

УДК 331.1

Самолук Н.М.¹¹ доц. Національного університету водного господарства та природокористування

ІНСТИТУЦІЙНІ ТА РЕПУТАЦІЙНІ ЧИННИКИ СТИМУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ РОБОТОДАВЦЯ

Формування сучасного ринку праці України супроводжується низкою викликів, серед яких особливе місце займає проблема недостатньої прозорості соціально-трудових відносин та обмеженої довіри між роботодавцями, працівниками й державою. Становлення інститутів соціального партнерства відбувається в умовах високого рівня тінізації зайнятості, значної заборгованості із заробітної плати, поширених випадків дискримінації та порушень трудових прав. Це обумовлює потребу у створенні ефективних механізмів, які б дозволили зробити процеси на ринку праці більш прозорими, забезпечити доступ працівників до об'єктивної інформації про роботодавців і сформувати стимули для компаній дотримуватися принципів гідної праці.

Одним із таких інструментів виступає Профіль соціально-трудової відповідальності роботодавця на job-сайтах, що може стати ключовою інновацією у розвитку інституційної моделі забезпечення прозорості та довіри в соціально-трудових відносинах. Профіль інтегрує верифіковані показники у 5 блоках: зайнятість і можливості праці, права на роботі, соціальний захист, соціальний діалог та прозорість і довіра [1]. Для забезпечення достовірності даних передбачено багаторівневий механізм верифікації: автоматичні перевірки через державні реєстри та службові API (податкові дані, реєстри звітності, Єдиний державний реєстр юридичних осіб), доповнені вибіркоким незалежним аудитом та механізмом підтверджених відгуків працівників. А підсумковий елемент профілю – Індекс соціально-трудової відповідальності роботодавця (ІСТВР), узагальнює ці показники у зрозумілий для користувачів і стейкхолдерів формат.

Для забезпечення добровільної та проактивної участі бізнесу в заповненні та веденні профілю пропонується впровадження комплексу стимулів, що поєднують фінансові, адміністративні та репутаційні механізми. Це дозволить зробити заповнення профілю вигідним з економічної точки зору, а не лише етичною або PR-ініціативою.

Система «зеленого коридору» та податкові преференції є ключовими інструментами для заохочення компаній до регулярного оновлення профілів. Компанії з верифікованим профілем отримують пріоритет у розгляді заявок на державні ліцензії, дозволи чи кредити. При цьому, компанії з ІСТВР, що перевищує встановлений поріг (наприклад, 70 балів) можуть розраховувати на знижену ставку податку на прибуток.

Аналоги «зеленого коридору» широко застосовуються у світі. Для прикладу, у країнах ЄС діє Директива про нефінансову звітність (Directive 2014/95/EU), яка зобов'язує великі компанії публікувати нефінансову звітність, що підвищує рівень прозорості [2]. Крім того, у Франції реалізується програма «*1 jeune, 1 solution*», яка передбачає фінансову підтримку роботодавців при працевлаштуванні молоді до 26 років та осіб з інвалідністю [3]; у США діє Work Opportunity Tax Credit (WOTC) – податковий кредит для компаній, що наймають представників соціально вразливих груп, а також різні податкові стимули для бізнесу, який інвестує у навчання персоналу чи соціальні проекти [4]. Загалом ці міжнародні практики демонструють ефективність поєднання регуляторних інструментів із системами економічного та репутаційного заохочення роботодавців.

На національному рівні пропонується закріпити відповідні механізми у кількох ключових нормативних актах: 1) прийняття окремої Постанови КМУ – для оперативного встановлення порядку ведення профілю, визначення ключових індикаторів та механізмів їх перевірки; постановою також можна передбачити додаткові бали/переваги при оцінці тендерних пропозицій у системі державних закупівель (ProZorro) чи скорочені строки розгляду документів на отримання дозволів; 2) прийняття Закону «Про публічні закупівлі» – для надання системі найвищого законодавчого статусу, визначення кола суб'єктів, для яких ведення профілю може бути обов'язковим та встановлення відповідальності за подачу недостовірних даних; 3) внесення змін до Податкового кодексу – для формального закріплення податкових преференцій для компаній із підтвердженням високим ІСТВР.

Створення публічного рейтингу компаній на основі ІСТВР є ефективним інструментом репутаційного стимулювання. Публічний рейтинг підсилює «ринкову ціну» прозорості: компанії з вищим ІСТВР отримують переваги у залученні талантів, інвестицій та партнерств. Державна підтримка такого рейтингу (наприклад, у вигляді використання його при відборі постачальників для публічних контрактів) посилює конкурсну мотивацію. У світі прикладами подібної ролі репутаційних рейтингів є рейтинги найкращих працедавців (Fortune's 100 Best Companies to Work For у США) та державні ініціативи зі стимулювання відповідальної поведінки бізнесу. Зокрема, в офіційних документах ЄС щодо CSR наголошується на важливості стимулювання компаній до прозорості та соціальної відповідальності. ОЕСР також підтримує ініціативи, що передбачають публічне визнання кращих практик CSR, запровадження кодексів поведінки, проведення конкурсів і нагородження компаній за досягнення у сфері соціальної та екологічної відповідальності, а також поширення прикладів успішних практик [5].

Замість створення нового окремого порталу, який є дорогим і повільним у реалізації, доцільно інтегрувати рейтинг і профілі в уже існуючі державні та комерційні платформи. Інтеграція з державним порталом «Дія»

забезпечить максимальну довіру й охоплення аудиторії; для адміністрування процедур держзакупівель і «зеленого коридору» доречно використовувати ProZorro; для швидкого технічного запуску пілотного проекту – співпраця з провідними job-сайтами (комерційні платформи), які мають готові інтерфейси для відображення ІСТВР у профілях компаній та в пошуку вакансій.

Важливим напрямом стимулювання є також інтеграція рейтингових ініціатив у наявні професійні конкурси й премії. Зокрема, можна: 1) додати спеціальну номінацію «За прозорість соціальної відповідальності» до Національного конкурсу «HR-бренд року»; 2) включити критерії соціальної відповідальності до національної премії за якість як додаткові бали при оцінці якості; 3) інтегрувати окремі номінації у конкурси, які проводять профільні асоціації (Федерація роботодавців, Торгово-промислова палата тощо). Інтеграція у вже відомі та довірені платформи дозволяє відразу отримати доступ до медійних ресурсів і аудиторії, що значно підвищує ефективність популяризації ініціативи та прискорює її масштабування.

Впровадження профілю необхідно супроводжувати цілеспрямованою комунікаційною кампанією, спрямованою на формування довіри серед ключових стейкхолдерів. Крім того важливо передбачити навчальні програми (вебінари) для HR-фахівців із правильного наповнення й верифікації профілів.

Наведена система інституційних та репутаційних стимулів сприятиме активному впровадженню профілю соціально-трудової відповідальності роботодавця, зменшенню інформаційної асиметрії, підвищенню довіри між соціальними партнерами та посиленню конкурентоспроможності компаній.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Самолук Н.М. Цифрові інструменти підвищення транспарентності трудових відносин: концепція профілю відповідального роботодавця. *Вісник НУБГП. Сер. Економічні науки*. 2025. 3 (111).
2. European Commission. (2014). Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 on disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups. URL: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj>
3. Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. (2020). Plan 1 jeune, 1 solution. Gouvernement de la République Française. URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/le-plan-1jeune1solution>
4. U.S. Department of Labor. (2023). Work Opportunity Tax Credit (WOTC). URL: <https://www.dol.gov/agencies/eta/wotc>
5. OECD. (2023). OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/81f92357-en>