Pres
2025

УДК 005.745:378.4(477.75)ТНУ(062.552)

П 96

П 96 V Міжнародна науково-практична конференція Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського до 80-х роковин з дня смерті провідного науковця та засновника Таврійського національного університету Володимира Івановича Вернадського : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції Таврійського національного університету імені В.І.Вернадського до 80-х роковин з дня смерті провідного науковця та засновника Таврійського національного університету Володимира Івановича Вернадського, 26 березня 2025 р., м. Київ. – Львів – Торунь : Liha-Pres, 2025. – 368 с.

ISBN 978-966-397-502-3

У збірнику представлено матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського до 80-х роковин з дня смерті провідного науковця та засновника Таврійського національного університету Володимира Івановича Вернадського (26 березня 2025 року, м. Київ).

УДК 005.745:378.4(477.75)ТНУ(062.552)

ISBN 978-966-397-502-3

© Таврійський національний університет
імені В. І. Вернадського, 2025
© Українсько-польське наукове видавництво
«Liha-Pres», 2025

Чудик-Білоусова Н. І.,

*кандидатка юридичних наук, доцентка,
старша наукова співробітниця відділу
міжнародного приватного права*

*Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака*

*Національної академії правових наук України,
м. Київ, Україна*

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕСУ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Повномасштабне вторгнення, внутрішнє переміщення працездатного населення, релокація бізнесу, зростання кількості осіб, котрі мають рекомендації щодо можливості працевлаштування після набуття ними спеціального соціального статусу та інтеграція України до Європейського Союзу спричинили комплекс заходів з оновлення трудового законодавства. Зміни у правовому регулюванні відносин праці не лише спричинили необхідність перегляду підходів до працевлаштування окремих соціально незахищених категорій (осіб з інвалідністю, учасників війни, учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб, молоді, працівника, який виховує дитину, працівника, який переїхав в іншу місцевість, зокрема і через релокацію бізнесу). Тому за умов дії воєнного стану, зростання дефіциту робочої сили з об'єктивних та суб'єктивних причин та повоєнного відновлення і зростання попиту на працівників для функціонування бізнесу є надзвичайно важливим формування колективу працівників, котрі зацікавлені не лише в отриманні заробітної плати, але й у наявності можливостей отримання ними додаткового соціального забезпечення відповідно до умов, котрі характерні для діяльності того суб'єкта господарювання, у яким вони розпочали чи продовжують трудові відносини.

Питання щодо належності відносин, які складаються у сфері недержавного соціального забезпечення до певної галузі права, зокрема і тих відносин, котрі виникають за активної участі суб'єкта господарювання, досі є дискусійними та недостатньо дослідженими, так як доктрина соціального та трудового права тривалий період часу залишала їх поза увагою через пріоритет централізованого регулювання відносин у сфері праці. Тому додаткове соціальне забезпечення працівника за таких умов не вважалося окремою організаційно-правовою формою

соціального забезпечення та важливим елементом у функціонуванні індивідуальних чи колективних трудових відносин.

Науковці, котрі досліджують правовідносини з соціального забезпечення протягом останнього десятиліття розпочали активно обговорювати та обґрунтовувати існування недержавного соціального забезпечення як окремої організаційно-правової форми соціального забезпечення. Зокрема Л. П. Шумна, позиція якої нам найбільш близькою, визначає його через добровільне соціальне страхування; недержавне пенсійне забезпечення; забезпечення за рахунок коштів юридичних і фізичних осіб [2, с. 208]. Тому недержавним соціальним забезпеченням за участі бізнесу на етапі реформування трудового законодавства слід визнати впровадження додаткових соціальних гарантій для працівника, як фізичної особи.

Відповідно недержавні соціально-забезпечувальні відносини як основа недержавного соціального забезпечення можуть виникати в інтересах працівника між роботодавцем та недержавним пенсійним фондом, банківською установою, страховою організацією чи недержавним надавачем соціальних послуг щодо додаткового соціального нестрахового забезпечення тих соціальних ризиків, які виникають в працівника як фізичної особи внаслідок її участі у трудових правовідносинах (тимчасова чи стійка втрата працездатності внаслідок нещасного випадку чи професійного захворювання, необхідність підвищення кваліфікації чи здобуття вищого освітнього рівня, необхідність переїзду в іншу місцевість через релокацію засобів виробництва чи у зв'язку із розширенням виробничих потужностей) чи поза ними (інвалідність внаслідок участі у військових діях, інвалідність внаслідок загального захворювання, інвалідність з дитинства, народження дитини, усиновлення дитини, взяття під опіку дитини позбавленої батьківського піклування, повернення на роботу демобілізованого працівника). Дані відносини мають комплексний характер та на даний час входять до предмета трудового права, права соціального забезпечення та предмета цивільного права. Особливості правового регулювання відносин з недержавного соціального забезпечення цивільним правом полягають у додатковому його характері та необхідності для роботодавця укладати цивільно-правові договори на користь працівників, перелік професій і посад яких має бути визначений у колективному договорі. Також доцільним є визначення обставин за наявності яких буде гарантоване відповідне додаткове соціальне забезпечення за рахунок коштів роботодавця.

Недержавне соціальне забезпечення за участі бізнесу переважно не пов'язане з існуючими державними соціальними стандартами. Відповідно характер встановлення прав та обов'язків суб'єктів господарювання, як суб'єктів недержавного соціального забезпечення, розмір грошового відшкодування, види забезпечення, відсутність

державного гарантування реалізації права особи на таке забезпечення свідчать про наявність у законодавстві України договірних засад у врегулювання відносин з соціального забезпечення працівника за участі соціально відповідального бізнесу.

Тенденцією до включення бізнесу у відносини з недержавного пенсійного забезпечення стало впровадження з 2004 року системи недержавного пенсійного забезпечення, функціонування якої забезпечується спеціально створеними недержавними пенсійними фондами шляхом укладення пенсійного контракту, договору страхування довічної пенсії, договору про відкриття пенсійного депозитного рахунку для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб. Правовідносини у сфері недержавного пенсійного забезпечення, незважаючи на наявність спеціального закону, переважно врегульовані нормами цивільного права. Вони виникають виключно за волевиявленням або самої фізичної особи, котра вступила у такі правовідносини або її роботодавця, котрий виявив бажання взяти фінансово посильну та тривалу участь у формуванні додаткової окремої пенсійної виплати для працівника. Надання такої виплати не залежить від пенсійного віку особи, сума вкладеної пенсії зростає з урахуванням положень укладеного між сторонами договору. Підтвердженням наявності диспозитивності у врегулюванні даних правовідносин є закріплені в законодавстві принципи недержавного пенсійного забезпечення, зокрема: особистої заінтересованості особи-працівника чи її роботодавця; добровільної участі фізичної особи у системі недержавного забезпечення (відповідно до положень колективного договору чи умов трудового договору щодо фінансування роботодавцем видатків для її накопичення) та вибору виду пенсійної виплати, крім випадків, передбачених законодавством; добровільності прийняття роботодавцем рішення про здійснення пенсійних внесків на користь працівника; економічної заінтересованості роботодавця у здійсненні пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення; неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення пенсійних внесків до системи недержавного забезпечення на користь своїх працівників, якщо ним розпочато відповідно до положень колективного договору реалізацію наявних у нього зобов'язань щодо здійснення таких пенсійних внесків; визначення розміру пенсійної виплати залежно від суми пенсійних коштів, облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку учасника фонду або застрахованої особи; добровільності створення пенсійних фондів [2].

Серед основних причин повільного поширення недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами господарювання слід виділити: незацікавленість роботодавців у фінансуванні соціальної підтримки

окремих соціально незахищених категорій працівників; низький рівень і недостатнє фінансування роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі суб'єктів господарювання у формуванні системи недержавного пенсійного забезпечення для працівників. Працездатне населення, зокрема і працівники практично не мають можливості виявляти власну ініціативу щодо участі в недержавному соціальному забезпеченні переважно через відсутність достатніх фінансових можливостей, зростання податкового навантаження, дію воєнного стану та за відсутності довіри до потенційних надавачів соціального забезпечення. Вищенаведений аналіз щодо договірного регулювання відносин у сфері недержавного пенсійного забезпечення за участі бізнесу в умовах реформування трудового законодавства свідчить про те, що такі правовідносини здебільшого врегульовані нормами цивільного права, так як дії роботодавця щодо участі його працівників в системі недержавного соціального забезпечення здійснюється виключно на основі положень колективного та/або трудового договору за фінансової участі роботодавця в інтересах працівника як фізичної особи за наявності волевиявлення чи навіть за її мовчазної згоди.

Підтвердженням наявності диспозитивності у врегулюванні даних правовідносин є закріплені локальними актами чи безпосередньо трудовим договором механізму фінансової участі роботодавця у формуванні індивідуального підходу щодо організації та забезпечення додаткового соціального забезпечення працівника (компенсація вартості оренди житла, компенсації вартості проїзду на роботу і назад, оплата витрат на харчування під час роботи, оплата вартості санаторно-курортного лікування працівника чи членів її сім'ї, фінансування участі працівника у культурно-розважальних заходах, фінансування заходів з підтримання здорового способу життя (особливо для працівників, котрі працюють дистанційно)); економічної заінтересованості роботодавця у здійсненні фінансування заходів на користь своїх працівників задля залучення їх до системи недержавного пенсійного забезпечення; неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення ним пенсійних внесків до системи недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників, якщо він розпочав здійснення таких пенсійних внесків. Тому для бізнесу їх участь у системі недержавного соціального забезпечення в інтересах їх працівників є важливим формування на державному рівні системи податкових пільг та привілеїв. Саме запровадження таких механізмів сприятиме розширенню кількості тих суб'єктів господарювання, котрі долучатимуться до додаткового соціального забезпечення працівників.

Список використаних джерел:

1. Чудик-Білоусова Н. І. Приватні засади у соціальному забезпеченні: питання становлення недержавного пенсійного забезпечення.

Методологія приватного права: сучасний стан та перспективи розвитку : зб. матер. II Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 22–23 травня 2009 р.) / ред. кол. О. Д. Крупчан (голова), Н. С. Кузнецова, Я. М. Шевченко та ін. Київ : НДІ приватного права і підприємництва АПрН України, 2009. С. 169–174.

2. Шумна Л. П. Організаційно-правові форми соціального забезпечення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2014. Вип. 24, Т. 2. С. 205–208.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-502-3-46>

Шкелебей О. В.,

аспірант другого курсу

Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського

Науковий керівник: Добрянська Н. В.,

кандидат юридичних наук, професор,

доцент кафедри публічного та приватного права

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

м. Київ, Україна

МЕЖІ СУДОВОГО КОНТРОЛЮ В АДМІНІСТРАТИВНОМУ СУДОЧИНСТВІ В АСПЕКТІ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО АДМІНІСТРАТИВНУ ПРОЦЕДУРУ»

Судовий контроль є важливим елементом забезпечення законності та дотримання прав і свобод громадян у сфері публічного управління. В адміністративному судочинстві він виконує ключову роль у запобіганні зловживанням з боку органів державної влади та місцевого самоврядування. Однак межі такого контролю не є безмежними, оскільки суди повинні діяти в межах своїх повноважень, визначених законодавством, зокрема Законом України «Про адміністративну процедуру» [1].

Прийняття цього закону стало важливим кроком у реформуванні адміністративного процесу в Україні, адже він закріплює єдині правила прийняття адміністративних актів, забезпечує прозорість і передбачуваність дій органів влади. У цьому контексті постає питання щодо нових меж судового контролю за рішеннями, діями чи бездіяльністю адміністративних органів у світлі цього закону.

Досліджуючи питання щодо впливу положень новоприйнятого Закону України «Про адміністративну процедуру» на межі здійснення судового контролю в адміністративному судочинстві, важливо зважати

**РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЯК ОСНОВА
СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА БІЗНЕСУ****REFORMING LABOR LEGISLATION AS THE BASIS FOR THE SOCIAL DIRECTION
OF THE UKRAINIAN ECONOMY AND BUSINESS****Чудик-Білоусова Н.І., к.ю.н., доцент,
старша наукова співробітниця***Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака
Національної академії правових наук України*

Стаття досліджує проблеми правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні та перспективи його покращення. Акцентовано увагу, що сучасними викликами ринку праці стали внутрішнє переміщення, реєстрація суб'єктів господарювання, масова міграція, зниження рівня зайнятості, демографічні втрати, впровадження мобілізаційних заходів, розширення сектору неформальної зайнятості.

Дослідження акцентує на важливості посилення співпраці між державою, бізнесом та працівниками для забезпечення ефективного функціонування ринку праці, особливо в умовах повоєнного відновлення економіки. Запропоновано удосконалення механізмів правового регулювання, спрямованих на розширення трудових гарантій для працівників, включаючи тих, хто постраждав від воєнних дій або має статус внутрішньо переміщених осіб.

Зроблено висновок про те, що за умов дії воєнного стану та повоєнного відновлення важливими стають процеси адаптації трудового законодавства до нових викликів, пов'язаних із воєнними умовами, що включають внесення змін до законодавства про організацію праці, зокрема в контексті посилення соціального захисту працівників з додатковим правовим статусом (особи з інвалідністю, особи, звільнені з військової служби, працівники, котрі перебувають на військовій службі внаслідок мобілізації).

Особлива увага приділена механізмам зайнятості осіб з інвалідністю, та вказано на доцільність впровадження для них гнучких форм організації праці (дистанційна чи надомна робота). Аналіз впливу концепції безбар'єрності зумовлює необхідність реформування трудового законодавства у сфері працевлаштування осіб з інвалідністю на певні види робіт задля забезпечення їх соціальної захищеності. Важливим елементом реалізації їх права на працю є створення належних умов праці, зокрема через адаптацію їх робочих місць та гарантування доступності робочого середовища. Також необхідне посилення правової визначеності та соціальної справедливості через оптимізацію правового регулювання трудових відносин для осіб, які звільнені з військової служби в частині їх працевлаштування.

Ключові слова: соціальна політика, зайнятість, трудові відносини, трудове законодавство, особи з інвалідністю, військовослужбовці, воєнний стан, післявоєнне відновлення.

The article addresses the issues of legal regulation of labor relations during martial law in Ukraine and prospects for their improvement. It emphasizes that modern labor market challenges include internal displacement, relocation of enterprises, mass migration, declining employment rates, demographic losses, mobilization measures, and the expansion of the informal employment sector.

The study highlights the importance of strengthening cooperation between the state, business, and employees to ensure the effective functioning of the labor market, especially during the post-war economic recovery. Proposed improvements to the mechanisms of legal regulation aim to expand labor guarantees for workers, including those affected by military actions or holding the status of internally displaced persons.

It concludes that during martial law and post-war recovery, adapting labor legislation to new challenges related to wartime conditions becomes crucial. This includes amendments to labor organization laws, particularly to enhance social protection for workers with additional legal statuses (persons with disabilities, individuals discharged from military service, and employees serving in the military due to mobilization).

Special attention is given to employment mechanisms for persons with disabilities, emphasizing the importance of introducing flexible work arrangements (remote or home-based). The analysis of the Barrier-Free Concept underscores the need for labor law reforms in the employment of persons with disabilities for specific types of work to ensure their social protection. A critical element in realizing their right to work is creating adequate working conditions, including adapting workplaces and ensuring the accessibility of the work environment. Additionally, enhancing legal clarity and social equity through optimizing labor regulation is necessary to employ individuals discharged from military service.

Key words: social policy, employment, labor relations, labor legislation, persons with disabilities, military personnel, martial law, post-war recovery.

Постановка проблеми. Із початком повномасштабного вторгнення держава в цілому, її економіка, соціальна політика та бізнес зокрема, зіткнулися з новими викликами, котрі досі спричиняють негативний вплив на структуру зайнятості в державі, посилюють зниження рівня соціального забезпечення для осіб, котрі втратили роботу чи не можуть її знайти з об'єктивних причин. Бізнес, в особі суб'єктів господарювання, стикаються з однієї сторони з дефіцитом працівників, особливо в сфері автомобільних перевезень, в сільському господарстві, у видобувній галузі, у галузі переробки продукції, з іншої – вони змушені взяти на себе тягар організації працевлаштування та надання соціального забезпечення насамперед тим працівникам, котрі залишаються працювати у надскладних умовах, із наявністю постійної загрози для їх життя та здоров'я. Також на даний час спостерігається тенденція до зростання кількості осіб, котрі набули додаткового правового статусу внаслідок негативного впливу воєнних дій та відповідно мають рекомендацію щодо працевлаштування чи особисто виявили бажання реалізувати своє

право на працю. Дослідження питань реформування трудового законодавства також є важливим для соціального спрямування економіки держави та бізнесу особливо в період дії воєнного стану.

Задля вдосконалення механізмів реалізації права на працю саме в умовах викликів воєнного стану в державі фактично одночасно відбуваються процеси реформування трудового законодавства за участі зацікавлених суб'єктів та приведення його у відповідність із європейськими стандартами. Також слід мати на увазі, що правам працівника, як одного з основних суб'єктів трудових відносин, кореспондують обов'язки уповноважених органів держави в цілому і роботодавця зокрема, в частині організації належних умов праці та формування ефективної системи соціального забезпечення працівників, зокрема і за участі роботодавця. Тому дослідження сучасних тенденцій реформування трудового законодавства сприятиме можливості ознайомлення з проблемами, котрі можуть виникати в бізнесі та його потенційних працівників під час реалізації та забезпечення права особи на працю в умовах воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Останніми роками дослідженнями забезпечення прав особи у сфері праці залишається актуальними завдяки розширенню механізмів правового регулювання відносин та реформуванню трудового законодавства задля пошуку ефективних засобів для якісного їх регулювання. З оголошенням воєнного стану трудове законодавство зазнало суттєвих змін через наявність тих викликів, котрі треба було терміново долати, зокрема і у сфері праці та зайнятості. Тому за цей період існування держави та її ринку зайнятості актуальними стали дослідження саме трудових відносин. Вплив воєнного стану на ринок зайнятості з економічної точки зору досліджено Т. Луцькою, Т. Любомудровою, В. Гойчук, І. Студенніковою. Аналіз діючих механізмів правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану проведено В. Андріївим., В. Бураком, Ю. Гришиною, О. Горностай, Д. Ковачем, О. Луценко, К. Машковим, Л. Ніколаєвою, М. Піжовою, Т. Товт, Г. Чанишевою, О. Ярошенко, І. Яцкевич та ін. Незважаючи на наявність ґрунтовних напрацювань, сучасні проблеми реалізації права на працю та тенденції реформування трудового законодавства свідчать про необхідність подальшого їх вивчення, аналізу та пошуку шляхів його забезпечення, зокрема і в контексті реалізації соціальної політики та політики зайнятості щодо тих осіб, котрі стали соціально незахищеними внаслідок набуття ними додаткового правового статусу (особи з інвалідністю, учасники бойових дій, ветерани війни та ін.).

Метою статті є визначення проблем, з якими стикається сфера зайнятості держави в умовах дії воєнного стану та характеристика тенденцій розвитку і вдосконалення трудового законодавства через його реформування задля посилення гарантій реалізації права на працю для працівника та закріплення відповідних обов'язків для роботодавця.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна держава – це держава, в якій юридичними засобами реально забезпечені охорона та захист основних прав людини» [1, с. 4], зокрема і її права на працю та зайнятість у найбільш прийнятній чи доступній формі. Реалізація згаданих прав неможлива без ефективного функціонування системи соціального забезпечення працюючої особи.

Саме у такій державі уповноважені державою суб'єкти, зокрема і бізнес, відповідно до визначених законодавством зобов'язань «активно реалізують соціальну політику, сприяють здійсненню комплексу соціально-економічних прав особи. Ознаками такої соціальної політики визначають: забезпечення та захист прав і свобод особи; взаємну відповідальність держави та особи; забезпечення соціальної злагоди і стабільності у суспільстві; проведення соціально спрямованої політики» [2, с. 6, 12–14]. Складовою соціальної політики виступає і соціальне забезпечення у визначених законодавством формах та видах. Його зміст гарантований на конституційному рівні. Відповідні конституційні положення «зобов'язують державу створити ефективну систему соціального захисту різних категорій осіб; запроваджені заходи соціального захисту мають бути спрямовані на втілення ідеї соціальної солідарності та справедливості, на охорону і захист особи при настанні можливих соціальних ризиків» [3].

Україна, як держава, тривалий час створювала власну систему соціального забезпечення, хоча іноді цей процес був утруднений через наявність певних викликів і загроз. З моменту проголошення незалежності наша держава пережила низку економічних потрясінь, зокрема: під час перехідного періоду (з 1991 по 1999 рр.), під час світової фінансової кризи (з 2009 року), після вторгнення на схід України в 2014 році (погіршення економічних умов всередині країни, посилення залежності від трудової міграції та грошових переказів), під час пандемії COVID-19 та карантинних обмежень в 2020 році) [4]. Їх наслідки

мали значний вплив як на сферу соціального забезпечення та зайнятості, так і на функціонування суб'єктів господарювання та бізнесу в цілому, так як останні змушені були дбати про збереження чисельності працівників та сприяти їх соціальному забезпеченню.

За оцінюванням ООН, проведеним в Україні перед початком повномасштабного вторгнення, приблизно 1,7 млн осіб з числа тих, хто виїхав з країни були працевлаштовані (10,6% економічно активного населення). Водночас згідно з опитуваннями НБУ, у 2023 році 44% суб'єктів господарювання не мали достатньої кількості працівників через масове скорочення їх кількості та мобілізації. Відповідно 24% суб'єктів господарювання втратили своїх працівників – через міграцію.

Із лютого 2022 року зміни на ринку праці стали ще чітким відображенням відтоку працездатного населення та економічних труднощів, безпосередньо пов'язаних із впровадженням воєнного стану. За оцінками МОП, зайнятість з початком війни стала на 15,5% нижчою за довоєнний рівень [5]. Водночас, за оцінками НБУ, безробіття у 2023 році могло становитиме 18,3%, що покращило попередній прогноз його зростання на 26,1% за цей період. За даними опитування Європейської бізнес-асоціації в квітні 2024 року бізнес стверджував про зростання дефіциту кадрів. З ним стикалися 74% з опитаних роботодавців (+19 в.п. порівняно з осінню 2023 року), не відчували дефіциту кадрів лише 7% суб'єктів господарювання (12% в минулому році). За опитуванням Державної служби зайнятості України, 26,7% суб'єктів господарювання мали дефіцит кадрів у 2023 році, тоді як, за даними опитування НБУ, даний показник сягав 36%. Скорочення робочої сили у 2023 році, порівняно з 2021 роком, склало приблизно 40% (за оцінюванням НБУ) набуло спричинине: демографічними втратами, переходом працездатного населення до економічно неактивного статусу, труднощам в пошуку роботи для внутрішньо переміщених осіб, окупацією частини економічно активних територій країни, необхідністю догляду за іншими членами сім'ї, відсутністю навичок, потрібних на ринку праці [6].

За сучасних умов спричинене повномасштабним вторгненням переміщення населення та релокація суб'єктів господарювання тривають і досі. Такі заходи слід визнати доцільними та виправданими, адже вони спрямовані на збереження життя і здоров'я людей, засобів виробництва і робочої сили суб'єктів господарювання. Враховуючи територіальну зосередженість після внутрішнього переміщення, інфраструктура окремих регіонів зараз є більш навантаженою [7], що відповідно звужує можливості для зайнятого населення щодо працевлаштування чи отримання потрібних соціальних послуг у сфері працевлаштування.

Також слід мати на увазі, що через вимушену міграцію за межі території країни, проведення мобілізаційних заходів із запровадженням воєнного стану, відбувається зростання рівня неформальної зайнятості та впровадження нестандартних форм роботи (внаслідок розвитку цифрової економіки). Відповідно значна частина населення є працевлаштованою, має робоче місце, яке, як правило, не покривається існуючими механізмами соціального забезпечення [8], зокрема мова йде про осіб з якими укладено гіг-контракт [9]. Саме такі нові умови праці і зайнятості здатні забезпечити велику гнучкість для працівників і роботодавців, хоча можуть привести також і до значних прогалин в охопленні відповідними видами соціального забезпечення (відсутність страхових виплат у зв'язку з нещасним випадком чи професійним захворюванням через відсутність у роботодавця зобов'язань щодо соціального страхування працівника від нещасного випадку чи професійного захворювання, відсутність гарантії при втраті роботи в частині надання страхових виплат по безробіттю). Перехід до цивільно-правового регулювання відносин у сфері праці фактично унеможливило існу-

вання багатьох традиційних гарантій прав працівників [10, с. 114] та спрощує обов'язки бізнесу, як роботодавця, щодо соціального страхування такого працівника на випадок безробіття, забезпечення дотримання вимог з охорони праці та сплати інших страхових виплат, котрі гарантуються працівнику при наявності соціального ризику.

Соціальне забезпечення для економічно активної частини населення навіть в умовах воєнного стану продовжує залишатися окремою системою економічних, соціальних, правових, організаційних заходів, котрі здатні за умов настання певних соціальних ризиків забезпечити працездатній працюючій особі відповідні умови для поліпшення її добробуту за рахунок особистого внеску, здійснити матеріальну підтримку [11, с. 156] та надати необхідні соціальні послуги за рахунок коштів соціального страхування. Тому тривають процеси зміни трудового та соціального законодавства задля зміцнення та адаптації наявної системи соціального забезпечення, запобігання та скорочення бідності, підвищення рівня та безпеки доходів і обмеження нерівності [12, с. 75] у доступі до праці за умов воєнного часу. Бо задля досягнення економічної стабільності та забезпечення життєдіяльності усіх інституцій держави, доцільним є забезпечення максимальної зайнятості населення, забезпечення соціально-трудових гарантій та умов для зростання його добробуту [13, с. 9], сприяння у працевлаштуванні для демобілізованих осіб, осіб зі специфічними трудовими функціями.

Особливої цінності в умовах воєнного стану набуває ефективна комунікація між державою, бізнесом та працівниками, адже вихід держави із пост-воєнної нестабільності є неможливим без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам [14, с. 127].

Водночас умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію між суб'єктом господарювання і працівником, тому необхідністю стало унормування процесів праці, котрі до цього були фактично відсутні в трудовому законодавстві. Його основою став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [15], який у визначений період отримав перевагу над іншими законодавчими актами, що регулюють відносини у сфері праці та зайнятості [14, с. 130].

Трудові відносини в умовах воєнного стану потребували особливого підходу до їх регулювання. Тому такі законодавчі ініціативи стали необхідними для врегулювання складних питань в організації трудових відносин в умовах дії даного режиму та забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців за цих надзвичайних обставинах. Сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування в особливий період в умовах кризових явищ [16, с. 45].

Військові дії негативно вплинули на регулювання трудових відносин і спричинили: знищення бізнесу, призвели до зменшення робочих місць; збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб та міграції працівників за кордон; зниження рівня життя, оплати праці, зростання цін; скорочення виробництва та зростання кількості нещасних випадків на робочих місцях у зв'язку з обстрілами; релокацію бізнесу (переміщення бізнесу з однієї країни в іншу або частини працівників компанії з однієї країни в іншу, або переїзд бізнесу / працівників з одного місця на інше в межах України) та мобілізацію частини працівників до лав Збройних Сил України та територіальної оборони та ін. [17, с. 204].

Аналіз законодавчих актів, прийнятих в умовах воєнного стану, дозволяє виокремити основні тенденції розвитку трудових відносин в особливий період: встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;

посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю; розширення договірних засад регулювання трудових відносин [18, с. 380].

Обмеження трудових прав особи и в умовах воєнного стану є неминучими та можуть бути виправданими, хоча забезпечення балансу прав та інтересів працівників, роботодавців через зміни в законодавстві дає підстави стверджувати про те, що перевагу надають інтересам роботодавців, бізнесу, завдяки індивідуальному договірному регулюванню і послабленню державного та громадського контролю за дотримання трудових прав працівників [19].

Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [15] введено механізм захисту роботодавця, котрий не зміг вжити всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівника на своєчасне отримання ним заробітної плати. На період дії воєнного стану роботодавець звільнено від відповідальності за порушення ним зобов'язань щодо строків оплати праці, якщо таке порушення сталося не з його вини, тобто внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Нововведенням воєнного стану у 2022 році стала можливість призупинення дії трудового договору за ініціативою роботодавця на строк, який не перевищує періоду дії воєнного стану без припинення між ними трудових відносин.

У липні 2022 року набрали чинності зміни до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [20], яким були змінені ст. 119 КЗпП України щодо працівників, призваних у визначений законом спосіб на військову службу. Для них гарантовано збереження місця роботи і посади, хоча скасовано обов'язок роботодавця зберігати їх середню заробітну плату протягом дії особливого періоду на строк: до його закінчення або до дня фактичного звільнення такого працівника [20]. На відміну від працівника, призваного у визначений законом спосіб на військову службу, працівник, залучений до Силах територіальної оборони, вважається таким, що виконує свій громадський обов'язок, і за ним зберігається робоче місце та середня заробітна плата відповідно до ч. 1 ст. 119 КЗпП та п. 3 контракту добровольця [21]. Тому варто констатувати, що роботодавець лише через вісім років після впровадження часткової мобілізації [20] вперше, на законодавчому рівні, був звільнений від обов'язку виплачувати середній заробіток мобілізованому працівнику. Хоча за наявності фінансових можливостей, відповідно до положень колективного договору, можливе встановлення відповідних виплат в твердій грошовій сумі чи з урахуванням середньомісячної заробітної плати працівника.

Також звертаємо увагу на недопустимість безпідставного звуження гарантій у сфері праці щодо гарантій трудових прав особи, яка займала виборні посади в органах місцевого самоврядування, у зв'язку з проходженням нею військової служби» [22] слід мати на увазі, що трудові гарантії, визначені ст. 119 КЗпП України [23], в частині збереження місця роботи, посади не поширено на особу, яка займала виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився. Таким чином новими нормами вказану категорію фактично позбавлено відповідних гарантій у сфері праці, хоча промовиста назва закону про внесення змін ймовірно передбачала їхнє посилення, але не послаблення. Згодом [24] аналогічних гарантій також позбавлено осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту безвідносно до строків тривалості чи закінчення трудових відносин. Такі зміни механізмів правового регулювання відносин їх праці свідчать про намагання впровадити особливі правові режими регулювання трудових відносин у різних сферах, хоча їх запровадження не сприяє утвердженню стандартів правової визначеності, рівності та справедливості.

Для забезпечення ефективного правового регулювання трудових відносин при зміні власника підприємства, установи, організації, їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), зміні власника майна або його частин, що використовуються роботодавцем – фізичною особою у підприємницькій діяльності удосконалено зазначену складову правового регулювання відносин праці. Запропоновані зміни фактично стали результатом виконання зобов'язань, визначених додатком XL до гл. 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розд. V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в частині наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесу або частин підприємств чи бізнесу відповідно до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 р. [25].

Внесення таких змін є доцільним, зважаючи на необхідність належного регулювання трудових відносин саме при правонаступництві, особливо в сучасних умовах, задля усунення певних ризиків, зокрема і соціальних щодо працівників. Нормативне закріплення обов'язку роботодавця невідкладно повідомляти працівників про зміну власника підприємства визначено п. 1326 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 2017 року [26].

Воно відбулося через доповнення до чинного КЗпП, зокрема ст. 361. «Правонаступництво у трудових відносинах» [27]. Ним визнали продовження трудових відносин із працівником у разі зміні власника підприємства, установи, організації, їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), зміні власника майна або його частин, що використовуються роботодавцем – фізичною особою у підприємницькій діяльності. Роботодавець та нового роботодавця (набувача) зобов'язали не пізніше ніж за десять робочих днів до здійснення такої процедури поінформувати в паперовій або електронній формі виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а в разі її відсутності вільно обраних та уповноважених представників (представника) працівників, а в разі їх відсутності – працівників про: дату (орієнтовну дату) та причини правонаступництва; правові, економічні (технологічні, структурні) та соціальні наслідки правонаступництва або наслідки аналогічного характеру та про дії, які впливатимуть на трудові права працівників [27].

Підтримуючи новий та ефективний механізм захисту прав працівників при правонаступництві, звертаємо увагу на недоречність закріплення строку «десять робочих днів» як терміну, протягом якого роботодавець повинен повідомити працівників про зміну їх роботодавця та пов'язані з цими процесами правові, економічні (технологічні, структурні) та соціальні наслідки. Слід мати на увазі, що відповідно до нормативів праці, як вихідної нормативної основи для встановлення технічно обґрунтованих норм праці суб'єктом господарювання, працівник може працювати згідно ст. 32 КЗпП України протягом п'яти чи шести робочих днів протягом тижня. Тому для обчислення тривалості його роботи трудове законодавство використовують зокрема і робочий день. Також слід мати на увазі, що під час воєнного стану немає святкових та неробочих днів, відповідно кількість робочих днів зростає через припинення дії тих норм КЗпП України, котрі визначають святкові та неробочі дні. Працівник згідно укладеного трудового договору повинен виконувати свою трудову функцію згідно з діючими на нормативами робочого часу (норма постійної тривалості робочого часу, яка підлягає безпосередньому виконанню протягом визначеного календарного періоду). Одним із таких нормативів є робочий

день та похідні від нього (робоча зміна, робочий місяць, робочий рік). Під робочим днем слід розуміти спеціальний режим тривалості робочого часу, що встановлюється для працівника на підприємстві, в установі чи в організації. Відповідно використання формулювання «робочий день» для повідомлення про правонаступництво є недоречним та таким, що суперечить єдиному підходу, котрий застосовується в КЗпП України в частині закріплення різних строків через термін «календарний день» [27]. Вбачається доцільним змінити та подовжити термін виконання зобов'язання роботодавця щодо повідомлення працівника та профспілок про правонаступництво у трудових відносинах не пізніше ніж за 14 календарних днів. Таке подовження терміну дії повідомлення дозволить належним чином виконати роботодавцю, котрий вступив у відносини з правонаступництвом та «новому» роботодавцю свої зобов'язання перед працівниками.

Отримувач повідомлення про правонаступництво протягом визначеного терміну з дня отримання інформації, має право ініціювати консультації з роботодавцем щодо причин прийняття рішення про правонаступництво та його правових, економічних та соціальних наслідків для працівників, а також заходів, які планується запровадити для уникнення таких наслідків чи їх пом'якшення. Консультації мають бути проведені протягом п'яти робочих днів з дня їх ініціювання. Слід звернути увагу, що до їх проведення очевидно будуть залучені члени виборних профспілкових органів, котрі відповідно до ч. 6 ст. 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» можуть залучатися у вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях, але не менше ніж дві години на тиждень [28]. Тому поділяємо позицію, що термін проведення таких консультацій із роботодавцем щодо причин прийняття рішення про правонаступництво оптимально не може відбутися саме протягом п'яти робочих днів з дня їх ініціювання. Подовження терміну проведення консультацій дозволить належним чином проаналізувати причини прийняття роботодавцем саме такого рішення та його правові, економічні, соціальні наслідки для працівників, а також спланувати необхідні заходи для уникнення негативних наслідків правонаступництва чи їх пом'якшення [27].

Через об'єктивне зростання кількості осіб, звільнених з військової служби наявні певні правотворчі ініціативи щодо захисту їх трудових прав задля максимального забезпечення на нормативному рівні трудових гарантій як для працівників, які перебували га момент вступу на військову службу (впровадження військового стану) в строкових трудових відносинах та їх роботодавця, після закінчення проходження особою військової служби [29]. Внаслідок того, що закінчення строкового трудового договору, в тому числі контракту, може настати ще до закінчення проходження працівником військової служби, то на цей момент може існувати наказ про звільнення працівника у зв'язку із закінченням періоду мобілізації, а відтак дії гарантій, передбачених трудовим законодавством. Водночас слід зауважити, що строковий трудовий договір та контракт як його особлива форма є відступом від загального правила трудового законодавства, яким виступає безстроковий трудовий договір. Встановлення строкових трудових відносин, у тому числі за допомогою контракту, визначається або домовленістю сторін, або вимогами чинного законодавства. Воно не виступає положенням, яке встановлене в інтересах однієї із сторін трудових відносин. З однієї сторони, працівник, який працює на підставі строкового трудового договору, в тому числі контракту, обмежений у можливості припинення такого трудового договору з власної ініціативи. З іншого боку, встановлення певного строку трудових відносин може гарантувати працівнику робоче місце протягом обумовленого договором строку. Відтак йдеться про взаємний,

партнерський підхід до формування особливостей строкового або безстрокового договору. Тому закріплення норми про те, що особа, яка звільнилася з військової служби, повинна працювати на відповідному робочому місці протягом строку, передбаченого контрактом, може бути як на її користь, так і такою, що вже не відповідає її новітнім інтересам як колишнього військовослужбовця, або взагалі така робота може бути непосильним фізичним чи психологічним тягарем для такої особи. Якщо особа, яка звільнилася з військової служби, за станом здоров'я чи зміни власних інтересів після військової служби, поранення, полону, не зможе виконувати своїх обов'язків за посадою, то сторонам трудового договору доведеться обходити закон, фактично «вигадуючи» інші підстави звільнення (наприклад, за угодою сторін (ч. 1 ст. 36 КЗпП України) чи за станом здоров'я (ч. 2 ст. 40 КЗпП України)) [23], що є надто складним процесом.

У багатьох випадках, пов'язаних із призовом працівника під час мобілізації, настали наслідки, передбачені ст. 391 КЗпП України, за яким трудові відносини, які фактично тривають після закінчення строку трудового договору і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк [23]. У такому випадку реально відбувається забезпечення такого працівника робочим місцем на невизначений строк і цей випадок виступає фактичною соціально-трудою гарантією, яка не визначена трудовим законодавством.

З огляду на наведене, законодавцю доцільно визначитися та утвердитися з тим, чи дійсно запропонована конструкція відповідає її назві. Для більшого гарантування трудових прав особи, яка звільнена з військової служби, можливо варто розглянути питання про отримання та виконання побажань самого колишнього військовослужбовця, чи має він намір застосовувати таке правило про продовження строку трудового договору (контракту), який був укладений до його призову під час мобілізації.

Ініціаторами згаданого законопроекту пропонується поширити норму лише щодо контракту як особливої форми трудового договору, а не всіх строкових трудових договорів. Зі змісту пояснювальної записки неможливо визначити, чому йдеться виключно про контракт, адже сфера його застосування є набагато меншою, ніж сфера строкових трудових договорів. Відтак навіть проголошена мета щодо захисту трудових прав особи, звільненої з військової служби, може бути досягнута щодо набагато меншої кількості осіб [23]. Сфера застосування контракту визначається законами України. Тому захист трудових прав працівників, котрі на даний час проходять військову службу через внесення змін до трудового законодавства не має містити дискримінаційних положень та пропонувати впровадити додаткові гарантії лише тим працівникам, котрі виконували покладені на них трудові обов'язки лише виключно на основі укладеного з роботодавцем контракту.

Також автори законопроекту пропонують виокремити нову категорію суб'єктів правовідносин – ветеран [29]. Даний термін тривалий період часу використовується у двох розуміннях: «ветеран війни» та «ветеран праці». Відповідно до ст. 4 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» ветераном війни може бути визнано особу, яка брала участь у захисті Батьківщини чи в бойових діях на території інших держав [30; 31]. До ветерана війни також віднесено особу, яка набула статусу учасника бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасником війни. Тому незрозумілим є позиція розробника щодо внесення змін до Кодексу законів про працю України для захисту трудових прав саме ветеранів задля посилення їх соціальних гарантій у сфері праці, так як за умов дії воєнного стану та впровадження заходів із мобілізації особлива увага має бути приділена тим працівникам, з якими припинені строкові трудові відносини, тобто з тими працівни-

ками, які проходять військову службу внаслідок призову або мобілізації, а також особам, призваними на військову службу із числа резервістів [29]. Статус ветерана війни підтверджується відповідним посвідченням. Його набуття є підставою для отримання певних пільг під час працевлаштування та роботи, котра не потребує додаткового правового регулювання. Відповідно до статті 6 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» ветераном праці є особа, яка працювала на підприємствах, в установах, організаціях, об'єднаннях громадян, фізичних осіб та має стаж роботи 40 (для чоловіків) чи 35 років (для жінок), за умови виходу на пенсію, тобто припинення трудових відносин з роботодавцем [30]. Тому вважаємо за необхідне уточнити назву Закону України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав ветеранів» [29] та викласти її в наступному формулюванні: Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав окремих категорій працівників, призваних на військову службу під час мобілізації» або у цій же редакції, але без вживання слів «окремих категорій».

З урахуванням положень військового та трудового законодавства, законодавства про реабілітацію [31; 32] у частині забезпечення соціально-правових гарантій для працівника, який під час проходження військової служби отримав поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебував на лікуванні у закладах охорони здоров'я доцільним є викладення ч. 5 ст. 119 проекту Закону в наступній редакції: «До строку дії строкового трудового договору чи контракту, укладеного роботодавцем з працівником, перерахованим у частинах третій цієї статті, не включаться строк, який дорівнює строку його перебування на військовій службі, а також строк проходження ним реабілітації у сфері охорони здоров'я та професійної реабілітації, у тому числі строк отримання ним психологічної допомоги, проходження санаторно-курортного лікування, інших відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів».

Чисельність осіб з інвалідністю у 2021 році становила 2,565 млн. людей. Найбільше з них було зареєстровано у Львівській області (211,4 тис. осіб, 8,2% від загальної кількості), Дніпропетровській (160,0 тис. осіб, 6,2%), Одеській (155,4 тис. осіб, 6,0%) областях, Києві (146,7 тис. осіб, 5,7%), Хмельницькій (145,5 тис., 5,6%) та Харківській (143,9 тис., 5,6%) областях. З початку 2022 року дані про кількість осіб з інвалідністю та їх територіальне розміщення в Україні не оновлювалися. Однак, за інформацією Міністерства соціальної політики України, їх чисельність складала вже 3 млн осіб, що свідчить про зростання їх чисельності на 10%, тобто на 300 тис. осіб [33].

За даними узагальненими Конфедерації роботодавців України із загальної кількості осіб з інвалідністю станом на початок 2024 року працювали лише 448,2 тис. (17,4% від загальної чисельності людей з інвалідністю). Для порівняння, у Великобританії працює 53% працездатних осіб з інвалідністю, у Франції – 44%, у США – 23%. Найбільше осіб з інвалідністю працевлаштовані в місті Києві (76,2 тис., 17% від загальної кількості працевлаштованих), Львівській (42,5 тис., 9,5%), Дніпропетровській (39,2 тис., 8,7%), Харківській (30 тис., 6,7%), Одеській (28 тис., 6,2%) та Черкаській (23,2 тис., 5,2%) областях [33].

У 2023 році на 72 380 підприємствах, котрі використовували найману працю від 8 і більше осіб, працювали 403 453 особи з інвалідністю. Кількість працюючих осіб з інвалідністю збільшилася на 0,1% (297 осіб) порівняно з минулим роком, 2022 роком, за аналогічний період, незважаючи на зменшення кількості облікованих підприємств [34].

Впроваджена з 2021 року Концепція безбар'єрності, передбачала п'яти пріоритетів для створення безбар'єрного середовища в Україні через комплекс заходів,

зокрема реформування законодавства у сфері зайнятості осіб з інвалідністю, розробку стимулів для роботодавців, перегляд підходів до впровадження стандартів робочих місць, посилення інституційної спроможності органів державної влади у сфері зайнятості; налагодження співпраці між різними зацікавленими сторонами, тобто представниками уповноважених центральних органів виконавчої влади, парламенту та бізнесу, що сприятиме включенню принципів безбар'єрності в усі наступні нормативно-правові акти; підвищення обізнаності представників бізнесу щодо важливості принципів безбар'єрності, зокрема поширення інформаційних матеріалів, кращих практик, а також інформування про переваги бути недискримінаційною компанією; залучення кращого досвіду та підходів до створення безбар'єрного середовища через підвищення цифрової доступності, що є необхідною умовою забезпечення доступу населення до адміністративних, фінансових та інших послуг; продовження курсу на діджиталізацію та спрощення процедур отримання державних послуг [35].

Очевидно на її виконання також у 2021 році були розроблені пропозиції щодо внесення змін до законодавства [36]. Зокрема пропонувалося закріпити в ч. 1 ст. 17 Закону норму, що держава лише створює умови для зайнятості осіб з інвалідністю, з урахуванням висновку медико-соціальної експертної комісії [37]. Зазначена конструкція фактично пропонувала звизити задекларовані Конвенцією про права осіб з інвалідністю [38] зобов'язання України як держави-учасниці в частині забезпечення і заохочення реалізації права на працю як базової складової права на зайнятості особи з інвалідністю, якій не протипоказана трудова діяльність. У такому трактуванні дана норма фактично мала носити декларативний характер, так як основним завданням держави у цій сфері мало стати виключно прийняття нормативних актів та проведення контролю за їх виконанням, адже основний тягар організації та створення умов для реалізації права на працю пропонувалося перекласти на суб'єктів господарювання [37]. Такі пропозиції були відхилені, очевидно через суперечність міжнародним зобов'язанням України, як соціальної держави.

У 2021 році відбулося удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» на законодавчому рівні та вперше були закріплені нові види трудових договорів [23]. Відповідно до п. «а» ч. 1 ст. 27 Конвенції заборонено дискримінацію за ознакою інвалідності стосовно всіх питань, які стосуються всіх форм зайнятості, зокрема умов прийому на роботу [38]. Тому видається доцільним внесення змін до ч. 4 ст. 18 Закону «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [36] задля закріплення можливості осіб з інвалідністю виконувати роботу за трудовим договором вдома (дистанційно), якщо за станом здоров'я немає змоги працювати на (в) підприємствах, установах та організаціях, у фізичних осіб – підприємців [37]. Укладення договору про дистанційну роботу можливе лише з такою категорією осіб з інвалідністю, для яких вона не суперечить їх індивідуальній програмі реабілітації та рекомендаціям МСЕК щодо можливості працевлаштування [23]. Тому при працевлаштуванні особа з інвалідністю має надати документи, які підтверджують її статус роботодавцю (індивідуальну програму реабілітації, висновок МСЕК), так як саме у цих документах вказується причина інвалідності, її група і строк та містяться висновки щодо необхідних умов та характеру праці особи. Також роботодавець зобов'язаний вжити усіх необхідних заходів зі збереження інформації про стан її здоров'я.

Також роботодавець на виконання вимог ст. 172 КЗпП України, для особи з інвалідністю виключно за її бажанням або за вимогами її індивідуальної програми реабілітації повинен встановлювати для неї режим роботи на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня)

чи на пільгових умовах праці. У разі, якщо у рекомендаціях МСЕК зазначено, що така особа може працювати за своєю посадою на умовах неповного робочого дня, то на її прохання доцільно встановити неповний робочий час згідно з поданою працівником заявою та видати відповідний наказ [23].

Роботодавець також має мати на увазі, що згідно зі ст. 12 Закону України «Про охорону праці» [39], у разі використання праці особи з інвалідністю, саме у нього наявний обов'язок зі створення для неї умов праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальної програми реабілітації. Тому доцільно чітко визначити та врегулювати на локальному рівні механізми вжиття роботодавцем додаткових заходів із безпеки праці, які враховують специфічні особливості саме такої категорії працівників та передбачити джерела для їх належного фінансового забезпечення. Відповідно усі вищезгадані соціальні гарантії обов'язково мають бути відображеними в укладеному з особою з інвалідністю договорі про її дистанційну роботу, тобто повинні включатися до договору як додаткові умови праці.

Щодо можливостей працевлаштування особи з інвалідністю на умовах надомної роботи, то вона може її виконувати за місцем проживання або в інших визначених роботодавцем приміщеннях, при наявності закріпленої виключно чи переважно за нею зони безпосередньої діяльності, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або трудової функції, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця. Тому така робота може бути запроваджена виключно для особи з інвалідністю, яка вже набула необхідних навичок з виконання певного виду робіт або може пройти спеціальне навчання таким навичкам чи пройшла відповідну програму адаптації. Відповідно особа з інвалідністю може бути прийнята на надомну роботу лише за наявності у неї відповідних навичок та при умові, що саме така трудова діяльність не суперечить її індивідуальній програмі реабілітації, рекомендаціям МСЕК щодо можливостей її працевлаштування.

Отже, особа з інвалідністю може бути працевлаштована за відсутності показань на дистанційну чи надомну роботу, з урахуванням в укладеному з нею трудовому договорі особливостей виконання нею її трудових обов'язків, забезпечення належної оплати праці та умов праці за виконану роботу. Також вона має бути віднесена до числа тих осіб, із якими в обов'язковому порядку укладається письмовий трудовий договір.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Незалежно від тривалості військових дій, для належного функціонування бізнесу та забезпечення стабільності на ринку праці, успішного економічного розвитку держави в цілому і бізнесу зокрема, в умовах повоєнного відновлення підтримуємо ідею щодо доцільності розробки за участі уряду, профільних міністерств та інших зацікавлених суб'єктів «Стратегії відновлення та стабілізації вітчизняного ринку праці» [40, с. 77] та впровадження програм стабілізації ринку праці [7]. Їх прийняття та впровадження визначатиме певний комплекс заходів для визначеного кола суб'єктів, котрі сприятимуть в реалізації державної політики зайнятості населення.

Також вважаємо за доцільне звернути увагу на необхідність нормативного регулювання відносин з організації працевлаштування осіб з інвалідністю, як однієї з ключових умов реформування трудового законодавства, зважаючи на його недостатню адаптацію до потреб таких осіб задля створення механізмів їх подальшої соціальної інтеграції та забезпечення рівності їх можливостей у суспільстві.. Трудова діяльність особи з інвалідністю повинна набути особливої важливості в умовах цифровізації, так як саме

остання відкриває нові можливості для її працевлаштування із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема і на умовах дистанційної чи надомної роботи на основі письмового трудового договору, з деталізованими умовами організації її робочого місця та умов праці.

Також необхідним є нормативне посилення захисту прав особи з інвалідністю зі сторони роботодавця щодо створення належних умов праці, адаптації робочого місця до її потреб та забезпечення інформаційної безпеки прав такого працівника через ймовірну наявність проявів дискримінації та перешкод в ефективному використанні її трудового потенціалу. Тому важливо при формуванні індивідуальної програми реабілітації особи з інвалідністю уточнити в законодавстві вимоги щодо підбору для неї робочого місця [36].

Слід визнати доцільним визначення поняття «трудо-вої реабілітації» через можливість організації роботи для особи з інвалідністю за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій через закріплення можливості в рамках професійної реабілітації допуску до працевлаштування особи з інвалідністю з урахуванням в укладеному з нею трудовому договорі особливостей виконання нею її трудових обов'язків та забезпечення належної оплати праці та умов праці та, що сприятиме посиленню гарантій організації та здійснення заходів із реабілітації осіб з інвалідністю [31]. Удосконалення трудового законодавства через посилення гарантій реалізації права на працю для окремих категорій сприятиме посиленню заходів із соціального спрямування економіки за активної участі суб'єктів господарювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бабкін В. Д. Соціальна держава та захист прав людини. *Правова держава*. 1998. Вип. 9. С. 3–11.
2. Головащенко О. С. Соціальна та правова держава: питання співвідношення. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Харків, 2008. 20 с.
3. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 49 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) пункту 12 розділу I Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76–VIII від 22.05.2018 р. № 5–р/2018. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-18>.
4. IOM. 2021 Migration in Ukraine: Facts and Figures. Kyiv, Ukraine, 2021. *International Organization for Migration*. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/migration_in_ukraine_facts_and_figures_2021-eng_web-1.pdf.
5. World Bank, Government of Ukraine, European Union, and United Nations. Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment February 2022 – February 2023, March 2023. ReliefWeb. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-rapid-damage-and-needs-assessment-february-2022-2023-enuk>.
6. Студеннікова І. Ринок праці в умовах війни: виклики для України (25.09.2024 11:00). *Укрінформ*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demografichni-vikliki-dla-ukraini.html>.
7. Любомудрова Н. П., Гойчук В. І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-31>.
8. Бондар М. Соціальне забезпечення та соціальний захист в Україні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-34-10>.
9. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні. Закон України від 15.07.2021 р. № 1667–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20>.
10. Жернаков В. В. Забезпечення прав у сфері праці: організаційні та правові аспекти. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист* : Х Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 09 жовтня 2020 р. : тези доп. та наук. повідомл. / ред.: О. М. Ярошенко [та ін.]. Харків, 2020. С. 112–116.
11. Чорна М. Сутність права громадян на соціальний захист. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 4. С. 151–156. <http://pgpr-journal.kiev.ua/archive/2019/4/29.pdf>.
12. Клименко А. Сучасний стан правового регулювання соціального забезпечення громадян України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 6. С. 72–77. <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.6.14>.
13. Яковлев О. А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників. Харків : Право, 2019. 456 с.
14. Машков К. Є., Горностаєв О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 1. С. 125–131. <https://doi.org/10.32782/392253>.
15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 р. № 2136–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
16. Ковач Д. Л. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: захист прав та соціальна справедливість. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер.: Юриспруденція*. 2024. № 67. С. 42–46. <https://doi.org/10.32782/2307-1745.2024.67.8>.
17. Андріїв В. В., Ніколаєва Л. В. До питання оптимізації трудових відносин в умовах запровадження воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2023. Вип. 77, ч. 1. С. 202–207. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.32>.
18. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>.
19. Яцкевич І. І. Пропорційність обмеження трудових прав людини в умовах воєнного стану. *Сучасні виклики приватного права в умовах війни* : зб. наук. пр. учасн. круглого столу (01 лютого 2024 р., м. Київ, Україна). Київ : НаУКМА, 2024. С. 140–144. eKMAIR. Electronic Kyiv-Mohyla Academy Institutional Repository. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/297f4741-e659-40f7-9d6e-b410c1a54faf/content>.
20. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин. Закон України від 01.07.2022 р. № 2352–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.
21. Про затвердження форми контракту добровільця територіальної оборони та посвідчення добровільця територіальної оборони. Наказ Міністерства оборони України від 07.03.2022 р. № 84, зареєстр. у Міністерстві юстиції України 07.03.2022 р. за № 307/37643. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0307-22>.
22. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо гарантій трудових прав осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування, у зв'язку з проходженням ними військової служби. Закон України від 22.03.2017 р. № 1971–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1971-19>.
23. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322–VIII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
24. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо соціального захисту осіб рядового і начальницького складу та умов проходження служби цивільного захисту. Закон України від 08.07.2022 р. № 2379–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2379-20>.
25. Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. *EUR-Lex*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj>.

26. Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. № 1106. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF>.
27. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання. Закон України від 25.04.2024 р. № 3677–ІХ. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3677-20>.
28. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності. Закон України від 15.09.1999 р. № 1045–XIV. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>.
29. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав ветеранів. Проект Закону, реєстр. № 11390 від 01.07.2024 р. *Верховна Рада України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44513>.
30. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні. Закон України від 16.12.1993 р. № 3721–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.
31. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 06.10.2005 р. № 2961–IV. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>.
32. Про реабілітацію у сфері охорони здоров'я. Закон України від 03.12.2020 р. № 1053–IX. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1053-20>.
33. Найбільше людей з інвалідністю зареєстровано у Львівській області, а найбільше працюють – у Києві (24.06.2024). Конфедерація роботодавців України. URL: <https://employers.org.ua/news/id2642>.
34. Впродовж дії воєнного стану кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю в Україні зросла, – Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (21.03.2024; 11:50). *Верховна Рада України*. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/247663.html.
35. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 р. № 366–р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80>.
36. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні. Закон України від 21.04.1991 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12>.
37. Про внесення змін до деяких законів України щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю. Проект Закону, реєстр. № 5344 від 07.04.2021 р. *Верховна Рада України*. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71607.
38. Конвенція про права осіб з інвалідністю від 13.12.2006 р. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71.
39. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. *Верховна Рада України. Законодавство України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
40. Луньова Т. Напрями активізації зайнятості населення України в умовах воєнної економіки. *Економічний простір*. 2023. Вип. 183. С. 74–78. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/183-12>.