НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ

ФОРМУВАННЯ СТІЙКОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Монографія

Київ
2024

УДК 316.42:331.101:004
Ф 79

Науковий редактор д.е.н., проф. О.Ф. Новікова
Рецензенти: д.е.н., проф. А.М. Колот
д.е.н., проф. В.П. Антонюк
д.е.н., проф. В.І. Ляшенко

Рекомендовано до друку вченою радою
Інституту економіки промисловості НАН України
(протокол № 5 від 30.05.2024 р.)

Ф 79 **Формування стійкого соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану та цифрових трансформацій:** монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Ю.С. Залознова, Я.В. Остафійчук, О.О. Хандій, Н.А. Азьмук, О.О. Зеленко, Л.П. Амелічева, О.В. Панькова, І.М. Новак, Л.Л. Шамілева, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко, Я.Є. Красуліна; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2024. 382 с.

ISBN 978-617-14-0326-0 (електронне видання)

У монографії розкрито теоретичні та науково-практичні засади забезпечення збалансованого та стійкого соціально-трудового розвитку; надано оцінку змінам трудового і податкового вітчизняного законодавства в умовах воєнного стану. Встановлено, що істотною мірою обмежуються трудові права, скасовуються гарантії працівникам, а податкові пільги не сприяють збереженню зайнятості та обумовлюють значні бюджетні ризики. Виявлено потребу в подоланні розбалансованості трудового законодавства та обґрунтовано пропозиції до проєкту Трудового кодексу України. Розроблено науково-методичне забезпечення оцінки дисбалансів і втрат у соціально-трудовій сфері в умовах воєнного стану; визначено негативний вплив цих втрат на національну економіку. Досліджено зміни ставлення українців до праці та трудового життя у глобальному й національному вимірах із порівняльною оцінкою цінностей українського суспільства та європейських країн. Визначено рушійні сили зростання цінності праці та вітчизняного працівника на засадах ціннісної раціональності. Обґрунтовано можливості формування гідної якості трудового життя з урахуванням євроінтеграційної спрямованості. Запропоновано шляхи протидії втратам людського капіталу та доведено необхідність його нагромадження в період воєнного стану. Розкрито переваги цифровізації як чинника запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам, стійкості соціально-трудового розвитку та ресурсу кадрового забезпечення економіки в сучасних умовах. Оцінено стан, проблеми та можливості забезпечення збалансованої взаємодії сторін соціально-трудових відносин. Запропоновано концептуальну модель мережево-цифрового оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні. Визначено ключові напрями, інструменти та механізми реалізації оновленої системи соціального діалогу в контексті повоєнного відновлення, прискореної євроінтеграції та цифровізації. Обґрунтовано стратегічні пріоритети і механізми управління трудовою сферою для забезпечення стійкого та збалансованого соціально-трудового розвитку. Відзначено унікальність українського волонтерства, наведено основні напрями його діяльності щодо зміцнення обороноздатності країни, збереження людського потенціалу та згуртованості суспільства.

Для фахівців, науковців, освітян, держслужбовців, представників законодавчої та виконавчої влади, профспілок і роботодавців, громадських організацій, аспірантів і докторантів.

Монографію підготовлено за результатами НДР «Формування збалансованого соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій» (номер держреєстрації 0121U114674).

УДК 338:331.1:316.4:004

ISBN 978-617-14-0326-0

ⓒ О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Ю.С. Залознова та ін., 2024
ⓒ Інститут економіки промисловості НАН України, 2024

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 6

Розділ 1. Теоретичні та науково-практичні засади дослідження безпечного та збалансованого соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій у воєнний і повоєнний періоди 19

1.1 Наукові підходи до визначення сутності, характеристик, компонентних ознак та принципів соціально-трудового розвитку 19

1.2 Проблеми становлення збалансованого соціально-трудового розвитку при цифрових трансформаціях в екстремальних і нестабільних умовах 30

1.3 Пріоритети забезпечення стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери в новій реальності 36

Література до розділу 1 50

Розділ 2. Правове забезпечення соціально-трудового розвитку, гідної праці та захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення 54

2.1 Оцінка змін податкового і трудового законодавства в умовах воєнного стану 54

2.2 Спрямування ідеології трудового законодавства України та проєкту Трудового кодексу України на соціально-трудовий розвиток 61

Література до розділу 2 71

Розділ 3. Науково-методичне забезпечення оцінювання розбалансованості та руйнування соціально-трудової сфери, обумовлених наслідками війни 73

3.1 Систематизація дисбалансів соціально-трудової сфери та їх соціально-економічні наслідки в умовах воєнного стану 73

3.2 Методика визначення інтегрального показника розбалансованості соціально-трудової сфери й оцінювання втрат на ринку праці та зайнятості 77

Література до розділу 3 105

Розділ 4. Ставлення до праці в українському суспільстві в контексті безпеки та розвитку 108

4.1 Ціннісні пріоритети у ставленні до праці: європейський та український соціологічний вимір 108

4.2 Діагностика стану, проблем і перешкод у розвитку сфери праці та соціально-трудових відносин в Україні до 2022 р.: експертні оцінки.....126
4.3 Національні переваги ціннісної конкурентоспроможності при формуванні умов стійкого соціально-трудового розвитку.....133
Література до розділу 4.....142

Розділ 5. МОЖЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ВОЄННОГО СТАНУ.....146
5.1 Теоретичні та науково-практичні підходи до забезпечення якості трудового життя та гідної праці.....146
5.2 Напрями негативного впливу наслідків війни на якість трудового життя, ринок праці та сферу зайнятості.....154
5.3 Дисбаланси та протиріччя в політиці доходів, які перешкоджають досягненню високої якості трудового життя.....161
5.4 Прояв негативних соціально-економічних і психологічних чинників впливу на ЯТЖ за самооцінкою працюючих.....169
5.5 Переваги цифровізації для формування високої якості трудового життя на засадах стійкості.....172
5.6 Компаративний аналіз якості трудового життя в Україні та країнах ЄС.....176
Література до розділу 5.....193

Розділ 6. Відновлення людського капіталу в контексті вимог забезпечення стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери.....199
6.1 Протидія втратам людського капіталу та можливості його нагромадження в період воєнного стану.....199
6.2 Цифровізація як чинник запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам стійкості соціально-трудового розвитку та ресурс кадрового забезпечення економіки.....209
6.3 Проблеми стійкості (резильєнтності) національного ринку праці та трудоресурсного забезпечення.....214
Література до розділу 6.....220

Розділ 7. Соціальний діалог як ключовий механізм забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації.....225

7.1 Оцінювання стану, проблем і потенціалу взаємодії сторін соціального діалогу в умовах викликів і загроз сучасності 225
7.2 Концептуальна модель оновлення системи соціального діалогу як базового механізму збалансування взаємодії сторін соціально-трудових відносин 248
7.3 Пріоритетні напрями формування ефективної системи соціального діалогу в контексті потреб соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій у воєнний та повоєнний періоди 261
Література до розділу 7 272

Розділ 8. Соціально-економічні та організаційно-управлінські важелі й механізми забезпечення безпечного та збалансованого соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій у воєнний і повоєнний періоди 282
8.1 Візія збалансованого та безпечного соціально-трудового розвитку в період війни і повоєнного відновлення 282
8.2 Стратегічні пріоритети Міжнародної організації праці щодо зменшення негативного впливу воєнного стану на сферу праці в Україні 289
8.3 Політика забезпечення якості трудового життя в сучасний та повоєнний періоди 295
8.4 Стратегічні напрями відновлення людського капіталу, прискорення цифровізації та посилення стійкості (резильєнтності) ринку праці 305
8.5 Основні механізми та пріоритетні напрями діяльності щодо оновлення чинної системи соціального діалогу для забезпечення стійкості системи трудових відносин в Україні 315
Література до розділу 8 323

Розділ 9. Українське волонтерство: інституціоналізація та залучення людського потенціалу в умовах війни та цифрових трансформацій 326
9.1 Дві хвилі розвитку волонтерського руху в Україні: зміст, динаміка, особливості 327
9.2 Українське волонтерство в умовах збройної агресії: від спонтанного соціального спалаху до потужного соціального інституту 342
Література до розділу 9 356

ПІСЛЯМОВА 358

ПЕРЕДМОВА

Виконання науково-дослідної роботи за бюджетною темою «Формування збалансованого соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій» планувалося у 2021 р., але було реалізовано лише у 2022-2024 рр. Дослідження має на меті оцінювання потреб і пошук можливостей для подолання перешкод у збалансованому й ефективному розвитку соціально-трудової сфери, забезпечення узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин й удосконалення якості управління соціально-трудовим розвитком. Крім актуальності проблем, значним мотивуючим чинником здійснення дослідження стала наукова конкуренція, а також прагнення окреслити нові оптимістичні перспективи розвитку сфери праці та людини праці, як це викладено в монографії[1] видатного українського науковця, визнаного в країні та за її межами, проректора Київського національного університету імені Вадима Гетьмана, доктора економічних наук, професора Анатолія Михайловича Колота, яка базується на філософії змін праці XXI ст., обґрунтуванні стратегій трудового розвитку, без яких неможливе процвітання країни.

Однак 24 лютого 2022 р. відбулося повномасштабне вторгнення РФ в Україну. І все змінилося в житті не лише держави та суспільства загалом, але і кожної людини зокрема. Національна та особиста безпека стали пріоритетами в політиці держави та поведінці людей. Бажання зберегти територіальну цілісність України, національну ідентичність переважало над можливостями швидкої перемоги. Ресурсні можливості (природні, воєнні, техніко-технологічні, людські, трудові ресурси) України в кількісному вимірі є значно нижчими, ніж у противника. У той же час відбувся значний масований ідеологічний вплив на свідомість населення РФ щодо правомірності дій в Україні.

[1] Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.О. Герасименко]. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 488 с.

У таких умовах Україні вкрай складно протистояти ворожій силі, а в окремих випадках навіть неможливо. Війна спричинила безповоротні втрати людського потенціалу, руйнування виробничої, соціальної та житлової інфраструктури, масштабну зовнішню та внутрішню міграцію тощо. Рятівними важелями в цій ситуації стають міжнародна допомога, мобілізація внутрішніх резервів на розвиток оборонної галузі, підтримку національної економіки, інноваційні рішення щодо енергетичної безпеки, якісне й ефективне державне управління. Особлива увага має бути приділена збереженню людського потенціалу країни та створенню умов для цього.

Традиційні управлінські рішення, які були ефективними за мирних часів, в умовах воєнного стану не дають очікуваних результатів. Необхідно якнайшвидше знайти стратегію і тактику дій внутрішньої та зовнішньої політики держави у всіх сферах національної безпеки й економіки. Для цього державні інститути мають бути спроможні попереджати і долати загрози національній безпеці. Однак перебудова діяльності управлінців виконавчої та законодавчої влади відбувалася за принципом подолання наслідків загроз життю людей, руйнування критичної інфраструктури і була спрямована на створення умов для підтримки підприємницької активності. При цьому переважало формування ліберальної моделі розвитку суспільних відносин, а не людиноцентричної.

Одним із здобутків державного управління передвоєнного часу, спрямованих на дотримання нових вимог і використання можливостей протидії потенційним та реальним загрозам національній безпеці, є зміст Концепції забезпечення національної системи стійкості[1]. Значний внесок у її розроблення здійснили фахівці Національного інституту стратегічних досліджень, Ради національної безпеки і оборони України, а також представники Національної академії наук України. Науковці надали теоретичні та науково-практичні підстави для реалізації національної системи

[1] Концепція забезпечення національної системи стійкості: затв. Указом Президента України від 27 вересня 2021 р. № 479/2021. URL: https://www.president.gov.ua/documents/4792021-40181

стійкості, яка в умовах війни є «дорожньою картою» протистояння руйнівним наслідкам, забезпечення повоєнного відновлення та подальшого розвитку країни.

Дослідження містить нові підходи до соціально-трудового розвитку в екстремальних і нестабільних умовах у воєнний період.

У *першому розділі* монографії розвинуто категоріальний апарат дослідження, розкрито зміст понять «соціально-трудовий розвиток», «збалансований соціально-трудовий розвиток», «стійкість (резильєнтність) соціально-трудової сфери». Розвиток визначено як процес трансформації та адаптації соціально-трудової сфери й набуття нею якостей протистояння викликам і загрозам зовнішнього і внутрішнього середовища, а також відновлення та розвитку. Проаналізовано теоретичні засади дослідження безпечного та збалансованого соціально-трудового розвитку в забезпеченні національної системи стійкості. Визначено проблеми та перешкоди становленню стійкості соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану та окреслено пріоритети забезпечення стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери в новій реальності. Акцентовано увагу на різкому посиленні загроз національній безпеці у соціально-трудовій сфері та зниженні якості державного управління через невмотивованість і неспроможність державного управління долати загрози національній безпеці в соціально-трудовій сфері. Ці негативні наслідки обумовлені реалізацією воєнних загроз, а також слабкими правовими підставами, орієнтованими на розвиток країни за мирних часів.

У *другому розділі* здійснено аналіз правової основи переформатування трудових відносин, зміни в організації трудової сфери, зниження захисту трудових прав на період воєнного стану. Виявлено, що ефективність запроваджених правових змін, обумовлених війною, лише частково забезпечила очікувані результати.

Оцінка змін трудового і податкового законодавства під час воєнного стану свідчить, що податкові пільги недостатньою мірою сприяли збереженню зайнятості та викликали значні бюджетні ризики. Зміни трудового законодавства істотно обме-

жили права працівників, що посилило ризики для трудових відносин, втрати від яких можуть перевищити втрати від руйнування фізичного капіталу.

Запропоновано бачення моделі підтримки економіки, яка має поєднувати заходи щодо збереження робочих місць, пільги для суб'єктів економічної діяльності та підтримку ліквідності. Наголошено на необхідності пошуку нового формату взаємодії між державою та інституціями сфери праці, адаптації трудових відносин із використанням можливостей цифрової трансформації. Аргументовано, що спрощення регулювання трудових відносин, зокрема шляхом призупинення дії трудового договору, створює умови для легалізації прихованого безробіття та обмежує доступ працівників до допомоги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Аналіз змін законодавства у сфері праці засвідчив, що загальна ідеологія державної політики у сфері праці спрямована на мінімізацію ролі держави в регулюванні трудових відносин як гаранта прав працівників і надання пріоритету трудовому договору як основному джерелу регулювання індивідуальних трудових відносин. Багато положень проєкту Трудового кодексу України знижують рівень соціального захисту працівників та обмежують їх права порівняно з чинним трудовим законодавством; в окремих випадках необґрунтовано скасовується державне правове регулювання правовідносин між роботодавцями та працівниками. Це може стати перешкодою для прискореного повоєнного відновлення національної економіки.

Через воєнні дії та втрату можливостей мати достовірну статистичну інформацію створився науково-методичний вакуум; різко зросла потреба в оцінюванні руйнувань і втрат, спричинених війною, для визначення шляхів їх подолання та впливу на стан економіки загалом.

Третій розділ містить результати дослідження щодо визначення перешкод дисбалансів, ризиків і небезпек руйнівних наслідків повномасштабного російського вторгнення для економіки України та її соціально-трудової сфери. При розробленні науково-методичного забезпечення й оцінюванні дисбалансів і втрат

у соціально-трудовій сфері в умовах воєнного стану зроблено акцент на систематизації причин її розбалансованості. Це сприяло визначенню причинно-наслідкових зв'язків наявних дисбалансів у сфері праці та негативних наслідків їх прояву, а також надало можливість удосконалити методичні підходи до аналізу тенденцій соціально-трудового розвитку.

У рамках даного напряму дослідження розроблено методики оцінювання:

розбалансованості трудової сфери, що базується на концептуальних засадах методології розроблення Європейської системи соціальних показників, а також на інтегральних оцінках, які визначають зміни рівня збалансованості трудової сфери в кількісному та якісному вимірі;

незворотних втрат трудового потенціалу, що ґрунтується на базових концепціях потенційної демографії та попередніх оцінках кількості загиблих військових і цивільного населення та дозволяє оцінити потенційні втрати трудового потенціалу;

тимчасових і часткових втрат трудового потенціалу за період воєнних дій, обумовлених тривалістю незайнятості переміщеного населення всередині країни, виїздом населення за межі країни, можливостями працевлаштування на новому місці, ймовірністю неповернення за умови припинення війни та можливостями працевлаштування, що має велике значення для вдосконалення міграційної політики.

Новизною відрізняється кількісна оцінка тимчасових втрат трудового потенціалу, яка заснована на вимірюванні втраченого потенціалу економічно активної частини працездатного населення та характеризує вплив воєнних дій на трудовий потенціал країни.

Додаткову інформацію до статистичного аналізу в наукових дослідженнях містять результати соціологічних й експертних опитувань. Найкращим способом їх застосування є порівняння співставних соціологічних показників зі статистичними. Їх цінність зростає при здійсненні порівнянь міжнародних соціологічних досліджень, де представлена Україна. Така можливість була використана при включенні України до Міжнародного дослідження цінностей.

Четвертий розділ містить результати порівняльного аналізу України з Німеччиною, Польщею, Болгарією, Литвою. Останнє світове дослідження цінностей здійснювалося у 2020 р., але збереглися тенденції, які є актуальними і сьогодні.

Ставлення до праці в українському суспільстві проаналізовано на основі даних Світового дослідження цінностей (World Values Survey – WVS) у контексті визначених Р. Інглгартом та К. Вельцелем[1] ключових вимірів міжкультурних змін:

традиційні цінності проти світсько-раціональних цінностей;

цінності виживання проти цінностей самовираження.

Традиційні цінності підкреслюють важливість релігії, шлюбу та сім'ї, міжпоколінних зв'язків, поваги до авторитету та влади. Суспільства, які віддають перевагу традиційним цінностям, мають високий рівень національної свідомості. Натомість суспільства, у яких більшу вагу мають світсько-раціональні цінності, менше наголошують на релігії, сімейних традиціях й авторитеті. Цінності виживання включають пріоритет економічної та фізичної безпеки над свободою. Це пов'язано з відносно низьким рівнем довіри і толерантності. Цінності самовираження містять акцент на охороні навколишнього середовища, посиленні вимог до участі у прийнятті рішень в економічному та політичному житті, толерантності до іноземців та гендерній рівності. К. Вельцель представив поняття емансипативних цінностей (оновлена версія цінностей самовираження) та світських цінностей оновлена версія світсько-раціональних цінностей).

Вибір людей змінюється від традиційних до світських цінностей з переходом від аграрного суспільства до індустріального, зі зростанням почуття екзистенціальної безпеки. Також пріоритети людей зміщуються від цінностей виживання до цінностей самовираження, коли посилюється їх відчуття індивідуальної свободи. Найбільше зростання індивідуальної свободи і зрушення від цінностей виживання до цінностей самовираження має місце при переході від індустріального суспільства до суспільс-

[1] Inglehart R., Welzel C. Modernization, Cultural Change and Democracy. 2005. New York and Cambridge: Cambridge University Press.

тва знань. Емансипативні цінності забезпечують соціальний капітал, який робить громадськість більш схильною до самовираження, а громадянське суспільство – більш життєздатним, оскільки сприяють розвитку громадянської активності.

Зміцнення емансипативних цінностей самовираження в демократичних країнах допомагає запобігти відходу від демократії, а в недемократичних – ініціювати рух до демократії, оскільки заохочує масові дії, що змушують владу підтримувати, обґрунтовувати чи встановлювати демократію[1]. Ставлення до праці в українському суспільстві значною мірою залежить від рівня захисту трудових прав, збалансованості роботи та вільного часу, характеру й умов зайнятості.

Оцінку змін ставлення до праці доповнюють результати двох експертних опитувань щодо соціальної безпеки (2017 р.)[2] та якості трудового життя (2021 р.)[3], які надали уявлення про еволюцію зміни ставлення до праці в контексті значущості для українського суспільства та людини праці, її цінностей, престижності, мотивації та задоволення нею, розкрили причини, що цьому перешкоджають. Розкрито переваги притаманної українцям ціннісної раціональності порівняно з цілераціональністю європейців. Здійснено розмежування цінності праці та людини праці для держави, суспільства та самої людини. Це дає можливість посилити відповідальність на цих рівнях за зайняття гідного місця людини праці, яка є головним важелем в успішній повоєнній розбудові України.

---

[1] Welzel C. *A*re Levels of Democracy Affected by Mass Attitudes? *International Political Science Review*. 2007. No. 28 (4). P. 397-424.

[2] Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О.Ф. Новікова, О.Г. Сидорчук, О.В. Панькова та ін. / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. Київ; Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 184 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/Novikova_ Sydorchuk_Pankova.pdf

[3] Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, О.І. Амоша, О.О. Хандій, Н.А. Азьмук, Я.В. Остафійчук, Л.Л. Шамілева, О.В. Панькова, І.М. Новак, А.Д. Шастун, О.Ю. Касперович, О.В. Іщенко, Я.Є. Красуліна, Л.П. Амелічева, В.В. Компанієць; за наук. ред. О.Ф. Новікової; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.

У *п'ятому розділі* вирішено завдання щодо оцінювання можливостей формування нової якості життя, яке б відповідало вимогам гідної праці та збалансованості інтересів сторін соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану. Без результатів його виконання буде значно ускладнена євроінтеграційна спрямованість соціально-трудового розвитку, досягнення відповідності ринку праці України вимогам міжнародного ринку праці на засадах стійкості соціально-трудової сфери та цифрових трансформацій.

Наведено основні перешкоди та перспективи реалізації якісних змін у системі соціально-трудових відносин в умовах цифрових трансформацій у воєнний і повоєнний періоди. Оцінено потреби та можливості становлення нової якості трудового життя (ЯТЖ) з позицій працівника, роботодавця та суспільства. З цією метою ідентифіковано національні чинники впливу на ЯТЖ при посиленні воєнних загроз, а також сучасні вимоги забезпечення стійкості ЯТЖ у контексті подолання дисбалансів і протиріч у політиці доходів на ринку праці. Виявлено правові обмеження у сфері праці, пов'язані з воєнним станом, та заходи протидії їх закріпленню у повоєнний період; охарактеризовано прояви негативних соціально-економічних і психологічних чинників впливу на ЯТЖ за самооцінкою працевлаштованої частини населення.

У рамках актуалізації євроінтеграційного руху вдосконалено методику виконання компаративного аналізу якості трудового життя в Україні та країнах ЄС, яка ґрунтується на співставленні основних показників зайнятості, продуктивності, доходів і заробітної плати, умов та безпеки під час перебування на робочому місці, балансу часу між роботою та приватним життям, рівня розвитку ІТ-технологій та цифровізації праці. Порівняння процесів цифровізації трудової діяльності в Україні та країнах ЄС дозволило вперше систематизувати позитивні та негативні аспекти цифровізації економічних процесів у контексті оцінювання якості трудового життя на макро- та особистісному рівнях.

Тривалий характер воєнних дій призвів до втрат людського капіталу України. Фізичні втрати, депортація, внутрішнє та зовнішнє переміщення, міграція обумовили пошук ефективних шляхів протидії цим негативним процесам. У *шостому розділі*

досліджено та запропоновано концептуальні підходи до подолання дефіциту людського капіталу з використанням переваг людиноцентричної цифровізації.

Розроблені концептуальні підходи та стратегічні напрями відтворення людського капіталу орієнтовані на формування та запровадження механізмів стимулювання його повернення, створення умов для розвитку та збереження людського капіталу, укріплення трудоресурсної безпеки. Систематизовано причини втрати людського капіталу: загибель, поранення; відплив (змушена міграція, депортація); погіршення стану здоров'я; руйнування освітньої, наукової, виробничої, енергетичної, житлової інфраструктури; недовикористання інтелектуального потенціалу; насадження чужих цінностей депортованому населенню. Обґрунтовано здобутки щодо зміцнення національної ідентичності, зміни цінностей убік нематеріальних, формування нових культурних наративів, активізації волонтерського руху, становлення цифрової культури, формування потужної ІТ-армії, посилення згуртованості. Розкрито потенційні можливості для: розвитку людського капіталу; повернення вимушених мігрантів, депортованого населення; возз'єднання родин на батьківщині; згуртування громадян навколо національних цінностей; розвитку цифрової культури; використання та розвитку цифрових навичок населення. Запропоновано для посилення трудоресурсної безпеки реалізацію моделі інтенсивного типу відтворення робочої сили (освіти, професійної кваліфікації, вмотивованості, спроможності до продукування інноваційності та ін.) за умов технологічного оновлення, зміцнення наукової складової, упровадження програм цифрової взаємодії (цифровізації державного управління, розбудови цифрової інфраструктури, стимулювання цифрової трансформації бізнесу та підтримки наукових досліджень). Визначено переваги людиноцентричної цифровізації у сполученні з розвитком галузей Індустрії 5.0, які мінімізують дію деструктивних чинників, посилюють стійкість соціально-трудової сфери й обумовлюють технологічне заміщення недостатньої кількості робочої сили; розширення можливостей працівника шляхом викорис-

тання цифрових технологій; підвищення інклюзії робочого середовища та робочих місць; зниження рівня соціального напруження.

Партнерство – це форма взаємодії в суспільних відносинах, яка уможливлює їх гармонізацію. Особливо високою є потреба безперервному розвитку партнерських відносин у соціально-трудовій сфері. Необхідність запровадження таких відносин в Україні підтверджена правовими та законодавчими документами, ухваленими за роки незалежності та спрямованими на вдосконалення колективно-договірних відносин, запобігання та розв'язання трудових конфліктів, запровадження соціального діалогу як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин.

У *сьомому розділі* висвітлено аспекти забезпечення збалансованої та конструктивної взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в надскладних умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифрових трансформацій. Розкрито роль соціальному діалогу як одного з ключових механізмів забезпечення такої взаємодії в розвинутих країнах (передусім країнах ЄС); визначено напрями та засади формування сучасної дієвої системи соціального діалогу в Україні. У загальному дослідницько-управлінському контексті (що формується тріадою «війна та повоєнне відновлення – цифрові трансформації – євроінтеграція України») визначено концептуальну модель суттєвого оновлення системи соціального діалогу як базового механізму збалансування взаємодії сторін соціально-трудових відносин. Обґрунтовано пріоритетні напрями формування ефективної системи соціального діалогу в контексті потреб соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій у воєнний та повоєнний періоди.

У *восьмому розділі* надано науково-практичні рекомендації, спрямовані на прийняття управлінських рішень. Розроблено візію безпечного та збалансованого соціально-трудового розвитку, яка визначає майбутні контури національного трудового законодавства, політики у сфері оплати праці, системи забезпечення захисту трудових прав, системи професійної підготовки та професійної орієнтації з урахуванням ризиків і можливостей, обумовлених процесами цифровізації суспільства, становлення

стійкості економіки та соціально-трудової сфери. Запропоновано враховувати принципи і положення, викладені в документах МОП щодо відновлення зайнятості та гідної праці для забезпечення миру й потенціалу протидії кризовим явищам. Визначено, що головним стратегічним напрямом формування збалансованого соціально-трудового розвитку є створення нових робочих місць на основі процесів цифровізації, релокації бізнесу та пріоритизації розвитку найбільш важливих сфер економічної діяльності. Адаптивна форма зайнятості має враховувати регіональні потреби, соціальну підтримку та допомогу у працевлаштуванні вразливих категорій населення. Запропоновано стратегічні напрями адресної державної політики (з урахуванням рекомендацій МОП), яка імплементується на локальному, регіональному і національному рівнях та передбачатиме: розроблення ефективної системи управління ринком праці з акцентом на формуванні професійних навичок відповідно до сучасних потреб роботодавців; сприяння створенню конкурентоспроможних, інвестиційно привабливих умов господарювання з метою залучення нових суб'єктів господарювання для генерації нових робочих місць із відповідним рівнем оплати праці; планування та впровадження процесів реінтеграції населення (із числа біженців, ВПО і тих, які проживають на деокупованих територіях) з обов'язковими програмами працевлаштування; стимулювання та підтримки малого підприємництва; інформаційно-аналітичне забезпечення для кількісного оцінювання і прогнозування необхідної чисельності робочої сили, її складу за статево-віковими, освітніми, професійно-кваліфікаційними групами в розрізі регіонів країни; створення умов для скорочення неформальної зайнятості, а також можливостей щодо гідного рівня пенсійного забезпечення. Обґрунтовано необхідність розроблення Комплексної стратегії забезпечення зайнятості та розвитку трудового потенціалу України з метою створення умов для повоєнного відновлення трудової сфери, інклюзивного економічного зростання та гідної праці шляхом підтримки підприємств, захисту працівників і зміцнення соціального діалогу.

При плануванні дослідження не передбачалося розглядати питання розвитку волонтерського руху в Україні. Однак його активізація під час воєнного стану і результативність інноваційних рішень обумовили аналіз досвіду українського волонтерського руху як свідчення укріплення громадянського суспільства.

У *дев'ятому розділі* розкрито досвід становлення та розвитку волонтерської діяльності, набутий українським суспільством протягом 2014 -2024 рр. Встановлено, що в екстремальних умовах залучення людського потенціалу відбувається на основі мобілізаційних механізмів соціальної самоорганізації громадянського типу. За певних умов потужність, оперативність й ефективність цих механізмів за багатьма параметрами можуть значною мірою випереджати традиційні засоби такої мобілізації, засновані на адміністративно-управлінських та суто економічних важелях залучення людських та інших ресурсів. Незважаючи на те що волонтерство є проявом громадянського суспільства і не має прямого відношення до сфери соціально-трудового розвитку (щонайменше в традиційному її розумінні), цьому феномену присвячено окремий розділ, оскільки він являє собою яскравий приклад мобілізації людського потенціалу в екстремальних умовах. Причому (що дуже важливо) цей соціальний сплеск протягом короткого часу перетворився на доволі потужний і стійкий соціальний інститут. Досліджено шлях українського волонтерства від спонтанного соціального сплеску до потужного соціального інституту. Результати цього дослідження мають значну евристичну цінність для забезпечення стійкого соціально-трудового розвитку, насамперед в аспекті використання потенціалу цифровізації в організації взаємодії різних суб'єктів, а також у формуванні новітніх інституціоналізованих форм такої взаємодії.

У підготовці монографії взяли участь:

д.е.н., проф. *Новікова Ольга Федорівна* (передмова, розділи 1-4, підрозділи 6.1, 6.2, 8.1, післямова);

академік НАН України *Амоша Олександр Іванович* (передмова, підрозділи 2.2, 4.2);

член-кореспондент НАН України *Залознова Юлія Станіславівна* (розділ 6, підрозділи 2.2, 4.3, післямова);

д.е.н., доцент *Остафійчук Ярослав Васильович* (передмова, розділ 1, підрозділи 2.2, 8.1, післямова);

д.е.н., проф. *Хандій Олена Олексіївна* (розділ 3, підрозділи 2.2, 5.1-5.5, 8.3, післямова);

д.е.н., доцент *Азьмук Надія Анатоліївна* (розділ 6, підрозділи 2.2, 8.4);

д.е.н., проф. *Зеленко Олена Олександрівна* (підрозділи 5.6, 8.3);

д.ю.н., доцент *Амелічева Лілія Петрівна* (підрозділ 2.2);

к.соц.н., доцент *Панькова Оксана Володимирівна* (розділи 7, 9, підрозділи 2.2, 4.3, 8.5);

к.е.н., с.н.с. *Новак Ірина Миколаївна* (розділ 2, підрозділи 4.1, 8.2);

к.е.н., доцент *Шамілева Лариса Леонідівна* (розділ 3);

м.н.с. *Касперович Олександр Юрійович* (розділи 7, 9, підрозділи 2.2, 8.5);

провідний економіст *Іщенко Олександр Вікторович* (підрозділи 4.2, 9.1);

провідний інженер *Красуліна Яніна Євгеніївна* (підрозділи 2.2, 7.1).

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО ТА ЗБАЛАНСОВАНОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ У ВОЄННИЙ І ПОВОЄННИЙ ПЕРІОДИ

1.1 Наукові підходи до визначення сутності, характеристик, компонентних ознак і принципів соціально-трудового розвитку

Термін «соціально-трудовий розвиток» порівняно недавно увійшов у науковий обіг. Оскільки його зміст чітко не унормовано, він найчастіше асоціюється з категорією «соціально-трудова сфера». Остання, за визначенням А. Колота, в одних випадках трактується надто широко й охоплює соціальні, трудові, а нерідко й інші інститути суспільства; у других – розглядається як така, що включає інститути та відносини, які охоплюють усі стадії життєвого циклу людини («до» трудового життя, трудове життя, «після» трудового життя); у третіх – ототожнюється із соціально-трудовими відносинами. Науковець наголошує на тому, що в будь-якому випадку основою соціально-трудової сфери є інститути соціально-трудового спрямування та притаманні їй відносини. У центрі цієї сфери перебуває економічно активна людина, яка взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі в суспільному поділі праці у процесі безпосереднього докладання праці. Дана взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме: включення у сферу безпосереднього виробництва, організації виробничої діяльності та її результатів; формування доходів; створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників та інших питань, пов'язаних з умовами гідної праці та підвищення якості життя економічно активного населення [20, с. 9].

Отже, соціально-трудова сфера являє собою інституціональний простір для формування та функціонування соціально-трудових відносин. Її складовими є: інститути зайнятості та розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, структури,

що здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації економічно активного населення); інститути соціальної сфери підприємств і організацій; інститути управління працею на підприємствах та в організаціях; інститути-норми, що регулюють відносини у сфері праці; інститути соціального захисту працівників та ін. Кількісні та якісні параметри цих складових нині зазнають динамічних трансформацій, що є результатом дії надскладного переплетення чинників, процесів, явищ, які мають різноманітне походження. «Деякі з них є очевидними, інші – латентними, але швидкість прояву і перших, і других є небаченою раніше та не підлягає чіткій формалізації. Сучасний світ праці та зайнятості в глобальному його вимірі – це світ контрастів, світ суперечливих трендів, неоднозначних за наслідками змін. Перелік явищ і процесів, що змінюють контури, формат ринку праці, як і світ праці загалом, є надто строкатим» [35, с. 41]. Необхідним є пошук нових наукових підходів, теоретичних і методологічних засад, міждисциплінарного інструментарію досліджень для осмислення причин і можливих наслідків таких трансформацій, а на цій основі – наукового обґрунтування відповідних політик, стратегій та інструментів їх реалізації.

Радикальні трансформації в соціально-трудовій сфері – це об'єктивна відповідь суспільства та його економічної системи на нинішні технологічні, демографічні, організаційні, поведінкові й інші зміни. Швидке впровадження нових технологій, передусім цифрових, зумовлює як трансформацію форм зайнятості, так і посилення вимог до суб'єктів трудової діяльності. Усталені параметри ринку праці та зайнятості, які домінували у XX ст., сьогодні наповнюються іншими характеристиками. Тому використання терміна «*соціально-трудовий розвиток»* для дослідження цих процесів є цілком виправданим і найбільш влучним. У публікаціях із теорії систем виокремлюють такі аспекти змісту поняття «*розвиток»*:

розвиток як рух – рух інтерпретується як будь-які зміни (кількісні та якісні, прогресивні чи регресивні, значимі чи несуттєві) параметрів системи за окремі періоди. У контексті цього визначення розвиток являє собою фрагмент руху системи, який характеризується тривалими, стійкими змінами її парамет-

рів, що свідчать про перехід системи з одного якісного стану в інший, принципово відмінний від базового;

розвиток як процес адаптації до зміни умов функціонування або як результат вирішення об'єктивно існуючих внутрішніх протиріч системи;

розвиток як зміни – ототожнюється з прогресивними змінами системи, що забезпечують її зростання;

розвиток як відносно стійкий процес, який протягом певного терміну акумулює значні зміни характеристик і параметрів системи для створення умов переходу на новий рівень її еволюції.

Соціально-трудова сфера в рамках функціонального підходу являє собою складну соціально-економічну систему. Науковці підкреслюють, що система – це сукупність елементів (компонентів, підсистем), взаємодія яких викликає появу нових, інтегративних якостей, не притаманних окремим складовим цієї системи. Заслуговують на увагу визначення системи як сукупності пов'язаних між собою компонентів тієї чи іншої природи (походження), упорядкованих за певними відносинами. Під системою також розуміють сукупність елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках один з одним, яка утворює певну цілісну єдність. Із наведених трактувань випливає, що система не є механічною, довільно набраною сумою елементів, а становить цілісну єдність, утворення, елементи якого тісно взаємопов'язані, упорядковані, взаємозумовлені та взаємодіють між собою. Важливо розуміти, що як система загалом, так і її елементи зокрема внаслідок взаємодії складових виявляють додаткові системні якості. З огляду на це стає очевидним, що їхня сутність може бути всебічно розкрита та зрозуміла лише в цілісному баченні понять, у їх взаємозв'язку та взаємозумовленості.

Специфіка інституційного середовища визначає мультисуб'єктний характер регулювання процесів у соціально-трудовій сфері, що не є суто ринковим механізмом, який не має інституційно визначеного єдиного суб'єкта регулювання, чи класично адміністративним, який має єдиного дискреційного суб'єкта управління. Із цієї точки зору соціально-трудову сферу можна цілком обґрунтовано віднести до класу так званих складних і відкритих систем, життєздатність і функціональність яких визначаються такими класичними системними критеріями: оптимум

емерджентності, необхідне зовнішнє доповнення, контур негативного оберненого зв'язку із зовнішнім середовищем, зона гомеостазу та ін. Те, що абстрактне представлення соціально-трудової сфери як складної та відкритої системи є цілком припустимим як аналітичний і дослідницький прийом, зовсім не означає, що конкретно-історична соціально-трудова сфера завжди є системою, яка реально має властивості цілісності й емерджентності [30, с. 98]. Пошук вирішення цієї проблеми наразі є важливим науковим завданням.

Таким чином, *соціально-трудовий розвиток* доцільно інтерпретувати як процес трансформації та адаптації інститутів соціально-трудової сфери, її суб'єктів, а також соціально-трудових відносин між ними та з іншими зацікавленими сторонами, у результаті чого ця соціально-економічна система набуває якостей, адекватних викликам зовнішнього та внутрішнього середовища.

Збалансованість виступає цільовим орієнтиром такого розвитку. У класичній економічній теорії збалансованість визначається як характеристика співвідношення чи рівноваги в економічних явищах або процесах, що періодично змінюються [30, с. 61]. Поняття «збалансований соціально-трудовий розвиток» може розглядатися з точки зору оптимуму Парето, що базується на критеріях корисності: будь-яка зміна, яка нікому не завдає збитків і приносить людям користь (за їх власною оцінкою), є поліпшенням. Відповідно до оптимуму за Парето добробут суспільства досягає максимуму, а розподіл ресурсів стає оптимальним, якщо зміна цього розподілу погіршує добробут хоча б одного суб'єкта економічної системи. За критерієм Парето (критерій зростання суспільного добробуту) рух убік оптимуму можливий лише при такому розподілі ресурсів, що збільшує добробут принаймні однієї людини, не завдаючи шкоди нікому іншому.

Отже, поняття «*збалансований соціально-трудовий розвиток»* відображає рух на шляху до оптимуму (збалансованого стану) соціально-трудової сфери, тобто встановлення рівноваги інтересів сторін соціально-трудових відносин, що забезпечує поліпшення їхнього добробуту та суспільного добробуту загалом.

До визначення збалансованого розвитку існує багато підходів, у тому числі системний, комплексний, функціональний, процесний, динамічний, ситуаційний та ін., які враховують ті чи

інші сторони та прояви збалансованості. Так, збалансований розвиток – це такий розвиток, що забезпечує оптимальне співвідношення поміж структурними та функціональними елементами соціально-економічної системи, а також підтримку ресурсних пропорцій, необхідних для збереження цілісності системи й ефективності її функціонування. Принципами забезпечення такого розвитку є:

адекватність цілей – цілі розвитку мають бути адекватними потенціалу розвитку;

гармонійність, що забезпечує мінімізацію протиріч поміж суб'єктами, які формують соціально-економічну систему;

баланс інтересів – кожен суб'єкт повинен задовольнити свої базові потреби та претендувати на частку синергетичного ефекту, яка відображає його внесок у процес розвитку системи;

збалансованість ресурсного потенціалу та ресурсного забезпечення;

оптимальність й адекватність структурних пропорцій.

Проявом недотримання цих принципів у соціально-трудовій сфері вважаються дисбаланси та асиметрії на ринку праці й у системі соціально-трудових відносин, а саме:

між попитом та пропозицією робочої сили;

гендерні та вікові дисбаланси зайнятості та безробіття;

регіональні дисбаланси зайнятості та безробіття;

професійно-кваліфікаційні дисбаланси на ринку праці;

дисбаланси в оплаті праці;

асиметрія доступу до результатів праці;

асиметрія розподілу працівників за рівнем оплати праці за видами економічної діяльності та ін.

У даному контексті категорія «збалансований» асоціюється з поняттями «симетрія» та «асиметрія». Так, із загальнонаукових і системних позицій «симетрія» означає здатність системи будь-якої природи під тиском певного класу змін зберігати незмінними ті властивості, що визначають суть і якість системи. Тоді асиметрія системи – це здатність не зберігати сутнісні властивості системи під тиском певних змін. Доцільними є зауваження авторів монографії «Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського

ринку праці» про те, що в переважній більшості наукових джерел, коли автори використовують поняття асиметрії в загальнонауковому розумінні, вони не дотримуються принципу системної нейтральності. Як правило, це виражається в насиченні поняття «асиметрія» виразною негативною конотацією: асиметрія − це виключно небажана та деструктивна нерівноважність, розбалансованість соціально-трудової сфери загалом або будь-якої її складової чи ознаки [25, с. 8].

Асиметрія є невід'ємною властивістю розвитку соціально-трудової сфери. Таке розуміння є винятково важливим, оскільки якщо асиметрія – це просто проблема, то її можна вирішити, а якщо це іманентна риса – то вона не може бути вирішена до кінця, а лише мінімізована або гармонізована. Можуть бути зменшеними або її ступінь, або форми прояву, або наслідки, якщо такі вважатимуться негативними [25, с. 9-10]. Методологічно неправильно ототожнювати збалансованість виключно з певним станом системи, що не має асиметрії чи її проявів. Відповідно до законів системної симетрії та системної асиметрії будь-яка система обов'язково є симетричною в одних аспектах і асиметричною – в інших. Отже, в даному випадку використання поняття «збалансованість», по-перше, пов'язане не так зі статичним станом системи, як з її динамікою (збалансованість як орієнтир, мета розвитку, точка оптимуму за Парето, рух до якої потребує застосування механізмів впливу); по-друге, не обов'язково пов'язане з рівностями в усіх аспектах (а скоріше із суб'єктивними оцінками справедливості, добробуту); по-третє, передбачає наявність між елементами системи необхідного зв'язку, коли йдеться про систему «соціально-трудова сфера», потребує взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин.

Взаємодія щодо узгодження інтересів учасників соціально-трудових відносин є одним із ключових елементів на шляху до збалансованого соціально-трудового розвитку. Сьогодні розуміння соціально-трудових відносин виходить далеко за рамки діалогу найманого працівника та роботодавця лише з приводу умов купівлі-продажу і використання робочої сили. Предметом соціально-трудових відносин стало регулювання внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, відносин,

пов'язаних із залагодженням колективних трудових конфліктів тощо. У багатьох наукових дослідженнях ця проблема все частіше асоціюється із загальнофілософськими питаннями суспільного буття і свідомості, індивідуальних свобод і соціальних норм. «Усі ми є свідками того, що більшість суб'єктів соціально-трудових відносин відчувають сумнів щодо існування в новій економіці й суспільстві, яке глобалізується, більш-менш стійких і зрозумілих правил гри. Еволюція соціальних зрушень, які детермінували соціально-трудові відносини, йшла від тотального підпорядкування індивіда корпорації, державі до його відособлення, автономізації. Для сучасного світу характерним є тренд наступу індивідуалізму. Тому особливої гостроти набувають питання: Якими є і надалі будуть переваги й водночас труднощі, ризики для людини праці, яка перебуває в статусі індивідуалізованої особистості? Як примирити, узгодити нові можливості та ризики, коли економічно активна людина виключається з колективного життя? Що сьогодні означає «бути захищеним», коли набирає обертів процес «подолання найманої праці» та розвивається суспільство «масового індивідуалізму»? [35, с. 92].

На думку А. Колота, «логікою нинішнього етапу розвитку суспільства має бути прагнення до об'єднання індивідуальних і колективних зусиль *для досягнення суспільно прийнятної соціальної якості, такого стану, коли економічна та соціальна безпека* стає безумовною, колективною цінністю» [35, с. 94]. У цьому контексті формування людиноцентричних соціально-трудових відносин і відповідних трудових цінностей необхідно розглядати як важливе завдання соціальних партнерів, суспільства загалом. Практика свідчить, що компанія, побудована на єдності трудових цінностей її працівників і роботодавців, стає найбільш гармонійною та динамічною формою бізнесового співтовариства. Панівні в суспільстві трудові цінності об'єднують людей у єдину соціальну спільноту, сприяють соціальній згуртованості. Ідеться про необхідність знаходження суспільного консенсусу з питань ієрархії потреб, ієрархії ціннісних орієнтацій, визначення місця праці, зайнятості в життєдіяльності соціуму загалом і кожної свідомої людини зокрема.

Економіка та мережеве, цифрове суспільство в нинішньому їх форматі створюють усе менше умов для прояву на практиці таких цінностей, як стабільність, солідарність і справедливість. Відносини у сфері праці еволюціонують від колективно-договірних, солідарних до індивідуалізованих, нестійких, фрагментованих. За таких тенденцій не існує балансу інтересів між провідними соціальними силами, натомість більшість рішень у сфері праці й соціально-трудових відносин ухвалюється на користь домінування інтересів роботодавців. Соціальний діалог у глобальному вимірі перестає бути суспільно значущим інститутом, здатним оптимізувати інтереси провідних соціальних партнерів за принципами справедливості та соціальної відповідальності. Згідно з дослідженнями МОП глобальним трендом є поступове зменшення можливостей для проведення соціальними партнерами прямих переговорів, результати яких є обов'язковими для врахування органами влади. Наприклад, стосовно встановлення величини мінімальної заробітної плати співвідношення інституцій соціального діалогу, які надають необов'язкові рекомендації установам, що приймають рішення, становить приблизно п'ять до одного [34, с. 6]. Ситуація, коли роль тих чи інших сторін соціально-трудових відносин зводиться переважно до виконання консультативних функцій і при цьому відсутній дієвий інструментарій забезпечення врахування відповідних рекомендацій у процесі прийняття управлінських рішень, зрештою призводить до негативних соціальних наслідків. Явними стають ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, а саме: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; намагання владних структур вирішити проблеми, викликані погіршенням демоекономічних показників, перекладаючи їх на економічно активне населення [19, с. 19].

Збалансований соціально-трудовий розвиток – це рух у напрямі компромісу між учасниками соціально-трудових відносин. Такий компроміс має бути адекватний існуючим викликам. Інколи, в екстремальних умовах (масштабні природні чи техногенні катастрофи, епідемії, війни), він може передбачати «урізання» інтересів якоїсь зі сторін, якщо це матиме позитивний

ефект для функціонування соціально-економічної системи в цілому. Проте такі зміни мають бути взаємоузгодженими та взаємоприйнятими. Показовим у даному контексті є висновок доповіді Світового банку «Плата за війну: економічні та соціальні наслідки конфлікту в Сирії» [6] про те, що руйнування інститутів, які є структурними елементами як економіки, так і суспільства, у тому числі інститутів соціально-трудової сфери, мали більший негативний вплив на економіку, ніж руйнування матеріальної інфраструктури. Тривала війна перешкоджає взаємодії людей, знижує їх стимули до продуктивної діяльності, руйнує трудові відносини. За перші шість років конфлікту сукупні втрати ВВП унаслідок дії цих чинників у 20 разів перевищили втрати від руйнування фізичного капіталу. Цей висновок можна інтерпретувати в такий спосіб: зміни, які погіршують взаємодію між партнерами в соціально-трудовій сфері за рахунок однієї зі сторін і руйнують інститути соціально-трудових відносин, маючи короткострокові вигоди, зрештою ризикують спричинити значні негативні наслідки, нівелюючи вигоди та масштабуючи соціально-економічні втрати [28].

Збалансований соціально-трудовий розвиток пов'язаний із процесами не руйнування, а трансформації та адаптації інститутів соціально-трудової сфери, набуттям нових якостей, які можуть реалізуватися через механізми ринку, державного регулювання та соціального партнерства. В економічних теоріях їхня роль визначається по-різному. Прихильники неоліберального підходу (Ф. Хайєк, В. Репке, Т. Саррацин) вважають, що вільний рух ресурсів, капіталів і робочої сили зрештою створює найкращі умови для їх ефективного використання, реалізації суспільних потреб та захисту тих груп населення, які цього потребують. Прихильники моделі соціально орієнтованої економіки (Дж. Стігліц, А. Сен, Т. Аткінсон, Дж. Роллз) акцентують увагу на відсутності в ринковій системі механізмів автоматичного вирівнювання та перерозподілу доходів. На їхню думку, система має будуватися на соціальних критеріях та обмеженнях, які спрямовуватимуть ринкові сили в русло задоволення суспільних потреб, зокрема потреби у справедливості. Численні міжнародні дослідження свідчать, що в країнах, де ринкова економіка ще перебуває

на стадії формування, економічна лібералізація може пришвидшити цей процес і підвищити продуктивність праці, проте для мінімізації негативного впливу реформ їхні темпи мають бути узгоджені зі зміцненням публічних інститутів регулювання ринку праці [15, с. 11-12].

Закономірно, що в умовах динамічних змін у суспільстві з'являються нові соціально-трудові, соціально-економічні парадигми, теорії та концепції. Але це не заперечує право «на життя» тим принципам і науковим положенням, які відстоюють необхідність пошуку балансу та єдності між економічною ефективністю і соціальною справедливістю для розвитку людського потенціалу. Ідеї концепту сталого розвитку не вичерпали себе та потребують подальшого наукового опрацювання для пошуку відповідей на актуальні виклики сьогодення.

Змістовне наповнення концепту сталого розвитку формувалося поступово від акцентів винятково на проблемах забруднення навколишнього природного середовища та збереження біорізноманіття до усвідомлення необхідності системного соціоеколого-економічного розгляду. Фактично концепт сталого розвитку задає рамки траєкторії на шляху до збалансованого соціально-трудового розвитку. Такими рамками можна вважати концепцію гідної праці. У нормативних документах і деклараціях МОП *гідну працю* представлено переважно як політичну платформу, покликану «забезпечити сталий розвиток, всеохоплююче і поступальне економічне зростання, одержання взаємної користі та поліпшення інтеграції політики і цілей у макроекономічній, інвестиційній сферах, сферах зайнятості, соціального захисту й захисту довкілля, загальне процвітання та гідну працю для всіх з урахуванням різних рівнів національного розвитку і можливостей» [33]. Основними її принципами є:

забезпечення продуктивної зайнятості для всіх завдяки формуванню стабільного інституційного й економічного середовища;

соціальний захист – соціальне забезпечення та захист працівників, що має стійкий характер і відповідає національним умовам;

ефективний соціальний діалог і трипартизм;

дотримання, сприяння та реалізація основних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення стратегічних завдань переходу до сталого розвитку [33].

На мікрорівні гідна праця постає динамічною комбінацією умов, можливостей, інститутів-норм, за спільної дії яких забезпечується ефективна, вільна, захищена, сприятлива зайнятість, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал і самореалізовуватися, а роботодавець – підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати збалансований розвиток організації. Серед представників наукової спільноти та міжнародних експертів існує точка зору, згідно з якою науково-теоретичні засади інституту гідної праці вже сформовані та важливою є лише реалізація проєктів, створених на вже існуючій концептуальній базі. Однак «ідея гідної праці ще вкрай повільно «приживається» на світовому економічному, трудовому просторі через поширене неусвідомлення самої філософії гідної праці, світоглядні обмеження, домінування традиційної культури мислення. Науково-методологічний, філософський «фундамент» гідної праці потребує нових конструктивних рішень» [35, с. 29].

Інститут гідної праці в найбільш загальному вимірі слід розглядати як комплексну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаннєвонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей [35, с. 33]. Теоретико-методологічні засади гідної праці мають бути розширені з урахуванням тих нових процесів і явищ, які виникають у соціально-трудовій сфері, економіці та суспільстві загалом під впливом нинішніх глобальних трансформацій, зокрема масштабних процесів цифровізації.

1.2 Проблеми становлення збалансованого соціально-трудового розвитку при цифрових трансформаціях в екстремальних і нестабільних умовах

Перетворення, що відбуваються в соціально-трудовій сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережевих систем, інших проявів цифровізації, – це всеохоплююча трансформація, яка торкається трудових цінностей, мотиваційних настанов, форм і технологій соціально-трудових відносин, форм зайнятості й організації праці, розподілу доходів тощо.

З одного боку, цифрові технології покликані стати інструментом підвищення продуктивності, економічного зростання, поліпшення якості життя громадян. Так, серед основних переваг цифровізації науковці визначають зростання ефективності економіки, розвиток цифрового підприємництва, підвищення якості послуг, зниження рівня корупції в системі державного управління, активізацію участі населення в суспільних і політичних процесах, створення нових робочих місць тощо.

З іншого боку, наголошується на наявності соціально-деструктивного потенціалу цих процесів, що супроводжується зниженням попиту на людські ресурси та відповідним руйнуванням робочих місць, поглибленням їх невідповідності критеріям гідної праці. У звіті Єврокомісії щодо впливу цифрової трансформації на ринки праці ЄС зазначено: незважаючи на те що цифровізація значною мірою сприяє поліпшенню рівноваги між роботою та життям для одних частин суспільства, для інших це створює посилені зміни і тиск. Поширення інтернету та розвиток ІКТ викликає появу в глобальному світі таких явищ, як розпад традиційних зв'язків, соціальне відокремлення та ізоляція індивідів один від одного в масштабах цілого суспільства. Усе це знижує рівень довіри між людьми, спричиняє втрату навичок колективного рішення проблем і колективної взаємодії загалом. Поява нових форм комунікацій актуалізує необхідність змін у характері соціально-трудових відносин, мотивації персоналу до праці [4].

Відбувається одночасний прояв двох різноспрямованих процесів, які формують, з одного боку, умови та можливості розвитку соціально-трудової сфери, а з іншого – загрози, небезпеки

та ризики, що супроводжуються значним рівнем розбалансованості соціально-трудової сфери.

Теоретико-методологічні засади дослідження впливу процесів цифровізації базуються на постулатах теорії заміщення [17], відповідно до якої систематизовано базові концепції зміни соціально-трудових відносин, соціальної структури суспільства, характеру зайнятості та безпосередньо процесу праці. Очевидною є наявність прямого впливу цифровізації, роботизації та автоматизації на кількість робочих місць (зникнення одних робочих місць та поява інших). Однак існують певні опосередковані впливи, наприклад через зміни в умовах швидкого поширення інформаційно-комунікаційних технологій індивідуальних і групових поведінкових шаблонів, які визначають моделі поведінки економічно активного населення на ринку праці (особливо це стосується молодого покоління). На рівні суспільства може йтися про посилення міжпоколінського розриву в можливостях зайнятості та забезпечення гідної праці, поляризацію суспільства та підвищення рівня незахищеної зайнятості.

Ланцюг змін, пов'язаних із новими трендами цифровізації, можна спрощено представити в такий спосіб: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами – суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва – спад відносних цін на засоби виробництва – зростання продуктивності – новий формат мотивації роботодавців – концентрація вигід у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, інвестори, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталів) – вихолощення економіки – концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу – зростання рівня технологічного безробіття – скорочення частки середнього класу [21, с. 119]. Поширення нових моделей ведення бізнесу, динамічний процес автоматизації та цифровізації праці ведуть до зміни самої організації праці, методів трудової діяльності та загалом контурів трудових правовідносин, на основі яких історично будувалися і реалізовувалися соціальний діалог, трудові відносини та співробітництво. Диверсифікація форм організації

праці, поява зайнятості у платформній економіці та розширення нестандартних форм зайнятості ставлять на порядок денний нові теоретико-методологічні проблеми, а також є викликом для урядів з точки зору нормативно-правового регулювання.

Загострюється актуальність проблематики соціально-трудового розвитку, оскільки він відбувається в умовах національної та глобальної нестабільності. Спочатку пандемія COVID-19, а потім повномасштабні воєнні дії в Україні змінили принципи, за якими функціонувала соціально-трудова сфера, перевівши її в більш невизначену траєкторію. По суті, на ризики, пов'язані з цифровізацією, відбулося нашарування нових ризиків і загроз, що продукуються коронавірусною пандемією та воєнним станом.

Воєнна агресія РФ проявилася у спаді економіки країни внаслідок повної або часткової втрати виробничих активів й інфраструктури, перешкод вільному руху чинників виробництва, у тому числі на ринку праці. Скорочення чи припинення діяльності підприємств у місцях ведення активних бойових дій, повне або часткове їх знищення, а також переміщення значної частини підприємств до безпечніших районів країни супроводжуються значною втратою робочих місць. Спад національної економіки призвів до фінансової нестабільності, яка обумовила значне зростання рівня інфляції, зміну обмінного курсу, що негативно вплинуло на купівельну спроможність населення і реальні доходи. Суттєво зменшилися фінансові можливості підприємств; більшість малого і середнього бізнесу втратила або обмежила можливості фінансової підтримки свого штату працівників; знизилася ділова та виробнича активність. Активне внутрішнє переміщення населення, вимушені міграція і релокація бізнесу викликали зміни структури і потенціалу ринку праці, порушили пропорції та насиченість регіонів фахівцями.

Такі зовнішні умови спричинили вкрай негативні внутрішні зміни у сфері зайнятості та системі соціально-трудових відносин. На рис. 1.1 узагальнено дисбаланси і втрати в соціально-трудовій сфері, які призводять до посилення загроз національній безпеці країни.

СФОРМОВАНІ ДО ПОВНОМАСШТАБНОЇ АГРЕСІЇ

- зменшення загальної чисельності робочої сили в Україні, її постаріння;
- наявність безробіття, тіньової та неформальної зайнятості;
- низька вартість робочої сили;
- наявність бідних серед працюючих;
- низький рівень продуктивності праці;
- прекаризація зайнятості;
- зовнішня трудова міграція, відплив за межі країни людського та інтелектуального капіталу;
- незбалансованість інтересів працівника і роботодавця щодо оплати праці, професійного розвитку, виробничої демократії; послаблення ролі профспілок у захисті трудових прав;
- дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили;
- занепад системи професійно-технічної освіти;
- зниження рівня підготовки інженерно-технічних працівників у ВНЗ

ВИНИКЛИ ПІД ЧАС ПОВНОМАСШТАБНОЇ АГРЕСІЇ

- втрата життя та здоров'я внаслідок війни; втрата (обмеження) працездатності внаслідок інвалідизації;
- зростання рівня смертності осіб працездатного віку;
- нерозвиненість реабілітаційних послуг;
- втрата роботи та доходів, зниження рівня оплати праці;
- високий рівень зовнішньої міграції від небезпек життю та здоров'ю людини;
- руйнування виробничої та житлової інфраструктури;
- зниження попиту і пропозиції робочої сили, застійне безробіття;
- значне послаблення соціальних і трудових прав, гарантій працюючих під час воєнного стану;
- заміна настанов людини із стратегій розвитку на стратегії виживання;
- обмеження для професійного розвитку;
- регіональні дисбаланси робочої сили внаслідок внутрішнього переміщення населення;
- руйнування соціально-трудових відносин, недієвість соціального діалогу;
- зростання соціальної нерівності, бідності серед працюючих

Рисунок 1.1 – **Загрози національній безпеці, сформовані в соціально-трудовій сфері**

Джерело: розроблено авторами.

Внутрішні дисбаланси проявились у руйнуванні інститутів ринку праці та їх неефективному функціонуванні, надвисоких втратах трудового потенціалу, зростанні безробіття. Посилилася тінізація ринку праці, підвищився рівень неформальної, часткової зайнятості, прихованого безробіття, а також прекаризація зайнятості. Розширення рівнів неформальної чи тіньової зайнятості супроводжується зростанням соціальної незахищеності, обмеженням або скороченням соціально-трудових прав і соціальних гарантій. Невідповідність реального освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам роботодавців і характеру робочих місць, які репрезентуються для пошукачів роботи, формує втрати мотиваційних настанов для особистого розвитку, обмежує можливості капіталізації особистого потенціалу і людського капіталу. За умови соціально-економічної незатребуваності людини розриваються її соціальні зв'язки, формуються умови для соціальної ізоляції та дезадаптації в суспільстві [29, с. 20].

Кількісні та якісні характеристики соціально-трудової сфери нині поліпшуються тільки ситуативно, загальні тенденції несприятливого стану загалом зберігаються, а за окремими параметрами – поглиблюються. Так, наприкінці 2022 р. можна було констатувати досягнення певної тимчасової стабілізації ринку праці на значно гіршому за довоєнний рівні: з високим рівнем безробіття, нижчим рівнем зайнятості та нижчими реальними зарплатами. За даними різноманітних опитувань кількість працівників стабілізувалася, та в більшості роботодавців переважали очікування, що вона не зміниться в короткостроковій перспективі. Зокрема, згідно з результатами опитування НБУ щодо ділових очікувань підприємств 62% не планували змінювати кількість працівників у наступні 12 місяців. Пошук робочої сили не був проблемою для роботодавців – лише близько 14% респондентів визначили брак кваліфікованих працівників як обмежувальний чинник для розвитку підприємства [13]. Протягом 2023 р. базові індикатори ринку праці демонстрували поліпшення. Однак більшість експертів, оцінюючи ситуацію, зауважують, що обвал економіки у 2022 р. (падіння ВВП перевищило 30%) сформував дуже низьку базу порівняння для наступних років, тому позитивна динаміка у 2023 р. не повинна вводити в оману – Україна не

вийшла на траєкторію стійкого зростання, а стан ринку праці тривалий час залишатиметься складним і розбалансованим: на тлі зростання показника зайнятості територіальні й освітньо-кваліфікаційні диспропорції поглиблюються, що утримує безробіття на рівні, помітно вищому, ніж до вторгнення, а також загострює пошук кваліфікованих працівників. За даними опитування НБУ, в IV кварталі 2023 р. частка тих, хто зазначив негативний вплив на свою діяльність чинника «брак кваліфікованих працівників», збільшилася до 34% порівняно з 26% у попередньому кварталі [16]. Поглиблення дефіциту кваліфікованої робочої сили ставить під загрозу можливості реалізації планів повоєнного відновлення України.

На думку А. Колота, наука про «світ праці» і «світ соціально-трудових відносин», що свого часу сформувалася на фундаменті класичної політекономії, а згодом неокласики та інших економічних шкіл, потребує перегляду багатьох постулатів та нового бачення природи явищ і процесів, що відбуваються у сфері безпосереднього докладання праці. Ідеться не про помилковість колишніх тверджень, а про їхню неадекватність сьогоденню, недостатню глибину розуміння умов, сутнісних характеристик і тенденцій розвитку соціально-трудової сфери. Для наукового середовища та практикуму нагальним є пошук відповідей на такі запитання: як впливає реальність воєнного стану, що нашарувався на коронавірусну дійсність, на соціальні та трудові практики, мотиваційні настанови, поведінку суб'єктів соціально-трудових відносин? який взаємовплив справляють атомізація життєвого простору і дифузія форм діяльності в умовах воєнного стану? Яким чином впливають умови віддаленої роботи на соціальне буття і соціальну якість життєдіяльності економічно активної людини? [18, с. 61]. Усвідомлення природи зазначених явищ і процесів – це перший крок до подолання небажаних траєкторій соціально-трудового розвитку.

Науковці прагнуть знайти відповіді на ці питання за кризових, небезпечних, екстремальних і нестабільних умов, обґрунтувати стратегічні управлінські рішення, які сприятимуть стійкості економічного і трудового розвитку. Саме таку спрямованість має зміст монографії «Мобільність робочої сили України:

тенденції та перспективи», у якій визначено проблеми мобільності робочої сили як детермінанти структурних і професійних трансформацій ринку праці, забезпечення гідного рівня та якості трудового життя і добробуту населення. При обґрунтуванні напрямів, які б гармонійно забезпечили соціально-економічну стійкість соціально-трудової сфери з використанням праці таким чином, щоб структура зайнятості відповідала потребам сучасності й була дієздатною в умовах цифровізації, глобалізації та економічної нестабільності, необхідно через мобільність набувати здатності швидко й ефективно пристосовуватися до будь-яких змін і посилювати адаптивний потенціал економіки [26, с. 5-6].

Визначена проблематика актуалізує потребу у створенні умов для безпечної, захищеної від воєнних загроз праці, а також для сприяння продуктивній зайнятості в нестабільних умовах. С. Пирожков, Є. Божок і Н. Хамітов виокремлюють такі сутнісні ознаки «сучасного кризового світу»: це світ, у якому глобальна економічна взаємодія поступається місцем політичній та безпековій; ... інтереси держав однозначно домінують над цінностями; ... відбувається руйнація усталених систем міжнародного порядку та колективної суб'єктності [31, с. 77]. Наведені ознаки на новому рівні актуалізують «безпекові» аспекти соціально-трудового розвитку, пошук теоретичних моделей і стратегій, відповіді на деструктивні виклики та загрози, у який спосіб Україна має їм протистояти в умовах воєнного стану та яку політику соціально-трудового розвитку має реалізовувати під час повоєнного відновлення.

Таким чином, *збалансований соціально-трудовий розвиток набуває нової характеристики: збалансований і стійкий до зовнішніх впливів соціально-трудовий розвиток.*

1.3 Пріоритети забезпечення стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери в новій реальності

Серед проблем, які нині постають перед Україною, особливо важливим є напрацювання підходів до забезпечення стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери, які мають відпо-

відати наявним викликам і потребам відновлення країни [30]. Наразі серед дослідників немає чіткого розмежування понять «стійкість» і «резильєнтність». У більшості випадків вони ототожнюються, оскільки в загальному розумінні означають протистояння загрозам, коли йдеться про безпековий аспект. Реалії сьогодення є вкрай неоднозначними та складно прогнозованими: з одного боку, вони пов'язані зі значними можливостями, а з іншого – з деструктивними процесами й загрозами. У фахових дискусіях висловлюється припущення, що вітчизняна економіка здатна витримати спричинену війною кризу і відносно швидко відновитися після припинення бойових дій за умови, що вдасться зберегти людський і трудовий потенціал. В іншому разі їх втрата через масштабну еміграцію, руйнування соціальних мереж і суспільну дезорієнтацію матиме довгострокові негативні наслідки.

Актуальним завданням є пошук релевантних моделей і стратегій розвитку соціально-трудової сфери в умовах воєнного стану та майбутньої невизначеності. Необхідно формувати бачення її параметрів у повоєнний час і розробляти механізми їх реалізації. Таке бачення має виходити, по-перше, з орієнтирів концепції гідної праці; по-друге, з усвідомлення того, що вітчизняна економіка і соціально-трудова сфера повинні мати значний потенціал адаптації. Завершення війни не означатиме зникнення ризиків воєнного конфлікту в майбутньому. Наукове опрацювання теоретичних засад, принципів і напрямів формування стійкості соціально-трудової сфери покликане відповісти на ці та інші важливі питання, що сприятиме повоєнній відбудові України.

Указом Президента України № 479/2021 було схвалено «Концепцію забезпечення національної системи стійкості», у якій національну стійкість визначено як «здатність держави і суспільства ефективно протистояти загрозам будь-якого походження і характеру, адаптуватися до змін безпекового середовища, підтримувати стале функціонування, швидко відновлюватися до бажаної рівноваги після кризових ситуацій» [22]. Уразливість визначено як наявність проблем, недоліків, які породжують або посилюють схильність до порушення функціональності та/або піддатливість негативним впливам загроз.

Однак у переліку базових елементів, на забезпечення яких має бути спрямована національна система стійкості, відсутня трудова сфера та її здатність до швидкої адаптації в екстремальних умовах. Водночас документ містить такі ключові принципи, які є актуальними для розвитку соціально-трудової сфери: широка взаємодія, передбачуваність, надійність, обізнаність, готовність, мобільність, адаптивність, наявність резервів. Так, принцип наявності резервів передбачає існування в системі додаткових спроможностей, які можуть бути задіяні, а також альтернативних планів, стратегій розвитку; принцип мобільності – здатність до швидкого залучення основних і резервних сил, засобів, ресурсів та об'єднання зусиль для вирішення завдань в умовах виникнення загрози, настання кризової ситуації, а на його актуальність указують процеси релокації бізнесу і мобільності робочої сили в умовах воєнного стану; принцип адаптивності – здатність пристосуватися до екстремальних умов і змін, спричинених кризовими явищами, а також можливість отримати позитивні результати й властивості завдяки ефективній реакції на загрози.

Як зазначено вище, серед учених-економістів відсутнє чітке розмежування понять «стійкість» і «резильєнтність». Вони переважно ототожнюються. Так, С. Пирожков, Є. Божок, С. Майборода, Н. Хамітов у національній доповіді «Національна стійкість України: стратегія відповіді на виклики та випередження гібридних загроз» розглядають національну стійкість як стратегію, покликану дати «гідну відповідь на виклики та забезпечити випередження загроз, їх нейтралізацію. По суті, справжня національна стійкість у сучасному світі є стратегією недопущення переростання викликів у загрози, а загроз – у кризи. Проте це є певним ідеалом; рано чи пізно кризові явища можуть виникнути у будь-якій країні. Тому національна стійкість повинна означати і здатність ефективно відновлюватися після криз» [27, с. 19]. В інших публікаціях автори розглядають національну резильєнтність та інтерпретують її як «здатність давати відповідь на виклики, протидіяти загрозам, зберігаючи автентичність (цінності) і набуваючи адекватності (поведінкової адаптації)» [31, с. 76].

Наразі існує широкий перелік наукових публікацій, у яких наголошено, що значення концепції резильєнтності полягає у змі-

цненні національної безпеки [9; 24], обґрунтовано її роль у формуванні стратегій збереження і відновлення України [32]; розкрито можливості використання переваг резильєнтності в економіці [39]. У науковий обіг увійшли такі поняття, як національна резильєнтність, соцієтальна, економічна та соціальна резильєнтність, а також резильєнтність тих чи інших сфер суспільної діяльності (освіти, державного управління та ін.).

Так, у публікації [11, с. 9-10] *соцієтальну резильєнтність* (*societal resilience*) визначено як суспільний системно-синергетичний феномен, що характеризує стресостійкість суспільства загалом. Експерти пов'язують цей феномен із дедалі більшою невизначеністю, взаємопов'язаністю та складністю процесів розвитку сучасних суспільств, які продовжують стикатися з повторюваними й одночасними потрясіннями і потребують нових навичок адаптації та стійкості для забезпечення стабільності. *Економічна резильєнтність* (*economic resilience*) розглядається як здатність національної економіки відновлюватися та реконструюватися після потрясінь, щоб надалі підвищити добробут і зменшити вразливість населення та бізнесу, а також як поєднання макро- та мікроекономічної стійкості. Своєю чергою, *соціальну резильєнтність* (*social resilience*) оцінюють, зокрема, за такими трьома характеристиками: спроможність долати стресові впливи – здатність соціальних акторів справлятися з усіма видами труднощів; адаптивні здібності – здатність вчитися на минулому досвіді та пристосовуватися до майбутніх викликів у повсякденному житті; здатність до трансформацій – здатність соціальних акторів створювати певні інституції, які сприяють індивідуальному добробуту та стійкості суспільства до майбутніх криз.

Практична значимість концепту резильєнтності полягає в такому: розуміючи відповідні принципи і реакції, можна розвинути або посилити вже існуючу здатність різних об'єктів і систем виживати (у широкому значенні) у складних і незвичних умовах. Розбудова резильєнтності дає змогу запобігати, протидіяти або вистояти з меншими втратами у тих випадках, коли кризові явища є тривалими і повною мірою неподоланними.

Соціально-трудова сфера розглядається як чинник забезпечення резильєнтності, але в той же час нерозкритими залиша-

ються питання про те, як забезпечити ефективне функціонування соціально-трудової сфери в умовах воєнного стану і повоєнного відновлення; які політики, стратегії та механізми будуть дієвими; які нові характеристики мають бути притаманні робочій силі.

У більшості публікацій з цієї проблематики можливості досягнення резильєнтності розглядаються в контексті формування та імплементації ефективних державних інструментів для здатності протистояти загрозам. Так, В. Геєць, Т. Бурлай та В. Близнюк аналізують концепцію мультивимірної резильєнтності крізь призму досвіду ЄС [11]. Автори наголошують, що концепція резильєнтності цілеспрямовано впроваджується на всіх рівнях управлінського контуру Євросоюзу. Зокрема, Єврокомісія розпочала застосування стратегічного передбачення (форсайту) для досягнення довгострокових цілей ЄС у контексті його цифрового та «зеленого» переходів, зробивши акцент на посиленні резильєнтності об'єднаної Європи в чотирьох взаємопов'язаних вимірах: соціально-економічному, геополітичному, екологічному та цифровому. У Звіті про стратегічний форсайт за 2020 рік «Прокладаючи курс до більш стійкої Європи» Єврокомісією було визначено резильєнтність як «новий компас для політики ЄС» і здатність не лише протистояти викликам і долати їх, але й реалізувати зміни у стабільний, справедливий і демократичний спосіб [2].

У рамках реалізації моніторингових завдань стратегічного форсайту Об'єднаним дослідницьким центром при Єврокомісії з 2021 р. упроваджено інформаційні панелі резильєнтності (*resilience dashboards*). На основі широкого набору з 124 кількісних показників інформаційні панелі допомагають оцінити відносно сильні та слабкі сторони резильєнтності країн ЄС, а потім сформувати чи скоординувати державну політику для її посилення. Індикатори інформаційних панелей резильєнтності представлені у двох аспектах: «спроможність», що передбачає наявність засобів і/або можливостей для протистояння майбутнім шоковим впливам під час «зеленого» та цифрового переходів; «вразливість», що характеризує наявність перешкод або чинників, які

можуть посилити негативні впливи, пов'язані з переходом до «зеленої», цифрової та більш справедливої Європи [11, с. 14].

Адаптивно запозичуючи сучасні підходи Євросоюзу, вищезгадані автори пропонують відповідний перелік показників, які, на їхню думку, можуть характеризувати рівень соціальної резильєнтності національної економіки України в умовах (по)воєнного періоду [11, с. 26-28]. Окремий блок має назву «зайнятість і трудовий потенціал» та об'єднує такі показники, як рівень безробіття, частка працевлаштованих випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, рівень релокації трудових ресурсів, середня очікувана тривалість життя при народженні, ступінь розвитку вітчизняних інститутів сфери зайнятості та ін.

Запропонована моніторингова система могла б служити важливим підґрунтям для формування доказової політики забезпечення національної резильєнтності. Водночас міждисциплінарний підхід дозволив би розширити цей інструментарій і переглянути роль соціально-поведінкових чинників, які сприяють набуттю можливостей розвитку після реалізації здатності протистояти загрозам.

Визначення поняття «резильєнтність» походить із фізики, де воно означає властивість матерії відновлювати початкові форми після деформацій, які відбулися в результаті тиску. Пізніше його стали використовувати в психології з акцентом на питаннях подолання травматичних подій і набуття людиною нових рис, нових патернів і проявів поведінки, таких як життєздатність, креативність, самоповага, посилення самовпевненості тощо [8].

Феномен резильєнтності пропонується розглядати за допомогою трьох центральних конструкцій: чинники ризику; захисні чинники; чинники вразливості. К. Болтон описує їх як «тимчасово пов'язані інтерактивні аналоги більшої багатогранної моделі процесу резильєнтності» [1, с. 4]. У психології до чинників ризику, або стресорів, зазвичай відносять несприятливі соціальні умови і події, несприятливі фактори оточення (природні катастрофи, війни, бідність тощо).

У соціально-трудовій сфері чинниками ризику (стресорами) також виступає широкий спектр глобальних трендів сьогодення, що чинять потужний як прямий, так і опосередкований

вплив з огляду на національну специфіку соціально-економічного розвитку. У монографії «Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки» [38] їх класифікують у такий спосіб: екологічні, демографічні, медико-епідеміологічні, соціально-поведінкові, технологічні, економічні, політико-управлінські. Зокрема, демографічні стресори для соціально-трудової сфери проявляються в подовженні тривалості життя й обумовленому цим старінні робочої сили, активізації трудової міграції тощо. Старіння робочої сили і зменшення частки працездатного контингенту зумовлюють низку системних ризиків.

Найбільш гостро проблема дефіциту робочої сили постає в тих європейських країнах, де населення і старіє, і прискорено зменшується внаслідок депопуляції, як це має місце в Україні (яка входить до 30 найстаріших країн світу). Повномасштабне вторгнення РФ змусило значну кількість українців шукати прихисток за межами країни. За даними Управління верховного комісара ООН у справах біженців, статус тимчасового захисту в країнах Європи станом на березень 2024 р. отримали близько 5,98 млн українців [7]. Переважна більшість мігрантів належить до вікових груп 18-34 та 35-59 років – це найпродуктивніші когорти населення, міграційний відплив яких суттєво обмежуватиме можливості пропозиції робочої сили. За оцінками на основі прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України [12] наразі на підконтрольних Україні територіях проживає близько 24,0 млн осіб віком 15-70 років. Після 2025 р. прогнозується збільшення їх чисельності, що пов’язано із завершенням війни і поверненням частини (принаймні половини) населення, яке виїхало за кордон. Однак навіть за найкращим сценарієм подальші депопуляція та скорочення кількості робочої сили після 2030 р. виглядають неминучими.

Медико-епідеміологічні стресори відображають посилення впливу суто біологічних чинників на політико-правову, соціально-економічну сфери і соціально-трудові відносини. Вагомість цього стресора яскраво проілюструвала «коронокриза». Незалежно від сценаріїв подальшого розвитку епідеміологічної ситуації (нові хвилі захворюваності, мутація вірусу тощо) постає завдання адаптації економіки і соціально-трудової сфери до умов

гнучких карантинних чи інших обмежень невизначеної тривалості з метою можливого повноцінного функціонування.

Соціально-поведінкові стресори проявляються через вплив на соціально-трудову сферу змін у поведінкових шаблонах, моделях взаємодії в суспільстві. Так, основними характеристиками сучасної молодої робочої сили є схильність відтерміновувати вихід на ринок праці, обираючи здобуття освіти або тимчасову економічну неактивність («пошук себе»). Водночас представники молодого покоління, які виросли в середовищі нових технологічних та інформаційних моделей розвитку, дуже часто відчувають пряму відразу до фізичної праці. Майже всі розвинуті країни сьогодні мають дефіцит фахівців робітничих спеціальностей, пов'язаний із старінням робочої сили цього фаху і небажанням молоді опановувати такі професії. І саме ці спеціальності, як очікується, будуть особливо затребуваними в Україні в період повоєнної відбудови.

Особливістю стресорів у соціально-трудовій сфері є широкий спектр їх дії. Зумовлені ними потенційні зміни можуть бути посилені процесами в інших сферах життєдіяльності суспільства та призвести до непередбачуваних і незворотних наслідків для розвитку країни. Дослідники виокремлюють такі властивості деструктивного впливу: незначні «точкові» зміни можуть поєднуватися між собою безпосередньо або опосередковано і призводити до значних збоїв у роботі всієї системи; збитки мають переважно «ланцюговий» ефект, оскільки кожна втрата спричиняє низку послідовних втрат, які розвиваються непередбачувано; властивість «гістерезису», тобто неспроможність системи самостійно відновити рівновагу після певного, навіть незначного шоку.

У теоретичній конструкції резильєнтності чинники ризику (стресори) провокують та ідентифікують наявність і якість як захисних чинників, так і чинників вразливості [5], які є певними властивостями системи і ресурсами навколишнього середовища, що впливають на траєкторію розвитку соціально-трудової сфери після впливу чинників ризику (стресорів). Вони проявляються на суспільному, колективному, сімейному та індивідуальному рівнях. Так, лояльне ставлення до незадекларованої праці з боку відповідальних суспільних інститутів може

розцінюватися як чинник вразливості в умовах швидкого поширення нових форм зайнятості, тоді як законодавче закріплення ознак і презумпції існування трудових правовідносин, а також створення належних умов для функціонування інспекції праці можуть бути прикладом захисних чинників. Характер відносин у сім'ї може стати причиною вразливості при профорієнтації молодої людини у випадку низького рівня освіти та/або економічної неактивності її батьків, тоді як сімейне виховання, спрямоване на формування впевненості в собі, може бути важливим захисним чинником.

Отже, теоретична модель резильєнтності містить чотири окремі фази (рис. 1.2).

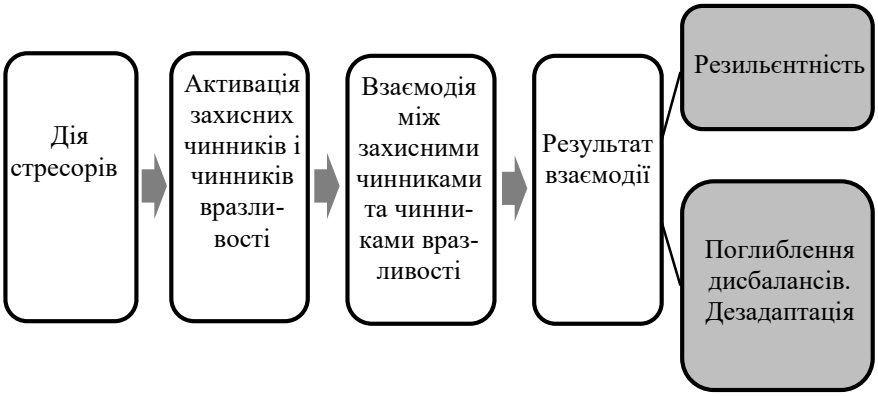


Рисунок 1.2 – **Модель резильєнтності**
Джерело: [23].

Запуск процесу резильєнтності починається з моменту порушення під впливом стресорів так званого «гомеостазу системи» – стану, за якого система пристосувалася до тих обставин, які склалися на певний момент часу (при цьому пристосування можуть бути як добрими, так і поганими). Іншими словами, це адаптований стан системи, або «зона комфорту». Слід зазначити, що в даному випадку «зона комфорту» означає лише ситуацію, до якої система пристосувалась, і вона є знайомою чи звичною, навіть якщо не є справді збалансованою / комфортною. Наприклад, це можна простежити за станом соціального діалогу в

Україні. Протягом останніх років він зазнає критики з боку численних дослідників, міжнародних і громадських організацій, які характеризують його як украй неефективний [37]. Водночас можна розглядати гомеостаз системи соціального діалогу, коли його учасники пристосувалися до такого стану речей. Шляхом «підкилимних» домовленостей відбувається боротьба за зони впливу на політичні рішення, що вже стало звичним і переважно влаштовує учасників соціального діалогу.

Під впливом стресорів і зумовленого ними порушення гомеостазу активуються комплекс захисних чинників і їх подальша взаємодія з чинниками вразливості. За твердженням К. Болтона, у випадку з людиною взаємодія цих чинників є складним багатовимірним процесом, який відрізняється протягом життя залежно від обставин та стану людини, яка опинилася в стресовій ситуації. І саме ця взаємодія призводить до завершальної фази, на якій відбувається або не відбувається реінтеграція (відновлення) [1]. Аналогічний механізм працює і у випадку із соціально-економічними системами. Якщо така системам має достатній набір захисних чинників (зокрема, сформованих й ефективних інститутів, а також релевантних патернів поведінки населення), які протистоять чинникам ризику і нейтралізують чинники вразливості, то результат цієї взаємодії приведе до резильєнтності, а якщо бракує захисних чинників, то наслідком може бути поглиблення дисбалансу системи і навіть її руйнування.

Доцільно детальніше диференціювати ймовірні результати, які можуть мати місце внаслідок взаємодії протилежних чинників. Порушення гомеостазу спричиняє процеси керованого або некерованого відновлення, яке теоретично може відбуватися шляхом:

резильєнтного відновлення (стійка резильєнтність);

відновлення до попередньої зони комфорту (до так званого гомеостазу);

відновлення, у результаті якого відбулися певні втрати функціональності;

дисфункціонального відновлення (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – **Можливі типи та результати відновлення соціально-трудової сфери**

Тип відновлення	Результат
Резильєнтне	Соціально-трудова сфера адаптувалася до впливу стресорів, набувши нових якостей на шляху до збалансованості. Поліпшилася взаємодія між учасниками соціально-трудових відносин та їх становище, що привело до імплементації вищих гарантій зайнятості, стандартів умов праці, оплати праці тощо
До попередньої зони комфорту	Соціально-трудова сфера повернулася до попередніх параметрів, які були притаманні їй у дострессовий період. Не розроблено ефективних механізмів протидії таким стресорам. Керівні принципи соціально-трудових відносин залишилися без змін
Із певними втратами	Соціально-трудова сфера переважно повернулася до попередніх параметрів за рахунок погіршення становища однієї із сторін соціально-трудових відносин (здебільшого найманих працівників), що пов'язано з ризиками активації внутрішніх стресорів у результаті зростання конфліктності у взаємовідносинах
Дисфункціональне	Посилилися дисбаланси та зруйновані усталені механізми регулювання соціально-трудових відносин. Суттєво підвищився рівень економічної неактивності населення

Джерело: складено авторами.

Резильєнтне відновлення полягає в тому, що учасники соціально-трудових відносин досягають розуміння (так званого інсайту – осмислення існуючої проблеми), а соціально-трудова сфера має певне зростання після впливу стресорів, набуваючи нових позитивних характеристик (у психології – приріст функціональних компетенцій [10]). Цей процес потребує усвідомлення нетипової ситуації, використання трансформованих патернів поведінки, набуття нових цінностей, що сприятиме подальшій дія-

льності. Натомість сутність відновлення до попередньої зони комфорту (до гомеостазу) полягає в тому, щоб подолати стресор або «просто пережити» його [23, с. 81]. Учасники соціально-трудових відносин можуть тяжіти до своїх «зон комфорту» (ілюстрацією є поширений вираз «аби не гірше») і відмовитися від перспективи трансформацій, уникаючи подальших імовірних негараздів.

У дослідженнях із психології зазначається, що механізми резильєнтності не обов'язково успадковуються – вони можуть бути розвинені в будь-якої особистості, а здатність відновлюватись у стресових умовах розглядається як передумова прогресивного розвитку і загальної життєстійкості [3]. Резильєнтність – це і сукупність певних характеристик, і процес їх набуття під впливом зовнішніх умов (стресорів), і відповідна стратегія їх цілеспрямованого формування. Резильєнтність як процес полягає у формуванні нових властивостей під час дії стресора чи запобігання йому в разі свідомих упереджень. Стресове навчання і самонавчання, навіть із випереджальним модусом щодо можливих рекомбінацій стресора, є не тільки потенціалом для життєздатності, але й передумовою прогресивного розвитку і загальної життєстійкості. Така увага до механізмів становлення резильєнтності має велике значення для розроблення відповідних стратегій.

Повоєнне відновлення соціально-трудової сфери на засадах резильєнтності має реалізовуватись як органічна складова в системі повоєнної розбудови економіки України. Узагальнення окреслених наукових підходів дозволяє сформулювати низку пріоритетів і напрямів їх практичного впровадження:

резильєнтність соціально-трудової сфери означає формування стратегій, запровадження механізмів і набуття властивостей, які, в разі потреби, дозволяли б швидко адаптуватися, перебудовуватися і вистояти з набуттям нового досвіду. Це можливо лише за умови узгодження позицій і зацікавленості різних суб'єктів соціальних, у тому числі соціально-трудових, відносин, їх спроможності швидко консолідувати зусилля й суспільні ресурси. Для цього в Україні необхідно модернізувати інститут соціального діалогу. Результатом його діяльності мають бути «соціальні пакти», спрямовані на погодження коригувальних заходів у національній економіці для протидії зовнішнім потря-

сінням, досягнення прийнятного компромісу щодо візії повоєнного відновлення, схвалення основоположних прав і принципів у соціально-трудовій сфері тощо;

законодавство України має містити чіткі механізми регулювання та стимулювання зайнятості в екстремальних умовах. Відповідний чинний Закон України [36] не відповідає цим вимогам. На думку експертів у сфері трудового права, переважна більшість запроваджених правил регулювання трудових відносин діє в інтересах роботодавця й істотно обмежує права працівника, що має наслідком формування дисбалансу прав і обов'язків сторін трудових відносин. На початку 2022 р. введення таких змін було вимушеним і значною мірою виправданим кроком. Проте на практиці вони створюють широкі можливості для зловживань з боку роботодавців стосовно оплати праці, необґрунтованого збільшення тривалості робочого дня тощо;

можливості набуття резильєнтності в соціально-трудовій сфері реалізуються з використанням інструментів забезпечення захисту трудових прав. Ними мають стати ефективний контроль, достатньо стримуюча система санкцій, справедливе і доступне правосуддя. Неприпустимими є подальше запровадження мораторіїв або обмеження можливостей проведення перевірок інспекціями праці. Судова система має забезпечити справедливе, оперативне і недороге розв'язання трудових спорів;

резильєнтність пов'язана із суттєвим зменшенням невідповідності підготовки фахівців у системі професійної та вищої освіти запитам економіки. Працівники повинні мати потенціал високої професійної мобільності в умовах шокових впливів на ринок праці, зокрема необхідні навички для швидкого переходу в споріднені професії. Запорукою цього є модернізація національної системи підготовки кваліфікованої робочої сили і профорієнтації. Необхідно завершити формування незалежної національної системи кваліфікацій. Її завданням має стати науково обґрунтована верифікація професійної кваліфікації робочої сили, набутої у процесі формального чи неформального навчання, що стане підґрунтям для оцінювання відповідності набутих знань і навичок критеріям резильєнтності. Логічним продовженням реформи системи професійної підготовки було б запровадження вихідного

зовнішнього оцінювання професійних компетенцій випускників навчальних закладів для широкого переліку професій на базі кваліфікаційних центрів Національного агентства кваліфікацій [30, с. 106];

із високою часткою імовірності в повоєнній Україні виявиться значною кількість тих громадян, які втратять можливість і/або бажання працювати там, де вони працювали до війни. Допомогти таким людям у виборі нової роботи, навчити розуміти свої здібності, перспективи навчання і нової кар'єри має нова система профорієнтації. Вона не повинна зводитися до маркетингового інструменту просування своїх послуг вищими навчальними закладами. Це має бути послуга, яка дозволить людині орієнтуватись у світі складної та суперечливої інформації про ринок праці на всіх етапах її трудової кар'єри, розвивати навички використання інформації про перспективні технології праці, уміння комунікації, пошуку й вибору оптимальної траєкторії трудової кар'єри;

як свідчать дослідження у сфері психології, здатність бути стійким і швидко відновлюватися в стресових ситуаціях може створюватися цілеспрямовано. Для формування резильєнтної людини загалом і резильєнтного працівника зокрема необхідно переглянути підходи до змісту освіти на всіх її рівнях (від дошкільної до освіти дорослих), посиливши компоненти, спрямовані на прищеплення людині на різних етапах її життєдіяльності психологічних характеристик резильєнтності: гнучких когнітивних, поведінкових, емоційних, соціально-поведінкових якостей і здібностей, необхідних для подолання стресів і негараздів із збереженням нормального функціонування.

Отже, концепція резильєнтності дає змогу по-новому аналізувати й оцінювати функціонування суспільних інститутів з позиції формування резильєнтної робочої сили, що виходить за рамки оцінювання кваліфікації. Важливим залишається запитання про те, яким є резильєнтний працівник. Ідеться і про затребувані професійні навички, і про психологічні характеристики, і про здатність людини виходити за межі буденності в екстремальних умовах. Це вкрай актуальне і водночас складне завдання,

яке потребує подальшого дослідження на основі міждисциплінарного підходу.

Література до розділу 1

1. Bolton K. The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis. University of Texas at Arlington, 2013. 118 p.
2. European Commission. 2020 Strategic Foresight Report – Charting the course towards a more resilient Europe. 41 p. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2021-04/strategic_foresight_ report_2020_1_0.pdf
3. Fletcher D., Sarkar M. Review of Psychological Resilience. *European Psychologist*. 2013. Vol. 18. C. 12-23. DOI: https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124
4. Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. *European Commission*. 2019. URL: https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d95 74c3a-67fb-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/sour ce-96461315
5. Smith-Osborne A. Life span and resiliency theory: A critical review. *Advances in Social Work*. 2007. No. 8. P. 162-178. DOI: https://doi.org/10.18060/138
6. The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. Washington: The World Bank Group, 2017. URL: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541
7. Ukraine situation: Regional protection profiling and monitoring factsheet. *UNHCR Operational Data Portal (ODP)*. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine
8. Адаменко Л. Актуальні підходи до проблеми дослідження резільєнтності. *Вісник Національного університету оборони України.* 2020. № 5 (58). С. 5-13.
9. Белинская М., Корольчук О. Роль национальной резильентности в формировании эффективного публичного управления. *Годишник на департамент «Администрация и управление»*. 2018. Т. 3. С. 24-45. URL: https://administracija-i-upravlenie.nbu.bg/download/2-rolj-nacionalnoi.pdf

10. Ваништендаль С. «Резильентность» или оправданные надежды. Раненный, но не побежденный: научные труды БИСЕ. 1998. URL: https://studfiles.net/preview/5582162

11. Геєць В.М., Бурлай Т.В., Близнюк В.В. Соціальна резильєнтність національної економіки крізь призму досвіду Європейського Союзу та України. *Економічна теорія.* 2023. № 3. С. 5-43.

12. Демографічний прогноз по Україні. *Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи.* 2023. URL: https://idss.org.ua/forecasts/nation_pop_proj.

13. Ділові очікування підприємств України. IV квартал 2022 р. *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/ article/BOS_2022-Q4.pdf?v=8

14. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / Відп. ред. С.В. Мочерний. Київ: ВЦ «Академія». Т. 1, 2000. 863 с.

15. Економічна ефективність *vs* соціальна справедливість: пріоритети розвитку України на етапі подолання кризи: кол. моногр. / НАН України, Секція суспільних і гуманітарних наук. Київ, 2019. 350 с.

16. Інфляційний звіт. Січень 2024. *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q1.pdf?v=7

17. Коллинз Р. Технологическое замещение и кризисы капитализма: выходы и тупики. URL: https://commons.com.ua/uk/tehnologicheskoe-zameshhenie-i-krizisy

18. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59-76.

19. Колот А.М., Гнибіденко І.Ф., Герасименко О.О. та ін. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. Київ: КНЕУ, 2015. 336 с.

20. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.

21. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових

можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка.* 2019. № 1 (35). С. 97-125.

22. Концепція забезпечення національної системи стійкості: затв. Указом Президента України № 479/2021 від 27.09.2021 р. URL: https://www.president.gov.ua/documents/47920 21-40181

23. Лазос Г. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2019. № 2-3 (17). С. 77-89.

24. Лісовський В. Розвиток резільєнтності у зміцненні національної безпеки України в умовах глобалізаційних викликів. *Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії*. 2020. № 32. С. 120-127.

25. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / за ред. Е.М. Лібанової. Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ: Академперіодика, 2021. 210 с.

26. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи: колективна монографія / за наук. ред. І.Л. Петрової, В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України. Київ, 2023. 334 с.

27. Національна стійкість України: стратегія відповіді на виклики та випередження гібридних загроз: національна доповідь / ред. кол. С.І. Пирожков, О.М. Майборода, Н.В. Хамітов, Є.І. Головаха, С.С. Дембіцький, В.А. Смолій, О.В. Скрипнюк, С.В. Стоєцький / Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України. Київ, 2022. 552 с.

28. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В., Новак І.М. Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 75-90.

29. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Оцінювання розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану і можливості її подолання. *Економіка України*. 2023. № 2. С. 17-54.

30. Новікова О., Цимбал О., Остафійчук Я. Становлення резильєнтності соціально-трудової сфери в контексті повоєнної розбудови економіки України. *Економіка України.* 2024. № 7 (752). С. 94-112.

31. Пирожков С.І., Божок Є.В., Хамітов Н.В. Національна стійкість (резильєнтність) країни: стратегія і тактика випередження гібридних загроз. *Вісник Національної академії наук України.* 2021. № 8. С. 74-82.

32. Пирожков С. Національна стійкість України: стратегія забезпечення. *Український географічний журнал.* 2022. № 2. С. 3-10.

33. План МОТ по реализации Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. *Международная организация труда.* URL: http://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_510727/lang--ru/index.htm

34. Порівняльний аналіз діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради та економічних і соціальних рад 8 країн ЄС / Гвардянчич І., Моліна О. Київ: Офіс МОП DANIDA в Україні, 2019. С. 6.

35. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія / А.М. Колот, О.О. Герасименко. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.

36. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

37. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. *Міжнародна організація праці*, 2020. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf

38. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, О.І. Амоша та ін.; за наук. ред. О.Ф. Новікової; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.

39. Череватський Д. Резильєнтність економіки та економіка резильєнтності. *Економіка промисловості*. 2023. № 1 (101). С. 31-39.

Розділ 2. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ, ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

2.1 Оцінка змін податкового і трудового законодавства в умовах воєнного стану

Аналіз міжнародного досвіду країн, які мали негативні наслідки війни, свідчить про значну різницю у рівні втрат від руйнування суспільних відносин і виробничої інфраструктури. Так, згідно з висновками Світового банку про наслідки конф- лікту в Сирії, тривала війна не тільки знищує виробничу інфраструктуру, але й перешкоджає взаємодії людей, знижує їх стимул до продуктивної діяльності, руйнує трудові відносини та розриває економічні зв'язки. Шок «руйнування фізичного капіталу» працює як стихійне лихо (непередбачене та раптове) – в економіці, яка добре функціонує, його вплив на інвестиції є обмеженим. Капітал швидко відновлюється, і це стримує подальші деструктивні економічні наслідки. Для порівняння: соціальні шоки, неефективність трудових відносин й економічних інститутів значно більше впливають на зменшення інвестицій, а отже, початкові негативні ефекти поширюються в часі [1].

В умовах воєнного стану в Україні було внесено зміни до законодавства [2; 3], що передбачають тимчасове зниження певних податків і соціальних внесків, метою яких є полегшення ведення бізнесу та підтримка життєздатності підприємств. Зміни до земельного законодавства в умовах воєнного стану мали на меті спрощення набуття прав користування на земельні ділянки сільськогосподарського призначення, створення умов їх раціонального використання для ведення товарного сільськогосподарського виробництва і забезпечення продовольчої безпеки.

Водночас проблеми з наповненням Державного бюджету активізували дискусії щодо необхідності скасування частини податкових пільг [4]. Податкові пільги є ефективним способом не-

відкладної допомоги бізнесу, оскільки ефект від них помітний одразу та вони не передбачають великого додаткового адміністративного навантаження. Однак податки є лише частиною операційних витрат, і тому пільги можуть лише частково запобігти закриттю підприємств і звільненню працівників. Водночас зазначені закони практично не містять жодних запобіжників, що навіть відносно успішний бізнес на відносно безпечних територіях, отримавши податкові пільги, не звільнятиме найманих працівників або не погіршуватиме умови їхньої праці для збереження звичного рівня рентабельності [5, с. 82].

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (від 15.03.2022 р. № 2136-IX) [6] (далі – Закон № 2136) спрощено регулювання трудових відносин, зокрема визначено особливості:

укладення та розірвання трудового договору з ініціативи працівника і роботодавця;

переведення та зміни істотних умов праці;

встановлення й обліку часу роботи і часу відпочинку;

організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця;

залучення до роботи деяких категорій працівників.

Законом № 2136 встановлено обмеження конституційних (на вільний вибір праці та страйк для захисту власних інтересів) і трудових (на оплату праці, відпустку, відпочинок) прав працівників і діяльності профспілок.

Згідно із Законом № 2136 роботодавець дістав право [7]:

укладати строкові трудові договори з новими працівниками на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника;

встановлювати умови про випробування для будь-якої категорії працівників;

переводити працівника на період дії воєнного стану на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії);

звільняти працівника в період його тимчасової непрацездатності або відпустки (крім відпустки у зв’язку з вагітністю та

пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) з першого дня після завершення непрацездатності або відпустки;

встановлювати п'яти- або шестиденний робочий тиждень, за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями;

встановлювати час початку та закінчення щоденної роботи (зміни);

відмовляти працівнику в наданні будь-якої відпустки, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури;

надавати, на прохання працівника, відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку;

призупиняти дію трудового договору з працівником;

за власною ініціативою зупиняти дію окремих положень колективного договору.

Натомість, працівник може лише розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (у зв'язку з веденням бойових дій у районах, де розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для його життя і здоров'я). Однак цим правом не зможуть скористатися працівники, примусово залучені до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, а також до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. З огляду на це, практично всі обмеження щодо регулювання трудових відносин, запроваджені на період воєнного стану Законом № 2136, прийняті в інтересах роботодавця та істотно обмежують права працівника, що матиме наслідком формування дисбалансу прав та обов'язків сторін трудових відносин [5, с. 78].

На час дії режиму воєнного стану:

істотно полегшується процедура звільнення – із будь-яким новоприйнятим працівником можна укладати строковий трудовий договір і встановлювати йому випробувальний термін, роботодавець не зобов'язаний забезпечувати роботою працівника безстроково (ст. 2), з ініціативи роботодавця працівника можна звільняти під час тимчасової непрацездатності та/або відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також догля-

дом за дитиною до 3-х років), при цьому не потрібне отримання згоди профспілки (за винятком звільнення працівників, обраних до профспілкових органів) (ст. 5);

роботодавець може швидко змінити істотні умови праці, перевести працівника без його згоди на іншу роботу (ст. 3), встановити збільшену норму тривалості робочого часу та зменшити тривалість щотижневого безперервного відпочинку (ст. 6);

роботодавець має право призупиняти дію трудового договору з працівником (ст. 13);

обмежено категорії працівників, яких забороняється залучати до роботи в нічний час (ст. 8) – працювати вночі (за їх згоди) можуть неповнолітні, а також мами, які мають дитину віком більше одного року;

знято практично всі обмеження на залучення жінок (за їх згодою) до важких робіт, робіт зі шкідливими або небезпечними умовами праці та підземних робіт (ст. 9, ч. 1);

працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8), можуть залучатися, за їхньою згодою, до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, направлятися у відрядження (ст. 9, ч. 2);

роботодавець має право за власною ініціативою зупиняти дію окремих положень колективного договору (ст. 11) [5, с. 78].

Надання можливості використовувати працю жінок на підземних роботах є порушенням конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (1937 р.) [8], яка забороняє підземні роботи для всіх жінок.

У випадку призупинення дії трудового договору (ст. 13) працівник фактично не працює, не отримує середню зарплату і допомогу в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Період призупинення дії трудового договору не зараховується до стажу роботи, що дає право працівнику на щорічну основну відпустку згідно зі ст. 9 Закону України «Про відпустки» (від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР) [9; 10].

Алгоритм відшкодування Україні людських, соціальних та економічних втрат, що виникли в результаті збройної агресії РФ, визначений Постановою Кабінету Міністрів України «Про

затвердження Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації» (від 20.03.2022 р. № 326) [11], не має гарантій реалізації.

Податкові пільги для суб'єктів господарювання, прийняті в умовах воєнного стану, потребують оптимізації та поєднання з широкомасштабними заходами щодо збереження робочих місць, які були основним каналом підтримки бізнесу під час пандемії COVID-19 в країнах ЄС [12]. Окрім того, досвід Сирії свідчить, що в умовах тривалих воєнних дій концентрація виключно на наданні пільг і державних субсидій призводить до значного скорочення бюджетних надходжень і вимушеного згортання преференцій для бізнесу з подальшим зростанням рівня безробіття та поглибленням гуманітарної кризи [1]. В Україні збереження робочих місць сприятиме поверненню внутрішньо переміщених осіб і вимушених трудових мігрантів до постійного місця проживання.

Удосконалення трудового законодавства в Україні в умовах воєнного стану має враховувати необхідність якомога більш швидкого усунення недоліків і протиріч, пов'язаних із тимчасовим спрощенням процедур регулювання трудових відносин, обмеженням прав працівників і профспілок. Передусім це стосується норми щодо призупинення дії трудового договору (ст. 13 Закону № 2136). В офіційному коментарі Мінекономіки України до ч. 2 ст. 13 Закону № 2136 [13] наголошено, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем і виконання працівником відповідної роботи, при цьому ініціатором призупинення дії трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Водночас призупинення дії трудового договору може бути застосоване не за будь-яких умов, а лише якщо можливість надання та виконання роботи є виключеною (унеможливленою) у зв'язку з воєнною агресією проти України [14]. З огляду на це в ст. 13 Закону № 2136 необхідно визначити, що підстави призупинення дії трудового договору мають бути чітко обґрунтовані, а також встановлено причинно-наслідковий зв'язок між фактом воєнної агресії проти України та неможливістю однієї чи обох сторін трудового договору виконувати визначені ним обов'язки [5, с. 79]. Згідно із Законом № 2136 згода іншої сторони на призупинення дії трудо-

вого договору не потрібна. Достатньо одній стороні, наприклад роботодавцю, прийняти таке рішення та повідомити про це працівника. Відповідь працівника, що він не згоден із цим рішенням, підтверджує факт ознайомлення з рішенням роботодавця призупинити з ним дію трудового договору, а отже, роботодавцем дотримано норм Закону № 2136 [15].

Відповідно до ч. 2 ст. 13 Закону № 2136 роботодавець повідомляє працівника про призупинення дії трудового договору, а працівник – про свою згоду або незгоду щодо прийнятого роботодавцем рішення. Не надання згоди працівником на призупинення дії трудового договору виключає можливість застосування ст. 13 Закону № 2136. При цьому вживання в ч. 2 ст. 3 Закону слів «за можливості» не слід розуміти як відсутність необхідності отримання відповіді від працівника на повідомлення про призупинення дії трудового договору, а в разі судових спорів роботодавцю потрібно буде доводити, за яких поважних причин він не міг зв'язатися з працівником для отримання від нього відповіді. Таким чином, висловлення незгоди працівника на призупинення дії трудового договору означає, що відносини щодо призупинення не настали, оскільки роботодавець не може вчиняти таких дій в односторонньому порядку без поважних причин [14].

Законом № 2136 (ч. 3 ст. 13) унормовано відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору за рахунок держави-агресора. Як зазначено в офіційному коментарі Мінекономіки України до Закону № 2136 [13], під час призупинення дії трудового договору Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) не сплачується, оскільки виплата заробітної плати роботодавцем не здійснюється і відсутня база для його нарахування. Відшкодування несплаченого ЄСВ має здійснюватися за рахунок держави-агресора, однак дане питання Законом № 2136 не врегульовано. Це означає обмеження доступу працівника до допомоги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування через зменшення страхового стажу при призначенні пенсії за віком і виплаті допомоги з тимчасової непрацездатності, ймовірність настання якої значно збільшується у зв'язку з воєнними діями. Працівник, дію трудового договору з яким призупинено, вважається зай-

нятим і не може набути статусу безробітного та допомоги з безробіття. Така ситуація є порушенням конституційного права на соціальний захист (ст. 46), яке не обмежено Законом № 2136 (ч. 2 ст. 1) на період дії воєнного стану, а також зобов'язань, взятих Україною при ратифікації конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952 р.) [5, с. 80].

З економічної точки зору припинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин є легалізацією прихованого безробіття, яке гальмуватиме структурні трансформації, критично важливі для України на етапі повоєнного відновлення економіки. При цьому правова «інституціоналізація» прихованого безробіття в країні під час війни матиме негативні соціально-економічні наслідки. Одним із варіантів їх усунення є переведення прихованого безробіття у відкриту форму. Для цього необхідно спростити процедуру звільнення працівників. У такому разі в країні зростатиме безробіття. За іншого підходу доцільним є поширення на ситуацію призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України прийнятих у 2020 р. норм законодавства щодо виплати допомоги з часткового безробіття на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 [5, с. 80]. Для цього необхідно:

внести зміни до ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 щодо відшкодування за рахунок держави-агресора ЄСВ та витрат Фонду соціального страхування на випадок безробіття, пов'язаних із виплатою допомоги з часткового безробіття у випадку призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України;

доповнити Закон України «Про зайнятість населення» (від 05.07.2022 р. № 5067-VI) ст. 47-2, якою унормувати надання допомоги з часткового безробіття у випадку призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України;

внести зміни до абз. 3 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (від 09.07.2003 р. № 1058-IV), згідно з якими до страхового стажу при обчисленні пенсії буде включатися період отримання допомоги з

часткового безробіття на період призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України.

Схеми збереження робочих місць потребують більших бюджетних видатків, ніж тимчасові податкові пільги. Однак у довгостроковій перспективі недоотримання бюджету через пільги можуть перевищити вартість зазначених схем. З урахуванням сучасної ситуації з наповненням Державного бюджету, спричиненої воєнною агресією проти України, доцільно порушити на міжнародному рівні питання про включення України як бенефіціара до Європейського інструменту тимчасової підтримки для зменшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях (англ. *The European instrument for temporary iupport to mitigate Unemployment Risks in an Emergency – SURE*), створеного з початком пандемії COVID-19 у 2020 р., у межах якого реалізуються схеми збереження робочих місць [16].

2.2 Спрямування ідеології трудового законодавства України та проєкту Трудового кодексу України на соціально-трудовий розвиток

Статус країни-кандидата ЄС зобов'язує наблизити загальну ідеологію трудового законодавства України до норм комунітарного права ЄС (англ. *acquis communautaire*, далі – acquis ЄС) та його судових практик. Одним із базових підходів до формування acquis ЄС у сфері трудових відносин є пошук розумного балансу між економічними інтересами роботодавця і потребою в захисті трудових прав працівника, що має забезпечувати матеріальний добробут і суспільну злагоду. При цьому працівник розглядається як слабша, ніж роботодавець, сторона у трудових правовідносинах. Діяльність ЄС у трудовій сфері полягає у встановленні певного мінімального рівня прав і стандартів. Однак це не повинно зумовлювати скорочення нормативного забезпечення трудових прав, властивого державам-членам із високим рівнем розвитку і новим членам ЄС. Україна не може використовувати процес адаптації трудового законодавства до положень права ЄС як «прикриття» для зниження наявного рівня захисту трудових

прав. У свою чергу, комунітарні норми права ЄС у сфері трудових відносин модернізуються відповідно до викликів сьогодення. Часто норми трудового права держав-членів стають прототипом чи моделлю для вдосконалення права ЄС. Якщо Україна прагне досягти успіхів на цьому шляху, то в питаннях, які неоднозначно визначені в директивах або є недостатньо релевантними до сучасних умов, їй слід орієнтуватися на кращі національні європейські практики, які не суперечать acquis ЄС.

Останнім часом в Україні переважає лібертаріанська ідеологія трудових відносин, що пояснюється необхідністю пришвидшення економічного зростання та повоєнного відновлення. Однак твердження про те, що ліберальна політика є засобом швидкого зростання, є ідеологічним, а не емпіричним. Слід боротися не з державним регулюванням як таким, а з його «викривленими» (латиноамериканським, олігархічним) варіантами. Європейські та вітчизняні експерти вважають, що політика України у сфері праці не відповідає базовим ідеям права ЄС, оскільки відверто надає переваги роботодавцю. Такий підхід до реформування національного трудового законодавства лише ускладнить євроінтеграційний шлях України, оскільки суперечить базовим принципам трудового acquis ЄС. Порушення рівноваги прав і можливостей сторін трудових відносин неодмінно спричинятиме неможливість рівноважного розвитку ринку праці, посилюватиме відплив робочої сили, зниження продуктивності праці та нерівність у країні.

У трудовому законодавстві України має бути чітко визначено специфічність трудових правовідносин, їх ознаки та відмінність від цивільно-комерційних. Сьогодні в Україні працівником вважається лише людина, яка працює на роботодавця згідно з трудовим договором. Якщо оформити найманого працівника як фізичну особу-підприємця, то він позбавляється державного захисту. Такий підхід є дискримінаційним, а європейські експерти розглядають це як одну з форм незадекларованої праці та соціальний демпінг.

Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» (від 21.04.2022 р. № 4284) визначено зобов'язання Кабінету Міністрів України розробити та внести на розгляд Верховної

Ради України проєкт Трудового кодексу України (ТК України). Цей документ має декларувати правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної, творчої та гідної праці, про що має бути зазначено в преамбулі. Завданнями ТК України має бути встановлення прав та обов'язків суб'єктів трудових відносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій у сфері справедливої, вільно обраної, повної та продуктивної зайнятості працівників, створення гідних умов праці, забезпечення збалансованості прав та інтересів працівників і роботодавців та їх захисту. Необхідно, щоб ухвалення нового ТК мирної, європейської України базувалося на спільній, зваженій і системній роботі із залученням не тільки соціальних партнерів, але й широкого кола представників науки трудового та міжнародного права, економістів і соціологів [12, с. 56-57]. З урахуванням діджиталізації суспільних відносин новий ТК України має передбачати укладання трудового договору виключно в електронній формі, а також ведення реєстру електронних трудових договорів на базі комплексного Реєстру застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Розроблення проєкту ТК України є ознакою розвитку демократичних засад державного управління. Завдяки йому в національному правовому полі мають бути збережені особливості законодавства про працю та його переваги. Разом з тим необхідне оновлення трудового законодавства з урахуванням сучасних реалій трудової діяльності та норм міжнародного трудового права, передусім Європейського Союзу, членом якого Україна планує стати.

Проєкт ТК України поєднує в собі норми:

Кодексу Законів про працю України (КЗпП України), законів України «Про оплату праці» та «Про відпустки»;

проєкту Закону України «Про працю» (2022 р.), який отримав негативну оцінку науковців і профспілок і був знятий з розгляду;

нещодавно ухвалених законів, наприклад Закону України «Про колективні угоди та договори» (від 23.02.2023 р. № 2937-IX);

проєктів законів «Про колективні трудові спори», «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» та ін., робота над якими ще не завершена.

Міжнародне бюро праці, у відповідь на звернення Мінекономіки України, у лютому 2023 р. підготувало Меморандум технічних коментарів до проєкту Закону України «Про працю» (2022 р.). Водночас у проєкті ТК України більша частина норм книги другої, що врегульовують питання припинення трудового договору (розділ 1, глава 5), робочого часу і часу відпочинку (розділ 2 глави 1, 2), нормування та оплати праці (розділ 2, глави 4, 5) гарантій і компенсацій (розділ 3), матеріальної відповідальності працівників (розділ 4), а також книги п'ятої щодо врегулювання індивідуальних трудових спорів (розділ 1), безпосередньо відтворює норми відхиленого для прийняття проєкту Закону України «Про працю» (2022 р.) із внесенням незначних змін в окремих випадках.

До проєкту ТК України на постійній основі включено норми, запроваджені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (від 15.03.2022 р. № 2136-IX) лише на період воєнного стану. Зокрема, це стосується призупи-нення (зупинення) дії окремих положень колективної угоди ст. 176) і колективного договору (ст. 184), тоді як ст. 11 Закону № 2136 передбачено, що дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця на період воєнного стану. Також ця умова стосується призупинення дії трудового договору (ст. 60).

Книга третя проєкту ТК України «Безпека та здоров'я працівників» відтворює текст проєкту Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (реєстраційний номер 10147 від 13.10.2023 р.), який ще не розглядався профільним Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Однак у висновку Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України на цей проєкт закону надано ряд суттєвих зауважень щодо необхідності доопрацювання як його структури, так і змісту, зокрема для приведення у відповідність до норм законодавства ЄС (Директиви Ради

89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі та ін.). Ситуація включення до Трудового кодексу недосконалих правових норм, не орієнтованих на інтеграцію з нормами законодавства ЄС, є неприпустимою.

Прикінцевими положеннями проєкту ТК України передбачено, що з його ухваленням втратять чинність КЗпП України, закони України «Про оплату праці», «Про відпустки» та ін. Разом із тим зміст розділів проєкту ТК України, якими регулюються ці питання, вказує на вибіркову фрагментацію трудового законодавства шляхом урахування лише окремих норм, скоригованих відповідним чином для розширення прав роботодавця та мінімізації участі держави і профспілок. Так, Закон України «Про оплату праці» чітко розмежовує в окремих розділах сфери державного і договірного регулювання оплати праці. Натомість, у проєкті ТК України цьому питанню присвячено лише ст. 116, якою в тезовій формі визначено сферу впливу держави. Подібне зауваження стосується і глави 4 «Нормування праці» (розділ 2 книги другої), що складається лише з двох статей, при цьому більшу частину однієї з них становлять визначення різних видів норм (часу, виробітку, обслуговування, чисельності). Натомість гарантії, що стосуються участі профспілок при встановленні, заміні та перегляді норм праці, інформування працівників про запровадження нових норм праці та ін., у проєкті ТК України не відображено.

Таким чином, місце важливих складових трудових відносин (оплата і нормування праці, відпустки тощо) в проєкті ТК України визначено, форму дотримано, але зміст є мінімізованим та фрагментованим, що в разі ухвалення в такому читанні негативно позначиться на дотриманні прав працюючих, передусім на механізмах колективного захисту їхніх прав та гарантій. Слід урахувати той факт, що в масовій поведінці працюючих в Україні немає настанови на виборювання власних індивідуальних прав (але значним і позитивним є досвід колективного захисту). Збереження цих норм у проєкті ТК України призведе до погіршення соціально-економічного стану працівників, соціальної напруже-

ності, посилення дискримінації та бідності серед працюючого населення.

У проєкті ТК України не врегульовано питання загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників, сплати страхових внесків, прав на отримання матеріального забезпечення та соціальних послуг у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття через незалежні від них обставини, а також у старості та в інших випадках, передбачених законами з окремих видів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Також проєкт ТК України не містить окремих розділів, які регулюють правовідносини щодо: забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників (ст. 49^2-49^4 КЗпП України); прав жінок (ст. 174-186^1) і молоді (ст. 187-200); пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням (ст. 201-220); участі працівників в управлінні підприємствами та гарантій діяльності профспілок (ст. 243-252); участі в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (ст. 253-256).

Ознакою сучасного часу є швидке впровадження нових технологій у процес управління виробництвом, що потребує навчання персоналу з метою актуалізації його навичок. Разом із тим проєкт ТК України не враховує такі важливі аспекти сучасної праці: підтримка в актуальному стані компетенцій та професійної майстерності; створення умов для залучення до трудової діяльності осіб з обмеженими можливостями; необхідність зміни дизайну робочого місця внаслідок інтеграції людини і технологій; посилення вимог до підвищення добробуту працівників та ін. Також він не містить норми щодо забезпечення працівнику навчання, необхідного для виконання роботи, до якої його залучено, як це передбачено в ст. 13 Директиви ЄС 2019/1152, якою встановлено, що таке навчання проводиться безкоштовно і зараховується як час роботи. Доцільно доповнити проєкт ТК України відповідними положеннями про безкоштовне навчання працівника, якщо цього вимагає робота, до виконання якої його залучено.

Проєкт ТК України має на меті дерадянізацію законодавства про працю, створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників і роботодавців, спрощення порядку укладання та розірвання трудових відносин, мінімізацію державного регулювання системи соціально-трудових відносин тощо. Саме ця мінімізація державного регулювання є втіленням лібертаріанської ідеології трудових відносин, небезпека якої полягає в тому, що ліберальна політика спрямована на розмивання ролі держави як соціального інституту, згортання державного регулювання. В. Новіков та В. Небрат відзначають гостру потребу в посиленні державного управління в період воєнного стану та на перших стадіях повоєнного відновлення.

Acquis ЄС щодо умов праці стосуються правил працевлаштування, інформування працівників про умови трудових відносин, а також про норми професійної безпеки й охорони здоров'я працівників. Норми Директиви ЄС 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС поширюються на всіх, хто працює більше 3 годин на тиждень протягом 4-тижневого періоду (тобто більше 12 годин на місяць) за трудовим договором або перебуває у трудових відносинах, як це визначено національним законодавством, колективними договорами чи практикою, які діють у державі-члені ЄС. Вона зобов'язує брати до уваги практику Суду ЄС з питань визначення статусу працівника. Поза сферою дії Директиви ЄС 2019/1152 залишаються лише самозайняті особи. Однак зловживання цим статусом з метою приховати справжні трудові відносини вважається помилково заявленою формою працевлаштування та прирівнюється до незадекларованої праці з усіма наслідками. Проєкт ТК України неповною мірою враховує ці положення, зокрема щодо розширеного застосування норм інформування. Також слід звернути увагу, що в цій та інших директивах використовується поняття «незадекларована праця», що не має юридичного визначення і поширення в практиці статистичного обліку в Україні. Натомість застосовується поняття «неформальна зайнятість», яке за змістом не є тотожним. Незадекларована праця – це будь-яка оплачувана діяльність, яка є законною за

своєю природою, але не задекларована державним органом з урахуванням відмінностей у регуляторних системах держав. Вона конкурує і навіть витісняє діяльність, що відповідає нормам, а отже, є основним джерелом соціального демпінгу. У зв'язку з цим дані питання потребують правового врегулювання.

Директива ЄС 2019/1152 визначає, що тривалість випробувального терміну при прийнятті на роботу не повинна перевищувати 6 місяців. У проєкті ТК України передбачено кращі для працівника умови: згідно із ст. 39 строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законом, не може перевищувати 3 місяців. Водночас відповідно до Директиви ЄС 2019/1152 у строкових трудових відносинах тривалість випробувального терміну має бути пропорційною очікуваній тривалості договору чи характеру виконуваної роботи. При цьому якщо строковий трудовий договір переукладено на тих самих умовах, то встановити новий випробувальний термін уже не можна.

У проєкті ТК України не унормувано правовідносини, що мають рамкове регулювання в ЄС і розкриваються країнами-членами в національному законодавстві. Зокрема, це стосується: гарантій діяльності профспілкових організацій і забезпечення їх прав роботодавцями; участі працівників в управлінні підприємством; гарантій для осіб з особливими потребами; особливостей регулювання трудових відносин відряджених працівників; співвідношення національного трудового законодавства з правовими системами інших країн, зокрема з питань діяльності багатонаціональних корпорацій; дотримання компаніями-партнерами норм міжнародного права щодо трудових гарантій за ланцюгами постачання; особливостей регулювання трудових відносин у цифровій та платформній економіці.

У проєкті ТК України не визначено місце і роль, компетенції та повноваження, відповідальність держави за стан і розвиток трудових прав, сфери праці, трудового потенціалу країни, управління трудовою сферою, посилення її інтелектуалізації, цифровізації, забезпечення інтеграції трудової сфери, трудових відносин, ринку праці до ЄС. Зменшення державного впливу на

розвиток сфери праці та трудового потенціалу в Україні виявляється у відмові від стратегічних та програмних дій і відповідальності під гаслом боротьби з патерналізмом. Цього не можна припустити, особливо за умов нагальної потреби в забезпеченні стійкості економіки та повоєнного відновлення. У 2019 р. відбулася інституційна зміна відповідальності за стан і розвиток трудової сфери – компетенції та повноваження Мінсоцполітики України у сфері праці та зайнятості було передано Мінекономіки України. Це змінило ідеологію та роль держави в регулюванні трудових відносин. Для лібералізації трудового законодавства держава повинна реалізовувати ліберальну стратегію розвитку країни, забезпечувати справедливу економічну конкуренцію та ефективність судової системи.

У пояснювальній записці до проєкту ТК України зазначено, що запровадження політики зменшення ролі держави в регулюванні трудових відносин у середньостроковій перспективі підвищить ефективність діяльності профспілок та громадських організацій щодо захисту прав і надання гарантій працівникам, стимулюватиме розвиток їх ініціативи. Однак державний інститут, який встановлює правила гри, визначає умови, забезпечує правову регламентацію та управління діяльністю у сфері праці та зайнятості, не повинен декларувати зменшення своєї ролі (держави) в регулюванні сфери праці та трудових відносин заради активізації діяльності громадських об'єднань.

Реалізація державою людиноцентричної моделі розвитку забезпечить узгодження потреб економіки та якості життя населення, економічну інклюзію, зорієнтованість на професійну і підприємницьку самореалізацію громадян.

Разом із тим у пояснювальній записці та обґрунтуваннях доцільності ухвалення проєкту ТК України вкрай обмежено представлено позитивні очікування від його реалізації.

До проєкту ТК України не інтегровано законодавство про соціальний діалог, що є основним інструментом регулювання колективних трудових відносин. У червні 2017 р. МОП прийняла рекомендацію про зайнятість і гідну працю для забезпечення миру та потенціалу протидії (№ 205), що є дорожньою картою дій

щодо подолання наслідків воєнних конфліктів та окреслює стратегічний підхід до реагування на кризи безпосередньо на основі соціального діалогу.

У доповіді Міжнародного бюро праці «Зайнятість і гідна праця в цілях забезпечення миру і життєстійкості: рекомендація 1944 р. про зайнятість у період переходу від війни до миру» (2015 р.), підготовленій при формуванні рекомендації МОП № 205, зазначено, що система трудового законодавства і регулювання питань праці часто стає однією з «жертв» кризових ситуацій, а інтереси працівників за таких умов ігноруються. МОП наголошує на особливому значенні гідної праці для сталого розвитку в країнах, що зазнали впливу конфліктів, досягнення якої передбачає зміцнення інститутів ринку праці, надання захисту для всіх працівників, підтвердження актуальності трудових правовідносин як засобу забезпечення визначеності та правового захисту. Для цього під час кризи вкрай важливо підтримувати надійну систему регулювання питань праці, а в процесі виходу з неї забезпечити, щоб трудове законодавство надійно захищало право на гідну працю. Реалізація даних настанов для України є життєво необхідною, оскільки саме захищена зайнятість на робочих місцях з гідною оплатою та умовами праці неодмінно буде вагомим аргументом для прийняття рішення про повернення до України мільйонів громадян, які стали вимушеними мігрантами внаслідок війни.

Прогноз результатів реалізації проєкту ТК України свідчить про провідну роль держави в розвитку сфери праці, трудових відносин, зростання цінності праці та працівника, показує переваги людиноцентричної політики держави і необхідність захисту трудових прав. Така політика передбачає: підвищення відповідальності працівника, роботодавця, держави, інститутів громадянського суспільства за виконання своїх обов'язків у сфері праці та трудових відносин; збільшення вартості робочої сили; посилення захисту трудових і соціальних прав сторін трудових відносин; підвищення продуктивності праці, зайнятості, рівня безпеки праці та охорони здоров'я; зменшення кількості трудових конфліктів; врегулювання трудової міграції та залучення до України

іноземної робочої сили; поліпшення умов для професійного розвитку; відновлення трудових прав, втрачених у зв'язку з введенням воєнного стану; посилення мотивації до повернення.

Література до розділу 2

1. The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. *The World Bank*, 2017. 148 p.

2. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2120-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text

3. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо вдосконалення законодавства на період дії воєнного стану: Закон України від 24.03.2022 р. № 2142-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2142-20#Text

4. It will be hard for Ukraine's economy to sustain a long war. *The Economist.* URL: https://www.economist.com/europe/it-will-be-hard-for-ukraines-economy-to-sustain-a-long-war/21809222

5. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В., Новак І.М. Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. 2022. № 2. С. 75-90.

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

7. Зміни в трудовому законодавстві в період воєнного стану: що необхідно знати. *Кадровик 01*. URL: https://www.kadrovik01.com.ua/news/7808-zmni-v-trudovomu-zakonodavstv-v-perod-vonnogo-stanu-shcho-neobhdno-znati

8. Конвенція МОП №45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду (1937 р.). *Законодавство України.* URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text

9. Чи враховувати період призупинення трудового договору до стажу для щорічної основної відпустки? *Кадровик 01*. URL: https://www.kadrovik01.com.ua/news/7743-chi-vrahovuvati-

perod-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-do-staju-dlya-shchorchno-osnovno

10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text

11. Про затвердження Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022 р. № 326. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/326-2022-п#Text

12. Шуштершич Я. Як допомогти економіці пережити зовнішній шок. *Вокс Україна*. URL: https://voxukraine.org/yak-dopomogty-ekonomitsi-perezhyty-zovnishnij-shok

13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Мінекономіки України*. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu

14. Федоришин О. Призупинення трудових відносин у воєнний час. *Ліга.NET.* URL: https://blog.liga.net/user/ofedoryshyn/article/45060

15. Призупинення трудового договору без згоди працівника: чи правомірно? *Кадровик 01*. URL: https://www.kadrovik01.com.ua/news/7641-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-bez-zgodi-pratsvnika-chi-pravomrno

16. Шуштершич Я., Кобаль Ю., Востнер П. Як ЄС уже зараз може допомогти українському бізнесу. Інструменти підтримки. *Економічна правда.* URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2022/05/17/ 687133/

17. Сімутіна Я.В. Трудове законодавство України після війни: чи є шанс на реформу? *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: матеріали круглого столу (12 травня 2022 р.) / за заг. ред. П.Д. Пилипенка. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 62-66.

Розділ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ РОЗБАЛАНСОВАНОСТІ ТА РУЙНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ, ОБУМОВЛЕНИХ НАСЛІДКАМИ ВІЙНИ

3.1 Систематизація дисбалансів соціально-трудової сфери та їх соціально-економічні наслідки в умовах воєнного стану[1]

Воєнний стан в Україні обумовлює поглиблення розбалансованості трудової сфери, інтенсифікує прояви соціальних ризиків, розширює контингент населення, яке підпадає під небезпеки. Це сприяє посиленню дисбалансів у всіх сферах господарювання і розповсюджується на трудову сферу. Умови формування дисбалансів трудової сфери розподіляються на зовнішні та внутрішні. Зовнішні умови розбалансованості трудової сфери виникли перш за все через воєнну агресію РФ, а саме: спад економіки країни, спричинений повною або частковою втратою виробничих активів та інфраструктури; перешкоди для вільного руху чинників виробництва, у тому числі на ринку праці; скорочення чи припинення діяльності підприємств у місцях проведення активних бойових дій, повне або часткове їх знищення, а також переміщення значної частини підприємств до більш безпечних районів, що супроводжується втратою робочих місць.

Спад національної економіки призвів до фінансової нестабільності, яка обумовила значне зростання рівня інфляції, зміну обмінного курсу, що негативно вплинуло на купівельну спроможність населення і реальні доходи. Суттєво знизилися фінансові можливості підприємств, малий та середній бізнес втратив або обмежив можливості фінансової підтримки працівників. Скоротилася ділова та виробнича активність більшості підприємств. Значні внутрішні переміщення населення, вимушена міграція та

[1] Розділ 3 підготовлено на основі наукової публікації: Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Оцінювання розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану і можливості її подолання. *Економіка України*. 2023. № 2 (735). С. 17-54. DOI: https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.017

релокація бізнесу призвели до змін структури і потенціалу ринку праці, порушили пропорції та насиченість регіонів фахівцями.

Внутрішні умови розбалансованості трудової сфери є наслідками впливу зовнішніх умов, які виявляються у сфері зайнятості та системі соціально-трудових відносин, супроводжуються руйнуванням інститутів ринку праці та їх неефективним функціонуванням, масштабними втратами трудового потенціалу та можливостей для працевлаштування, зростанням безробіття тощо. Зниження заробітної плати, втрата доходів значної частини населення обумовлюють поширення бідності за всіма критеріями. Формування умов для посилення тінізації ринку праці, зростання неформальної, неповної або часткової зайнятості супроводжуються розширенням прихованого безробіття. Посилюється соціальна напруженість, створюються умови для дискримінації на робочому місці, гендерної та вікової нерівності. Як зовнішні, так і внутрішні умови в цілому визначають несприятливий стан трудової сфери, поглиблення дисбалансів і прояв негативних наслідків їх дій (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – **Систематизація основних дисбалансів трудової сфери та їх соціально-економічних наслідків в умовах воєнного стану**

Дисбаланси на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин	Соціально-економічні наслідки: ризики, небезпеки, втрати
1	2
1. Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. 2. Посилення розбалансованості між попитом і пропозицією робочої сили в регіональному розрізі та за рівнями поселень	Зниження рівня зайнятості; зростання кількості безробітних і рівня безробіття, в тому числі прихованого і тривалого; значне розширення неповної, часткової, сезонної зайнятості; поширення тіньової та неформальної зайнятості;

Продовження табл. 3.1

1	2
3. Диспропорції між наявністю робочих місць і потребою в них для забезпечення процесу виробництва та зайнятості. 4. Розбалансованість інтересів роботодавців та працівників: - між вимогами до рівня кваліфікації працівників, які потребують робочих місць, і фактичним рівнем освіти та кваліфікації працівників; - щодо рівня оплати праці. 5. Посилення дисбалансу за гендерними та віковими ознаками. 6. Поглиблення дисбалансу щодо соціальної захищеності, можливості реалізації трудових прав і соціальних гарантій працездатного населення. 7. Розбалансованість між мотиваційними настановами й умовами розвитку людини та суспільства. 8. Дисбаланс між потребами соціального включення та можливостями їх реалізації	прекаризація зайнятості, інтенсифікація прекарної зайнятості; втрата доходу та базових умов життєзабезпечення значної частини населення, у тому числі працездатного; зростання рівня бідності, розширення контингенту населення, яке перебуває в межах бідності за всіма критеріями їх визначення; зниження рівня соціальної захищеності населення; формування ринку працедавців; обмеження соціально-трудових прав працівників; падіння соціальних стандартів у трудовій сфері; втрата мотиваційних настанов для особистого розвитку; обмеження можливостей капіталізації людського та освітнього потенціалу; розрив соціальних зв'язків, соціальна ізоляція та дезадаптація значної частки населення внаслідок соціально-економічної незатребуваності; поглиблення розриву між освітніми та професійно-кваліфікаційними рівнями працівників і працездатного населення й вимогами роботодавців та якісними характеристиками робочих місць; відплив населення за межі країни; падіння загальних параметрів відтворення робочої сили внаслідок незворотних втрат чисельності населення, посилення міграції за межі країни;

Закінчення табл. 3.1

1	2
9. Поглиблення дисбалансу серед структурних складових відтворення робочої сили (природного, міграційного та соціального відтворювальних процесів)	незворотні тривалі втрати людського, трудового та освітнього потенціалу внаслідок воєнної агресії; падіння купівельної спроможності населення, звуження можливостей економічного зростання внаслідок втрат людського капіталу та обмеження споживчого попиту населення

Джерело: розроблено О. Новіковою, О. Хандій, Л. Шамілевою.

Розбалансованість трудової сфери супроводжується посиленням прояву соціальних ризиків, розширенням контингенту осіб, які підпадають під дію цих ризиків і небезпек. Негативні соціально-економічні наслідки проявляються як на особистому рівні, так і на рівні всього суспільства. Разом із зростанням ризиків незайнятості великою є вірогідність стати безробітним чи мати неповну зайнятість, що спричиняє падіння доходів і втрату можливості збереження базових умов життєдіяльності. Розширення неформальної чи тіньової зайнятості супроводжується зростанням соціальної незахищеності, обмеженням або скороченням соціально-трудових прав і соціальних гарантій. Невідповідність реального освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам роботодавців і характеру робочих місць, які репрезентуються для пошукачів роботи, призводить до втрати мотиваційних настанов для особистого розвитку, обмежує можливості капіталізації особистого потенціалу та людського капіталу. За умови соціально-економічної незатребуваності людини розриваються соціальні зв'язки, формуються умови для соціальної ізоляції та дезадаптації в суспільстві.

Прояв усіх наведених ризиків на рівні суспільства та на макрорівні поглиблює негативні соціальні та соціально-економічні наслідки, а саме: зростання рівня безробіття, у тому числі тривалого, розширення контингенту прекаріїв, тінізація ринку праці та ін., що супроводжується падінням рівня соціальної захищеності, обмеженням соціальних гарантій працівників. Змен-

шення оплати праці разом із зростанням безробіття, неповної зайнятості обумовлює суттєве падіння матеріального забезпечення населення та скорочення купівельної спроможності.

Унаслідок значних втрат трудового, освітнього потенціалу та людського капіталу країни звужуються можливості навіть для простого відтворення робочої сили за трьома складовими (природний, міграційний та соціальний рух), а також зменшуються обсяги купівельного попиту, що суттєво гальмує можливості для економічної стабілізації та зростання національної економіки. Виникає нагальна потреба в розробленні методичних засад та науково-методичного забезпечення оцінювання рівня розбалансованості трудової сфери та обґрунтування пріоритетів державної політики щодо їх подолання. Для цього необхідне якісне і кількісне інформаційне та науково-методичне забезпечення щодо встановлення причинно-наслідкових зв'язків прояву негативних явищ у соціально-трудовому розвитку і формування підґрунтя для їх подолання.

3.2 Методика визначення інтегрального показника розбалансованості соціально-трудової сфери й оцінювання втрат на ринку праці та зайнятості

Розбалансованість трудової сфери потребує адресних і дієвих управлінських рішень, перш за все на державному рівні, щодо її пом'якшення та подолання з урахуванням трудоресурсних, матеріальних, фінансових і виробничих можливостей. У свою чергу, обґрунтування ефективних управлінських рішень потребує якісного та достовірного інформаційного, науково-методичного забезпечення для оцінювання рівня розбалансованості трудової сфери та формування на цій підставі напрямів подолання ризиків і небезпек, створення умов її стійкості у воєнний та післявоєнний періоди.

Інформаційна цінність науково-методичного забезпечення оцінювання ступеня розбалансованості соціально-трудової

сфери полягає в одночасному використанні співставної статистичної та соціологічної інформації. Це забезпечує комплексність, всебічність, системність й унікальність результатів оцінювання, а також високий ступінь довіри до них. На підставі розробленої методики оцінювання рівня розбалансованості трудової сфери та її практичної апробації в умовах воєнного стану з'являється можливість своєчасного і вдалого вибору (серед безлічі можливих) рішень щодо попередження і мінімізації ризиків розбалансованості трудової сфери, стабілізації на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин (СТВ).

Вибір завжди пов'язаний із процедурою аналітичних оцінок ситуації, критеріями оцінок рішень і вибору. Більш раціональним є вибір, заснований на узагальнюючих інтегральних оцінках, здатних охопити явище в цілому та співставити інтегральні параметри з іншими характеристиками трудової сфери. Основне завдання побудови інтегральних соціальних показників – це не реалізація абстрактної статистико-математичної моделі, а насамперед змістовний пошук моделі, яка буде адекватною розумінню природи й особливостям окремих складових у системі соціально-трудових відносин та на ринку праці, що дозволить продемонструвати їх унікальність і динамічні зміни у сфері зайнятості.

Виходячи з авторського розуміння концептуальних засад збалансованого розвитку трудової сфери до основних складових його забезпечення віднесено: зовнішні умови забезпечення збалансованості та збалансованого розвитку; ринок праці та зайнятість; соціально-трудові відносини; соціально-економічні наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери.

Перші три складові безпосередньо оцінюють зміну рівня збалансованості трудової сфери та можливі перешкоди для її збалансованого розвитку, а четверта складова визначає наслідки (соціальні та соціально-економічні), пов'язані з поглибленням дисбалансів.

Загальну схему визначення відповідних узагальнюючих оцінок зміни збалансованості трудової сфери наведено на рис. 3.1.

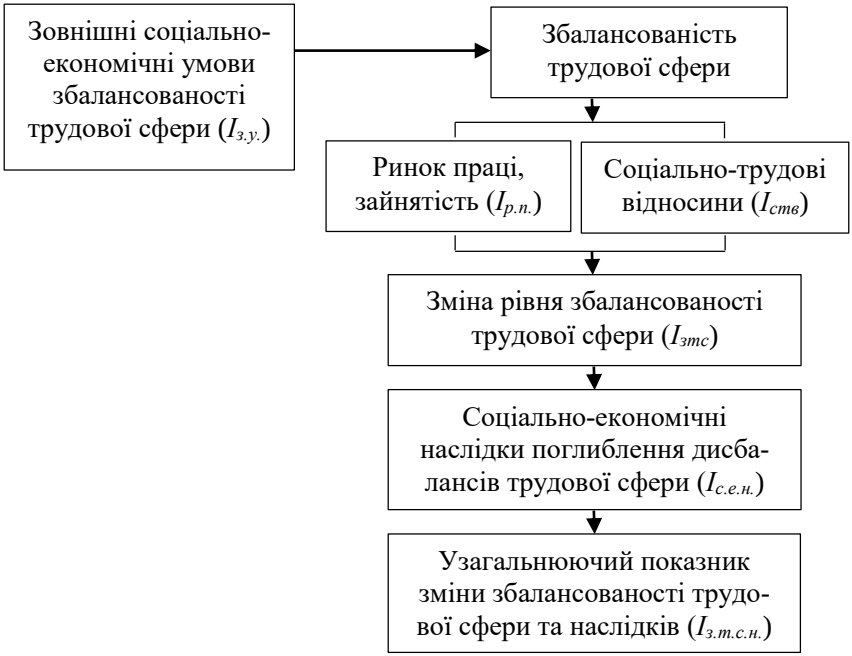


Рисунок 3.1 – **Схема формування узагальнюючих оцінок зміни рівня збалансованості трудової сфери та соціально-економічних наслідків**

Джерело: розроблено О. Новіковою, О. Хандій, Л. Шамілевою.

За умов воєнної агресії сформувалися умови для поглиблення розбалансованості трудової сфери, які пов'язані з деструктивними процесами за всіма наведеними складовими забезпечення її збалансованості та збалансованого розвитку. У зв'язку з цим інтегральний показник доцільно розраховувати за двома різноспрямованими векторами:

1) з точки зору забезпечення збалансованості;

2) як показник зворотної спрямованості, який оцінює рівень розбалансованості трудової сфери.

Методика їх визначення відрізняється лише цілеспрямованістю внутрішніх показників та індикаторів вимірювання, які

виступають стимуляторами чи дестимуляторами зміни відповідної складової.

Формальний алгоритм побудови та визначення як субіндексів, так і інтегрального показника базується на методиці оцінювання ризиків економічної незахищеності, яка використовується в структурі європейської системи соціальних показників (ЄССП), зокрема при визначенні рівня соціально-економічного благополуччя населення (ІЕБН) [10; 12; 24].

Інтегральний показник зміни рівня збалансованості трудової сфери ($I_{з.т.с.}$) складається відповідно до визначеного концептуального підходу із субіндексів окремих складових, які визначають рівень збалансованості та забезпечення збалансованого розвитку за кожною з них: субіндекс зовнішніх умов ($I_{з.у.}$); субіндекс ринку праці та зайнятості ($I_{р.п.}$); субіндекс соціально-трудових відносин ($I_{с.т.в.}$).

Кожен субіндекс (I_i) розраховується на підґрунті співставлення показників або індикаторів вимірювання відповідної *i*-ї складової за окремі періоди з урахуванням напрямів впливу та відповідних вагових коефіцієнтів.

$$I_i = \sum_{j=1}^{m} w_j \sqrt{k_{1i}^{w1} \cdot k_{2i}^{w2} \cdot \ldots \cdot k_{mi}^{wm}}, \qquad (3.1)$$

де k_{ji}^{wj} – коефіцієнт зміни *j*-го показника (індикатора) визначення *i*-го субіндексу;

i – номер субіндексу; $\overline{i = 1,3}$.

Для кожного *i*-го субіндексу коефіцієнти (k_i) розраховуються в такий спосіб:

для стимуляторів:

$$k_j^{cm.} = \frac{X_{jt}}{X_{jt-1}}; \qquad (3.2)$$

для дестимуляторів:

$$k_j^{дест.} = \frac{X_{j,t-1}}{X_{j,t}}; \qquad (3.3)$$

де $X_{j,t}$; $X_{j,t-1}$ – значення *j*-го показника (індикатора) за *t* та *t*-1 періоди;

W_j – вагові коефіцієнти *j*-го індикатора, що визначають частку населення, на яку розповсюджується вплив індикатора;

$$W_j = \frac{S_j}{\sum_{j=1}^{m} S_j}; \tag{3.4}$$

де S_j – чисельність населення, на яку розповсюджується вплив *j*-го індикатора;

m – кількість індикаторів вимірювання відповідного субіндексу; $\overline{j=1,m}$.

Агрегування субіндексів в інтегральну оцінку за аналогією також базується на алгоритмі середньо-геометричної зваженої

$$I_{зтс} = \sqrt[\sum_{i=1}^{3} w_i]{I_{з.у.}^{w1} \cdot I_{р.п.}^{w2} \cdot I_{ств}^{w3}}. \tag{3.5}$$

Внутрішня структура, показники та індикатори визначення кожного з наведених трьох субіндексів відповідають змістовній характеристиці кожної складової збалансованості трудової сфери. Система показників та окремих індикаторів їх вимірювання базується на принципах достатності, адекватності та здатності об'єктивно презентувати відповідну складову.

Субіндекс за складовою «Соціально-економічні наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери» ($I_{с.е.н.}$) визначається співвідношенням (3.1), а внутрішні індикатори вимірювання оцінюють зміни втрат чи наслідків за умов розбалансованості трудової сфери. З урахуванням всіх чотирьох складових, які визначають зміну умов забезпечення збалансованості трудової сфери, безпосередньо зміну рівня збалансованості на ринку праці та в системі СТВ, а також соціально-економічні наслідки розбалансованості, можна розрахувати узагальнюючий показник зміни рівня збалансованості трудової сфери за період воєнної агресії та воєнного стану:

$$I_{зтсн} = \sqrt[\sum_{i=1}^{4} w_i]{I_{з.у.з.}^{w1} \cdot I_{р.п.}^{w2} \cdot I_{ств}^{w3} \cdot I_{с.е.н.}^{w4}}. \quad (3.6)$$

Мультиплікативна форма агрегування за кожним субіндексом в інтегральну оцінку дає можливість визначити у відсотках вплив кожного внутрішнього індикатора (субіндексу) та відносну зміну рівня збалансованості як за кожною складовою, так і в цілому для всієї трудової сфери.

Переваги запропонованої методики визначення зміни рівня збалансованості трудової сфери проявляються у процесі її апробації.

Зовнішні умови забезпечення збалансованості трудової сфери за період воєнного стану в Україні визначаються на основі макроекономічних показників, які оцінюють розвиток (спад) економіки. За оцінками НБУ [8; 26], темпи зниження реального ВВП за січень-серпень 2022 р. складають близько 33,4%, тобто відбулося скорочення обсягів виробництва майже на третину. Така ситуація супроводжується суттєвим спадом ділової та виробничої активності. У період воєнної агресії близько 37% підприємств працюють з обмеженнями, а 40% – повністю зупинили або майже зупинили діяльність.

У той же час має місце суттєве зростання індексів споживчих цін та інфляція, що в цілому супроводжується досить високим рівнем стагфляції з одночасним зростанням тіньової економіки. За оцінками НБУ, рівень тіньової економіки за перше півріччя 2022 р. зріс із 31% (станом на кінець 2021 р.) до 41%.

Відповідно до напрямів впливу індикаторів на зміну умов забезпечення збалансованості трудової сфери за січень-вересень 2022 р. порівняно з попереднім роком визначено їх значення (табл. 3.2).

З урахуванням наведених значень зміни індикаторів субіндекс зміни умов забезпечення збалансованості трудової сфери матиме такий вигляд:

$I_{з.у.з.}=0{,}666^{0{,}329}\cdot 1{,}28^{0{,}02}\cdot 0{,}73^{0{,}0264}\cdot 0{,}862^{0{,}0116}\cdot 0{,}773^{0{,}034}\cdot 0{,}74^{0{,}329}\cdot$
$\cdot 0{,}756^{0{,}125}\cdot 0{,}823^{0{,}125}=0{,}875\cdot 1{,}0049\cdot 0{,}9917\cdot 0{,}9983\cdot 0{,}9913\cdot 0{,}9057\cdot$
$\cdot 0{,}9656\cdot 0{,}976=0{,}737$, або 73,7%.

Таблиця 3.2 – **Індикатори визначення субіндексу «Умови забезпечення збалансованості та збалансованого розвитку трудової сфери» під час воєнного стану**

Показники та індикатори вимірювання	Напрям впливу	Зміни за січень-вересень 2022 р.		Чисельність населення, млн осіб (S_i)	Ваговий коефіцієнт j-го індикатора, %
		% до змін и (+,-)	коефіцієнт зміни з урахуванням напряму впливу		
1. Темпи зміни реального ВВП, % до попереднього року	стимулятор	-33,4	0,666	41,13	32,9
2. Стан бізнесу, % до загальної кількості працюючих станом на 01.01.2022 р.:					
- працюють у повному обсязі;	стимулятор	28,0	1,28	2,5	2,0
- працюють з обмеженням;	дестимулятор	37,0	0,73	3,3	2,64
- повністю зупинено або майже зупинено	дестимулятор	13,8	0,862	1,43	1,16
3. Індекс ділової активності малого та середнього бізнесу, в.п.	стимулятор	-22,7	0,773	4,26	3,4
4. Індекс споживчих цін, % приросту	дестимулятор	35,1	0,74	41,13	32,9
5. Рівень тіньової економіки, % приросту до відповідного показника минулого року	дестимулятор	32,3	0,756	15,7	12,5
6. Стагфляція (спад виробництва та зростання цін одночасно), приріст за І півріччя 2022 р., %	дестимулятор	21,5	0,823	15,7	12,5

Джерело: розраховано на основі [8; 26].

Розраховане значення субіндексу свідчить, що лише за сім-вісім місяців воєнної агресії загальні умови забезпечення збалансованості та можливості збалансованого розвитку знизилися на 26,3%, тобто майже на третину.

Згідно з внутрішньою структурою субіндексу найбільший вплив на зниження можливостей забезпечення збалансованості трудової сфери має падіння національної економіки, а падіння ВВП загалом обумовлює майже половину зменшення субіндексу. Друге місце за рівнем гальмування умов для збалансованості посідає суттєве зростання індексу споживчих цін. Лише один індикатор, який оцінює частку підприємств, що працюють у повному обсязі, досить незначною мірою (лише на 0,4 в.п.) створює стимулюючі умови збалансованості трудової сфери.

Ринок праці та зайнятість. Активні бойові дії на території країни, введення воєнного стану супроводжуються значними негативними та дестабілізуючими процесами на ринку праці й у сфері зайнятості. За оцінками МОП [2], в умовах воєнних дій втрачено близько 4,8 млн робочих місць. Близько 40% підприємств малого та середнього бізнесу повністю призупинили свою роботу або були зруйновані та знищені, а 44,9% суттєво зменшили обсяги виробництва. За результатами звіту НБУ [26] малий та середній бізнес скоротив чисельність працівників більш ніж на 1070,0 тис. осіб. У цілому за цей період близько 30,0-40,0% працівників втратили роботу, значну частину персоналу відправлено у вимушені відпустки зі збереженням 2/3 заробітної плати [11; 17; 18; 21].

За оцінками експертів зайнятість знизилася на третину (-30,2%), а за умови ескалації конфлікту цей показник може сягнути 43,4%. Значну частину персоналу за період воєнної агресії було скорочено або переведено на часткову чи неповну зайнятість.

Посилюється тінізація ринку праці, тобто зростає кількість вакансій без офіційного оформлення та офіційної заробітної плати, що спричиняє відсутність соціальних гарантій (час роботи не включається в трудовий стаж тощо). Чисельність осіб, залучених до неформальної та тіньової зайнятості, зросла із 1 млн до 2 млн осіб. Якщо станом на 2021 р. рівень прекаризації складав

близько 48,8% від загальної кількості зайнятого населення, то сьогодні з урахуванням як падіння загальної кількості зайнятих, так і значного зростання контингенту прекаріїв цей показник може сягати 60-70%.

Значна розбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили склалася і за територіальною ознакою, між окремими регіонами та типами поселень. Унаслідок активних бойових дій на сході та півдні країни, внутрішнього переміщення населення та релокації бізнесу до більш безпечних регіонів суттєво зростають як кількість вакансій, так і обсяги попиту в західних областях. При цьому збільшується попит на професії, які не потребують високого рівня освіти та кваліфікації: робітники на виробництво, швейники, аграрні працівники, сезонні робітники в аграрний сектор і торгівлю. Водночас суттєво впав ринок офісної зайнятості. Оскільки багато підприємств працюють із неповним завантаженням, у першу чергу скорочуються посади економістів, бухгалтерів, юристів.

Зниження можливості знайти роботу, значне скорочення кількості пропозицій робочих місць супроводжуються суттєвим зростанням рівня безробіття в країні. Якщо в 2021 р. цей показник за методологією МОП становив близько 10,6%, то за перше півріччя 2022 р. – 31,3%, а загальна кількість безробітного населення зросла майже на 3,6 млн осіб.

Перевищення попиту над пропозицією робочої сили, як один з основних дисбалансів на ринку праці, характеризується значним скороченням кількості вакансій. Так, за І півріччя 2022 р. даний показник дорівнював лише 48,6% від довоєнного рівня, а кількість претендентів на одну вакансію зросла в 1,7 раза. Зазнає значних змін і цифровий ринок праці – близько 42% підприємств ІТ-бізнесу перенесли бізнес за межі країни з одночасним зменшенням на 47,6% дистанційних вакансій. Позитивним моментом у цьому сегменті ринку праці є зростання на третину чисельності працівників, переведених на цифровий формат роботи.

Визначення субіндексу за складовою збалансованості трудової сфери «Ринок праці та зайнятість» базується на основних показниках та індикаторах, наведених у табл. 3.3.

Таблиця 3.3 – **Індикатори визначення субіндексу збалансованості та збалансованого розвитку на ринку праці ($I_{р.п.}$) в умовах воєнного стану**

Показники та індикатори вимірювання	Напрям впливу	Зміни за лютий-вересень 2022 р.		Чисельність населення, млн осіб (S_i)	Ваговий коефіцієнт j-го індикатора, %
		% до зміни (+,-)	коефіцієнт зміни з урахуванням напряму впливу		
1	2	3	4	5	6
1. Втрата робочих місць, %	дестимулятор	30,2	0,698	8,93	11,8
2. Втратили роботу за І півріччя, % до всіх працівників	дестимулятор	35,0	0,65	5,0	6,2
3. Рівень безробіття (за методологією МОП), % до попереднього року	дестимулятор	295,0	0,339	5,0	6,2
4. Зміна претендентів на одну вакансію порівняно з 2021 р., %	дестимулятор	171,4	0,583	3,6	4,7
5. Кількість вакансій, % до попереднього періоду	стимулятор	51,4	0,514	0,484	0,6
6. Зміна рівня зайнятості, % до попереднього року	стимулятор	-30,2	0,698	15,4	19,1
7. Зміна персоналу МСБ, % до попереднього року	стимулятор	-20,0	0,8	7,35	9,2
8. Неповна зайнятість (відправлено у вимушену відпустку та інші форми), % від чисельності працівників	дестимулятор	20,0	0,8	7,35	9,2

Закінчення табл. 3.3

1	2	3	4	5	6
9. Зайнятість у неформальному та тіньовому секторі, млн осіб до попереднього року	дестимулятор	зростання на 1,0-2,0 млн осіб	0,706	5,04	6,2
10. Цифровий ринок праці: - кількість дистанційних вакансій, % до попереднього року; - переведення ВПО та інших працівників на цифровий формат роботи; - релокація ІТ-бізнесу до інших країн, %	 стимулятор стимулятор дестимулятор	 -47,6 32,0 42,0	 0,524 1,32 0,58	 0,2 7,1 0,2	 0,2 8,8 0,2
11. Частка ВПО, які визначили як найбільшу потребу «Доступ до роботи», %	дестимулятор	37	0,63	7,1	8,8
12. Частка ВПО, які не працюють, %	дестимулятор	39,0	0,61	7,1	8,8

Джерело: розраховано на основі [26].

Субіндекс зміни рівня збалансованості та збалансованого розвитку на ринку праці й у сфері зайнятості матиме такий вигляд:

$I_{р.п.}=0{,}698^{0{,}118}\cdot 0{,}65^{0{,}062}\cdot 0{,}339^{0{,}062}\cdot 0{,}583^{0{,}047}\cdot 0{,}514^{0{,}006}\cdot 0{,}698^{0{,}191}\cdot$
$\cdot 0{,}8^{0{,}092}\cdot 0{,}8^{0{,}092}\cdot 0{,}706^{0{,}062}\cdot 0{,}524^{0{,}0002}\cdot 1{,}32^{0{,}088}\cdot 0{,}58^{0{,}0002}\cdot 0{,}63^{0{,}088}\cdot$
$\cdot 0{,}61^{0{,}088}=0{,}9585\cdot 0{,}9736\cdot 0{,}9351\cdot 0{,}975\cdot 0{,}996\cdot 0{,}9336\cdot 0{,}98\cdot 0{,}98\cdot$
$\cdot 0{,}9786\cdot 0{,}9987\cdot 1{,}0247\cdot 0{,}9989\cdot 0{,}96\cdot 0{,}9574=0{,}699$ або 69,9%.

Значення субіндексу свідчить, що загальний рівень збалансованості на ринку праці за лютий-вересень 2022 р. знизився на 30,1%. Найбільш впливовим чинником розбалансованості є значне зростання рівня безробіття – в загальному обсязі падіння збалансованості п’ята частина обумовлена безпосередньо цим чин-

ником. Друге місце за рівнем впливу на розбалансованість посідає падіння зайнятості.

У загальній оцінці падіння рівня збалансованості на ринку праці (30,1%) обумовлене саме цими процесами, на їх частку припадає близько 12,7%. Третю та четверту позиції у зміні рівня збалансованості посідають показники, що оцінюють частку ВПО, які не працюють, та втрату робочих місць.

Соціально-трудові відносини. Розбалансованість у системі соціально-трудових відносин у першу чергу пов'язана зі зміною доходів населення, що обумовлено падінням рівня оплати праці, повним або частковим припиненням її виплати. Так, за даними НБУ [8; 26] близько половини працюючих зазнали зниження заробітної плати в різних обсягах – від 10 до 50%. Серед підприємств малого та середнього бізнесу близько третини скоротили заробітну плату, а кожне п'яте (21%) повністю її не виплачують. Близько третини працівників (27%) малого та середнього бізнесу працюють в умовах скороченої зарплати, п'ята частина перебуває у вимушених відпустках зі збереженням 2/3 заробітної плати. За прогнозними оцінками до кінця року номінальна середня заробітна плата зменшиться на 12,0%, що в реальному вимірі становитиме її падіння майже на третину (27%). Значна частка населення, яке сьогодні не має роботи, готова працювати за меншу заробітну плату, наприклад, серед активних шукачів роботи їх питома вага складає близько 65,0%, при цьому 61,0% з них мають матеріальну мотивацію до активного пошуку роботи. Досить складна ситуація з матеріальним становищем склалася серед ВПО: за оцінками Світового банку близько 90% з цього контингенту можуть зіткнутися з ризиками бідності.

Суттєве зниження доходів населення внаслідок скорочення та втрати заробітної плати супроводжується поглибленням бідності населення за всіма критеріями. За результатами п'ятого-дев'ятого раундів експрес-опитування МОМ середньомісячні доходи в розрахунку на одне домогосподарство серед ВПО складають близько 5505,3 грн, а з урахуванням середнього розміру домогосподарства (4 особи) дохід на одну особу складає лише 1376,3 грн [3-7]. На початку 2022 р. цей показник становив

12401,6 грн на одне домогосподарство та 3100 грн на одну особу, тобто в 2,25 раза вище. Серед опитаних ВПО 57,0% зовсім нічого не заробляють, 19% – менше, ніж до війни, і лише 8% зазначили, що їх заробіток не змінився.

Значні дисбаланси в системі соціально-трудових відносин склалися і за поглибленням невідповідності професійно-освітнього рівня працівника вимогам роботодавця. В умовах високого рівня конкуренції та низької кількості вакансій спеціалісти пропонують свої кандидатури на вакансії, нижчі від їх рівня кваліфікації. Простежується падіння соціальної захищеності працівників, порушення соціальних прав і гарантій у трудовій сфері.

На основі експертних оцінок (табл. 3.4) узагальнено найбільш важливі індикатори визначення рівня зміни збалансованості в системі соціально-трудових відносин.

Таблиця 3.4 – **Індикатори зміни рівня збалансованості в системі соціально-трудових відносин за період воєнного стану**

Індикатор	Напрям впливу	Зміни за лютий-вересень 2022 р.		Чисельність населення, млн осіб (S_i)	Ваговий коефіцієнт j-го індикатора, %
		%	коефіцієнт з урахуванням напряму впливу		
1	2	3	4	5	6
1. Частка працюючих, які зазнали зниження заробітної плати	дестимулятор	50,0	0,5	4,45	12,4
2. Частка підприємств МСБ, у яких - скорочується заробітна плата	дестимулятор	32,0	0,68	2,36	6,6
- не виплачують зарплату, % до всіх підприємств МСБ	дестимулятор	21,0	0,79	1,55	4,3

Закінчення табл. 3.4

1	2	3	4	5	6
3. Частка працівників, які працюють в умовах скороченої заробітної плати, % до всіх працівників	дестимулятор	27,0	0,73	1,99	5,5
4. Зміна реальної заробітної плати, % до попереднього року	стимулятор	-20,0	0,8	15,6	43,4
5. Частка населення, яке готове працювати за меншу зарплату та за іншою професією, % від активних пошукачів роботи	дестимулятор	65,0	0,35	2,8	7,8
6. Частка ВПО, які мають матеріальну мотивацію до активного пошуку роботи, % від активних пошукачів роботи	стимулятор	61,0	0,61	2,8	7,8
7. Частка ВПО, які найбільше відчувають потребу в грошах, % до всіх ВПО	дестимулятор	63,5	0,365	4,4	12,2

Джерело: розроблено на основі оцінок [8].

Субіндекс зміни рівня збалансованості в системі соціально-трудових відносин матиме такий вигляд:
$I_{СТВ} = 0{,}5^{0{,}124} \cdot 0{,}68^{0{,}066} \cdot 0{,}79^{0{,}043} \cdot 0{,}73^{0{,}055} \cdot 0{,}8^{0{,}434} \cdot 0{,}35^{0{,}078} \cdot \cdot 0{,}61^{0{,}078} \cdot 0{,}365^{0{,}122} = 0{,}917 \cdot 0{,}975 \cdot 0{,}99 \cdot 0{,}983 \cdot 0{,}908 \cdot 0{,}921 \cdot \cdot 0{,}9622 \cdot 0{,}884 = 0{,}64$, або 64 %.

Протягом періоду воєнного стану в Україні *рівень збалансованості в системі СТВ знизився на 36,0%,* тобто більш ніж на третину порівняно з довоєнним періодом (до 2022 р.). Найбільша частка в такому падінні рівня збалансованості пов'язана з великою кількістю внутрішньо переміщених осіб, які мають потребу

в грошах; 11,6% загального рівня падіння (-36%) обумовлене саме цим чинником.

Значне зниження реальної заробітної плати на 9,2% у структурі $I_{СТВ}$ обумовлює загальний рівень його падіння та посідає друге місце за впливом на можливості забезпечення збалансованості в системі соціально-трудових відносин.

Розбалансованість між фактичним освітнім і професійно-кваліфікаційними рівнями пошукачів роботи та фактичними можливостями їх реалізації за гідну заробітну плату посідає третє місце за впливом на зниження рівня збалансованості в системі соціально-трудових відносин (СТВ).

На підґрунті визначених субіндексів зміни рівня збалансованості окремих складових трудової сфери інтегральний показник збалансованості трудової сфери становитиме

$\mathrm{I}_{\mathrm{ЗТС}} = \mathrm{I}_{\mathrm{ЗУ}}^{W_{\mathrm{ЗУ}}} \cdot \mathrm{I}_{pn}^{W_{pn}} \cdot I_{\mathrm{СТВ}}^{W_{\mathrm{СТВ}}} = 0{,}722^{0{,}5194} \cdot 0{,}699^{0{,}3314} \cdot 0{,}64^{0{,}1492} =$

$= 0{,}844 \cdot 0{,}888 \cdot 0{,}936 = 0{,}702$ або 70,2%.

Загальний рівень збалансованості трудової сфери за період воєнної збройної агресії та воєнного стану знизився майже на 30 % (29,8%), при цьому основні дестабілізаційні зрушення обумовлені значним погіршенням зовнішніх умов забезпечення збалансованості. У цілому в загальному рівні зниження збалансованості трудової сфери більш ніж половина (-15,6%) обумовлена безпосередньо зміною зовнішніх умов – передусім різким падінням національної економіки країни. Друге місце за впливом посідає рівень розбалансованості на ринку праці та в сфері зайнятості (-11,2 %), а посилення дисбалансу в системі соціально-трудових відносин формує падіння загального рівня збалансованості на 6,4%.

Соціально-економічні наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери. Повномасштабна війна призвела до глибокої кризи на ринку праці та в системі СТВ, що спричинило негативні соціально-економічні наслідки на тривалий період.

Незворотні втрати населення, значні потоки мігрантів, які були вимушені через небезпеку покинути країну, мільйонні переміщення громадян по території країни з регіонів активних бойових подій до більш безпечних, незаконна депортація насе-

лення, в тому числі дитячого контингенту, до РФ, незайнятість, втрата робочих місць, матеріального забезпечення та базових умов життєдіяльності значної частки населення – усе це обумовлює негативні соціально-економічні наслідки. На макроекономічному рівні втрати полягають у такому: втрата трудового та освітнього потенціалу; звуження параметрів відтворення робочої сили; зниження рівня матеріального добробуту населення та зростання бідності; падіння купівельної спроможності населення та зменшення споживчого попиту; послаблення можливостей економічного зростання.

Загальні втрати трудового потенціалу (ВТП) складаються з незворотних повних або часткових втрат протягом певного періоду. Незворотні втрати трудового потенціалу в першу чергу обумовлені незворотними людськими втратами через загибель військових і цивільного населення. За останніми даними Управління Верховного комісара з прав людини при ООН станом на 18 вересня 2022 р. кількість вбитого цивільного населення досягла 5916 осіб та не менше 8616 поранених, серед яких 362 дитини. Серед вбитих цивільних 54% жінок та 46% чоловіків [11; 22; 23]. На сьогодні не відома точна кількість загиблого та страченого населення в м. Маріуполі, Волновасі, Ізюмі, Сєвєродонецьку та інших містах і поселеннях. За експертними оцінками цей показник може сягати не менше 25,0-30,0 тис. осіб. Дотепер достеменно не відома і загальна кількість військових втрат: за останніми оцінками Генштабу ЗСУ вони складають станом на кінець серпня – початок вересня 2022 р. близько 9,0-10,0 тис. осіб. Часткові або повні незворотні втрати трудового потенціалу формуються внаслідок значного відпливу населення за межі країни. Протягом війни обсяги мігрантів постійно змінюються.

За даними УВКБ при ООН станом на 13.09.2022 р. до європейських країн прибули 7,3 млн осіб, із них 4,03 млн одержали статус тимчасового захисту. Приблизно такий самий показник кількості осіб, які виїхали за межі країни, наведено в дослідженнях Центру Разумкова (за лютий-травень 2022 р. 7,363 млн осіб) [11; 17; 18; 20]. Загальна оцінка чисельності незаконно депортованого до РФ населення сягнула близько 1,5 млн осіб, з яких 250 тис. дітей.

Серед біженців 83% – це жінки, з яких більше 63% – віком від 30 до 49 років. Біженці мають досить високий освітній рівень: 66,2% – вищу та незакінчену вищу освіту, 18,5% – середню спеціальну та 15,3% – загальну середню. За професійними групами близько 26% – це висококваліфіковані фахівці, 20% – підприємці, а 17% – кваліфіковані працівники. Згідно з результатами опитувань значна частина осіб (від 10 до 15%), які виїхали до європейських країн, не планують повертатися до України навіть за умови повного припинення воєнних дій та скасування воєнного стану, а від 10 до 11% ще не можуть однозначно визначитися. Додатково за умов зняття обмежень на виїзд чоловіків загальні обсяги виїзду населення можуть суттєво зрости. За експертними оцінками даний показник може сягнути до 8,3 млн осіб [1; 5; 9; 20].

Оцінка незворотних втрат трудового потенціалу заснована на базових концепціях потенційної демографії [15; 25]. Трудовий потенціал розглядається як сукупна здатність суспільства до праці, що характеризується як ресурс праці, який має суспільство на конкретному етапі розвитку. У демоекономічному вимірі трудовий потенціал (ТП) – це потенційно можлива сукупність часу трудового життя, а його безповоротні втрати розглядаються як максимально можлива міра праці, яку мало суспільство.

Узагальнений алгоритм визначення трудового потенціалу базується на показниках середньої тривалості життя в межах працездатного віку (демографічний вимір) та повікових коефіцієнтах економічної активності (економічний вимір).

Оцінка незворотних втрат ТП ($В_{ТПнезв}$) заснована на показниках кількості загиблих військових і цивільного населення. Додатково враховуються можливі незворотні втрати трудового потенціалу біженців та примусово депортованих до РФ, які не планують повертатися до України.

$$В_{ТП_{незв}} = \sum_{x=16}^{60} S_x \cdot (e_x - e_{60}) \cdot k_{xе.а.}, \quad (3.7)$$

де S_x – чисельність населення, яке загинуло або виїхало за межі країни без наміру повернення;

x – вік у межах працездатного віку; $x \epsilon [16 - 60]$.

e_x – середня тривалість майбутнього життя для особи віком x років;

e_{60} – середня тривалість майбутнього життя для особи, яка дожила до 60 років;

$k_{x\text{e.a.}}$ – коефіцієнт економічної активності у віці x років.

У табл. 3.5-3.7 наведено проміжні розрахунки обсягів незворотних втрат трудового потенціалу за період воєнної агресії РФ та воєнного стану в Україні.

Таблиця 3.5 – **Незворотні втрати трудового потенціалу внаслідок загибелі цивільного населення в умовах воєнного стану (лютий-вересень 2022 р.)**

Вік, років (x)	Чисельність, осіб (S_x)	Середня тривалість життя до закінчення працездатного віку, років (e_x - e_{60})	Коефіцієнт економічної активності ($k_{x\text{e.a.}}$)	Трудовий потенціал, тис. людино-років ($TП$)
0-14	4825,0	44,46	0,546*	117,13
15-19	4625,0	37,11	0,32	54,92
20-29	4327,0	29,46	0,71	90,51
30-39	6653,0	20,17	0,825	110,71
40-49	5977,0	11,57	0,844	58,4
50-59	5463,0	3,65	0,746	14,9
Усього	31870	-		388,17

Джерело: розраховано на основі експертних оцінок кількості загиблих серед цивільного населення з урахуванням втрат по Маріуполю, Ізюму та інших містах на рівні 25 тис. осіб. Розподіл населення за віковими групами відповідає структурі постійного населення станом на 2021 р.

* Для дитячого контингенту віком 0-14 років об'єктивно коефіцієнт економічної активності відсутній, а для визначення незворотних втрат ТП унаслідок загибелі дітей використано показник на рівні середнього значення для всього населення, тобто $k_{x\text{e.a.}0-14} = 0{,}546$.

Незворотні втрати трудового потенціалу внаслідок загибелі цивільного населення становлять близько 388,2 тис. людинороків.

За попередніми оцінками загальна кількість військових, які загинули, коливається в межах від 9,0 до 10,0 тис. осіб станом на серпень 2022 р. При оцінюванні втрат трудового потенціалу за базову оцінку взято показник 10 тис. Здебільшого це чоловіки

віком від 20 до 50 років. У зв'язку з відсутністю даних про їх віковий розподіл ураховано середній вік 27 років та рівень економічної активності, який склався для чоловіків віком від 20 до 64 років станом на 2021 р., тобто на рівні 0,782. За цих умов незворотні втрати ТП унаслідок загибелі військових складуть за співвідношенням (3.7)

$ТП_{заг.війс} = 10{,}0 \cdot (39{,}46 - 13{,}66) \cdot 0{,}782 = 201{,}8$, тис. людинороків.

Незворотні втрати ТП формуються також за рахунок виїзду значної кількості населення за межі країни, які не мають намір повертатися до України. Виходячи з різних оцінок загальної їх чисельності надано перевагу показникам, наведеним УВКБ при ООН та в дослідженнях Центру Разумкова, – це близько 7,0 млн осіб біженців, з яких 4,03 млн одержали статус тимчасового захисту [5; 9; 14].

На основі показника кількості осіб, які не мають наміру повертатися до України (15,0%), розраховано обсяг незворотних втрат ТП за цим контингентом (табл. 3.6).

Таблиця 3.6 – **Втрати трудового потенціалу дорослого контингенту біженців з України, які отримали статус тимчасового захисту під час війни у 2022 р.**

Вік, років (x)	Чисельність біженців, тис. осіб (S_x)	Середня тривалість життя до верхньої межі працездатного віку (e_x-e_{60})	Коефіцієнт економічної активності ($k_{xe.a.}$)	Трудовий потенціал тис. людинороків ($TП$)
18-24	486,5	36,62	0,32	5701,0
25-34	706,6	28,05	0,692	13715,5
35-44	658,4	19,09	0,844	10608,1
45-59	496,6	9,27	0,786	3618,3
60+	212,0	1,96	0,13	54
Усього	2560,2	-		33696,9

Джерело: розраховано на основі даних про кількість біженців та їх розподілу за віком згідно з результатами експрес-опитування МОМ [2], спеціальних досліджень Центру Разумкова [20], даних статзбірника «Робоча сила за 2021 рік» [19] і таблиць смертності [21].

Середня оцінка частки біженців, які не мають наміру повертатися, становить близько 15%, а незворотні втрати трудового потенціалу за рахунок цього контингенту можуть скласти 5054,5 тис. людино-років.

Значні втрати трудового потенціалу населення обумовлені незаконною депортацією населення до РФ. За оцінками УВКБ при ООН до РФ виїхало близько 2,6 млн осіб, при цьому за експертними оцінками 1,5 млн були незаконно депортовані, з них 250 тис. дітей віком до 15 років. Виходячи з цих даних розраховано поточні обсяги втрат трудового потенціалу (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – **Поточні обсяги втрат трудового потенціалу за рахунок переміщення та незаконної депортації населення до РФ у 2022 р.**

Вік, років (x)	Чисельність, тис. осіб (S_x)	Середня тривалість життя до кінця працездатного віку, років (e_x-e_{60})	Коефіцієнт економічної активності ($k_{\text{хе.а.}}$)	Трудовий потенціал, тис. людино-років ($ТП$)
0-14	250,0	44,46	0,546	6068,8
15-19	147,6	37,11	0,32	1752,8
20-29	322,4	29,46	0,71	6743,5
30-39	496,6	20,17	0,825	8263,5
40-49	448,0	11,57	0,844	4374,8
50-59	406,0	3,65	0,746	1105,5
60-64	370,7	1,96	0,132	95,9
65+	158,7	-	0,132	-
Усього,	2600,0			28404,8
У т.ч. працездатного віку	1820,6			22240,1

Джерело: розраховано на основі оцінок УВКБ при ООН про кількість біженців до РФ, експертних оцінок незаконно депортованих та оцінки вірогідності їх неповернення до України на рівні 0,1. Розподіл за віковою структурою відповідає аналогічним показникам розподілу постійного населення України станом на 2021 р.

За умови неповернення з РФ близько 10% переміщених осіб незворотні втрати трудового потенціалу становитимуть 2840,5 тис. людино-років, у тому числі працездатного віку – 2224,0 тис. людино-років.

Отже, за перші сім місяців повномасштабної війни незворотні втрати трудового потенціалу складають 8485,0 тис. людино-років, або 3,0% від загального обсягу трудового потенціалу працездатного населення станом на початок 2022 р.[1] У наведених оцінках немає показників втрат трудового потенціалу внаслідок повної або часткової втрати працездатності, санітарних втрат військових та цивільного населення, а також інформації про безвісти зниклих, мінливий контингент біженців та їх наміри щодо повернення тощо. Слід зазначити, що за умови продовження воєнної агресії та ескалації воєнних дій наведені показники безповоротних втрат трудового потенціалу можуть набагато збільшитися. За експертними оцінками країна може втратити десяту частину загального трудового потенціалу. Об'єктивність і реальність такого висновку підтверджується експертною оцінкою загальної чисельності населення станом на 2023 р., наведеною в проєкті Державного бюджету на 2023 рік [16], – 34,5 млн осіб, що на 16,2% менше, ніж на початку 2022 р. (41,17 млн осіб). Виходячи з вікової структури населення оцінки втрат ТП до кінця 2022 р. досягли 10% від його загального обсягу.

Тимчасові та часткові втрати трудового потенціалу за період воєнних дій обумовлені тривалою незайнятістю переміщеного населення (ВПО), виїздом громадян за межі країни, можливостями працевлаштування на новому місці або ймовірністю повернення за умови припинення війни та можливостями працевлаштування. Основні складові, які визначають обсяг часткових втрат ТП:

втрати внаслідок переміщення значної частини населення з районів активних бойових дій, які пов'язані з частковою або повною втратою роботи на певний термін;

[1] Слід зауважити, що це тільки попередні оцінки, оскільки до тепер через об'єктивні причини немає офіційних даних про безповоротні втрати військових і цивільного населення, реальних показників щодо кількості депортованих та ймовірності неповернення біженців.

втрати, які можуть виникати навіть після закінчення бойових дій та воєнного стану та пов'язані з втратою місця роботи в місцях постійного проживання;

втрати трудового потенціалу біженців, які можуть бути тимчасовими та частковими протягом терміну їх перебування за межами країни або незворотними за умови неповернення;

зростання тривалого та прихованого безробіття, тимчасової чи часткової зайнятості.

Кількісна оцінка тимчасових втрат ТП розглядається як втрачений потенціал протягом певного часу економічно активної частини працездатного населення та пов'язана із сукупним працівником, тобто з можливим контингентом зайнятого населення, яке тимчасово втратило роботу.

Виходячи з показників загальної чисельності ВПО, біженців, примусово депортованих осіб, їх статево-вікової структури та рівня зайнятості, що склалися станом на 2021 р., і за результатами опитувань [2; 4-6; 9; 14; 17; 20; 26] обсяги втрат трудового потенціалу в середньорічному вимірі можуть скласти:

за рахунок біженців ($ВТП_{біж}$):

$ВТП_{біж} = 4030 \cdot 0{,}63 \cdot 0{,}429 + 4030 \cdot 0{,}37 \cdot 0{,}569 = 1937{,}64$ тис. люд.-років;

за рахунок незайнятості працездатного контингенту ВПО ($ВТП_{ВПО}$):

$ВТП_{ВПО} = 7134 \cdot 0{,}5926 \cdot 0{,}39 = 1648{,}8$ тис. люд.-років;

за рахунок зростання довготривалого безробіття (на 25,0-30% від загальної кількості безробітних):

$ВТП_{без} = 5400 \cdot 0{,}32 = 1728{,}0$ тис. люд.-років;

за рахунок переміщеного та депортованого до РФ населення:

$ВТП_{деп} = 1820{,}6 \cdot 0{,}557 = 1014{,}1$ тис. люд.-років.

Загальні тимчасові річні обсяги втрат трудового потенціалу складають 6328,54 тис. людино-років, або 40,5% від загального річного обсягу трудового потенціалу зайнятого населення станом на кінець 2021 р.

Освітній потенціал (ОП). Освітній потенціал зазнає суттєвих втрат унаслідок поглиблення розбалансованості трудової сфери за умов воєнного стану. Основні причини, які спричиня-

ють значні втрати освітнього потенціалу, є такими самими, що і при визначенні втрат трудового потенціалу, але за одним виключенням. Значні втрати освітнього потенціалу пов'язані з невідповідністю якісних характеристик робочих місць та вакансій освітньо-кваліфікаційному рівню пошукачів роботи – за цих умов практично виключені або суттєво обмежені можливості капіталізації та розвитку людського капіталу [25].

Освітній потенціал визначено як загальний обсяг років навчання населення або окремих груп з урахуванням імовірностей його втрати за період воєнних дій в Україні. Показник втрат освітнього потенціалу (*Bon*) базується на розподілі окремих категорій населення за освітніми рівнями. Розподіл біженців за освітою наведено в статистичному додатку до довідки МОП [2], звітах МОМ про внутрішнє переміщення в Україні [4; 5] та згідно з результатами спеціального соціологічного опитування [3; 6; 18; 21]. На підставі наведених оцінок узагальнено показник освітнього рівня ВПО з урахуванням частки незайнятих осіб серед дорослого населення (табл. 3.8)[1].

Таблиця 3.8 – **Освітній потенціал біженців віком 16 років і старше**

Освіта	Кількість біженців віком 16 років і старше		Середній термін навчання, років	Освітній потенціал, тис. людино-років навчання
	%	тис. осіб		
Вища, незакінчена вища	66,2	1695,0	15,5	26272,5
Середня спеціальна	18,5	473,6	12,5	5920
Загальна середня	15,3	391,6	11,0	4307,6
Усього	100,0	2560,2	-	36500,1

Джерело: розраховано О. Новіковою, О. Хандій, Л. Шамілевою. Вікові межі розподілу визначено відповідно до їх значень, наведених у вихідній інформації.

[1] За об’єктивних умов втрати освітнього потенціалу визначаються як поточні, тобто за рік, без розподілу їх на безповоротні та тимчасові.

Отже, лише за рахунок населення, яке виїхало за межі країни, річні втрати освітнього потенціалу можуть сягнути 36500,1 тис. люд.-років, або 15,1% від загального обсягу освітнього потенціалу робочої сили віком 15-64 роки, який станом за 2021 р. становив 241950,5 тис. люд.-років [20].

Оцінка втрат освітнього потенціалу ВПО базується на їх розподілі за рівнем освіти та зайнятості. Виходячи з того, що близько 39,0-41,0% дорослого контингенту віком 15-64 роки не працюють, загальні втрати ОП складають близько 38011,4 тис. людино-років навчання.

Значні обсяги втрат освітнього потенціалу пов'язані з депортацією населення до РФ та загибеллю цивільного населення і військових. Розподіл цих контингентів за освітнім рівнем заснований на таких припущеннях:

щодо депортованого населення та загиблих цивільних розрахунок показників виконано відповідно до розподілу робочої сили за освітою, яка склалася в Україні станом на 2021 р.;

щодо загиблих військових аналогічні показники розраховано по чоловічому населенню відповідних вікових груп.

З урахуванням цих вихідних умов втрати освітнього потенціалу внаслідок незаконної депортації населення складають 25920 тис. людино-років, незворотні втрати цивільного населення – 440,3 тис., а внаслідок загибелі військових – близько 136,5 тис. людино-років. Загальний річний обсяг втрат ОП за всіма наведеними причинами становить 101008,3 тис. людино-років навчання, або 41,7% від освітнього потенціалу робочої сили країни, яка склалася станом на 2021 р.

Значні негативні наслідки посилення розбалансованості трудової сфери пов'язані із суттєвим послабленням можливості *відтворення робочої сили.* Основні параметри цього відтворення доцільно розглядати з точки зору зміни кількісної оцінки, яка формується внаслідок природного та міграційного приросту (зниження) чисельності робочої сили. У даному контексті коефіцієнт відтворення являє собою співвідношення загального контингенту робочої сили на період визначення до фактичного рівня станом на початок поточного року.

Достовірна оцінка потребує повної інформації щодо можливого сальдо зовнішньої міграції населення, у тому числі працездатного віку, чисельності втрат серед цивільного населення та військового контингенту. Однак така інформація відсутня. У зв'язку з цим оцінка відтворення робочої сили внаслідок природного та міграційного руху базується на співвідношенні показника чисельності населення, наведеного у пояснювальній записці до проєкту бюджету на 2023 р. (34,5 млн осіб), та чисельності станом на кінець 2021 р. (41,17 млн) [16].

За умови, що робоча сила збережеться на рівні минулого року, коефіцієнт її відтворення дорівнюватиме 0,838, або 83,8%, тобто за рік його зниження становитиме 16,2%. Це свідчить про суттєве падіння базового параметра відтворення робочої сили.

Якщо розглядати процеси відтворення робочої сили в широкому розумінні, то необхідно враховувати соціальний рух і відтворення якісних параметрів робочої сили внаслідок соціальної мобільності населення. Він пов'язаний передусім із зміною соціального статусу та статусу за родом занять. За період воєнного стану в Україні професійно-соціальна мобільність має в основному низхідний характер. Так, за результатами опитувань серед біженців, які отримали статус тимчасового захисту, у рамках дорослого зайнятого до повномасштабної війни контингенту за родом занять близько 9,0% були керівниками, 25,2%, – фахівцями-професіоналами, 15,5% складають спеціалісти та допоміжний персонал, 45,7% – службовці. Можна припустити, що протягом 2022 р. більшість із них не була зайнята відповідно до попереднього статусу. Високий рівень незайнятості та безробіття як серед ВПО, так загалом по всьому працездатному населенню країни також супроводжується значними втратами соціального статусу громадян. Така ситуація підтверджується результатами спеціальних опитувань – близько 65% пошукачів роботи готові погодитися на зниження рівня оплати праці та роботи, яка не відповідає їх освітньому та професійно-кваліфікаційному рівню.

Серед пошукачів роботи знизилися також матеріальна мотивація до активного пошуку роботи, при цьому близько 43,0% готові до роботи, яка не повністю відповідає їх професійно-кваліфікаційному рівню. Однак сьогодні визначити вплив низхідної

соціальної мобільності на забезпечення відтворювальних процесів за умов практично повної відсутності інформації неможливо, тому в подальших розрахунках буде використано лише коефіцієнт відтворення робочої сили у вузькому його визначенні.

За період воєнної агресії суттєво знизився соціальний та економічний статус населення внаслідок втрати житла, зменшення доступності до ресурсів та активів. Так, за умов продовження війни за міжнародною межею бідності рівень бідності населення України зросте майже до 19,8% порівняно з 1,8% (2021 р.), а за національним критерієм – з 18 (2021 р.) до 70% станом на кінець 2022 р. Серед ВПО близько 90% підлягають ризикам бідності.

Унаслідок суттєвого падіння реальних доходів громадян, загального зменшення чисельності населення країни суттєво звужується внутрішній споживчий попит. Виходячи з його частки в структурі ВВП станом на 2021 р. (68,4%), прогнозної оцінки падіння ВВП до кінця 2022 р. (близько 35%), загальні споживчі витрати можуть скласти близько 42,2% від їх рівня за 2021 р. У розрахунку на одну особу з урахуванням прогнозної чисельності населення на кінець року (34,5 млн осіб) середньорічні витрати складуть 45,7 тис. грн, що на 49,7% менше, ніж за 2021 р. У цілому значне падіння споживчого попиту населення супроводжується звуженням внутрішнього споживчого попиту, що суттєво обмежує можливості економічного зростання в майбутньому.

Наведені оцінки основних соціально-економічних наслідків розбалансованості трудової сфери за період воєнної агресії дозволяють розрахувати за співвідношенням (3.1) субіндекс зміни соціально-економічних наслідків ($I_{с\text{-}ек.н.}$). Проміжні розрахунки вихідних показників наведено в табл. 3.9.

Субіндекс соціально-економічних наслідків поглиблення розбалансованості трудової сфери за період воєнних дій та воєнного стану в країні становить

$I_{с-\text{ек.н.}} = 0{,}97^{0{,}0073} \cdot 0{,}595^{0{,}0757} \cdot 0{,}583^{0{,}031} \cdot 0{,}838^{0{,}184} \cdot 0{,}256^{0{,}289} \cdot 0{,}422^{0{,}413} = 0{,}9998 \cdot 0{,}9614 \cdot 0{,}9834 \cdot 0{,}968 \cdot 0{,}674 \cdot 0{,}7 = 0{,}432,$

або 43,2 %.

Таблиця 3.9 – **Основні показники зміни соціально-економічних наслідків розбалансованості трудової сфери у 2022 р.**

Показник		Зміни за лютий-вересень 2022 р.		Чисельність населення тис. осіб (S_i)	Ваговий коефіцієнт j-го індикатора, %
	Напрям впливу	% зміни (+,-)	коефіцієнт з урахуванням напряму впливу		
Трудовий потенціал:	стимулятор				
незворотний		- 3,0	0,97	607,9	0,73
тимчасовий (річний)		-40,5	0,595	6328,5	7,57
Освітній потенціал	стимулятор	-41,7	0,583	2560,2	3,1
Коефіцієнт відтворення робочої сили	стимулятор	-16,2	0,838	15400,0	18,4
Рівень бідності за національним критерієм	дестимулятор	Зростання в 3,9 раза	0,256	24150,0	28,9
Внутрішній споживчий попит	стимулятор	-57,8	0,422	34500,0	41,3
Усього					100

Джерело: розраховано О. Новіковою, О. Хандій, Л. Шамілевою.

Отже, посилення розбалансованості трудової сфери супроводжується значними соціально-економічними втратами. З урахуванням позитивного спрямування значення субіндексу[1] рівень втрат трудового й освітнього потенціалу, падіння можливості відтворення робочої сили країни, матеріальної забезпеченості населення та споживчого попиту в цілому складає 66,8% порів-

[1] Такий підхід пов'язаний із необхідністю його співставлення з визначеними субіндексами рівня збалансованості трудової сфери.

няно з попереднім роком. При цьому найбільш значні негативні наслідки пов'язані зі зростанням рівня бідності та звуженням купівельної спроможності. Близько половини соціально-економічних втрат обумовлено безпосередньо цими двома складовими, їх частка в загальному падінні складає близько 47,2%.

На підставі чотирьох субіндексів визначено за співвідношенням (3.6) узагальнюючий показник зміни збалансованості трудової сфери ($I_{з.т.с.н.}$), який ураховує всі складові, пов'язані з умовами формування та поглиблення розбалансованості трудової сфери, зміною рівня збалансованості на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин, а також соціально-економічні наслідки поглиблення дисбалансу.

$I_{з.т.с.н.}=0{,}737^{0{,}386}\cdot 0{,}699^{0{,}246}\cdot 0{,}64^{0{,}111}\cdot 0{,}432^{0{,}257}=0{,}89\cdot 0{,}916\cdot 0{,}952\cdot 0{,}806=$
$=0{,}625$, або 62,5%.

У цілому поглиблення дисбалансів трудової сфери та їх соціально-економічних наслідків супроводжується падінням рівня збалансованості трудової сфери на 37,5%. У загальному обсязі такого зниження близько половини (-19,5%) пов'язано із суттєвим посиленням негативних наслідків розбалансування. Цей висновок підтверджується співставленням безпосередньо субіндексів за відповідними складовими. Якщо рівень збалансованості на ринку праці знизився на 30,1%, а в системі соціально-трудових відносин – на 36%, то посилення *розбалансованості* супроводжується зростанням соціально-економічних втрат на 57,8%.

Таким чином, воєнний стан в Україні за наявності ризиків і небезпек, які забирають життя та здоров'я населення країни, мотивують до зовнішньої міграції, руйнують виробничу інфраструктуру, обумовлюють різке зростання безробіття та бідності, потребують обмеження трудових і соціальних прав людини та працівника, поглиблюють соціальну нерівність тощо, потребує якісного інформаційного та науково-методичного забезпечення щодо встановлення причинно-наслідкових зв'язків прояву негативних явищ та розроблення на цій підставі ефективних й адресних управлінських рішень щодо їх попередження, пом'якшення та усунення в сучасних умовах та під час повоєнного відновлення.

Література до розділу 3

1. В ЕС приняли 5,3 млн украинских беженцев: стало известно, сколько людей вернулись домой. URL: https://war.obozrevatel.com/v-es-prinyali-53-mln-ukrainskih-bezhentsev-stalo-izvestno-skolko-lyudej-vernulis-domoj.htm

2. Влияние украинского кризиса на сферу труда. *Международная организация труда.* 11 мая 2022 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844525.pdf

3. Восьме загальнонаціональне опитування України в умовах війни. 6 квітня 2022 р. *Соціологічна група «Рейтинг».* URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy_obschenacionalnyy_opros_ukraina_v_usloviyah_voyny_6_aprelya_2022.html

4. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 2. 1 квітня 2022 р. *Міжнародна організація з міграції.* URL: https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-2-1

5. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 5. 23 травня 2022 р. *Міжнародна організація з міграції.* URL: https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-5-23

6. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 8. 17-23 серпня 2022 р. *Міжнародна організація з міграції*. URL: https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischen nya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-8-17-23

7. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Обсяг внутрішнього переміщення, обласний та районний рівень. 25 липня - 5 серпня 2022 р. *Міжнародна організація з міграції.* URL: https://migration.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/DTM%20Ukraine_Rd%209%20-%2025July-5August_Recorded_IDP_ 19_Oblasts_2022_Public_Raion_Ukr%20%282%29.pdf

8. Інфляційний звіт. *Національний банк України.* Липень 2022 р. 55 с. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4

9. Лібанова Е., Поздняк О., Цимбал О. Масштаби та наслідки вимушеної міграції населення України внаслідок збройної агресії Російської Федерації. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 2 (48). С. 37-57.

10. Методологія та методика визначення інтегральних соціальних показників / відп. ред. Ю.І. Саєнко. Київ: Ін-т соціології НАН України, 2004. 372 с.

11. Минфин спрогнозировал сокращение количества работающих украинцев в 2022 году. *РБК-Украина.* URL: https://www.rbc.ua/rus/news/ minfin-sprognoziroval-sokrashchenie-kolichestva-1663329025.html

12. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л. Соціальна справедливість у процесах вимушеного переселення: оцінка та пріоритети досягнення. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 2 (36). С. 109-121.

13. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Оцінювання розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану і можливості її подолання. *Економіка України*. 2023. № 2 (735). С. 17-54. DOI: https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.017

14. ООН: число беженцев из Украины с начала войны превысило 5,4 миллиона человек. URL: https://www.rfi.fr/ru/украина/20220429-оон-число-бежецев-из-украины-с-начала-войны-превысило-5-4-миллиона-человек

15. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. Киев: Наукова думка, 1992. 177 с.

16. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Пояснювальна записка до проєкту Закону України. Інформація про економічне становище держави та основні прогнозні макропоказники економічного і соціального розвитку України. URL: https://www.apteka.ua/article/646822

17. Ринок праці в Україні після війни: основні тенденції та напрями стабілізації. *Центр Разумкова.* URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf

18. Ринок праці воєнного часу у цифрах та фактах. *Кадровий портал grc.ua.* URL: https://grc.ua/article/30272

19. Робоча сила України 2021: стат. зб. Державна служба статистики України. Київ, 2022. 216 с.

20. Соціально-економічні та гуманітарні наслідки російської агресії для українського суспільства. *Центр Разумкова.* URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2022_Gum.pdf

21. Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя 2021: стат. зб. Державна служба статистики України. Київ, 2022. 68 с.

22. Украина: обновленные данные по числу жертв среди мирных жителей 22 августа 2022 г. *ООН.* URL: https://ohchr.org/ru/news/2022/08/Ukraine-civilian-casualty-update-22-august-2022

23. Успіхи ЗСУ, мінус 56 тисяч окупантів та спішна мобілізація в РФ: підсумки 7 місяців війни. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/viyna-rosiyi-proti-ukrayini-promizhni-pidsumki-1663955009.html

24. Шамілева Л.Л., Анісімова Г.В., Панасенко І.В. Кількісні методи в соціологічних дослідженнях: навч. посібник / Донецький нац. ун-т. Вінниця: ДонНУ, 2015. 205 с.

25. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Основні тренди та наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери протягом першого півріччя воєнного стану в країні. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 1. С. 180-187.

26. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд. *Національний банк України.* 2022. 38 с. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM-2022-09.pdf?v=4

Розділ 4. СТАВЛЕННЯ ДО ПРАЦІ В УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ В КОНТЕКСТІ БЕЗПЕКИ ТА РОЗВИТКУ

4.1 Ціннісні пріоритети у ставленні до праці: європейський та український соціологічний вимір

На основі аналізу даних світового дослідження цінностей (World Values Survey – WVS) Р. Інглгарт і К. Вельцель дійшли висновку про існування двох основних вимірів міжкультурних змін [3]: традиційні цінності проти світсько-раціональних; цінності виживання проти цінностей самовираження.

Традиційні цінності підкреслюють важливість релігії, шлюбу та сім'ї, міжпоколінних зв'язків, поваги до авторитету та влади. Суспільства, які віддають пріоритет традиційним цінностям, мають високий рівень національної свідомості. Натомість суспільства, в яких більшу вагу мають *світсько-раціональні цінності*, менше наголошують на релігії, сімейних цінностях та авторитеті. *Цінності виживання* включають пріоритет економічної та фізичної безпеки над свободою. Це пов'язано з відносно низьким рівнем довіри і толерантності. *Цінності самовираження* передбачають акцент на охороні навколишнього середовища, посиленні вимог до участі у прийнятті рішень в економічному та політичному житті, толерантності до іноземців і гендерної рівності. У подальшому К. Вельцель представив поняття *емансипативних* (оновлена версія цінностей самовираження) та *світських цінностей* (оновлена версія світсько-раціональних цінностей).

Відповідно до переглянутої теорії модернізації пріоритети людей зміщуються від традиційних до світських цінностей із зростанням у них почуття екзистенційної безпеки (і в зворотному напрямі, коли почуття екзистенційної безпеки зменшується). Найбільше зростання екзистенційної безпеки і найбільше зрушення від традиційних до світських цінностей відбувається з переходом від аграрного суспільства до індустріального. Пріоритети людей зміщуються від цінностей виживання до цінностей самовираження, коли посилюється їх відчуття індивідуальної свободи (або в іншому напрямі, коли відчуття індивідуальної свободи зменшу-

ється). Найбільше зростання індивідуальної свободи і зрушення від цінностей виживання до цінностей самовираження має місце при переході від індустріального суспільства до суспільства знань [3]. Соціально-демографічні групи, умови життя в яких забезпечують людям сильне відчуття екзистенційної безпеки та індивідуальної волі, мають більший акцент на світських цінностях і цінностях самовираження [2].

Особливою підмножиною цінностей самовираження є емансипативні цінності, що поєднують свободу вибору і рівність можливостей, наголошують на особистій автономії та власному голосі [1]. Вони виступають ключовим культурним компонентом процесу розширення прав і можливостей людини щодо користування свободою власних дій [8], який відбувається на трьох рівнях [10]:

соціально-економічному – завдяки зростанню кількості ресурсів для дій, що збільшує можливості людей використовувати свободи;

соціокультурному – внаслідок посилення емансипативних цінностей, що збільшує прагнення людей користуватися свободами;

юридично-інституційному – в результаті збільшення демократичних прав, що посилює права людей на реалізацію свобод.

Розширення прав і можливостей людини має тенденцію просуватися висхідними або низхідними спіралями на кожному з трьох рівнів [7]. Як культурний компонент розширення прав і можливостей людини, емансипативні цінності самовираження встановлюють громадянську форму сучасного індивідуалізму, що сприяє довірі поза групою та космополітичній орієнтації щодо інших [6].

Емансипативні цінності забезпечують соціальний капітал, який активізує суспільства, робить громадськість більш схильною до самовираження, а громадянське суспільство – більш життєздатним, оскільки сприяють розвитку громадянської активності [9]. Зміцнення емансипативних цінностей самовираження в демократичних країнах допомагає запобігти відходу від демократії, а в недемократичних – ініціювати рух до демократії,

оскільки заохочує масові дії, які змушують владу підтримувати, обґрунтовувати чи встановлювати демократію [5].

Зміни у ставленні до цінностей праці в українському суспільстві. Традиційні цінності й цінності виживання здебільшого притаманні ісламським суспільствам Близького Сходу, тоді як світські цінності та цінності самовираження властиві протестантським суспільствам Північної Європи [10]. До суспільств із високим рівнем традиційних цінностей та цінностей самовираження належать США, більшість країн Латинської Америки, Ірландія. Натомість Японія, країни Північної Європи та Бенілюксу, Німеччина, Швейцарія, Чехія, Словенія, Франція мають високі показники світських цінностей і цінностей самовираження. Україна належить до групи країн із високими показниками світських цінностей та цінностей виживання разом із такими країнами, як Болгарія та Естонія (рис. 4.1) [21].

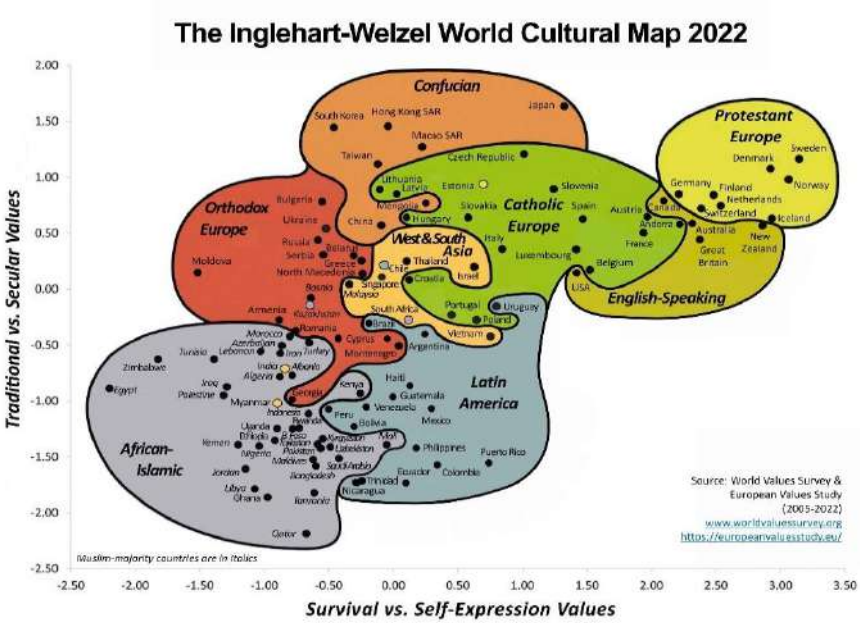


Рисунок 4.1 – **Культурологічна мапа світу на основі даних WVS (2005-2022 рр.)**

Джерело: [13].

Україна долучилася до WVS з третьої хвилі дослідження (1995-1999 рр.) і брала участь у п'ятій (2005-2009 рр.), шостій (2010-2014 рр.) та сьомій (2017-2020 рр.) хвилях. Вибірка сьомої хвилі WVS (2020 р.) не є повністю порівнянною з вибіркою шостої (2011 р.) та попередніх хвиль дослідження через окупацію окремих територій. Попри це, переважна більшість тенденцій відображає послідовний рух українського суспільства до світських цінностей і цінностей самовираження [12].

Праця посідає важливе місце в системі емансипативних цінностей самовираження, що змінюють життєву стратегію людей від забезпечення гідного існування до збільшення свободи діяльності. При цьому перехід від існування до зайнятості в цілому позитивно впливає на суспільство, завдяки чому зростає загальний рівень суб'єктивного благополуччя [8].

Оцінки важливості праці свідчать про стабільність її сприйняття як базової цінності в українському суспільстві, оскільки впродовж 15 років близько 80% опитаних тією або іншою мірою вважають роботу важливою (табл. 4.1).

Таблиця 4.1 – **Оцінка важливості роботи (Україна), %**

Оцінка важливості	1996	2006	2011	2020
V8, Q5. Робота – це:				
Дуже важливо та скоріше важливо	83	79	79	81
Не дуже важливо та зовсім неважливо	8	21	21	17
Не знаю, немає відповіді	9	-	-	2

Джерело: [13].

За даними 2020 р. існує залежність між оцінками важливості роботи та статусом зайнятості працівників – із переходом від повної зайнятості до самозайнятості збільшується частка працівників, для яких робота є не дуже важливою або зовсім неважливою (рис. 4.2).

Разом із тим в Україні менше людей, для яких робота є важливою, ніж у таких країнах, як близька за релігійною традицією Болгарія, а також Литва і Польща, з якими Україна має

спільне історичне минуле, та Німеччина, яка має усталені світські цінності й цінності самовираження (табл. 4.2).

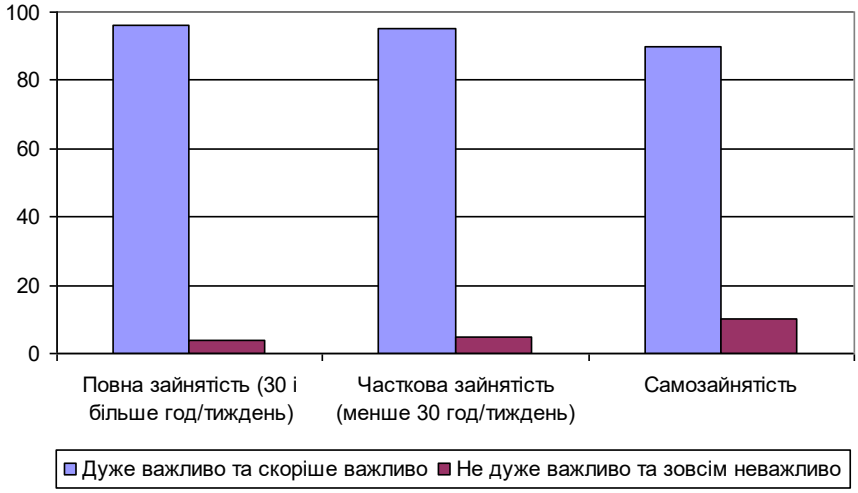


Рисунок 4.2 – **Оцінка важливості роботи за статусом зайнятості (Україна, 2020 р.), %**

Джерело: [13].

Таблиця 4.2 – **Оцінка важливості роботи в різних країнах, %**[1]

Оцінка важливості	Україна	Болгарія	Литва	Польща	Німеччина
Q5. Робота					
Дуже важливо та скоріше важливо	81	90	86	93	85
Не дуже важливо та зовсім неважливо	17	9	12	5	12
Не знаю, немає відповіді	2	1	2	2	3

Джерело: [13].

[1] Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

У 2011 та 2020 рр. 64% українців були досить занепокоєні тим, що можуть втратити (або не знайти) роботу. Ця проблема більшою мірою турбує найманих працівників, ніж самозайня-

тих, – 82% (для зайнятих як повний, так і неповний робочий час) проти 60%.

При цьому ймовірність втратити (або не знайти) роботу значно більше непокоїть людей в Україні, ніж у Польщі та Німеччині, де певну стурбованість з цього питання виявляють 33 та 17% опитаних відповідно (табл. 4.3). Така ситуація свідчить про низький рівень трудової мобільності як населення, так і загалом ринку праці в Україні.

Таблиця 4.3 – **Оцінка стурбованості щодо можливості втратити роботу в різних країнах, %[1]**

Оцінка стурбованості	Україна	Польща	Німеччина
Q142. Наскільки Вас турбує можливість втратити або не знайти роботу?			
Дуже турбує та дещо турбує	64	33	17
Не дуже турбує та зовсім не турбує	33	32	75
Важко відповісти, немає відповіді	3	35	8

Джерело: [13].

[1] Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

У 2006 р. близько половини українців визнавали роботу обов'язком людей перед суспільством, але до 2020 р. цей показник зменшився на 12% і майже симетрично (на 10%) збільшилася частка людей, які не погоджувалися з даним твердженням (табл. 4.4).

Таблиця 4.4 – **Оцінка визнання роботи як обов'язку людей перед суспільством (Україна), %**

Ступінь згоди з твердженням	2006	2020
V53, Q40. Робота – це обов'язок людей перед суспільством		
Повністю погоджуюсь і погоджуюсь	51	39
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	23	24
Не погоджуюсь і цілком не погоджуюсь	21	31
Не знаю, немає відповіді	5	6

Джерело: [13].

У 2020 р. частка українців, які погоджувалися з визнанням роботи як обов'язку людей перед суспільством була значно меншою, ніж у Болгарії, Литві, Польщі та Німеччині. Разом з тим в Україні не погоджувалися з даним твердженням близько третини опитаних, тоді як у Литві, Польщі та Німеччині цей показник становив 12-13%, а в Болгарії – лише 5% (рис. 4.3).

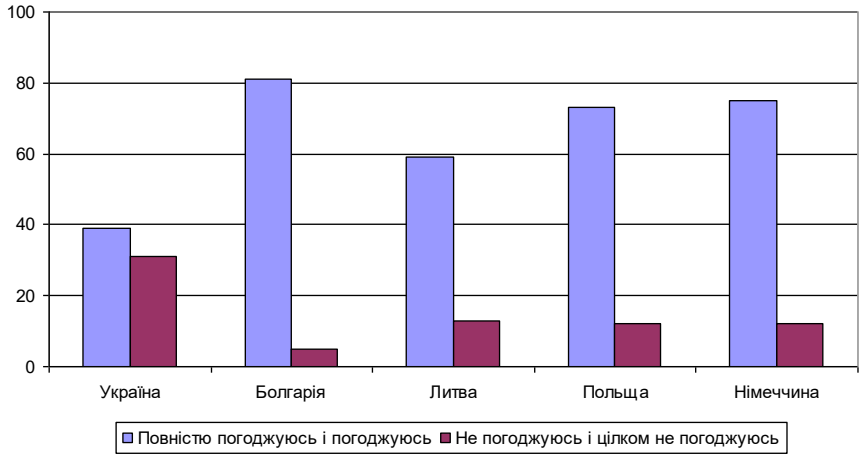


Рисунок 4.3 – **Оцінка визнання роботи як обов'язку людей перед суспільством, % ***

Джерело: [13].

*Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

З тим, що люди, які не працюють, стають ледарями, у 2006 р. погоджувались 68%, а в 2020 р. – 63% українців. Протилежної думки дотримувалися 11 і 18% відповідно. При цьому в 2020 р. частка тих, хто погоджувався, що відсутність роботи робить із людей ледарів, зменшувалася з переходом від повної до часткової зайнятості та самозайнятості (табл. 4.5).

Частка людей, які погоджуються з твердженням, що люди, які не працюють, стають ледарями, в Україні відповідає рівню оцінок для Литви, є меншою, ніж у Болгарії та Польщі, і більшою, ніж у Німеччині (табл. 4.6). Аналогічний розподіл оцінок має місце серед опитаних, які не погоджувалися з наведеним твердженням.

Таблиця 4.5 – **Оцінка згоди з твердженням, що люди, які не працюють, стають ледарями, за статусом зайнятості (Україна, 2020 р.), %**

Ступінь згоди з твердженням	Статус зайнятості		
	повна (30 і більше год./тиждень)	часткова (менше 30 год./тиждень)	самозайнятість
Q39. Люди, які не працюють, стають ледарями			
Повністю погоджуюсь і погоджуюсь	63	54	45
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	17	16	32
Не погоджуюсь і цілком не погоджуюсь	16	25	17
Не знаю, немає відповіді	4	5	6

Джерело: [13].

Таблиця 4.6 – **Оцінка згоди з твердженням, що люди, які не працюють, стають ледарями, %** [1]

Ступінь згоди з твердженням	Україна	Болгарія	Литва	Польща	Німеччина
Q39. Люди, які не працюють, стають ледарями					
Повністю погоджуюсь і погоджуюсь	63	78	63	81	57
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	16	12	23	9	16
Не погоджуюсь і цілком не погоджуюсь	18	9	12	9	24
Не знаю, немає відповіді	3	1	2	1	3

Джерело: [13].

[1] Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

У 1996-2020 рр. частка українців, які вважали важливим виховання в дітей працелюбності, була досить високою, хоча загалом незначно зменшилася (з 83 до 79%). При цьому в 2020 р. частка опитаних, які поділяли думку про важливість виховання в дітей працелюбності, була найбільшою серед працівників із

повною зайнятістю і зменшувалася з переходом до часткової зайнятості та самозайнятості (рис. 4.4).

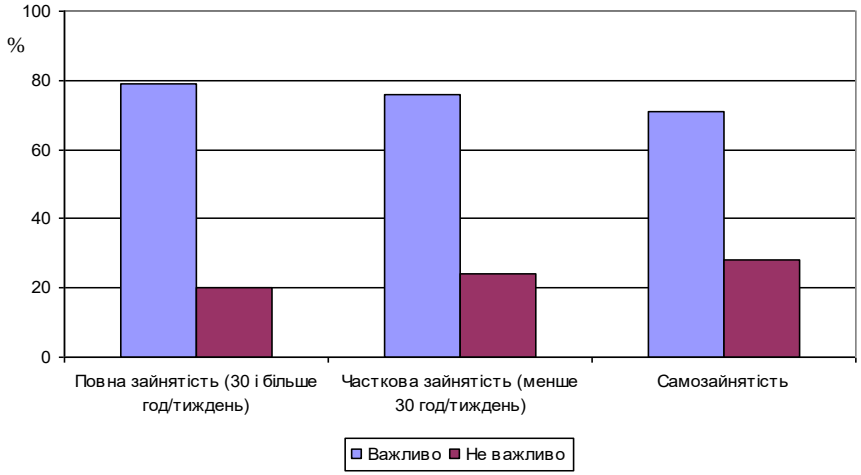


Рисунок 4.4 – **Оцінка важливості виховання в дітей працелюбності за статусом зайнятості (Україна, 2020 р.), %**

Джерело: [13].

Частка українців, які вважають важливим виховувати в дітей працелюбність, є меншою, ніж у Болгарії, майже відповідає рівню оцінок у Польщі, є більшою, ніж у Литві, та вдвічі перевищує рівень Німеччини (табл. 4.7).

Таблиця 4.7 – **Оцінка важливості виховання в дітей працелюбності (2020 р.), %** [1]

Оцінка важливості	Україна	Болгарія	Литва	Польща	Німеччина
Q9. Важливо виховувати у дітей працелюбність					
Важливо	79	91	73	81	40
Неважливо	20	8	24	18	59
Не знаю, немає відповіді	1	1	3	1	1

Джерело: [13].

[1] Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

У 2020 р. 57% українців більшою мірою були згодні, що важка праця приносить успіх (сума оцінок від 1 до 5 балів за 10-бальною шкалою), а 15% повністю погоджувались із цим. Для порівняння: в Німеччині частка тих, хто більшою мірою та повністю погоджувався з наведеним твердженням, була трохи меншою – 53 і 9% відповідно. Серед людей із повною зайнятістю 58% більшою мірою були згодні, що важка праця приносить успіх, а повністю погоджувались із цим 12%, тоді як для частково зайнятих ці показники становили 55 і 18%, а для самозайнятих – 50 і 13% відповідно. У 1996-2020 рр. середньозважені значення оцінок щодо згоди з твердженням, що важка праця приносить успіх, в Україні змінювались у діапазоні 4,71-5,15 бала. За даними сьомої хвилі WVS (2017-2020 рр.) середня оцінка для України становила 5,07 бала (2020 р.), а для Німеччини – 5,31 (2018 р.).

Вплив цифрової трансформації економіки на ставлення до праці. Цифрова трансформація економіки є одним із ключових викликів у сфері праці. Використання цифрових технологій впливає на появу нових професій, спрощує процедуру пошуку роботи, надає компаніям доступ до висококваліфікованих фахівців через електронні біржі праці, фріланс- або краудсорсинг-платформи, створює можливості зайнятості через платформи цифрової праці (*Digital Labour Platforms*) та в економіці на вимогу (замовлення) (*On-Demand Economy*) [29, с. 9]. Водночас цифрова трансформація висуває високі вимоги щодо здатності працівника до швидкого навчання, власного «перезавантаження» та інтенсивної праці, що актуалізує необхідність дотримання балансу роботи й особистого життя.

Приблизно третина українців певною мірою віддає пріоритет роботі, тоді як інша третина вважає, що перевагу потрібно віддавати вільному часу. Таке ставлення до збалансування роботи й особистого життя залишається практично незмінним з 2006 р. (табл. 4.8).

У 2020 р. існувала залежність в оцінках пріоритетності роботи перед вільним часом і статусом зайнятості. Частка тих, хто погоджувався з твердженням, що робота завжди має посідати перше місце, навіть якщо це призводить до зменшення вільного часу, була

більшою серед працівників із неповною зайнятістю та самозайнятих порівняно із зайнятими повний робочий час (рис. 4.5).

Таблиця 4.8 – **Оцінка надання переваги роботі перед вільним часом (Україна), %**

Ступінь згоди з твердженням	2006	2020
V54, Q41. Робота завжди має посідати перше місце, навіть якщо це призводить до зменшення вільного часу		
Повністю погоджуюсь і погоджуюсь	39	35
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	25	27
Не погоджуюсь і цілком не погоджуюсь	31	34
Не знаю, немає відповіді	5	4

Джерело: [13].

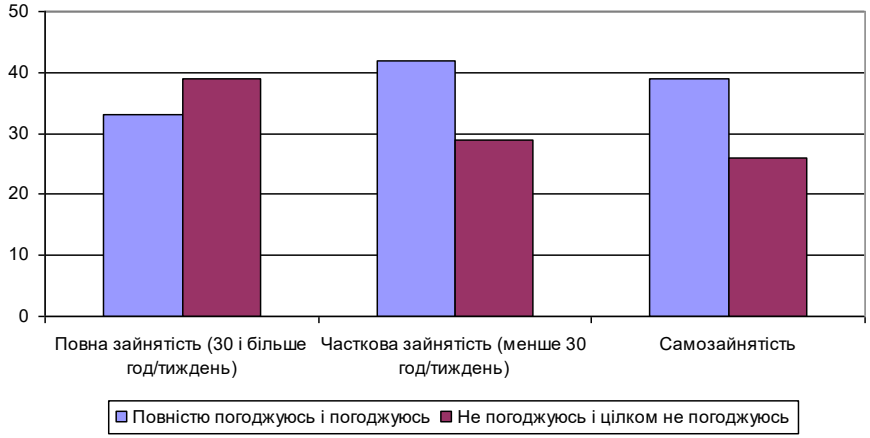


Рисунок 4.5 – **Оцінка надання переваги роботі перед вільним часом за статусом зайнятості (Україна, 2020 р.), %**

Джерело: [13].

І навпаки, частка людей, які не погоджувалися з пріоритетністю роботи перед вільним часом, була більшою у працівників із повною зайнятістю і зменшувалася для частково зайнятих та самозайнятих. Такі оцінки свідчать, що збалансування роботи і вільного часу краще забезпечується в умовах повної зайнятості.

Частка українців, які погоджуються з пріоритетом роботи перед відпочинком, приблизно відповідає показникам таких країн, як Литва і Польща, та є в 1,8 раза меншою, ніж у Болгарії (табл. 4.9).

Таблиця 4.9 – **Оцінка надання переваги роботі перед вільним часом, %** [1]

Ступінь згоди з твердженням	Україна	Болгарія	Литва	Польща	Німеччина
Q41. Робота завжди має посідати перше місце, навіть якщо це призводить до зменшення вільного часу					
Повністю погоджуюсь і погоджуюсь	35	64	41	37	29
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	27	20	38	16	16
Не погоджуюсь і цілком не погоджуюсь	34	13	18	46	53
Не знаю, немає відповіді	4	3	3	1	2

Джерело: [13].

[1] Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

Разом із тим частка людей, які не погоджуються з перевагою роботи перед відпочинком в Україні, перевищує аналогічні показники для Болгарії (у 2,6 раза) і Литви (у 1,8 раза), але є значно меншою, ніж у Польщі (в 1,4 раза) та Німеччині (в 1,6 раза). Такий розподіл оцінок свідчить про рух суспільства України від пострадянського беззаперечного пріоритету роботи до сучасних європейських цінностей збалансування роботи й особистого життя. Підтвердженням цього також є стійка тенденція до зменшення частки українців, які негативно сприймають зменшення важливості роботи в житті людини, та збільшення частки тих, хто позитивно сприймає такі зміни (рис. 4.6).

У 2020 р. частка українців, які негативно ставляться до зменшення важливості роботи в житті, збільшувалася з переходом від повної зайнятості до самозайнятості та навпаки, позитивних оцінок з цього питання було більше у працівників із повною або частковою зайнятістю, ніж у самозайнятих (табл. 4.10).



Рисунок 4.6 – **Оцінка зменшення важливості роботи в житті людини (Україна), %**

Джерело: [13].

Таблиця 4.10 – **Оцінка зменшення важливості роботи в житті людини за статусом зайнятості (Україна, 2020 р.), %**

Ступінь згоди з твердженням	Статус зайнятості		
	повна (30 і більше год./тиждень)	часткова (менше 30 год./тиждень)	самозайнятість
Q43. Зменшення важливості роботи в житті людини – це:			
Добре	33	33	29
Погано	35	36	39
Не має значення	20	19	26
Не знаю, немає відповіді	2	12	6

Джерело: [13].

Частка людей, які позитивно сприймають зменшення важливості роботи в житті, в Україні є більшою, ніж у Литві, Болгарії та Польщі, але меншою, ніж у Німеччині (рис. 4.7), що підтверджує рух українського суспільства до сучасних європейських цінностей збалансування роботи й особистого життя.

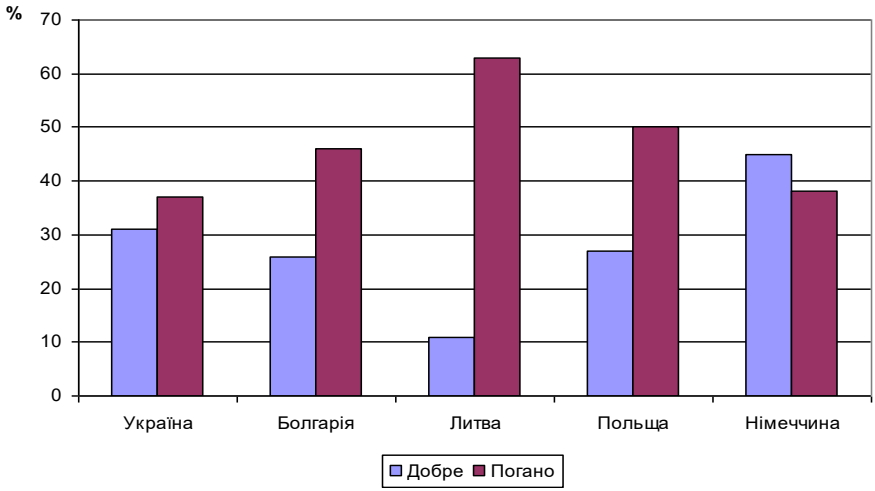


Рисунок 4.7 – **Оцінка зменшення важливості роботи в житті людини, % ***

Джерело: [13].

* Дані по Україні за 2020 р., а по інших країнах – за 2018 р.

У 1996-2020 рр. частка українців, які позитивно оцінювали більшу увагу до розвитку технологій, незначно зменшилася за рахунок збільшення частки тих, для кого це питання не мало значення (табл. 4.11).

Таблиця 4.11 – **Оцінка тверджень щодо більшої уваги до розвитку технологій (Україна), %**

Оцінка важливості	1996	2006	2011	2020
V113, V77, V68, Q44. Більша увага до розвитку технологій – це:				
Добре	63	71	70	58
Погано	4	2	4	6
Не має значення	16	17	26	26
Не знаю, немає відповіді	17	10	-	10

Джерело: [13].

У 2020 р. більш позитивно оцінювали підвищену увагу до розвитку технологій працівники з частковою зайнятістю (63%) порівняно з працівниками з повною зайнятістю (61%) та само-

зайнятими (56%). У Німеччині, на відміну від України, більша частка людей (75%) позитивно оцінює підвищену увагу до розвитку технологій. Також у цій країні майже вдвічі більшою є частка тих, хто має негативне ставлення до технологічного прогресу, ніж в Україні, – 11% проти 6%.

З тим, що наука і технології роблять світ значно кращим, у 2020 р. більшою мірою погоджувалися 79% українців, з яких 28% були цілком впевнені в цьому. У Німеччині відповідні оцінки були досить подібними (табл. 4.12).

Таблиця 4.12 – **Оцінка ролі науки і технологій, %**

Питання	Україна (2020 р.)		Німеччина (2018 р.)	
	частка оцінок			
	від 6 до 10 балів	з них 10 балів	від 6 до 10 балів	з них 10 балів
Q163. Наука і технології роблять світ: (1 – значно гіршим, 10 – значно кращим)	79	28	81	24
Q158. Наука і технології роблять наше життя здоровішим, легшим і комфортнішим (1 – повністю не погоджуюсь, 10 – повністю погоджуюсь)	76	32	75	18
Q159. Завдяки науці та технологіям у наступних поколінь виникає більше можливостей (1 – повністю не погоджуюсь, 10 – повністю погоджуюсь)	80	33	87	28

Джерело: [13].

З тим, що наука і технології роблять життя здоровішим, легшим і комфортнішим, більшою мірою погоджуються понад три чверті українців, з яких близько третини повністю поділяють цю думку. У Німеччині загальна позитивна оцінка впливу науки і технологій на якість життя практично співпадає з українською, але повністю поділяє цю думку значно менша частка опитаних, ніж в Україні. З тим, що завдяки науці та технологіям для наступ-

них поколінь виникає більше можливостей, значною мірою погоджуються 80% українців і 87% німців. При цьому в Україні повністю погоджується з наведеною думкою третина опитаних, тоді як у Німеччині – 28%.

Частка опитаних, які більш позитивно оцінюють вплив науки і технологій на світ, життя людини і можливості наступних поколінь, зменшується з переходом від повної до часткової зайнятості та самозайнятості (табл. 4.13).

Таблиця 4.13 – **Оцінка ролі науки і технологій за статусом зайнятості (Україна, 2020 р.), %**

Питання	Повна зайнятість (30 і більше год./тиждень)		Часткова зайнятість (менше 30 год./тиждень)		Самозайнятість	
	частка оцінок					
	від 6 до 10 балів	з них 10 балів	від 6 до 10 балів	з них 10 балів	від 6 до 10 балів	з них 10 балів
Q163. Наука і технології роблять світ: (1 – значно гіршим, 10 – значно кращим)	86	30	78	30	77	27
Q158. Наука і технології роблять наше життя здоровішим, легшим і комфортнішим (1 – повністю не погоджуюсь, 10 – повністю погоджуюсь)	83	35	80	35	78	32
Q159. Завдяки науці та технологіям у наступних поколінь виникає більше можливостей (1 – повністю не погоджуюсь, 10 – повністю погоджуюсь)	84	32	84	40	81	40

Джерело: [13].

Середньозважені значення оцінок впливу науки і технологій на світ, життя людини і можливості наступних поколінь в Україні з 2006 р. збільшилися (табл. 4.14), що свідчить про зростання позитивного сприйняття цінностей наукового й технологічного прогресу в українському суспільстві.

Таблиця 4.14 – **Середні значення оцінок науки і технологій (середньозважена оцінка), балів**

Питання	Україна			Німеччина
	2006	2011	2020	2018
V123, V197, Q163. Наука і технології роблять світ: (1 – значно гіршим, 10 – значно кращим)	5,61	7,71	7,63	7,62
V91, V192, Q158. Наука і технології роблять наше життя здоровішим, легшим і комфортнішим (1 – повністю не погоджуюсь, 10 – повністю погоджуюсь)	7,18	7,78	7,64	7,16
V92, V193, Q159. Завдяки науці та технологіям у наступних поколінь виникає більше можливостей (1 – повністю не погоджуюсь, 10 – повністю погоджуюсь)	7,52	8,18	7,93	8,02

Джерело: [13].

За даними сьомої хвилі WVS (2017-2020 рр.) у Німеччині (2018 р.) середні оцінки згоди з тим, що наука і технології роблять світ значно кращим і створюють більше можливостей для наступних поколінь, були близькими до оцінок в Україні, а середня оцінка згоди з тим, що наука і технології роблять життя здоровішим, легшим і комфортнішим, – нижчою, ніж в Україні.

Упродовж останнього десятиліття в Україні значно збільшилася частка людей, які використовують інтернет як джерело

інформації (табл. 4.15). Однак у 2020 р. близько третини українців усе ще не користувались інтернетом, тоді як у 2018 р. у Німеччині таких було лише 22%.

Таблиця 4.15 – **Оцінка частоти використання джерел інформації (мережа Інтернет), %**

Частота використання	Україна		Німеччина
	2011	2020	2018
V223, Q206. Джерело інформації – мережа Інтернет			
Щодня	24	43	52
Щотижня	11	13	15
Щомісяця	4	4	3
Рідше, ніж щомісяця	4	5	8
Ніколи	57	31	22
Не знаю, немає відповіді	-	4	-

Джерело: [13].

Водночас українці частіше за німців використовують для отримання інформації соціальні мережі (Фейсбук, Твіттер): у 2020 р. в Україні щодня користувалися ними 40%, а ніколи не користувалися 38% опитаних, тоді як у 2018 р. у Німеччині ці показники становили 25 і 55% відповідно (табл. 4.16).

Таблиця 4.16 – **Оцінка частоти використання джерел інформації (соціальні мережі Фейсбук, Твіттер), %**

Частота використання	Україна (2020 р.)	Німеччина (2018 р.)
Q207. Джерело інформації – соціальні мережі (Фейсбук, Твіттер)		
Щодня	40	25
Щотижня	12	9
Щомісяця	3	3
Рідше, ніж щомісяця	4	8
Ніколи	38	55
Не знаю, немає відповіді	3	-

Джерело: [13].

4.2 Діагностика стану, проблем і перешкод у розвитку сфери праці та соціально-трудових відносин в Україні до 2022 р.: експертні оцінки

Цінність праці для людини має сенс, коли вона приносить задоволення як інтегральна оцінка та характеристика соціально-психологічного сприйняття працівником сфери зайнятості та роботи. Світова спільнота сформувала науково обґрунтовані критерії та показники, які мають вимоги, нормативи та стандарти, що підвищують позитивне ставлення до праці. Міжнародна організація праці визначила таку працю як гідну. Вона сприяє продуктивності, повній зайнятості, реалізації принципів справедливості у сфері праці, забезпечує збалансованість інтересів виробництва та сім'ї. Гідна праця дає все необхідне для існування та розвитку особистості, обумовлює гармонізацію соціально-трудових та соціально-економічних відносин на засадах соціального діалогу, сприяє економічному зростанню.

Гідна праця для багатьох країн та України зокрема є певним цільовим орієнтиром, стратегічною метою. Негативне ставлення до праці формується за наявності шкідливих і небезпечних виробничих чинників, низької оплати праці, надмірної тривалості робочого часу, несприятливого психологічного клімату на роботі, нерозвиненої виробничої демократії, тіньової зайнятості тощо. На думку А. Колота, криза гідної праці в найширшому розумінні – це криза цінностей [17].

За результатами експертних опитувань, виконаних фахівцями Інституту економіки промисловості НАН України у 2017 та 2021 рр. щодо проблем соціальної безпеки та якості трудового життя в Україні, визначено причинно-наслідкові зв'язки змін ставлення до праці, цінностей праці та працівника, а також взаємовплив системи глобальних і національних чинників на суспільні відносини в контексті безпекової парадигми. За результатами експертного опитування (2017 р.) щодо проблем соціальної безпеки [25] на запитання «Які з Глобальних цілей сталого розвитку 2030 найбільше сприяють укріпленню соціальної безпеки в Україні?» на друге місце після Цілі 1 «Подолання бідності» експерти

поставили Ціль 8 «Сприяння сталому економічному зростанню, повній продуктивній зайнятості та гідній праці». Цю відповідь підтвердили 80% експертів. Нерозвиненість соціальної відповідальності в системі соціальних і трудових відносин в Україні призводить, на думку 61% експертів, до виникнення загроз національній безпеці, які обумовлені десоціалізацією відносин у трудовій сфері, зниженням цінності праці, низькою якістю трудового життя, нерозвиненістю трудових компетенцій.

Згідно з результатами експертного опитування щодо проблем соціальної безпеки відповідь на запитання «Які негативні наслідки впливу глобалізації найбільше проявляються в Україні?» є такою: відплив до інших країн людського й інтелектуального капіталу України та молоді. Ще за відсутності широкомасштабних воєнних дій в Україні проблема зовнішньої міграції була актуальною, а зараз вона перетворилася на загрозу національній безпеці.

Для суб'єктів соціальної безпеки (людини, суспільства, держави) значення і вагомість складових сфери праці відрізняються. Гідна праця та цінність людини праці є важливою для соціальної безпеки людини – на цьому наголошують 61% експертів. У структурі складових соціальної безпеки суспільства 50% респондентів надають перевагу розвитку гідної праці та зростанню якості трудового життя. Відповідальність за розроблення та реалізацію державних програм гідної праці 27,6% експертів покладають на державу.

Дослідження «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (2021 р.), засноване на експертному опитуванні, є адресним щодо всебічних оцінок зміни ставлення до праці, перешкод становленню гідної праці та високої якості трудового життя, можливостей підвищення соціального і правового захисту працівників в умовах цифрових трансформацій. В експертному опитуванні наголошено на визначенні причин недосконалості державного управління в трудовій сфері та обґрунтуванні можливостей підвищення його ефективності [26].

Одержані результати визначили загальні тенденції зміни ставлення до праці в українському суспільстві, її цінності, прес-

тижності, задоволення працею та якістю трудового життя, а також причини, які обумовили ці зміни. Разом із тим експертні оцінки дозволили окреслити зовнішні та внутрішні чинники позитивного і негативного характеру, які формують нову якість трудового життя під впливом цифровізації.

Ставлення до праці та оцінка цінності праці у свідомості людей – це фундамент, на якому базується якість трудового життя. Із цих питань розпочалось експертне опитування щодо проблем становлення нової якості трудового життя (ЯТЖ). На питання «Чи зберігається в українському суспільстві позитивне ставлення до праці?» 53% респондентів відповіли «так», 26,1% мають протилежну думку, а 20,9% не змогли відповісти. Це ставлення тісно пов'язане з характерними особливостями значущості та привабливості праці (табл. 4.17).

Таблиця 4.17 – **Розподіл думок експертів щодо значущості для людини якісних характеристик ставлення до праці (Україна, 2021 р.), % опитаних**

Варіанти відповіді	*Наскільки важливою для людини є:*				
	цінність праці	ЯТЖ	престижність праці	мотивація до праці	задоволеність працею
Дуже важлива	34,6	43,6	20	42,7	49,1
Важлива	46,4	47,3	53,6	49,1	39,1
І так, і ні	17,3	8,2	24,6	7,3	10,9
Не важлива	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Зовсім не важлива	0,9	0,00	0,9	0,00	0,00

На запитання «Які причини обумовлюють незадоволеність працею?» 64,5% експертів відповіли, що це пов'язано з укріпленням у молоді настанов на досягнення життєвого успіху без трудових зусиль (табл. 4.18). Це є підтвердженням теоретичних узагальнень М. Шульги [30], який вважає, що втрата цінності праці та людини праці пов'язана з орієнтацією на життєвий успіх, коли стратегією людини стає кар'єрне зростання, високий соціальний статус, популярність, навіть всупереч цінностям сім'ї, за

рахунок інтенсифікації праці, відмови від відпочинку і навіть ігнорування моральних норм. Втрата цінності праці перетворює людину лише на інструмент отримання певних матеріальних благ.

Таблиця 4.18 – **Характеристика причин, які обумовлюють незадоволення людей працею (Україна, 2021 р.), % опитаних**[1]

Ранг	*Які причини обумовлюють незадоволеність працею?*	%
1	Укріплення в молоді установок на досягнення життєвого успіху без трудових зусиль	64,5
2	Низький рівень захищеності трудових прав	59,1
3	Невідповідність ЯТЖ очікуванням людини	57,3
4	Безвідповідальне ставлення інститутів державної влади до проблем трудової сфери, збереження трудового потенціалу	54,5
5	Непрестижність праці серед соціальних цінностей	37,3
6	Втрата трудового виховання, позитивного ставлення до праці (в сім'ї, школі, навчальних закладах тощо)	34,5
7	Слабка розвиненість системи професійної орієнтації	21,8
8	Слабка впливовість інститутів громадянського суспільства на стан справ у сфері праці	20,9
9	Перевага індивідуалізованих відносин над колективними у трудовій сфері	13,6
10	Упровадження цифрових трансформацій без урахування негативного впливу на соціально-трудову сферу та сферу зайнятості	13,6
11	Зниження ролі та впливовості профспілок на стан справ у виробництві та в соціально-трудовій сфері	13,6

Другий вагомий чинник незадоволеності працею (59,1%) викликаний низьким рівнем захищеності трудових прав; третій за вагомістю чинник (57,3%) полягає у невідповідності якості

[1]Сума відповідей у відсотках становить більше 100, оскільки експерти мали можливість вибирати більше, ніж один варіант відповіді.

трудового життя очікуванням людини та відчуттям соціальної несправедливості через це.

Підґрунтям підвищення цінності праці виступає відповідальна, конструктивна позиція держави до соціально-трудового розвитку. Водночас 54,5% експертів стверджують, що однією з вагомих причин незадоволення працею є безвідповідальне ставлення інститутів державної влади до проблем трудової сфери та збереження трудового потенціалу. Особливо ця проблема загострилася під час карантинних обмежень, пов'язаних із пандемією COVID-19.

Більше третини опитаних експертів (37,3%) вважають, що причиною негативного ставлення та незадоволення працею є втрата її престижності серед соціальних цінностей. Трудове виховання з позитивним ставленням до праці не культивується в сім'ї, школі, середніх і вищих навчальних закладах (34,5%) і не підкріплюється розвиненою професійною орієнтацією (21,8%). Значно послабився вплив громадянського суспільства на стан справ у сфері праці (20,9%), зокрема профспілок.

Як на глобальному, так і на національному рівнях при цифрових трансформаціях колективні відносини втрачаються, на зміну їм приходять індивідуальні, що обумовлено впровадженням цифрових трансформацій без урахування їх негативного впливу на соціально-трудову сферу та сферу зайнятості (по 13,9%). Серед причин незадоволення працею експерти називають поширення бідності серед працюючих, низький рівень оплати праці, конфліктні відносини між працівниками та роботодавцями, незбалансованість трудових зусиль, результатів роботи й оплати.

Цифрові трансформації кардинально змінюють сферу праці, мають як негативний, так і позитивний вплив на якість трудового життя, рівень задоволення працею. Експертне опитування дозволило визначити чинники, які впливають на зниження рівня задоволення працею в умовах цифровізації та викликають негативні реакції в суб'єктів трудових відносин [26]. Експерти визначили такі чинники, які знижують рівень задоволення працею при впровадженні цифрових технологій: страх не впоратися з

новими технологіями (74,5%); загроза звільнення внаслідок заміщення людської праці штучним інтелектом та робототехнікою (69,1%); зростання інтенсивності праці (68,2%); збільшення фінансових і часових витрат працівника через необхідність постійного навчання та опанування новими навичками (61,8%); скорочення часу на спілкування з колегами (61,8%). Певне занепокоєння викликає зростання конкуренції (54,5%) та посилення відповідальності (53,6%).

Експертні оцінки фіксують факт зростання невпевненості працівників у трудовому майбутньому. Здебільшого побоювання мають емоційний характер, підґрунтям якого є швидкий розвиток технологій, що зумовлює прискорене старіння наявних навичок і необхідність постійного опанування новими. Водночас цифрові технології багато в чому полегшують процес праці та підвищують задоволення нею, а саме знижують рівень монотонності, зменшують трудомісткість праці, надають значних переваг для розвитку креативності та самореалізації, полегшують обробку інформації, скорочують час на визначення проблеми та прийняття рішень тощо. Ці чинники підвищують задоволення працею. У результаті експертного опитування надано оцінку чинникам цифровізації, які сприяють підвищенню задоволення працею.

Більшість експертів оцінили запропонований перелік переваг від упровадження цифрових технологій схвальними відповідями «так» і «скоріше так». Найбільш вагомими, на думку респондентів, є: скорочення часу на одержання інформації, її опрацювання (91,8%); скорочення обсягу рутинних операцій у структурі праці (85,5%); зростання відкритості, прозорості та зниження рівня бюрократизації в діяльності організації (84,5%); збільшення можливостей для самореалізації (81,8%); можливість використовувати новітні технології у процесі праці та бути причетним до цифрових нововведень (80,0%); можливість працювати дистанційно, але водночас командою в онлайн-форматі (76,36%).

Результати експертного опитування щодо переваг, які надає впровадження цифрових технологій, свідчать, що трудовий процес із використанням ІКТ приносить значне задоволення пра-

цівникам. Воно ґрунтується на задоволенні їх потреб у самореалізації, успіху, повазі, професійному визнанні, причетності до нововведень. Відтак, чинники зниження задоволення працею в умовах цифровізації економіки пов'язані з невизначеністю трудового майбутнього, складністю усвідомлення потенційної професійної кар'єри та слабким володінням цифровими компетенціями. Чинниками позитивного впливу на задоволення працею виступають можливості цифрових технологій, які надають людському капіталу перспектив для професійного розвитку.

Експертні опитування щодо соціальної безпеки (2017 р.) та якості трудового життя (2021 р.) здійснено з інтервалом у чотири роки. Питання щодо цінності праці та працівника, ставлення до праці в різних варіаціях містилися в кожному з них. Причини виникнення негативних тенденцій щодо зменшення цінності праці та працівника і позитивного ставлення до праці полягають у такому: непрестижність соціальної відповідальності в суспільних відносинах; десоціалізація відносин у трудовій сфері; наявність у молоді настанов на досягнення життєвого успіху без трудових зусиль; низький рівень захисту трудових прав; неефективність державного управління трудовою сферою; відсутність орієнтації на збереження трудового потенціалу; зменшення ролі трудового виховання та впливу профспілок. Незадоволення ставленням до праці в умовах цифрових трансформацій викликане страхом не впоратися з новими технологіями, загрозами втрати роботи, зростанням фінансових і часових витрат на опанування цифровими компетенціями, зростанням конкуренції та відповідальності у трудових відносинах.

Визначені причини негативного ставлення до праці в умовах воєнного стану збереглися і стали більшою мірою пов'язані з обмеженням трудових прав, порушенням трудових норм, посиленням дискримінації у трудовій сфері тощо. Повернення до мирних часів і повоєнної розбудови України потребуватиме відповідей на зазначені виклики щодо збільшення цінності працівника та праці.

4.3 Національні переваги ціннісної конкурентоспроможності при формуванні умов сталого соціально-трудового розвитку

Сфера праці в умовах війни змінила принципи, за якими вона функціонувала, та ставлення до праці. Воєнний стан дестабілізував ринок праці та негативно вплинув на зайнятість.

За оцінками фахівців Федерації профспілок України на кінець 2023 р. наслідки війни спричинили найбільшу за останні 10 років кризу на українському ринку праці:

загинуло сотні тисяч українських громадян унаслідок бомбардувань та бойових дій, зруйновано тисячі промислових підприємств, об'єктів інфраструктури, установ і закладів освіти, охорони здоров'я, культури, соціальної та інших сфер економічної діяльності;

станом на листопад 2023 р. понад 6,3 млн українців вимушено перебували за кордоном;

понад 7 млн українців опинилися за межею бідності; падіння реальної зарплати у 2022 р. сягнуло 12%;

станом на вересень 2023 р. 18 млн громадян потребували гуманітарної допомоги;

різко зріс дефіцит кваліфікованих працівників робітничих професій (за різними оцінками від 4 до 10 млн осіб);

загинуло на виробництві 855 працівників (364 внаслідок бойових дій), травмовано 4590 (733 внаслідок бойових дій) [23, с. 1-2].

Саме особи працездатного віку складають більшу частку фізичних втрат, що зменшує чисельність кваліфікованої робочої сили, втрати якої зростатимуть аж до закінчення війни.

Цінність праці та працівника в умовах війни змінюється. Значний вплив на це мають масштабні міграційні процеси. Станом на січень 2023 р. в Україні близько 5,4 млн осіб перемістилися до західних і центральних областей країни, ще близько 5 млн отримали тимчасовий прихисток у Європі [4]. Близько 70% з них – це особи працездатного віку, а отже, втрати робочої сили становлять близько 3 млн осіб.

У соціально-трудовому розвитку ще за мирних часів накопичилися проблеми, які посилилися в умовах війни [14]. Особливо гострими є ризики професійно-кваліфікаційних дисбалансів, що стають на шляху повоєнного відновлення й розвитку бізнесу, перешкоджають реалізації та закріпленню переваг зростання цінності праці. Це диспропорції кадрового забезпечення регіональних ринків праці, дисбаланс між попитом і пропозицією робочих місць і робочої сили, зокрема за професійними групами та конкретними професіями тощо.

Систематизація загроз трудової сфери свідчить про їх небезпечний характер не тільки для людини праці та суспільства, але і для національної безпеки України. Виникає парадоксальна ситуація, коли в умовах війни цінність праці та працівника зростає. Причини цього полягають у такому:

фізична втрата робочої сили внаслідок воєнних дій;

вилучення робочої сили із сфери виробництва на військову службу;

втрата (обмеження) працездатності внаслідок інвалідизації;

зростання смертності осіб працездатного віку;

руйнування виробничої та житлової інфраструктури;

зниження рівня трудових прав і гарантій;

відплив робочої сили за межі країни;

зростання невідповідності кваліфікованої робочої сили потребам економіки;

зниження попиту та пропозиції робочої сили, застійне безробіття;

регіональні дисбаланси робочої сили внаслідок внутрішнього переміщення населення;

зниження соціально-економічного захисту працівників;

зростання частки бідних серед працівників;

руйнування соціально-трудових відносин, недостатня дієвість соціального діалогу.

Наявність такої кількості загроз і небезпек у трудовій сфері є непомірним навантаженням на людину, суспільство і державу. З урахуванням невизначеності терміну завершення воєнних дій і посилення негативних наслідків, спричинених війною, необ-

хідні нові управлінські рішення та інші поведінкові настанови, які дозволять вистояти в умовах війни, адаптуватись, зміцніти, відновитись, виявити здатність до функціонування в екстремальних умовах і спроможність до розвитку. При цьому крім якісних традиційних і виправданих національною та міжнародної практикою виважених управлінських рішень, необхідно шукати інноваційні форми та важелі впливу, орієнтовані на цінності людини і суспільства.

Виконати статистичну оцінку стану трудової сфери та спрогнозувати її зміни на перспективу у воєнний період вкрай складно, а за окремими показниками і неможливо. Але завдяки результатам соціологічних опитувань є можливості акцентувати увагу на суспільно значущих явищах. Результати наукових досліджень дозволяють виявити зміни цінностей людини праці в умовах війни, чинники, які впливають на них, і визначити наслідки змін. Це має бути підставою для прийняття ефективних управлінських рішень, спрямованих на успішну повоєнну розбудову України.

Теоретичні питання сучасної трудової сфери у глобальному та національному вимірі з розкриттям світових тенденцій у сфері праці та зміни цінностей праці в умовах війни висвітлено в колективній монографії [27]. Автори представили результати наукових досліджень сучасної трудової сфери у глобальному та українському вимірі, розкрили та систематизували світові тенденції у сфері праці, проаналізували цінності праці та їх зміни, виконали порівняльний аналіз правових засад у трудовій сфері в українському та європейському законодавчому просторі. Результати соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України покладені в основу і використані для аналізу тенденцій у трудовій сфері в сучасних умовах із визначенням майбутнього праці у XXI ст.

Зміна ситуації в країні, зумовлена широкомасштабними бойовими діями, потребує оперативних оцінок і діагностики проблем у сфері праці, аналізу поведінки суб'єктів трудових відносин на всіх рівнях управління в контексті забезпечення безпеки, подолання дисбалансів і мінімізації економічних, соціальних і психологічних втрат у трудовій сфері.

Наявні статистичні та соціологічні оцінки визначають вкрай несприятливий стан у трудовій сфері, зумовлений як накопиченими довоєнними проблемами і перешкодами, так і воєнними загрозами та їх наслідками.

За результатами соціологічних досліджень [28] конкретизовано чинники, які змінюють ставлення до праці в умовах воєнного стану і руйнівних наслідків війни, а саме:

зростання робочого навантаження на працівників при зменшенні трудових доходів (зарплати, доходів від самозайнятості);

зменшення робочого навантаження і трудових обов'язків та заробітної плати, пов'язане зі зниженням обсягів виробництва і продажів, оскільки значна частина бізнесу не може працювати на довоєнному рівні через пошкодження інфраструктури, скорочення фінансування, проблеми з енергопостачанням тощо.

Втрата роботи та/або доходів змінює ставлення до праці. Зростає її цінність і значущість, тому що трудові доходи є основним способом виживання в умовах війни. У подібному становищі опинилися ті, хто формально роботу не втратив, проте і не отримав статус безробітного. Передусім це працівники, які перебувають у безоплатних відпустках; перебувають на території активних бойових дій або на окупованих територіях; з якими призупинена дія трудового договору.

Скорочення доходів і скрутне становище підштовхує людей до пошуку додаткової зайнятості, а самозайнятих – більшої кількості замовлені, ніж вони могли виконати раніше. Опитування свідчить, що самозайняті готові братися майже за будь-які підробітки, щоб забезпечити собі та своїй сім'ї мінімальні засоби для виживання. Пошук роботи під час війни, особливо для внутрішньо переміщених осіб, які одночасно мають вирішувати і житлові питання, є вкрай складною проблемою.

В умовах, коли працівники цінують своє робоче місце, готові йти на будь-які умови, щоб його не втратити, зберігається великий ризик зловживання цим з боку роботодавця [19]. Посилюються процеси тінізації праці, роботи без оформлення трудових відносин, надурочно тощо. Разом із тим багато людей потребують і сподіваються на гідну заробітну плату та безпечні умови праці, створення можливостей залишатися працювати в Україні

й забезпечувати собі гідне життя [22]. Їм робота допомагає підтримувати стійкість і долати матеріальні та моральні втрати, важкий емоційний стан. Багато з тих, хто працює в умовах війни, відчувають, що не просто заробляють на життя, а здійснюють трудовий внесок у перемогу, економіку країни та приносять користь суспільству.

Воєнний стан в Україні зумовив зміни трудового законодавства зі значним обмеженням трудових прав і гарантій працівників, які, за оцінками В. Смакоти [27, с. 100], суперечать євроінтеграційним прагненням України. Натомість, створення гідних умов праці згідно з міжнародними нормами, а також розроблення ефективної державної політики в галузі охорони та захисту трудових прав мають стати тим наріжним каменем, що гарантуватиме українцям як національну безпеку під час війни, так і фізичну наявність робочої сили в період відновлення країни. Війна не може бути виправданням обмеження трудових прав [24].

Цінність праці для людини в українському суспільстві з урахуванням перспектив європейської інтеграції, посилення міграційних процесів у країні а світі, вимушеної міграції населення за кордон під час війни набула певних особливостей. Визначилися недоліки та переваги вітчизняного ринку праці порівняно з характеристиками та стандартами міжнародних ринків праці. Це, перш за все, пов'язано з вимогами до критеріїв професійної оцінки, компетентностей і навичок самого працівника та вітчизняних професійних стандартів. Володіння іноземною мовою для ринку праці в Україні є необов'язковою вимогою, вона діє тоді, коли цього потребує сфера діяльності, а для роботи за кордоном це є необхідністю, без якої людина не може залучатися до праці.

Цінність праці за межами країни у свідомості українців обумовлена значним колом мотиваційних чинників. Це передусім значно вища (у декілька разів) оплата праці, справедлива оцінка праці, кращі умови праці та можливості професійного розвитку. За наявності та реалізації цих переваг зростає цінність праці в українського працівника, який завдяки ним забезпечує власний добробут. В умовах війни привабливість міжнародних ринків праці, крім тих переваг, які мали місце і за мирних часів, значною мірою для великої кількості українців набула рятівного харак-

теру. Це зумовлено відсутністю небезпек для життя і здоров'я працівника через бойові дії та воєнний стан.

У європейських країнах у зв'язку з воєнною небезпекою українцям надано захист, що дозволяє їм виживати і без працевлаштування. Одночасно ринок праці ЄС зацікавлений у залученні додаткової кваліфікованої робочої сили, оскільки потерпає від її дефіциту. Україна втратила неймовірно велику кількість працездатних людей, без яких прискорена розбудова буде вкрай важкою та тривалою. Тому цінність українського працівника в умовах війни зростає, а від його вибору, мотивації та рішення буде залежати ситуація і на національному, і на міжнародному ринках праці.

Для України зацікавленість у поверненні громадян, які вимушено виїхали за кордон через небезпеку війни, потребує додаткової мотивації та створення сприятливих умов, щоб ці люди могли працювати та жити в рідній країні. Пріоритетними вимогами працівника, якого цінують, чекають і поважають, є відсутність загроз життю і здоров'ю (безпека), наявність житла та роботи (можливість працювати). Сприятливими психологічними чинниками для повернення працездатного населення до України виступають можливість комунікувати з близькими, рідними, знайомими, професійним середовищем, прагнення успішно розбудувати країну після війни, повернення до звичного способу життя та спілкування, позитивне ставлення побутового і професійного оточення до їх повернення в країну тощо.

Досвід, набутий за межами країни, бачення різниці в рівні та якості життя, праці та ставленні до неї, оцінюванні умов роботи, вартості робочої сили, правовому захисті працівника обов'язково змінять його ставлення до праці в Україні. По-перше, зросте цінність самої праці (можливості зайнятості). Водночас посиляться вимоги до оцінки й рівня оплати, умов і безпеки праці, можливостей професійного розвитку, захисту трудових прав тощо. Ті переваги досвіду, який був набутий за кордоном у сфері праці та якості життя, будуть переноситися на соціально-трудові та суспільні відносини в Україні та сприятимуть євроінтеграційним процесам. Реалізація цих позитивних прогнозів потребує значних зусиль з боку держави та українського суспіль-

ства щодо мотивації доцільності повернення за наявності воєнних загроз із боку РФ – як реальних, так і потенційних у післявоєнний період. Серед цінностей людини в українському суспільстві безпека завжди посідала вагоме місце. Значення безпеки в Україні в ієрархії цінностей є найвищим у Європі. За даними Інституту соціології НАН України, на першому місці серед ціннісних пріоритетів у населення України безпека тримається вже більше 25 років. Війна в Україні також впливає на зміщення ціннісних пріоритетів убік безпеки для європейської спільноти. Але разом із потенційними воєнними небезпеками у глобальному світі вже діють інші драйвери нестійкого розвитку, що мають місце в соціально-трудовій сфері.

Серед неекономічних детермінант сталого соціально-трудового розвитку пріоритетними є цінності, які визначають ці детермінанти в набутті стійкості та подоланні сучасних і майбутніх перешкод [18]. Науковці посилаються на систематизований перелік викликів глобальної нестійкості, які обумовлені нелюдиноцентричністю глобальної політики. За наведеною статистикою [11] глобальна нестійкість соціально-трудового розвитку підтверджується такими негативними чинниками:

неформальна зайнятість (2 млрд осіб працюють у неформальному сегменті економіки);

бідність серед працюючих (300 млн працівників перебувають в умовах крайньої бідності, витрачаючи менш ніж 1,9 дол. США на день);

смертельні виробничі травми та професійні захворювання (щорічно 2,78 млн осіб помирають через нещасні випадки на виробництві чи професійні захворювання);

збільшення тривалості робочого часу (36,1% працівників у світовій економіці працюють понаднормово – більш ніж 48 годин упродовж тижня);

негативна динаміка зростання заробітної плати (темпи підвищення заробітної плати за останні два десятиліття зменшилися з 2,4 до 1,8%);

гендерний розрив в оплаті праці (жінки порівняно з чоловіками отримують на 20% меншу винагороду за працю);

нерівність у доходах (з 1980 по 2016 р. на 1% найбагатших людей у світі припадає 27% зростання світового доходу, а на 50% найбідніших – лише 12%);

цифровий розрив (лише 53,6% домашніх господарств у світі мають доступ до мережі Інтернет; у країнах, що розвиваються, ця частка складає 15%).

До цього переліку слід додати різке зростання у світі нелегальної міграції, а також збільшення кількості чинників, що побічно впливають на соціально-трудовий розвиток (війни, тероризм, злочинність (кіберзлочинність), пандемії тощо).

В умовах дії негативних національних і глобальних викликів триває пошук позитивних прикладів розвитку країн, які всупереч перешкодам мають успіхи й оптимістичні перспективи, виходячи із загальних настанов, що успіх країн у глобальному господарстві залежить від ефективності використання власних конкурентних переваг, набутих людиною [20]. Базові складові цих переваг – інтелект, цінності та духовність. Вони покладені в основу розвитку теорії конкурентоспроможності національної економіки за М. Портером. Ціннісний підхід у конкурентній політиці підтримують такі вчені, як Р. Інгелхарт, Л. Харрісон, Ю. Пахомов, В. Тарасевич, Г. Задорожний, Е. Лібанова, А. Ручка, О. Новікова, О. Батістова, А. Москвіна та ін.

Однак в Україні немає досягнень щодо впровадження в державну політику ціннісно-духовних переваг, оскільки немає таких прагнень і настанов. Інтеграція в європейське співтовариство потребує реальних дій для подолання протиріч у системі європейських та українських цінностей. Європейські цінності базуються на відповідальній свободі та відповідальному співробітництві, які поширюються й укріплюють довіру в суспільстві. Для європейців свобода – це можливість вибору, яка обмежується умовами щодо не завдання шкоди іншим. Добровільне обмеження і є відповідальною свободою. Для українців характерна безвідповідальність із низьким ступенем довіри до інститутів влади. Водночас вони мають власні цінні навички і технології виживання.

Українцям притаманна ціннісна раціональність, тоді як європейцям – цілераціональність. Сутність і механізми прояву

ціннісної раціональності та цілераціональності обґрунтовано в роботах О. Батістової та Г. Задорожного [15; 16]. Зміст ціннісної раціональності полягає в тому, що людина заради того, що для неї є цінним, готова на все (навіть втратити життя), а її поведінка в деяких випадках може бути ірраціональною. Сучасна ситуація в Україні підтверджує наявність цих цінностей в українців, коли вони виборюють свободу і територіальну цілісність країни, втрачаючи життя та здоров'я.

В умовах національних і глобальних викликів перед Україною постають складні завдання: з одного боку, зберегти націю та забезпечити укріплення і розвиток української ідентичності як запоруки досягнення ціннісної конкурентоспроможності, а з іншого – вже зараз здійснювати повоєнну розбудову економіки України на засадах стійкості.

Конкретні дії щодо набуття переваг ціннісної конкурентоспроможності України та її укріплення можливо реалізувати за наявності зростання значущості цінності праці та людини праці для держави, суспільства і працівника, що має багаторівневий характер і передбачає їх взаємодію.

Цінність праці для людини змінюється залежно від сфери і характеру діяльності, традицій сім'ї, матеріального достатку, престижності праці в суспільстві, а також задоволення роботою, відносинами на роботі, умовами і безпекою праці (гарантіями зайнятості, оплатою праці, умовами праці, рівнем виробничої демократії, відносинами з керівництвом тощо).

Цінність працівника для себе – це фінансова, матеріальна незалежність, благополуччя, повага до себе, сім'ї, конкурентоспроможність, реалізація у професійному розвитку.

Цінність праці для суспільства полягає в забезпеченні розвитку та конкурентоспроможності суспільства, працівника, виробничої культури, згуртованості, гармонізації соціально-трудових відносин, керованості, відповідальності, перспективності, професійного та освітнього розвитку.

Цінність людини праці для суспільства зумовлює накопичення виробничого, освітнього, наукового, цифрового, інноваційного, промислового, підприємницького, соціального, економічного, екологічного, безпекового потенціалу суспільства. Це

джерело і рушійна сила розвитку суспільства та людини, вихід на кращі світові стандарти.

Цінність праці для держави – це джерело національного багатства, конкурентоспроможність країни, трудоресурсна безпека, техніко-технологічний, цифровий, інноваційний розвиток.

Цінність людини праці для держави – ознака національного багатства, конкурентоспроможності країни, джерело доходів держави, забезпечення національної безпеки та соціального захисту, воєнного захисту, здатність виходу на міжнародні ринки праці.

В умовах воєнного стану роль і відповідальність держави в пошуку та залученні важелів впливу щодо поліпшення стану безпеки, стійкості та розвитку країни і людини є надвеликою. Першочерговими заходами забезпечення вимог ціннісної конкурентоспроможності мають стати ті, що не потребують значних витрат, але можуть виявитися більш ефективними.

Література до розділу 4

1. Alexander A., Welzel C. Empowering Women: The Role of Emancipative Values. *European Sociological Review*. 2010. No. 27 (3). P. 1-21. DOI: https://doi.org/10.1093/esr/jcq012

2. Inglehart R., Welzel C. Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy. *World Values Survey*. 2010. P. 551-567.

3. Inglehart R., Welzel C. *Modernization, Cultural Change and Democracy*. New York and Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

4. Key Figures: Mobility within and from Ukraine, 2020-2023. *Migration Data Portal*. URL: https://www.migrationdataportal.org/resource/key-figures-mobility-within-and-from-ukraine-2020-2023

5. Welzel C. Are Levels of Democracy Affected by Mass Attitudes?. *International Political Science Review*. 2007. No. 28 (4). P. 397-424. DOI: https://doi.org/10.1177/0192512107079640

6. Welzel C. How Selfish Are Self-Expression Values: A Civicness Test. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2010. No. 41 (2). P. 152-174. DOI: https://doi.org/10.1177/0022022109354378.

7. Welzel C., Inglehart R. Democratization as Human Empowerment. *Journal of Democracy*. 2008. No. 19 (1). P. 126-140.

8. Welzel C., Inglehart R. Values, Agency, and Well-Being: A Human Development Model. *Social Indicators Research*. 2010. No. 97 (1). P. 43-63/ DOI: https://doi.org/10.1007/s11205-009-9557-z

9. Welzel C., Inglehart R., Deutsch F. Social Capital, Voluntary Associations, and Collective Action: Which Aspects of Social Capital Have the Greatest 'Civic' Payoff? *Journal of Civil Society*. 2005. No. 1 (2). P. 121-146. DOI: https://doi.org/10.1080/17448680500337475

10. Welzel C., Inglehart R., Klingemann, H.D. The Theory of Human Development: A Cross-Cultural Analysis. *European Journal of Political Research, DE: Jacobs University*. 2003. No. 42 (3). P. 341-379. DOI: https://doi.org/10.1111/1475-6765. 00086

11. Work for Brighter future. *Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

12. World Values Survey 2020: що ми дізналися про Україну? *Національний університет «Острозька академія».* 2021. 13 травня. URL: https://www.oa.edu.ua/ua/info/news/2021/ 13-05-02

13. World Values Survey. URL: https://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp

14. Антонюк В., Підоричева І., Ляшенко В. Професійно-кваліфікаційні диспропорції ринку праці як перешкода для структурної трансформації підприємницького сектору України в сучасних і повоєнних умовах. *Економіка України.* 2024. № 67 (2(747). С. 3-31. DOI: https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.003

15. Батістова О.І. Актуалізація ціннісного підходу в дослідженнях глобального господарства. *Соціальна економіка*. 2012. № 1. С. 151-157.

16. Задорожный Г.В., Москвина А.О. Ценностная конкурентоспособность как новая стадия международной конкуренции. *Социальная экономика*. Харьков: ХНУ им. В. Н. Каразина. 2010. № 1. С. 106-133.

17. Колот А., Герасименко О. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії та розвитку. *Україна: аспекти праці.* 2018. № 1-2. С. 3-13.

18. Колот А.М., Герасименко О.О. Неекономічні детермінанти соціально-трудового розвитку – XXI // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана, Ін-т соц.-труд. відносин; Київ: КНЕУ. 2023. № 13, ч. 1. С. 14-28.

19. Ломоносова Н. Гідна праця під час та після війни. *Спільне.* 2022. 11 жовтня. URL: https://commons.com.ua/uk/gidna-pracya-pid-chas-ta-pislya-vijni/

20. Новікова О.Ф. Ціннісна конкурентоспроможність в умовах нової економіки. *Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку*: зб. тез доп. учасників круглого столу (Київ, 15 трав. 2018 р.) / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]. Київ: КНЕУ, 2018. С. 81-87. URL: https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/25341

21. Огляд цінностей світу. *Вікіпедія*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Огляд_цінностей_світу.

22. Праця та доступ до неї під час війни. *Cedos*. 18 жовтня. URL: https://cedos.org.ua/gidna-praczya-pid-chas-ta-pislya-vijny/

23. Про збереження трудового потенціалу та участь профспілок у відновленні економіки й вітчизняного виробництва: Постанова Ради Федерації професійних спілок України (ФПУ) від 21.12.2023 № Р7/3. URL: https://www.fpsu.org.ua/images/images/2024/Januar/090124/%D0%A0_7_3_%D0%9F%D1%80%D0%BE_%D0%B7%D0%B1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%83.pdf

24. Сандул Г. Полномасштабное вторжение на поле трудовых прав. *Демократическое общество.* 2023. 24 января. URL: https://www.ipg-journal.io/ru/rubriki/demokraticheskoe-obshchestvo/polnomasshtabnoe-vtorzhenie-na-pole-trudovykh-prav-1640/

25. Стан та перспективи соціальної безпеки в Україні: експертні оцінки: монографія / О.Ф. Новікова, О.Г. Сидорчук, О.В. Панькова [та ін.] / Львівський регіональний інститут державного управління НАДУ; НАН України, Інститут економіки промисловості. Київ; Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2018. 184 с.

26. Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій: звіт про науково-дослідну роботу / О.Ф. Новікова, Ю.С. Залознова, О.О. Хандій та ін. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2021. 170 с.

27. Трансформація зайнятості і майбутнє праці у XXI ст.: глобальний і національний соціологічні виміри: колективна монографія / А. Арсеєнко, В. Буткалюк, О. Іваненко та ін.; за ред. В. Смакоти. Київ: Ін-т соціології НАН України, 2023. 181 с.

28. Три місяці повномасштабної війни в Україні: думки, переживання, дії. *Cedos*. 17 серпня. URL: https://cedos.org.ua/researches/try-misyaczi-povnomasshtabnoyi-vijny-v-ukrayini-dumky-perezhyvannya-diyi/

29. Туль С.І., Шкурупій О.В. Діджиталізація світового ринку праці : монографія. Полтава: ПУЕТ, 2020. 302 с.

30. Шульга М.О. Дрейф на узбіччя. Двадцять років суспільних змін в Україні. Київ: ТОВ «Друкарня «Бізнесполіграф», 2011. 448 с.

Розділ 5. МОЖЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ВОЄННОГО СТАНУ

5.1 Теоретичні та науково-практичні підходи до забезпечення якості трудового життя та гідної праці

Посилення дисбалансів, ризиків і небезпек (розділи 3, 4) негативно вплинуло на якість трудового життя, гармонізацію соціально-трудових відносин і прискорену євроінтеграцію. Постала гостра проблема пошуку можливостей і нових стратегічних орієнтирів, пов'язаних із подоланням цих перешкод.

Якість трудового життя (ЯТЖ) впливає на формування цінності праці й відображає рівень задоволеності працівника умовами та змістом трудової діяльності. Вона визначається сукупністю якостей, які характеризують умови трудової діяльності в широкому розумінні та забезпечують реалізацію інтересів і потреб працівника. У даному контексті ЯТЖ включає 5 взаємопов'язаних аспектів: економічний – задоволеність працівника змістом та оплатою праці; гуманістичний – змістовна та цікава праця; медично-профілактичний – збереження фізичної та інтелектуальної працездатності працівника; демократичний – участь працівника спільно з роботодавцем у процесах управління; освітній – професійний розвиток, освоєння цифрових навичок.

Висока якість трудового життя має відповідати таким принципам:

професійна освіта впродовж трудового життя;

винагорода за працю має бути адекватною витратам праці та її продуктивності, відповідати професійно-кваліфікаційному рівню працівника;

робота має включати можливість безперервного підвищення кваліфікації та освіти працівника;

працівник має можливість брати участь у процесі прийняття управлінських рішень;

умови роботи мають бути безпечними.

Якість трудового життя визначається сукупністю показників, які характеризують рівень організаційних, соціальних і психологічних умов праці та оцінку їх впливу на кінцеві результати виробництва чи трудової діяльності. Це обумовлює визначення та оцінку показників якості трудового життя за суб'єктами впливу:

з позиції працівника сукупність показників включає: рівень задоволеності працею, можливості особистого та професійного розвитку і самовираження, забезпечення кар'єрного зростання, гідну оплату праці, відсутність стресових ситуацій на виробництві, психологічний клімат, змістовність праці, участь працівника у прийнятті управлінських рішень, позитивний вплив на особисте життя, безпечні умови праці, повагу до працівника, можливість соціального захисту тощо;

з позиції роботодавця оцінка ЯТЖ базується на таких оцінках: ефективність і продуктивність праці, професійна адаптація працівників, плинність кадрів і трудова дисципліна, чисельність конфліктів, відсутність випадків виробничого саботажу, страйків, рівень відчуження праці, ступінь ототожнення цілей та інтересів працівника з цілями підприємства, рівень виробничого травматизму та профзахворювань, наявність (відсутність) соціального пакета, довіра до керівництва, професійний розвиток й ефективне використання кадрів тощо;

з позиції суспільства якість трудового життя визначає якість та рівень життя в цілому, рівень трудових прав та їх реалізацію; вартість споживчого кошика, рівень якості робочої сили, вартість системи соціального захисту працівників та їх сімей, споживчу поведінку населення, соціальну адаптацію, відчуження від суспільства, ступінь задоволеності життям загалом.

Наведена систематизація показників ЯТЖ дозволяє деталізувати їх складові. З точки зору окремого працівника основні елементи якості трудового життя є такими: умови праці; система мотивації; змістовна та різноманітна трудова діяльність; рівень нагляду з боку роботодавця; доступність і можливість використання соціальної інфраструктури; професійний та всебічний розвиток працівника; взаємовідносини в колективі; можливість співробітників брати участь в управлінні компанією (підприємством).

Найважливіші елементи ЯТЖ для роботодавців пов'язані з прибутковістю виробництва, відсутністю конфліктів на підприємстві та наявністю необхідних кадрів, а на рівні суспільства – забезпечення високої якості трудового життя працівника як складової якості життя населення.

Основним підґрунтям та умовою забезпечення високої якості трудового життя є вимоги гідної праці, які обов'язково доповнюються суб'єктивною оцінкою працівника. Необхідно звернути увагу, що основні вимоги гідної праці стосуються всього трудового процесу, який включає:

умови та можливості забезпечення трудової діяльності;

безпосередньо трудову діяльність;

можливості забезпечення гідного рівня життя працівників в післятрудовий період.

Відповідно до основної концепції гідної праці [1] виокремлено її складові за кожним періодом трудового процесу (табл. 5.1).

Основні елементи першого блоку (п. 1.1-1.3 табл. 5.1) визначають можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати, доступність до робочих місць, при цьому обов'язковою умовою є вільний вибір місця роботи та виключення неприйнятних форм праці. Забезпечення цих вимог та умов залежить від наявності роботи, робочих місць і прийнятих рамок зайнятості.

Базові елементи забезпечення гідної праці безпосередньо в процесі трудової діяльності (п. 2.1-2.9) визначають, наскільки гідною є праця в забезпеченні продуктивної зайнятості як головного джерела доходу та високої якості життя, що характеризується достатнім рівнем матеріального забезпечення, соціальним визнанням і самоповагою.

Особливе місце в структурі вимог гідної праці посідають складові, пов'язані з можливостями матеріального забезпечення та соціального захисту працівників за межами трудової діяльності, а саме можливості пенсійного забезпечення, соціального захисту та фінансового забезпечення в разі погіршення здоров'я, втрати працездатності чи засобів існування окремих вразливих верств (п. 3.1-3.2).

Таблиця 5.1 – **Порівняльна характеристика гідної праці та якості трудового життя за періодами трудового процесу**

Складові та базові елементи		
гідної праці	якості трудового життя	
	об'єктивні складові	суб'єктивні складові
1	2	3
1. Дотрудовий період		
1.1. Можливість одержати роботу, тобто можливість зайнятості для кожної людини, яка бажає працювати 1.2. Праця в умовах свободи – праця має бути вільною та вільно обраною 1.3. Відсутність неприйнятних форм праці, примусової, дитячої, рабства	-	-
2. Трудова діяльність		
2.1. Продуктивна праця, яка дозволяє заробляти працівникам належні кошти 2.2. Рівність у праці, справедливі та рівні можливості на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці та в доступі до роботи 2.3. Безпека на виробництві, сприяння збереженню здоров'я та працездатності 2.4. Стабільність і захищеність на робочому місці, тривалість робочого часу в межах трудового законодавства	Основні складові, наведені в п. 2.1-2.9 концепції гідної праці, є водночас базовими умовами забезпечення якості трудового життя, які додатково включають такі елементи: 2.1 Безпечні умови праці 2.2. Організація трудової діяльності 2.3. Система мотивації	Рівень задоволеності працівника: - умовами та організацією трудової діяльності, безпечними умовами праці, тривалістю робочого часу; - змістом роботи, її відповідністю професійно-кваліфікаційному та освітньому рівню; - можливостями особистісного, кар'єрного професійного зростання;

Закінчення табл. 5.1

1	2	3
2.5. Можливість гармонійного поєднання трудової діяльності із сімейним життям 2.6. Свобода вступу до організацій для колективного представництва своїх інтересів 2.7. Уважне ставлення до працівників та їх проблем 2.8. Участь працівників у прийнятті управлінських рішень 2.9. Соціальний захист і соціальні гарантії	2.4. Змістовна та різноманітна робота, яка відповідає професійно-кваліфікаційному рівню працівника 2.5. Можливість безперервного підвищення професійного рівня та освіти 2.6. Доступність і можливість використання соціальної інфраструктури 2.7. Взаємовідносини в колективі	- рівнем оплати праці та наявністю соціального пакета; - справедливим ставленням до працівників; - відсутністю стресових ситуацій на виробництві; -прийнятним психологічним кліматом у колективі; - можливостями поєднання трудової діяльності з особистим та сімейним життям; - можливістю участі у прийнятті управлінських рішень; - можливістю забезпечення соціальними гарантіями та соціальним захистом працівника
3. Післятрудовий період		
3.1. Забезпечення пенсій 3.2. Заходи захисту та фінансової допомоги в разі втрати працездатності, погіршення стану здоров'я, втрати роботи чи засобів існування окремих вразливих груп	3.1. Соціальний захист і виконання соціальних гарантій у післятрудовий період	

Джерело:[42].

Основні умови забезпечення гідної праці є обов’язковими базовими умовами та складовими ЯТЖ, які деталізуються за окремими елементами. Серед них можливості, які створюються на робочому місці для особистого та професійного розвитку; змістовна робота, що відповідає професійно-кваліфікаційному рівню; дієва система мотивації до професійного зростання та особистого розвитку, що супроводжується збільшенням продуктивності

праці та винагороди за працю. Велике значення в забезпеченні ЯТЖ мають безпечні умови праці, організація трудової діяльності та взаємовідносини в колективі.

Обов'язковою складовою якості трудового життя є суб'єктивна оцінка працівником ступеня задоволеності наведеними вимогами до забезпечення ЯТЖ. Вона визначається рівнем задоволеності умовами праці – наскільки вони є безпечними, яка тривалість робочого часу, відпусток, робочого тижня, чи існують можливості для кар'єрного та професійного зростання. Велику значущість мають суб'єктивні оцінки, пов'язані з оцінкою достатності чи недостатності рівня оплати праці, доступності соціального пакета, психологічного клімату в колективі та справедливого ставлення до працівників.

Вплив цифровізації економіки на забезпечення якості трудового життя доцільно розглядати в конкретних умовах функціонування економіки, зокрема в стабільній ситуації або в кризовій. Як свідчать дослідження [35], в умовах стабільного розвитку національної економіки перехід до цифровізації трансформує всю соціально-трудову сферу, ринок праці та зайнятість, безпосередньо трудовий процес і характер праці, організацію праці тощо. Наслідки цифровізації в структурі соціально-трудових відносин (СТВ) характеризуються комплексним характером і мають протилежно спрямовані вектори впливу. З одного боку, за стабільних умов цифрова трансформація і технологічний процес одночасно з демографічними змінами детермінують розвиток ринку праці та зайнятості. Створюються нові можливості для зайнятості внаслідок появи нових форм і нових моделей зайнятості – дистанційної чи віддаленої, повної чи часткової, зокрема, гіг-зайнятості. Як результат, формується нова модель трудових відносин на основі короткочасних трудових відносин і неформальних домовленостей. Одночасно змінюється характер праці та кваліфікаційні вимоги до працівників.

На цифровому ринку праці створюється необмежений простір для трудової мобільності, особливістю якої є віртуальність, що дозволяє працівникові повніше реалізувати свою робочу силу, а роботодавцю – зменшити витрати на утримання робочої сили. Цифровізація економіки сприяє формуванню нових

рис у системі зайнятості внаслідок появи нових форм конкурентної боротьби на ринку праці. Підвищення конкуренції професіоналів пов'язане передусім із нецінновими чинниками, такими як забезпечення можливості самореалізації, поєднання праці та дозвілля, творчості та самостійності, що є основними складовими якості трудового життя. Цифровому ринку праці властивий високий рівень інноваційності та динамічності; завдяки цифровізації економіки та зайнятості посилюється творча складова трудової діяльності.

Поява нових форм зайнятості внаслідок цифровізації економіки формує нову категорію трудових ресурсів, які є доступними на умовах нестандартних форм зайнятості: тимчасова зайнятість на умовах неповного робочого дня або за гнучким графіком, лізинг працівників, робота за межами офісу, робота за вимогами через інтернет-платформи, залежна самозайнятість та ін.

У період воєнної агресії саме за рахунок втілення цифрових технологій значна частина тих працівників, які працювали до війни у звичному режимі, перейшли на дистанційну зайнятість.

Одночасно з вектором позитивного впливу цифровізації на трудову сферу виникають ризики та небезпеки, пов'язані зі зростанням безробіття, у тому числі прихованого чи тривалого. Разом із тим формуються умови для поглиблення соціальної нерівності як серед зайнятого населення, так і в суспільстві загалом: нерівність за оплатою праці, доходами, цифровими та трудовими компетенціями, можливостями соціальної захищеності тощо.

У цілому в структурі якості трудового життя основні ризики та небезпеки, обумовлені цифровізацією економіки та пов'язані в основному з прогалинами правого регулювання соціально-трудових відносин, є такими: поширення нестандартної зайнятості супроводжується інтенсифікацією неформальної та тіньової зайнятості; зниження рівня соціального захисту та соціального забезпечення; різний рівень доступу до сучасних ІКТ зумовлює цифрову бідність; процес цифровізації спричинив збільшення цифрового навантаження на працівників і появу нових форм невидимої роботи; дистанційна робота розмиває межі між роботою та приватним життям, що потребує нових підходів до забезпечення життєвого балансу людини; соціальна відокремле-

ність та ізоляція; соціально-психологічне виснаження та перевтома тощо.

Досвід переходу зайнятості на цифрові платформи та до віддаленої роботи особливо став актуальним у період COVID-кризи та в умовах воєнного стану. Пришвидшення діджиталізації робочих процесів, створення можливостей для віддаленої роботи та автоматизація завдань є пріоритетними напрямами подолання кризи на ринку праці та в системі СТВ. У цьому контексті першочерговою постає необхідність оновлення регуляторної політики щодо праці та соціального захисту як умови забезпечення якості трудового життя.

Згідно із ст. 1 КЗПП України законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, охорону трудових прав працівників. Проте в ст. 602, яка регулює питання використання дистанційної роботи, зазначено, що працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому і здійснює роботу з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У свою чергу, дія КЗПП України та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-фахівцями та резидентами «Дія Сіті», визначені Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні». Тобто для дистанційних працівників і гіг-фахівців якість трудового життя визначається передусім рівнем оплати праці та відносинами в колективі, які можуть бути взагалі обмежені лише взаємодією з роботодавцем. Дистанційні працівники мають право впливати безпосередньо на створення необхідних умов праці, регулювати розподіл навантаження протягом робочого часу, робочого тижня, постійно використовувати можливості для професійного зростання, організовувати й обирати робоче місце. «При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51» КЗПП. Дистанційно зайнятий персонал стає відповідальним за якість власного трудового життя за більшістю складових та показників.

Правові обмеження у сфері праці в умовах воєнного стану негативно впливають і на ЯТЖ, і на дотримання вимог гідної праці. Традиційні уявлення про якість трудового життя в умовах цифровізації мають набувати нових форм і значень. Працівники, задіяні в ІТ-сфері, отримали в трудовому законодавстві України окремі нормативні акти та спрощені умови регулювання трудових відносин, які мають сприяти зростанню їх продуктивності та поліпшенню якості трудового життя, що трансформує погляд на участь держави та професійних спілок на залученість до забезпечення та сприяння зростанню якості трудового життя і реалізації концепції гідної праці.

5.2 Напрями негативного впливу наслідків війни на якість трудового життя, ринок праці та сферу зайнятості

Із початку повномасштабного вторгнення країна опинилася перед проблемами втрати робочих місць через фізичне знищення підприємств, відновлення діяльності релокованих підприємств на нових територіях, неможливість гарантування безпеки та належних умов праці під час виконання професійних обов'язків тощо. За два роки воєнного стану в Україні сформовано чинники національного рівня, що безпосередньо впливають на якість трудового життя [39]:

1. *Правові:* зміни трудового законодавства в умовах воєнного стану та розроблення проєкту Трудового кодексу, орієнтовані на спрощення прийняття кадрових рішень і зменшення втручання держави у двосторонні колективно-договірні відносини між працівниками та роботодавцями, що обумовило зниження рівня соціальної захищеності працівників.

2. *Структурні:* зміна галузевої структури, переорієнтація економіки на воєнно-промисловий комплекс, розвиток аграрної галузі, енергетики, ІТ, будівництва та машинобудування за потужної підтримки сектору нацбезпеки й оборони, які вплинули на посилення циклічного безробіття та спричинили подальше зростання дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці.

3. *Цифрові:* орієнтація на подальшу цифровізацію економіки та всіх сфер суспільного життя, планування відновлення з використанням сервісів цифрової держави підвищили значущість цифрової трансформації, її людських ресурсів та інструментів. У 2023 р. простежуються нові тренди надлишкової пропозиції в IT-сфері (84% IT-працівників були зайнятими, 13% – без роботи), що свідчить про відсутність кадрового голоду в цій галузі та зростання конкуренції між фахівцями. Мінцифри завдяки створенню платформи для розгортання та супроводу державних електронних реєстрів прискорили темпи цифрової трансформації країни та якість і швидкість послуг цифрової держави. З 2019 по 2023 р. частка українців, які опанували цифрові навички на базовому та вищому рівнях, зросла з 47 до 60%, що створює передумови для реалізації проєктів із прискореної цифровізації та досягнення цілей цифрової трансформації економіки в Україні на 2024 р. Цифровізація змінює умови та продуктивність праці, трансформує не лише робочі місця, але і зміст та обсяг роботи, знімає «гендерне забарвлення» професій, відкриває «чоловічі» професії для «жіночої» робочої сили, створює можливості для підвищення якості трудового життя.

4. *Екологічні*: поширення філософії «зеленої» економіки та підтримка проєктів «зеленої відбудови» України, з одного боку, сприятиме перегляду існуючих технологій на користь нових, більш екологічних і продуктивних, а з іншого – потребуватиме трансформації багатьох еко-«нечистих» бізнесів і може «штовхати» їх до переходу в тіньову економіку та, як наслідок, призводити до зростання неформальної зайнятості.

5. *Економічні:* схвалення КМУ на 2024 р. прогнозних показників: номінального ВВП на 2024 р. на рівні 7 643 млрд грн (зростання на 4,6%), а індексу споживчих цін (грудень до грудня попереднього року) – на 9,7%; підвищення середньомісячної номінальної заробітної плати працівників до 21809 грн, а саме підвищення на 8,5% до попереднього року та продуктивності праці на 4,2% до попереднього року. Макропоказники є амбітними та суперечать економічним законам, поточній політичній і демографічній ситуації, не враховують постійних змін нормативно-пра-

вової бази, що посилюють тиск на реальний сектор. Шляхи відновлення та розвитку держави потребують приросту робочої сили й інтенсивного розвитку роботизації.

Посилилися перешкоди для відновлення бізнесу, такі як «непрогнозованість розвитку ситуації в Україні, непередбачувані дії держави, недостатня кількість платоспроможних клієнтів в Україні, недостатня кількість кваліфікованих працівників, відсутність достатнього капіталу, перешкоди з боку фіскальних органів, а також високі податки й збори; блокування владою податкових накладних, зловживання регуляторними нормами, несправедливі рішення при тендерній закупівлі, відмова від бронювання призовників та затримка з логістикою на кордоні» [44]. За результатами опитування підприємств за проєктом «Дія.Бізнес» 84% компаній відчувають проблеми з доступом до фінансування. Вищезазначені перешкоди для відновлення бізнесу обмежують можливості для забезпечення та формування ЯТЖ.

Найбільш впливовим чинником незабезпечення якості трудового життя за напрямом «зайнятість і ринок праці» є високий рівень структурного та циклічного безробіття, який проявляється впродовж всього періоду воєнного стану. За результатами опитування Gradus Research станом на кінець 2023 р. 70% українців мають роботу, серед них 62% мають роботу і працюють, а 8% перебувають у різних формах прихованого безробіття проти 62% працевлаштованих станом на 08.03.2022 р., у структурі яких лише 24% працювали, а 38% – мали роботу і не працювали. Непрацевлаштованими на кінець 2023 р. залишається 28% респондентів, що на 5% менше, ніж на початок березня 2022 р. За макроекономічними даними НБУ рівень безробіття в 2023 р. сягнув 19% (за методологією МОП, у середньому за період) проти аналогічного показника 21,1% у 2022 р. Згідно з офіційними звітами Державного центру зайнятості чисельність осіб, які мали статус безробітного, в 2023 р. скоротилася вдвічі порівняно з 2022 р., сягнувши 483,2 тис. осіб порівняно з 867,6 тис. осіб попереднього періоду. У структурі зареєстрованих безробітних у 2023 р. 72% є жінками, що свідчить про приховану (неформальну) зайнятість чоловіків, які не перебувають на обліку в територіальному центрі комплектування чи взагалі не мають військово-облікового

документа (щоб уникнути мобілізації), оскільки для отримання офіційного статусу безробітного потрібна його наявність.

Найбільша кількість безробітних у 2023 р. раніше працювали у сфері державного управління (15,3%), переробній промисловості (15,4%) і сфері торгівлі та ремонту (20,3%). У структурі вакансій перші місця протягом 2023 р. посідали вакансії в переробній промисловості (17,5%), торгівлі та ремонті (16,1%), освіті (12,9%), сільському господарстві (9%) та охороні здоров'я (8%). Найменша кількість вакансій мала місце в будівництві, добувній промисловості, мистецтві, спорті, професійній, технічній діяльності та операціях із нерухомістю.

Оцінка співвідношення попиту та пропозиції за офіційними даними свідчить про дефіцит вакансій на ринку праці на рівні 153,8 тис. у 2023 р. Найбільше навантаження на одне робоче місце спостерігалося серед керівників і службовців (2,6 зареєстрованого безробітного на 1 вакансію (б/в)), технічних службовців (2,2 б/в), кваліфікованих робітників сільського господарства (2 б/в) та працівників торгівлі й послуг (1,8 б/в). Регіональний дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили залежить від відстані до лінії активних бойових дій та рівня безпечності ситуації. Найбільший розрив між пропозицією та попитом простежується в Луганській (392 шукачі роботи на 1 вакансію (б/в)), Запорізькій (22 б/в), Херсонській (20 б/в), Донецькій (17 б/в), Харківській (8,8 б/в), Сумській (5,6 б/в), Одеській (3 б/в), Дніпропетровській (2 б/в) областях. Лише єдина область станом на 01.01.2024 р. має дефіцит робочої сили – Львівська (0,5 б/в).

Ділові очікування 65,8% підприємств залишилися без змін щодо поточної чисельності персоналу у 2024 р., а 13,9% підприємств планували збільшити чисельність персоналу. За прогнозами НБУ на 2024 р. рівень безробіття мав скоротитися на 3% і сягнути 16,2%. Згідно з Постановою КМУ прогнозна кількість зайнятих економічною діяльністю осіб віком 15-70 років у 2024 р. становила 12,3 млн осіб, а рівень безробіття населення віком 15-70 років (за методологією МОП) – 18,7% до робочої сили відпо-відного віку, що вище, ніж за прогнозами НБУ.

Отже, в 2023 р. порівняно з 2022 р. ситуація на ринку праці поліпшилася: знизилася кількість зареєстрованих безробітних,

зросла чисельність зайнятого населення, всі території забезпечені робочою силою повною мірою, крім Львівської області. Проте зберігається регіональний, професійно-кваліфікаційний і галузевий дисбаланс у попиті та пропозиції на робочу силу.

Поглиблення негативних міграційних тенденцій є ризиком і викликом для ринку праці. Зростання дефіциту робочої сили впливатиме на підвищення якості трудового життя як основний інструмент в конкурентній боротьбі за персонал. Станом на 15 лютого 2024 р. за даними УВКБ ООН у світі налічувалося 6,479 млн біженців з України, 59% з яких раніше працювали в Україні, 77% мають професійну та вищу освіту, 39% працюють у країні, де перебувають, 5% працюють дистанційно, 18% є безробітними. У працездатному віці 36% жінок і 15% чоловіків, тобто більше 50% (3,3 млн осіб) біженців – це потенційно втрачена робоча сила України. Порівняння з даними щодо зайнятості в країні перебування (39%, або 2,5 млн осіб) свідчить про високий рівень інтеграції в країну і наближення до категорії безповоротно втраченої робочої сили на сьогодні та ще близько 1 млн осіб у майбутньому, які є їх дітьми і поки ще не досягли 17-річного віку та не увійшли до складу робочої сили.

Однак за оцінками НБУ міграційне сальдо в 2023 р. становило -0,2 млн осіб, а в 2024 р. – скоротилося до -0,1 млн осіб, оскільки зберігається безпекова (небезпечна) ситуація в країні.

Сьогодні за умов дефіциту вакансій на ринку праці ситуація з втратою робочої сили гостро ще не відчувається, але в разі досягнення миру й активного відновлення країни ситуація на ринку праці зміниться з трудонадлишкової на трудодефіцитну.

Фінансування програм сприяння зайнятості у 2024 р. в обсязі 7 млрд грн передбачає державну допомогу із працевлаштуванням, професійне навчання, видачу ваучерів (20 тис.), грантів і мікрогрантів (проєкт «Власна справа» – грант до 250 тис. грн; до 1 млн грн – у рамках грантів для ветеранів, ветеранок, їхніх дружин і чоловіків; до 400 тис. грн на 1 га – за грантом на розвиток власного садівництва, ягідництва та виноградарства; до 7 млн грн – за грантом на розвиток тепличного господарства; до 8 млн грн – за грантом на створення або розвиток переробного підприємства), реалізацію програм компенсацій для роботодавців

на оплату праці за кожну працевлаштовану особу з числа ВПО. Програми орієнтовані на працевлаштування ВПО, демобілізованих, людей з інвалідністю, учасників бойових дій, поранених бійців, людей передпенсійного віку, людей, які перебували в полоні.

Для подолання ризиків і підвищення готовності до викликів ринку праці в умовах війни та повоєнного відновлення необхідно розробити та реалізувати державні програми, спрямовані на створення нових робочих місць, і здійснити перекваліфікацію безробітних із незатребуваними професіями на ринку праці, практично реалізувати міжнародну підтримку за напрямом розвитку підприємництва, сприяння відкриттю власних справ. Економічно більш доцільним для країни є створення умов для повернення мігрантів працездатного віку, ніж очікування на її відновлення природним шляхом (17,4 млн – робоча сила до початку повномасштабної війни; 4,02 млн – робоча сила за кордоном – це 23% робочої сили довоєнного рівня). Першорядну роль у цьому процесі відіграє створення гідних умов та оплати праці, безпекова ситуація на території України.

За результатами опитування Advanter Group станом на листопад 2023 р. дефіцит кваліфікованих кадрів посідає 4 місце серед ключових перешкод для відновлення і розвитку бізнесу (32,4%) після непрогнозованості розвитку ситуації в Україні та на її внутрішньому ринку (53,6%), відсутності достатньої кількості платоспроможних клієнтів (51,7%) та непередбачуваності дій держави (42,3%). Зростання частки бізнесів, для яких дефіцит кваліфікованих кадрів стає нагальною проблемою, є наслідком дії всіх вищезазначених чинників (міграція, посилення мобілізації, переливання кадрів до інших галузей, неконкурентоспроможність оплати праці, яку пропонують на українських підприємствах, порівняно з європейським середнім рівнем).

Негативні демографічні тенденції, пов’язані зі старінням населення України і зменшенням чисельності в результаті природного та міграційного скорочення, обумовлюють появу потреби у створенні програм залучення та утримання, підвищення ЯТЖ персоналу віком 55 років і старше. Станом на 01.01.2023 р., за словами директорки Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України Е. Лібанової, чисельність

населення України становила від 28 до 34 млн осіб. Станом на 01.01.2022 р. постійна чисельність населення України дорівнювала 41 млн осіб за даними офіційного сайту статистики.

Отже, майже за рік чисельність населення України скоротилася в діапазоні від 7 до 13 млн осіб, і не тільки кількісно, але і якісно. Зокрема, вікова структура також змінилася.

Чисельність молоді до 17 років станом на 01.01.2022 р. становила 7,3 млн осіб, 60 років і старше –10,15 млн, 65 років і старше – 7,23 млн. З урахуванням того, що виїхало 6,479 млн біженців, з яких 33% – це молодь і діти до 17 років, чисельність молоді сьогодні становить менше 5,1 млн (даних про молодь, яка залишилася на тимчасово окупованих територіях, немає). За розрахунками фахівців ЦЕС чисельність дітей і молоді за кордоном віком до 17 років становить від 2,25 до 2,8 млн; 60 років і старше – 16% (близько 1 млн). За приблизними розрахунками сьогодні в Україні налічується 9,15 млн осіб пенсійного та передпенсійного віку. Таким чином, людей похилого віку майже вдвічі більше, ніж дітей і молоді, які ще не мають працездатного віку. Жінки, діти (хлопчики) яких наближаються до 16-річного віку, при продовженні війни і мобілізаційних заходів намагатимуться вивезти їх за кордон, а жінки з дітьми, які вже за кордоном, не будуть повертатися.

Тривалий період перебування за кордоном дозволяє інтегруватись у приймаючі громади, зменшуючи вірогідність повернення мігрантів. Через катастрофічне зниження народжуваності та сумарного коефіцієнта народжуваності з 1,1 у довоєнний період до 0,8 у 2023 р. замість необхідних для простого відновлення 2,15 старіння населення відбувається за двома типами («знизу» і «згори») одночасно.

За шкалою ООН населення вважається старим тоді, коли частка людей віком 65 років і старше становить більше 7%. За останні два роки цей показник в Україні підвищився з 17,67 до 21-24%. Тобто населення України є дуже старим, і в разі тривалої війни далі тільки старішатиме.

Вийти з такого стану лише шляхом стимулювання народжуваності держава не зможе – необхідні комплексні заходи для вирішення демографічної кризи, яка стрімко призводить до економічної. За розрахунками ЦЕС загальне падіння економіки

України внаслідок втрат як робочої сили, так і споживання становитиме 2,6% ВВП України за оптимістичним сценарієм, 5,2% – за середнім і 7,7% – за песимістичним сценарієм.

5.3. Дисбаланси та протиріччя в політиці доходів, які перешкоджають досягненню високої якості трудового життя

Трудове життя виходить за межі трудової сфери, але його якість залежить від збалансованості оцінки та оплати праці. Якість трудового життя обумовлює рівень мотивації та задоволеності працею. Український феномен: високий рівень бідності серед працюючих свідчить про низьку вартість робочої сили, недосконалу державну політику доходів населення, наявність розривів і перешкод забезпеченню гідної ЯТЖ.

1. Розрив між прожитковим мінімумом і середньою зарплатою зберігається без змін.

Законодавчо визначений прожитковий мінімум прив'язаний до заробітної плати не менш ніж у 15 законах та є базою для понад 150 різних платежів, що здійснюються з/до бюджету. Інформацію про зміну соціальних виплат подано в публікаціях соціальних установ та ін.

У 2020 р. було подано і відхилено законопроєкт № 3515-1 про підвищення прожиткового мінімуму на рівень, не нижчий рівня фактичного прожиткового мінімуму. Також було подано Проєкт Закону № 3515 про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання питань формування прожиткового мінімуму та створення передумов для його підвищення, який пройшов тільки перше слухання. Згідно із цим законопроєктом прожитковий мінімум має встановлюватися у відсотковому співвідношенні до середньомісячної заробітної платив Україні за рік, що передує року формування Державного бюджету України на наступний рік, з урахуванням прогнозного рівня інфляції поточного року. Відсоткове співвідношення величини прожиткового мінімуму до середньомісячної заробітної плати мало становити не менше 40% у 2021 р. та не менше 50% у 2031 р. Отже, для створення принаймні базових умов для забезпечення життєдіяль-

ності та задоволення базових потреб населення встановлений законодавчо прожитковий мінімум має зрости мінімум удвічі, оскільки станом на 2023 р. його співвідношення до середньомісячної заробітної плати становило 18% (за середніми значеннями за рік). Прожитковий мінімум в Україні не показує, скільки грошей потрібно заробляти, щоб задовольняти основні потреби, а лише служить базою розрахунку соціальних виплат та заробітної плати в бюджетній сфері за тарифною сіткою.

2. Розрив між законодавчо встановленим і фактичним прожитковим мінімумом зберігається на високому рівні.

Встановлений у Законі про Державний бюджет України на 2024 р. прожитковий мінімум становить лише половину від фактичного (табл. 5.2) і при цьому не виконує своєї головної функції – визначення вартісної величини достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів і мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб (ч. 1 ст. 1 Закону № 966).

3. Розрив між мінімальною та середньою заробітною платою досягає рекомендованого рівня не шляхом пропорційного зростання, а через стримування зростання як одного, так і іншого показника. Співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої протягом 2022-2023 рр. склало 49,0-53% при рекомендованому МОП і Світовим банком 50-60%. Рекомендований рівень досягається завдяки повільному зростанню середньої зарплати впродовж 2023 р. (станом на 01.01.2023 р. середня зарплата порівняно із січнем 2022 р. скоротилася на 10%) при незначному підвищенні мінімальної заробітної плати, що зокрема, не було обґрунтовано збільшенням ВВП, а пов'язано зі зростанням інфляції. Так, реальна заробітна плата за 2022 р. скоротилася на 11,4% при зростанні номінальної на 6%. Стабілізація економічної ситуації в 2023 р. сприяла досягненню довоєнного рівня середньої місячної зарплати та зростанню купівельної спроможності працівників на 3,5%. Але співвідношення середньої заро бітної плати до прожиткового мінімуму для працездатних осіб не досягло показників січня 2022 р.

Таблиця 5.2 – **Показники доходів та оплати праці**

Показники	2021		2022		2023		2024
	Січень	У середньому за період	Січень	У середньому за період	Січень	У середньому за період	У середньому за період
1	2	3	4	5	6	7	8
Індекс споживчих цін (темп приросту, %)	10*	9,4	26*	20,2	5,1*	12,8	7,0
Середня місячна заробітна плата за даними ПФУ, грн	11522	12993	14055,38	13376	12644,98	14308	-
Темп приросту (індекс) номінальної зарплати, %	-	20,9	-	6	-	17,1	16,2
Темп приросту (індекс) реальної зарплати, %	-	10,5	-	-11,4	-	3,5	8,7
Індекс реальної заробітної плати (темп зростання): % до січня попереднього року; % до грудня попереднього року	 108,3 85,9	 - -	 107,4 82,5	 - -	 - -	 - -	 - -
Мінімальна заробітна плата, грн	6000	6042	6500	6550	6700	6700	7775
Прожитковий мінімум (ПМ) у середньому на одну особу на місяць, грн	2 189	-	2 393	-	2589	2589	2920

Закінчення табл. 5.2

1	2	3	4	5	6	7	8
У тому числі: для працездатних осіб; фактичний для працездатних осіб на одну особу на місяць	2270 4714	- -	2481 5344	- -	2684 -	2684 -	3028 -
Співвідношення: середньої заробітної плати до ПМ для працездатних осіб	5,43	-	5,88	-	4,71	5,33	-
законодавчо встановленого ПМ для працездатних осіб до фактичного ПМ	0,48		0,46				
ПМ до середньої місячної зарплати	0,19		0,17		0,20	0,18	
Співвідношення мінімальної заро- бітної плати до середньої	0,52	0,47	0,46	0,49	0,53	0,47	-
Коефіцієнт співвідношення між найвищим та найнижчим рівнями заробітної плати за видами еконо- мічної діяльності	3,6	-	3,4	-	-	-	-
Заборгованість щодо виплати заро- бітної плати працівникам на перше число місяця, млн грн	3137,0	-	3207,1	-	2820	-	2980

* Індекс споживчих цін на кінець періоду.

Джерело: складено за даними офіційних сайтів НБУ, ПФУ, Державної служби зайнятості.

4. Підвищення мінімальної зарплати темпами, які відповідають рівню інфляції, сприятиме збільшенню податків, зменшенню інвестицій, зростанню бюджетного дефіциту та подальшій інфляції, збільшенню вартості кредитних ресурсів, а також протидіятиме відновленню. Пропозиції фахівців у сфері фінансів включають два можливих сценарії:

індексування на половину індексу споживчих цін (ІСЦ) при зростанні економіки менш ніж на 1%, на повний ІСЦ – при зростанні економіки на 1-4%, на ІСЦ плюс половину реального зростання економіки – при зростанні на більш ніж 4%;

індексування на цільовий рівень інфляції плюс оцінка зростання потенційного ВВП на одну особу. Кожні три роки при цьому можна здійснювати порівняння з динамікою середньої зарплати та коригування на темпи її зростання за потреби. До воєнного стану індексація грошових доходів населення здійснювалася, якщо величина ІСЦ перевищувала поріг індексації, який встановлюється на рівні 103% . У 2022 р. індексація доходів відбулася, а в 2023 р. її було зупинено на весь рік, що збільшило розрив між реальною та номінальною зарплатою.

5. Розрив між номінальною та реальною заробітною платою зберігається на високому рівні (рис. 5.1).

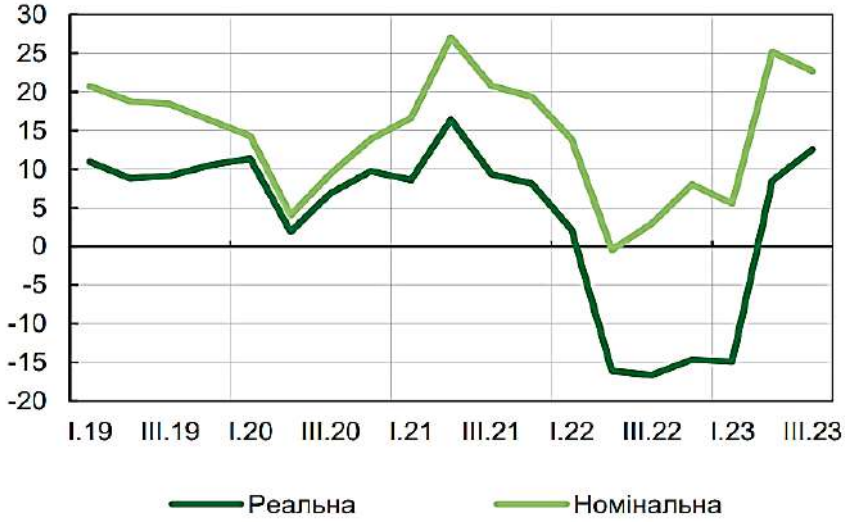


Рисунок 5.1 – **Показники середньої зарплати, %** [22]

Номінальні доходи населення впродовж 2022 р. зростали (переважно завдяки виплатам військовим та соціальним виплатам), а реальна заробітна плата скоротилася на 11,4%. Реальна зарплата в 2023 р. збільшилася на 3,5% проти 17,1% зростання номінальної. Основною причиною значного відставання реальної від номінальної є зниження продуктивності праці та високі темпи інфляції.

6. Згідно з міжнародними нормами величина мінімальної заробітної плати має бути вищою у 2,11-2,86 раза від прожиткового мінімуму (У Конвенції МОП № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» це співвідношення передбачено на рівні 2,5). Мінімальна зарплата в Україні з 1 січня 2024 р. дорівнює 7100 грн, а з 1 квітня – 8000 грн. Прожитковий мінімум з 1 січня 2024 р. підвищився з 2589 до 2920 грн. Відповідно співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму залишиться на рівні 2,73-2,74. Отже, рекомендоване співвідношення дотримано, але сам рівень нижче прийнятного середньоєвропейського.

7. У 2022-2024 рр. у бюджетній сфері при збереженні тарифної системи оплати праці залишається дискримінаційне формування посадових окладів перших 12 розрядів ЄТС (єдиної тарифної сітки). Зокрема, працівники з 1 по 12 розряди мають оклад менше мінімальної заробітної плати, відрізняються за кваліфікацією, а оплату праці отримують однакову.

8. Неконкурентоспроможність оплати праці в Україні порівняно з європейськими країнами є стримуючим чинником щодо прийняття рішення мігрантами про повернення. Найнижча середня заробітна плата в Європі (Албанія) становить 422 євро/місяць, а в Україні – 347 (з урахуванням середньої зарплати на рівні 14308 грн/місяць (табл. 5.2) та курсу 41,2 грн/євро станом на 01.03.2024 р.).

Найвища середня заробітна плата в Європі (Швейцарія, Норвегія, Данія, Люксембург) сягає вище 5 тис. євро. Мінімальна заробітна плата є найнижчою в Болгарії та Румунії – 184 та 217 євро відповідно. В Україні станом на 01.03.2024 р. мінімальна заробітна плата дорівнює 172 євро, що нижче найнижчої мінімальної оплати праці в Європі. З 1 квітня 2024 р. рівень мінімальної

зарплати становить 194 євро, і в результаті Україна посяде 2 місце після Болгарії серед європейських країн із найнижчою мінімальною заробітною платою. Німеччина (мінімальна зарплата становить 1473 євро) та Польща (409,53 євро), які приймають близько 50% біженців з України, за просту некваліфіковану працю сплачують більше, ніж у середньому отримують українці за кваліфіковану роботу за місяць. Тож розраховувати та сподіватися на повернення біженців через економічні міркування недоцільно.

9. Високий рівень заборгованості щодо виплати заробітної плати.

Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення за порушення строків виплати заробітної плати чи її виплату не в повному обсязі для роботодавців передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність. У ст. 265 КЗпП України визначена відповідальність підприємців, які використовують найману працю, в разі порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, а також виплату їх не в повному обсязі. Законом України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавця було звільнено від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо він доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Станом на 01.01.2022 р. заборгованість щодо виплати заробітної плати становила 3207,1 млн грн. Цей показник упродовж 2022-2023 рр. постійно коливався (рис. 5.2) і станом на 01.01.2023 р. зменшився до 2820 млн грн, а на початку 2024 р. збільшився на 100 млн.

Станом на 19.02.2024 р. заборгованість щодо виплати заробітної плати складала 3,13 млрд грн у 444 суб'єктів та 71,05 тис. працівників порівняно з минулим роком (20.02.2023 р.) – 2,77 млрд грн і 77,87 тис. працівників. Причинами виникнення боргів щодо заробітної плати (станом на 19.02.2024 р.) є банкрутство (395 млн грн); скорочення обсягів виробництва (373 млн грн); ві-дсутність державного замовлення (299,7 млн грн); міжгалузеві ці-нові диспропорції (258,9 млн грн); відсутність господарської дія-льності (240,4 млн грн) та ін. Найбільші борги зафік совані у Дніпропетровській області – 709,9 млн грн, Харківській – 466,2,

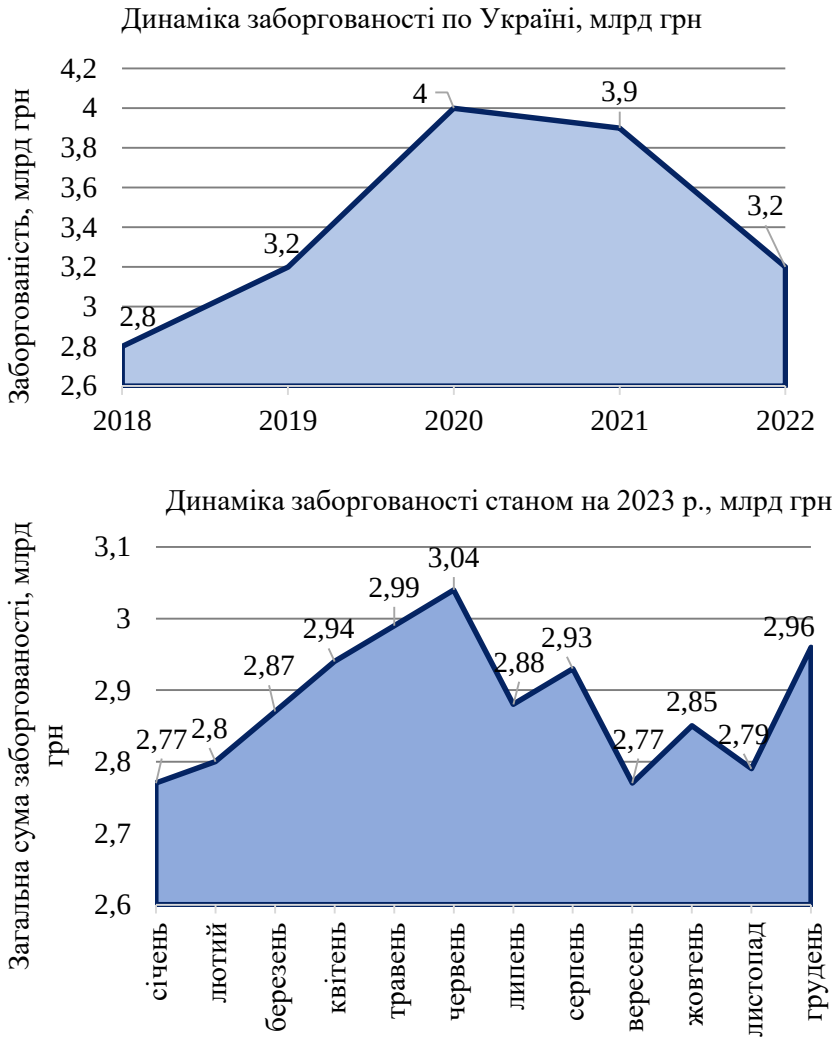


Рисунок 5.2 – **Динаміка заборгованості щодо виплати заробітної плати**

м. Києві – 434,2, Сумській – 273,3, Донецькій – 167,9, Запорізькій – 159,6, Одеській – 159,2, Київській – 106,2, Лугань-ській – 101,5 млн грн. За результатами роботи тимчасових комісій лише

впродовж січня 2024 р. 136 керівників попереджено про дисциплінарну відповідальність.

10. Гендерні розриви в оплаті праці.

Україна у 2022-2023 рр. втратила позиції в рейтингу гендерного розриву (з 81 до 66%). Оцінюванню гендерних розривів приділяють увагу в багатьох країнах світу за такими критеріями: економічні можливості, освіта, охорона здоров'я та політичне лідерство. Щодо економічних можливостей, то жодна країна у світі не демонструє 100% рівності в оплаті праці за аналогічну роботу. Єдиними країнами, в яких гендерний розрив вважається більш ніж на 80% закритим, є Албанія (85,8%) і Бурунді (84,1%). Лише чверть із 146 економік, які брали участь у 2023 р. в оцінюванні гендерних розривів, мають 70-80% за цим показником: Ісландія (78,4% від розриву), Сінгапур (78,3%), Об'єднані Арабські Емірати (77,6%), Сполучені Штати Америки (77,3%), Фінляндія (76,3%), Катар (74,5%), Саудівська Аравія (74,1%), Литва (74,1%), Словенія (73,5%), Бахрейн (72,8%), Естонія (71,4%), Барбадос (71,2%), Люксембург (70,4%), Нова Зеландія (70,4%), Швейцарія (70,3%) та Латвія (70,1%). Країни з найнижчим рейтингом за цим виміром – це Хорватія (49,7% від розриву) і Лесото (49,4%).

Україна за субіндексом економічної участі та можливостей посідає 55 місце серед 146 країн із показником 71,4%. Станом на 15.11.2023 р. розрив в оплаті праці в Україні становив 18,6%, що демонструє зростання нерівності в оплаті праці під час війни. Станом на І квартал 2021 р. зафіксовано найнижчий рівень за довоєнні роки – 17,8%. Для порівняння: у 2021 р. середній розрив в оплаті праці в країнах ЄС становив 12,7%.

5.4 Прояв негативних соціально-економічних і психологічних чинників впливу на ЯТЖ за самооцінкою працюючих

Основною умовою забезпечення високої якості трудового життя є реалізація концепції гідної праці на практиці, а з іншого боку, формування та зростання задоволеності працею переважно

належить до суб'єктивного сприйняття ступеня задоволення особистих потреб через роботу в організації. У результаті соціологічних досліджень, які здійснювалися впродовж воєнного стану, виявлено тенденції та зміни в рівні задоволеності роботою зайнятого населення.

1. Посилення ефекту «вигорання» працівників.

За результатами опитування [45] 31% респондентів зазначили, що протягом аналізованого періоду перебувають у стані вигорання, а 8% почали працювати гірше. У дослідженні Gradus Research [46] вигорання і втому 68% опитаних називають як основну проблему управління персоналом. Щодо психоемоційних змін, то близько 8% вважають, що мають серйозні розлади, які значно впливають на їхнє життя, ще третина має помірні розлади.

2. Погіршення економічного становища.

Соціологічною групою «Рейтинг» 5-7 вересня 2023 р. здійснено дослідження «Україна в умовах війни», за результатами якого 60% респондентів відчули погіршення власного економічного становища за останні півроку, у 35% воно не змінилося, і лише 5% відчули поліпшення. Щодо майбутнього, то 23% опитаних сподіваються, що наступного року їхнє особисте економічне становище поліпшиться, 41% вважають, що воно не зміниться, 21% мають песимістичні погляди щодо цього. Серед опитаних 45% не планують своє життя взагалі, а кількість тих, хто має плани на кілька років уперед, знизилася з 23 до 19%. У цілому 85% осіб зазначили, що отримують недостатній дохід для якісного життя, а 53% отримують щомісячний дохід на рівні менше 10 тис. грн [47].

3. Незначні можливості контролювати дохід.

У перші місяці повномасштабної війни відбулося різке скорочення кількості тих, хто бажає відкрити власну справу. У результаті активної діяльності міжнародних організацій, які пропонують грантові програми та реалізації державних програм розвитку самозайнятості кількість підприємців почала зростати. За умови скорочення доходу знизилася чисельність тих, хто розпочав пошук додаткового джерела, з 62 до 54%, дехто почав шукати другу роботу або почав більше працювати. Можливість контролювати свій дохід мають близько 40% респондентів. Близько 86%

громадян зазнали прямих чи непрямих втрат як наслідок повномасштабного вторгнення [48].

4. Зниження відчуття безпеки.

Близько половини (49%) опитаних Центром економічного відновлення, НДО та Gradus Research продовжує час від часу відчувати небезпеку, тоді як тільки чверть респондентів відчуває себе наразі в безпеці (показник зменшився на 5 в.п. порівняно з попередньою хвилею), а 19% – не відчувають себе в безпеці. Станом на жовтень 2022 р. знизилася частка осіб, які відчувають себе у безпеці (25%) [49].

5. Дружня атмосфера в колективі є визначальним чинником, що спонукає залишатися на поточному місці роботи.

У дослідженні «Як змінився рівень якості життя в Україні через війну?» [47] чверть опитаних (26%) залишається на поточному місці роботи через комфортні та безпечні умови праці, гарні відносини з керівником, 20% цінує можливість працювати віддалено. Кар'єрне зростання лише для 10% респондентів є стримуючим чинником щодо прийняття рішення про зміну робочого місця. Найменш значущими для персоналу виявилися турбота про здоров'я і можливість навчання та харчування за рахунок роботодавця (по 5%).

6. Третина працівників не задоволені роботою.

Серед працівників, опитаних Gradus Research (більш ніж 1090 осіб) у травні 2023 р., 33% відзначили, що не задоволені роботою, 34% – задоволені, а 33% нормально оцінюють поточне місце роботи. Серед незадоволених роботою найбільше молоді (16-25 років) та працівників старше 40 років (41-60 років).

Оцінка рівня щастя та визначення пріоритетів українських працівників у дослідженні, здійсненому наприкінці 2023 р., демонструє найголовніші чинники, які роблять працівників щасливими: власне здоров'я та здоров'я близьких, безпечне і мирне життя, фінансове забезпечення [38].

Отже, безпекові чинники в умовах повномасштабної війни вийшли на перший план порівняно з матеріальним забезпеченням. Третина працівників перебувають у стані вигорання, стільки ж мають психоемоційні помірні розлади. Економічне становище більше двох третин останнім часом погіршилося, а 85%

отримує недостатній дохід. Відбувається не лише кількісна втрата робочої сили внаслідок міграційного та природного руху і втрат, але і якісна – під впливом втрати здоров'я та скорочення можливостей задоволення базових потреб через фінансові обмеження.

5.5 Переваги цифровізації для формування високої якості трудового життя на засадах стійкості

Цифровізація є ключовим важелем впливу на складові ЯТЖ. Вона мотивує працівників брати участь у процесах навчання та спонукає їх до розвитку. Рівень цифрових навичок населення має тенденцію до сталого зростання. Станом на 2023 р. 93% дорослого населення України має цифрові навички, а 38% опанували просунуті навички, частка людей без цифрових навичок скоротилася на 8%, що свідчить про сталий розвиток цифрової грамотності в країні. Найбільша група осіб без цифрових навичок серед працездатного населення має вік 60-70 років.

Працівники, які мають цифрові навички, отримують на 81,3% вищу заробітну плату, на відміну від тих, хто їх не опанував. За результатами опитування [50] наявність просунутих цифрових навичок впливає на рівень задоволеності професійним життям: у середньому він вище на 17-29% у тих, хто їх має. Серед тих, хто має базові навички, 68,5% опитаних відповіли, що досягають визначених професійних цілей, проте лише 40,0% опитаних із групи респондентів, які не мають цифрових навичок, погодилися із цим твердженням.

Середня заробітна плата працівників, які мають цифрові навички, станом на жовтень 2023 р. становить 1130,9 євро. Розрив у доходах між «цифровими та нецифровими» працівниками в середньому по Україні сягає 570 євро, що майже вдвічі нижче від найбільш розвинутих макрорегіонів (на заході та півдні), де розрив становить 1040 євро.

Цифрові не лише технології надають нових можливостей, але й обумовлюють появу нових ризиків. Більш як третина українців (36%) не мають на робочому місці політики щодо кібербез-

пеки та/або кібергігієни, а кожен четвертий (26%) зазначає про відсутність ефективних заходів для захисту конфіденційної інформації. Серед дорослого населення (18-70 років) 60% мали хоча б один випадок порушення безпеки даних протягом 12 місяців, що на 14% більше, ніж у 2021 р.

Потреба у створенні інклюзивного суспільства посилює роль цифрових технологій для осіб з інвалідністю в робочій сфері. За 2019-2023 рр. частка людей із порушенням слуху, які використовують інтернет для пошуку роботи чи відправки резюме, зросла вдвічі (з 16 до 32%). А пошук інформації для роботи здійснює 51% опитаних, що на 15% більше, ніж у 2019 р. Цифрові технології відкривають доступ для осіб з обмеженими можливостями до нових вакансій і сприяють підвищенню якості їх трудового життя.

Зросла частка осіб працездатного віку, які долучаються до онлайн-навчання та використовують навчальні матеріали в інтернеті. Досвід користування українськими платформами для навчання мають від 17 до 43% респондентів – залежно від цільової категорії. Майже кожен третій опитаний працездатного віку (31%) використовує штучний інтелект (ШІ) для роботи та саморозвитку. Чим вищі цифрові навички мають працівники, тим частіше вони використовують ШІ. До переваг застосування ШІ респонденти відносять економію часу, економію власного ресурсу, можливість отримати інформацію у стислому форматі. Серед опитаних осіб працездатного віку більше 82% зазначають, що цифрові компетенції дозволяють легше здобувати знання та набувати навичок, необхідних для опанування професією, спрощують пошук роботи, сприяють отриманню більш престижної та перспективної посади, зростанню продуктивності праці й ефективності на робочому місці, а також люди з вищим рівнем опанування цифровими інструментами зазвичай отримують більше можливостей у роботі та кар'єрному зростанні.

Штучний інтелект дозволяє змінювати організацію та кооперацію праці, автоматизувати та оптимізувати процеси кадрового менеджменту, а саме: створювати й аналізувати вимоги до роботи, оцінювати працівників, визначати продуктивність й ефективність персоналу різної кваліфікації. Штучний інтелект

сприяє розвитку електронної кооперації, дає змогу створити ефективну взаємодію між працівниками з використанням хмарних середовищ (автоматизовані системи звітності, спільні платформи для обміну даними), що обумовлює безперервність і швидкість бізнес-процесів. Аналітичні інструменти на основі штучного інтелекту поліпшують використання робочої сили та підвищують задоволеність працею персоналу, дозволяють удосконалювати функціонування автоматизованих робочих місць.

Україна у 2022 р. долучилася до семирічної програми «Цифрова Європа» з фондом 6 млрд євро, що надає фінансування для цифровізації країн Європи за різними напрямами. Для України доступним є фінансування за такими напрямами: високопродуктивний комп'ютинг, штучний інтелект, дані та хмарні послуги, цифрові навички, використання цифрових технологій в економіці та суспільстві.

На шляху цифровізації країни багато заходів реалізується Міністерством цифрової трансформації України в проєкті «Цифрова держава» – на порталі Дія пропонуються послуги громадянам, а саме «єРобота» з можливостями отримати грант для започаткування бізнесу та розвитку підприємництва, спрямований на активізацію підприємницької діяльності та стимулювання створення робочих місць. Проєкт включає грантові програми, зокрема, українці зможуть отримати гранти для створення власного бізнесу; гранти для розвитку переробного підприємства; державне фінансування закладки саду; кошти для розвитку тепличного господарства; гранти для створення або розвитку ветеранського бізнесу. Отримати фінансові ресурси можуть як підприємці-початківці, так і особи, що вже мають досвід у бізнесі.

Державні цифрові послуги за напрямом «Підприємництво» надають можливість подати заяву про компенсацію за облаштування робочого місця особи з інвалідністю за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування; компенсацію за працевлаштування ВПО; приєднання бізнесу до програми «єВідновлення», а також зареєструвати та закрити ФОП.

Отже, цілеспрямована державна підтримка розвитку цифрових навичок, створення умов для самозайнятості та фінансова

підтримка збільшення кількості робочих місць для осіб з інвалідністю сприяють зростанню конкурентоспроможності робочої сили старшого віку і соціально вразливих категорій на ринку праці, з одного боку, а з іншого – роботодавці отримують від держави фінансову підтримку щодо створення робочих місць для найбільш вразливих соціальних категорій населення.

Окрема категорія залишається за межами всіх програм і має єдине найбільш прийнятне джерело доходу – від дистанційної зайнятості завдяки своїм цифровим навичкам – це жінки з дітьми, зокрема ВПО, які мають обмеження щодо самостійного відвідування дитячих освітніх закладів їх дітьми (велике місто, складна транспортна інфраструктура, часті повітряні тривоги, висока вартість перебування в дитячих закладах тощо). Вони залишаються найменш бажаними кандидатами на вакантні місця, оскільки адаптація до роботи в умовах війни проявляється у посиленні вимог щодо офлайн-присутності на робочих місцях. Відсутність цільових програм, орієнтованих на жіночу офіційну дистанційну зайнятість, спонукатиме останніх до міграції за кордон разом із дітьми з метою пошуку безпечного та гідного життя. Пропозиції офіційного повернення цієї категорії жінок до складу робочої сили в Україні з урахуванням їх потреб сприятиме збереженню людського капіталу країни.

Забезпечення стійкості робочої сили у воєнний час потребує розвитку цифрової грамотності. Освітня платформа «Дія. Освіта. Для всіх» за професіями, форматом, призначенням, темою має 2,1 млн зареєстрованих користувачів і понад 250 безкоштовних онлайн-курсів; більше 6 млн українців було залучено до програм розвитку цифрової грамотності. Серед представників сільської місцевості більший відсоток тих, хто занепокоєний своїм рівнем цифрових навичок, частіше зустрічається з проблемами кібершахрайства та потребує додаткових знань щодо управління ризиками цифрової безпеки. Особливої уваги потребує забезпечення цифрової грамотності вразливих груп населення. Для самозайнятого населення важливими питаннями є набуття досвіду цифровізації бізнес-процесів, упровадження CRM-систем у бізнес.

Повномасштабна війна додала нових викликів і вимог до стійкості цифрової інфраструктури та електронних комунікаційних мереж України. Постійні ворожі атаки призвели до їх руйнування, що вплинуло на доступність електронних комунікаційних послуг. У цих умовах особливо важливим є підвищення кіберстійкості держави й ефективності реагування на інциденти кібербезпеки. На рівні соціально відповідальних підприємств керівництво подбало не лише про підвищення стійкості робочих електронних комунікаційних мереж, але й про особисте забезпечення персоналу джерелами безперебійної енергії та доступом до інтернету.

У державі активно вживаються заходи щодо підвищення цифрової грамотності населення для посилення стійкості робочої сили завдяки цифровим навичкам. В умовах «цифрової війни» з РФ кожен громадянин України потребує розвитку критичного мислення та навичок з кібергігієни, вміння забезпечувати власну цифрову безпеку. Кожен роботодавець має сприяти розвитку просунутих цифрових навичок персоналу, впровадженню заходів щодо кібербезпеки, технологій штучного інтелекту та аналітики великих даних для підприємств.

Таким чином, розроблення типової політики щодо цифрової безпеки для підприємств у комплексі з навчанням співробітників дозволить знизити ризики неналежного поводження з персональними даними та сприятиме зміцненню інформаційної безпеки на робочих місцях.

5.6 Компаративний аналіз якості трудового життя в Україні та країнах ЄС

Інтеграційні процеси України до ЄС потребують порівняльних оцінок ЯТЖ, але є певні перешкоди для їх здійснення: відсутність повного масиву статистичних даних для аналізу в умовах повномасштабної війни; незбігання методик акумуляції даних і розрахунку статистичних показників в Україні та ЄС; відмінність методик аналізу та оцінки якості трудового життя. Однак, незважаючи на обмеження, таку оцінку виконано. Для ана-

лізу відібрано показники, представлені в офіційних статистичних джерелах на національному рівні та на рівні країн ЄС, які характеризують різні компоненти якості трудового життя (табл. 5.3).

Таблиця 5.3 – **Індикатори якості трудового життя населення України та ЄС**

Показники	Україна			ЄС		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Макроекономічні умови формування ЯТЖ						
ВВП на душу населення, дол. ПКС	13,103	14,289	12,675	45,935	49,367	54,626
Продуктивність праці, ВВП у розрахунку на одного зайнятого, дол. ПКС	27,297	29,273	немає даних щодо кількості зайнятих	93,640	98,611	99,694
Зайнятість, %						
Рівень зайнятості	56,5	55,7	≈30,2	71,7	73,1	74,6
Рівень безробіття	9,9	10,3	21,1	7,05	7,00	6,09
Доходи та заробітна плата						
Середньомісячна заробітна плата, дол. США	412,7	512,84	406,20	2100,34	2152,57	2154,93
Співвідношення мінімальної до середньої заробітної плати	0,429	0,428	0,451	0,182	0,174	0,183

Джерело: складено за [9; 17; 19; 20; 23; 29].

Наведені показники надають можливість порівняти ситуацію щодо якості трудового життя за період 2020-2022 рр. в Україні та країнах ЄС. 2020-2021 роки були важкими як для країн-

членів ЄС, так і для України через пандемію та викликану нею економічну кризу. Аналіз первинних джерел і наведених у табл. 5.3 даних засвідчив:

1. ВВП на душу населення в Україні не перевищує і третини аналогічного показника ЄС (2020 р. – 0,285; 2021 р. – 0,289), а в 2022 р. він становив 23,2% від європейського рівня. Такий «розрив» має сталий характер, а різке погіршення ситуації у 2022 р. пояснюється повномасштабним вторгненням країни-агресора на територію України, втратою великої кількості промислових підприємств-генераторів ВВП.

2. Порівняння показника продуктивності праці свідчить, що його значення в Україні складає менше третини показника у ЄС (2020 р. – 0,294; 2021 р. – 0,297). Станом на кінець 2022 р. кількість найманих працівників становила 8,6 млн, але без урахування самозайнятого населення.

3. За рівнем зайнятості Україна відстає, але не так масштабно, як за першими двома, – тут різниця складає приблизно 25% (у 2020 р. – 0,788, у 2021 р. – 0,762 від рівня зайнятості у ЄС). Розбіжність між орієнтовним показником рівня зайнятості в Україні та ЄС станом на 2022 р. складала близько 60% (0,405).

4. Рівень безробіття виконує роль дестимулятора у процесі формування ЯТЖ. Порівняння ситуації за аналізований період в Україні та країнах ЄС свідчить про тенденцію значного перевищення вітчизняного рівня безробіття: на 40% – у 2020 р., на 47% – у 2021 р. і на 246% – у 2022 р. Це обумовлено відновленням європейської економіки та створенням нових робочих місць після завершення пандемії.

5. Показник неформальної зайнятості в Україні коливається на рівні 20% (у 2020 р. – 20,7%; у 2021 р. – 19,3%; на початок 2023 р. – за оцінками експертів приблизно 20,0%, але у 2022 р. на тлі 30,2% зайнятості він не відображає реальної ситуації). Офіційних даних щодо рівня неформальної зайнятості в ЄС у відкритому доступі немає, але згідно з глобальною аналітикою [14] для європейських країн цей показник у 2021 та 2022 рр. складає приблизно 13 та 12% відповідно. Отже, рівень неформальної зайнятості в Україні на 60% перевищує європейський, а в 2022 р. ця різниця була ще більшою.

6. За середньомісячною заробітною платою простежується відставання України від ЄС. Середній рівень зарплати на вітчизняних підприємствах приблизно у 4,5 раза менше, ніж у країнах ЄС (у 2020 р. – у 5 разів, 2021 р. – у 4, у 2022 р. – у 5,3 раза). Рівень середньої заробітної плати є стимулятором, але на тлі таких співставлень його важко розглядати як позитивний чинник для формування гідної якості трудового життя.

7. Співвідношення мінімальної до середньої заробітної плати неможливо співставити за показниками ЄС та України: кожна країна має свої встановлені мінімуми. Але в Україні рівень достатку працевлаштованих осіб значно нижче, а співвідношення мінімальної та середньої зарплати в середньому у 2,3 раза перевищує аналогічний індикатор у ЄС.

З метою аналізу ситуації щодо безпеки праці використовується показник кількості нещасних випадків на виробництві, але порівнювати його по Україні та країнах ЄС неможливо через відмінності в методології калькуляції. У ЄС обліковуються легкі нещасні випадки, а в Україні – ні: в Україні кількість нещасних випадків у розрахунку на 100 тис. зайнятих у 2020 р. становила 42 випадки, а в 2021 р. – 79 [25]; у ЄС подібний індикатор є значно вищим – 1436 та 1490 випадків відповідно [2].

Також слід ураховувати часовий лаг у висвітленні статистики Євростатом (на даний момент є дані лише 2021 р.). В Україні статистика щодо нещасних випадків уже оприлюднена (4877 випадків у 2022 р., що значно менше порівняно із 12315 випадками у 2021 р.), але перерахувати її на 100 тис. зайнятого населення неможливо за відсутності відомостей про кількість зайнятих.

Окремою складовою ЯТЖ є соціальний захист і виконання соціальних гарантій у післятрудовий період – пенсійне забезпечення.

Згідно із статистичними даними чоловіки в Європі досягають пенсійного віку в 64,3 року, а жінки – у 63,5. Значна частина населення країн ЄС має пенсійний вік від 65 років. У той же час є декілька держав, у яких вік виходу на пенсію нижче (Греція, Італія, Люксембург і Словенія), – громадяни там мають право на

пенсію з 62 років. Залежно від умов праці визначено достроковий і стандартний вік виходу на пенсію. За результатами дослідження ОЕСР мінімальний вік дострокового виходу на пенсію в країнах ЄС для чоловіків коливається з 59 (у Литві) до 63,7 року (у Німеччині). Для жінок достроковий пенсійний вік зафіксовано на рівні від 58 (у Литві) до 63,7 року (у Німеччині) [36].

Пенсійний вік в Україні є найнижчим у Європі. Сьогодні в країні вихід на заслужений відпочинок можливий після на-стання 60 років. У такому віці завершити свою трудову діяльність мають право ті особи, страховий стаж яких становить не менше 30 років. Окремі категорії населення можуть оформити пенсію раніше через соціальний статус та особливості в роботи [21].

Пенсійні системи і України, і ЄС перебувають у стані трансформації. Зокрема, в Україні при незмінному мінімальному пенсійному віці з початку 2024 р. змінюється мінімальний страховий стаж: у 2028 р. для тих, хто бажає вийти на пенсію у 60, він складатиме 35 років [32]. У деяких країнах ЄС, на противагу Україні, взагалі відбувається збільшення мінімального пенсійного віку. Наприклад, у Франції його збільшено на 2 роки (до 64) [28].

Додатково на умови праці впливають:

1) тривалість робочого тижня – в Україні цей показник нормується та до 2022 р. складав максимум 40 год./тиждень, але через воєнний стан він може становити максимум 60 год./тиждень (застосовується за потреби для співробітників підприємств критичної інфраструктури) [24]; у ЄС тривалість робочого тижня також є нормованою та за рішенням Європарламенту складає максимум 48 год./тиждень[10];

2) тривалість відпустки – в Україні цей показник становить мінімум 24 календарних дні на рік [43], а в ЄС – мінімум чотири тижні на рік [10];

3) рівень цифровізації трудової діяльності [37] – в Україні 90% населення використовують комп'ютерні пристрої; 80% – працюють із широкоформатним інтернетом; 17% – залучають до роботи смарт-пристрої, смарт-технології; 12% – застосовують штучний інтелект; у ЄС 73% використовують комп'ютерні пристрої; 55% – працюють із широкоформатним інтернетом, 11% –

залучають до роботи смарт-пристрої, смарт-технології; 5% – застосовують штучний інтелект.

Наведені показники щодо рівня цифровізації трудової діяльності одержано за результатами соціологічних опитувань. Повноцінно порівнювати ситуацію за цим напрямом в Україні та ЄС буде можливо тільки після розрахунку індексу цифрової економіки та суспільства, який для країн європейської спільноти розраховується з 2014 р. (рис. 5.3).

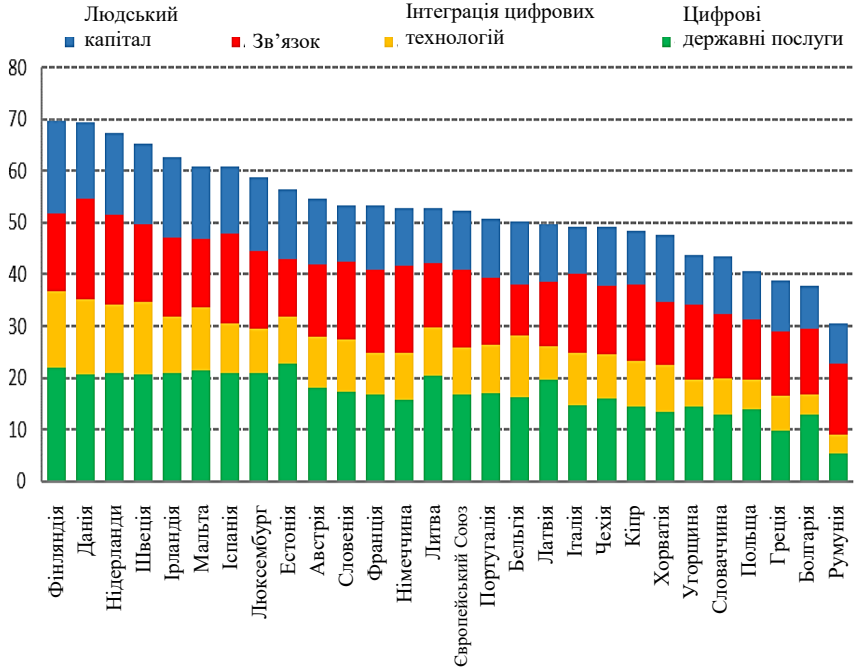


Рисунок 5.3 – **Індекс цифрової економіки та суспільства 2022 р.** [6]

Digital Economy and Society Index (DESI) – це зведений індекс, який узагальнює відповідні показники щодо ефективності цифрових технологій і відстежує розвиток держав-членів ЄС у галузі цифровізації та її конкурентоспроможності. У фокусі уваги:

зв'язок – рівень доступності до широкосмугового інтернету та якість пов'язаних із ним послуг;

людський капітал – стан розвитку цифрових компетенцій населення, а також фінансування освіти для вдосконалення цифрових навичок;

використання інтернету – ступінь його залучення для різних цілей, таких як навчання, робота і спілкування;

інтеграція цифрових технологій – залучення цифрових технологій у бізнес-процеси та надання публічних послуг громаді;

цифрові державні послуги – ступінь досяжності та рівень обслуговування державних послуг у цифровому середовищі.

Кожна складова індексу оцінюється за 100-бальною шкалою, а загальний індекс розраховується як середнє арифметичне цих п'яти показників. Ключові елементи DESI відповідають цифровим цілям ЄС: безпечна та стала цифрова інфраструктура, цифрові компетенції, цифровізація бізнес-процесів та публічних послуг. Україна тільки запроваджує цей індекс і наразі має бути розроблена методика збору даних та його підрахунку.

У той же час за підсумками 2022 р. ІТ-галузь забезпечила надходження в економіку України 7,35 млрд дол., або 4,5% ВВП (рис. 5.4).

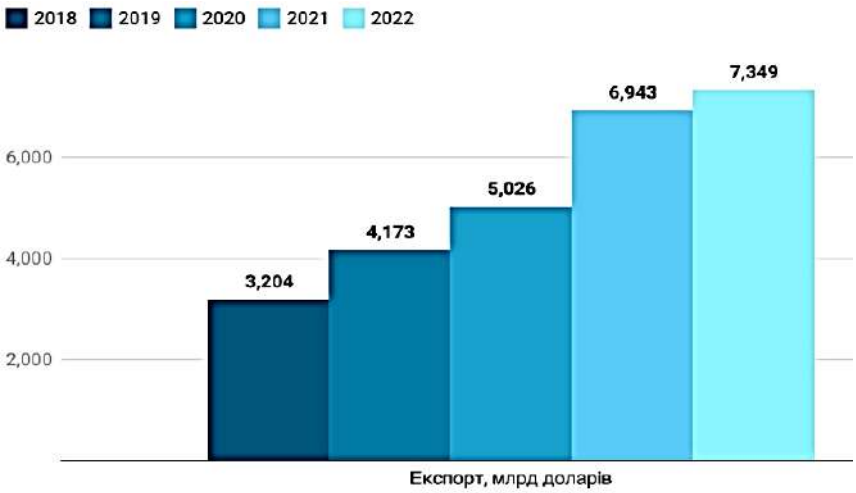


Рисунок 5.4 – **Динаміка експорту в ІТ-галузі України** [26]

Кількість підприємств в Україні, що надають цифрові послуги, становить близько 8,2 тис., причому 5 тис. із них шукають нових працівників, а близько 1,5 тис. – це технологічні стартапи.

Результати моніторингу щодо рівня цифровізації трудової діяльності свідчать, що Україна не відстає, а за деякими показниками навіть випереджає країни ЄС. Процес подальшої цифровізації трудової діяльності є незворотним, а отже, потребує ретельного аналізу (табл. 5.4).

Таблиця 5.4 – **Переваги та недоліки цифровізації економічних процесів у контексті оцінювання якості трудового життя (сучасні тенденції в Україні та ЄС)** [18]

Переваги	Недоліки
1	2
Макрорівень	
1. Підвищення продуктивності праці. 2. Скорочення часу на виконання окремих дій, операцій, процесів. 3. Економія ресурсів на виконання окремих бізнес-процесів. 4. Спрощення процесів комунікації. 5. Підвищення рівня доступності та прозорості інформації 6. Глобалізація ринку праці. 7. Поява нових професій та генерацій нових робочих місць	1. Невідповідність рівня цифрової грамотності вимогам роботодавця (у межах своєї сфери професійної діяльності). 2. Відсутність досконалої законодавчої бази, що регулює трудові відносини та забезпечує їх якість в умовах цифровізації економіки. 3. Високі капітальні витрати на формування якісної інформаційної інфраструктури. 4. Поглиблення соціальних диспропорцій через відсутність рівнозначного доступу до відповідних технологій і цифрової освіти. 5. Міжнародна трудова міграція

Закінчення табл. 5.4

1	2
Особистісний рівень	
1. Можливість дистанційної роботи. 2. Підвищення рівня адаптивності в непередбачуваних обставинах. 3. Розширення можливостей працевлаштування. 4. Розширення можливостей професійної самореалізації в окремих сферах економічної діяльності	1. Порушення балансу між робочим часом й особистим життям. 2. Соціальна ексклюзія, високий рівень психологічного навантаження. 3. Посилення ризиків дискримінації за різними ознаками (вік, стать)

Джерело: складено за даними [27; 34; 41].

Слід зазначити, що наведені переваги та недоліки мають різний ступінь прояву в Україні та ЄС. Так, у вирішенні однієї з найвагоміших проблем цифровізації трудового життя – законодавчої неврегульованості – країни ЄС випереджають Україну.

Цифровізація є ключовим важелем впливу на складові ЯТЖ. Вона мотивує працівників брати участь у процесах навчання та мотивує їх до розвитку.

Відповідно до звіту МОП «Глобальні тенденції зайнятості молоді за 2022 рік» досягнення загального широкосмугового зв'язку до 2030 р. може привести до чистого збільшення зайнятості на 24 млн нових робочих місць у всьому світі, з яких 6,4 млн займуть молоді люди. У той же час уряди країн прагнуть оновити державну У той же час уряди країн прагнуть оновити державну політику, щоб вирішити проблемні питання захисту працівників і діяльності підприємств у різних секторах економіки в умовах цифровізації [6].

Згідно з рекомендаціями МОП основні зусилля в державній політиці необхідно спрямувати на [6]:

цифрову інтеграцію, що передбачає рівний доступ до технологій для всіх верств населення та в будь-якій місцевості;

створення інфраструктури, яка забезпечує уніфікований, доступний для всіх і якісний високошвидкісний (або широко-

смуговий) інтернет при якісному та безперебійному електропостачанні;

оновлення національної політики та міжнародних трудових стандартів: проблеми, пов'язані з відповідними сферами працевлаштування, часто не врегульовані в законодавстві та нормативних актах, пов'язаних із цифровою економікою; експоненціальне посилення цифровізації економік демонструє відставання у процесах розроблення політики зайнятості та відсутність відповідних нормативних актів, що стане ключовим викликом найближчим часом;

цифрові платформи праці: населення в багатьох країнах все частіше використовує платформи для працевлаштування та отримання прибутку. Зростання частки економіки та роботи на платформі відкриває шлях до створення нових робочих місць, а також для адаптації виробничих процесів до сучасних умов, але в той же час створює проблеми для добросовісної конкуренції між підприємствами та досягнення бажаного рівня зайнятості й соціального захисту працівників, що суперечить стандартам гідної праці та міжнародним трудовим нормам;

набуття цифрових навичок: цифровізація праці передбачає, що значна частка робочих місць буде автоматизована, створюватимуться нові та змінюватимуться існуючі робочі місця. Аналіз цифрових навичок буде підґрунтям для їх класифікації та дозволить роботодавцям, разом з освітніми установами, визначити рівень компетенції та кваліфікації, необхідний для різних професій та сфер економічної діяльності;

цифровізацію діяльності малого бізнесу: у багатьох країнах малі підприємства та приватні підприємці є основними творцями робочих місць. Цифровізація процесів допоможе малому підприємництву стати продуктивнішим, отримати доступ до нових ринків збуту та працевлаштувати більше людей. Різноманітні інструменти цифровізації економічної діяльності, зокрема цифрові фінансові розрахунки й електронна комерція, можуть зменшити транзакційні витрати та надати послуги у важкодоступні райони, в тому числі для окремих категорій населення.

У березні 2023 р. Європейський інститут (ETUI) профспілок оприлюднив оновлений рейтинг країн за індексом, який оцінює якість сфери зайнятості в Європі. Індекс якості робочих

місць ETUI формується на основі таких складових: заробітна плата, різновиди та ступінь гарантування зайнятості, баланс робочого часу (роботи та особистого життя), умови праці, навички і кар'єрні перспективи, а також колективне представництво. Зміни, що відбулися в умовах праці в європейських країнах протягом 2010-2021 рр., наведено на рис. 5.5.

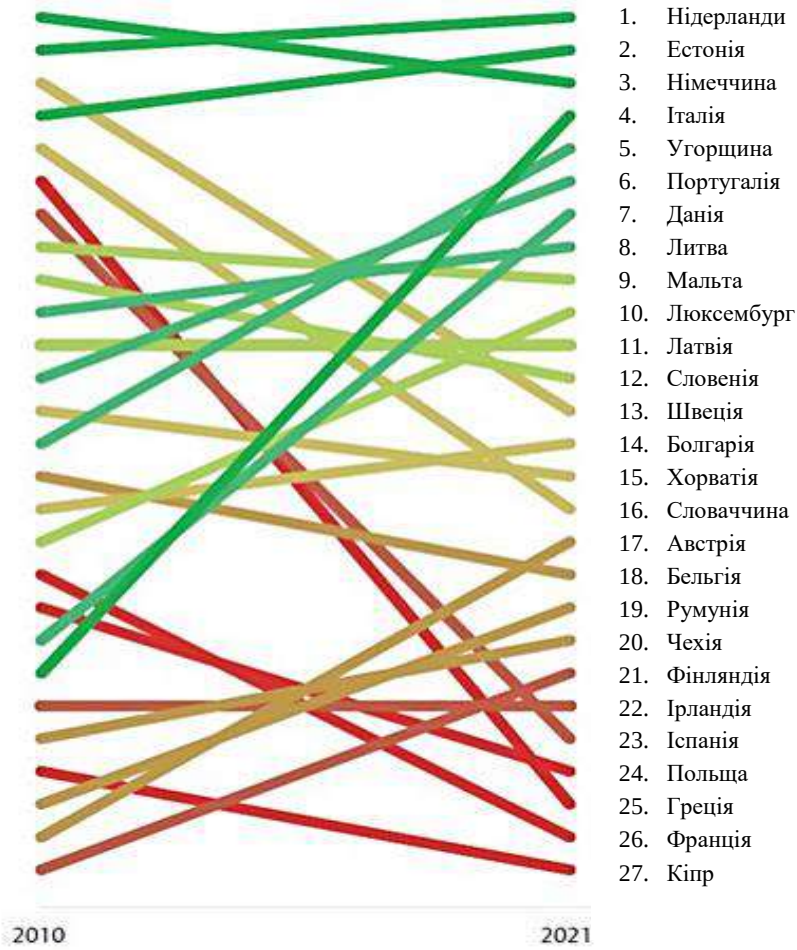


Рисунок 5.5 – **Зміни в рейтингу європейських країн за умовами праці на робочому місці (Job Quality Index) у 2010-2021 рр.** [11]

За результатами спостережень європейських експертів визначено, що багато питань – від пенсійної реформи і до якості роботи, наслідків фінансової та економічної кризи 2008-2009 рр., пандемії COVID-19 (які прискорили технологічний та цифровий перехідний період) – мають постійний і значний вплив на якість трудового середовища та безпосередньо робочих місць. Відповідно, потреба в щорічному моніторингу стану зазначеної проблеми залишається ще й досі актуальною (індекс розраховується з 2005 р.).

За результатами розрахунків країни-лідери, які незмінно тримають свої позиції останні 10 років, – це Німеччина, Нідерланди, Естонія. Значно покращили позиції Італія, Данія, Португалія, Угорщина. Останні місця в рейтингу станом на 2021 р. посідають Польща, Греція, Франція, Кіпр. Однак Польща, Греція та Франція які значно погіршили свої позиції.

У новому звіті МОП зазначено, що Європа посідає останнє місце за кількістю робочих годин на тиждень [16]. У 2020 р. кількість годин на тиждень у європейських країнах становила 37,2. Фактична кількість робочих годин на тиждень найбільшою мірою зменшилася в Австрії, де на одного працівника скорочення становить 2 год. 48 хв. Далі – Бельгія, Італія та Португалія зі зменшенням приблизно на 90 хвилин на одного працівника. У Франції цей показник скоротився приблизно на 70 хвилин на одного працівника. У Швеції, Іспанії та Польщі спостерігається зниження приблизно на 30 хвилин на одного працівника.

Експерти МОП ідентифікували тісний зв'язок між робочим часом, перервами на відпочинок, графіком роботи і фізичним та психоемоційним станом працівника. Наголошується на прямопропорційному зв'язку між балансом робочого/приватного часу працівників та їх продуктивністю праці. Відповідно, за наведеними даними Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), яка розраховує індекс збалансованості робочого часу та приватного життя (OECD's Work Life Balance Index) [16], європейські країни мають найкращу ситуацію (рис. 5.6). Лідером серед усіх країн-членів OECD за показником збалансованості

робочого часу та приватного життя є Італія. Друге і третє місця посідають Данія та Іспанія відповідно. Останні позиції серед країн ЄС займають Португалія, Польща та Австрія.

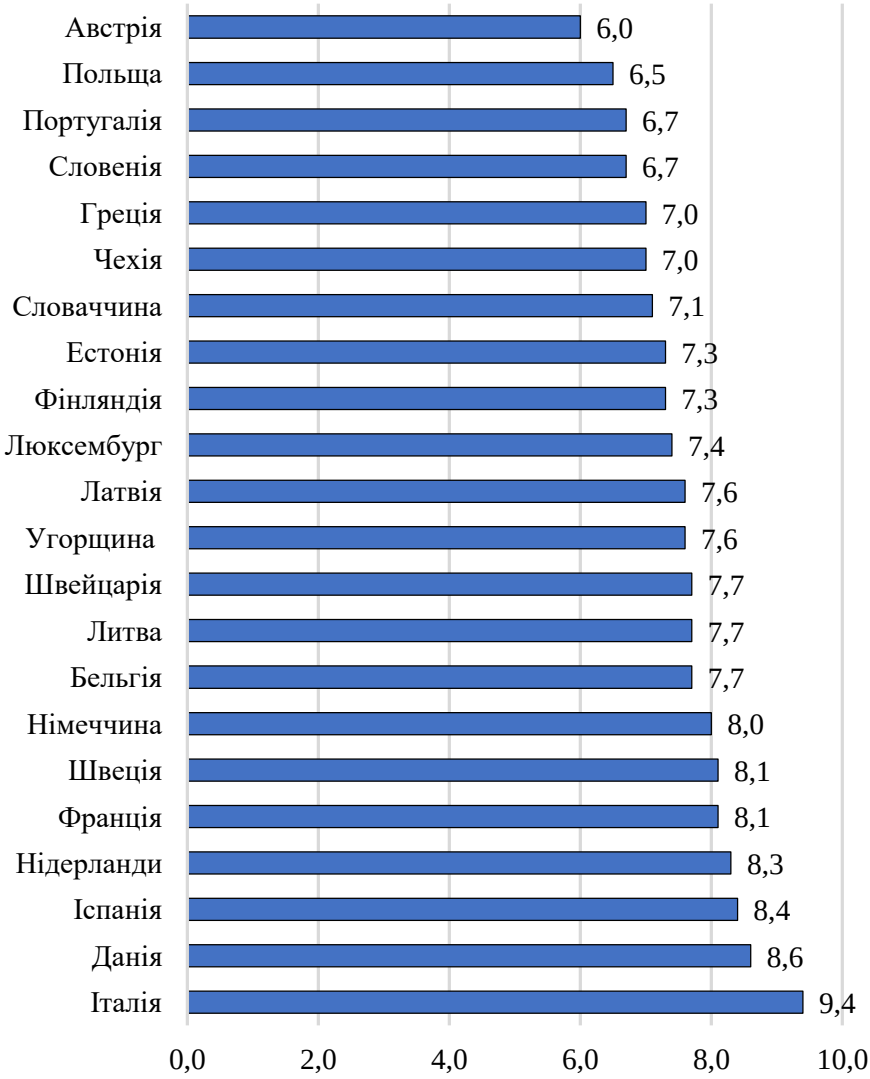


Рисунок 5.6 – **Індекс збалансованості робочого часу та приватного життя в країнах ЄС – членах OECD** [16]

Світовий тренд скорочення кількості робочих днів до 4 на тиждень поступово впроваджується і в країнах Європи. На користь такого підходу свідчать результати досліджень науково-дослідної компанії «4 Day Week Global» [1], за ініціативи якої протягом останніх років тривають випробування, що демонструють позитивний вплив цього нововведення на бізнес і на його працівників. Так, 88% респондентів зазначають, що чотириденний тиждень позитивно впливає на їх бізнес; 46% – продуктивність їхнього бізнесу «зберіглася приблизно на тому самому рівні»; 34% – «дещо покращилася», а 15% стверджують, що продуктивність «значно поліпшилася» [15]. Також підприємства, що тестують скорочений чотириденний графік роботи, фіксують зменшення власних витрат та одночасне збільшення кількості кандидатів на вакантні місця. Завдяки цьому вдається залучити кращих із них та знижується плинність кадрів. Водночас чотириденний робочий тиждень дає змогу працівникам підвищувати кваліфікацію, що сприяє зростанню продуктивності діяльності компанії на 25% [40].

У результаті апробації чотириденного робочого тижня: у листопаді 2022 р. у Бельгії ухвалили закон про дозвіл на чотириденний робочий графік; активно впроваджують чотириденний робочий тиждень підприємці Франції (хоча цю норму не закріплено на законодавчому рівні); з 2021 р. у Литві, відповідно до змін у законодавстві, чотири дні на тиждень (32 години) можуть працювати батьки маленьких дітей; 29-годинний робочий тиждень мають Нідерланди; у тестовому режимі чотириденний робочий тиждень упроваджується в Німеччині, Португалії та Іспанії [40].

Порівняти поточну ситуацію щодо якості місця працевлаштування в країнах ЄС та Україні наразі неможливо, тому що у вітчизняній практиці вищенаведені індикатори так само деталізовано не відстежуються.

На початку 2023 р. Європейська Комісія оприлюднила перший аналітичний звіт про відповідність законодавства України нормативно-правовим актам ЄС. Серед зазначених питань є такі, що регулюють сферу трудових відносин і зайнятість.

Основні тези документа, які висвітлюють проблеми розвитку ЯТЖ [3]:

1. Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає зобов'язання України гармонізувати національне законодавство з великим масивом відповідних нормативно-законодавчих актів ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Україна, як член Міжнародної організації праці, ратифікувала 71 конвенцію МОП (61 з них є чинними).

2. У сфері трудового права необхідні додаткові кроки щодо відповідності стандартам ЄС, у тому числі тим, які застосовуються в окремих секторах економічної діяльності. Фокус уваги має бути спрямований на захист прав осіб, які працевлаштовані за нестандартними формами та за строковими трудовими договорами.

3. Потребує ретельного перегляду Закон України «Про охорону праці», який є достатньо обмеженим та перебуває на початковій стадії наближення до нормативної бази ЄС. Однією з проблем є обмежені можливості інспектування умов праці (неможливість перевірки без попереднього повідомлення, періодичність перевірок), що суперечить відповідним конвенціям МОП, ратифікованим Україною. Брак кадрів, застаріла інформаційна система та недостатнє фінансування у віддалених районах ще більше поглиблюють проблему ефективної інспекції праці.

4. Існує нагальна потреба в моніторингу впливу запровадження нового трудового законодавства про соціальний діалог. Потребують удосконалення механізми консультування між соціальними партнерами.

5. Подальшого врегулювання потребує національна політика у сфері зайнятості. Так, відсутня відповідна законодавча база щодо відрядження працівників та щодо працевлаштування роботодавцем іноземних громадян.

6. Україна має обмежені вимоги в пенсійному нормативно-законодавчому полі (вік і страховий стаж), які розширюються, але дуже повільно; багато осіб пенсійного віку ризикують у майбутньому не отримувати дохід вище за прожитковий мінімум – це передусім стосується жінок, які на сьогоднішній

момент можуть вийти на пенсію раніше за чоловіків і житимуть за межею бідності.

7. В українському правовому полі недостатньо чітко визначено поняття прямої та непрямої дискримінації [33], домагань, а також рекомендації щодо усунення прояву дискримінації. На тлі відсутності відповідним чином врегульованого законодавства [31] зафіксовано значні відмінності в оплаті праці чоловіків і жінок. Формально жінкам не можуть відмовити у працевлаштуванні через вагітність, але немає нормативної бази, яка б забороняла роботодавцям питати про її наявність.

8. Недостатньо законодавчо врегульовано питання співвідношення між роботою та особистим життям для працюючих батьків. За останні роки до існуючих нормативних документів внесено деякі зміни, пов'язані з різними аспектами врівноваження прав матерів і батьків щодо догляду за дитиною [30], але ця сфера потребує подальшого врегулювання.

9. Незадекларована праця – це ще одна проблема, яка негативно позначається не лише на ЯТЖ працівників, але і на діяльності підприємств та соціально-економічному стані країни. Нормативно ЄС не регулює проблеми неформальної зайнятості, але відповідальність за цю сферу покладається на національні органи влади. На рівні керівних органів ЄС була створена «Європейська платформа боротьби з незадекларованою працею» [8], де відповідальні за це питання структури з різних країн ЄС можуть взаємодіяти в партнерстві один з одним, дотримуючись національних законодавчо закріплених важелів впливу. В Україні рівень незадекларованої зайнятості до початку війни складав 19% (станом на березень 2023 р. приблизно 20%) – це майже п'ята частина зайнятого населення віком від 15 років, що значно вище, ніж у країнах ЄС. Опосередковано така статистика свідчить про низьку ефективність законодавчих і нормативно-регуляторних актів, які врегульовують сферу зайнятості.

За результатами аналізу рівня гармонізації українського правового поля та законодавчо-нормативної бази європейських країн Європейська Комісія оцінює рівень підготовки України до вступу в ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості як найнижчий (1 з 5 можливих рівнів).

У березні 2024 р. опубліковано черговий аналітичний звіт МОП [4], у якому висвітлено основні аспекти впровадження резолюції щодо агресії РФ проти України в контексті політики МОП; стислий аналіз поточної ситуації у сфері зайнятості та на ринку праці в Україні. Зазначено, що відповідно до цільових показників ВВП від Міністерства економіки до 2032 р. [13] простежується високий рівень дефіциту робочих місць. Згідно з рекомендаціями МОП значні зусилля національного уряду в даній сфері мають бути спрямовані на [4]:

трудову реінтеграцію ВПО та біженців; для останніх необхідно створити дієву систему стимулів (включно з визнанням набутих компетенцій і навичок) з належними умовами праці та гідним соціальним забезпеченням;

збільшення частки жінок на ринку праці (за оцінками фахівців, для досягнення прогнозованих показників ВВП їх частка має збільшуватися щорічно на 5% до 2032 р.);

перегляд системи мінімальної заробітної плати відповідно до Конвенції про встановлення мінімальної заробітної плати [12] (ратифікована Україною) і Директиви ЄС 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в ЄС [7].

Розбіжності в методології та часових рамках статистичного обліку, неможливість акумуляції даних в Україні в перший рік повномасштабного вторгнення унеможливлюють повноцінне порівняння стану якості трудового життя. У той же час:

1) Україна значно поступається країнам ЄС за макроекономічними показниками формування ЯТЖ, рівнем зайнятості та доходами, тривалістю відпусток; першочергова проблема – це зайнятість, рівень якої необхідно підвищувати шляхом формування на державному рівні сприятливих умов для створення нових робочих місць й усунення наявних структурних диспропорцій між попитом і пропозицією на національному ринку праці, а також повернення мігрантів з-за кордону, які виїхали через війну;

2) потребують більшої уваги показники, які є індикаторами балансу між робочим і приватним життям населення (тривалість робочого тижня, тривалість відпустки), – ЄС пропонує кращі умови, а в Україні через війну ці індикатори зазнали нега-

тивних змін (щодо збільшення кількості робочих годин, скорочення кількості вихідних днів тощо);

3) згідно з результатами опитувань рівень цифровізації праці в Україні є дещо вищим за європейський, але якість законодавчої бази, що регулює питання трудових відносин все ще значно поступається країнам ЄС, що негативно впливає на ЯТЖ населення.

Література до розділу 5

1. 4 Day Week Global. URL: https://www.4dayweek.com/
2. Accidents at work statistics. *Eurostat.* URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics
3. Commission Staff Working Document: Analytical Report following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union. *European Commission*. 2023. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf
4. Developments in the application of the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine from the perspective of the mandate of the International Labour Organization. *ILO.* 2024. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/ wcms_912147.pdf
5. Digital Economy and Society Index 2022: overall progress but digital skills, SMEs and 5G networks lag behind: Press release. | *European Commission*. 28 July 2022. URL: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/digital-economy-and-society-index-2022-overall-progress-digital-skills-smes-and-5g-networks-lag
6. Digitalization and employment policies. *ILO.* 22 June 2022. URL: https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/epaf/design-lab/WCMS_854791/lang--en/index.htm
7. EU Directive 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union. *Official Journal of the European Union.*

25 October 2022. URL: https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvk6yhcbpeywk_j9vvik7m1c3gyxp/vlxhf3sjr3zd

8. European Platform tackling undeclared work. *ELA*. URL: https://www.ela.europa.eu/en/undeclared-work

9. European Union GDP Per Capita. *Trading economics*. URL: https://tradingeconomics.com/european-union/gdp-per-capita

10. How the EU improves workers' rights and working conditions. *EU Monitor*. 2023. URL: https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vkyhnfcdtny2?ctx=vk4jic6t1dxz

11. Job quality deteriorating in Greece, Spain and France, reveals the EU Job Quality Index. *ETUI*. 23 June 2023. URL: https://www.etui.org/news/job-quality-deteriorating-greece-spain-and-france-reveals-eu-job-quality-index

12. Minimum Wage Fixing Convention. I*nternational Labour Organisation*. 1970. No. 131. URL: https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131

13. Prospects for achieving Ukraine's 2032 GDP target: A labour market perspective. *International Labour Organization & International Organization for Migration.* 30 September 2023. URL: https://reliefweb.int/report/ukraine/prospects-achieving-ukraines-2032-gdp-target-labour-market-perspective-september-2023

14. The Sustainable Development Goals. Extended Report. *Unstats*. 2023. URL: https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/extended-report/Extended-Report_Goal-8.pdf

15. Work-life balance in Europe: new ILO report shows Europe ranks last in average hours of work per week. *Totalent*. 12 January 2023. URL: https://totalent.eu/work-life-balance-in-europe-new-ilo-report-shows-europe-ranks-last-in-average-hours-of-work-per-week/

16. Work-Life Balance. *OECD better life index*. URL: https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/

17. World Bank Open Data. URL: https://data.worldbank.org/

18. Zelenko O., Khandii O., Novikova O. Comparative Analysis of the Quality of Working Life in Ukraine and in

EU Countries. *Problemy Ekorozwoju*. 2024. Vol. 19. No. 2. P. 106-113. DOI: https://doi.org/10.35784/preko.6121

19. Валовий внутрішній продукт (ВВП) в Україні 2024. *Мінфін.* 2024. 18 квітня. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/

20. Винокуров Я. Мільйони українців втратили роботу через війну. Звідки вони беруть гроші на життя? *Українська правда.* 2022. 8 грудня. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732/

21. Дячкіна А. Вихід на пенсію в Україні: хто і коли йде на "відпочинок" та скільки отримуватиме *Економічна правда*. 2023. 1 листопада. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2023/11/1/706116/

22. Інфляційний звіт. *НБУ.* січень 2024 р. URL: https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-sichen-2024-roku

23. Каракуц А. Робоча сила в Україні: як війна впливає на майбутнє? *Економічна правда.* 2023. 6 липня. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/

24. Кирильчук М. Норма робочого часу 60 годин на тиждень: коли допускається в період воєнного стану. *Liga закон.* 2023. URL: https://buh.ligazakon.net/news/221312_norma-robochogo-chasu-60-godin-na-tizhden-koli-dopuskatsya-v-perod-vonnogo-stanu

25. Кількість нещасних випадків у 2022 році зменшилась у 2,5 раза. *Урядовий портал.* 2023. 13 березня. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/kilkist-neshchasnykh-vypadkiv-u-2022-rotsi-zmenshylas-u-25-raza

26. Круп'яник А. Цифрова економіка України: основні фактори розвитку. *Вокс Україна.* 2023. 22 серпня. URL: https://voxukraine.org/tsyfrova-ekonomika-ukrayiny-osnovni-faktory-rozvytku

27. Новікова О., Шамілева Л., Хандій О. Оцінка якості трудового життя за умов цифровізації економіки: стан та тенденції розвитку. *Журнал Європейської економіки.* 2021. Т. 20, № 3. С. 387-408.

28. Покращення трудового життя у Франції та ЄС. *Міжнародний кур'єр.* 2023. 27 липня. URL: https://intercourier.news/2023/07/24/pokrashhennya-trudovogo-zhyttya-u-francziyi-ta-yes-2/

29. Прасад А. Уряд прогнозує зниження безробіття до 19% до кінця року. У 2022-му показник становив 21,1%. *Forbs Ukraine*. 2023. 14 вересня. URL: https://forbes.ua/news/uryad-prognozue-znizhennya-bezrobittya-do-19-do-kintsya-roku-140920 23-15998

30. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною: Закон України від 15.04.2021 № 1401-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2021. № 27. Ст. 230. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-20#Text

31. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

32. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2003. №№ 49-51. Ст. 376. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text

33. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 32. Ст. 412. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text

34. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf

35. Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій: звіт про науково-дослідну роботу / ІЕП НАН України. Київ, 2021. 174 с.

36. У скільки років виходять на пенсію в країнах Європи та як це впливає на її розмір. *Ukr.net: Економічні новини*. 2024. 5 березня. URL: https://society.comments.ua/ua/article/work-and-

career/u-skilki-rokiv-vihodyat-na-pensiyu-v-krainah-evropi-ta-yak-ce-vplivae-na-ii-rozmir-727060.html

37. Українське суспільство в умовах війни. Рік 2023: колективна монографія / С. Дембіцький, О. Злобіна, Н. Костенко та ін.; за ред. Є. Головахи, С. Макеєва. Київ: Інститут соціології НАН України, 2023. 343 с.

38. Хандій О.О. Якість трудового життя в умовах воєнного стану: зміни, тенденції, виклики. *Фінансові аспекти розвитку держави, регіонів та суб'єктів господарювання: теорія, методологія, практика*: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Рівне, 30 березня 2024 р.) Рівне: ЦФЕНД, 2024. С. 31-33.

39. Хандій О.О., Зеленко О.В. Виклики на шляху забезпечення та формування якості трудового життя в умовах воєнного стану. I*nternational scientific conference «World economy and civilizational progress amidst polystructural changes*: *economic-technological, resource, political-legal, security-social factors»*: conference proceedings (April 16-17, 2024. Uzhhorod, Ukraine). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2024. P. 166-169. DOI: https://doi.org/ 10.30525/978-9934-26-412-2-41

40. Чотириденний робочий тиждень. У яких країнах Європи можна менше працювати. *РБК-Україна*. 2024. 14 січня. URL: https://www.rbc.ua/rus/travel/chotiridenniy-robochiy-tizhden-kih-krayinah-1705150068.html

41. Чуприна М., Бобожко Є. Переваги та недоліки діджиталізації бізнес-процесів підприємства. *Матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи». Секція 1. Тенденції розвитку бізнесу та менеджменту*. 2023. С. 82-83. URL: http://confmanagement.kpi.ua/proc/article/view/279870

42. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Характеристика гідної праці та якості трудового життя за періодами трудового процесу. *Проблеми, пріоритети та перспективи сталого розвитку в XXI столітті:* матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції (11 травня 2023 р., м. Кам'янець-Подільський). С. 159-164.

43. Щорічні відпустки, порядок та умови їх надання. *Міністерство юстиції.* URL: https://minjust.gov.ua/m/str_6906

44. Стан та потреби бізнесу в умовах війни: результати опитування в серпні. 2023 р. URL: https://business.diia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-opitu vanna-v-serpni

45. Дослідження ринку праці під час воєнного стану. URL: https://www.kadrovik.ua/content/doslidzhennya-rynku-pratsi-pid-chas-voyennogo-stanu

46. HR-дослідження в Україні: досвід, бар'єри та складнощі в people management. URL: https://gradus.app/uk/open-reports/ hr-research-in-ukraine-experience-barriers-and-difficulties-in-people-management/

47. Як змінився рівень якості життя в Україні через війну? URL: https://gradus.app/uk/open-reports/how-has-quality-life-ukraine-changed-during-war/

48. Двадцять четверте загальнонаціональне опитування «Україна в умовах війни: настрої та економічне становище населення». 2023 р. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/dvadcyat_chetverte_zagalnonac_onalne_opituvanny_ukra_na_v_um ovah_v_yni_nastro_ta_ekonom_chne_stanovi.html

49. Міграція та соціально-політичні настрої під час повномасштабної війни росії проти України – дванадцята хвиля дослідження: аналітичний звіт. Жовтень 2022 р. URL: https://gradus.app/documents/317/Gradus_EU_wave_12_UA.pdf

50. Дослідження цифрової грамотності в Україні. 2023. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/8800-ua_cifrova_gramot nist_naselenna_ukraini_2023.pdf

Розділ 6. ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ (РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ) СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

6.1 Протидія втратам людського капіталу та можливості його нагромадження в період воєнного стану

Людський капітал – найцінніший ресурс економічного зростання країни, водночас його відтворення потребує значних інвестицій, а головне – часу. Унаслідок повномасштабного вторгнення Україна зазнала значних втрат людського капіталу, які доцільно розподілити на дві групи: прямі та непрямі. До прямих належать вимушена воєнна міграція, примусова депортація населення України до РФ, загибель і поранення військових та цивільного населення, деформація структури робочої сили з одночасним зниженням її якісних характеристик людського капіталу.

Найбільшою складовою втрат людського капіталу є *воєнна міграція*. За даними, оприлюдненими на вебпорталі Управління верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 19 квітня 2024 р. понад 5,9 млн українських воєнних мігрантів перебувають у Європі та ще 500 тис. осіб поза її межами [15]. У структурі мігрантів переважають жінки й діти, при цьому 49% мають вищу освіту. За типом економічної активності в Україні з респондентів у статусі найманих працівників перебувало 52%, самозайнятих – 6, студентів – 5% [11], що формує потенційні ризики появи дисбалансів у статевій, віковій, освітній структурі населення в разі неповернення воєнних мігрантів.

За прогнозними оцінками експертів Центру економічної стратегії (ЦЕС) втрати для національної економіки в разі неповернення мігрантів складатимуть від 3,9% від довоєнного ВВП за оптимістичним сценарієм, 5,41% – за середнім та 6,31% – за песимістичним. Повернення українців залежить від тривалості війни, масштабів окупації, руйнувань, а також від можливості знайти гідну роботу за кордоном, а для українських здобувачів освіти – доступу до освітньої системи. Основними перешкодами на шляху повернення українців є: погіршення економічної та безпекової ситуації, високий рівень невизначеності; зруйноване /

пошкоджене житло; економічна невигідність (нижчі заробітки в Україні); асиміляція в країні перебування; бажання жити закордоном. За даними опитування УВКБ ООН (жовтень 2023 р. – квітень 2024 р.) 1907 респондентів у країнах прихистку зайнятими з них є 37%, дистанційно зайнятими – 5; безробітними – 19; студентами – 4%. Водночас 15% опитаних відзначили, що мінімум один із дітей шкільного віку з домогосподарства не зареєстрований на навчання в країні прихистку.

За даними опитування ЦЕС жінки на 55% більше, ніж чоловіки, схильні до повернення на батьківщину, що зумовлено побоюваннями покарання та є наслідком мобілізаційної політики держави. Доцільно припустити, що зазначена тенденція зазнає розширення на тлі посилення мобілізаційних заходів, визначених Законом від 11.04.2024 р. № 3633-IX [39]. Особи старшого віку надають перевагу поверненню, кожен додатковий 1 рік у віці людини збільшує імовірність її повернення на 3%. Найменш схильними до повернення є студенти іноземних закладів вищої освіти (57%), наймані працівники (31%), власники бізнесу за кордоном (70%) і ті, хто не працює, проте шукає роботу [39].

За оцінкою освітнього омбудсмена, за кордоном перебуває більш ніж 1 млн дітей дошкільного та приблизно стільки ж шкільного віку, з них 831 тис. учнів інтегровані в локальну освітню систему країни перебування [36]. Для розуміння масштабів відпливу дітей шкільного віку слід зауважити, що кількість учнів загальноосвітніх шкіл в Україні у 2020-2021 навчальному році складала 4,2 млн осіб [25].

Ситуацію з вимушеними українськими мігрантами шкільного та студентського віку доцільно розглядати з двох боків. *З одного боку,* навчання української молоді за кордоном сприятиме формуванню нового високоосвіченого, мультикультурного прошарку. Цьому сприятимуть доступ української молоді до навчання в закладах середньої, професійно-технічної та вищої освіти європейських країн і програми підтримки родин воєнних мігрантів з України.

З іншого боку, певна частина високоосвіченої молоді не повернеться на батьківщину. Здебільшого це стосується студентської молоді та учнів старшої школи, оскільки вони за віком є менш залежними від батьків, а за умови продовження навчання

в університетах та професійно-технічних закладах освіти Європи, США, Канади адаптуються та інтегруються або асимілюється в цих країнах. Вибір молоді на користь повернення на батьківщину буде зумовлений такими чинниками: тривалість війни в Україні, потенційні можливості для розвитку та працевлаштування, доступність ринків країн перебування для гідного працевлаштування [26]. Слід підкреслити посилення ризиків неповернення представників молоді чоловічої статі, які виїхали з країни у віці до 18 років або у статусі студентів (на початку повномасштабної війни). Такі самі ризики неповернення існують серед трудових мігрантів – чоловіків, які працювали за кордоном напередодні повномасштабного вторгнення.

Ще однією складовою втрати людського капіталу є *примусова депортація* громадян України до РФ. За даними Національного інформаційного бюро депортовано 19,5 тис. дітей [21]. Головним викликом є повна безправність «евакуйованого» населення з тимчасово окупованих територій і розміщення його у віддалених від кордонів з Україною регіонах. Щодо дітей і підлітків, то загрозою є примусове насадження мови, культури, що спрямовано на руйнування ще остаточно не сформованої національної ідентичності та українського культурного коду.

Україна має значні *втрати цивільного населення*. За даними Управління верховного комісара з прав людини ООН за два роки повномасштабної війни зафіксовано загибель щонайменше 10582 осіб, з яких 587 дітей та 19875 поранених, у тому числі 1298 дітей [19]. Ці дані наведено із застереженням, що втрати є значно більшими, проте існують ускладнення з отриманням інформації з місць, де ведуться активні бойові дії.

Війна зумовлює *деформацію структури робочої сили* через зміну її вікового, статевого складу та кваліфікаційного рівня. Останній зумовлений ускладненим професійним розвитком працівників, втратою кваліфікації.

В умовах воєнного стану оцінку статевої та вікової структури робочої сили ускладнено через відсутність статистичних даних. Доступними є дані Державної служби зайнятості України про кількість безробітних (складової робочої сили). Зокрема, у 2022 р. значення цього показника становило 867,6 тис. осіб і в 2023 р. скоротилося до 483,2 тис. [34-35], що в 3,5 раза менше

довоєнного значення. Безробітні особи є складовою робочої сили країни, тому деформація їх структурного складу за статевою ознакою зумовлює структурну зміну робочої сили в цілому. Під впливом мобілізації чоловіків у 2023 р. із загальної кількості безробітних 72% становили жінки, 28% – чоловіки [35]. Для порівняння: статевий склад цієї групи кадрового потенціалу в 2021 р. мав інший вигляд: 56% – жінки та 44% – чоловіки [33]. Динаміку зміни статевої структури безробітних із 2021 по 2023 р. за основними галузями економіки наведено на рис. 6.1.

За результатами опитування роботодавців у 2023 р. труднощі з пошуком робочої сили відзначили 37,5% респондентів. Серед причин опитані назвали дефіцит кадрів (26,7%), мобілізацію або небажання офіційного працевлаштування (25,5%), недостатню кваліфікацію претендентів (17,8%) [31].

Надзвичайно вагомою втратою є *зниження якісних характеристик людського капіталу*, що полягає у втраті або зниженні кваліфікації робочої сили, зростанні кваліфікаційних розривів, зниженні освітніх навичок. Війна поглибила проблему кваліфікаційних розривів через руйнування інфраструктури, втрату населення працездатного віку, втрату роботи та зниження професійної кваліфікації, падіння якості освітніх послуг.

Гострим викликом для національної системи освіти є організація *освітнього процесу на новоокупованих територіях*, зокрема його припинення або здійснення за стандартами окупанта. На підконтрольних Україні територіях негативним явищем є переведення освітнього процесу повністю або частково на дистанційний формат із застосуванням інформаційних технологій. У регіонах, де відбуваються активні бойові дії, навчання взагалі не здійснюється, а у відносно спокійних воно супроводжується численними перервами під час повітряних тривог і відключення електроенергії. У зв’язку з цим певна частина навчального матеріалу призначена для самостійного опанування без належного пояснення.

Зазначені недоліки освітнього процесу додатково посилюються психологічним та емоційним станом його учасників. Не всі мають доступ до освітнього матеріалу через нестійкий інтернет-зв’язок і наявність необхідного технічного обладнання. Переважна частина учнів, студентів використовують смартфони, що

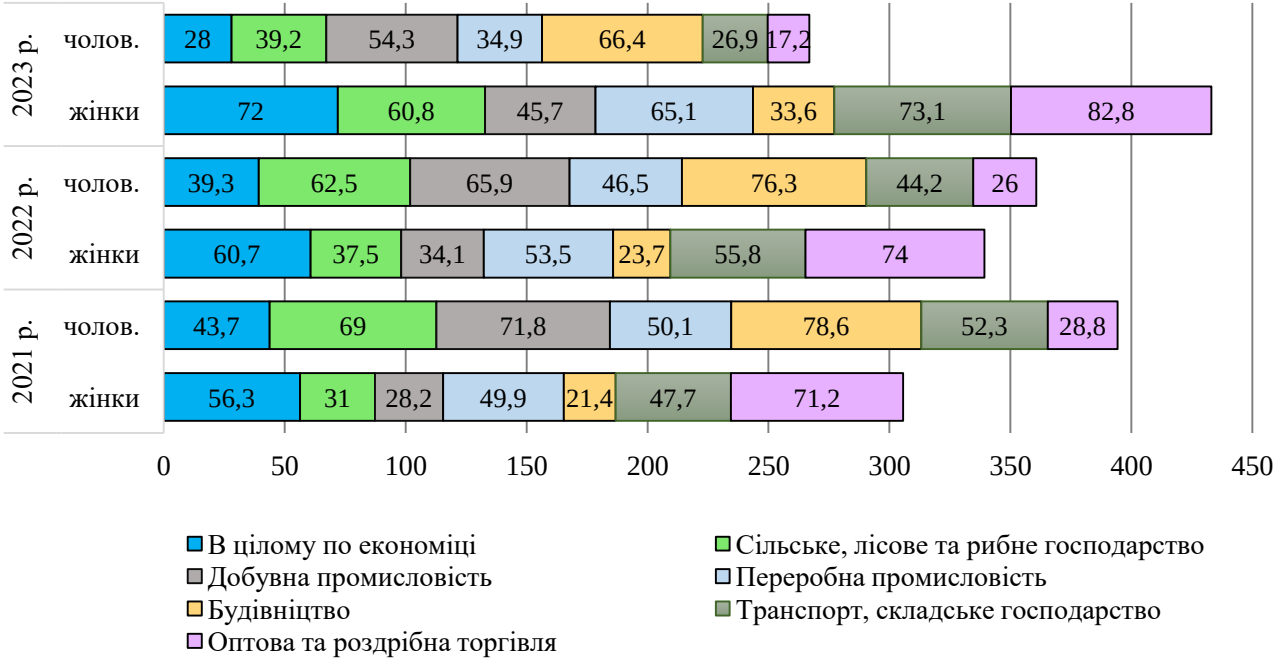


Рисунок 6.1 – **Структура офіційно зареєстрованого безробітного населення за статевою ознакою за основними видами економічної діяльності, %** [33-35]

обмежує їх можливості у виконанні завдань під час занять. У цілому повномасштабне вторгнення спричинило значні прогалини в освіті учнів – як тих, хто лишився в Україні, так і тих, хто перебуває за кордоном та здобуває освіту в онлайн-форматі.

Результати України PISA-2022 висвітлюють масштаби освітніх втрат України на рівні загальної середньої освіти. Результати українських учнів погіршилися за всіма освітніми галузями (читання, математика, природничо-наукові дисципліни) порівняно з попереднім циклом (2018 р.) та є нижчими, ніж в учнів країн ОЕСР. Відставання учнів від однолітків із країн ОЕСР з математики та природничо-наукових дисциплін є еквівалентним 1,5 року, з читання – 2 рокам. Надзвичайно низькою є частка українських учнів, які досягли лише базового рівня математичної грамотності (58%), читацької (59%) та природничо-наукової (66%) [10].

До *непрямих втрат* доцільно віднести недоотримання бізнесового доходу підприємцями та заробітної плати працівниками; неможливість повною мірою використовувати інтелектуальний, творчий, науковий потенціал людського капіталу внаслідок воєнних дій на території України, що посилюється недостатніми інвестиціями в розвиток персоналу, зниженням мотивації; зниження рівня та якості життя населення; недостатній рівень освітніх інвестицій у людський капітал. Перелік непрямих втрат ще потребує детального опрацювання і прорахунків у повоєнний період.

Відбувається зниження рівня доходу домогосподарств та якості життя населення через втрату роботи внаслідок руйнування підприємств та окупації частини територій, втрату майна, скорочення економічної активності бізнесу, інфляційні процеси. За оцінками Світового банку понад 20% українців є бідними. Згідно зі звітом ООН станом на грудень 2022 р. 17,7 млн осіб потребували допомоги, з них 9,3 млн – продовольчої допомоги та засобів до існування; 14,5 млн – медичної, а близько 16 млн – допомоги в забезпеченні водою, предметами санітарії та гігієни [37]. За експертними оцінками Інституту демографії НАН України у 2022 р. за межею бідності опинилися 60% населення країни, у 2023 р. – 67% [20]. Це створює несприятливі умови для відтворення населення, знижує інвестиції в розвиток особистого

людського капіталу та формує передумови для трудової міграції за кордон.

Неможливість використання повною мірою інтелектуального і творчого потенціалу людського капіталу країни в умовах війни зумовлена втратою роботи або іншої прибуткової діяльності через руйнування підприємств. Певна частина бізнесу опинилася в ситуації часткової або повної втрати попиту на їхні товари та послуги внаслідок зміни цінностей.

До того ж додаються труднощі з пошуком гідної зайнятості, які мають ВПО й ті, хто виїхав за кордон. Станом на 29.02.2024 р. 3413472 особи були зареєстровані як ВПО [38]. На території України, де не ведуться активні бойові дії, це пов'язано з низькою діловою активністю бізнесу, що зумовлено необхідністю витрат певного часу, фінансових та людських ресурсів (фахівців) на релокацію та налаштування виробничих потужностей, а також із зниженням платоспроможності населення. За кордоном головною перешкодою є мовний бар'єр, який посилюється високою конкуренцією на ринку праці та місцевим законодавством країни, яка надає прихисток (підтвердження кваліфікації або ліцензування для виконання кваліфікованої роботи).

Зниження наукового потенціалу є однією із значних загроз для відбудови економіки країни. До опосередкованих втрат у цій площині доцільно додати такі: руйнування дослідницьких груп, втрата знань і зриви досліджень, недоотримання наукових результатів, скорочення фінансування, дестабілізація науково-пошукової діяльності, обмеження на виїзд для здійснення досліджень науковців чоловічої статі, вихід із професії, зміна афіляції, колаборація з науковцями з РФ [27].

Освітня складова формування людського капіталу є визначальною інвестицією в людський капітал, формує та розвиває людський потенціал країни, забезпечує інноваційний розвиток економіки. В умовах цифрової трансформації економіки людський капітал стає її драйвером. Це потребує системних і значних освітніх інвестицій у нього через формування гнучкої, технологічно оснащеної системи освіти, яка відповідає запитам бізнесу.

Унаслідок повномасштабної війни щодня відбувається руйнування освітньої інфраструктури. Станом на січень 2024 р. пошкоджено щонайменше 3800 освітніх закладів. Загальні втрати

України від руйнування фізичної інфраструктури (житлових будинків, комунальної, дорожньої, залізничної інфраструктури, освітніх і медичних закладів тощо) становлять понад 155 млрд дол. США [24].

Нагромадження людського капіталу. Незважаючи на значні втрати людського капіталу, Україна має певні надбання, а саме:

посилення національної самоідентичності, що підтверджено результатами опитування Центру Разумкова (2020 респондентів, травень 2023 р.). Так, 81% відносять себе до української культурної традиції, що значно більше, ніж у 2006 р. (56%). Зросла частка тих, хто пишається державними символами України: Прапором України (з 26% у 2011 р. до 75% у 2023 р.), Гербом України (з 25 до 74%), Гімном (з 22,5 до 69%). Також з 32 до 74% зросла частка тих, хто пишається державною мовою, з 19 до 57% – тих, хто пишається грошовою одиницею України [28];

війна стала тригером дерусифікації суспільної думки в Україні та зумовила *зміну цінностей населення*. Характерним для українців стало відчуття гордості за свою країну та почуття патріотизму. Українці стали віддавати перевагу нематеріальним цінностям: спілкуванню з близькими, соціальній взаємодії та взаємодопомозі, альтруїзму. Це привело до відродження активної громадянської позиції. Відбулося формування спільноти однодумців, об'єднаних новими цінностями, яка поширилася за межі України;

зміна цінностей населення обумовила *розвиток громадянських навичок населення*: активізувала волонтерський рух, підвищила відповідальність за своє місто, громаду, країну. Саме волонтерський рух, який набув поширення після подій Майдану та Революції Гідності у 2014 р., характеризується активною участю небайдужих громадян у розв'язанні проблем суспільства. Важливо відзначити разом із матеріальним саме трудовий внесок, масове залучення українців до надання інформаційної та організаційної допомоги. Наприклад, допомога підрозділам територіальної оборони в облаштуванні захисних споруд; приготування їжі, пошук житла, допомога у працевлаштуванні внутрішньо переміщеним особам; надання фахових трудових послуг лікарями, вчителями, вихователями, юристами та іншими фахівцями без

отримання оплати особам, постраждалим унаслідок агресії тощо. На окрему увагу заслуговують цифрові трудові послуги на волонтерських засадах (ІТ-армія);

важливим досягненням є формування *національної цифрової культури*, яка заснована на вмінні користувачів виокремлювати правдиву, релевантну інформацію та дотримання інформаційної безпеки і гігієни. Україна перебуває на початковому етапі формування національної цифрової культури. Більшість українських користувачів змінили повсякденні звички користування інтернет-джерелами, зокрема, посилилася довіра до джерел державних установ, змінилося ставлення до захисту особистих даних, трансформувалася поведінка в соціальних мережах. У цілому українці стали більш свідомо ставитися до споживання інформації, її розповсюдження та дотримання правил інформаційної безпеки.

За даними дослідження, з 2021 по 2023 р. відбулося покращення цифрових навичок населення у 56,3% респондентів (на 12,6 в.п.). Багато громадян опанували такі просунуті навички: інформаційні – 86,1% дорослого населення, комунікаційні – 87,9, навички щодо вирішення життєвих проблем – 61,2, навички створення цифрового контенту – 41,2% [22].

На тлі становлення цифрової культури та завдяки розвинутим цифровим навичкам населення відбулося формування *національної ІТ-армії.* Завданням ІТ-спільноти є нейтралізація дій ворога в інформаційному та кіберпросторі. До складу ІТ-армії входять фахівці з різних галузей: розробники, фахівці з кібербезпеки, аналітики, економісти, таргетологи, копірайтери, дизайнери та ін., які разом із цифровими навичками мають високу мотивацію бути корисними для батьківщини. ІТ-армія об'єднує 200 тис. фахівців. Лише за 9 місяців 2022 р. вона відбила понад 1300 кібератак та атакувала понад 13000 російських онлайн-ресурсів [18]. Українська ІТ-армія дотримується *Правил поведінки хакерів на війні*, які оприлюднила міжнародна організація Червоного хреста [1].

Систематизація втрат і нагромадження людського капіталу за видами рухів відтворення населення в період воєнного стану (табл. 6.1) є основою для розроблення стратегічних напрямів відтворення людського капіталу в повоєнний період.

Таблиця 6.1 – **Втрати та нагромадження людського капіталу**

Втрати	Нагромадження
Природний рух	
Загибель військового та цивільного населення; зниження народжуваності; зростання смертності; погіршення здоров'я; посилення стресових станів і ментальних розладів; посттравматичні синдроми	Зміна якісних характеристик населення: мужність і героїзм; зростання резильєнтності та витривалості; адаптація населення до життя в непередбачуваних умовах; зміна вектора цінностей населення від матеріального споживання вбік духовності; посилення громадянської відповідальності, толерантності
Міграційний рух	
Значна кількість воєнних мігрантів; посилення ризику їх неповернення; внутрішньо переміщені особи; примусова депортація населення до РФ із насадженням її культури; відплив кваліфікованої робочої сили, відплив інтелектуальної еліти	Посилення національної самоідентичності; адвокація інтересів країни за кордоном воєнними мігрантами; зростання рівня крос-мультикультурності
Соціальний рух	
Зміна освітньої, професійної структури населення; зниження доступу до якісної освіти в країні; збільшення кваліфікаційних, освітніх розривів; соціальні передумови для формування розколів у суспільстві	Збагачення освітнього потенціалу воєнних мігрантів закордонним досвідом навчання; розвиток громадянських навичок населення; активізація волонтерського руху; посилення відповідальності за свою громаду, країну
Економічний рух	
Зниження рівня доходів домогосподарств і якості життя населення; зростання бідності населення; недовикористання інтелектуального потенціалу (наукового, творчого)	Розвиток цифрових навичок і формування цифрової трудової активності; розвиток навичок щодо кіберзахисту на тлі формування цифрової культури та зародження ІТ-армії

Джерело: розроблено авторами.

6.2 Цифровізація як чинник запобігання внутрішнім і зовнішнім загрозам стійкості соціально-трудового розвитку та ресурс кадрового забезпечення економіки

Ключовим ресурсом повоєнного відновлення національної економіки є людський капітал, а в короткостроковій перспективі – та його частина, яка належить до робочої сили в поточному періоді або на порозі входу на ринок праці; у довгостроковій – діти та підлітки, які вийдуть на ринок праці у майбутньому.

Національний ринок праці перебуває під впливом безпрецедентних, надскладних чинників, спричинених воєнним станом. На думку експертів, найбільшими викликами сучасного ринку праці є: скорочення кількості працездатних осіб, зростання дефіциту працівників технічних спеціальностей, високий рівень тіньової зайнятості, збільшення кількості осіб вразливих категорій, у тому числі з інвалідністю та ін. [32].

У більшості наукових досліджень щодо цифровізації вона розглядається як чинник, що формує «вікно можливостей» для повоєнного відновлення національної економіки. Фахівці визначають цифровізацію як амбівалентний чинник, що створює як загрози, так і можливості для соціально-трудової сфери. Це підтверджують результати опитування Міністерства цифрової трансформації України: 81% опитаних вважають, що зростання кількості населення, яке має цифрові навички, може позитивно вплинути на економіку України; на думку 91% підлітків, цифрові навички необхідні їм для навчання; 84% опитаних сприймають їх важливими для майбутньої кар'єри [22].

Тезу про позитивний вплив цифровізації економіки на повоєнне відновлення країни підтверджують такі положення:

1. Цифровізація трудових функцій дозволить зменшити потребу в робочій силі. Її брак в Україні наразі є актуальним питанням з урахуванням кількості зовнішньо та внутрішньо переміщених осіб. За експертними прогнозами частка осіб, які залишаться за кордоном, може варіюватися від 40 до 60%. За оцінкою

Міністерства економіки України, протягом наступних десяти років Україні доведеться додатково залучити 4,5 млн співробітників на ринок праці [23]. Це дає підстави розглядати цифровізацію як чинник, що допоможе скороти потребу в робочій силі через заміщення людської праці цифровими технологіями.

2. Цифровізацію доцільно розглядати в контексті розвитку Індустрії 5.0, а саму індустрію – як оптимальний шлях повоєнного відновлення України. Індустрія 5.0 передбачає подвійну трансформацію: цифрову та «зелену». Це обумовлює зміну парадигми цифровізації від Інтернету речей до *цифровізації для людей для процвітання планети*.

Згідно зі звітом Єврокомісії інтернет став найбільшою у світі «машиною, що працює на викопному паливі», і за прогнозами до 2040 р. буде генерувати 14% глобальних викидів. З метою мінімізації цього Індустрія 5.0 заснована на потребах людей та планети, а не лише на інноваціях заради прибутку [12].

Людиноцентрична цифровізація є чинником посилення резильєнтності кадрової (трудоресурсної) безпеки країни. Це зумовлює формування та поширення *нової форми взаємодії «суб'єкт – об'єкт» у процесі праці, а саме взаємодії «людина-машина»* [17].

У роботі Д. Ромеро та Дж. Штар [14] концепцію резильєнтності «оператор 5.0» представлено як поєднання резильєнтності систем «людина – оператор» і «людина – машина». Людина-оператор – висококваліфікований працівник, який використовує креативність та інноваційність, що підкріплені інформацією та технологіями, як спосіб подолання перешкод для створення нових ефективних рішень, що забезпечують стійкість і безперервність виробничих операцій та добробут робочої сили на тлі складних та/або несподіваних умов. Автори визначають резильєнтну інтелектуальну виробничу систему як гнучку систему, що використовує інтелектуальні сенсорні системи, аналітичні методи збору й аналізу даних у реальному часі, щоб передбачати збій, реагувати на нього та відновлюватися. Основний акцент в Індустрії 5.0 має бути зміщений на створення симбіозу

«людина – машина» через гармонізацію їх взаємодії для забезпечення резильєнтності системи «оператор 5.0» [14]. Збалансований симбіоз «людина – машина» є невіддільним компонентом забезпечення резильєнтності соціально-трудової сфери в найближчій перспективі за умови успішного формування та розвитку Індустрії 5.0 в Україні.

Саме тому цифровізація на людиноцентричних засадах є шляхом мінімізації її негативного впливу на процес праці та соціально-трудову сферу загалом. Для визначення такого виду цифровізації, що враховує потреби людини, використано термін *«людиноцентрична цифровізація»*. Це передбачає розроблення цифрових технологій, їх законодавче регулювання на засадах людиноцентричного підходу, який передбачає, що людина має переваги в системі «машина – людина», здійснює контроль та приймає остаточні рішення. У цій системі людина несе відповідальність за наслідки рішень, а машина є помічником і виконавцем окремих трудових функцій та полегшує працю людини.

3. Характерними ознаками Індустрії 5.0 є: конкурентоспроможність промисловості та реалізація її потенціалу; технологічні засоби управління для посилення резильєнтності; *розширення можливостей працівника шляхом використання цифрових пристроїв*; екологічне та стійке використання технологій; розширення відповідальності корпорацій за створення всього ланцюгу доданої вартості; запровадження індикаторів прогресу резильєнтності для кожної екосистеми та загальної стійкості [14]. Гармонійне поєднання людських здібностей і навичок із можливостями цифрових технологій дозволить зменшити рутинність праці, створити умови для підвищення креативності, інноваційності праці, самореалізації працівника, а також для зростання продуктивності праці та якості трудового життя.

4. Цифрові технології – потужний інструмент реабілітації військових та цивільних осіб, а також їх повернення на ринок праці. Цифрові засоби мають значний потенціал у сфері реабілітації. Зокрема, штучний інтелект доцільно використовувати як

індивідуальний засіб програмної реабілітації, 3D-друк – у сфері охорони здоров'я, спеціальні програмні засоби – для забезпечення дистанційного контролю за станом здоров'я та психологічної підтримки, віртуальну та додану реальність – як засоби набуття навичок у різних життєвих та професійних ситуаціях.

5. Концепція Індустрії 5.0 передбачає посилення резильєнтності ланцюгів доданої вартості (ЛДВ) та стійкості екосистем до нових викликів. Через вплив COVID-19 відбулося руйнування ЛДВ, що призвело до соціальних потрясінь. Формування стійких внутрішніх і зовнішніх ланцюгів доданої вартості є одним із пріоритетів щодо забезпечення резильєнтності соціально-трудової сфери.

6. Цифровізацію доцільно використовувати для побудови урядового та корпоративного управління відповідно до стандартів ESG (Environmental, Social, Governance) – навколишнє середовище, соціальна сфера та відповідальне врядування. Використання цифрових технологій в управлінні на засадах ESG дозволить знизити рівень соціального напруження, кількість конфліктів у соціально-трудовій сфері, забезпечити дотримання соціальних стандартів і гарантій, принципів людиноцентричної цифровізації.

Систематизація очікуваного впливу людиноцентричної цифровізації на резильєнтність (стійкість) соціально-трудової сфери через структурну та циклічну компоненти з виокремленням відповідних параметрів дає підстави для розроблення стратегічних і програмних дій при повоєнному відновленні. Якісну оцінку впливу людиноцентричної цифровізації на резильєнтність (стійкість) соціально-трудової сфери України за компонентами GLRI наведено в табл. 6.2.

Використання переваг людиноцентричної цифровізації та розвиток галузей Індустрії 5.0 дозволять під час повоєнної відбудови в Україні мінімізувати дію деструктивних чинників і посилити стійкість соціально-трудової сфери.

Таблиця 6.2 – **Оцінка впливу людиноцентричної цифровізації на резильєнтність соціально-трудової сфери України** [29]

Компонента	Параметр	Очікуваний вплив
1	2	3
Структурна	Демографія	Повернення зовнішньо переміщених осіб (воєнних мігрантів)
	Можливості країни	Відбудова промисловості на засадах Індустрії 5.0; збільшення наукоємності промисловості, інноваційності товарів і послуг
	Економічний розвиток та макроекономічна стабільність	Зростання ВВП; зниження залежності від природних ресурсів; збільшення доходів домогосподарств; зниження ризику в результаті аналізу даних, поліпшення комунікації, посилення прозорості
	Вразливість торгівлі	Налагодження внутрішніх і зовнішніх ЛДВ
	Нерівність (доходів)	Згладжування нерівності внаслідок збільшення частки середнього класу
Циклічна	Здатність до поглинання	Реабілітація військових та цивільних осіб; забезпечення інклюзії ринку праці; створення нових робочих місць; зменшення частки низькокваліфікованої праці; скорочення тіньової зайнятості
	Адаптивна здатність	Зниження кваліфікаційного та освітнього розривів; підвищення якості трудового життя; посилення прозорості та зниження бар'єрів введення бізнесу; налагодження взаємодії між бізнесом, освітою та наукою; поліпшення логістики
	Трансформаційна здатність	Використання бізнесом цифрових технологій і бізнес-моделей; зміна парадигми цифрової галузі від цифрового аутсорсу до продуктових компаній

Закінчення табл. 6.2

1	2	3
		Удосконалення кіберзахисту; розвиток НДДКР; підвищення якості освіти на всіх рівнях; нагромадження людського капіталу в результаті розвитку цифрових навичок, критичного мислення, STEM-освіти; зростання обсягу експорту цифрових і креативних продуктів
	Інституційна здатність	Технологічність урядування, зростання прозорості, інклюзії, відкритості; нагромадження соціального капіталу

6.3 Проблеми стійкості (резильєнтності) національного ринку праці та трудоресурсного забезпечення

Резильєнтність соціально-трудової сфери наразі набуває значної уваги світової наукової спільноти у зв'язку зі зростанням мінливості глобального середовища та впливу таких чинників, як фінансова криза, євроінтеграція, глобалізація, вимушена міграція, пандемія COVID-19, цифровізація, війна. Резильєнтність визначає життєстійкість системи, здатність адаптуватися до нових умов існування, викликів і відроджуватися й функціонувати на нових засадах. За даними звіту Всесвітнього економічного форуму спільно з McKinsey & Company порушення резильєнтності у глобальному вимірі впливає на зниження щорічного зростання світового ВВП від 1 до 5% (табл. 6.3).

Усі визначені сфери резильєнтності є взаємозалежними та впливають одна на одну. При цьому поліпшення в кожній із них буде по-різному вливати на посилення стійкості економічної системи загалом. За даними табл. 6.3 найбільший вплив на зростання ВВП мають сфери, пов'язані з формуванням, розвитком і функціонуванням людського капіталу. Такою сферою є соціально-трудова. Резильєнтність соціально-трудової сфери забезпечує економічне та соціальне зростання національної економіки,

Таблиця 6.3 – **Вплив визначених чинників на глобальне зростання ВВП за сферами резильєнтності** [13]

Сфера резильєнтності	Ключові чинники	Експертні оцінки впливу на річне зростання глобального ВВП, %	
		одноразові наслідки COVID-19	стійкий влив структурних чинників
Клімат, їжа, енергія	Вимушена міграція людей		01,-0,5
	Шкода від екстремальних погодних явищ		01,-0,5
	Збої в енергетиці, ланцюзі постачання	1,0-2,5	
Люди, освіта, організаційна стійкість	Безробіття як наслідок пандемії		4,0-5,0
	Дефіцит навичок робочої сили внаслідок пандемії		4,0-5,0
	Нерівність у доходах, гендерна і расова нерівність	0,1-1,0	
Охорона здоров'я	Смертність від затримки вакцини	0,1-1,0	
	Забруднення повітря та недоїдання		0,1-1,0
	Відсутність медичної допомоги		0,5-1,0
Сталий економічний розвиток	Корупція		3,5-4,0
	Відсутність інфраструктури		0,1-1,0
Ланцюг торгівлі та постачання	Пандемійний шок пропозиції	0,1-0,5	
	Відсутність відкритості серед країн G-20		2,0-3,0
Цифрова стійкість та цифрова безпека	Низька стійкість нецифрових сегментів економіки під час пандемії	2,0-2,5	
	Втрачений потенціал через відсутність передових технологій		1,0-1,5
Фінанси та ризики	Прогалини у фінансовій доступності та обмежений доступ до фінансових послуг		0,1-1,0

добробут населення, а її збій проявляється у підвищенні рівня безробіття, зниженні платоспроможного попиту населення, зростанні соціальної нерівності, скороченні соціальних гарантій, посиленні дисбалансів ринку праці.

Соціально-трудова сфера визначає всі етапи відновлення робочої сили та соціальний захист. Резильєнтність у контексті соціально-трудової сфери використовується на різних рівнях відтворення робочої сили та застосовується щодо трудових відносин, ринку праці, робочої сили, окремого працівника, особистості.

Одним із перших зарубіжних дослідників, який використав поняття «резильєнтність» щодо соціально-трудової сфери, є М. Харріс (1976 р.). Він визначив її як здатність трудових відносин адаптуватися та протистояти змінам. На думку М. Харріса, сутність резильєнтності трудових відносин полягає в здатності до адаптації до змін, щоб забезпечити продуктивну працю, безпечні умови праці, справедливу оплату праці, соціальний захист працівників та інші соціальні гарантії [9].

У звіті Міжнародної організації економічного співробітництва та розвитку резильєнтність ринку праці трактується як його здатність витримувати економічні спади з обмеженими соціальними втратами, тобто обмеженими втратами добробуту працівників. У звіті акцентується увага на таких трьох аспектах:

1) резильєнтність ринку праці визначається з позиції добробуту працівників, а не виробництв;

2) добробут працівників визначається щодо зміни рівня безробіття; зміни рівня загального доходу; способу розподілу впливу доходу на робочу силу. Зокрема, безробіття не обмежується лише економічними втратами працівника – його супроводжують соціальні та психологічні втрати;

3) резильєнтність ринку праці передбачає сприяння відповідних інститутів його належному функціонуванню протягом всього економічного циклу [16].

Дефініцію «резильєнтність ринку праці» концептуально визначено та структуровано з використанням процесного підходу в роботі М. Бігоса та ін. (2013 р.), у якій це поняття розглянуто як реакцію ринку праці на вплив стресогенного чинника (виклику),

що приводить у дію певні механізми, результатом чого є його адаптація. Дослідники виокремлюють 4 важливих елементи, які вступають у взаємодію та визначають резильєнтність ринку праці: виклик (Challenge), контекст (Context), реакція (Response), результат (Outcome). Викликом може бути будь-який стресогенний зовнішній чинник. Під контекстом розуміють засади функціонування ринку праці, що включає інституціональні, демографічні та соціально-економічні умови. Реакція залежить від контексту та передбачає адаптивну здатність до мінімізації негативного впливу викликів. Результатом є здатність до відновлення [3].

Резильєнтність ринку праці перебуває в центрі уваги світової експертної спільноти. Свідченням цього є розроблення консалтинговою компанією Whiteshield Partners Світового індексу резильєнтності ринку праці (Global Labour Resilience Index (GLRI), що оцінює здатність поглинати зовнішні шоки та пом'якшувати їх вплив на рівень зайнятості. *Резильєнтні ринки праці визначено як інклюзивні, стійкі та здатні протистояти потрясінням завдяки своїй гнучкості та адаптивності*. GLRI передбачає оцінку резильєнності ринку праці за показниками, згрупованими за двома компонентами: структурною та циклічною [8]. Індекс GLRI є зручним інструментом оцінки стійкості ринків праці, їх порівняння у глобальному вимірі та виявлення ризиків, що потребують нових політичних стратегій, спрямованих на посилення резильєнтності національних ринків праці.

Структурна складова вимірює ризики країни. Вона оцінює внутрішню вразливість країни або захисні чинники, які можуть взаємодіяти зі збоями для подальшого посилення або зменшення їх інтенсивності. Ці чинники складно змінити в короткостроковій перспективі. Вони включають демографічні показники, рівень економічного розвитку, макроекономічну стабільність, потенціал країни, вразливість торгівлі та нерівність доходів.

Циклічна складова зосереджена на впливі чинної державної політики на національний ринок праці та складається з поглинальної, адаптивної, трансформаційної та інституційної здатностей. Поглинальна здатність передбачає стримування та мінімізацію ризиків для робочих місць і працівників; адаптивна –

спроможність швидко відновлюватися та створювати нові робочі місця замість заміщених технологіями; трансформаційна – відповідність до майбутніх тенденцій і спроможність перетворювати довгострокові стреси на можливості; інституційна – наскрізний чинник, що сприяє стійкій реакції на всі типи збоїв та ризиків на всіх етапах кризи [8].

Потенціал резильєнтності ринку праці визначається різницею між структурним і циклічним параметрами. Країни використовують різні підходи для посилення резильєнтності ринку праці. Базовими засадами є створення умов для посилення структурної складової з одночасною її підтримкою заходами циклічної. Саме структурна складова формує базис, що дає змогу підвищувати стійкість ринку праці, забезпечувати якість трудового життя.

Місце України в міжнародних оцінках стійкості ринку праці. За оцінками GLRI 24 більше третини з 136 країн отримали менш ніж 50 зі 100 балів, зокрема, це країни з низьким і середнім рівнем доходу**.** Україна посіла 55 позицію з показником 55 із 100 **(**GLRI 24**)** [8]. Показники Світового індексу резильєнтності ринку праці окремих країн Центральної та Східної Європи наведено в табл. 6.4.

Таблиця 6.4 – **Позиції України і країн Європи за Світовим індексом стійкості ринку праці (GLRI 24)** [8]

Країна	Загальний індекс		Структурна компонента		Циклічна компонента	
	Ранг	Оцінка	Ранг	Оцінка	Ранг	Оцінка
Естонія	18	70	25	67	**18**	71
Чехія	19	70	**10**	73	23	68
Словенія	21	69	**11**	71	32	64
Словаччина	26	66	**18**	77	33	63
Польща	29	65	**17**	71	34	62
Литва	30	65	34	64	**27**	66
Угорщина	31	65	27	66	30	64
Латвія	35	65	44	61	**21**	64
Україна	55	55	50	60	57	53

Україна має незначне посилення стійкості ринку праці, про що свідчить позитивний *розрив резильєнтності* – переважання структурної компоненти над циклічною. Це вказує на наявність потенційних можливостей для посилення стійкості ринку праці за рахунок адресних управлінських рішень на сучасному етапі та їх реалізації. Зміну значення цього розриву за чотири роки наведено в табл. 6.5. Простежується тенденція до швидкої втрати Україною потенціалу резильєнтності ринку праці внаслідок скорочення позитивного розриву.

Таблиця 6.5 – **Зміна позиції України за Світовим індексом резильєнтності ринку праці (2021-2024 рр.)** [5-8]

Індекс	Кількість країн	Загальний рейтинг	Рейтинг компоненти		Розрив між циклічною та структурною компонентами
			структурної	циклічної	
GLRI 24	136	55	50	57	7
GLRI 23	136	56	52	61	9
GLRI 22	145	60	46	71	25
GLRI 21	131	66	50	78	28

Показники індексу висвітлюють ситуацію із затримкою в часі. За даними GLRI 24 найбільшими недоліками, що знижують резильєнтність національного ринку праці, є демографічна ситуація, макроекономічна ситуація та інституційна спроможність (табл. 6.6).

Таблиця. 6.6 – **Рейтинги України за складовими структурної та циклічної компонент (GLRI 24)** [8]

Складова структурного параметра	Рейтинг	Складова циклічного параметра	Рейтинг
Демографічна	110	Абсорбційна спроможність	46
Потенціал, можливості	49	Адаптивна спроможність	75
Економічний розвиток	107	Здатність до трансформації	70
Вразливість	29	Інституціональна спроможність	77
Нерівність	3		

Сильними сторонами національного ринку праці є: легкість заснування бізнесу, окремі освітні показники, висококваліфікована праця, експорт ІТ-послуг і креативних товарів. До слабких позицій належать: несприятлива демографічна ситуація, низька якість трудового життя, складність ведення бізнесу, ускладнений доступ до фінансових ресурсів, низький рівень кібербезпеки, нерозвинута «зелена економіка», незадовільна інституційна спроможність [4].

Посилення резильєнтності (стійкості) національного ринку праці потребує системного та комплексного підходу на засадах формування сприятливих умов для відтворення населення та робочої сили зокрема, посилення інноваційного, наукового і творчого потенціалу людського капіталу, оновлення економіки на засадах Індустрії 5.0, підвищення якості життя населення та якості трудового життя, розвитку демократичних інститутів.

Література до розділу 6

1. 8 rules for “civilian hackers” during war, and 4 obligations for states to restrain them. *Humanitarian Law & Policy*. URL: https://blogs.icrc.org/law-and-policy/2023/10/04/8-rules-civilian-hackers-war-4-obligations-states-restrain-them/

2. Access to work. *UNHCR*. 2024. URL: https://data.unhcr.org/en/dataviz/330?sv=54&geo=0

3. Bigos M., Qaran W., Fenger M., Koster F., Mascini P. Van der Veen R. Review essay on labour market resilience. *Inspires*. 2013. D1.1. URL: https://www.researchgate.net/publication/258568715_Review_Essay_on_Labour_Market_Resilience

4. Global Labour Resilience Index 2022. Methodology and country analysis. *Whiteshield*. 2022. URL: https://whiteshield.com/wp-content/uploads/2022/10/global-labour-resilience-index-2022_methodology.pdf

5. Global Labour Resilience Index 2021. The resilience of work amid COVID-19. *Whiteshield*. 2021. URL: https://whiteshield.com/insights/resilience-of-jobs/global-labour-resilience-index-2021-ranking/

6. Global Labour Resilience Index 2022. Stagnating resilience. *Whiteshield.* 2022. URL: https://whiteshield.com/insights/resilience-of-jobs/global-labour-resilience-index-2022-stagnating-resilience/

7. Global Labour Resilience Index 2023. Uneven recovery. *Whiteshield.* 2023. URL: https://whiteshield.com/wp-content/uploads/ 2023/02/glri_2023_whiteshield-1.pdf

8. Global Labour Resilience Index 2024. A Call for climate-friendly labor market. *Whiteshield.* 2024. URL: https://whiteshield.com/wp-content/uploads/2024/01/ws_glri_2024.pdf

9. Harris M. The resilience of industrial relations: The case of Australia. *Journal of Industrial Relations*. 1976. Vol. 18(3). P. 287-302.

10. PISA-2022. Основні результати та висновки. 2023. https://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2023/12/PISA-2022_Naczionalnyj-zvit_korotkyj.pdf

11. Refugee profiles. *UNHCR.* 2024. URL: https://data.unhcr.org/en/dataviz/330?sv=54&geo=0

12. Renda A., Schwaag Serger S., Tataj D. et al. Industry 5.0. A transformative vision for Europe: governing systemic transformations towards a sustainable industry. *European Commission, Directorate-General for Research and Innovation*. 2022. URL: https://data.europa.eu/doi/10.2777/17322

13. Resilience for sustainable inclusive growth. *WEF in collaboration with McKinsey & Company*. 2022. URL: https://www.mckinsey.com/capabilities/risk-and-resilience/our-insights/resilience-for-sustainable-inclusive-growth

14. Romero D., Stahre J. Towards the resilient operator 5.0: The future of work in smart resilient manufacturing systems. *Procedia CIRP*. 2021. Vol. 104. P. 1089-1094.

15. Ukraine refugee situation. *UNHCR.* 2024. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine

16. What Makes Labour Markets Resilient During Recessions? *ODCE*. 2012. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en

17. Азьмук Н.А. Штучний інтелект у процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 137-145.

18. Боротьба на кіберфронті: як долучитися до української ІТ-армії. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2023. URL: https://thedigital.gov.ua/news/borotba-na-kiberfronti-yak-doluchitisya-do-ukrainskoi-it-armii

19. Дворічний звіт. Захист цивільних осіб: вплив бойових дій на цивільних з 24 лютого 2022 р. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2024-02/22%20Feb%2024%20Protection%20of%20Civilians_impact%20of%20hostilites%20on%20civilians%20since%2024%20Feb%202022_HRMMU%20report_UKR.pdf

20. Демографіня Людмила Черенько про динаміку бідності в Україні. Повідомлення НАН України. 19 жовтня 2023. URL: https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=10651

21. Діти війни. 24.02.2022 – 06.04.2024. URL: https://childrenofwar.gov.ua/

22. Дослідження цифрової грамотності в Україні. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2023. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/1/8864-presentation_ua_2023.pdf

23. Експерти обговорили потребу збереження людського капіталу задля відновлення України після перемоги. *Український союз промисловців і підприємців*. 2023. URL: https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/depopuliatsiia-nemynucha-eksperty-obhovoryly-potrebu-zberezhennia-liudskoho-kapitalu-zadlia-vidnovlennia-ukrainy-pislia-peremohy?fbclid=IwAR3QKT4BQK_vKQxu64Af7dQ_PzrUC3rBGygy 4q0xrdXDfZDBv6okIovr0J4

24. Загальна сума прямих збитків інфраструктури зросла до $155,0 млрд. Звіт КШЕ станом на січень 2024 р. *Київська школа економіки*. URL: https://kse.ua/ua/about-the-school/news/zagalna-suma-zbitkiv-zavdana-infrastrukturi-ukrayini-zrosla-do-mayzhe-155-mlrd-otsinka-kse-institute-stanom-na-sichen-2024-roku/

25. Заклади загальної середньої освіти [1999-2021]. *Держслужба статистики України*. URL: http://www.ukrstat. gov.ua/

26. Залознова Ю., Азьмук Н. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59

27. Збереження науковців в умовах війни та надзвичайних ситуацій. Біла книга. Січень 2024. *Проєкт «Наука в небезпеці».* URL: https://scienceatrisk.org/storage/lp/116/8f1f50e5cafe66c19dab35dc800c7b8c6a2ebaf2.pdf?fbclid=IwAR18OaOhHzBjrbfrX-ap_NuCuleubFepX_fQoZBWVN2pciBfqzyG0aMOcPM_aem_AUnBnk-0P7ODT7A_PKEyGFugg38UrRp9JrqcIw6ChV9dqijUvHK_pByQjLfWtb4PU4Qy3DCe4GEA7gG0bw32-Fqv

28. Ідентичність громадян України: тенденції змін (травень 2023 р.). *Центр Разумкова.* 2023. URL: https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/identychnist-gromadian-ukrainy-tendentsii-zmin-traven-2023r

29. Новікова О., Азьмук Н. Цифровізація – чинник посилення резільєнтності соціально-трудової сфери та повоєнного відновлення України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-27

30. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку: Закон України від 11.04.2024 р. № 3633-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3633-20#Text

31. Результати опитування роботодавців Helvetas Україна. *Державна служба зайнятості.* 2023. URL: https://dcz.gov.ua/

32. Ринок праці під час війни: проблеми, перспективи, політика державного регулювання. *Центр Разумкова.* 2023. URL: https://razumkov.org.ua/

33. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. Січень-грудень 2021 р. *Державна служба зайнятості.* 2022. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

34. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. Січень-грудень 2022 р. *Державна служба зайнятості*. 2023. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

35. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості. Січень-грудень 2023. *Державна служба зайнятості.* 2024. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/68

36. Скільки українських дітей за кордоном: понад мільйон дошкільня та мільйон школярів. *Proukrainu.* 2023. https://proukrainu.blesk.cz/skilky-ukrainskykh-ditei-za-kordonom-ponad-milion-doshkilniat-ta-milion-shkoliariv/

37. Соціальна політика в Україні в воєнній час: 2022-2023 роки. *Інститут економічних досліджень та політичних консультацій.* 2023. URL: http://www.ier.com.ua/ua/publications/consultancy_work

38. Україна – базова територіальна оцінка зареєстрованих ВПО – раунд 33. *МОП* (лютий 2023). Інформаційний бюлетень. Раунд 6. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraina-bazova-teritorialna-ocinka-zareestrovanikh-vpo-raund-33-lyutiy-2024

39. Українські біженці за кордоном. Майбутнє за кордоном та плани на повернення. Третя хвиля дослідження: звіт. *ЦЕС*. 2024. URL: https://ces.org.ua/ukrainian_refugees_third_wave_research/

Розділ 7. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК КЛЮЧОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ, ПРИСКОРЕНОЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ЦИФРОВІЗАЦІЇ

7.1 Оцінювання стану, проблем і потенціалу взаємодії сторін соціального діалогу в умовах викликів і загроз сучасності[1]

Важливими потребами сьогодення є пошук механізмів стабілізації стану та стійкості трудової сфери як ключової передумови подальшого повоєнного відновлення національної економіки, а також зорієнтованість політикуму, соціальних партнерів, суб'єктів трудових відносин на впровадження цих механізмів й інструментів у практичну діяльність. У ситуації обмежених ресурсів для цього необхідне досягнення певної солідарності взаємодіючих суб'єктів для розроблення та прийняття взаємоузгоджених рішень щодо протидії руйнівним наслідкам війни.

Безальтернативним базовим механізмом забезпечення узгодженої та стабільної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин виступає система соціального діалогу. За визначенням Міжнародного бюро праці (МБП) соціальний діалог – це процес, у рамках якого представники урядів, роботодавців і працівників обмінюються інформацією, консультуються і проводять переговори один з одним з метою досягнення консенсусу і розв'язання ключових економічних і соціальних проблем [12]. Коли соціальний діалог функціонує належним чином, він сприяє справедливості, законності, суспільній солідарності та згуртованості, дозволяє знаходити обґрунтовані довготривалі рішення найскладніших проблем у сфері праці, які реалізуються на практиці соціальними партнерами. Соціальний діалог у сфері праці виступає керівною ідеєю та основою правового регулювання трудових відносин у країні, регламентації представництва інтересів й участі

[1] Підрозділ підготовлено на основі наукової публікації авторів [62].

держави, працівників, роботодавців, у процесах договірного регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин для попередження і розв'язання гострих соціально-трудових, економічних проблем і конфліктів.

Стратегічні рішення щодо стійкості трудової сфери в сучасних умовах для забезпечення конкурентоспроможності відновлюваної економіки України мають ухвалюватися в контексті комплексного врахування всіх ключових чинників впливу (зовнішніх і внутрішніх) на соціально-трудову сферу України та систему соціального діалогу. При розробленні таких рішень доцільно взяти на озброєння принцип, сформульований МОП щодо постпандемійного відновлення, – «відбудувати краще, ніж було» (build back better). Ідеться не про повернення до показників довоєнного рівня, а про досягнення якісно нового рівня функціонування економіки загалом і соціально-трудової сфери зокрема. До того ж МОП визнає соціальний діалог як механізм формування та реалізації зобов'язань між соціальними партнерами у сфері праці на тристоронній основі, необхідну передумову оновлення суспільного договору та просування соціальної справедливості в суспільстві.

Вирішення цього завдання обумовлює залучення всього наявного внутрішнього потенціалу держави і суспільства, суб'єктів соціального діалогу, а також потужної допомоги міжнародних партнерів. Сьогодні увага органів виконавчої влади України і громадянського суспільства спрямована на те, щоб діалог працівників, їхніх профспілкових представників, роботодавців та органів виконавчої влади й місцевого самоврядування відбувався на основі інституційної бази держави, в межах закону та був максимально конструктивним [30].

Загалом вітчизняна система соціально-трудових відносин і соціального діалогу перебуває під впливом багатьох потужних чинників, кожен з яких сам по собі генерує загрози та виклики, ускладнює вимоги щодо стабільного функціонування й розвитку соціально-трудової сфери та вітчизняного ринку праці. Тим більш складним є синергійне поєднання їхнього одночасного впливу. Пропонується сконцентрувати увагу на таких групах чинників, що безпосередньо впливають на процеси забезпечення

стійкості трудової сфери і системи соціального діалогу в Україні на сучасному етапі (рис. 7.1):

1) вплив цифровізації (загальносвітовий тренд) на економіку та суспільство, трудову сферу, систему соціального діалогу;

2) руйнівний вплив на соціально-економічну та трудову сферу України повномасштабної збройної агресії, воєнний стан (що спричинило руйнування зв'язків, комунікацій у системі соціального діалогу територіального, галузевого та виробничого рівнів);

3) вплив значної кількості накопичених ще з 2014 р. невирішених проблем у трудовій сфері та системі соціального діалогу (поява нової соціальної групи – ВПО, низький рівень зайнятості, невідповідність рівня кваліфікації працівників потребам ринку, недосконаліть і низька ефективність системи колективно-договірного регулювання та соціального діалогу, особливо на галузевому та територіальному рівнях тощо);

4) євроінтеграційний вектор розвитку України, інтенсифікація цих процесів у системі соціально-трудових відносин і соціального діалогу після набуття Україною в червні 2022 р. статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу.

Саме в цьому синергійному «сплетінні» загроз, викликів і небезпек необхідно вибудовувати адекватну цим умовам систему соціального діалогу як одного з основних інструментів забезпечення узгодженої та стабільної взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин.

Кожна з цих груп чинників генерує своє специфічне коло проблем і викликів, а їх поєднання, перетинання та взаємовплив створюють ту надскладну систему загроз і небезпек, які необхідно вирішувати з метою забезпечення стійкості трудової сфери України в умовах воєнного стану та потреб повоєнного відновлення, у першу чергу шляхом реалізації ефективної системи соціального діалогу як запоруки об'єднання зусиль різноманітних суб'єктів і досягнення синергії в їхній взаємодії. Відповідно, створення такої оновленої системи соціального діалогу є надзвичайно актуальним завданням, без вирішення якого подолання інших проблем і загроз навряд чи є можливим.



Рисунок 7.1 – **Структура проблемного поля (основних чинників впливу) на систему соціально-трудових відносин і соціального діалогу в Україні**

Джерело: розроблено авторами.

Ключовою проблемою, яка останнім часом додалася до загального проблемного поля функціонування системи соціального діалогу в Україні, стало пов'язане з війною руйнування зв'язків у системі соціального діалогу, особливо на локальному (виробничому), галузевому, територіальному рівнях, що фактично звело до нуля його невисоку інтенсивність. На порядку денному постало відновлення цих зв'язків і системи комунікацій між суб'єктами соціально-трудових відносин. У таких умовах актуалізується необхідність розроблення комплексних інноваційних рішень щодо принципового оновлення системи соціального діалогу в Україні на сучасній технологічній основі – залучення потенціалу сучасних цифрових, інформаційно-комунікативних, мережевих технологій для відновлення та розвитку ефективної комунікації та конструктивної взаємодії суб'єктів СТВ.

В умовах повномасштабної збройної агресії економіка України загалом та її соціально-трудова сфера зокрема зазнали значного руйнівного впливу. Це призвело до фактичного

знищення багатьох підприємств, їх трудових колективів, падіння обсягу вітчизняного виробництва і реального ВВП, зростання безробіття, масового збіднiння, що радикально підвищило ризики невизначеності, створивши перешкоди для вільного руху чинників виробництва, у тому числі робочої сили, а також до порушення нормального перебігу майже всіх процесів соціально-економічного відтворення.

Проблеми в економіці в поєднанні зі значними внутрішніми переміщеннями та потоками біженців спричинили масштабні втрати людського і трудового потенціалу країни. У трудовій сфері посилилися процеси тіньової зайнятості, порушення соціально-трудових прав працюючих, примусової праці, зниження заробітної плати з одночасним збільшенням трудових обов'язків, соціального відчуження, гендерної нерівності, дискримінації тощо.

Відбулося фактичне руйнування інститутів ринку праці, що, у свою чергу, посилює спад національної економіки, погіршує життєдіяльність громадян, передусім працюючих, та є впливовим чинником, що перешкоджає забезпеченню стійкості соціально-трудової сфери. Однією з ключових складових забезпечення необхідного рівня стійкості національної економіки як в умовах збройної агресії, так і на весь період її повоєнного відновлення має стати збереження і подальше відновлення й розвиток людського та трудового потенціалу країни – як за кількісними, так і за якісними ознаками. Збереження відносно стабільного функціонування ринку праці та трудової сфери загалом (з урахуванням форс-мажорних умов війни) є невід'ємною умовою подальшого відновлення економіки України та запорукою забезпечення її довгострокової конкурентоспроможності в сучасному світі.

Повномасштабна збройна російська агресія суттєво змінила контекст наукових досліджень щодо стану системи СТВ і соціального діалогу. Тематика впливу війни та воєнного стану на економіку та соціально-трудову сферу України майже миттєво стала найбільш актуальним напрямом у цій сфері (Ю. Залознова, Н. Азьмук, О. Новікова, В. Кострица, Т. Бурлай, В. Близнюк, Л. Яценко, З. Варналій, Л. Шамілева, О. Хандій, О. Пищуліна,

К. Маркевич, О. Шубін, І. Орловська, О. Пилипчук, В. Приходько [19; 36; 37; 49; 58; 66; 79; 80; 82]).

Існуюча в довоєнний період система соціального діалогу так і не стала ефективною. Доленосні зміни відбулися у 2014 р. у зв'язку зі збройним конфліктом та окупацією частини територій Донбасу, анексією Криму. Це позначилося на життєдіяльності українських громадян, суспільства, держави та її регіонів [50] і тих областей України, які приймали більшу частину внутрішньо переміщених осіб. Значного спаду зазнали соціально-трудова сфера і національна економіка. Збройний конфлікт вкрай негативно вплинув на економіку країни, призвів до значних втрат активів і недоотримання податкових надходжень [1].Також спостерігалася негативна динаміка чисельності населення, тобто втрата носіїв людського капіталу (ЛК). Найбільші втрати населення мали Донецька і Луганська області, що обумовлено тривалим збройним протистоянням на їх територіях починаючи з 2014 р. Аналіз соціально-економічних умов відтворення ЛК свідчить, що в більшості регіонів відбулося зниження чисельності робочої сили, що вказує на проблеми з використанням сформованого людського капіталу. Чисельність робочої сили та зайнятих в усіх регіонах зменшилася, а отже, відбулося звуження можливостей застосування продуктивних здібностей економічно активного населення [17, с. 116-117].

Стан системи соціального діалогу в Україні перед початком повномасштабного вторгнення характеризувався наявністю значної кількості гострих невирішених проблем. Так, починаючи з 2014 р. система соціального діалогу зазнала значних змін і скорочень, особливо на територіальному (регіональному) та галузевому рівнях, насамперед у зв'язку з руйнівними процесами, спричиненими збройним конфліктом, тимчасовою окупацією територій Донбасу, анексією Криму. Також ключовими «хронічно» невирішеними проблемами соціально-трудової сфери України, за оцінками фахівців МОП, залишаються [72]: заборгованість щодо заробітної плати, яка стабільно зростає (від 1,3 млрд грн у 2015 р. до 3,2 млрд грн у 2022 р.) [32]; офіційне скорочення й порушення соціально-трудових прав працюючих українців; вкрай низький рівень середньої заробітної плати (у 5-6 разів нижче за євро-

пейський рівень); неповна зайнятість, високий рівень неформальної зайнятості; низький рівень продуктивної зайнятості; скорочення й розбалансованість системи колективно-договірного регулювання; низький рівень дотримання міжнародних трудових норм тощо.

Фахівці МОП сконцентрували увагу на питанні соціального діалогу (модернізацію якого було винесено на перше місце серед ключових пріоритетів діяльності), відзначивши наявність таких проблем [72, с. 10]:

1) обмежена роль соціального діалогу та низька ефективність у розв'язанні гострих соціально-економічних проблем;

2) обмежене функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР);

3) вкрай слабке функціонування соціального діалогу на територіальному рівні;

4) брак культури діалогу та практики прозорих й ефективних процедур запобігання трудовим конфліктам та їхнього вирішення на виробничому рівні;

5) слабка ефективність і розбалансованість системи колективно-договірного регулювання.

Отже, система соціального діалогу в Україні «похитнулася» з 2014 р. та мала негативну динаміку в розвитку. Це призвело до зниження її якісних і кількісних критеріїв, система фактично виявилася неефективною, нестійкою (нерезильєнтною) з урахуванням масштабу викликів і загроз, що постали перед Україною після 2014 р. Усі накопичені в передвоєний період проблеми на початок війни залишалися невирішеними і стали тим негативним «тлом», на який нашарувалися руйнівні наслідки повномасштабної збройної агресії РФ.

Унаслідок повномасштабної війни спектр і гострота питань, які зазвичай ставали предметом соціального діалогу, надзвичайно розширилися й актуалізувалися. Масовими стали процеси вимушеного внутрішнього переміщення українських громадян, великими є потоки біженців з України. Війна спричинила значні руйнування житлової, промислової, сільськогосподарської, критичної інфраструктури, втрату виробничих активів, робочих місць.

Починаючи з 2022 р. загальні втрати економіки України становлять 28,8% реального ВВП; про значні втрати людського і трудового потенціалу свідчить те, що понад 6 млн біженців виїхали до інших країн, майже 5 млн осіб стали вимушеними внутрішніми переселенцями. Більш ніж 1 млн чоловіків було мобілізовано до лав Збройних Сил України (станом до 18.05.2024 р., коли набув чинності новий Закон «Про мобілізацію). Війна призвела до втрати робочих місць, зниження рівня доходів, зменшення купівельної спроможності населення, більш як 7 млн осіб опинилися за межею бідності. За оцінками МОП під час активної фази війни було втрачено 4,8 млн робочих місць, або 30% від існуючих до її початку. У випадку подальшої воєнної ескалації втрати у сфері зайнятості можуть зрости до 7 млн робочих місць, або 43,5%. Криза справила значний вплив на українську систему соціального захисту, що позначилося на значному збільшенні видатків і зменшенні надходжень [27]. За спільною оцінкою уряду України, Світового банку, Європейської Комісії та ООН (RDNA3) завдана Україні шкода в період з 24.02.2022 р. по 31.12.2023 р. становила 153 млрд дол. США, а потреби у відновленні до рівня довоєнного стану – 486 млрд [20]. За підрахунками Київської школи економіки (KSE) станом на кінець січня 2024 р. загальна сума прямих збитків, завданих інфраструктурі України, зросла до 155 млрд дол. [35].

В умовах війни фізичне виживання стає першочерговою потребою: люди готові виконувати роботу за нижчим рівнем своєї кваліфікації чи освіти, так само як згодні робити її за меншу оплату, бо в такій ситуації пріоритетним стає забезпечення первинних потреб. За даними Інституту соціології НАН України, майже дві третини пошукачів роботи (65%) згодні на нижчу зарплату (на 10-25% меншу від довоєнної), незважаючи на те що у своїх резюме вони вказують ту, що мали до війни. Через бойові дії, руйнування та окупацію територій багато роботодавців припинили свою діяльність або через релокацію суттєво її скоротили. Інші змушені були вдатися до інших непопулярних заходів (17% скоротили штат, 25% зменшили зарплату, 15% відправили працівників у відпустку за свій рахунок). Більшість респондентів зазначили, що їм скоротили заробітну плату більш ніж на 30% [3].

Майже у всіх професійних сферах в Україні відбулося зниження заробітної плати.

Втрата та пошкодження виробничих активів, переривання ланцюгів постачання, руйнування, спричинені активними бойовими діями, масова зовнішня та внутрішня міграція призвели до значних дисбалансів на ринку праці України, негативні наслідки війни відчули на собі більше працівники, ніж роботодавці, і втрата роботи болючіше вдарила саме по них. У сфері малого бізнесу скоротилися можливості фінансової підтримки штату працівників [66]. Релокація та вимушена міграція спричинили зміну структури ринку праці, а також пропозицій та насиченості необхідними фахівцями в розрізі регіонів. До того ж відбулася значна тінізація ринку праці – багато вакансій пропонуються без оформлення, як підробіток, певна частка зарплат виплачуються «в конвертах», оскільки не всі роботодавці можуть сплачувати 40% податків [55]. У таких умовах ані на легальну зарплату, ані на соціальні гарантії (наприклад, лікарняні), ані на стаж українці розраховувати не можуть. За приблизними підрахунками джерело заробітків втратили ще принаймні 5-6 млн українців [66].

МОП надала прогнозні оцінки щодо впливу війни на соціально-трудову сферу України. Прогнози МОП щодо зайнятості та стагнації в 2023 р. підтвердилися, оскільки воєнні дії продовжують стримувати національну економіку, її ринок праці, а руйнування через бомбардування енергооб'єктів й інфраструктури стратегічного значення триває. У цих умовах, на думку директора МОП у Центральній та Східній Європі, необхідні «збереження робочих місць і економічна стабілізація, щоб забезпечити засоби до існування. До того ж сторони соціального діалогу (уряд, організації працівників і роботодавців) мають амбітну програму модернізації для країни – від цифровізації державних служб зайнятості до нового трудового кодексу. Вони прагнуть до закладання підґрунтя для швидкого відновлення та реконструкції зараз» [4]. Гострою залишається ситуація у сфері соціального діалогу та соціального захисту працівників, у тому числі внаслідок збільшення тіньового та платформного сегментів зайнятості (останній фактично також є тіньовим через фундаментальну неврегульованість його функціонування) [61].

В умовах воєнного стану, з ухваленням Закону України від 15.03.2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», значно обмежуються права і гарантії працівників, суттєво згортається система колективно-договірного регулювання [58] – положення колективних договорів до кінця дії воєнного стану призупинено за ініціативою роботодавців, що значно погіршило соціально-економічний стан працівників, послабило позиції профспілок у колективному захисті їхніх інтересів. Роботодавці при укладанні колективних договорів до мінімуму скорочують усі види соціальних пільг і гарантій; почастішали випадки призупинення дії ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідних норм колективних договорів. Як зазначають профспілки територіального рівня управління, з боку окремих голів територіальних громад здійснювався тиск на працівників з метою їх виходу із профспілки та ліквідації первинних профорганізацій. Були спроби створення інших об'єднань (кас взаємодопомоги, самостійних профспілок об'єднаних територіальних громад (ОТГ) тощо, фіксуються випадки затягування з боку голів територіальних громад процесу укладання двосторонніх угод із профспілковими органами, у зв'язку з чим затримується перерахунок профспілкових внесків [59].

Федерація профспілок України оперативно відреагувала на новітні виклики і з метою збереження власних позицій у захисті прав та інтересів працюючих розгорнула діяльність щодо збереження існуючих робочих місць, недопущення зниження рівня соціального захисту працівників в умовах воєнного стану. Так, наприкінці 2022 р. було терміново розроблено й ухвалено Постанову Президії Федерації професійних спілок України «Про Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік» [70], де надано розгорнутий перелік основних завдань колективно-договірної роботи на 2023 р. (при укладанні галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів). Багато процедур стали більш демократичними, гнучкими, що мало усунути додаткові труднощі при укладанні угод в умовах воєнного

стану. До Основних завдань [59] включено вкрай гострі питання захисту прав працівників щодо:

передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його завершення або до дня фактичного звільнення;

умов оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, карантинних заходів тощо;

умов підвищення рівня оплати праці в разі збільшення нормальної тривалості робочого часу відповідно до ч. I та II ст. 6 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022 р. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;

збереження умов та розміру оплати праці в разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;

порядку виплати заробітної плати, умов запровадження та погодження з профспілковою організацією знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану, зокрема в районах активних бойових дій, на тимчасово окупованих територіях, у разі релокації підприємств тощо.

Вітчизняним законодавцям необхідно приділити особливу увагу не всеохоплюючій лібералізації в регулюванні трудових відносин, що звужує соціально-трудові права працівників, а регулюванню питань безпеки праці та здоров'я на робочому місці (з урахуванням резолюції Міжнародної конференції праці 2022 р. [8], а також її рекомендації 2023 р. [7] щодо включення безпечного і здорового виробничого середовища до основоположних принципів і прав у сфері праці), заходам щодо попередження масових звільнень, наближенню соціальних стандартів не до мінімальних, а до стандартів соціального законодавства країн ЄС, що набули членства у 2004-2013 рр., забезпеченню гідної праці з

посиленням відповідної збалансованості прав та інтересів працівника й роботодавця [49].

Отже, предметом соціального діалогу має стати пошук спільних рішень для мінімізації руйнівних наслідків війни в системі СТВ і соціально-трудовій сфері загалом. На порядку денному для сторін соціального діалогу і державних структур постають питання формування ефективної державної політики у сфері праці з урахуванням міграції населення в умовах війни, значної кількості ВПО; організації належної поствоєнної адаптації демобілізованих військовослужбовців до мирного життя; залучення сторін соціального діалогу до розроблення та впровадження рішень щодо повоєнної відбудови економіки; включення до умов договорів щодо післявоєнної відбудови України положень, які дозволять відновити трудовий потенціал країни, забезпечити гідні умови праці, створити нові робочі місця; посилення соціального діалогу на рівні галузей з метою відродження в країні високотехнологічного виробництва тощо.

З урахуванням складності соціально-економічного становища в державі колективно-договірне регулювання залишається активним інструментом захисту прав і гарантій працюючих. Колективні угоди та договори є незамінним елементом регулювання трудових відносин і надають можливість пом'якшити негативні соціальні наслідки для працівників.

Аналіз стану і проблем соціально-трудової сфери та соціально-трудових відносин під впливом посилення загроз і наслідків війни свідчить про значну зміну пріоритетів використання соціального діалогу. Визначено необхідність пошуку можливостей забезпечення збалансованості взаємодії сторін СТВ шляхом впливу цифровізації та євроінтеграції на соціальний діалог в Україні.

Формування та розвиток цифрової економіки в Україні відповідно позначилися на дослідженнях соціального діалогу, перспективах його розвитку [68]. Вплив пандемії COVID-19 призвів до певної активізації досліджень, присвячених проблематиці соціального діалогу як механізму стабілізації трудової

сфери у форс-мажорних умовах [6; 42; 51]. Саме пандемія стимулювала активізацію досліджень щодо соціального діалогу в умовах цифровізації, її впливу на економіку загалом, соціально-трудову сферу, систему соціально-трудових відносин. Це питання стало одним із ключових дослідницького порядку денного як за кордоном, так і в Україні. У міжнародних дослідженнях приділяється увага перш за все питанням забезпечення соціального діалогу та соціального захисту нових категорій працівників (зайняті через цифрові платформи, дистанційні зайняті та ін.). Міжнародна організація праці присвятила щорічний флагманський звіт за 2021 р. ролі цифрових трудових платформ у процесах трансформації світу праці [10]. В Україні також розглядається досить широке коло питань – від концептуального рівня загальної проблематики цифровізації економіки до суто прикладних аспектів цих процесів [13; 21; 23; 24; 45; 46; 48; 50; 57; 61; 63; 65].

Реакція на повномасштабну збройну агресію була швидкою не тільки з боку українських учених (що цілком природньо), але й з боку світової наукової та експертної спільноти. Так, оперативно відреагувала Міжнародна організація праці, регулярно оновлюючи свої аналітичні матеріали [4; 5].

Аналіз вітчизняних наукових напрацювань щодо модернізації системи соціального діалогу в соціально-трудовій сфері в контексті євроінтеграції свідчить, що публікацій не так багато. Заслуговують на увагу наукові статті щодо посилення соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських трудоправових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці; виявлення соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні [15; 75], а також про форми європейського соціального діалогу [29]. Отже, наукові здобутки, які б розкривали вплив зазначених груп чинників (повномасштабної збройної російської агресії, накопичених нерозв'язуваних проблем у трудовій сфері довоєнного періоду; цифровізації та євроінтеграції) та викликів і загроз для системи соціального діалогу в трудовій сфері, майже відсутні. Це актуалізує необхідність формування авторського бачення таких взаємовпли-

вів і перспектив подальшої модернізації системи соціального діалогу для забезпечення стійкості трудової сфери, її повоєнного відновлення.

Соціальний діалог є перевіреним інструментом мінімізації соціально-трудової конфліктності, формування та реалізації державної політики у трудовій сфері, а його важливість у процесах протидії руйнівним наслідкам повномасштабної збройної агресії в системі СТВ в умовах прискореної євроінтеграції та цифровізації України тільки зростає. Соціальний діалог формує простір колективної взаємодії суб'єктів різного рівня – від глобального (наднаціонального) до місцевого, локального, адже забезпечує спільне прийняття рішень сторонами соціального діалогу для розв'язання гострих соціально-економічних, трудових, суспільних проблем.

Діалог глобального (міжнаціонального) рівня розбудовується на підґрунті платформи Global Deal – системи глобального партнерства, метою якого є спільне розв'язання проблем глобального ринку праці й надання працівникам країн світу можливостей користуватися перевагами глобалізації. Соціальний діалог, як регуляторний інструмент, відіграє ключову роль у забезпеченні стійкості національних ринків праці [9]. Дієвий соціальний діалог є обов'язковою складовою розроблення та реалізації будь-якої антикризової політики, про що переконливо свідчать результати подолання руйнівних наслідків пандемії COVID-19.

У цілому вплив цифровізації на соціально-трудову сферу, а отже, на систему соціального діалогу, його ефективність і форми реалізації проявляється в двох фундаментальних аспектах: радикальні зміни в системі соціально-трудових відносин і трансформація змісту, характеру та форм організації праці й соціальної взаємодії. Такі зміни потребують відповідної модернізації та системи соціального діалогу.

Відбулися радикальні перетворення в системі соціально-трудових відносин через поширення різноманітних форм платформної та дистанційної зайнятості. Позитивним аспектом цих процесів є поява нових можливостей працевлаштування, можливості гнучкого графіка роботи, формування нових цифрових

навичок, підвищення продуктивності праці, можливості для розширення професійних зв'язків і взаємодії з колегами та ін.

Слід підкреслити, що в умовах воєнного стану саме можливість дистанційної роботи та працевлаштування відіграє важливу роль у стабілізації функціонування ринку праці в Україні, створенні безпечних умов праці. Негативний аспект пов'язаний із дуже високим рівнем нормативно-правової неврегульованості цього сегменту зайнятості (передусім платформного) та, відповідно, високою соціальною і правовою незахищеністю працюючих [65]. Це, в свою чергу, створює значні загрози ефективності існуючій системі соціального діалогу (яка базується передусім на традиційній системі суб'єктів СТВ), а також традиційним системам забезпечення соціального та правового захисту. У таких умовах і система соціального діалогу, і система соціального захисту потребують суттєвого оновлення відповідно до появи у процесі цифровізації значної кількості якісно нових суб'єктів СТВ, які працюють у платформному та мережевому сегментах зайнятості [62].

Відповіддю на зазначені загрози має стати модернізація, удосконалення та розширення існуючих й упровадження нових механізмів соціального діалогу, нормативно-правових і регуляторних систем, приведення їх у відповідність до трансформацій соціально-трудових відносин з одночасною реалізацією відповідних механізмів стабілізації соціально-трудової сфери в умовах воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення. Також необхідною є правова регламентація нового прошарку працівників (платформні, дистанційні, самозайняті та ін.) й залучення їх до системи соціального захисту та соціального діалогу.

Трансформації підлягають зміст, характер і форми організації праці. У позитивному аспекті це приводить до підвищення рівня інтелектуалізації праці, зменшення частки важкої, монотонної праці та стереотипних операцій, полегшення та прискорення процесів обробки інформації, розширення можливостей для професійної та творчої самореалізації та саморозвитку; у негативному – до значного посилення вимог щодо необхідних навичок (насамперед цифрових), які повинен мати сучасний працівник. За

певних умов формуються загрози для працівників, які з тих чи інших причин таких навичок не мають. Наслідком може стати втрата ними конкурентоспроможності на ринку праці та зростання «цифрової нерівності» (передусім це стосується працівників більш похилого віку). В умовах поширення платформної, цифрової, дистанційної зайнятості відбувається атомізація робочого простору, руйнуються безпосередні взаємовідносини з колегами, розмиваються трудові колективи. Системним наслідком цих процесів стає також руйнування зв'язків між працівниками, загострення конкуренції, неспроможність до колективної дії, що радикально обмежує можливості використання традиційних механізмів соціального діалогу, оскільки ці нові категорії працівників виступають як значно атомізована, гостро конкурентна та слабо структурована соціальна спільнота, діяльність якої до того ж значною мірою відбувається в «тіні», поза межами нормативно-правового поля.

Гідною відповіддю на таку ситуацію стає цифровізація економіки та суспільства, відповідна модернізація систем соціального діалогу та соціального захисту в Україні, причому відповідно до специфіки функціонування цього цифрового / мережевого / платформного сегменту зайнятості. Оскільки він функціонує на мережево-цифровій технологічній базі, системи соціального діалогу та соціального захисту також мають пройти через мережево-цифрове оновлення, щоб мати змогу «приєднатися» до нових секторів економіки й виконувати свою регуляторну та узгоджувальну функцію. Для забезпечення більш стабільного та результативного функціонування зазначених нових секторів і більш ефективного використання їхнього потенціалу в процесах повоєнного відновлення України доцільними є такі заходи:

розроблення та впровадження цільових програм із розвитку цифрових навичок у громадян з метою забезпечення їх працевлаштування та стабільної зайнятості;

нормативно-правове врегулювання різноманітних аспектів цифрової, платформної, дистанційної зайнятості [57];

модернізація та цифрове оновлення систем соціального діалогу та соціального захисту в Україні відповідно до вимог мережево-цифрової реальності;

реалізація Цифрового порядку денного для України у сфері використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, цифровізації економіки та суспільства для інтеграції в єдиний цифровий ринок ЄС тощо.

Повоєнне відновлення країни, інтеграція національної економіки у європейський простір та глобальні ланцюги створення вартості потребують реалізації Україною масштабної програми відновлення. Сучасний розвиток інформаційних технологій (великі дані, хмарні технології, велике покриття швидкісного інтернету, сучасні супутникові системи тощо) має виступити ключовим сегментом майбутнього відновлення України, її економіки. Україна має створити власну модель відновлення з використанням кращого міжнародного досвіду у відновленні країн після стихійних лих та воєнних конфліктів із застосуванням сучасних цифрових інструментів [67].

Євроінтеграційний вектор має свої особливості впливу на систему соціального діалогу. Ця група чинників актуалізувалася з часів вибору Україною євроінтеграційного курсу, імплементації положень Угоди «Україна – ЄС», змін у законодавчій базі відповідно до вимог і стандартів ЄС, особливо після того, як 23 червня 2022 р. країни-члени ЄС проголосували за надання Україні статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу. Вище керівництво держави виводить соціальний діалог на міждержавний рівень.

В Україні відкрито і розпочато роботу Офісу з адаптації законодавства до європейських норм при Верховній Раді України, який діє за підтримки Європарламенту (з квітня 2023 р.). Уже відбулося спільне засідання європейських та українських парламентарів, де головували президентка Європарламенту Р. Мецола та спікер Верховної Ради України Р. Стефанчук. Дискусія була розділена на дві панелі: «Відновлення європейської України» та «Разом будуємо стійке майбутнє» [26]. Головною передумовою

реалізації цих планів є стійка система соціального діалогу та активізація процесів колективно-договірного регулювання в системі соціально-трудових відносин в Україні.

Із початку повномасштабного вторгнення профспілки України виявили солідарність з усім суспільством. Вони залучили свої внутрішні ресурси, у тому числі туристичні, санаторно-курортні та дитячі оздоровчі заклади, для надання допомоги в розміщенні та проживанні внутрішньо переміщених осіб, а також мобілізували фінансову та матеріальну (гуманітарну) допомогу постраждалим українцям від Міжнародної конфедерації профспілок, Європейської конфедерації профспілок, багатьох національних профспілкових об'єднань країн Європи, МОП. Гуманітарну та юридичну підтримку профспілки надають людям і родинам, які проживають у зоні бойових дій та на прифронтових територіях [49].

Високо оцінивши гуманітарну діяльність всеукраїнських профспілкових об'єднань, МОП підтримала Федерацію профспілок України та Конфедерацію вільних профспілок України і профінансувала у І півріччі 2024 . проєктні заходи, спрямовані на зміцнення їхньої спроможності надавати юридичні послуги та сприяти відстоюванню прав українських працівників в умовах воєнного стану [2]. Для України це дуже важливо, у тому числі з позицій прискореної євроінтеграції – проактивна позиція МОП цьому сприяє. Отже, соціальний діалог стає своєрідним містком для прискореної інституціоналізації процесів української євроінтеграції, перепусткою України до членства в Євросоюзі.

У нинішніх надскладних умовах збройної агресії, потреб у радикальному прискоренні євроінтеграційних процесів й адаптації до відповідних вимог розпочалася значна інтенсифікація зусиль щодо здійснення відповідних реформ, у тому числі в соціально-трудовій сфері (трудове законодавство), зокрема сфері соціального діалогу (як важливого її елементу). Але ситуація з реформами є досить суперечливою та викликає суттєві зауваження і критику з боку як західних партнерів, так і, наприклад, українських профспілок [31].

Відзначається, що Європейський Союз занепокоєний суперечливими трудовими реформами в Україні: реформи мають відповідати міжнародним трудовим стандартам і принципам соціального діалогу. При цьому наголошено на наявності очевидної розбіжності між реформами в Україні та моделлю «соціальної ринкової економіки» ЄС, де держава прагне знайти компроміс між ринковими силами та громадянами. Деякі оцінки є дуже гострими, зокрема, висловлюється думка, що уряд України використовує стан війни для ухвалення законодавчих актів, які мали бути ухвалені ще в 2020 та 2021 рр., а зараз це відбувається в умовах воєнного стану, коли право на протестну активність заборонено.

У контексті реалізації соціального діалогу важливим є висловлене занепокоєння щодо власних проєктів планів післявоєнної відбудови України, які поки що відображають намір відмовитися від принципів соціального діалогу. У планах, оприлюднених у серпні 2022 р., зазначено, що країна планує перейти до моделі «невтручання держави в діалог між профспілками та роботодавцями» [31] (що виглядає як відмова від моделі трипартизму на користь біпартизму в чинній системі соціального діалогу з повним нівелюванням ролі, участі й відповідальності держави; це не вписується в логіку трансформацій і реформування в пострадянських країнах).

В офіційних звітах і документах представники ЄС звертають увагу на вплив запровадження нового трудового законодавства на соціальний діалог, який має бути посилений; висловлюється занепокоєність і критика щодо результатів та наслідків спроб радикального реформування соціально-трудової сфери в умовах війни [31]. Отже, регулярні офіційні зауваження керівних інституцій Євросоюзу, у тому числі Європейської Комісії та Європарламенту, свідчать про необхідність поліпшення стану соціального діалогу в Україні з урахуванням її зобов'язань за Угодою про асоціацію з ЄС, ратифікованою ще в 2014 р.

Вкрай необхідним та інституційно значущим внеском у підтримання соціального діалогу у воєнний період стало створення нової вітчизняної платформи для широкої співпраці на основі соціального партнерства. На початку повномасштабної

війни Український союз промисловців і підприємців разом з Об'єднанням організацій роботодавців України створили постійно діючий Антикризовий штаб сприяння бізнесу, до якого були залучені представники міністерств, профільних парламентських комітетів, профспілок, наукових і банківських установ, більше сотні провідних бізнес-асоціацій, великих і середніх компаній. Діяльність Штабу посилила інституційну спроможність тристороннього соціального діалогу, на практиці відстоюючи, у тому числі на міжнародних майданчиках, інтереси вітчизняного бізнесу під час війни, а також розширюючи його можливості для корпоративної соціальної відповідальності, включаючи добровільну допомогу Збройним Силам України та гуманітарну підтримку ветеранів війни і їхніх родин, вимушених переселенців, мирних громадян, які постраждали внаслідок бойових дій.

Урядову позицію щодо євроінтеграційних настанов визначено в постанові Верховної Ради України від 29.07.2022 р. № 2483-IX «Про деякі заходи щодо виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції». Згідно з цією постановою адаптація законодавства України до положень права ЄС (acquis ЄС), забезпечення відповідності актів Верховної Ради України зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, праву ЄС (acquis ЄС) – це головні завдання Верховної Ради України, що вирішуються спільно з Кабінетом Міністрів України, який є основним суб'єктом ініціювання відповідних законопроєктів [82].

З 25 червня 2024 р. Україна офіційно розпочала переговори про вступ до Євросоюзу, що потребує принципової адаптації до вимог, норм і правил функціонування інституту соціального діалогу в ЄС. Визначальна роль тристоронніх партнерів у соціальній ринковій економіці об'єднаної Європи, причому з наділенням їх законотворчими можливостями у сфері соціальної політики ЄС, закріплена ст. 151-156 Договору про функціонування Європейського Союзу. З урахуванням цього Європейська Комісія консультується із соціальними партнерами європейського рівня щодо законодавчих пропозицій для розбудови соціального партнерства. Зміст Мандату МОП розкриває значущість інституту соціального діалогу як наріжного каменя у формуванні

соціального партнерства та дієвого механізму для вирішення актуальних економічних і соціальних проблем, подолання криз, здійснення належного управління та стимулювання соціально-економічного прогресу [49]. Тому базовими орієнтирами щодо реформування соціально-трудової сфери України в цілому та системи соціального діалогу зокрема мають виступати вимоги Єврокомісії, рекомендації МОП, які є найбільш збалансованими та концептуально цілісними.

На політичному рівні МОП зберігає активну позицію щодо оцінювання широкомасштабного вторгнення в Україну, закликаючи РФ негайно і беззастережно припинити агресію та вивести війська [52]. При цьому на рівні практичної діяльності МОП реалізує низку проєктів в Україні, зокрема «Підхід до гідної праці в Україні на основі ринкових систем (початковий етап)», спрямований на виявлення нагальних потреб для підтримки соціально-економічного відновлення під час війни з подальшим здійсненням аналізу поточної мінливої ситуації та виявленням на цій основі потенційних напрямів реконструкції України [77].

Конфедерація роботодавців України в межах проєкту МОП «На шляху безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» реалізує ініціативу «Україна без примусової праці» (з листопада 2022 р.); розроблено «Керівні принципи для роботодавців України з сфери запобігання застосуванню примусової праці» [44]. Керівництвом Конфедерації роботодавців України та Держпраці розпочато процес формування практичних механізмів заохочення бізнесу дотримуватися цих керівних принципів і робити все можливе для викорінення такого ганебного явища для того, щоб трудові відносини в Україні відповідали сучасним міжнародним стандартам у сфері праці. Також розроблено проєкт документа «Безпека і здоров'я на роботі під час і після збройного конфлікту. Збірка перспективних підходів і практик: досвід України» [18], що дозволяє сторонам соціального діалогу на локальному (виробничому) рівні прагнути до максимального забезпечення безпеки праці в умовах війни.

МОП запропонувала План підтримки України (далі – План), що містить шість пунктів, спрямованих на вирішення

гуманітарних питань, питань раннього повоєнного відновлення згідно з принципом «відбудувати краще, ніж було» (build back better) [5]:

1. Розширення надання гуманітарної допомоги за тими напрямами, де МОП може реально сприяти її ефективності (надання притулку біженцям, попередження експлуатації).

2. Повернення біженців і внутрішньо переміщених осіб на ринок праці, у тому числі через освіту (через підтримку державних та приватних служб зайнятості).

3. Підтримка доходів, у тому числі для неформально зайнятих, на яких не поширюються чинні програми підтримки.

4. Заходи щодо економічної стабілізації у відносно безпечних регіонах країни (підтримка релокації бізнесу до більш безпечних регіонів України, створення умов для розвитку приватного підприємництва, в тому числі серед ВПО).

5. Надання підтримки уряду України щодо пріоритетних реформ (у тому числі у сфері трудового законодавства, навчання та перенавчання та ін.).

6. Підтримка діяльності та рівноправності профспілок.

Забезпечення стійкості трудової сфери України та захисту прав робітників відповідно до європейських вимог обумовлюється виконанням сторонами соціального діалогу п. 5 і 6 Плану МОП і провідною роллю в цьому процесі Національної тристоронньої соціально-економічної ради України. Велике значення має зорієнтованість держави і роботодавців на дотримання положень Рекомендації МОП 2006 р. про трудові відносини (№ 198) й Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

У доповіді МОП 2024 р. «Роль соціального діалогу та його інститутів у боротьбі з нерівністю у світі праці» [11] наголошено на тому, що в сучасному світі нерівність є складною та багатовимірною і негативно впливає на економічне зростання. До того ж соціальний діалог – як тристоронній (сторони – представники працівників, роботодавців і органів виконавчої влади або місце-

вого самоврядування), так і двосторонній (сторони – представники працівників і роботодавців) – загальновизнано як невід'ємну умову успішності політики держави щодо подолання різних форм нерівності в суспільстві, насамперед найбільш характерних проявів нерівності у сфері праці та зайнятості, що стосуються: розподілу трудового доходу та його відповідності трудовому внеску; різниці у продуктивності підприємств; гендерної нерівності та дискримінації; рівня тінізації економіки та ринку праці; прогалин в охопленні населення соціальним захистом; договірних відносин між соціальними партнерами (колективні угоди, індивідуальні договори тощо). Для цього соціальний діалог має ґрунтуватися на прозорій, доступній і заснованій на довірі взаємодії всіх сторін із наданням ресурсів для ресурсної підтримки потенціалу соціальних партнерів, їх згуртованості в досягненні спільних соціально-економічних і суспільних цілей на національному, галузевому та корпоративному рівнях. В умовах кризової економіки саме соціальне партнерство виступає ефективним інструментом зниження наявних диспропорцій у системі СТВ.

Отже, визначені пріоритети стратегічного рівня зберігають свою актуальність як щодо забезпечення стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану, так і стосовно повоєнного відновлення України. Необхідність оперативного реагування на нові виклики і загрози, пов'язані з руйнівним впливом на соціально-трудову сферу повномасштабної агресії, цифровізацією, тягарем накопичених і невирішених довоєнних проблем, нагальною потребою в реалізації вимог для успішної євроінтеграції України, формують запит на якісне та комплексне оновлення існуючої системи соціального діалогу в Україні. Ефективна та відповідальна взаємодія сторін СТВ (роботодавців, профспілок, державних органів влади, спільних представницьких органів) може стати потужним важелем протидії новітнім ризикам і загрозам у результаті збалансування інтересів партнерів заради перемоги та повоєнного відновлення України.

Рекомендації МОП, Директиви ЄС і міжнародна практика свідчать, що дієва система соціально-трудових відносин розбудовується на базі ефективної партнерської взаємодії сторін соціального діалогу, основу якої становить баланс їхніх інтересів, продуктивна співпраця і соціальна відповідальність з метою спільного розв'язання гострих проблем для забезпечення стійкості держави та її економіки, резильєнтності ключових складових і підсистем соціально-економічного відтворення та розвитку з урахування потреб і пріоритетів подальшого повоєнного відновлення України. Широке залучення мережево-цифрових, інформаційно-комунікативних та інших новітніх технологій відкриває широкі можливості для оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні.

7.2 Концептуальна модель оновлення системи соціального діалогу як базового механізму збалансування взаємодії сторін соціально-трудових відносин[1]

Стратегічні рішення щодо забезпечення стійкості трудової сфери в сучасних умовах шляхом реалізації збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в рамках системи соціального діалогу не можуть прийматися поза контекстом комплексного врахування ключових чинників впливу (зовнішніх і внутрішніх) на економіку, систему соціально-трудових відносин та соціального діалогу в Україні. Дослідження ключових чинників впливу На соціально-трудову сферу та систему соціального діалогу в сучасній Україні впливають такі основні групи чинників: повномасштабна збройна агресія та коло накопичених ще в довоєнний період нерозв'язаних проблем у системі трудових відносин і соціального діалогу; цифровізація; інтенсифікація євроінтеграційних процесів після набуття Україною статусу країни

[1] Підрозділ містить оновлені та розширені результати досліджень, відображені в роботі [64].

кандидата на вступ до Європейського Союзу. Поєднання та взаємо-
вплив цих груп чинників генерують надскладне і дуже динамічне проблемне поле для повноцінної реалізації соціального діалогу в Україні, з якою нинішня система соціального діалогу з її наявним інституційним, організаційним, нормативно-правовим, технологічним та іншим потенціалом не здатна впоратися. Чинна система соціального діалогу є малоефективною, а взаємодія суб'єктів соціально-трудового розвитку – незбалансованою, часто – або неконструктивною, або фактично відсутньою через розрив зв'язків, спричинений війною.

Суттєве оновлення системи соціального діалогу (СД) в Україні є актуальним як ніколи і має містити щонайменше два ключових аспекти:

1) *концептуальний* рівень, а саме визначення та обґрунтування ключових складових концептуальної моделі (візії) оновлення системи соціального діалогу (загальна структура, функції, стратегічні та пріоритетні завдання);

2) *науково-практичний* рівень реалізації оновлення системи соціального діалогу в Україні для забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку шляхом розроблення комплексної системи напрямів і відповідних механізмів практичної діяльності з урахуванням комплексу взаємовпливів – умов воєнного стану та руйнівних наслідків повномасштабної війни, цифровізації, прискореної євроінтеграції та потреб повоєнного відновлення України.

Ідея щодо необхідності суттєвого оновлення системи соціального діалогу виникла задовго до повномасштабного вторгнення і була пов'язана з процесами подолання руйнівного впливу пандемії COVID-19 на соціально-трудову сферу. Саме тоді, на етапі подолання наслідків пандемії COVID-19, стала очевидною необхідність суттєвого оновлення існуючої в Україні системи соціального діалогу [6]. Власне, саме тоді також яскраво проявив себе потенціал сучасних цифрових і мережевих технологій щодо відновлення зв'язків та налагодження взаємодії в умовах жорстких карантинних обмежень, пов'язаних із пандемією. І хоча

сьогодні вплив пандемії вже фактично знято з порядку денного, в умовах широкомасштабної збройної агресії та її руйнівного впливу на всі сфери життєдіяльності українського суспільства потреба в суттєвому оновленні системи соціального діалогу та приведенні її у відповідність до масштабів та складності викликів, які постали перед Україною, стала ще більш гострою.

Система соціального діалогу має стати дієвим механізмом своєчасного реагування на загрози й небезпеки, пов'язані з руйнівним впливом на соціально-трудову сферу повномасштабної агресії, тягарем накопичених і невирішених довоєнних проблем і необхідністю якнайшвидшої реалізації вимог для успішної євроінтеграції України. Підґрунтям розбудови такої системи виступають два фундаментальних українських мегапроєкти: євроінтеграція України, набуття нею членства в ЄС; повоєнне відновлення трудової сфери, національної економіки, країни загалом. Об'єднує ці мегапроєкти інструментальна частина такого оновлення в системі соціального діалогу шляхом максимально широкого залучення та використання потенціалу сучасних інформаційних, комунікаційних, мережевих і цифрових технологій [62].

У даному контексті *оновлену систему соціального діалогу на мережево-цифровій основі* доцільно розглядати як один із ключових механізмів відновлення та розвитку зруйнованих соціальних зв'язків для забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації.

Щодо оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні, то передусім необхідно відповісти на питання: чи потребує кардинальних змін базова, законодавчо визначена структура системи соціального діалогу, його організаційна «архітектура? Згідно з положеннями Закону України «Про соціальний діалог» [71] функціонально система соціального діалогу реалізується на всіх рівнях управління – національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) на тристоронній (*трипартизм)* та/або двосторонній (*біпартизм*) основі. Організаційно-функціональну структуру чинної системи соціального діалогу в Україні наведено на рис. 7.2.

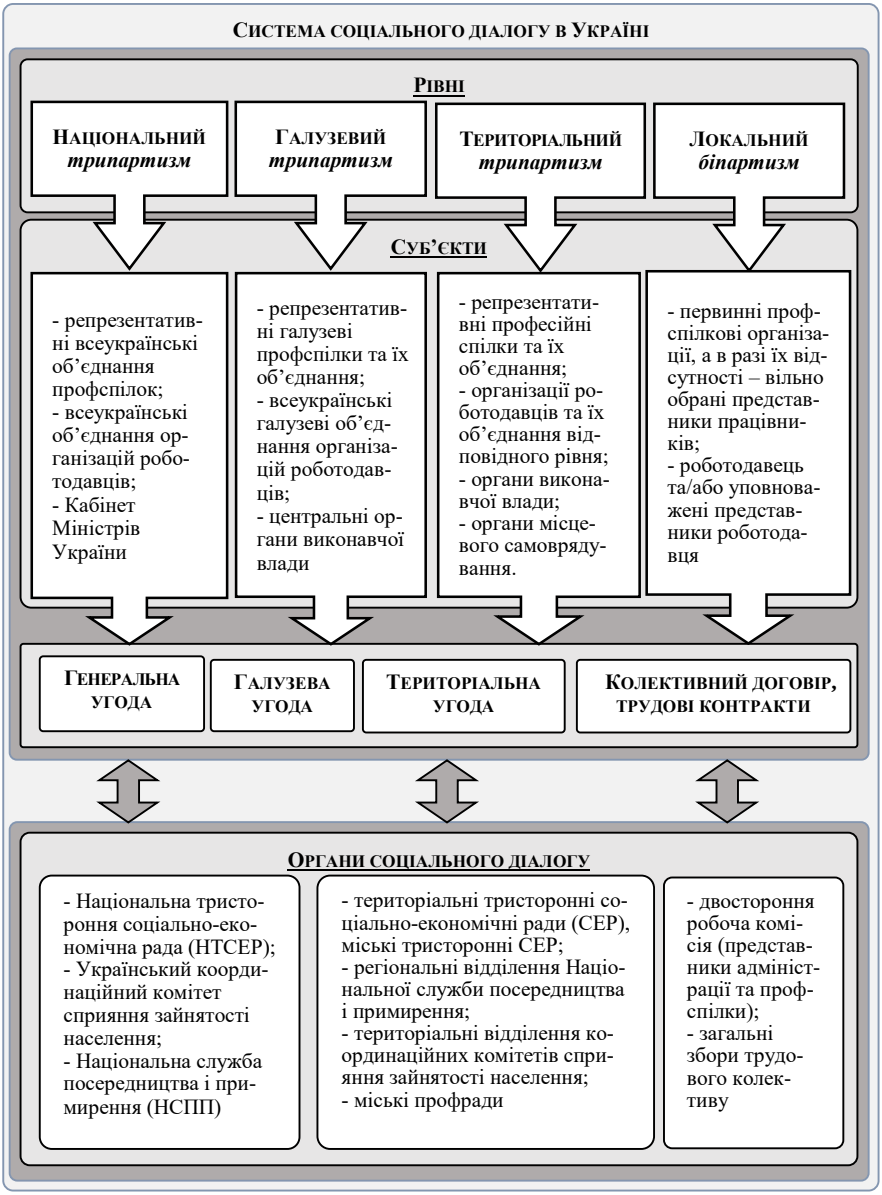


Рисунок 7.2 – **Організаційно-функціональна структура чинної системи соціального діалогу в Україні**

Джерело: розроблено авторами.

Загальні зміст і структура національної моделі соціального діалогу України не протирічить моделі Європейського соціального діалогу, яка реалізується на підґрунті біпартизму – двостороннього діалогу між європейськими організаціями роботодавців та профспілок, а також трипартизму – через взаємодію між соціальними партнерами та органами державної влади.

У Договорі Європейського Співтовариства чітко визначені його засади, у тому числі можливість укладення юридично обов'язкових угод. На європейському рівні працівників представляє Європейська конфедерація профспілок (ЄКП), а роботодавців – три групи: Бізнес Європа (Business Europe), Європейський центр підприємств за державною участю (CEEP) та Європейська асоціація ремесла, малих та середніх підприємств (UEAPME) [76].

Існуюча в Україні базова «архітектура» національної моделі соціального діалогу в Україні не потребує радикальних перетворень. Однак механізми її функціонування (процедури, розподіл повноважень, способи комунікації та взаємодії сторін діалогу і господарюючих суб'єктів) потребують суттєвого (а подекуди – радикального) оновлення. Це обумовлено вимогами і запитами часу, такими як цифровізація економіки та суспільства, прискорена євроінтеграція, подолання руйнівних наслідків повномасштабної війни, реалізація потреб повоєнного відновлення України, забезпечення стійкості національної економіки, трудової сфери.

Передумови стійкості трудової сфери формуються через систему ефективного соціального діалогу в Україні, який, у свою чергу, потребує певних інституційних умов його функціонування. Однак ці умови не відповідають вимогам часу та викликам, які постали перед Україною. Тому пріоритетом діяльності в даному аспекті має стати створення сприятливого інституційного забезпечення для відновлення конструктивної та збалансованої взаємодії суб'єктів соціального діалогу на всіх рівнях управління, особливо на галузевому та територіальному. Важливим кроком має стати активізація діяльності спільного представницького

органу соціального діалогу національного рівня – Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), територіальних тристоронніх соціально-економічних рад та ін., забезпечення взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку з широким залученням та використанням мережево-цифрових та інформаційно-комунікативних технологій.

Змістовно-структурне підґрунтя та «архітектура» концептуальної моделі оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні

Ключові елементи та логіко-структурні складові концептуальної моделі оновлення системи соціального діалогу в Україні, метою якого є збалансування інтересів сторін соціального діалогу та посилення стійкості системи соціально-трудових відносин в умовах цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та повоєнного відновлення, наведено на рис. 7.3.

Контекстоутворюючими складовими процесу оновлення чинної системи соціального діалогу виступають:

1) цифрові трансформації економіки та суспільства загалом і сфери праці зокрема;

2) процеси прискореної євроінтеграції України, які висувають досить жорсткі вимоги до оновлення цілої низки базових соціальних інститутів, у тому числі в соціально-трудовій сфері;

3) запит часу на конструктивну взаємодію сторін соціального діалогу та прийняття узгоджених консолідованих стратегічних і тактичних рішень для подолання руйнівних наслідків війни, розв'язання накопичених із 2014 р. невирішених проблем у соціально-трудовій сфері, що залишаються дуже актуальними і сьогодні;

4) прийняття ефективних консолідованих рішень для активізації, залучення та використання ресурсів, необхідних для повоєнного відновлення України, національної економіки, трудової сфери.

Ці складові формують основну «рамку» оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні.

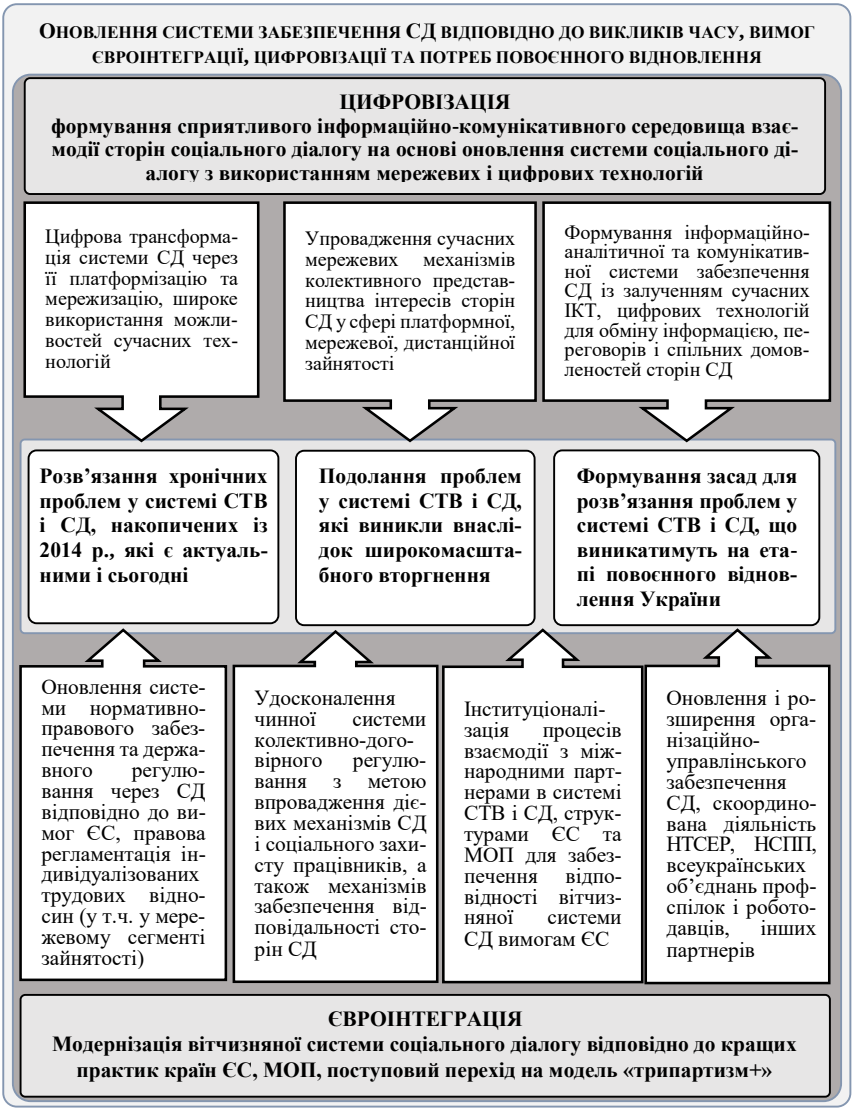


Рисунок 7.3 – **Концептуальна схема (модель) оновлення системи забезпечення соціального діалогу в умовах цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та потреб повоєнного відновлення України**

Джерело: розроблено авторами.

Отже, авторська візія концептуальної моделі оновлення чинної системи соціального діалогу полягає в тому, щоб через формування якісно нового сприятливого інформаційно-комунікативного середовища взаємодії сторін соціального діалогу (основою формування якого має стати якнайширше використання потенціалу цифровізації) забезпечити модернізацію вітчизняної системи соціального діалогу (в контексті євроінтеграції, відповідно до кращих практик країн ЄС).

Ідеться про певну «реінституціоналізацію» системи соціального діалогу в Україні, коли при збереженні базової «архітектури» побудови системи соціального діалогу суттєво оновлюється система інституційного забезпечення його функціонування та взаємодії сторін соціального діалогу з урахуванням впливу цифрових трансформацій і вимог прискореної євроінтеграції.

Упровадження модернізаційних змін і відповідне оновлення інституційної системи забезпечення соціального діалогу значно розширює функції, які він буде реалізовувати, згідно з вимогами євроінтеграції, цифровізації, забезпечення стійкості системи соціально-трудових відносин (рис. 7.4).

Дієва реалізація зазначених функцій виступатиме одночасно і передумовою, і певним результатом оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні. З цієї точки зору зазначені функції являють собою критерії реалізації оновленої моделі системи соціального діалогу як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації.

Концептуальна схема/модель оновлення системи соціального діалогу потребує визначення загальних завдань стратегічного характеру (довгострокових завдань), метою яких є формування та реалізація узгодженої державної політики у сфері цифровізації, євроінтеграції та потреб повоєнного відновлення України (рис. 7.5). Визначення цих завдань є необхідною передумовою реалізації стратегічного і тактичного (оперативного) рівнів прийняття рішень.

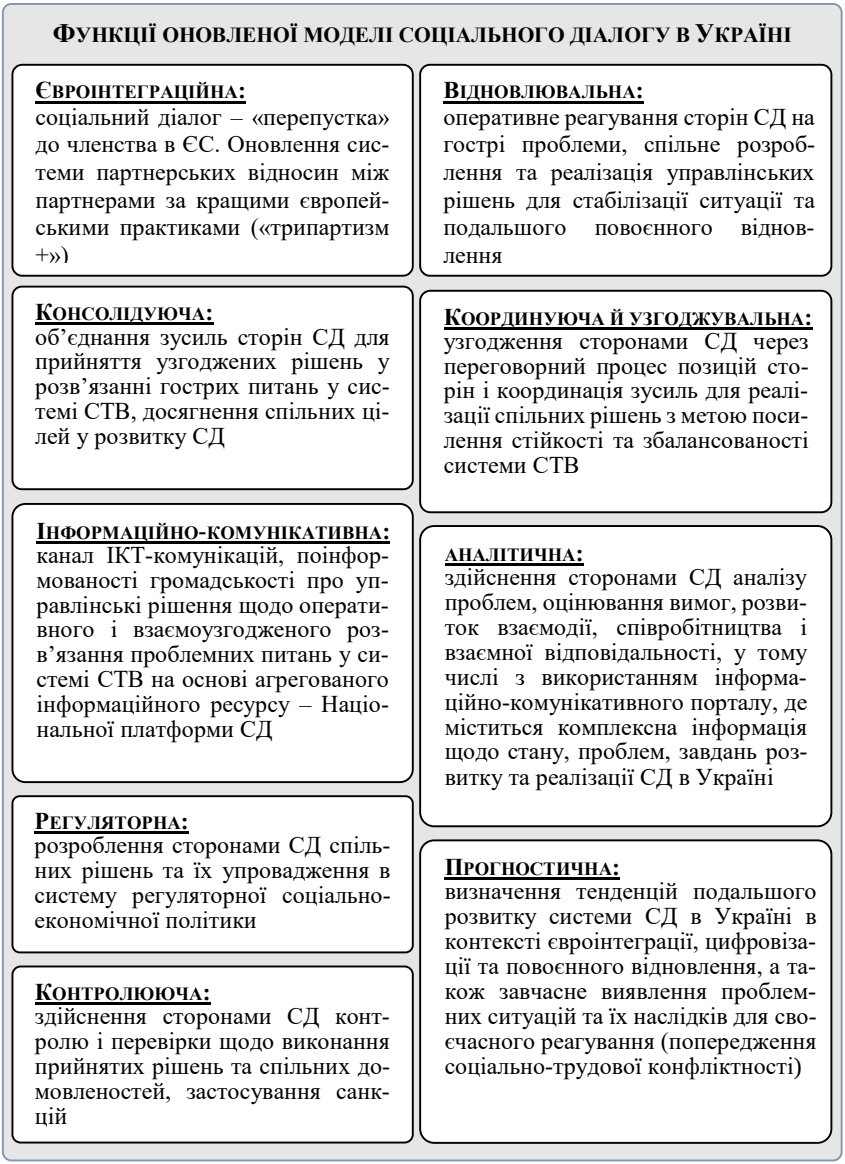


Рисунок 7.4 – **Функції оновленої моделі соціального діалогу в Україні**

Джерело: розроблено авторами.

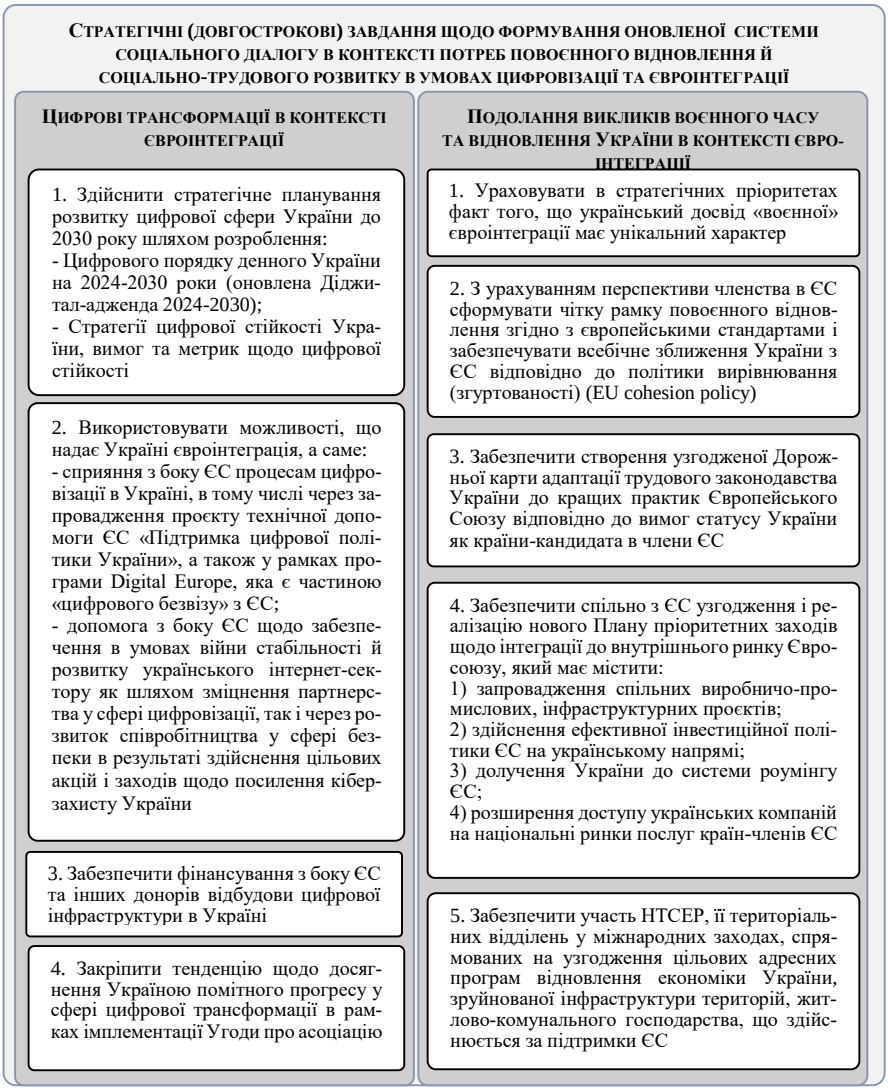


Рисунок 7.5 – **Стратегічні (довгострокові) завдання щодо формування оновленої системи соціального діалогу в контексті потреб повоєнного відновлення й соціально-трудового розвитку в умовах цифровізації та євроінтеграції**

Джерело: розроблено авторами.

Не менш важливою складовою загального оновлення системи соціального діалогу в Україні та виведення його на якісно новий рівень є визначення пріоритетних завдань у системі соціально-трудових відносин, які потрібно вирішувати в умовах воєнного стану та прискорення процесів євроінтеграції (рис. 7.6). Специфіка цих завдань полягає в тому, що вони створюють необхідні стартові передумови для реалізації стратегічних завдань, пріоритетних напрямів, розширюючи можливості механізмів їх здійснення. Відповідно, стратегічні завдання (напрями) та пріоритетні доповнюють одне одного й дозволяють сформувати цілісне бачення оновлення системи соціального діалогу. Перші розкривають стратегічний аспект у контексті поєднання чотирьох груп чинників (підрозділ 7.1), другі – систему першочергових дій, необхідних для успішного «запуску» процесу оновлення системи соціального діалогу як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації.

Підґрунтям цілісного оновлення системи соціального діалогу виступає оновлення законодавства про соціальний діалог в Україні. В умовах євроінтеграції доцільно орієнтуватися на «Зелену книгу» МОП [54]. Перша її редакція вийшла у 2020 р. і містила рекомендації щодо контексту, загроз, викликів того часу. Однак після початку повномасштабної збройної агресії ситуація радикально змінилась, і наведені в «Зеленій книзі» рекомендації стали потребувати суттєвого переосмислення, особливо щодо практичних механізмів їхньої реалізації в умовах воєнного стану. Автори відреагували на ці виклики і підготували оновлену редакцію: «На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: курс на відновлення та відбудову». У червні 2024 р. перед затвердженням і розповсюдженням оновленої «Зеленої книги» відбулось її обговорення [41]. Успішний соціальний діалог є необхідним для усунення економічних і соціальних викликів, що постали перед Україною, забезпечення позитивного впливу на умови життя та праці її громадян, особливо в контексті прокладання Україною шляху до відновлення і відбудови.

ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОНОВЛЕНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В КОНТЕКСТІ ПОТРЕБ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

1. Модернізація чинної системи тристороннього соціального діалогу через її мережево-цифрове оновлення; розширення кола учасників соціального діалогу та поступовий перехід до моделі «тripартизм плюс» відповідно до європейських орієнтирів

2. Посилення здатності сторін соціального діалогу з української сторони до ведення соціального діалогу за європейським зразком, до соціально-трудової євроінтеграції

3. Забезпечення консолідованої участі сторін соціального діалогу національного рівня, НТСЕР у створенні Дорожньої карти адаптації трудового законодавства України до кращих практик країн ЄС із збереженням сильних сторін власної напрацьованої системи

4. Проведення комплексного соціального аудиту (за участі всіх сторін соціального діалогу) вже ухвалених законів у соціально-трудовій сфері на відповідність міжнародному праву, зокрема вимогам прийнятих конвенцій, рекомендаціям Міжнародної організації праці, Європейській соціальній хартії

5. Посилення гнучкості системи колективно-договірного регулювання; використання альтернативних форм вирішення колективних трудових спорів, у т. ч. спорів за участю медіатора

6. Визначення впливу оновленої системи соціального діалогу на зменшення зростання бідності, передусім серед працюючих і пенсіонерів, через знецінення зарплат і пенсій

7. Визначення узгоджених пріоритетів нормативно-правової, інституційної, організаційно-управлінської, інформаційної діяльності на період воєнного стану для забезпечення внутрішньої стійкості системи СТВ та вимог євроінтеграції

8. Оновлення діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, територіальних соціально-економічних рад, підвищення їх ефективності для забезпечення стійкості системи СТВ, розширення кола учасників діалогу

9. Реальне залучення соціальних партнерів СД національного, галузевого, територіального рівнів управління до напрацювання профільних розділів у планах відбудови України, їх участь у подальшій реалізації цих планів

10. Забезпечення об'єднання зусиль сторін СД локального рівня, координаційних рад сприяння зайнятості населенню щодо посилення безпеки і здоров'я працівників на робочих місцях (наприклад, організація комплексних програм психологічної реабілітації)

11. Створення в Україні Інспекції праці європейського зразка, включення її представників до взаємодії соціальних партнерів у процесі реалізації соціального діалогу

12. Створення єдиної інформаційно-аналітичної бази даних у вигляді агрегованого онлайн-ресурсу (наприклад, мережеві платформи) з метою оцінювання ситуації в трудовій сфері, ризиків і небезпек для прийняття антикризових рішень усіма зацікавленими сторонами

Рисунок 7.6 – **Пріоритетні завдання щодо формування оновленої системи соціального діалогу в контексті потреб повоєнного відновлення й соціально-трудового розвитку в умовах цифровізації та євроінтеграції**

Джерело: розроблено авторами.

Отже, наведені стратегічні (довгострокові) напрями та пріоритетні тактичні завдання щодо формування оновленої системи соціального діалогу в контексті потреб повоєнного відновлення й соціально-трудового розвитку в умовах цифровізації та євроінтеграції розкривають *змістовно-структурне підґрунтя* для подальшого визначення відповідних механізмів їх реалізації.

Концептуальна модель оновлення системи соціального діалогу в Україні відображає змістовно-структурний аспект своєї реалізації, відповідні функції, а також діяльнісний аспект шляхом визначення:

відповідних стратегічних завдань політики у сфері цифровізації, євроінтеграції та повоєнного відновлення України;

пріоритетних завдань тактичного характеру, що безпосередньо стосуються системи соціально-трудових відносин і потребують якнайшвидшого вирішення в умовах воєнного стану та прискореної євроінтеграції.

Для реалізації моделі необхідні:

вмотивованість учасників соціального діалогу до конструктивних відносин; розроблення зацікавленими учасниками соціального діалогу спільної стратегії його розбудови з чітким стратегічним плануванням місії, цілей, результатів й індикаторів їх досягнення на довго-, середньо- та короткострокову перспективу з урахуванням внутрішніх і зовнішніх чинників (євроінтеграційні прагнення України, реформа децентралізації тощо) [38];

сприятливі інституційні умови, зокрема конкретна й активна діяльність спільного представницького органу соціального діалогу національного рівня – Національної тристоронньої соціально-економічної ради, її територіальних соціально-економічних рад, їх взаємодія з усіма зацікавленими сторонами;

потужна консолідація зусиль держави, роботодавців, профспілок, НТСЕР, НСПП (Національної служби посередництва і примирення, її регіональних відділень), експертної спільноти для мінімізації руйнівних наслідків війни;

система дієвих механізмів реалізації зазначеної моделі оновлення соціального діалогу.

7.3 Пріоритетні напрями формування ефективної системи соціального діалогу в контексті потреб соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій у воєнний та повоєнний періоди[1]

Інструментарій і структурні складові процесу оновлення системи соціального діалогу

Оновлена система соціального діалогу має розглядатись як один із найбільш перспективних механізмів відновлення та розвитку зруйнованих війною соціальних зв'язків і процесів взаємодії сторін соціально-трудових відносин. На концептуальному та змістовно-структурному рівні питання концептуального оновлення системи соціального діалогу в підрозділі 7.2. Однак практичне втілення ідеї глибинного оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні в умовах прискореної євроінтеграції, цифровізації, воєнного стану та потреб повоєнного відновлення потребує розроблення та реалізації відповідного інструментарію, передусім визначення відповідної системи механізмів і заходів, структурованих за основними напрямами діяльності, а також упровадження соціальних інновацій, здатних трансформувати традиційні підходи до організації конструктивної взаємодії всіх суб'єктів ринку праці та зайнятості й забезпечити дієвість соціального діалогу в цих надзвичайних умовах, стійкість процесу його реалізації. Такі соціальні інновації мають бути втілені в радикально модернізованій моделі соціального діалогу, організаційно-технологічною базою якої має стати сукупність заходів організаційно-управлінського, нормативно-правового спрямування з максимально широким залученням потенціалу сучасних комунікаційних, мережевих, цифрових технологій. Оновлена модель соціального діалогу має бути гнучкою, з високими адаптивними можливостями реагування на новітні зміни глобального і локального характеру, стійкою до форс-мажорних впливів як зовнішнього, так і внутрішнього характеру. Досить очевидно, що в су-

[1] Підрозділ містить розширені результати досліджень, наведені в роботі [60].

часному цифровому світі досягнення таких параметрів без широкого використання сучасних інформаційно-комунікативних, цифрових, мережевих технологій є неможливим.

У практичній площині основна ідея оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні в контексті потреб забезпечення стійкості трудової сфери в умовах комплексного впливу викликів і загроз полягає, насамперед, у створенні якісно нового середовища продуктивної взаємодії сторін соціального діалогу, заснованого на бажанні й волі учасників соціального діалогу активно та конструктивно взаємодіяти, комунікувати, розробляти спільні рішення для подолання викликів і загроз сьогодення. Не менш важливою є готовність взаємодіяти в онлайн-просторі – на сучасному мережево-цифровому інформаційно-комунікаційному підґрунті з максимально широким використанням технологій. Необхідними умовами реалізації цієї ідеї є створення відповідного нормативно-правового, технологічного, організаційно-управлінського, інституційного, фінансового, інфраструктурного, кадрового забезпечення. При цьому слід ураховувати, що воєнний стан, потреби повоєнного відновлення та прискореної євроінтеграції України хоча і виступають стимуляторами до переходу на нові формати соціального діалогу, в той же час ускладнюють процеси формування відповідного забезпечення через об'єктивні чинники – для цього фактично немає готових рішень, особливо з урахуванням впливу війни та вимог прискореної євроінтеграції.

На національному рівні оновлення системи соціального діалогу доцільно здійснювати шляхом упровадження відповідних як традиційних, так і інноваційних механізмів із використанням можливостей сучасних інформаційно-комунікативних, цифрових і мережевих технологій. Це створить необхідні передумови для відновлення соціальних зв'язків у системі СТВ, збалансування інтересів сторін соціального діалогу у сфері праці та зайнятості, пошуку компромісів і розроблення узгоджених рішень стратегічного й тактичного характеру. Це також сприятиме становленню сучасної моделі державного управління в цілому, що відповідає європейським вимогам та є надзвичайно важливим з урахуванням прискорення євроінтеграційного вектора розвитку України.

Практичну діяльність щодо оновлення системи соціального діалогу в Україні відповідно до запропонованої моделі (підрозділ 7.2) доцільно структурувати за трьома ключовими змістовними блоками (рис. 7.7). Ці блоки визначають не *послідовні* етапи, а саме змістовні структурні складові цілісного процесу оновлення системи соціального діалогу в умовах цифровізації, прискореної євроінтеграції та воєнного стану, формування й удосконалення яких має відбуватися значною мірою одночасно (паралельно) та взаємоузгоджено. Така структура відображає *провідну ідею* оновлення системи соціального діалогу, яка полягає у створенні *якісно нового інформаційно-комунікативного середовища збалансованої та продуктивної взаємодії сторін соціального діалогу.*

Реалізація такого масштабного, багатоаспектного й актуального проєкту, яким є оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні, потребує залучення значної кількості цільових суб'єктів – за принципом мультисуб'єктності (блок 2 на рис. 7.7), спільні рішення й узгоджена діяльність яких забезпечать функціонування оновленої системи соціального діалогу як дієвого механізму збалансування взаємодії сторін СТВ (рис. 7.8). Формування мультисуб'єктного інформаційно-комунікативного середовища, процедур ефективних комунікацій суб'єктів розширеного соціального діалогу є необхідною передумовою переходу на модель соціального діалогу «трипартизм+».

Головними суб'єктами взаємодії в інформаційно-комунікативному середовищі оновленої мережево-цифрової системи соціального діалогу виступають представники державних органів й органів місцевого самоврядування; профспілкових об'єднань та об'єднань роботодавців, інші інститути громадянського суспільства (при переході на розширену модель учасників «трипартизм+»); представники науки та освіти (експертна спільнота); інші суб'єкти соціально-економічного розвитку; міжнародні партнери та ін. Детальний перелік учасників взаємодії в системі мережево-цифрового оновлення соціального діалогу змістовно розкриває принцип мультисуб'єктності з визначенням ключових напрямів їх активності відповідно до основних блоків діяльності.

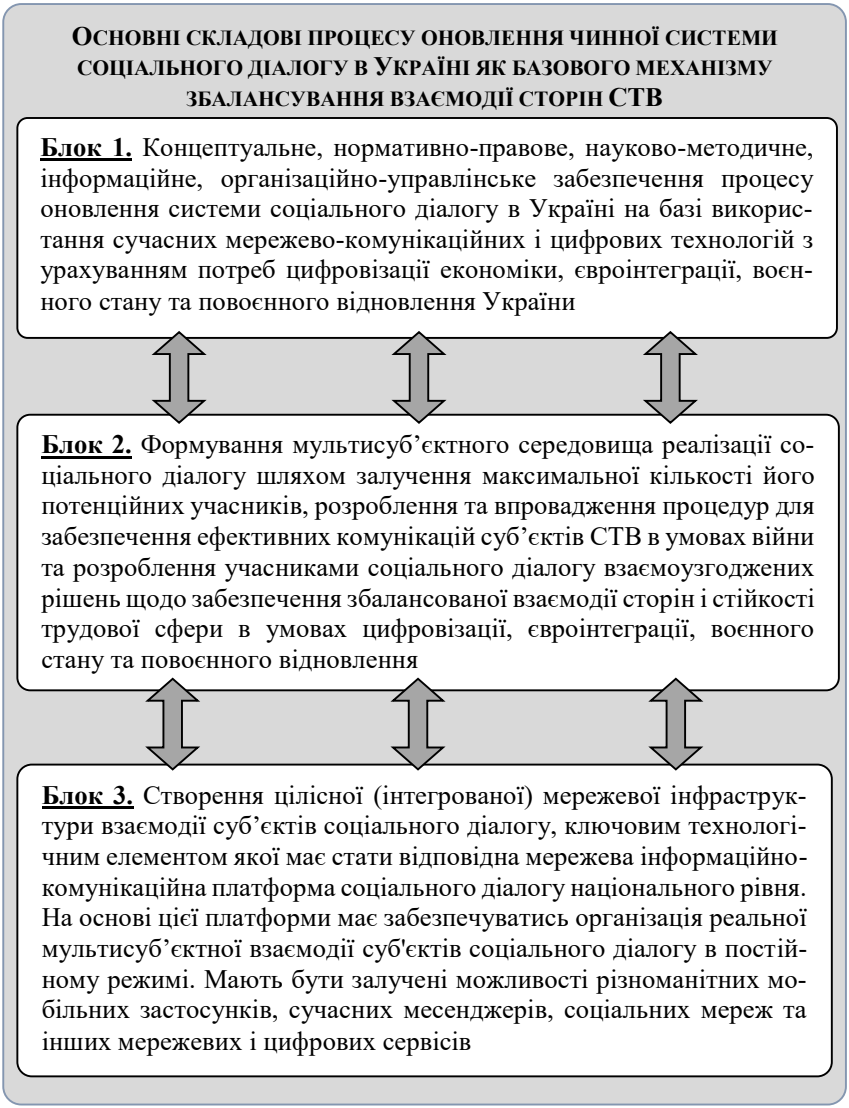


Рисунок 7.7 – **Основні змістовні блоки процесу оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні як базового механізму збалансування взаємодії сторін СТВ**

Джерело: розроблено авторами.

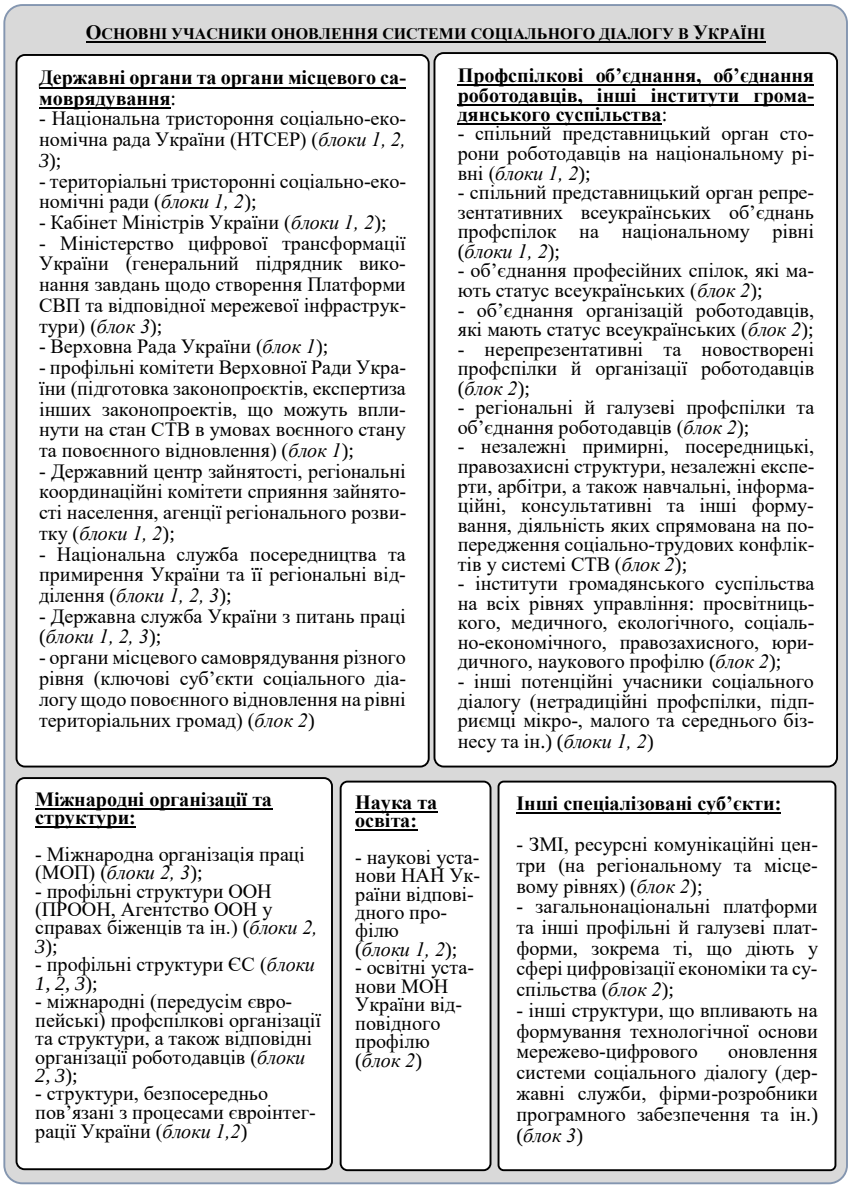


Рисунок 7.8 – **Основні суб'єкти-учасники процесу оновлення системи соціального діалогу в Україні**

Джерело: розроблено авторами.

Основним упорядником, координатором і модератором процесу оновлення системи соціального діалогу в Україні, з урахуванням законодавчо закріпленої ролі в організації соціального діалогу, має стати Національна тристороння соціально-економічна рада, але виконувати цю функцію вона зможе лише після суттєвого підвищення своєї активності та інституційної спроможності.

Головним результатом реалізації запропонованого суттєвого оновлення чинної системи соціального діалогу в Україні має стати якісно новий рівень її функціонування, основними очікуваними проявами якого є:

збереження комунікації та взаємодії соціальних суб'єктів в умовах війни та подальше відновлення й розвиток зруйнованих зв'язків і взаємодії в соціально-трудовій сфері, що є необхідною передумовою успішного повоєнного відновлення України;

підвищення рівня комунікативної та організаційної цілісності системи соціального діалогу на різних її рівнях, що сприятиме подоланню фрагментації національної системи соціального діалогу та її збереженню й розвитку в умовах руйнівного впливу широкомасштабної збройної агресії;

функціонування системи соціального діалогу на принципово новій технологічній основі, що якісно підвищить як її стійкість щодо потенційних руйнівних впливів, так і рівень взаємодії суб'єктів соціального діалогу в надзвичайно складних і несприятливих умовах;

забезпечення взаємодії сторін соціального діалогу в дистанційному та змішаному форматах, що вкрай важливо в умовах воєнного стану та спричиненого наслідками війни масового вимушеного переміщення людей, руйнування трудових колективів, підприємств тощо;

посилення безпечності, оперативності й інтенсивності комунікативної взаємодії та інформаційного обміну між сторонами соціального діалогу в умовах воєнного стану, повоєнного відновлення та прискореної євроінтеграції України;

розвиток продуктивної, конструктивної та оперативної соціальної самоорганізації суб'єктів СТВ, широке залучення інститутів громадянського суспільства (з боку роботодавців,

профспілок, малого та середнього бізнесу, громадських організацій, професійних об'єднань та ін.) з метою об'єднання зусиль для повоєнного відновлення й ефективної євроінтеграції України;

більш ефективне вирішення завдань, пов'язаних із протидією руйнівному впливу війни, забезпеченням успішної євроінтеграції та приведенням до відповідних вимог і стандартів соціально-трудової сфери та системи соціального діалогу в Україні (у тому числі за рахунок підвищення ефективності взаємодії із західними партнерами);

забезпечення більшої оперативності та узгодженості взаємодії при розробленні спільних домовленостей між сторонами соціального діалогу щодо впровадження заходів реалізації державної соціально-економічної політики України із забезпечення стійкості трудової сфери в надскладних умовах впливу цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та необхідності врахування потреб подальшого повоєнного відновлення України;

забезпечення реалізації принципу «наскрізності» при здійсненні соціального діалогу на різних рівнях управління, у різних галузях економіки в процесі забезпечення її функціонування в умовах війни та подальшого повоєнного відновлення;

суттєве розширення кола учасників соціального діалогу (у даному контексті його доцільно розуміти як взаємодію всіх зацікавлених сторін – територіальних громад, де розташовані підприємства та ін.), тобто широке залучення всіх можливих суб'єктів-учасників, здатних впливати на поліпшення ситуації щодо стійкості трудової сфери, ринку праці в умовах воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення України, на місцевому, регіональному та національному рівнях;

популяризація соціального діалогу як дієвого інструменту вирішення проблемних питань і досягнення узгоджених рішень не тільки в соціально-трудовій сфері, але і щодо питань, пов'язаних із протидією руйнівним наслідкам збройної агресії, повоєнним відновленням і потребами прискореної євроінтеграції України.

Реалізація наведеного підходу до оновлення чинної системи соціального діалогу сприятиме його становленню як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії

суб'єктів соціально-трудового розвитку в тих надскладних умовах, в яких опинилась Україна. Це сприятиме забезпеченню дієвого партнерства й ефективного діалогу між державою, бізнесом і громадським сектором у вирішенні соціально-економічних проблем щодо забезпечення стійкості трудової сфери в умовах євроінтеграції, цифровізації, воєнного стану, реалізації потреб повоєнного відновлення України.

У результаті дослідження щодо формування ефективної моделі соціального діалогу сформульовано такі висновки та рекомендації:

1. В умовах повномасштабної збройної агресії в системі забезпечення та реалізації соціального діалогу як одного з основних інструментів стабілізації та забезпечення стійкості соціально-трудової сфери визначилися найбільш впливові чотири групи чинників:

цифровізація та її вплив на світ праці (один з основних сучасних мегатрендів);

руйнівний вплив на соціально-економічну та трудову сферу України повномасштабної збройної агресії;

вплив значної кількості невирішених проблем у системі колективно-договірного регулювання і соціального діалогу (накопичених ще в довоєнний період);

вплив викликів і вимог, які пов'язані з інтенсифікацією євроінтеграційних процесів після набуття Україною статусу країни кандидата на вступ до Європейського Союзу.

Взаємовплив цих груп чинників генерує надскладне та динамічне проблемне поле для повноцінної реалізації соціального діалогу в Україні, з якою існуюча система соціального діалогу з її інституційним, організаційним, нормативно-правовим, технологічним та іншим потенціалом не в змозі впоратися.

2. Динаміка процесів щодо функціонування системи соціального діалогу в Україні певною мірою «похитнулася» з 2014 р. і мала негативний характер. Це призвело до зниження її якісних і кількісних критеріїв – система фактично виявилася неефективною, нестійкою (нерезильєнтною) з урахуванням масштабу викликів і загроз, що постали перед Україною після 2014 р. Усі накопичені в довоєнний період проблеми залишались невиріше-

ними і стали тим негативним «тлом», на який нашарувалися руйнівні наслідки повномасштабної збройної агресії. Система соціального діалогу в Україні зазнала подвійного удару у зв'язку зі збройною агресією – у 2014 та 2022 рр. й до сьогодні. Цілеспрямовані зусилля держави, роботодавців та профспілок, спільних представницьких органів, громадянського суспільства, місцевої влади, органів самоврядування, тергромад для побудови стійкого та дієвого соціального діалогу можуть стати вагомим важелем протидії як накопиченим, так і новітнім ризикам і загрозам – через пошук оптимальних рішень і збалансування інтересів партнерів заради перемоги у війні та подальшого повоєнного відновлення сфери праці, економіки України та її регіонів.

3. Виявлено, що повноцінний (тристоронній) і дієвий соціальний діалог в Україні має відповідати таким критеріям якості: збалансування інтересів і конструктивна співпраця соціальних партнерів, розроблення та реалізація взаємоузгоджених рішень, активна робота спільного представницького органу національного рівня – Національної тристоронньої соціально-економічної ради (територіальних тристоронніх соціально-економічних рад). Модернізація системи соціального діалогу згідно з цими критеріями створюватиме сприятливі внутрішні передумови для забезпечення національної стійкості, резильєнтності трудової сфери і повоєнного відновлення економіки та країни загалом. Одночасно такі якісні характеристики відповідають базовим європейським вимогам до критеріїв якості соціального діалогу. Для цього мають створюватися сприятливі умови щодо відповідного інституційного, організаційного, нормативно-правового, інформаційно-комунікативного, технологічного та іншого забезпечення.

4. У нинішніх умовах актуалізувалася гостра потреба в оновленні існуючої в Україні системи соціального діалогу та приведенні її у відповідність до масштабів і складності викликів, які перед нею постали, своєчасному реагуванні на загрози й небезпеки, пов'язані з руйнівним впливом на соціально-трудову сферу повномасштабної агресії, тягарем накопичених і невирішених довоєнних проблем, а також у якнайшвидшій реалізації вимог для євроінтеграції України. Ключовими орієнтирами розбудови такої

системи мають стати два фундаментальних українських мегапроєкти – повоєнне відновлення трудової сфери, національної економіки та успішна євроінтеграція, набуття членства в ЄС. Конкретні умови реалізації цих мегапроєктів значною мірою залишаються невизначеними через незавершеність бойових дій, але можливості здійснення такого оновлення є цілком реальними у зв'язку з розвитком цифрових, ІКТ, мережевих технологій і чіткого євроінтеграційного курсу України.

5. Повноцінна та продуктивна система соціального діалогу в Україні, співпраця соціальних партнерів, досягнення домовленостей щодо розв'язання гострих проблем для попередження й подолання сучасних ризиків і загроз, продуктивне партнерство бізнесу, влади, громадськості, прийняття ефективних управлінських рішень є внутрішніми передумовами забезпечення національної стійкості, резильєнтності трудової сфери і повоєнного відновлення національної економіки та країни загалом. Однак існуюча система соціального діалогу не відповідає вимогам часу та потребує фактичного перезапуску на оновленій концептуальній, організаційній, нормативно-правовій та технологічній (цифровій і мережево-платформній) основі.

6. Суттєве оновлення системи соціального діалогу як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації є необхідною передумовою подолання тих викликів, що постали перед Україною. Воно має відбуватися відповідно до вимог цифровізації та євроінтеграції як фундаментальних мегапроєктів, сформованих під впливом відповідних об'єктивно існуючих мегатрендів. При цьому *основна ідея* зазначеного оновлення системи соціального діалогу, викладена в запропонованій концептуальній моделі та візії щодо її практичної реалізації, полягає у створенні якісно нового середовища продуктивної взаємодії сторін соціального діалогу, заснованого на широкому використанні, з одного боку, новітніх інформаційно-комунікаційних, мережевих і цифрових технологій, а з іншого – сучасних практик соціального діалогу, поширених у країнах ЄС (що є важливою передумовою успішної євроінтеграції України).

7. Запропоновано не лише концептуальну модель оновлення системи соціального діалогу в Україні, але і систему напрямів практичної діяльності та механізмів, реалізація яких сприятиме суттєвому оновленню системи соціального діалогу як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації. Це дозволить забезпечити безперешкодну взаємодію сторін соціального діалогу, поліпшення діяльності спільних представницьких органів, залучення інших суб'єктів соціально-економічного та трудового розвитку, стейкхолдерів і партнерів до стратегічного і тактичного реагування на виклики та загрози, розроблення узгодженої соціально-економічної політики щодо стійкості національного ринку праці в умовах воєнного стану, реалізації потреб повоєнного відновлення та прискореної євроінтеграції.

8. Актуальним для України є вдосконалення трудового законодавства відповідно до вимог ЄС зі спрямуванням на захист найманого працівника. З урахуванням законодавчого досвіду зарубіжних країн доцільно доповнити Кодекс законів про працю України окремою главою «Соціальний діалог у сфері праці» або включити таку главу до нового Трудового кодексу країни, де закріпити норми щодо основних положень про соціальний діалог у сфері праці. Слід урегулювати юридичні питання контролю за виконанням прийнятих рішень і досягнутих домовленостей, а також відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог (ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»). Вітчизняним законодавцям особливу увагу доцільно приділити не всеохоплюючій лібералізації у регулюванні трудових відносин, що звужує соціально-трудові права працівників, а регулюванню питань безпеки праці та здоров'я на робочому місці (з урахуванням резолюції Міжнародної конференції праці 2022 р. [8], а також її рекомендації 2023 р. [7] щодо включення безпечного і здорового виробничого середовища до основоположних принципів і прав у сфері праці), заходам щодо попередження масових звільнень, наближенню соціальних стандартів не до мінімальних, а до стандартів соціального законодавства країн ЄС, що набули

членства у 2004-2013 рр., забезпеченню гідної праці з посиленням відповідної збалансованості прав й інтересів працівників і роботодавців.

Література до розділу 7

1. Cost to Ukraine of Conflict with Russia. The Centre for Economics and Business Research. *CEDR*. 2022. URL: https://cebr.com/reports/cost-to-ukraine-of-conflict-with-russia/?fbclid=IwAR3eITVGnauXBPrgYeEIm-a749mqkeACXrKdvRQvNvjVdIdKbxgtQlue_1c

2. Decision concerning the developments in the application of the resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine. GB.351/INS/7/Decision. *ILO*. 2024. URL: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/351/decisionconcerning-developments-application-resolution-concerning-russian/

3. Dembitskyi S., Zlobina O., Kostenko N. and oth. Ukrainian society in wartime: Collective monograph / Eds.: Ye. Golovakha, S. Makeiev. Kyiv: Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2022. 410 p.

4. ILO proposes extra support measures for Ukraine, as war enters second year. *ILO*. 2023. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_868984/lang--en/index.htm

5. Impact of the crisis on employment, incomes and social protection. *ILO*. 2023. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/briefingnote/wcms_867586.pdf

6. Novikova O., Pankova O., Chaliuk Y., Kasperovich O. The Potential of Digitalisation and Social Dialogue in Ensuring Post-Pandemic Labour Market Sustainability: Priorities for Ukraine. *Studies of Transition States and Societies.* 2021. Vol. 13 (2). DOI: https://doi.org/10.58036/stss.v13i2.954

7. Recommendation concerning amendments to standards consequential to the recognition of a safe and healthy working environment as a fundamental principle. ILC.111/Recommendation No. 207. International Labour Conference. 111th Session. 2023.

ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_886376.pdf

8. Resolution on the inclusion of a safe and healthy working environment in the ILO's framework of fundamental principles and rights at work. ILC.110/Resolution I. International Labour Conference. 110th Session. 2022. *ILO*. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf

9. The Global Deal. Together for Decent Work and Inclusive Growth. Social Dialogue and the Future of Work. Thematic brief. *ILO*. 2020. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_744465/lang--en/index.htm

10. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. ILO Flagship Report. *ILO*. 2021. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm (дата звернення: 20.04.2023).

11. The role of social dialogue and its institutions in combating inequalities in the world of work. Background report for the ILO-AICESIS Joint International Conference (23-24 November 2023, Athens, Greece). *ILO*. 2024. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@dialogue/documen ts/ publication/wcms_901614.pdf

12. Work for a Brighter Future. Global Commission on the Future of Work. *ILO*. January 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

13. Zaloznova Y., Pankova O., Ostafiichuk Y. Global and Ukrainian Labour Markets in the Face of Digitalization Challenges and the Threats of the COVID-19 Pandemic. *Virtual Economics*. 2020. Vol. 3 (4). P. 106-130.

14. Азьмук Н.А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 171-179.

15. Амелічева Л.П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному*

просторі: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 1 березня 2019 р.). Т. 2. Київ: Нац. авіац. ун-т, 2019. С. 51-53.

16. Антонюк В.П. Ризики і втрати людського капіталу внаслідок війни. *Економічний вісник Донбасу*. 2022. № 1 (67). С. 110-116.

17. Антонюк В.П., Залознова Ю.С. Людський капітал регіонів України: проблеми відтворення в умовах гібридної та повномасштабної війни як загроза для повоєнного відновлення країни / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2023. 175 с.

18. Безпека і здоров'я на роботі у воєнний і післявоєнний час (презентація проєкту документа). *Конфедерація роботодавців України*. 2023. URL: https://employers.org.ua/news/id2480

19. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Ринок праці України в умовах війни. *The Russian-Ukrainian war (2014–2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects*: Scientific monograph. Riga, Latvia: «Baltija Publishing», 2022. P. 1106-1113.

20. Богдан І. Економічне падіння та відновлення України. *Дзеркало тижня*. 2024. 20 березня. URL: https://zn.ua/ukr/macroeconomics/ekonomichne-padinnja-ta-vidnovlennja-ukrajini.html

21. Брюховецька Н.Ю., Булєєв І.П. Інтелектуалізація підприємств: концептуальні підходи та механізми стимулювання. Київ: ІЕП НАН України. 2022. 424 с.

22. Верховна Рада України прийняла «євроінтеграційний» закон щодо соціального діалогу у сфері праці. *Офіційний вебпортал парламенту України.* 2023. URL: https://www.rada.gov.ua/news/razom/233599.html

23. Вишневський В.П., Гаркушенко О.М., Заніздра М.Ю., Князєв С.І., Липницький Д.В., Чекіна В.Д. Цифровізація економіки: як підвищити конкурентоспроможність країни / за ред. В.П. Вишневського та С.І. Князєва. Київ: ІЕП НАН України. 2021. 182 с.

24. Вишневський О.С. Цифрова платформізація процесу стратегування розвитку національної економіки. Київ: ІЕП НАН України. 2021. 449 с.

25. Відбулася зустріч Голови Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветера-

нів, Президента Конфедерації роботодавців України та Голови НСПП. *Конфедерація роботодавців України.* 2023. URL: https://employers.org.ua/news/id2470

26. Власенко В. Переговори про вступ до ЄС можуть початися цього року. *Урядовий кур'єр*. 2023. URL: https://ukurier.gov.ua/uk/articles/peregovori-pro-vstup-do-yes-mozhut-pochatisya-cogo/

27. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки: аналітична записка МОП. *Міжнародна організація праці*. 2022. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf

28. Гаркушенко О. М. Системно-динамічна модель оцінки впливу цифровізації на сталий розвиток. *Економіка промисловості*. 2021. № 1 (93). С. 20-45.

29. Давиденко В. В. Форми європейського соціального діалогу. *Часопис Київського університету права* 2023. № 2. С. 207-211.

30. Діалог профспілки – роботодавці: В. Зеленський про діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної Ради України (НТСЕР). *Укрінформ*. 2023. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3292980-dialog-profspilki robotodavci-zelenskij-skazav-ak-mae-pracuvati-socialnoekonomicna-rada.html

31. ЄС: реформи в Україні повинні відповідати міжнародним трудовим стандартам і принципам соціального діалогу. *Федерація професійних спілок України*. 2022. URL: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/24010-yes-reformy-v-ukraini-povynni-vidpovidaty-mizhnarodnym-trudovym-standartam-i-pryntsypam-sotsialnoho-dialohu.html

32. Заборгованість із виплати заробітної плати (станом на 1 число місяця; млн грн) [2015-2022]. *Державна служба статистики України.* URL: https://data.gov.ua/dataset/3fd3fb98-f626-4c38-b42e-77341c0c35e3/resource/b526b4af-fe7f-427b-b94a-b58ba3ba4390

33. Заборгованість із виплати заробітної плати станом на 1 січня 2021 р. *Державна служба статистики України*. 2021. URL: https://ukrstat.gov.ua/express/expr2021/01/09.doc#:~:text

34. Заборгованість із виплати заробітної плати станом на 1 січня 2022 р. *Державна служба статистики України.* 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/express/expr2022/01/08.doc

35. Загальна сума збитків, завдана інфраструктурі України, зросла до майже $155 млрд – оцінка KSE Institute станом на січень 2024 р. *KSE Institute*. 2024. URL: https://kse.ua/ua/about-the-school/news/zagalna-suma-zbitkiv-zav dana-infrastrukturi-ukrayini-zrosla-do-mayzhe-155-mlrd-otsinka-kse-institute-stanom-na-sichen-2024-roku/

36. Загрози соціальній безпеці людини в умовах війни: матеріали круглого столу 27-29 вересня 2023 р. / за заг. ред. З.С. Варналія. Київ-Чернівці: Київський нац. ун-т імені Тараса Шевченка. URL: https://econom.knu.ua/wpcontent/uploads/2023/10,2450/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D1%82%D0%B5%D0%B7.pdf

37. Залознова Ю., Азьмук Н. Людський капітал України в умовах війни: втрати та здобутки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-59

38. Зарько Н., Ільченко Б., Нижник М. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ / за заг. ред. В. Хмільовського. *Роботодавець.* 2019. 28 лютого. URL: https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html

39. Затверджено символи миру соціального діалогу в Україні. *Офіційний вебпортал парламенту України.* 2023. URL: https://www.rada.gov.ua/news/razom/232590.html

40. Збаразська Л.О. Сучасні парадигми та мегатренди промислового розвитку. *Економіка промисловості*. 2023. № 1 (101). С. 5-30. DOI: http://doi.org/10.15407/econindustry.2023.01.005

41. «Зелена книга» – оновлена редакція 2024 року (проєкт до обговорення). *Федерація профспілок України*. 2024. URL: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/26268-zelena-knyha-onovlena-redaktsiia-2024-roku-proiekt-do-obhovorennia.html

42. Ільченко Б. Модернізація соціального діалогу в нових соціально-економічних реаліях. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022 № 3 (67). С. 48-55.

43. Інфляційний звіт. Січень 2023 р. *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/ IR_2023-Q1.pdf?v=4

44. Керівні принципи у сфері запобігання застосуванню примусової праці. *Конфедерація роботодавців України.* 2022. URL: https://employers.org.ua/media/ufffl/UKR%20Guiding%20principles%20on%20LF%20for%20Ukrainian%20business.pdf

45. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31. URL: https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/34494

46. Колот А.М., Герасименко О.О. Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Економіка та підприємництво*. 2022. № 49 (2). С. 124-148.

47. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59-76

48. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «ПРАЦЯ 4.0»: імперативи взаємодії розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2020. № 2 (40). С. 103-138.

49. Кострицяя В.І., Бурлай Т.В., Близнюк В.В. Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія.* 2024. № 3. С. 45-80.

50. Ляшенко В.І., Підоричева І.Ю., Антонюк В.П. Формування інституційного середовища модернізації економіки старопромислових регіонів України. Київ: ІЕП НАН України. 2022. 472 с.

51. Маршавін Ю., Кицак Т., Василенко А. Соціальний діалог як інструмент подолання постпандемічного «синдрому». *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. № 1(4).

52. МОП знову закликала росію припинити агресію і вивести війська із України. *Конфедерація вільних профспілок*

України. 2023. URL: https://kvpu.org.ua/uk/news/5/5833-mop-znovu-zaklykala-rosiiu-prypynyty-ahresiiu-i-vyvesty-viiska-iz-ukrainy

53. МОП планує розширити співробітництво з Україною. *Федерація металургів України*. 2023. URL: http://fedmet.org/news/mop-planuye-rozshiriti-spivrobitnictvo-z-ukrainoyu/

54. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена Книга. *Міжнародна організація праці*. 2020. 35 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_747457.pdf

55. «Нерайдужний» стан ринку праці та перспективи його відновлення після війни. *Укрінформ*. 2022. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3574736-nerajduznij-stan-rinku-praci-ta-perspektivi-jogo-vidnovlenna-pisla-vijni.html

56. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В., Новак І.М. Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 75-90.

57. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Азьмук Н.А., Касперович О.Ю. Становлення нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації економіки: концептуалізація дослідження. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 2 (41). С. 204-212.

58. Новікова О.Ф. Загрози соціальній безпеці людини у сфері праці в умовах війни: стан та можливості подолання. *Загрози соціальній безпеці людини в умовах війни*. Київ-Чернівці: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. 2023. С. 64-66. URL: https://econom.knu.ua/wpcontent/uploads/2023/10,2450/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D1%82%D0%B5%D0%B7.pdf

59. Оверковський Б., Орловська І. Чи можлива ефективна колективно-договірна робота в умовах війни? *Профспілкові вісті*. 2023. 21 лютого. URL: http://www.psv.org.ua/arts/pidsumki_roku/view-4979.html

60. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Візія оновлення системи соціального діалогу в Україні в умовах впливу новітніх викликів і загроз. *Проблеми економіки*. 2023. № 3. С. 295-305.

61. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Проблеми соціальної та правової захищеності платформних зайнятих і пріоритети регуляторної політики України в умовах воєнного стану. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 91-117.

62. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Соціальний діалог і трудова сфера України в умовах воєнного стану, євроінтеграції, цифровізації: проблеми та перспективи для повоєнного відновлення. *Економіка промисловості*. 2023. № 2 (102). С. 78-104.

63. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Цільові пріоритети регуляторної політики України щодо формування умов гідної праці у платформній економіці. *Економіка промисловості*. 2021. № 4 (96). С. 21-40.

64. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Концептуальна модель оновлення системи соціального діалогу в умовах цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та потреб повоєнного відновлення України. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53.

65. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Проблеми, перешкоди та можливості формування системи соціального та правового захисту платформних працівників України: експертні оцінки. *Соціально-трудові відносини: теорія і практика*. 2021. № 2 (11). С. 49-64. URL: https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/16930/SLR TP_2021_02_Pankova.pdf

66. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. *Центр Разумкова.* 2022. 21 с. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf

67. Повоєнне відновлення України. Нові ринки та цифрові рішення. *KSE Institute.* URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2022/09/Digital-instruments-in-Ukrainian-recovery.pdf

68. Поплавська О.М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 26. Ч. 2. С. 44-49. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/rchive/26_2_2019ua/10.pdf

69. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. *Верховна Рада України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-IX#top

70. Про Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік: Постанова Президії Федерації професійних спілок України від 31.10.2022 р. № П12/1г. *Верховна рада України.* 2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v12_1580-22#Text

71. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/ show/2862-17#Text

72. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. *Міжнародна організація праці.* 2020. URL: https://www.ilo.org/budapest/ what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_774455/ lang--uk/index.htm

73. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи: аналітичні матеріали НІСД. *Національний інститут стратегічних досліджень.* 2022. URL: https://niss.gov.ua/news/ komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy

74. Руссіян О.А. Вплив розвитку «Індустрії 4.0» на людський капітал промислового підприємства: зарубіжний досвід. *Економіка промисловості*. 2021. № 4 (96). С. 93-117.

75. Синчук С.М., Амелічева Л.П. Соціальний діалог як механізм підтримки проєвропейських трудоправових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці. *Правничий часопис ДонНУ ім. В. Стуса*. 2021. № 1.

76. Соціальний діалог у сфері праці: право голосу та можливість вибору для жінок і чоловіків. *Міжнародна організація праці*. URL: https://www.ilo.org/uk/media/339746/download

77. Стартує проект МОП щодо створення продуктивних робочих місць в Україні. *Профспілка працівників науки і освіи України*. 2022. URL: https://pon.org.ua/novyny/9614-startuie-proekt-mop-shchodo-stvorennia-produktyvnykh-robochykh-misc-v-ukraini.html

78. Україна: швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення: звіт. *Світовий Банк*. 2022. Серпень. 269 с. URL: https://www.slideshare.net/dynamo777/ss-252900815

79. Цифрова трансформація економіки України в умовах війни. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 2024. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-v-umovakh-viyny-kviten-2024

80. Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Основні тренди та наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери протягом першого півріччя воєнного стану в країні. *Вісник економічної науки України.* 2022. № 1 (42). С. 180-187.

81. Шаповал Н., Федосеєнко М., Грибановський О., Терещенко О. Повоєнне відновлення України. Нові ринки та цифрові рішення. Проєкт «Ефективне управління державними фінансами в Україні III». *KSE Institute.* 2022. URL: https://kse.ua/wp-content/uploads/2022/09/Digital-instruments-in-Ukrainian-recovery.pdf

82. Шубін О., Орловська І., Пилипчук О., Приходько В. Соціальний діалог у сфері колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану. *Фонд ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ).* 2023. URL: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/20502.pdf

Розділ 8. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ВАЖЕЛІ Й МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕЧНОГО ТА ЗБАЛАНСОВАНОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ У ВОЄННИЙ І ПОВОЄННИЙ ПЕРІОДИ

8.1 Візія збалансованого та безпечного соціально-трудового розвитку в період війни і повоєнного відновлення

Візія – представлення майбутнього, його характерних рис. У загальному уявленні збалансований соціально-трудовий розвиток має бути спрямований на формування властивостей соціально-трудової сфери протистояти негативним впливам та закладати механізми активації цих властивостей у непередбачуваних ситуаціях. У майбутньому соціально-трудова сфера має відповідати критеріям стійкості та безпечності, що означає здатність протидіяти кризовим умовам і пристосовуватися до нових обставин, які виникли під впливом загрози або кризової ситуації; трансформувати негативні результати в позитивні; застосовувати інноваційні рішення. Це потребує вирішення спеціальних завдань у сферах підготовки кадрів, профорієнтації, інформування ринку праці тощо.

Відповідно, візія майбутніх контурів вітчизняної соціально-трудової сфери є такою:

- *Національне трудове законодавство гармонізоване із законодавством ЄС, забезпечує ефективний захист трудових прав працівників й ураховує кращі світові практики регулювання новітніх і нетрадиційних форм зайнятості.* У рамках трудового законодавства мають бути максимально спрощені процедури адміністрування та документообігу кадрової роботи за рахунок цифровізації для зменшення навантаження на роботодавця. Слід зауважити, що процедури і технології документообігу мають забезпечити можливості швидкого надання об'єктивної інформації для вповноважених сторін (щодо мобілізаційного потенціалу, потреб бронювання працівників, місця їхнього фактичного проживання тощо).

У законодавстві має бути чітко визначена специфіка трудових правовідносин, їх ознаки. Сьогодні трудові відносини визнаються такими не з фактичного змісту та характеру, а виходячи з критерію наявності чи відсутності трудового договору. Варто фактично найманого працівника оформити як фізичну особу підприємця – і він позбавляється державного захисту. Така концепція є дискримінацію як по відношенню до найманих працівників, так і до інших підприємців, які справедливо оформлюють трудові відносини. Представники країн ЄС вважають таку практику недобросовісною конкуренцією та формою соціального демпінгу. Працівником має вважатися будь-яка особа, яка за винагороду та під контролем іншої особи виконує роботу, зміст якої не визначається цією особою самостійно, включаючи працівників без трудового договору, таких як повністю незадекларовані працівники, квазі- та самозайняті особи та ін. Це створить правову презумпцію існування трудових правовідносин у всіх випадках, де простежуються правові порушення, що дозволить особам із нетиповою зайнятістю відстоювати свої трудові права в суді. Показовими є рішення Суду ЄС щодо зайнятості на цифрових платформах.

З урахуванням потреб майбутнього щодо подолання ризиків дефіциту робочої сили для забезпечення збалансованого та сталого розвитку ринку праці необхідно вдосконалити законодавство щодо зайнятості громадян третіх країн. Як зазначено вище (підрозділ 1.3), навіть згідно з оптимістичним сценарієм демографічного розвитку подальша депопуляція та скорочення кількості робочої сили в Україні після 2030 р. є неминучими. Поглиблення дефіциту кваліфікованої робочої сили ставить під загрозу можливості реалізації планів повоєнного відновлення України. Залучення іноземних трудових мігрантів має спиратися на принцип поступового посилення лояльності для мігранта за умов законослухняності з його боку. Унормування процедур працевлаштування та визнання за такими працівниками низки соціально-економічних прав на одному рівні з громадянами України (наприклад, на кшталт Блакитної картки ЄС) мали б заохотити професіоналів до різних галузей і зрештою запобігти браку кваліфікованих трудових ресурсів.

У законодавство мають бути закладені чіткі механізми регулювання та стимулювання зайнятості в екстремальних умо-

вах. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX не відповідає цим вимогам. На думку експертів у сфері трудового права, переважна більшість запроваджених правил регулювання трудових відносин діють в інтересах роботодавця й істотно обмежують права працівника, що має наслідком формування дисбалансу прав та обов'язків сторін трудових відносин. На початку повномасштабної війни здійснення таких змін було вимушеним і значною мірою виправданим кроком. Проте на практиці вони створюють широкі можливості для зловживань з боку роботодавців стосовно збільшення тривалості робочого дня, затримок виплати заробітної плати тощо за відсутності об'єктивної необхідності в цих заходах.

У зв'язку з вищезазначеним необхідно:

імплементувати в національне трудове право положення Європейської опори соціальних прав, а також низку нових директив і регламентів ЄС, створених на її виконання, які розширюють рамки та модернізують механізми регулювання трудових відносин;

відмовитися від спроб вибіркової фрагментації чинного трудового законодавства та розробити й ухвалити Трудовий кодекс України;

законодавчо регламентувати інструменти підтримки роботодавців і працівників в екстремальних умовах, які з урахуванням кращих світових практик мають поєднувати: заходи щодо збереження робочих місць і доходу для найманих працівників і підприємців; пільги для суб'єктів економічної діяльності; підтримку ліквідності, зокрема мораторій на погашення кредитів і гарантії для нових цільових кредитів; підтримку попиту [13].

Категорично не можна допустити вибіркової фрагментації чинного трудового законодавства шляхом ухвалення окремих законів (наприклад, Закону «Про працю», головним предметом регулювання якого є індивідуальний трудовий договір). Вітчизняне законодавство у сфері праці та суміжних відносин не може базуватися на деструктивних імперативах лібертаріанства, а має повернутися до ідей і цінностей людиноцентризму.

- *Політика у сфері оплати праці стимулює працівника розвивати свій потенціал, а роботодавця – підвищувати конку-*

рентоспроможність і забезпечувати ефективність виробництва. Рівень заробітної плати визначає умови життєдіяльності населення, що приводить до формування нових інституційних основ суспільства, зміни економічної кон'юнктури, обумовлює динаміку науково-технічного прогресу тощо. У виступі на пленарному засіданні Верховної Ради України 28 червня 2023 р. з нагоди 27 річниці прийняття Конституції [24] Президент України запропонував основні орієнтири майбутньої Української доктрини, де серед найактуальніших завдань визначено відмову від політики дешевої робочої сили як конкурентної переваги України. Очевидно, що в умовах демографічного скорочення чисельності працездатного населення, відкритості кордонів та політики сприяння працевлаштуванню українських фахівців з боку низки європейських країн після завершення війни зберегти робочу силу без суттєвих змін у сфері оплати праці буде вкрай складно.

Україна має обрати шлях встановлення сучасних європейських стандартів у сфері оплати праці, а також сформувати демократичний механізм залучення до регулювання оплати праці максимально широкого кола стейкхолдерів. Збільшення частки витрат підприємців на персонал має бути компенсоване державою за рахунок сприяння в розширенні ринків збуту продукції підприємців, спрощення державних дозвільних і податково-фіскальних процедур, надійного захисту прав власності. Сьогодні неформальні витрати бізнесу, різні види корупційного «податку», утиски бізнесу під прикриттям державного нагляду гальмують розвиток бізнесу більше, ніж його соціальні видатки. Офіційні витрати на започаткування та ведення бізнесу мають бути зменшені до мінімуму, а неофіційні – скасовані.

Конкуренція за працівника, а не сам по собі дефіцит робочої сили є умовою зростання оплати праці. Гасла щодо підтримки національного виробника не повинні бути прикриттям політики дешевої робочої сили. Україна майбутнього – це країна, відкрита для іноземного бізнесу. Іноземні виробництва, створюючи нові робочі місця, посилять конкуренцію за робочу силу та стимулюватимуть до підвищення зарплати.

- *Функціонує ефективна та доступна система забезпечення захисту трудових прав*. Її головними інструментами мають

стати дієвий контроль, достатньо стримуюча система санкцій, справедливе та доступне правосуддя. Першорядна роль щодо контролю за дотриманням нормативно-правових актів з питань трудових відносин покладається на Державну службу України з питань праці. Неприпустимим є подальше встановлення мораторіїв на проведення інспекційних заходів й обмеження діяльності інспекторів праці. Судова система має забезпечити справедливе, оперативне та недороге вирішення трудових спорів. У світовій практиці існують різні підходи до організації трудової юстиції. Ефективною вважається модель у формі трудових судів (Arbeitsgericht у Німеччині), обмежена спеціалізація яких позитивно позначається на швидкості та якості судочинства. Проте реалізація схожої моделі в Україні потребуватиме значних фінансових затрат і може розглядатися лише з позиції віддаленої перспективи.

Для цього необхідно:

реформувати Державну службу України з питань праці, сконцентрувавши її діяльність на питаннях інспекції праці та виявленні незадекларованої праці; передати широкий спектр нетипових повноважень профільним міністерствам і приватному сектору (навчання, атестація робочих місць, обладнання);

спростити та прискорити процедури судового розгляду трудових спорів.

- *Ринок праці та суміжні інститути забезпечують мобільність робочої сили як між видами діяльності, так і територіальну.* Працівники повинні мати потенціал високої професійної мобільності в умовах шокових впливів на ринок праці, зокрема мати необхідні навички для швидкого переходу у споріднені професії. Запорукою цього є модернізація національної системи підготовки кваліфікованої робочої сили на засадах модульного накопичення кваліфікацій із мінімальними бар'єрами переходу на інші професії та рівні кваліфікації. Згідно з баченням науковців відділення економіки Національної академії наук України контури майбутньої системи професійної підготовки мають бути такими: шкільна освіта дає змогу усвідомлено зробити вибір щодо подальшого навчання та кар'єри; різні рівні післяшкільної

освіти (професійно-технічної, фахової передвищої, вищої) взаємопов'язані та забезпечують спорідненість програм, що надають різні рівні кваліфікації в обраному кластері професій; для старшої когорти працівників функціонує гнучка система безперервної освіти дорослих, перебування в якій дозволяє підтримувати високу продуктивність праці за рахунок постійного оновлення умінь і навичок; існують доступні й ефективні процедури визнання результатів навчання, одержаних у процесі неформальної та інформальної освіти; між сферою освіти, з одного боку, й економікою – з іншого налагоджена співпраця щодо актуалізації компетенцій, умінь і навичок, яких потребують наявні та перспективні технології в економіці [16].

Для реалізації зазначених програмних дій необхідно:

удосконалити функціональну та територіальну організацію регіональних підсистем професійної освіти, забезпечити інтеграцію спектру ланок (професійної орієнтації, професійно-технічної, вищої освіти, діяльності з підвищення кваліфікації та перепідготовки впродовж трудового життя) в єдину систему;

підвищити ефективність зв'язків і комунікацій закладів професійної освіти та споживачів цих послуг, суб'єктів соціального діалогу (держави, громадськості, роботодавців) щодо прогнозування масштабів і структури підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів у рамках державного і регіонального замовлення, за програмами служб зайнятості, за кошти приватних осіб;

підвищити доступність конкурентоспроможної освіти для вразливих верств населення.

- *Система профорієнтації забезпечує супровід населення у виборі та реалізації трудової кар'єри протягом життя, базується на достовірних оцінках поточної та перспективної ситуації на ринках праці.* Система профорієнтації має припинити бути лише допоміжним інструментом сприяння професійному вибору молоді та маркетинговим інструментом вищих закладів освіти в конкуренції за абітурієнтів. Післявоєнна ситуація зумовить наявність значної кількості осіб, які будуть позбавлені можливості та/або бажання займатися тим, чим вони займалися до

війни. Система профорієнтації має допомогти їм у виборі нового заняття, навчити розуміти свої здібності, перспективи перенавчання та нової кар'єри. Вона має створити доступну інформаційну базу про актуальні та перспективні професії, зорієнтувати у виборі форм і прийомів пошуку роботи та процесу працевлаштування. Для цього в діяльності профільних органів державної влади має бути закладена мета: активізація поведінкових чинників, які впливатимуть на «правильний» вибір на користь стратегічно важливих для країни видів економічної діяльності.

- *Досягнення цифровізації є інструментом для забезпечення збалансованого соціально-трудового розвитку*. Це безпечні технології дистанційної та інших нових форм зайнятості, програмне забезпечення для адміністрування та документообігу кадрової роботи, засоби для професійної освіти та ін. Особливе місце належить формуванню інформаційної системи ринку праці, яка має інтегрувати в єдиній логіці величезний масив даних. Тому необхідно створити дієвий інструментарій моніторингу динаміки ринку праці, виявлення відповідних тенденцій на різних рівнях.

Широке залучення цифрових методів і технологій як основа формування в Україні інноваційної системи інформаційного забезпечення ринку праці дозволить усвідомлено й обґрунтовано приймати управлінські рішення для здійснення гнучкої модернізації інститутів ринку праці відповідно до вимог цифровізації, євроінтеграції, а також для подолання руйнівних наслідків повномасштабної збройної російської агресії [26].

- *Система показників розвитку соціально-трудової сфери інтегрована в систему моніторингу національної стійкості (резильєнтності), яка є дієвим інструментом формування доказової соціально-економічної політики*. З урахуванням незмінного євроінтеграційного курсу України, цілей Угоди про асоціацію з ЄС, а також зобов'язань у зв'язку з набуттям офіційного статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу доцільним є впровадження в систему державного управління України сучасного інструменту урядування ЄС – стратегічного форсайту, заснованого на концепції резильєнтності (стресостійкості) економік і суспільств об'єднаної Європи [5, с. 35].

8.2 Стратегічні пріоритети Міжнародної організації праці щодо зменшення негативного впливу воєнного стану на сферу праці в Україні

У 2017 р. Міжнародна організація праці прийняла рекомендацію № 205 про зайнятість і гідну працю для забезпечення миру та потенціалу протидії [3], що є Дорожньою картою дій тристоронніх соціальних партнерів – сторін трудових відносин (представників урядів, організацій роботодавців і працівників) для подолання наслідків воєнних конфліктів та окреслює стратегічний підхід до реагування на кризи на основі соціального діалогу. МОП розробила і випробувала численні підходи та інструменти, зібрала значний досвід щодо: критично важливої ролі створення робочих місць і стратегій гідної праці на основі постконфліктної реконструкції та відновлення; усунення основних причин нестабільності; розроблення та реалізації превентивних заходів для підвищення стійкості економіки, зокрема сфери праці та зайнятості.

Як єдина міжнародна нормативна база, зосереджена на ролі зайнятості та гідної праці як відповіді на нагальні виклики сьогодення, рекомендація МОП № 205 пропонує керівні принципи для здійснення заходів з метою забезпечення зайнятості та гідної праці в кризових ситуаціях, представляє поетапний багатосторонній підхід щодо сприяння миру, посткризовому відновленню, а також запобігання кризам [3, с. 3-4].

У доповіді Міжнародного бюро праці «Зайнятість і гідна праця в цілях забезпечення миру і життєстійкості: рекомендація 1944 року про зайнятість у період переходу від війни до миру» (2015 р.) [7], підготовленій під час напрацювання рекомендації МОП № 205 (2017 р.), зазначено, що система трудового законодавства і регулювання питань праці часто стає однією з «жертв» кризових ситуацій, особливо в умовах воєнного стану, за яких має місце недотримання та звуження основних трудових норм і гарантій, а права та інтереси працівників ігноруються. Однак без юридичної та адміністративної підтримки гідні робочі місця неможливо ані створювати, ані зберігати. Тому відновлення законності та забезпечення захисту працівників і роботодавців є

пріоритетами, а при виході з кризи необхідно дбати про те, щоб трудове законодавство залишалося чинним і застосовувалося для зміцнення права на зайнятість, гідну працю [7, с. 36].

МОП наголошує на особливому значенні гідної праці для сталого розвитку в країнах, які зазнали впливу конфліктів щодо зміцнення інститутів ринку праці, надання адресної допомоги для всіх працівників, підтвердження актуальності трудових правовідносин як засобу забезпечення визначеності та правового захисту [2, с. 2, 7]. Для цього під час кризи вкрай важливо підтримувати надійну систему регулювання трудової сфери, а в період посткризового та постконфліктного стану – забезпечити надійний захист у рамках трудового законодавства прав та інтересів працівників, у тому числі права на гідну працю.

У 2021 р. Всесвітня конфедерація праці прийняла резолюцію «Глобальний заклик до дії для всеохоплюючого стійкого відновлення після кризи COVID-19, орієнтованого на людей» (далі – Глобальний заклик до дії) [1] – документ, який є дороговказом для повоєнного відновлення України. Наголошено на необхідності реалізації положень Декларації століття МОП про майбутнє сфери праці (2019 р.) [2], яка підкреслює важливість використання нових можливостей і подолання викликів, пов'язаних із впливом технологічних інновацій на характер і майбутнє сфери праці, місце та гідність людей у ній, за допомогою реалізації заходів щодо забезпечення справедливого, інклюзивного та безпечного майбутнього сфери праці, в якому будуть гарантовані повна, продуктивна і вільно обрана зайнятість та гідна праця[1] для всіх.

[1] МОП визначає гідну працю як продуктивну працю для жінок і чоловіків в умовах свободи, справедливості, безпеки та людської гідності. Це передбачає отримання справедливого доходу, гарантії безпечної зайнятості та умов праці, забезпечення рівних можливостей та ставлення до всіх, соціального захисту працівників та їх сімей, наявність перспектив для особистого розвитку та заохочення соціальної інтеграції, створення можливостей для вільного висловлювання і самоорганізації працівників. Employment and decent work. EC. URL: https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en

Повоєнне відновлення потребує реалізації термінових і тривалих заходів реагування на основі цілей у сфері гідної праці для становлення моделі сталого розвитку, а також має передбачати надання базових соціальних послуг і соціального захисту, реалізацію основоположних прав, зміцнення інститутів та сприяння соціальному діалогу як основних елементів стабільного та демократичного суспільства [7, с. 5]. Його пріоритетом має бути забезпечення людиноцентричного, інклюзивного, сталого і гнучкого характеру державної політики, мета якої – створення умов для гідної роботи для всіх і подолання нерівності.

У рамках такої політики має бути визначений комплексний порядок денний із конкретними заходами для сприяння якісній зайнятості, економічному відновленню й розвитку, захисту прав та інтересів працівників, загальному соціальному захисту та зміцненню соціального діалогу, що мають здійснюватися національними урядами і соціальними партнерами трудової сфери (роботодавцями та профспілками). Уряди країн повинні впроваджувати стратегії відновлення, що надаватимуть пріоритет повній зайнятості, відновленню виробничих активів, підтримці сталих підприємств, задоволенню потреб найбільш уразливих і найбільш постраждалих від руйнівних наслідків війни категорій населення, а також посиленням захисту для всіх за такими напрямами: інклюзивне економічне відновлення, зростання та забезпечення зайнятості; захист прав та інтересів усіх працівників; загальний соціальний захист; соціальний діалог [4, с. 5].

Для повоєнного відновлення, інклюзивного економічного зростання та забезпечення умов гідної праці для всіх важливо використовувати можливості справедливого цифрового переходу, зокрема через соціальний діалог, включно з колективними переговорами та тристоронньою співпрацею, розробляти і впроваджувати інноваційні та комплексні підходи, що стримують поширення неформальної економіки та прискорюють перехід до формальної економіки – створення, збереження та формалізації трудових правовідносин [1].

Для допомоги урядам та організаціям роботодавців і працівників у підвищенні ефективності процесу відновлення МОП підтримує розроблення та реалізацію національних стратегій

відновлення, які доцільно адаптувати до умов України з метою забезпечення стійкості на основі:

використання потенціалу технічного прогресу та цифрової трансформації, включно з роботою платформ, для створення гідних робочих місць і життєздатних підприємств;

захисту всіх працівників, зокрема шляхом активізації консультацій з питань політики, встановлення пріоритетів та актуалізації стратегій щодо вирішення проблем неформальної економіки;

забезпечення загального доступу до всеосяжного та сталого соціального захисту, включно з його мінімальним рівнем, що дозволяє людям, зокрема самозайнятим та працівникам неформальної економіки, долати складні періоди в житті та на роботі;

зміцнення системи соціального діалогу, залучення інструментів і механізмів дієвого соціального діалогу для регулювання трудової сфери в умовах війни; розроблення та реалізації стратегій повоєнного відновлення [1, с. 10-11].

На всіх етапах повоєнного відновлення необхідно враховувати довгострокові потреби розвитку, пов'язані зі створенням та збереженням робочих місць. Незамінною ланкою у процесі постконфліктного відновлення є комплексна стратегія забезпечення зайнятості з урахуванням Конвенції МОП № 122 і рекомендацій, що містяться у відповідних резолюціях Міжнародної конфедерації праці. Різні підходи до створення робочих місць у кризових ситуаціях мають доповнювати один одного – програми інвестицій в інфраструктуру і програми розширення зайнятості в державному секторі, розвиток малого та середнього підприємництва, корпоративна соціальна відповідальність багатонаціональних підприємств, професійно-технічна підготовка та навчання навичок підприємництва, підвищення ефективності діяльності служб працевлаштування, формування програм розвитку місцевої економіки тощо. За співпраці МОП з урядом, організаціями роботодавців і працівників, а також країновими групами гуманітарної підтримки у сфері праці створюються сприятливі умови для забезпечення продуктивної зайнятості в рамках відновлювальних робіт першої черги [7, с. 23, 25-26].

З метою поєднання реконструкції з гідною працею МОП застосовує методологію «Відновлення місцевої економіки» (LER) для поступового переходу до методології «Місцевий економічний розвиток» (LED). LER – це територіальна методологія стимулювання попиту та пропозиції на ринках, що постраждали від кризи, в якій вхідні потоки фінансування використовуються для підвищення стабільності соціально-економічних умов і зміцнення державності. У короткостроковій перспективі методологія LER спрямована на отримання максимальної віддачі від допомоги у постраждалих районах шляхом створення тимчасових можливостей працевлаштування; у довгостроковій – на формування умов для відродження місцевої економіки та створення робочих місць. Цей підхід сприяє соціальній інтеграції та участі цільових груп населення. Його мета – допомогти зміцнити місцевий потенціал підприємництва та стимулювати засновану на консенсусі діяльність бізнесу.

Стратегічний підхід поєднує інструменти та методики за такими напрямами: сприяння розвитку підприємств; оперативний аналіз ринків і робочої сили; розвиток виробничо-збутових ланцюгів; розроблення та реалізація програм професійно-технічної підготовки, що підвищують шанси на отримання роботи, програм соціального фінансування, інвестиції, що стимулюють зростання зайнятості; зміцнення потужності соціального діалогу у сфері праці та зайнятості [7, с. 26-27]. Особливу увагу необхідно приділяти вразливим категоріям працівників, зокрема працівникам неформальної економіки, самозайнятим і тимчасовим працівникам, працівникам цифрових платформ, які часто мають ризик втрати здоров'я і роботи в умовах, коли більшість із них не охоплені соціальним захистом [4, с. 5]. Потрібні термінові програми створення робочих місць для колишніх учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб, жінок, які очолюють домашні господарства, працюють вдома або в неформальній економіці, молоді, інвалідів і дітей, які постраждали [7, с. 32, 39-40].

Усі програми у сфері зайнятості, які реалізуються у процесі відновлення економіки, мають у довгостроковій перспективі надати підприємствам можливості як формальної, так і неформальної економіки, щоб вони могли відновити або продовжити

свою діяльність. При цьому робочі місця мають створюватися таким чином, щоб вони згодом сприяли переходу до формальної економіки [7, с. 28-29].

Забезпечення ключової ролі соціального діалогу в період відновлення для пошуку рішень, що відповідатимуть інтересам як підприємств, так і працівників та матимуть позитивні наслідки в макроекономічному плані, потребує зміцнення потенціалу державних органів, організацій роботодавців і працівників щодо участі у процесі відновлення [4, с. 5].

У центрі уваги також мають перебувати питання антикризового реагування – попередження, мінімізації наслідків і забезпечення готовності до надзвичайних ситуацій, що включають довгострокове планування на випадок непередбачених обставин, формування культури обміну знаннями, навчання та тестування, прийняття всебічного підходу до управління ризиками та розуміння «вузьких місць» у рамках усієї системи, забезпечення належного страхового покриття, реагування на надзвичайні ситуації та оцінку загроз людському, матеріальному, економічному і соціальному потенціалу на національному та місцевому рівнях, які викликають стан вразливості. Застосування такого підходу у сфері праці потребує участі всіх соціальних партнерів із державного та приватного секторів – організацій роботодавців і працівників, урядів, місцевих спільнот, підприємств та ін. Широке охоплення систем охорони праці та соціального захисту, створення якісних робочих місць, дотримання основних прав у сфері праці є запорукою соціально-економічної стійкості до численних загроз [7, с. 46-47].

На підтримку національних стратегій відновлення МОП надає державам-членам допомогу щодо:

розроблення та реалізації стратегій фінансування і підтримки систем соціального захисту з метою забезпечення всеосяжного, сталого та загального соціального захисту на підставі міжнародних трудових норм;

формалізації неформальної економіки, вирішення проблем, пов'язаних із нестабільними формами роботи [1, с. 12].

8.3 Політика забезпечення якості трудового життя в сучасний та повоєнний періоди

Антикризові рішення у трудовій сфері на етапі післявоєнного відродження на національному рівні мають ураховувати базові рекомендації МОП. Зусилля щодо планомірного досягнення збалансованого цифрового розвитку мають базуватися на поетапному багатовекторному підході, який включає: забезпечення основних принципів гідної праці; поступове подолання обмежень трудових прав при скасуванні воєнного стану; забезпечення доступу до ринку праці та інтеграції працівників-ВПО; укріплення потенціалу та інституційне забезпечення використання ВПО та ветеранів війни; забезпечення доступу всіх (у тому числі постраждалих від бойових дій) категорій населення до ринку праці згідно з принципами справедливого розподілу відповідальності з державою; надання допомоги та підтримки країні з боку міжнародних організацій у забезпеченні доступності до ринку праці (у тому числі міжнародного); створення гідних і продуктивних робочих місць; застосування справедливих практик найму працівників, виключення експлуатації та жорсткого ставлення; усунення передумов та ризику торгівлі людьми; допомогу біженцям і постраждалим від воєнних подій з метою успішної інтеграції на ринку праці; підтримку реінтеграції мігрантів, які повернуться, зокрема сприяння їх зайнятості та підприємництву.

До основних напрямів стабілізації ринку праці у повоєнний період у контексті забезпечення гідної праці та якості трудового життя доцільно включити: розроблення ефективної системи управління ринком праці, механізмів та інструментів її реалізації; забезпечення інвестиційної привабливості та створення інвестиційного середовища як чинника зростання і формування стійкого попиту на робочу силу з гідною оплатою праці; формування конкурентоспроможного та інвестиційно привабливого середовища для створення якісних робочих місць.

При здійсненні політики зайнятості слід концентрувати увагу на кількісному та якісному складі робочої сили, її стимулюванні до продуктивної праці. Необхідно вживати заходів щодо: планування та впровадження реінтеграції дорослого населення з

тимчасово окупованих територій з обов'язковими програмами працевлаштування; стимулювання підприємництва з обов'язковим залученням донорських засобів для створення сучасних робочих місць; розроблення програм працевлаштування ВПО на тлі стимулювання їх повернення до постійних місць проживання; створення інформаційного забезпечення для кількісних оцінок чисельності робочої сили, її складу за статево-віковими, освітніми та професійно-кваліфікаційними групами і розподілом за регіонами країни; визначення можливих обсягів попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в період повоєнного відродження (спеціальні вибіркові обстеження, відновлення статистичного обліку робочої сили, розробка методології нових вибіркових обстежень тощо); прогнозування потреб у робочій силі згідно з вимогами нової реальності, роботодавця та держави; розроблення та реалізації інтегрованих програм, орієнтованих на створення умов зайнятості з можливістю одержання доходів у межах соціальних стандартів; вирішення проблем у трудовій сфері для вразливих груп населення з виокремленням інвалідів війни; розроблення програм повернення зовнішніх мігрантів за рахунок створення соціально-економічних умов для цього; створення дієвих важелів і розроблення механізмів (економічних, фінансово-податкових, адміністративно-правових, інституціональних) для зростання формальної та обмеження тіньової зайнятості; створення умов і можливостей для забезпечення гідного рівня пенсійного забезпечення населення.

Кожен напрям політики забезпечення належної ЯТЖ потребує: розроблення та забезпечення системи заходів у програмах зайнятості та стабілізації ринку праці. Ці заходи передбачають підвищення ефективності державного контролю за дотриманням норм трудового законодавства; надання та цільове використання державних інвестицій у створення робочих місць у пріоритетних видах діяльності; посилення державно-приватного партнерства у сфері виробничої інфраструктури та створенні робочих місць; зниження податкового навантаження для стимулювання офіційного працевлаштування; розроблення та реалізації програм щодо забезпечення мобільності й перекваліфікації працівників для переходу в пріоритетні сектори та географічні райони для

компенсації дефіциту професійних компетенцій та робочої сили; посилення державного регулювання в процесах пристосування до змін на ринку праці з урахуванням особливостей повоєнного відновлення; формування стійкої національної системи соціального захисту для забезпечення можливості здійснення всіх соціальних виплат та дотримання соціальних гарантій для працівника.

Пріоритетні напрями Програми гідної праці, визначені для України на 2020-2024 рр. [19], в умовах воєнного стану є неактуальними, проте їх значущість зросте під час повоєнного відновлення. Зміст кінцевих результатів за кожним напрямом безпосередньо відповідає основним вимогам якості трудового життя, а саме: створення ефективної платформи для поліпшення умов колективних переговорів між сильними партнерами в системі трудових відносин і соціального діалогу поміж ними, що забезпечить поліпшення охоплення та стійкість соціального захисту працівників. Реалізація інклюзивної та продуктивної зайнятості приведе до скорочення невідповідності кваліфікації потребам ринку праці та забезпечить удосконалення навичок підприємців.

У структурі інститутів поліпшення системи регулювання зайнятості має функціонувати сучасна й ефективна служба зайнятості як важливий державний інструмент забезпечення зростання зайнятості, зменшення безробіття, особливо серед молоді та осіб з особливими потребами. Забезпечення достатнього рівня заробітної плати, відсутність дискримінації за різними ознаками її нарахування є вимогами гідної праці, а також забезпечують підвищення якості трудового життя. Цим же вимогам відповідають і результати Програми гідної праці на 2020-2024 рр. за напрямом «Поліпшені умови праці та соціальний діалог», зокрема щодо створення безпечних робочих місць і забезпечення безпеки на робочому місці, відсутності чи подолання насильства і домагань на робочому місці.

Забезпечення високої якості трудового життя буде результатом збалансованості соціально-трудового розвитку з урахуванням реалізації пріоритетних напрямів гідної праці в повоєнний період. У подальшому відчуватимуться позитивні наслідки впливу ЯТЖ на підвищення продуктивності праці, зниження

трудомісткості, зростання задоволеності працею. Підвищення якості трудового життя обумовить укріплення відповідальності працівника за ефективність трудової діяльності та зацікавленість у її результатах, а також створить умови гуманізації праці, гармонізації трудового життя з потребами людини. Відбудеться максимальна реалізація трудового потенціалу працівника.

Сучасні тенденції зниження якості трудового життя населення країни потребують перегляду підходів до організації трудової діяльності та впровадження оновленої політики як на рівні держави, так і на рівні окремого підприємства.

На рівні діяльності окремих підприємств роботодавці повинні усвідомити необхідність оновлення власної кадрової політики за основними складовими взаємопов'язаних напрямів діяльності. Їх реалізація сприятиме досягненню цілей компанії та підвищенню ефективності управління персоналом, а також дозволить підтримувати/розвивати ЯТЖ працівників на рівні конкретного підприємства [8].

Кадрова політика містить такі пріоритетні напрями:

1. Удосконалення взаємодії на всіх рівнях у кризових, небезпечних ситуаціях і швидке реагування на подолання їх наслідків – напрям, який у сучасних умовах потребує налагодження щільної комунікації на всіх рівнях управління. Перші місяці повномасштабної війни продемонстрували нерозвинутість комунікаційних систем і відсутність каналів зворотного зв'язку. Налагодження ефективних систем комунікації з розгалуженими каналами двосторонніх зв'язків (як горизонтально, так і вертикально) з використанням сучасних інструментів онлайн-спілкування (соціальні мережі, месенджери, програми відеозв'язку), інструкцій і політики швидкого реагування на небезпеку та подолання її наслідків – це проблема, вирішення якої потребує більшість функціонуючих підприємств та організацій.

2. Оптимізація та стабілізація кадрового складу компанії, забезпечення ефективного використання їх можливостей та потенціалу. Основна проблема, з якою стикаються підприємства, що потребують кваліфікованих працівників, – це дефіцит кадрів. Їх нестача фіксувалась і до початку повномасштабного вторгнення,

а зараз залежно від сфери діяльності цей показник коливається від 14 до 21% [6]. Збереження/формування кадрового складу та адаптація щоденної роботи працівників до нових викликів в умовах економічної турбулентності – це друге завдання, яке доведеться виконувати і в умовах воєнного стану, і в період повоєнного відновлення. Вирішити окреслені завдання може допомогти колаборація з центрами зайнятості та закладами вищої освіти. Також у контексті ефективності використання персоналу не можна ігнорувати рівень технічного оснащення робочого місця кожного працівника. В умовах посилення цифровізації та дистанційної роботи забезпечення працівника потрібним обладнання для виконання ним професійних обов'язків є завданням роботодавця.

3. Створення та вдосконалення системи професійного розвитку персоналу – напрям кадрової політики, який передбачає розроблення внутрішньокорпоративної системи з низкою навчальних програм для адаптації працівників до сучасних вимог його професійної сфери діяльності (поглиблення навичок щодо комп'ютерної грамотності, підвищення кваліфікації за запитом керівників структурних підрозділів тощо). В умовах, коли процес «старіння» знань відбувається щоденно [25], концепція навчання протягом життя та її реалізація у повсякденній роботі будь-якого підприємства перетворюється на невід'ємну складову забезпечення ЯТЖ на локальному рівні.

4. Формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників – складова кадрової політики, яка передбачає вчасну виплату заробітної плати та збалансовану систему матеріального стимулювання, дотримання всіх соціальних гарантій, надання психологічної і матеріальної допомоги у кризових ситуаціях у приватному житті співробітника, залучення працівників до обговорення та прийняття рішень щодо життєдіяльності підприємства.

5. Формування та зміцнення корпоративної культури компанії. Корпоративна культура до та під час війни має свої відмінності. Стеф Де Плесі – міжнародний експерт з корпоративної культури зазначає, що її філософський зміст на час війни треба переглядати та доносити до працівників [11]. Проблеми з

формуванням та впровадженням корпоративної культури можна відзначити ще з початку пандемії, коли більшість людей перейшли на онлайн-формат роботи. В Україні частина населення, що залишається і намагається працювати, відчуває постійний стрес, на тлі якого формується комплекс власного безсилля щось змінити, виникає питання доцільності виконання своїх обов'язків («чи має це сенс?»). Мета роботодавця – вивести своїх працівників із такого стану, пояснивши доцільність щоденної рутинної роботи, важливість кожної операції (дії) для власного виживання, відновлення нормальної роботи підприємства, відновлення та розвитку соціально-економічної сфери країни. Визначені та впроваджені «Неписані основні правила» (Unwritten Ground Rules – UGR) – це фундамент корпоративної культури – правила міжособистісної взаємодії в щоденних процесах. Через призму UGR кожен працівник розуміє, як поводяться співробітники, коли: хтось припускається помилки; надходять скарги від зовнішніх контактних аудиторій; дається обіцянка щось виконати; в колективі презентуються нові ідеї; повідомляється про терміни виконання роботи. Мета вдосконалення корпоративної культури – розроблення та підтримка позитивних і викорінення негативних UGR. Екологізація робочого місця та опір негативним явищам у внутрішньому соціальному середовищі підприємства сприятимуть підвищенню самооцінки ЯТЖ з боку самих працівників та опосередковано впливатимуть на підвищення продуктивності праці.

Локальна політика підтримки ЯТЖ через оновлення та адаптацію кадрової політики має бути доповнена трансформованою національною політикою забезпечення якості трудового життя. У зв'язку з цим потребує перегляду зміст Стратегії людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 2 червня 2021 р. № 225/2021 [18]. Документ передбачав реалізацію п'яти стратегічних цілей. На тлі масштабної міграції за межі країни експертами запропоновано розширення переліку стратегічних цілей, а саме їх доповнення ще однією, спрямованою на створення умов для повернення людського капіталу з-за кордону [9].

Також потребують перегляду та пріоритизації окремі завдання за наявними стратегічними напрямами Стратегії людського розвитку.

І. Стратегічна ціль 2: розбудова освіченого, доброчесного, інклюзивного та інноваційного суспільства, в якому кожен громадянин має рівні можливості для навчання та розвитку, а наука є складовою економічного зростання.

Ще перед початком повномасштабного вторгнення РФ в Україну МОН України оприлюднено результати першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти [15]. Виявлено, що тільки 59% випускників працевлаштовуються на роботу після закінчення закладу освіти. Згідно з іншими джерелами не більше половини українців (48%) працювали до 2022 р. за фахом [21]. Сьогодні ці показники погіршилися. Зазначені цифри разом із показниками дефіциту кадрів під час війни [6] свідчать про те, що у сфері освіти слід звернути увагу на такі завдання [18]:

оперативна ціль 2.2 (продовження реформ загальної середньої освіти «Нова українська школа»): створення ефективної системи професійної орієнтації для усвідомлення учнями власного вибору подальшої освіти чи професійної діяльності;

оперативна ціль 2.3 (забезпечення якісної професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти): створення ефективної системи професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, налагодження зв'язків між закладами освіти та роботодавцями, стимулювання збільшення частки випускників шкіл, що вступають до закладів професійної (професійно-технічної) освіти та виходять на ринок праці; оновлення змісту професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, зокрема розроблення стандартів та освітніх програм на компетентнісній основі; проведення комунікаційної кампанії з підвищення престижності професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти і робітничих професій; залучення представників бізнесу до освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти,

зокрема через упровадження і поширення дуальної форми здобуття освіти;

оперативна ціль 2.4 (забезпечення якості вищої освіти та розвиток освіти дорослих): інтеграція науки, освіти та бізнесу для забезпечення економічного зростання держави; розбудова гнучкої системи освіти дорослих, забезпечення розвитку неформальної освіти та заохочення до навчання протягом усього життя;

оперативна ціль 2.6 (створення умов для професійної реалізації українських науковців, їх розвитку та інтеграції у професійний науковий простір): слід звернути увагу на всі завдання для цієї операційної цілі.

Частково зазначені завдання стратегічної мети 2 за формальними ознаками можна вважати виконаними, але необхідно здійснити моніторинг якості їх реалізації. Зокрема, потребують перегляду самі індикатори моніторингу їх реалізації, більшість з яких не мала кількісних показників [17].

Потребує доповнення/коригування перелік заходів для реалізації кожного завдання. Наприклад, більшість заходів у рамках завдання «створення ефективної системи професійної орієнтації для усвідомлення учнями власного вибору подальшої освіти чи професійної діяльності» (операційна ціль 2.2) передбачають онлайн-формат реалізації (забезпечення функціонування онлайн-платформи з профорієнтації учнів закладів освіти; запровадження мультимедійних онлайн-курсів для здобувачів освіти на онлайн-платформі з профорієнтації учнів закладів освіти), але поточна ситуація демонструє потребу в офлайн-заходах (системні профорієнтаційні інформаційні кампанії безпосередньо у всіх закладах загальної середньої освіти країни з прив'язкою до професій, яких потребує конкретний регіон; факультативні заняття «Моє професійне майбутнє» із залученням викладачів спеціальностей закладів передвищої та вищої освіти перспективних галузей регіону тощо).

ІІ. Стратегічна ціль 4: підвищення рівня життя, активізація зайнятості та забезпечення соціальної підтримки населення.

Порівняльний аналіз доступних показників якості трудового життя свідчить про невідповідність ситуації в Україні по-

казникам країн ЄС. У рамках четвертого стратегічного напряму необхідно звернути увагу та переглянути такі операційні цілі та їх завдання [18]:

оперативна ціль 4.1 (сприяння становленню середнього класу): поетапне підвищення стандартів і гарантій оплати праці, зокрема в бюджетній сфері; полегшення умов ведення малого бізнесу та мікробізнесу; узгодження національного трудового законодавства з міжнародними принципами державного захисту трудових прав населення (останнє завдання набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану, цифровізації трудової діяльності та необхідності усунення законодавчих колізій, які виникли внаслідок внесення змін до трудового законодавства [22]);

оперативна ціль 4.2 (стимулювання населення до економічної активності та сприяння його продуктивній зайнятості): забезпечення подальшого розвитку неформальної освіти та підтвердження професійної кваліфікації, залучення приватних інвестицій в організацію професійного навчання працівників протягом їх трудового життя; розширення можливостей для зайнятості людей похилого віку та осіб з інвалідністю як способу соціальної інтеграції;

оперативна ціль 4.3 (удосконалення системи державних соціальних стандартів): реалізація Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні; розширення програм, у тому числі впровадження активних програм зайнятості, та збільшення їх обсягу для виведення осіб/сімей зі складних життєвих обставин; забезпечення цифровізації соціальних виплат і послуг;

оперативна ціль 4.4 (підвищення рівня пенсійного забезпечення): запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення; перегляд стимулів до сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; розроблення механізму автоматичного (без звернення особи) призначення пенсії за віком у разі досягнення пенсійного віку;

оперативна ціль 4.7 (забезпечення інтеграції осіб з інвалідністю у суспільство): всі завдання;

оперативна ціль 4.10 (забезпечення дотримання прав ВПО): всі завдання;

оперативна ціль 4.11 (забезпечення послугами щодо професійної адаптації та психологічної реабілітації ветеранів війни та членів їх сімей): всі завдання.

Останні три оперативні цілі набули особливої актуальності в умовах війни. В окремих випадках для моніторингу реалізації заходів конкретного завдання (наприклад, полегшення умов ведення малого бізнесу та мікробізнесу) зазначено прийняття законодавчого акта без конкретних строків його розгляду [17] та без додаткових кількісних показників, які б значно полегшили процес перевірки й рівень результативності запропонованого заходу.

Крім того, пропозиції експертів Національного інституту стратегічних досліджень [9] щодо повернення біженців (у чинній версії представлено у вигляді одного із завдань до оперативної цілі 4.2: сприяти поверненню трудових мігрантів та їх економічній реінтеграції в Україні) доцільно представити як оперативну мету та завдання четвертої стратегічної мети, тому що кількість напрямів стратегії є завеликою (п'ять). Для підвищення рівня керованості при реалізації оновленої стратегії людського розвитку на національному рівні слід скоротити кількість стратегічних напрямів до чотирьох, додавши невиконані оперативні цілі п'ятої стратегічної мети до переліку другого стратегічного напряму.

Отже, локальна політика підтримки ЯТЖ через адаптацію та оновлення кадрової роботи суб'єктів господарювання потребує широкого впровадження і має бути доповнена трансформованою національною політикою забезпечення якості трудового життя. У зв'язку з цим необхідно переглянути зміст чинної Стратегії людського розвитку [18]. Першочергових заходів потребує сфера освіти, а також система інституційної підтримки соціально вразливих категорій населення, у тому числі в контексті їх працевлаштування. Разом з оновленням поточних цілей та завдань необхідно приділити увагу моніторинговим показникам реалізації визначених заходів у рамках кожного стратегічного напряму. Вони мають бути чітко сформульовані, містити кількісні параметри та реальні терміни їх виконання.

8.4 Стратегічні напрями відновлення людського капіталу, прискорення цифровізації та посилення стійкості (резильєнтності) ринку праці

Україна має значні резерви щодо відновлення людського капіталу. Систематизація втрат, здобутків, можливостей і загроз є дієвим інструментом для розроблення стратегічних напрямів відновлення людського капіталу та посилення резильєнтності ринку праці. За результатами аналізу природного, міграційного, економічного і соціального руху населення визначено слабкі та сильні сторони, можливості та загрози людського капіталу, що є підставою для стратегування його відновлення (рис. 8.1).



Рисунок 8.1 – **Систематизація здобутків, втрат, потенційних можливостей і загроз для розвитку людського капіталу**

Джерело: розроблено авторами [12].

Стратегічні напрями відновлення людського капіталу, які враховують сучасні проблеми його задіяності в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови економіки країни, потребують змін у чинній Стратегії людського розвитку на період до 2025 року [23]. Виокремлено пріоритетні завдання щодо повернення українських мігрантів та реалізації запропонованих змін і доповнень до стратегічних цілей (підрозділ 8.3), спрямованих на забезпечення стійкості людського капіталу та створення умов для цього.

Стратегія повоєнного відновлення людського капіталу має бути заснована на принципах комплексності, системності, а також на *спільному баченні громадянського суспільства та влади процесу відновлення людського капіталу, його повоєнної архітектури.* Доцільним є формування стратегії відновлення людського капіталу з використанням *переваг цифровізації та технологічного оновлення економіки*. Стратегія розвитку людського капіталу країни має стати складовою Стратегії розвитку України у повоєнний період, заснованої на баченні місця і ролі країни у глобальному світі.

Цілі стратегії розвитку людського капіталу мають охоплювати три тісно пов'язані між собою площини, спрямовані на формування сприятливого середовища для розвитку, збереження й ефективного використання людського капіталу в країні:

1) повернення громадян України на батьківщину;

2) побудова сприятливої екосистеми для формування, розвитку та збереження людського капіталу. Основний акцент має бути зроблений на інтенсивному типі відтворення людського капіталу та його складової – робочої сили, що передбачає поліпшення його якісних характеристик: здоров'я, освіти, професійних, громадянських, цифрових навичок;

3) забезпечення та зміцнення кадрової (трудоресурсної) безпеки країни.

Вирішальним є визначення векторів розвитку людського капіталу на підставі дослідження чинників його капіталізації. Для цього доцільно використати класифікацію, що передбачає наскрізне поєднання чинників за змістовною ознакою: внутрішні та

зовнішні. Сформовано такі пари чинників: самоідентичність – культурне середовище країни, історична спадщина; навички – національна система освіти; талант – конкуренція на національному ринку праці; внутрішня мотивація – якість трудового життя; здоров'я – система охорони здоров'я та медичного страхування; мережева взаємодія – цифрова трансформація суспільства [12]. Ці пари уможливлюють поглиблене розуміння сутнісних аспектів формування, розвитку та збереження людського капіталу країни, а глобальні орієнтири визначають тренди їх удосконалення (табл. 8.1).

Таблиця 8.1 – **Чинники формування, розвитку та збереження людського капіталу**

Внутрішні характеристики (чинники)	Зовнішні чинники	
	макросередовище	глобальне середовище
Самоідентичність	Культурне середовище країни, історична спадщина	Мультикультурність, посилення національної ідентичності, «економічні наративи»
Навички	Національна освітня система	Глобальна освітня система
Талант	Конкуренція на національному ринку праці	Конкуренція на глобального ринку праці
Внутрішня мотивація	Якість трудового життя	Гуманізація соціально-трудової сфери
Здоров'я	Національна система охорони здоров'я та медичного страхування	Інноваційні медичні технології, пандемії, воєнна агресія
Мережева взаємодія	Цифровізація суспільства і національної економіки	Глобальні цифрові технології

Джерело: розроблено авторами [12].

Стратегічні напрями повернення, розвитку, збереження та ефективного використання людського капіталу в рамках трьох визначених площин структуровані за зовнішніми чинниками розвитку людського капіталу та спрямовані на інвестування в його якісні характеристики.

Структуру стратегії формування, розвитку, збереження й ефективного використання людського капіталу наведено на рис. 8.2.

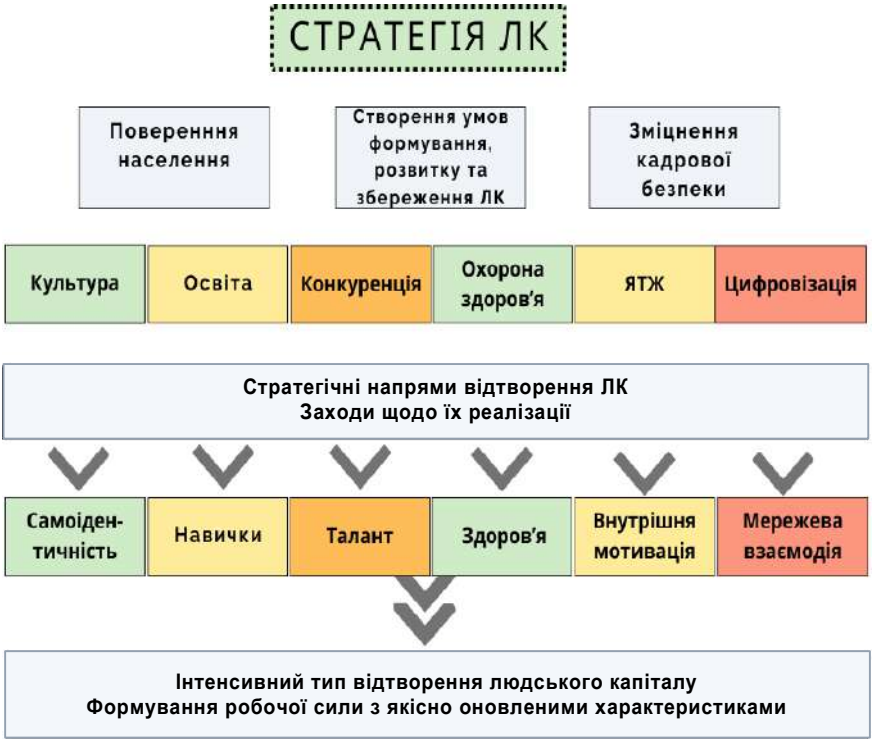


Рисунок 8.2 – **Структура стратегії людського капіталу**
Джерело: розроблено авторами [12].

Стратегічні напрями розвитку відповідно до чинників формування, розвитку та збереження людського капіталу наведено в табл. 8.2.

Таблиця 8.2 – **Стратегічні напрями формування, розвитку та збереження людського капіталу в повоєнний період**

Стратегічні напрями	Повернення ЛК	Відновлення ЛК	Зміцнення кадрової безпеки
1	2	3	4
Самоідентичність – культурне середовище			
Зміцнення та поширення національних культурних цінностей	+	+	
Формування засад моральної економіки	+	+	+
Формування та розвиток цифрової культури, посилення кібербезпеки		+	+
Навички – національна освітня система			
Реформування системи освіти, формування інклюзивного освітнього середовища	+	+	+
Відновлення, модернізація освітньої інфраструктури, інклюзія освітнього середовища	+	+	
Інтеграційні освітні програми для учнів, які повернулися на батьківщину	+		
Розвиток просунутих цифрових навичок учнів, студентів, працівників		+	+
Розвиток громадянської освіти та формування громадських навичок учнів, студентів	+	+	
Програми освітньої реінтеграції для ветеранів			+
Підвищення кваліфікації та перекваліфікації робочої сили з урахуванням технологічного відновлення промисловості		+	+
Талант – конкуренція на ринку праці			
Підтримка розвитку інновацій		+	+
Підтримка науки, наукових досліджень		+	+
Розбудова інноваційної інфраструктури		+	+
Стимулювання розвитку креативних індустрій			+
Внутрішня мотивація – якість трудового життя			
Розбудова «розумних» і «зелених» міст, регіонів	+	+	

Закінчення табл. 8.2

1	2	3	4
Технологічне оновлення підприємств	+	+	+
Стимулювання бізнесу та самозайнятості	+	+	+
Забезпечення гідних умов праці, розширення інклюзії ринку праці	+	+	+
Здоров'я – національна система охорони здоров'я			
Завершення медичної реформи		+	+
Програми психологічної підтримки	+	+	
Відновлення пошкодженої медичної інфраструктури та модернізація існуючої	+	+	+
Медичне страхування		+	+
Програми стимулювання народжуваності		+	
Мережева взаємодія – цифровізація суспільства й економіки			
Відновлення цифрової інфраструктури на деокупованих територіях	+		
Розбудова цифрової інфраструктури		+	+
Програми цифровізації взаємодії громадян і влади, суб'єктів підприємництва та влади		+	+
Цифровізація послуг для населення		+	+

Джерело: розроблено авторами [12].

Основними стратегічними напрямами державної політики у першій площині *(повернення громадян України на батьківщину)* мають стати:

1. Зміцнення національної культури шляхом ревіталізації цінностей національної ідентичності, їх поширення через освітню систему, медіа та цифрові засоби тощо. Заходи в цій сфері мають бути спрямовані на зміцнення національного «генетичного» коду, патріотизму, формування відчуття причетності до потужної, вмотивованої, справедливої нації. Важливим є формування підґрунтя для людиноцентричної національної економіки – моральної економіки. «Культура, мораль, етика мають перебувати в епіцентрі нової економіки і мережевого суспільства» [10].

2. Відновлення житлового фонду та цивільної інфраструктури, що має базуватися на принципово нових підходах. Таке від-

новлення має передбачати розбудову «розумних» і «зелених» регіонів, міст, які характеризуються інтелектуальною системою забезпечення життєдіяльності, розвитком «зеленої» енергетики, зниженням забруднення навколишнього середовища, людиноцентричною забудовою, залученням містян до управління.

3. Реалізація програм стимулювання розвитку бізнесу та самозайнятості, які повинні мати комплексний характер і передбачати систему механізмів підтримки: фінансових (податкові пільги, кредитні програми, інвестиційні проєкти), регуляторних (спрощені правила регулювання та адміністрування бізнесу), освітніх (навчання кращих практик ведення бізнесу), цифрових (формування цілісної цифрової інфраструктури), а також створення сприятливого середовища для заснування власного бізнесу та виведення підприємництва з тіні. Політика підтримки підприємництва сприятиме створенню нових робочих місць у країні, розвитку самозайнятості, збільшенню податкових надходжень. Формування сприятливого бізнес-середовища має стимулювати створення робочих місць з гідними умовами праці та розширення інклюзії ринку праці, що забезпечить підвищення якості трудового життя. Саме такий підхід створить умови для повернення людського капіталу на батьківщину.

4. Відбудова пошкодженої освітньої інфраструктури, модернізація існуючої та розбудова інклюзії освітнього середовища. Запровадження спеціальних освітніх проєктів і програм навчання для різних верств населення: дітей шкільного віку, молоді, дорослих. Програми мають бути зорієнтовані на усунення прогалин у шкільній програмі для дітей шкільного віку, учнів і студентів закладів професійної та вищої освіти із спеціальними умовами вступу, а також програми перекваліфікації або підвищення кваліфікації дорослих.

5. Розроблення та впровадження програм психологічної підтримки, спрямованих на возз'єднання родин. Ознакою війни стали роз'єднані родини: жінки з дітьми – за кордоном, чоловіки залишилися в Україні. Члени родин, які виїхали за кордон, частково пройшли асиміляцію в інше культурне та соціальне середовище. Ці обставини зумовлюють потенційний розлом у родинах, який на тлі економічної кризи може загострюватися, що обу-

мовлює необхідність державної підтримки імплементації програми психологічної реабілітації возз'єднання родин.

6. Відбудова цифрової інфраструктури на деокупованих територіях, що дозволить населенню бути залученим до національного цифрового простору, отримувати адміністративні послуги, навчатися. Цифрова інфраструктура є важливою складовою забезпечення гідної якості життя.

Заходи щодо *побудови сприятливої екосистеми для формування, розвитку та збереження людського капіталу (друга площина)* полягають у такому:

1. Реалізація державної програми формування та розвитку цифрової культури в Україні. Така програма має передбачати формування засад, принципів, цінностей національної цифрової культури, механізми здійснення серед населення всіх вікових груп і відповідні джерела фінансування. Невід'ємною її складовою є впровадження відповідних курсів, дисциплін, модулів у закладах освіти, зокрема освітні програми з кібербезпеки та кібергігієни для всіх вікових категорій. Цифрова культура має стати невіддільною складовою моральної економіки країни.

2. Реформування системи загальної середньої освіти, яка має базуватися на створенні сприятливого середовища для розвитку талантів у країні, посиленні технічної складової освітнього процесу, забезпеченні рівних умов навчання у міській та сільській місцевості, використанні кращих світових практик організації, цифровізації закладів освіти на людиноцентричних засадах. Розвиток просунутих цифрових навичок учнів і навичок взаємодії «людина-машина» разом із соціальними та громадянськими навичками.

Формування потужних, університетських центрів із сучасним обладнанням, інтегрованих у бізнес-середовище. Державна політика в цій сфері має бути спрямована на формування сприятливого освітньо-наукового середовища для внутрішніх і зовнішніх інвестицій. Розширення науково-дослідних проєктів та програм обміну досвідом, підвищення кваліфікації для науково-педагогічного персоналу вітчизняних ЗВО в зарубіжних університетах. Реформування освіти має забезпечити формування та розвиток людського капіталу належного освітнього та кваліфікацій-

ного рівня через рівний доступ учасників освітнього процесу до якісної освіти на всіх рівнях.

3. Завершення реформування системи охорони здоров'я з урахуванням збільшення навантаження на неї через брак медичних фахівців, зниження рівня здоров'я населення. Відбудова пошкодженої медичної інфраструктури й технологічне оновлення існуючої. Запровадження програм медичного страхування для населення на обов'язковій основі. Важливим елементом у системі охорони здоров'я мають стати програми посттравматичного відновлення для осіб, які зазнали фізичних і психологічних травм під час війни.

4. Реалізація програм стимулювання народжуваності через запровадження пільгових житлових програм, фінансової підтримки родин із дітьми, кредитів на навчання, податкових пільг для родин із дітьми тощо. Програми мають базуватися на комплексному підході та передбачати суттєві пільги для родин із дітьми у всіх сферах життєдіяльності людини.

Важливою складовою відновлення людського капіталу має стати *зміцнення кадрової (трудоресурсної) безпеки (третя площина)*. З урахуванням тривалої тенденції природного скорочення та старіння робочої сили в країні, посиленої знищенням населення під час війни, основу повоєнного відновлення має становити інтенсивний тип відтворення робочої сили. Це передбачає акцентування уваги на розвитку якісних характеристик робочої сили: освіти, професійної кваліфікації, актуалізації «жорстких» і «м'яких» навичок, вмотивованості, спроможності до продукування інновацій. Запровадження такого підходу потребує технологічної розбудови промисловості, результатом якої має стати поява нових робочих місць із гідними умовами праці. Основними стратегічними напрямами мають стати: технологічне оновлення промисловості, зміцнення наукової системи, стимулювання інновацій, розбудова інноваційної та цифрової інфраструктури, цифровізація бізнесу, галузей економіки, інфраструктури та взаємодії бізнесу і влади.

1. Технологічне оновлення передбачає зміну підходів у промисловій політиці країни. Основний акцент має бути спрямований на розбудову інноваційних підприємств, що не лише ви-

користовують, але і продукують новітні технології у виробництві, управлінні, логістиці тощо. Рушійною силою технологічного оновлення має стати висококваліфікований людський капітал.

Розбудова технологічних підприємств можлива за умови ефективної державної політики підтримки та розвитку інновацій та залучення грантових проєктів. Реалізація цього напряму є основою для створення робочих місць із гідними умовами праці та головним стимулом для повернення громадян України на батьківщину. Технологічне оновлення промисловості є неможливим без посилення наукової складової економіки.

2. Зміцнення наукової складової, яке має бути засноване на збільшенні фінансування, посиленні взаємодії між бізнесом та наукою, запровадженні наскрізного, комплексного підходу до підтримки та стимулювання розвитку науки, інновацій, промисловості.

Комплексний підхід до стимулювання розвитку науки, інновацій промисловості має містити такі складові: інтеграція науки у повоєнну відбудову всіх галузей економіки; спрямованість наукових досліджень на інновації; формування інноваційної інфраструктури (технопарків, акселераторів, локальних центрів науко-технологічного розвитку та ін.), поширення досвіду комерціалізації наукових розробок. Державна цілеспрямована підтримка науки забезпечить розвиток інноваційного людського капіталу, сформує умови для утримання його в країні та залучення зовнішніх фахівців.

3. Технологічне оновлення підприємств, що потребує робочої сили з якісно новими навичками, до яких належать смарт-навички. Це має забезпечуватися шляхом підвищення кваліфікації та перекваліфікації для робочої сили, реалізація програм для розвитку просунутих цифрових навичок за професійною спрямованістю та програм розвитку смарт-навичок.

4. Реалізація програм цифрової взаємодії, які передбачають цифровізацію державного управління, розбудову цифрової інфраструктури, стимулювання цифрової трансформації бізнесу та підтримку наукових досліджень у названих сферах. Це створить умови для цифрової трансформації, спрощення доступу для послуг, підвищення якості життя населення.

8.5 Основні механізми та пріоритетні напрями діяльності щодо оновлення чинної системи соціального діалогу для забезпечення стійкості системи трудових відносин в Україні

З урахуванням основних змістовних блоків процесу оновлення системи соціального діалогу в Україні в умовах впливу новітніх викликів і загроз, а також стратегічних напрямів і пріоритетних завдань сформовано систему відповідних напрямів практичної діяльності та ключових механізмів оновлення системи соціального діалогу:

механізми нормативно-правового та організаційно-управлінського забезпечення;

механізми залучення сучасних цифрових, інформаційно-комунікаційних технологій до функціонування системи соціального діалогу, взаємодії його сторін, створення відповідної розвиненої інформаційно-комунікаційної мережевої інфраструктури;

механізми розширення й оновлення ресурсної бази функціонування системи соціального діалогу (питання кадрового, фінансового, технологічного та іншого забезпечення, розширення міжнародної співпраці, залучення міжнародної допомоги країн ЄС) (рис. 8.3).

Проблема щодо практичної реалізації зазначеного оновлення системи соціального діалогу полягає в тому, що базові параметри цих процесів на момент підготовки монографії (травень 2024 р.) за багатьма змістовними аспектами залишаються невизначеними. Проте доцільно окреслити певну рамку, базовий фрейм організації цього процесу і запропонувати загальну логіку оновлення системи соціального діалогу в Україні як ключового механізму забезпечення збалансованої взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану, прискореної євроінтеграції та цифровізації.

Основні напрями та заходи щодо оновлення системи соціального діалогу в Україні структуровано відповідно до визначених змістовних блоків (рис. 8.3-8.6).

Основні механізми та пріоритетні напрями діяльності щодо оновлення системи соціального діалогу

1. Механізми оновлення нормативно-правового та організаційно-управлінського забезпечення функціонування системи соціального діалогу в Україні

1. Розроблення та ухвалення оновленого Закону України «Про соціальний діалог в Україні», в якому слід регламентувати підвищення інституційної спроможності НТСЕР виступати провідним суб'єктом соціального діалогу, а також вирішити проблемні питання щодо участі в соціальному діалозі представників «нової» мережевої/цифрової економіки (платформна, дистанційна зайнятість) і питання захисту прав працівників у сфері індивідуальних трудових відносин.
2. Приведення системи нормативно-правового забезпечення соціального діалогу у відповідність до вимог ЄС, формування (в контексті євроінтеграції) умов для переходу на модель соціального діалогу «трипартизм плюс», що відповідає європейським вимогам та орієнтирам.
3. Розроблення та впровадження оновленої системи колективно-договірного регулювання на виробничому, територіальному, галузевому, національному рівнях управління відповідно до сучасних трендів у сфері зайнятості, вимог євроінтеграційного розвитку України та викликів і загроз, згенерованих повномасштабною збройною агресією.
4. Розроблення та впровадження дієвих інструментів і механізмів примирення, медіації та арбітражу, які завдяки використанню сучасних ІКТ, мережевих, цифрових технологій зберігатимуть ефективність навіть у форс-мажорних умовах збройної агресії

2. Механізми залучення сучасних цифрових, інформаційно-комунікаційних технологій до функціонування системи соціального діалогу та взаємодії його сторін

1. Розроблення та реалізація на базі НТСЕР **Національної платформи соціального діалогу** як мережевої полісуб'єктної платформи взаємодії сторін соціального діалогу, спрямованої на підвищення ефективності комунікації сторін, переговорних процесів, прийняття узгоджених рішень в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення як у країні, так і при взаємодії з міжнародними партнерами.
2. Створення єдиного інформаційного банку даних для сторін соціального діалогу, його розміщення й розширення на Національній платформі соціального діалогу на базі НТСЕР.
3. Розроблення та впровадження сучасних комунікаційних стратегій із використанням інформаційно-комунікаційних, цифрових, мережевих технологій, онлайн- та медіа-платформ, соціальних мереж, месенджерів та інших мобільних застосунків, інтернет-комунікацій та інших інструментів оновленої системи соціального діалогу

3. Механізми розширення й оновлення ресурсної бази функціонування системи соціального діалогу (питання кадрового, фінансового та іншого забезпечення)

1. Підготовка фахівців для забезпечення конструктивної взаємодії сторін соціального діалогу на різних рівнях (юристи, медіатори та ін.).
2. Залучення фінансової та технічної допомоги з боку профільних національних і наднаціональних інституцій та організацій країн ЄС (шляхом розроблення та реалізації спільних проєктів різного рівня, спрямованих на розвиток соціального діалогу в Україні).
3. Розвиток горизонтальної взаємодії українських сторін соціального діалогу на рівні профспілок, організацій роботодавців, профільних державних структур із відповідними організаціями країн ЄС (обмін досвідом, реалізація спільних проєктів, підготовка фахівців, фінансова, інформаційна та організаційна підтримка тощо)

Рисунок 8.3 – **Основні механізми та пріоритетні напрями діяльності щодо оновлення системи соціального діалогу відповідно до потреб повоєнного відновлення й соціально-трудового розвитку**

Джерело: розроблено авторами.

Блок 1. *Удосконалення нормативно-правового інституційного, організаційно-управлінського, науково-методичного, інформаційного забезпечення процесу оновлення системи соціального діалогу в Україні*
1. Суттєве підвищення ефективності діяльності (передусім соціально-економічних рад різного рівня) з метою надання можливостей підготовки якісних рекомендацій та здійснення сталого й оперативного впливу на прийняття спільних узгоджених рішень в умовах війни та повоєнного відновлення. Ідеться про підвищення інституційної спроможності Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) шляхом розширення її повноважень (внесення відповідних змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні) щодо безпосереднього впливу на стан СТВ і збільшення юридичної значущості окремих прийнятих нею документів, обов'язкових до розгляду та виконання. Посилення ролі та конкретизація повноважень НТСЕР є однією з прямих адресних рекомендацій МОП [20]. Це потребуватиме суттєвого розширення організаційно-управлінського забезпечення діяльності НТСЕР відповідно до напрямів оновлення системи соціального діалогу на новій технологічній основі, зокрема через відповідну зміну регламенту роботи НТСЕР, з урахуванням впливу цифровізації, євроінтеграції, воєнного стану та потреб повоєнного відновлення
2. Удосконалення інституційного забезпечення реалізації соціального діалогу; дотримання ратифікованих Україною конвенцій МОП, інших міжнародних документів у сфері праці, а також програми МОП щодо забезпечення гідної праці в Україні [20] (з урахуванням впливу євроінтеграції, цифровізації, необхідності протистояти повномасштабній збройній агресії, оперативно долати її наслідки та враховувати потреби подальшого повоєнного відновлення)
3. Формування дієвих механізмів збалансування впливу соціальних партнерів на прийняття рішень щодо державної політики в соціально-трудовій сфері в умовах війни та повоєнного відновлення, що потребуватиме: удосконалення трудового законодавства для забезпечення повноцінної суб'єктності та відповідної ролі профспілок у вирішенні питань у сфері соціально-трудових відносин і виконання ратифікованих Україною документів МОП; визначення, конкретизації та нормативно-правового закріплення завдань й обов'язків сторін соціального діалогу, органів і структур виконавчої влади, виконання яких є необхідним для

забезпечення стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України; удосконалення системи повноважень, репрезентативності та механізмів відповідальності сторін соціального діалогу в контексті новітніх загроз і викликів, упровадження систем стратегічного та антикризового планування їхньої діяльності в умовах війни та подальшого повоєнного відновлення
4. Розроблення та впровадження механізмів оперативного вирішення колективних трудових конфліктів, нормативно-правове закріплення таких механізмів, розроблення процедур їх реалізації (з урахуванням форс-мажорного впливу війни, але з подальшою нормалізацією цих механізмів після її завершення). Окремим важливим аспектом є створення умов для посилення відповідальності соціальних партнерів за недотримання положень укладених ними колективних угод і договорів шляхом удосконалення нормативно-правової бази та розроблення відповідних механізмів
5. Залучення на постійній основі потенціалу наукових установ, експертного середовища з метою створення необхідного науково-методичного підґрунтя діяльності щодо забезпечення дієвості системи соціального діалогу для набуття стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України. Зокрема, ключовими є такі напрями: адаптація та використання у вітчизняній практиці кращого міжнародного досвіду реалізації соціального діалогу в системі СТВ (з урахуванням руйнівних наслідків впливу збройної агресії та потреб повоєнного відновлення); визначення ключових показників та розроблення методики постійного моніторингу щодо динаміки трудової сфери та результатів діяльності щодо забезпечення її стійкості, у тому числі через механізми соціального діалогу (доцільно передбачити два умовних «режими» такого моніторингу – для періоду воєнного стану та для повоєнного відновлення, які суттєво відрізнятимуться за показниками); здійснення досліджень щодо результатів реалізації соціального діалогу в Україні як в умовах воєнного стану, так і в період повоєнного відновлення

Рисунок 8.4 – **Напрями практичної діяльності та заходи щодо оновлення нормативно-правового та організаційно-управлінського забезпечення функціонування системи соціального діалогу в Україні**

Джерело: розроблено авторами.

Блок 2. *Формування сприятливого мультисуб'єктного простору ефективних комунікацій суб'єктів соціального діалогу з метою збалансування та гармонізації взаємодії в системі СТВ*
1. Створення та всебічне позиціонування оновленої системи соціального діалогу як мережевої інформаційно-комунікаційної платформи, в межах якої формується сприятливе мультисуб'єктне середовище для ефективних комунікацій та взаємодії її учасників, передусім з метою забезпечення стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення, а також з урахуванням вимог прискореної євроінтеграції України
2. Забезпечення реальної та рівноправної мультисуб'єктності оновленої системи соціального діалогу шляхом максимального розширення кола учасників соціального діалогу, залучення їхніх ресурсів (організаційних, кадрових, інформаційних та ін.) до створення ефективної системи соціального діалогу, зокрема через упровадження комунікаційних стратегій із використанням цифрових, мережевих, ІКТ, онлайн- та медіа-платформ, соціальних мереж, інтернет-комунікацій, що потребуватиме: посилення ролі та активності НТСЕР відповідно до її завдань, функцій і прав, визначених у ст. 12 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та перетворення її на дійсно провідного суб'єкта розвитку системи соціального діалогу в Україні в умовах як воєнного стану, так і в період повоєнного відновлення; подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін соціального діалогу; реалізації принципу рівноправності сторін соціального діалогу, забезпечення рівноправних умов для участі сторін у соціальному діалозі, партнерських відносин; підвищення рівня взаємної довіри сторін соціального діалогу, соціальних партнерів, суб'єктів СТВ один до одного; запровадження механізмів посилення і затребування відповідальності центральних і місцевих органів виконавчої влади за сприяння стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України; розроблення та впровадження дієвої інформаційно-комунікаційної політики органів влади, антикризового планування в системі соціального діалогу (у тому числі через діяльність НТСЕР) з метою розширення цільових аудиторій, залучення нових учасників, ресурсної бази в умовах війни та повоєнного відновлення;

реалізації активної політики щодо залучення інститутів громадянського суспільства до формування та контролю реалізації управлінських рішень у трудовій і соціальній сферах
3. Максимальна популяризація оновленої системи соціального діалогу серед її потенційних учасників для залучення учасників і побудови мультисуб'єктного інформаційно-комунікаційного середовища шляхом: створення системи навчання та підготовки для активної участі в реалізації соціального діалогу на різних рівнях (тренінги, семінари, вебінари, навчально-методичні матеріали) передусім для держслужбовців, а також для представників інших зацікавлених сторін; розвитку просвітницької діяльності, спрямованої на максимальне поширення та популяризацію ідей і принципів соціального діалогу та його значення для забезпечення стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України; підвищення поінформованості всіх потенційно зацікавлених сторін щодо оновленої системи соціального діалогу та можливостей, які вона відкриває для досягнення конструктивної взаємодії в соціально-трудовій сфері, з урахуванням впливу війни та потреб подальшого повоєнного відновлення

Рисунок 8.5 – **Напрями практичної діяльності та заходи щодо формування мультисуб'єктного середовища реалізації соціального діалогу шляхом залучення максимальної кількості його потенційних учасників**

Джерело: розроблено авторами.

Блок 3. *Створення технологічної основи оновлення системи соціального діалогу із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних, цифрових, мережевих технологій (основний вебпортал / платформа, вебсервіси, мобільні застосунки та ін.)*
1. Створення умов для реалізації технологічного аспекту оновлення системи соціального діалогу в контексті потреб повоєнного відновлення України з максимально широким використанням можливостей сучасних інформаційно-комунікаційних, цифрових і мережевих технологій, зокрема:

дослідження, узагальнення та адаптація найбільш ефективних і вдалих прикладів реалізації мережево-платформного підходу до організації взаємодії суб'єктів соціального діалогу, передусім у країнах ЄС, з метою оптимального структурування та функціонального наповнення інтегрованої мережевої інфраструктури (технологічної платформи) мультисуб'єктної взаємодії в оновленій системі соціального діалогу; розроблення технічного завдання щодо формування технічних і технологічних засад створення інтерактивної мережевої платформи оновленої системи соціального діалогу для забезпечення конструктивної взаємодії сторін соціального діалогу з урахуванням усіх ключових структурних елементів системи та в контексті потреб повоєнного відновлення України; первинний аудит та подальший постійний моніторинг (у контексті вимог технічного завдання) наявних технічних, програмних потужностей, необхідних для створення інтегрованої мережевої інфраструктури (технологічної платформи) для здійснення мультисуб'єктної інформаційно-комунікаційної взаємодії суб'єктів соціального діалогу, виявлення «вузьких місць» у функціонуванні платформи, розроблення і реалізації заходів щодо їх подолання
2. Розроблення, змістовне наповнення та реалізація структурних елементів інтерактивної бази даних Національної платформи соціального діалогу. У першому наближенні ключовими структурними елементами інтегрованої мережевої платформи соціального діалогу мають стати такі: «Нормативно-правова база»; «Партнери та учасники»; «Євроінтеграція»; «Повоєнне відновлення України»; «Ініціативи та проєкти»; «Звернення, питання та відповіді»; «Найкращий досвід»; «Моніторинг та експертиза»; «Актуальні питання для обговорення»; «Прийняття узгоджених рішень»; «Розв'язання та попередження трудових спорів, конфліктів та інші спірні питання»
3. Залучення до створення технологічної бази оновлення системи соціального діалогу на основі сучасних інформаційно-комунікаційних, цифрових, мережевих технологій максимальної кількості суб'єктів – потенційних користувачів інтерактивної мережевої платформи соціального діалогу, передусім представників:

експертного середовища – юристів, науковців; представників ключових суб'єктів реалізації платформи, зокрема НСПП, з метою повноцінного інформаційного наповнення структурних елементів мережевої платформи соціального діалогу й узгодження їх змісту між партнерами (наприклад елементи «Нормативно-правова база», «Найкращий досвід»); ключових суб'єктів реалізації платформи (представників державних структур та служб, НСПП, профспілок, об'єднань роботодавців) з метою забезпечення організаційної та кадрової спроможності щодо повноцінного функціонування таких елементів, як «Прийняття узгоджених рішень», «Розв'язання та попередження трудових спорів, конфліктів та інші спірні питання», «Звернення, питання та відповіді» та ін. усіх суб'єктів відповідного профілю для розроблення інструментарію за елементами «Моніторинг та експертиза», «Актуальні питання для обговорення» та забезпечення відстеження динаміки змін за основними визначеними показниками
4. Упровадження на основній інтернет-платформі оновленої системи соціального діалогу окремого сервісу для зворотного зв'язку з учасниками щодо питань удосконалення роботи інтегрованої мережевої інфраструктури (технологічної платформи), в тому числі щодо нових можливостей, які відкривають цифровізація та сучасні інформаційно-комунікаційні технології

Рисунок 8.6 – **Напрями практичної діяльності та заходи щодо створення технологічної основи оновлення системи соціального діалогу із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних, цифрових, мережевих технологій**

Джерело: розроблено авторами.

Запропоновані напрями практичної діяльності та заходи, які мають на меті оновлення нормативно-правового й організаційно-управлінського забезпечення, формування розширеного мультисуб'єктного середовища реалізації соціального діалогу; створення технологічної основи оновлення системи соціального діалогу із застосуванням сучасних інформаційно-комунікаційних, цифрових, мережевих технологій, доцільно включити до

програмних документів щодо модернізації соціального діалогу в Україні.

Література до розділу 8

1. Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient. Adopted at the 109th International Labour Conference on June 2021. *ILO*. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf

2. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. *ILO*. 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

3. Recommendation No. 205. Employment and decent work for peace and resilience. *ILO*. 2017. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_631491.pdf

4. World Employment and Social Outlook. Trends 2022. ILO Flagship Report. Executive Summary. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_834067.pdf

5. Геєць В.М., Бурлай Т.В., Близнюк В.В. Соціальна резильєнтність національної економіки крізь призму досвіду Європейського Союзу та України. *Економічна теорія.* 2023. № 3. С. 5-43.

6. Дефіцит кадрів: ринок праці в Україні зіткнеться з проблемою нестачі працівників. *Державний центр зайнятості.* 2023. URL: https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/deficyt-kadriv-rynok-praci-v-ukrayini-zitknetsya-z-problemoyu-nestachi-pracivnykiv

7. Занятость и достойный труд в целях обеспечения мира и жизнестойкости: Рекомендация 1944 года о занятости в период перехода от войны к миру (71). Доклад V(1). МБТ. Женева, 2015. 89 с.

8. Зеленко О., Годящев М. Політика забезпечення якості трудового життя в сучасний та повоєнний період. *Економіка та суспільство*. 2024. № 63.

9. Коваль О. Оновлення стратегії людського розвитку: аспект репатріації біженців війни. URL: https://niss.gov.ua/news/

komentari-ekspertiv/onovlennya-stratehiyi-lyudskoho-rozvytku-aspekt-repatriatsiyi-bizhentsiv

10. Колот А.М., Герсименко О.О. До філософії моральної економіки: концептологія людиноцентричності (І частина). *Демографія та соціальна економіка*. 2022. № 3 (49). С. 65-88.

11. Корпоративна культура через призму війни. *Robota.Ua.* URL: https://budni.robota.ua/expert-thoughts/korporativna-kultura-cherez-prizmu-viyni

12. Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. Відновлення людського капіталу України у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації *Журнал європейської економіки*. 2022. № 21(4). С. 407-427.

13. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В., Новак І.М. Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 75-90.

14. Оновлення стратегії людського розвитку: аспект репатріації біженців війни. 2024. *НІСД.* URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/onovlennya-stratehiyi-lyudskoho-rozvytku-aspekt-repatriatsiyi-bizhentsiv

15. Підведено підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти. *МОН України*. 2022. URL: https://mon.gov.ua/ua/news/pidvedeno-pidsumki-pershogo-monitoringu-pracevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-peredvishoyi-osviti

16. Повоєнне відродження України: візія відділення економіки Національної академії наук України. *Укрінформ.* URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/3639057-povoenne-vidrodzenna-ukraini-vizia-viddilenna-ekonomiki-nacionalnoi-akademii-nauk-ukraini.html

17. Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021-2023 роки: Розпорядження КМУ від 9 грудня 2021 р. № 1617-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1617-2021-%D1%80/print

18. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента

України від 14.05.2021 р. № 225/2021. URL: https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073

19. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. 2020. 44 с. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf

20. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. *МОП.* 2021. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/decent-work-country-programmes/WCMS_774455/lang--uk/index.htm

21. Робота за фахом: чому тільки 48% українців її отримують і як бути, якщо ти хочеш стати одним з них. *Агрокебети: агроосвіта майбутнього*. URL: https://blog.agrokebety.com/robota-za-fakhom

22. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.

23. Стратегія людського розвитку. Затверджена Указом президента України від 02.06.2021 р. № 225/2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/225/2021#n11

24. Україна перемоги буде країною, гідною своїх героїв – виступ Президента на пленарному засіданні Верховної Ради з нагоди 27-ї річниці ухвалення Конституції. URL: https://www.president.gov.ua/news/ukrayina-peremogi-bude-krayinoyu-gidnoyu-svoyih-geroyiv-vist-83869

25. Хандій О.О. Соціальні ресурси розвитку економіки: важелі державного регулювання: монографія; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2019. 436 с.

26. Цимбал О., Остафійчук Я., Панькова О. Цифрові методи та технології формування в Україні інноваційної системи інформаційного забезпечення ринку праці. *Журнал європейської економіки*. 2023. Вип. 3. С. 479-503.

Розділ 9. УКРАЇНСЬКЕ ВОЛОНТЕРСТВО: ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ТА ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Потужна самоорганізація українського громадянського суспільства, яка проявилася у волонтерському русі в умовах широкомасштабної збройної російської агресії проти України, продемонструвала стійкість, згуртованість й активність у подоланні найгостріших викликів сьогодення. Передусім це порятунок життя українських громадян у зоні активних бойових дій, допомога Силам оборони України, розв'язання гуманітарних проблем ВПО, приймаючих громад тощо.

Джерелом зародження українського волонтерського руху у тому вигляді та масштабі, якого він набув на даний момент, можна вважати волонтерську самоорганізовану активність, що стала оформлюватися під час Революції гідності, після початку російської інтервенції до Криму 20 лютого 2014 р. Розгалужена система допомоги армії з'явилася приблизно в травні-червні 2014 р. Рух виник стихійно та щодня набував потужності, оскільки українській армії не вистачало ресурсів (одягу, взуття, харчування, засобів особистого захисту, зброї, медикаментів тощо) для спротиву. Із початком широкомасштабного вторгнення у лютому 2022 р. досвід 2014-2016 рр. став у нагоді: майже миттєво українське суспільство перетворилося на потужний соціальний організм спротиву та здебільшого вже адаптувалося до нових реалій війни. У цій трансформації яскраво проявилися позитивні риси українського суспільства, а саме його здатність до низової самоорганізації та швидкої мобілізації, заснованої на солідарній взаємодії, взаємодопомозі та довірі [11].

Уже на перших етапах розвитку українського волонтерства дослідники відзначали, що «на відміну від традиційного волонтерства, даний рух утворився не як допоміжний до державних структур, а як такий, що багато в чому ці структури замінив. На перших порах свого існування волонтерські групи взяли на себе такі державні інституційні функції, як забезпечення армії, виве-

зення із зони бойових дій поранених, їх лікування та забезпечення ліками, доглядом, турбота про переселенців» [10, с. 271]. І саме на цій здатності волонтерів до нестандартних дій, формування паралельної системи розроблення та реалізації рішень, спрямованих на ефективне виконання функцій відповідальними державними структурами (у тому числі у воєнній сфері), наголошено в найбільш сучасних дослідженнях. На думку В. Гейця, саме це суттєво проявилося після 24 лютого 2022 р. [3, с. 19-20], що «…стане складовою можливого формування й організації діяльності ідеологеми «велике суспільство» в повоєнний час, оскільки приклад волонтерської діяльності наочно демонструє наявність в Україні значного внутрішнього потенціалу для його розвитку. Існуючий потенціал може бути реалізований за наявності чутливого уряду, що реагує на тиск волонтерської спільноти, і за умов, які спонукають її до дій» [3, с. 19-20]. Таке сприйняття досвіду українського волонтерства дозволяє розглядати його як джерело для генерації нових ідей та створення відповідних механізмів їхньої реалізації і в інших сферах розвитку та повоєнного відновлення України, зокрема соціально-трудового розвитку.

Важливою наскрізною складовою аналізу становлення волонтерського руху в Україні є виокремлення двох хвиль волонтерської активності. Перша хвиля пов’язана з першим етапом збройної агресії (від розгортання активних бойових дій на Донбасі до підписання так званих «Мінських угод») і охоплює період 2014-2016 рр. Друга хвиля розпочалася від розгортання повномасштабної збройної агресії 24 лютого 2022 р. і триває до цього часу.

9.1 Дві хвилі розвитку волонтерського руху в Україні: зміст, динаміка, особливості

Із початку російської агресії у 2014 р. (анексія Криму, збройний конфлікт на Донбасі) й до сьогодні українське волонтерство спрямоване на дві основні цільові групи [8, с. 282]:

Сили оборони України[1] (допомога як у зоні активних бойових дій, так і в тилу);

громадяни, які постраждали внаслідок збройної агресії.

Запропонована структура напрямів волонтерської діяльності щодо надання допомоги різним цільовим групам служитиме наскрізною аналітичною схемою при дослідженні різних аспектів українського волонтерства в умовах двох хвиль збройного протистояння (2014-2016 рр. та після 24 лютого 2022 р.) при аналізі як набутого досвіду, так і чинників швидкої та потужної інституціоналізації волонтерського руху в Україні.

Комплексну структуру напрямів волонтерської діяльності в Україні щодо зміцнення обороноздатності країни, надання допомоги Силам оборони України наведено на рис. 9.1 [8, с. 282].

Волонтерська допомога в умовах повномасштабного вторгнення широко надається не лише військовим, але і громадянам України, які утворюють другу основну цільову групу українського волонтерського руху. Серед постраждалих від збройної агресії виокремлено три підгрупи, кожна з яких має свої особливості, проблеми та потреби, а саме:

1) вимушені переселенці та їх сім'ї, які переїхали з тимчасово окупованих територій та прифронтових зон;

2) мешканці прифронтових і тимчасово окупованих територій, які не покинули свого місця проживання;

3) населення звільнених (деокупованих) територій, що потребує допомоги у відновленні власного життя, передусім житла, інфраструктури, забезпечення доступу до користування газом, водою, електроенергією, транспортом, медпослугами тощо (рис. 9.2) [8, с. 284].

[1] Сили оборони України – Збройні Сили України, а також інші утворені відповідно до законів України військові формування, правоохоронні та розвідувальні органи, органи спеціального призначення з правоохоронними функціями, на які Конституцією та законами України покладено функції щодо забезпечення оборони держави.

ДОПОМОГА СИЛАМ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

1. ДОПОМОГА СИЛАМ ОБОРОНИ УКРАЇНИ В ЗОНІ АКТИВНИХ БОЙОВИХ ДІЙ

1. Гуманітарна допомога та матеріальне забезпечення військовослужбовців (збір і доставка на передову військової амуніції, форми, взуття, харчів, води, ліків, засобів індивідуального захисту та гігієни тощо)

2. Технічна допомога: закупівля техніки, ремонт, відновлення, вдосконалення бойової техніки та ін.

3. Порятунок життя поранених військовослужбовців, їх вивезення з передової зони фронту

4. Пошук військовослужбовців, бійців, зниклих безвісти

2. ДОПОМОГА СИЛАМ ОБОРОНИ УКРАЇНИ (ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ) У ТИЛУ

5. Гуманітарна допомога в забезпеченні базових потреб постраждалих бійців; перевезення за кордон для оперування та лікування; матеріальна допомога родинам постраждалих бійців, нематеріальна (у тому числі психологічна) допомога пораненим військовослужбовцям

6. Допомога в забезпеченні військових шпиталів та лікарень необхідними медикаментами, матеріалами, медичним обладнанням, препаратами крові, протезами, технічним оснащенням тощо

7. Допомога у розв'язанні проблем полонених бійців (інформаційно-пошукова допомога, допомога в обміні полоненими та ін.)

8. Широкий спектр допомоги сім'ям постраждалих бійців, сім'ям загиблих, зниклих безвісти та полонених (гуманітарна, фінансова, психологічна, інформаційна, організаційна, юридична та ін.)

Рисунок 9.1 – **Комплексна структура напрямів волонтерської діяльності щодо зміцнення обороноздатності країни, надання допомоги Силам оборони України**

Джерело: розроблено авторами.

ДОПОМОГА ЛЮДЯМ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ

1. ДОПОМОГА ВИМУШЕНИМ ПЕРЕСЕЛЕНЦЯМ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВІД ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ

1. Гуманітарна та фінансова допомога (грошова допомога, одяг, взуття, харчі, тимчасове житло, ліки та медичні послуги, засоби гігієни тощо)

2. Нематеріальна допомога (юридична, соціально-психологічна, інформаційна, організаційна)

3. Допомога в пошуку зниклих безвісти родичів і близьких

2. ДОПОМОГА ГРОМАДЯНАМ У ЗОНІ АКТИВНИХ БОЙОВИХ ДІЙ І НА ТЕРИТОРІЯХ ТИМЧАСОВОЇ ОКУПАЦІЇ

4. Порятунок життя громадян у зоні активних бойових дій

5. Допомога в евакуації до безпечних місць

6. Гуманітарна та фінансова допомога (грошова допомога, одяг, взуття, харчі, ліки, засоби гігієни та ін.)

7. Нематеріальна допомога (юридична, інформаційна, психологічна, організаційна та ін.)

8. Допомога в пошуку зниклих безвісти родичів в близьких

3. ДОПОМОГА ПОСТРАЖДАЛОМУ НАСЕЛЕННЮ ТА ГРОМАДАМ ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ

9. Допомога у відновленні пошкодженого житла та інфраструктури

10. Гуманітарна та фінансова допомога (грошова допомога, одяг, взуття, продуктові набори, гаряче харчування, ліки, засоби гігієни тощо)

11. Нематеріальна допомога (соціально-психологічна, юридична, інформаційна, організаційна та ін.)

12. Допомога в пошуку зниклих безвісти родичів та близьких

Рисунок 9.2 – **Комплексна структура напрямів волонтерської діяльності щодо надання допомоги громадянам України, які постраждали внаслідок повномасштабної збройної агресії**

Джерело: розроблено авторами.

Характерні риси першої хвилі волонтерської діяльності, спрямованої на допомогу Силам оборони України. Протягом 2014-2015 рр. волонтерський рух формувався і набував потужності стихійно – в умовах проведення антитерористичної операції (АТО) на Донбасі (у 2018 р. було переформатовано в ООС)[1] із залученням Сил оборони України.

Перша хвиля допомоги Силам оборони України з боку українського волонтерського руху має такі особливості:

набуття першого досвіду волонтерських ініціатив в умовах збройного конфлікту, початковий етап формування волонтерських організацій, фондів для зміцнення обороноздатності країни, надання допомоги Силам оборони України. Початкового етапу притаманні спонтанність, ситуативність, певна хаотичність, а також надзвичайна оперативність волонтерської допомоги;

прояв героїзму людей, які ніколи не здійснювали волонтерську діяльність, але виявили гуманізм і відвагу, ризикуючи власним життям при врятуванні життя та здоров'я українських військових, постраждалого населення в зоні активних бойових дій;

повільна та неефективна реакція державних структур на виклики та небезпеки щодо забезпечення армії в період розгортання збройного конфлікту на сході країни. У зв'язку з цим волонтери та волонтерські організації взяли на себе більшість функцій державних органів і структур влади для надання всього необхідного Силам оборони України, оперативно реагуючи на виклики, небезпеки та ситуації, пов'язані зі збройним конфліктом на Донбасі;

подекуди шахрайство та зловживання (хоча псевдоволонтерство і не було дуже поширеним явищем, тим не менш його вплив виявився достатнім, щоб на певному етапі негативно вплинути на рівень довіри до волонтерів з боку громадян);

[1] Режим АТО (Антитерористична операція на сході України) діяв у період з 14 квітня 2014 р. по 30 квітня 2018 р. Після цього режим АТО було змінено на режим ООС (Операція Об'єднаних сил), який мав певні відмінності від режиму АТО та діяв з 30 квітня 2018 р. до 24 лютого 2022 р.

неконструктивна взаємодія між державною владою та волонтерами, волонтерськими організаціями, об'єднаннями у 2014-2016 рр. (хоча ці питання поступово стали вирішуватися вже протягом першої хвилі волонтерського руху);

інституціоналізованість і законодавча регламентованість діяльності волонтерів були недостатніми для стабільного розвитку волонтерства – вона була заснована лише на ініціативі волонтерів;

становлення системи волонтерської допомоги, створення координаційних волонтерських штабів, кол-центрів для координації надання гуманітарної допомоги Силам оборони України та постраждалому населенню (які пізніше набули статусу ВПО) відбувались одночасно за всіма напрямами. Як наслідок, недостатня скоординованість діяльності.

У змістовному аспекті волонтерська допомога українським військовим (особливо у 2014 р.) була спрямована на організацію збору грошей та придбання всього необхідного для фронту, забезпечення логістики (доставки на передову найнеобхідніших речей і знаряддя), порятунок життя поранених, їх переміщення з передової зони фронту в тил, пошук зниклих безвісти, ремонт техніки. Через недостатню фінансову спроможність придбання високотехнологічних пристроїв волонтерами було швидше винятком, ніж правилом (тим більше, що волонтерські організації на той момент не мали дозволу на імпорт товарів воєнного призначення в Україну). У той же час участь волонтерів у відновленні та ремонті пошкодженої техніки, модернізації існуючої зброї була дуже значущою. Так, багато волонтерських організацій, які в 2014 р. починали з передачі продуктів та одягу в зону АТО, поступово розширювали свої функції та напрями діяльності, зокрема ремонтували пошкоджену військову техніку й відправляли її на фронт. Окремим важливим аспектом волонтерської діяльності стала реалізація певних розвідницьких функцій, пов'язаних із виявленням місць розташування та пересуваннями ворожих військ і техніки.

Використовуючи зазвичай власний транспорт і ризикуючи власним життям, волонтери першої хвилі забезпечували евакуацію поранених бійців до більш безпечних місць і шпиталів, доставляли на передову засоби первинної медичної допо-

моги, здійснювали пошук зниклих безвісти та полонених, брали участь в організації обміну полоненими та тілами загиблих. У місцях розташування шпиталів волонтери забезпечували догляд за пораненими (у тому числі психологічний супровід), постачали ліки власним коштом і зусиллями, здавали кров та залучали до цього небайдужих громадян.

Окремою цільовою групою для волонтерів стали сім'ї поранених, загиблих і зниклих безвісти бійців. Їм надавалася допомога грошима, харчами, необхідними речами, організовувалася психологічна та юридична допомога, допомога в організації поховань загиблих, а також пошук зниклих безвісти.

Таким чином, уже протягом першої хвилі збройної агресії волонтерському руху поступово вдалось досягти активної та скоординованої діяльності, постійно підвищуючи рівень узгодженості взаємодії з органами влади та військовим керівництвом. Саме тоді (з 2014 р.) розпочалося становлення волонтерських організацій[1] для допомоги армії, які зміцніли свою діяльність і продовжують її, виступаючи провідними волонтерськими структурами протягом другої хвилі українського волонтерства, пов'язаної вже з повномасштабною агресією.

Після підписання так званих Мінських угод ситуацію на фронті було дещо стабілізовано. Цей період характеризувався певним згортанням волонтерської діяльності, тобто між першою та другою хвилями волонтерства був період «затишшя».

Друга хвиля волонтерської активності в Україні, що розпочалась у лютому 2022 р., відбувається в умовах повномасштабної збройної російської агресії з відповідними потужними руйнівними наслідками як для українських військових, громадян, населення, так і для країни загалом. Проте безцінний досвід самоорганізованої волонтерської діяльності українських громадян 2014-2016 рр. мав свої результати – вона трансформувалась у потужний волонтерський рух і зміцнюється у 2022-2024 рр. Усе більш скоординованою та організованою стає співпраця волонтерських організацій із державними органами (профільні мініс-

[1] Наприклад, «Крила Фенікса», «Народний проект», «Армія SOS», «Підтримай армію України», Фонд «Повернись живим» та ін.

терства та відомства, інші органи державної влади) для надання необхідної допомоги. Розвиток цифровізації економіки та суспільства в Україні привів до того, що у 2022-2024 рр. відбулося вибухоподібне зростання використання цифрових, ІКТ у волонтерській діяльності, що стало надзвичайно важливим чинником швидкої інституціоналізації волонтерства. Платформізація та цифрові технології виступили інформаційно-комунікаційним майданчиком взаємодії органів державної влади, волонтерських організацій і цільових груп – отримувачів допомоги.

Друга хвиля волонтерської *діяльності, спрямованої на допомогу* Силам оборони України, має такі особливості:

набутий волонтерський досвід допомоги Силам оборони України першої хвилі волонтерства, стійкість волонтерських організацій, що розпочали волонтерську діяльність ще у 2014 р. і зміцнилися[1];

упровадження ефективної та прозорої для внутрішніх і міжнародних партнерів системи обліку допомоги, яка надходить від донорів і союзників для потреб Сил оборони України, що сприяє залученню до волонтерської діяльності все більшої кількості волонтерів;

радикальне зростання (за обсягами, асортиментом, якістю) волонтерської допомоги щодо придбання, створення та постачання спеціальних високотехнологічних пристроїв і обладнання для армії, програмного забезпечення (квадрокоптерів, бойових та розвідувальних дронів, багатоцільових комплексів БПЛА, приладів нічного бачення, тепловізорів, прицілів, сучасних систем зв'язку, транспортних засобів та ін.); розроблено та модифіковано спеціалізоване програмне забезпечення;

значний розвиток за масштабом і якістю волонтерської допомоги за напрямами, типовими для першої хвилі волонтерства, але вже на якісно новому рівні, а саме організація цільового

[1] Яскравим (і не поодиноким) прикладом є фонд «Повернись живим» (діє з 2014 р.) – перша в Україні волонтерська організація, яка у 2022 р. почала забезпечувати військових високоточною технікою нового покоління й уперше отримала дозвіл на імпорт товарів воєнного призначення, що дозволило використовувати пожертви на закупівлю новітньої зброї та техніки для Сил оборони України.

збору коштів на допомогу Силам оборони України, логістика (доставка різних видів матеріальної допомоги), ремонт, налаштування та модернізація зброї, спорядження, технічних засобів, транспорту та ін.;

якісно новий рівень волонтерської допомоги у сфері лікування та реабілітації поранених бійців: придбання високотехнологічного медичного обладнання для шпиталів (у тому числі у взаємодії із зарубіжними донорами та волонтерами), найбільш сучасні методики протезування та реабілітації, передові методики психологічної, фізичної та професійної реабілітації поранених бійців.

Розвиток мережевих і цифрових технологій дозволив розширити реалізацію волонтерами певних розвідницьких функцій, пов'язаних із виявленням місць розташування та пересуваннями ворожих військ та техніки (більш типовим це було на початку широкомасштабної агресії). Також у рамках волонтерських ініціатив, саме з використанням мережевих і цифрових технологій, здійснюється ідентифікація військових злочинців, розвідка із застосуванням відкритих джерел (OSINT), протидія російській пропаганді. Важливу роль сучасні технології відіграють також у пошуку зниклих безвісти та полонених, ідентифікації загиблих, де активно використовується моніторинг соціальних мереж і технології ідентифікації людей через обличчя (фото та відео). Цей досвід є фактично унікальним і не має прецедентів у світовій волонтерській практиці.

Отже, за змістом основні напрями надання волонтерської допомоги Силам оборони України протягом обох хвиль збройної російської агресії мають багато спільного. Проте з 2022 р. вони розширилися за масштабами, якістю, спектром, потужністю, технологічністю тощо. Цьому сприяли зміцнення процесів інституціоналізації волонтерства та використання сучасних ІКТ і цифрових технологій. У результаті масштаб, організація, питома вага та наповнення конкретних напрямів допомоги Силам оборони України в межах другої хвилі волонтерства зазнали радикальних змін і вийшли на якісно новий рівень.

Особливості першої та другої хвиль волонтерської допомоги громадянам, які постраждали внаслідок збройної агресії.

Початковий етап збройної агресії мав локальний характер і чітку локалізацію зон окупації та бойових дій (АР Крим, населені пункти Донецької та Луганської областей). Основна частина регіонів України (центральні, західні та північні) залишилися безпечними, тому вимушене переселення біженців із Криму та Донбасу мало переважно внутрішній характер (на відміну від повномасштабної збройної агресії). При цьому спостерігалася чітка локалізація зон переселення по регіонах України – найвищі показники щодо ВПО мали Донецька, Луганська (частини, підконтрольні уряду України), м. Київ, Харківська, Запорізька, Дніпропетровська. Характерним був невисокий (порівняно з внутрішнім переселенням) рівень виїзду постраждалих від збройного конфлікту за кордон.

Пріоритетні напрями *першої хвилі* волонтерської діяльності стосовно громадян, які перебували в зоні активних бойових дій і на територіях тимчасової окупації:

порятунок життя українських громадян, екстрена евакуація з територій активних бойових дій (яка часто здійснювалась із ризиком для власного життя волонтерів) та з окупованих територій;

забезпечення (часто з ризиком для власного життя) харчами та ліками тих громадян, які через ті чи інші причини відмовилися покидати своє місце проживання, незважаючи на обставини, та людям, які потребують лікування, але не можуть придбати необхідні препарати на окупованій території;

організація виїзду тих громадян, які бажали покинути окуповану територію, але не мали змоги скористатися послугами комерційних перевізників або мали специфічні потреби (лежачі хворі, інваліди, люди похилого віку, маленькі діти);

пошук зниклих родичів і близьких (на непідконтрольних територіях, при перетинанні лінії розмежування);

інформаційно-консультативна підтримка (консультації з правових питань, допомога в оформленні документів, одержанні соціальних виплат і пенсій та тощо);

психосоціальна адаптація ВПО та ін.

Сплеск волонтерської активності відбувся як на національному рівні, так і на рівні територіальних громад (що не менш

важливо). Волонтерська допомога ВПО першої хвилі мала масовий спонтанний характер, проте достатньо швидко стала організованою (хоча в цій діяльності бракувало стратегічних комунікацій і системності). Одночасно виникали та поступово розвивалися волонтерські структури вищого (регіонального та національного) рівня. Однак базовим рівнем у наданні ВПО безпосередньої гуманітарної допомоги, а також допомоги в пошуку житла та працевлаштуванні є приймаюча територіальна громада.

Таким чином, базова система надання допомоги різним категоріям громадян, які постраждали внаслідок збройної агресії, в цілому сформувалася вже протягом першої хвилі волонтерства. Це стало запорукою швидкого відновлення волонтерської допомоги вже після 24 лютого 2022 р.

Із початком широкомасштабної збройної агресії ситуація радикально змінилась і розпочалася *друга хвиля* волонтерської допомоги постраждалому населенню. Цьому періоду притаманні такі особливості:

радикально змінився масштаб явища – кількість зон активних бойових дій і тимчасово окупованих населених пунктів та громад збільшилася в багато разів. Відповідно, значною мірою зросла чисельність постраждалих. Як наслідок, масова вимушена зовнішня та внутрішня міграція населення[1];

незрівнянно вищим став рівень руйнувань, певні населені пункти були фактично знищені з усією інфраструктурою. Такі міста стали зоною гуманітарної катастрофи (Маріуполь, Сєвєродонецьк, Лисичанськ, Волноваха, Бахмут та багато інших). Отже, питома вага допомоги щодо фактично фізичного порятунку людей зросла в багато разів. Також багатократно збільшився запит на організацію виїзду/евакуації з тимчасово окупованих територій.

[1] Зростання кількості біженців на початку повномасштабної війни було вибухоподібним: протягом першого місяця повномасштабної війни (лютий-березень 2022 р.) з України за кордон виїхали 3,6 млн громадян, і близько 6,5 млн, за оцінками Міжнародної організації з міграції, покинули місце свого постійного проживання і переїхали до інших регіонів у межах країни [Вимушена міграція і війна в Україні (24 лютого – 24 березня 2022 р.). URL: https://cedos.org.ua/researches/vymushena-migracziya-i-vijna-v-ukrayini-24-lyutogo-24-bereznya-2022/].

Явище вимушеного переселення 2022-2024 рр. має незрівнянно більший масштаб порівняно з першою хвилею, і його характерною рисою став масовий виїзд за кордон, передусім жінок і дітей. Відбулося посилення міжнародної волонтерської підтримки українських біженців (на громадському рівні вона була надзвичайно активною у першій, найбільш гострій фазі повномасштабного вторгнення, але наступні два роки поступово знижувалася, і зараз проблемами українських біженців в основному переймаються відповідні державні структури приймаючих країн). Значною є роль урядів приймаючих країн, які профінансували відповідні державні програми для виплат грошової допомоги біженцям, надання тимчасового житла; здійснювали організаційну та мовну підтримку, комплексний супровід біженців у місцях масового тимчасового проживання (наметові табори, модульні тимчасові містечка, тимчасовий прихисток тощо). Протягом другої хвилі базовим рівнем надання допомоги як в Україні, так і за кордоном залишилися приймаючі громади, хоча за великої участі держави та волонтерських структур національного рівня. У відповідних приймаючих державах виникли та на початку війни дуже активно діяли групи підтримки біженців з України – як на локальному, так і на національному рівні (найбільш потужні з них діють і сьогодні, але в цілому активність європейського громадського сектору щодо підтримки українських біженців помітно знизилась; натомість набрали обертів та інституціоналізувалися відповідні державні системи підтримки приймаючих країн).

Специфічною рисою другої хвилі волонтерства стало те, що починаючи із звільнення півночі та північного сходу України, а також правобережжя Херсонської області та значної частини Харківщини виникла та набула значного поширення волонтерська допомога постраждалому *населенню та громадам деокупованих українських територій.* За масштабом і кількістю напрямів ця діяльність вийшла на якісно новий рівень порівняно з першою хвилею. Допомога у відновленні деокупованих (звільнених) територіальних громад, що постраждали в період окупації, надається на двох рівнях:

конкретні сім'ї (домогосподарства), що постраждали в період окупації (передусім це стосується відновлення житла, конкретних квартир або будинків);

територіальні громади або їх структурні одиниці (мікрорайони, ОСМД, конкретні багатоквартирні будинки).

У сфері допомоги конкретним сім'ям (домогосподарствам) основною формою допомоги є гуманітарна (будівельні матеріали та ін.), фінансова, за необхідності – нематеріальна (психологічна, юридична, інформаційна). Допомога на рівні територіальних громад або їх структурних підрозділів реалізується в першу чергу через відновлення інфраструктури (водо-, електро- та газопостачання, доріг), а також комплексне відновлення / ремонт багатоквартирних будинків та ін.

Узагальнення особливостей двох хвиль волонтерської *діяльності, спрямованої на допомогу* Силам оборони України, а також громадянам, які постраждали від збройної агресії, з точки зору інституціоналізації волонтерства та набуття ним якісно нових рис відображено на рис. 9.3.

Отже, українське волонтерство другої хвилі (порівняно з першою) стало потужним соціальним інститутом, внесок якого в забезпечення стійкості українського суспільства та держави в умовах повномасштабного вторгнення є надзвичайно важливим. У дослідницький площині постало актуальне питання щодо того, як саме, завдяки яким процесам, інструментам, механізмам взаємодії та консолідації стала можливою така потужна і швидка інституціоналізація українського волонтерства. Відповідь на нього може бути корисною і в плануванні розвитку інших сфер, у тому числі соціально-трудових відносин загалом і соціального діалогу зокрема.

Аналіз розвитку напрямів і змісту діяльності українського волонтерства в умовах збройної російської агресії протягом двох хвиль його активізації дозволяє визначити як його спільні характерні риси, так і особливості нинішнього стану (у період повномасштабного вторгнення), основними серед яких є такі:

спалах волонтерської активності у 2022-2024 рр., на відміну від 2014-2016 рр., має загальнонаціональний вимір та масштаб діяльності. При цьому зберігається потужна спадковість до-

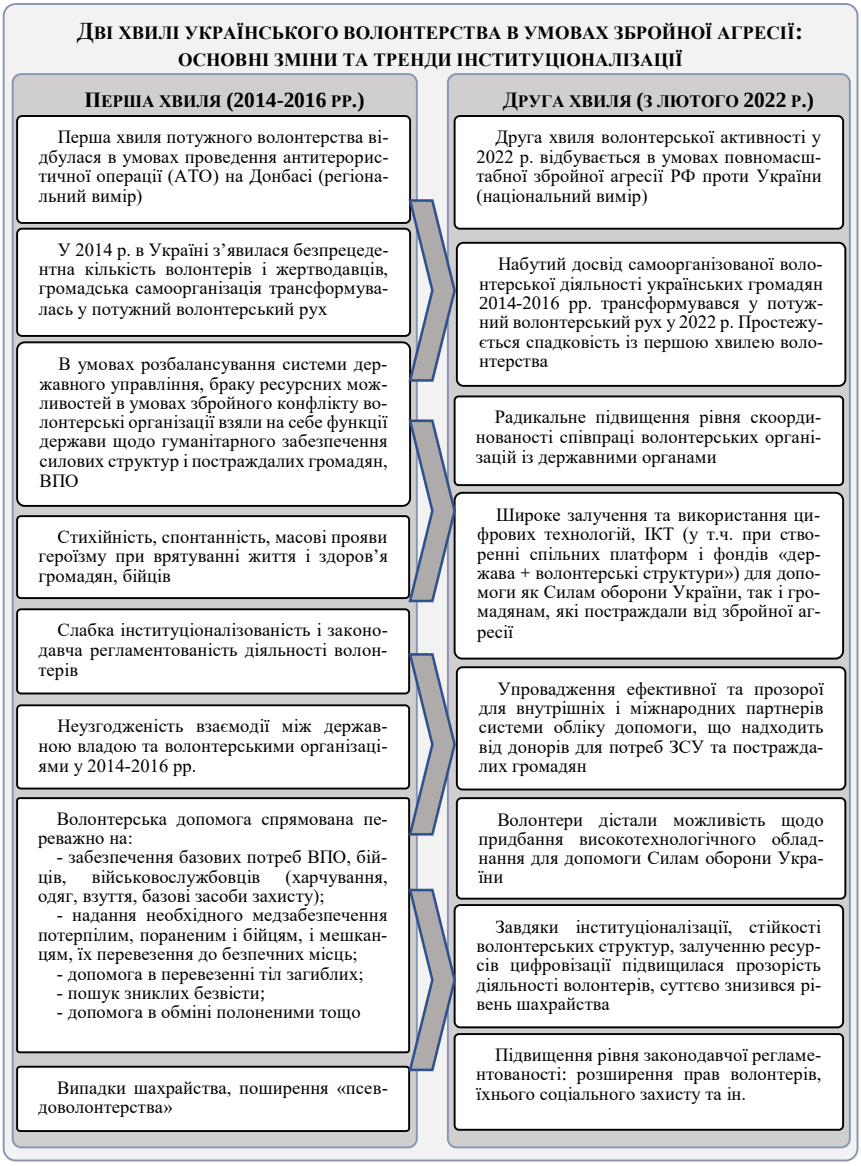


Рисунок 9.3 – **Порівняльний аналіз двох хвиль волонтерської діяльності, спрямованої на допомогу громадянам, які постраждали від збройної агресії**

Джерело: розроблено авторами.

світу самоорганізованої волонтерської діяльності українських громадян, набутий протягом першої хвилі волонтерського руху (2014-2016 рр.), що посилив українське волонтерство у період повномасштабного вторгнення починаючи з лютого 2022 р.;

суттєве підвищення рівня скоординованої співпраці волонтерських організацій із державними органами (зокрема, створення спільних вебплатформ волонтерських організацій із державними структурами вищого рівня), а також прозорості волонтерської діяльності через створення ефективної та зрозумілої для внутрішніх і міжнародних партнерів системи обліку волонтерської та благодійної допомоги в онлайн-форматі, яка надходить від донорів для Сил оборони України та постраждалих громадян;

суттєве розширення спектру та масштабності волонтерської допомоги як Силам оборони України, так і громадянам. Волонтери дістали можливість та виявили високу організаційну й фінансову спроможність у придбанні високотехнологічного обладнання воєнного призначення (квадрокоптерів, бойових та розвідувальних дронів, багатоцільових комплексів БПЛА, сучасних систем зв'язку, транспортних засобів тощо), його доставки до місць призначення;

інформаційно-комунікаційні, цифрові, мережеві технології стали ефективним інструментом інституціоналізації волонтерського руху в Україні;

радикальне підвищення інституціоналізації волонтерського руху, формування потужних волонтерських структур із високим авторитетом та рівнем довіри; залучення ресурсів цифровізації та платформізації, що суттєво підвищило організаційну і фінансову спроможність волонтерських структур та знизило можливості для шахрайства і псевдоволонтерства.

Завдяки ефективності та прозорості волонтерської діяльності в Україні суттєво підвищився рівень підтримки та довіри волонтерам у суспільстві. Волонтерство стало другим за рівнем довіри соціальним інститутом, поступаючись лише армії. Дуже високим залишається рівень участі та готовності брати участь у волонтерській діяльності, причому питома вага учасників волонтерського руху є найбільшою серед молодших вікових груп. Це свідчить про наявність перспектив розвитку волонтерства в Україні, у тому числі в довгостроковому періоді.

9.2 Українське волонтерство в умовах збройної агресії: від спонтанного соціального спалаху до потужного соціального інституту

Українське волонтерство як новий соціальний рух: специфіка інституціоналізації в умовах цифровізації та повномасштабної збройної агресії. Волонтерство в Україні має багато специфічних рис, які потребують осмислення в кількох контекстах, зокрема щодо його власного (само)розвитку та стійкості (резильєнтності), внеску у стійкість (резильєнтність) держави та суспільства, а також у контексті значення набутого українським суспільством волонтерського досвіду для світового волонтерського руху.

Дослідники відзначають, що на початку повномасштабного вторгнення потужний волонтерський рух відновився. Це свідчить про високий рівень зрілості та спроможності українського суспільства до самоорганізації, спрямованої на мобілізацію ресурсів для самозахисту та самовідновлення (забезпечення власної резильєнтності). Де-факто децентралізована громадянська активність заповнила прогалини, що утворилися через недостатню дієздатність держави [9].

Саме децентралізованість, самоорганізованість і певна стихійність, які досить швидко трансформувались у потужну інституціоналізацію, є важливими ознаками українського волонтерського руху. З урахуванням цього процес становлення та інституціоналізації українського волонтерства, передусім його другої хвилі, доцільно розглянути через призму методології нових соціальних рухів [1].

Нові соціальні рухи (New Social Movements) з'явилися в західному суспільстві із середини 1960-х років. Вони істотно відрізняються від традиційної парадигми громадського руху, яка базувалася на економічному інтересі та класовому підході. Часто нові соціальні рухи є емоційною реакцією на стан справ, а не раціональною спробою поліпшити становище певних соціальних груп. Замість того щоб наполягати на конкретних змінах у державній політиці, нові соціальні рухи наголошують на соціальних змінах ідентичності, стилю життя та культури.

Отже, соціальний аспект є важливішим за економічний чи політичний. Ключові учасники нових соціальних рухів є

також різними, оскільки вони, скоріш за все, походять із «нового середнього класу», а не з нижчих класів. На відміну від груп тиску, що мають офіційну організацію та «членів», нові соціальні рухи складаються з неформальної, вільно організованої соціальної мережі «прихильників», а не «членів» і є «відносно неорганізованими». Нові соціальні рухи мало зацікавлені в тому, щоб кинути безпосередній виклик державі, та мають ознаки антиавторитарних. Соціальний склад нових соціальних рухів – це новий середній клас, елементи старого середнього класу та периферійні групи поза ринком праці. Форма організації нових колективних дій часто є локальною, її зрідка підтримують великі інформаційні мережі – телебачення, радіо тощо [1].

Фактично за всіма ключовими ознаками український волонтерський рух і першої, і особливо другої хвиль цілком відповідає основним параметрам нового соціального руху. Більш того, якщо раніше соціальні рухи, як зазначено вище, лише зрідка підтримувалися великими інформаційними мережами, то українські волонтери, спираючись на можливості сучасних ІКТ, цифрових і мережевих технологій пішли далі – вони створили власну потужну не просто інформаційну мережу, а повноцінне інформаційно-комунікаційне середовище, що дозволяє їм самостійно вирішувати значну кількість питань без допомоги з боку зовнішніх акторів, а отже, діяти ще більш незалежно.

Сьогодні волонтерські організації значною мірою спеціалізуються і компенсують неповну інституційну спроможність держави в таких сферах: матеріальне і технічне забезпечення бійців на фронті; надання медичної допомоги пораненим і постраждалим; матеріальне забезпечення та психологічна допомога внутрішньо переміщеним особам у тилу.

При цьому діяльність волонтерських організацій, які забезпечують стійкість тилу для перемоги на фронті, принципово відрізняється від схеми 2014-2015 рр. По-перше, волонтерські організації спеціалізуються на допомозі одному або декільком підрозділам Сил оборони України (тобто зросла адресність допомоги). По-друге, волонтерські організації спеціалізуються за певними видами допомоги, наприклад, хтось постачає військове обладнання, хтось – додаткові продукти та одяг тощо. По-третє, волонтерські організації, на відміну від 2014-2015 рр., мають

мозаїчне фінансування – значну роль відіграє збір коштів через соціальні мережі – спільнокошт (краудфандинг), додатково використовують благодійні кошти бізнесу та грантову допомогу міжнародних організацій [1]. У певному розумінні волонтерські організації відіграють роль маркетингових компаній, які вивчають потреби фронту на локальному рівні, здійснюють мозаїчний збір коштів із різних джерел, а також пошук, замовлення та придбання як в Україні, так і за кордоном певного обладнання, продуктів тощо та працюють як логістичні компанії, які забезпечують завезення, оформлення і транспортування до споживача. Окрім того, існують численні волонтерські організації, які не працюють із фронтом, а допомагають у тилу [1].

Важливою рисою українського волонтерського руху другої хвилі є те, що наразі він *є мережевим і складається не з членів, а з прихильників* і діє на основі добровільних внесків громадян із долученням допомоги міжнародних організацій. Волонтери в Україні – це однин із небагатьох проявів реальних демократичних рухів, які мають мозаїчне фінансування «знизу» і спрямовані на виконання соціальних функцій громадянського суспільства. Деякі волонтери є публічно відомими людьми та блогерами і в цьому сенсі конкурують з представниками державної влади в публічному просторі. Але *сам волонтерський рух є винятково соціальним і не формує нових викликів для внутрішньої політики* в умовах воєнного стану [5]. Тож від початку повномасштабної війни волонтерський рух в Україні став без перебільшення світовим відкриттям, оскільки за великою кількістю своїх рис він не має прецедентів або аналогів.

Таким чином, динаміка ключових змін, зміцнення українського волонтерського руху (як нового соціального руху, що виник у надзвичайних умовах війни та водночас у вже фактично цифровому, мережевому світі) у загальному вигляді засновані на таких складових: «*інституціоналізація*» (становлення потужних волонтерських структур, які мають значний досвід, організаційну та фінансову спроможність і характеризуються високим рівнем авторитету та довіри) – «*платформізація*» (процес поєднання різноманітних аспектів і складових реалізації волонтерської діяльності за допомогою інтернет-платформ – інформаційно-комунікаційних

майданчиків, що забезпечують ефективну взаємодію всіх учасників – волонтерів, донорів / благодійних організацій, державних органів та отримувачів допомоги) – «*мережизація*» (процес поступового перенесення значної частини взаємодії в мережу Інтернет та поєднання всіх учасників у певну єдину розгалужену систему, яка має мережеву, а не ієрархічну структуру) [8].

Аналіз розвитку українського волонтерства в контексті зазначеної тріади «інституціоналізація – платформізація – мережизація» дозволяє визначити їхню взаємодію як прояв певного «симбіозу» волонтерства та сучасних технологій, а також розглянути становлення волонтерства як яскравий приклад швидкої та потужної інституціоналізації нового соціального руху в умовах цифровізації, платформізації та мережизації. Процеси ці відбуваються паралельно і синхронно – як у сфері власне волонтерської діяльності, так і в сфері ІКТ, коли використання цифрових технологій у волонтерській діяльності сприяє розвитку та інституціоналізації волонтерського руху в Україні протягом переходу від першої до другої його хвилі. Розуміння цих проявів створює необхідний дослідницький та організаційно-управлінський контекст, що дозволяє забезпечити системне бачення процесів розвитку волонтерської діяльності та є необхідною умовою забезпечення прийняття ефективних управлінських рішень.

Інституціоналізація українського волонтерства як нового соціального руху проявляється через такі важливі тренди:

1. Посилення інституціоналізації волонтерської діяльності в Україні через її цифровізацію та платформізацію шляхом створення інтернет-платформ, вебпорталів, інформаційно-комунікаційних майданчиків, метою яких є поєднання ресурсів волонтерів, органів державної влади, донорів, благодійних організацій, а також безпосередньо тих, хто потребує волонтерської допомоги, у результаті створення єдиного для всіх інформаційно-комунікаційного простору. Прикладів платформізації взаємодії ключових суб'єктів, задіяних у реалізації волонтерської діяльності та отриманні допомоги, дуже багато[1]. Також відбувається інституціона-

[1] Наприклад, провідним мережевим волонтерським ресурсом стали онлайн-платформи «Волонтерство в Україні» (https://platforma.volunteer.country/), «Робота в тилу» (https://v-tylu.work/) та багато інших.

лізація та платформізація міжнародного волонтерства та благодійництва на допомогу Україні в умовах збройної агресії [8].

2. Посилення інституціоналізації волонтерської діяльності через створення потужних інституціолізованих волонтерських вебресурсів, порталів[1]. Ключовою ознакою цих ресурсів та пов'язаних із ними волонтерських структур є надзвичайно високий авторитет та рівень довіри, які стали результатом їхньої продуктивної діяльності, починаючи з першої хвилі (2014-2016 рр.). Вони мають «інституціональну довіру», що суттєво підвищує ефективність, масштаб та оперативність взаємодії. У складних кризових ситуаціях саме довіра має надзвичайно велике значення для дієвого об'єднання зусиль суб'єктів взаємодії та розв'язання найгостріших проблем. Провідні волонтерські організації фактично стають хабами / платформами взаємодії завдяки новим технологіям, що значною мірою змінює природу, напрями та форми інституціоналізації волонтерства в Україні.

3. Зміцнення загальної системи інституціоналізації українського волонтерства через розширення спектру напрямів волонтерської діяльності, основою та необхідною умовою яких є максимальне використання сучасних ІКТ, мережевих і цифрових технологій. Цифрове та мережеве середовище стає полем для виникнення та розвитку онлайн-волонтерства, реалізації багатьох напрямів волонтерської діяльності – передусім щодо протидії в інформаційній війні, надання інформації про дії противника, пошуку зниклих безвісти, розвідницької діяльності та ін[2].

---

[1] Наприклад, сайти таких провідних волонтерських організацій: «Крила Фенікса», «Повернись живим», «Армія SOS», «Донбас SOS», «Благодійний фонд Сергія Притули», «Народний проект» (People's Project) та ін.

[2] Наприклад, Телеграм-канали (Інтернет Війська України: https://t.me/ivukr; IT Army of Ukraine: https://t.me/itarmyof ukraine2022 та ін.), соціальні мережі, інтернет-сторінки волонтерських організацій, де розміщена оперативна й актуальна інформація про війну, потреби військовослужбовців і вимушених переселенців. В Україні створено медійний майданчик «Волонтерський інформаційний фронт» (https://www.facebook.com/vif.krop/) для підтримки волонтерських організацій, координації їх діяльності та надання допомоги ЗСУ.

4. Розширення техніко-технологічних можливостей при використанні ІКТ, цифрових і мережевих технологій у волонтерській діяльності, яке проявляється в тому, що основні операції та комунікації здійснюються із застосуванням мобільних пристроїв (передусім смартфонів) – впровадження мобільних версій сайтів, соцмереж і різноманітних мобільних застосунків. Цьому сприяло масове поширення смартфонів як основних і при цьому комплексних індивідуальних комунікаційних засобів із відповідним розвитком мобільного інтернету, засобів медіа, месенджерів, можливостей геолокації та ін. Основою цього тренду є підвищення швидкості та доступності мобільного інтернету. У результаті волонтерський рух отримує потужну підтримку в мережі не тільки через профільні платформи, але і через упровадження відповідних мобільних застосунків, розповсюдження пам'яток та інструкцій щодо залучення до волонтерської діяльності громадян, розгляд питань щодо взаємодії волонтерів із місцевою владою.

Формування нового інформаційно-комунікаційного середовища розвитку волонтерства: роль та особливості використання сучасних цифрових і мережевих технологій

Широке залучення потенціалу цифровізації, використання сучасних ІКТ, цифрових, мережевих технологій при наданні волонтерської допомоги цільовим групам (українським військовим і громадянам) стало надзвичайно важливим чинником швидкої інституціоналізації українського волонтерства[1], тому доцільно розглянути цей аспект більш детально. На додаток до інструментів ІКТ першої хвилі в організації волонтерської діяльності (щодо допомоги як Силам оборони України, так і цивільному населенню) з'явилися ще й такі [7]:

великі сайти/платформи національного рівня з надання комплексної допомоги всім цільовим групам;

[1] Слід відзначити, що перший досвід залучення потенціалу цифровізації інститутами громадянського суспільства (у тому числі волонтерами) одержано ще в період протидії наслідкам пандемії COVID-19, коли вони були змушені організовувати свою діяльність в умовах жорстких карантинних обмежень. Саме тоді вперше проявився потенціал використання сучасних інформаційно-комунікаційних, цифрових і мережевих технологій в організації діяльності [6].

інформаційно-комунікаційні волонтерські платформи-накопичувачі інформації;

модернізовані соціальні мережі, у тому числі їх мобільні версії (FaceBook, Instagram, Twitter та ін.); заборона російських соцмереж);

якісно нові можливості месенджерів (Viber, Telegram, WhatsApp та ін.) щодо опрацювання та передачі аудіо- та відеоконтенту;

мобільний зв'язок нового покоління із значно більшими потужностями мобільного інтернету;

спеціалізовані мобільні застосунки (доступ до державних послуг: «Дія», мобільний банкінг, платіжні системи, інтерактивні геолокаційні сервіси тощо).

Радикальне розширення технологічних можливостей та інструментарію сучасних технологій протягом другої хвилі дозволило реалізовувати функції щодо волонтерської допомоги Силам оборони України з використанням сучасних ІКТ і цифрових технологій як у зоні активних бойових дій, так і в тилу (табл. 9.1).

Не менш потужний позитивний вплив протягом другої хвилі волонтерства мало використання сучасних ІКТ, мережевих і цифрових технологій при наданні волонтерської допомоги людям, які постраждали внаслідок збройної агресії (табл. 9.2).

Ефективність залучення ІКТ, цифрових і мережевих технологій також значною мірою проявилася в пошуку зниклих безвісти, що дозволило протягом другої хвилі волонтерства вивести цю діяльність на якісно новий рівень. Даний напрям є надзвичайно актуальним для всіх цільових груп волонтерської допомоги – як для Сил оборони України, так і для цивільного населення всіх категорій (ВПО, тих, хто залишився на тимчасово окупованих територіях і територіях активних бойових дій, тих, хто повернувся до деокупованих населених пунктів). Відповідно, вже на початку повномасштабного вторгнення було створено велику кількість інформаційно-комунікаційних мережевих інструментів для пошуку зниклих (профільні групи в соціальних мережах, канали в месенджерах, чат-боти, мобільні застосунки

Таблиця 9.1 – **Використання ІКТ і цифрових технологій у процесі надання допомоги Силам оборони України протягом другої хвилі волонтерства**

	Ключові напрями використання
1	Просування в інтернеті проєктів щодо допомоги Силам оборони України за різними напрямами, надання звітності щодо перебігу та результатів їх реалізації
2	У рамках соціальних мереж – створення профільних волонтерських груп і спільнот щодо допомоги Силам оборони України (різного рівня – від локальних груп до загальнонаціональних та навіть міжнародних), ведення сторінок волонтерських організацій, поширення інформації, інструктування, надання онлайн різних видів нематеріальної допомоги, консультацій та ін.
3	Збір коштів для реалізації тих чи інших проєктів для допомоги Силам оборони України з використанням можливостей інтернет-банкінгу та мобільних платіжних платформ
4	Голосовий зв'язок та обмін повідомленнями при постійному використанні відповідного функціоналу мобільного інтернету, передусім месенджерів (тематичні групи, канали, розсилки, чат-боти та ін.), а не традиційного мобільного зв'язку
5	Інформування за допомогою відповідних чат-ботів щодо пересування ворожих військ і техніки, виникнення критичних ситуацій, випадків зради та колаборації, військових злочинів тощо
6	Тематичні розсилки, розповсюдження пам'яток, рекомендацій, інформування за допомогою відповідних чат-ботів щодо проблем, загроз, критичних ситуацій, військових злочинів тощо
7	Організація збору речей, ліків та ін. для Сил оборони України, шпиталів, сімей військовослужбовців
8	Вирішення організаційних питань (придбання, логістика, транспортне забезпечення, юридичні питання, досягнення необхідних домовленостей та ін.)
9	Ведення онлайн баз даних щодо потреб тих чи інших цільових груп, списки зниклих безвісти, загиблих, поранених та ін.
10	Застосування сучасних технологій у кіберпросторі та інформаційній війні шляхом поширення правдивої інформації, спростування фейків тощо (Інтернет Війська України[1], IT Army of Ukraine[2] та ін.)
11	Пошук та ідентифікація за обличчям в інтернеті з використанням відповідного програмного забезпечення

Джерело: складено авторами.

[1] Інтернет Війська України. URL: https://t.me/ivukr

[2] IT Army of Ukraine. URL: https://t.me/itarmyofukraine2022

Таблиця 9.2 – **Використання ІКТ, мережевих і цифрових технологій у процесі надання допомоги людям, які постраждали внаслідок збройної агресії, протягом другої хвилі волонтерства**

Ключові напрями використання	
1	Просування в інтернеті проєктів щодо допомоги ВПО за різними напрямами та на різних рівнях, зокрема за кордоном, у тому числі за підтримки зарубіжних партнерів, міжнародних благодійних і волонтерських організацій
2	У рамках соціальних мереж – створення профільних волонтерських груп і спільнот щодо допомоги людям, які постраждали внаслідок збройної агресії, ведення відповідних профільних сторінок волонтерських організацій, поширення інформації, інструктування, надання онлайн різних видів нематеріальної допомоги та ін. У межах власної спеціалізації такі групи можуть фокусуватися на наданні допомоги мешканцям певних територій (за територіальним принципом); визначеним категоріям постраждалих (принцип чітко визначених цільових груп); допомоги визначеного характеру, наприклад юридичне консультування (за професійним принципом)
3	Створення профільних груп у соцмережах самими постраждалими громадянами всіх категорій з метою самодопомоги, взаємодії та самоорганізації допомоги (явище внутрішнього волонтерства). Часто такі групи стають контактними для взаємодії із «зовнішніми» волонтерськими групами, які організовують допомогу тим, хто її потребує. У випадку із звільненими територіями подібні групи створюються мешканцями звільнених громад з метою самодопомоги[1]
4	Збір коштів на допомогу всім цільовим групам постраждалих громадян, у тому числі за допомогою інтернет-банкінгу та мобільних платіжних платформ
5	Голосовий зв'язок та обмін повідомленнями при постійному використанні відповідного функціоналу мобільного інтернету, насамперед різноманітних месенджерів (тематичні

[1] Зазвичай такі групи створюються в месенджерах Viber, Telegram або в соцмережах. Це є ефективним інструментом щодо об’єднання зусиль при відновленні багатоквартирних будинків або мікрорайонів/вулиць; пошуку тимчасового житла; вирішення інших важливих питань відновлення нормального життя деокупованих громад.

	групи, канали, розсилки, чат-боти та ін.), а не традиційного мобільного зв'язку. Однак у зонах активних бойових дій при вирішенні питань порятунку людей основним засобом залишається класичний мобільний зв'язок
6	Тематичні розсилки та інформування, передусім через тематичні групи в месенджерах, та за допомогою традиційних SMS-повідомлень
7	Вирішення організаційних питань щодо надання допомоги постраждалим громадянам (збір та/або придбання речей, ліків та ін., логістика, транспортне забезпечення та ін.)
8	Ведення онлайн баз даних щодо потреб тих чи інших цільових груп постраждалих від агресії громадян (зокрема ведення онлайн баз даних щодо зниклих безвісти, зруйнованого або пошкодженого житла та ін.)
9	Інформування постраждалих від агресії громадян за допомогою відповідних чат-ботів у месенджерах (щодо юридичних питань, можливостей отримати допомогу, евакуюватися тощо)

Джерело: складено авторами.

та ін.)[1]. У сфері пошуку зниклих безвісти і полонених, ідентифікації загиблих широко використовуються моніторинг соціальних мереж і технології ідентифікації людей через обличчя (фотографії та відео), зразки ДНК.

Отже, завдяки можливостям ІКТ і цифрових технологій (передусім сучасних месенджерів, які вже давно не є сервісами обміну повідомленнями, а стали повноцінними комунікативними каналами з потужними мультимедійними можливостями) волонтерська діяльність щодо пошуку зниклих безвісти вийшла на принципово новий технологічний рівень. Вона реалізується в тісній (а за деякими аспектами – в обов'язковій) співпраці з відповідними державними органами. Зокрема, обмін полоненими, надання того чи іншого юридичного статусу зниклим безвісти та інші питання можуть вирішуватися виключно за участі відповідних органів державної влади.

[1] Сервіси для пошуку зниклих під час війни. URL: https://t.me/mintsyfra/2898

Ще одним потужним трендом, який якісно міняє систему взаємодії всіх суб'єктів волонтерської діяльності (волонтери та волонтерські організації, органи державної влади, донори та благодійні організації, безпосередні отримувачі допомоги), стала широкомасштабна платформізація цієї взаємодії. Так, створюються й активно працюють великі портали та платформи національного рівня з надання комплексної гуманітарної допомоги всім цільовим групам за регіонами країни[1]. Яскравим прикладом платформного підходу до об'єднання волонтерських і державних ініціатив щодо гуманітарної допомоги в Україні під час війни є офіційна *волонтерська P2P-платформа «СпівДія»* [2]. Її створено в березні 2022 р. за ініціативою волонтерів разом із Координаційним штабом з гуманітарних і соціальних питань для ефективної організації допомоги населенню України. Волонтерське об'єднання «СпівДія» координується за підтримки Офісу Президента України спільно з Міністерством розвитку громад та територій України, Міністерством охорони здоров'я України та Міністерством молоді та спорту України.

Розвиток й ефективне використання сучасних ІКТ, цифрових і мережевих технологій дозволили створити якісно нове інформаційно-комунікаційне середовище волонтерської діяльності та вивести українське волонтерство на якісно новий рівень за всіма складовими – організаційною, управлінською, фінансовою, інформаційно-комунікативною, координаційною.

На рис. 9.4 наведено приклади ключових волонтерських платформ, інституціолізованих волонтерських ресурсів, мобільних операторів і застосунків, соціальних мереж та месенджерів, які активно використовуються волонтерами, волонтерськими та благодійними організаціями, отримувачами допомоги.

---

[1] Наприклад, платформа «Волонтерство в Україні» (https://platforma.volunteer.country/). Це вебпортал, який синтезує та поєднує на одній інформаційно-комунікаційній платформі ресурси волонтерства по всій Україні та є інформаційно-комунікаційним майданчиком взаємодії волонтерів і громадян, які потребують допомоги, з неприбутковими громадськими та благодійними організаціями; платформа також надає можливість українським і міжнародним організаціям здійснювати волонтерську діяльність.

Платформізація волонтерської діяльності через створення веб-порталів, інформаційно-комунікативних майданчиків для розвитку ефективного волонтерства («Волонтерство в Україні», «Люди для Людей», «palyanitsa info», «ВзаємоДія» та інші).
Інституціоналізовані волонтерські ресурси (сайти провідних волонтерських організацій та об'єднань – «Крила Фенікса», «Повернись живим», «Армія SOS», «Донбас SOS», «Благодійний фонд Сергія Притули», «Народний проект» та інші).
Соціальні мережі (Facebook, Twitter, YouTube, Instagram та ін.) та месенджери (Viber, Telegram, Facebook Messenger, WhatsApp та ін.) - для онлайн-комунікацій цільових суб'єктів взаємодії волонтерських груп і об'єднань обмін повідомленнями, аудіо- та відео-дзвінки, створення профільних груп, тематичних каналів та чат-ботів (наприклад – «IT Army of Ukraine», «Інтернет війська України», «Пошук зниклих Україна 2022» та ін.).
Мобільний зв'язок (голосовий зв'язок та СМС-сервіси, доступ до мобільного Інтернету), із можливістю безкоштовного роумінгу між мережами - водафон
Спеціалізовані мобільні застосунки – доступ до державних послуг та інформації («Дія»), мобільний банкінг (Приват24 та багато інших – фактично всі крупні банки мають такі застосунки), універсальні платіжні платформі для здійснення онлайн-платежів і грошових переказів (наприклад – Portmone та багато інших), геолокаційні сервіси (наприклад – GoogleMaps та ін.)

Рисунок 9.4 – **Приклади ключових волонтерських платформ, інституціолізованих волонтерських структур і ресурсів, мобільних операторів та застосунків, соціальних мереж і месенджерів, які використовуються для організації волонтерської діяльності**

Джерело: складено авторами.

Важливим кроком у створенні сприятливих умов для українського волонтерства виступає державна підтримка волонтерських ініціатив – розширення прав волонтерів та їх сімей, захисту прав, надання їм додаткових гарантій. Для впровадження та інформування щодо цієї підтримки також використовуються можливості ІКТ, цифрових і мережевих технологій. Наприклад, створення на порталі КМУ, на сайті Міністерства цифрових трансформації України тематичної вебсторінки «Державні послуги для волонтерів – на Гіді» [4] з переліком посилань на відповідні послуги на порталі «Дія», які включають: державну реєстрацію організацій та установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів; декларування допомоги – подання декларації про ввезення гуманітарної допомоги; соціальну допомогу (одноразова грошова допомога членам сім'ї загиблого волонтера та одноразова грошова допомога в разі інвалідності волонтера).

Таким чином, інформаційно-комунікативні, цифрові, мережеві технології стали надійним ефективним інструментом не просто діяльності, а саме *інституціоналізації* волонтерського руху в Україні. Відбулося це завдяки тому, що на основі ІКТ, цифрових і мережевих технологій фактично було створено інноваційне інформаційно-комунікаційне середовище взаємодії всіх учасників/сторін надання волонтерської допомоги, а саме безпосередньо волонтерів і волонтерських організацій, органів державної влади різного рівня, військового керівництва, донорів і благодійних організацій, а також безпосередніх отримувачів допомоги. Основними трендами при цьому стали платформізація та мережизація взаємодії, нерозривно пов'язані, з одного боку, з розвитком сучасних ІКТ і цифрових технологій, а з іншого – з можливостями та навичками суб'єктів волонтерської діяльності залучати потенціал цих технологій для скоординованої взаємодії та реалізації своїх завдань. Порівняно з першою хвилею волонтерства масштаби та напрями використання ІКТ зросли радикально, вийшовши на якісно новий рівень. В узагальненому вигляді ключові зміни щодо використання можливостей ІКТ і цифрових технологій під час двох хвиль волонтерської діяльності (як у технологічному, так і в змістовному аспекті) наведено на рис. 9.5 [7].

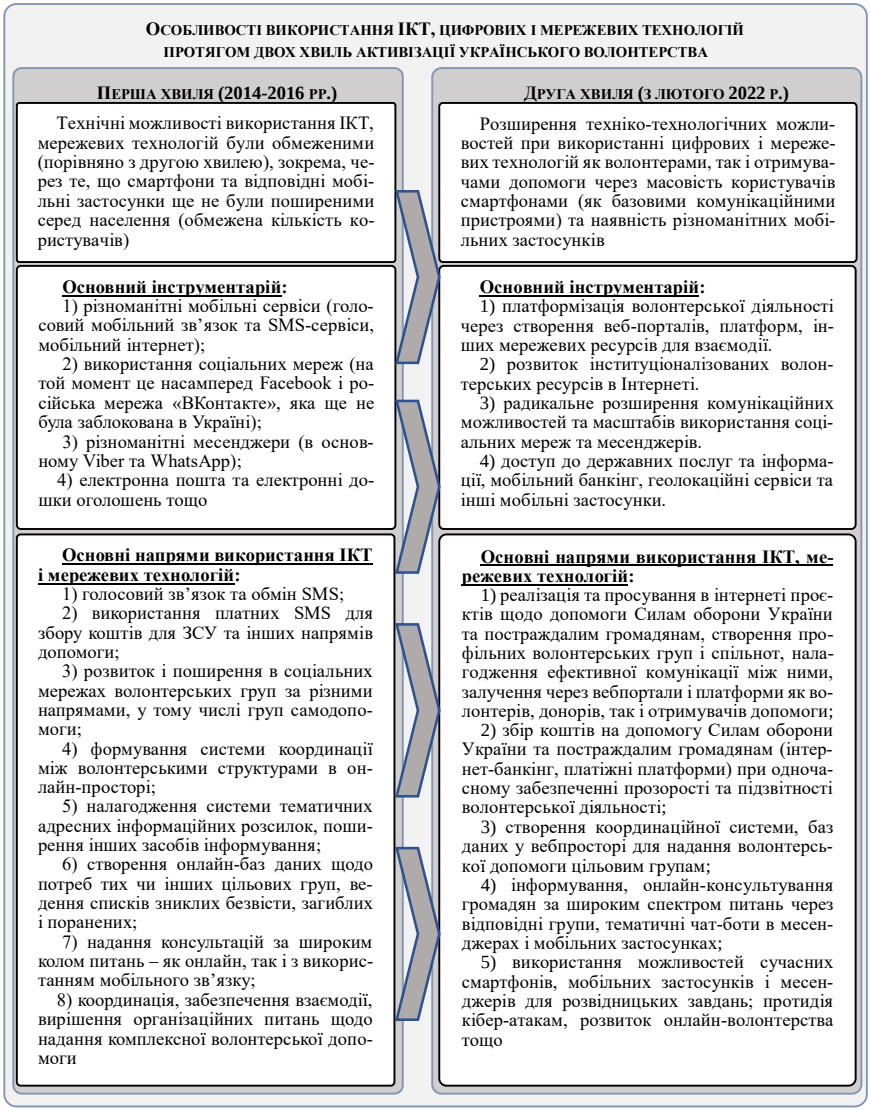


Рисунок 9.5 – **Ключові зміни у використанні можливостей ІКТ, цифрових і мережевих технологій протягом двох хвиль активізації українського волонтерства (2014-2022 рр.)**

Джерело: складено авторами.

Використання ІКТ і сучасних цифрових, мережевих технологій у волонтерській діяльності вийшло на якісно новий рівень, і саме це стало (та залишається) одним із ключових чинників, що сприяє потужній та швидкій інституціоналізації волонтерського руху в Україні в умовах війни. Завдяки застосуванню цих технологій вдалося створити якісно нове, прозоре, динамічне і мультисуб'єктне інформаційно-комунікаційне середовище розвитку та реалізації волонтерської діяльності в надзвичайних умовах повномасштабного збройного вторгнення.

Слід зазначити, що новітні технології спрацювали не самі по собі – вони дійсно стали однією з необхідних передумов, невід'ємною складовою та комунікаційно-технологічним підґрунтям вибухоподібного розвитку волонтерства другої хвилі. Цей чинник виявив свою дієвість лише в поєднанні зі специфічними соціальними процесами всередині як українського суспільства загалом, так і волонтерського руху зокрема.

Література до розділу 9

1. Аналіз українського волонтерства на основі методології нових соціальних рухів. *НІСД*. 2022. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/analiz-ukrayinskoho-volonterstva-na-osnovi-metodolohiyi-novykh-sotsialnykh

2. Волонтерська P2P-платформа «СпівДія» для об'єднання волонтерських та державних ініціатив з гуманітарної допомоги в Україні під час війни. *Благодійний Фонд «СпівДія».* URL: https://spivdiia.org.ua

3. Геєць В. Ознаки соціальної якості життя воєнного часу в Україні й завдання її повоєнного піднесення. *Економіка України.* 2024. № 67 (4(749)). С. 3-35.

4. Державні послуги для волонтерів – на Гіді. *Міністерство цифрової трансформації України*. 2022. URL: https://thedigital.gov.ua/news/derzhavni-poslugi-dlya-volonteriv-na-gidi

5. «Незламний дух волонтерського фронту»: до Міжнародного дня волонтерів. *Одеська національна наукова бібліотека.* 2022. URL: https://odnb.odessa.ua/view_post. php?id=3920

6. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Залучення ресурсів громадянського суспільства до подолання загроз коронакризи в

умовах цифрових трансформацій. *Журнал європейської економіки*. 2021. Т. 20. № 3. С. 514-547.

7. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Українське волонтерство в умовах збройної російської агресії: зміцнення потужностей через залучення ресурсів цифровізації, платформізації, ІКТ та мережевих технологій. *Економічний вісник Донбасу*. 2022. № 2 (68). С. 113-123.

8. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Український волонтерський рух в умовах збройної російської агресії в контексті національних та глобальних викликів і можливостей повоєнного відновлення країни. *Журнал європейської економіки*. 2022. Т. 21. № 3. С. 277-290. URL: http://jeej.wunu.edu.ua/index.php/ukjee/article/view/1605

9. Підсумки 2022 року та очікування щодо 2023 року. *НІСД*. 2023. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pidsumky-2022-roku-ta-ochikuvannya-shchodo-2023-roku

10. Політика інтеграції українського суспільства в контексті викликів та загроз подій на Донбасі (національна доповідь) / [Лібанова Е.М., Горбулін В.П., Пирожков С.І. та ін.]; за ред. Е.М. Лібанової. Київ: НАН України, 2015. 363 с. URL: https://www.nas.gov.ua/text/pdfNews/dopovid_Donbas_Libanova_16032016.pdf

11. Степаненко В.П. Українська суспільна самоорганізація як воєнний ресурс. *Інститут соціології НАН України.* URL: https://isnasu.org.ua/popsci/007_Stepanenko_-_Ukrainska_samoorganizaciya.php

ПІСЛЯМОВА

Основною мотивацією авторів монографії до її створення було прагнення висвітлити результати наукового дослідження за змістом, формою, актуальністю, інноваційністю, обґрунтованістю, адресністю, щоб показати потреби і можливості українського суспільства, держави та людини вибороти та досягти на засадах стійкості переваг збалансованого соціально-трудового розвитку. Від усвідомлення та розуміння значущості сфери праці та цінності людини праці, а також реалізації стратегій, спрямованих на їх укріплення, залежить успіх виходу України з кризового стану, обумовленого негативними наслідками війни. Для цього обґрунтовано бачення (візію) соціально-трудового розвитку, концептуальні засади, стратегічні напрями, програмні заходи тощо, орієнтовані на стійке функціонування сфери праці в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення, а також на якість управління соціально-трудовою сферою та соціально-трудовими відносинами.

Результати дослідження теоретичних і науково-практичних засад збалансованого та безпечного соціально-трудового розвитку в умовах цифрових трансформацій у воєнний та повоєнний періоди визначили необхідність урахування інноваційних рішень для якісного й ефективного управління соціально-трудовим розвитком у вкрай небезпечних умовах, пов’язаних із системною кризою, обмеженими ресурсами та негативними наслідками війни (*перший розділ*).

Запропоновано реалізацію: стратегічних напрямів забезпечення стійкості соціально-трудового розвитку з урахуванням негативних наслідків воєнних небезпек, невизначеності терміну воєнного стану та нестабільності, цифровізації економіки і суспільства; стратегічних напрямів забезпечення євроінтеграційних процесів у соціально-трудовій сфері; правових засад забезпечення соціально-трудового розвитку, гідної праці та захисту трудових прав; науково-методичного забезпечення оцінювання розбалансованості соціально-трудової сфери. Також необхідним є моніторинг змін у ставленні до праці в українському суспільстві, потреб і можливостей становлення нової якості трудового життя

на засадах стійкості; відновлення людського капіталу в контексті вимог забезпечення стійкості соціально-трудової сфери; запровадження ключових механізмів оновлення системи соціального діалогу; визначення стратегічних пріоритетів забезпечення збалансованого і безпечного соціально-трудового розвитку.

Забезпечення стійкого соціально-трудового розвитку потребує посилення спроможності державного управління долати загрози національній безпеці в соціально-трудовій сфері. Для цього обґрунтовано та рекомендовано: включення до чинного законодавства про національну безпеку загроз соціально-гуманітарної та економічної спрямованості; включення до Стратегії економічної безпеки України на період до 2025 року положень щодо трудоресурсної безпеки; включення засад соціально-трудової сфери до правових документів із забезпечення національної системи стійкості; орієнтацію управління на стійкість ринку праці, трудової сфери, соціально-трудових відносин, резильєнтність робочої сили; термінове прийняття проєкту Трудового кодексу України; регламентацію в міграційному законодавстві України правових норм повернення мігрантів та використання іноземної робочої сили; забезпечення збалансованості національних трудових стандартів із європейськими; подолання перешкод виконання Україною ратифікованих міжнародних норм у сфері праці.

Доцільно підвищити якість державного управління в економічній, трудовій і соціальній сферах шляхом: забезпечення збалансованості трудового і цифрового розвитку; орієнтації на людиноцентричну модель розвитку країни; розроблення концепцій, стратегій, програм із розвитку трудової сфери та збереження трудового потенціалу на державному та регіональному рівнях; включення до оцінки діяльності державних органів влади показників ефективності роботи у трудовій сфері; посилення професійно-кваліфікаційного потенціалу держслужбовців з питань праці; запровадження механізмів оновлення системи соціального діалогу, забезпечення ефективної взаємодії органів влади на засадах партнерства з громадськими об’єднаннями профспілок і роботодавців.

До стратегічних напрямів подолання загроз у трудовій сфері з урахуванням потреб стійкості запропоновано включити

такі: формування правових та інституційних засад забезпечення національної системи стійкості в соціальній, економічній, трудовій, промисловій, інформаційній, цифровій сферах; визначення в трудовому законодавстві України чітких механізмів регулювання і стимулювання зайнятості в екстремальних умовах; забезпечення резильєнтності ринку праці за рахунок подолання дефіциту робочої сили (повернення зовнішніх мігрантів, залучення іноземних трудових мігрантів, стримування зовнішньої міграції людського капіталу, упровадження цифрових технологій тощо); забезпечення людиноцентричної модернізації ринку праці, прискорення євроінтеграційного шляху України, подолання вимушеного обмеження трудових прав і гарантій працівника, обумовленого воєнним станом; подолання протистояння інтересів роботодавців і найманих працівників; забезпечення збалансованості потреб підготовки висококваліфікованих фахівців у системі професійної та вищої освіти запитам економіки; урахування цінностей людського розвитку та орієнтирів гідної праці при набутті потенціалу адаптації та функціонування трудового потенціалу в екстремальних умовах; задоволення попиту на зміцнення сектору безпеки та потреб ринку праці на військові кадри; підвищення продуктивності праці в результаті використання технологій Індустрії 5.0 на нових виробництвах; підвищення якості державного та корпоративного управління за рахунок використання цифрових технологій в управлінні на засадах ESG; реабілітація військових та цивільних осіб, які зазнали травмування, та повернення їх на ринок праці; заохочення громадських об'єднань і профспілок до досягнення резильєнтності робочої сили, ринку праці, соціально-трудових відносин і соціально-трудової сфери; забезпечення високої професійної мобільності працівників в умовах шокових впливів на ринок праці, набуття навичок швидкого переходу у споріднені професії.

У *другому розділі* обґрунтовано положення щодо забезпечення соціально-трудового розвитку, гідної праці, захисту трудових прав, людиноцентричної моделі управління сферою праці. В умовах воєнного стану значною мірою підвищується актуальність прийняття зведеного правового документа, що на законодавчому рівні регламентує систему управління сферою

праці. Відповідальність й опікування держави трудовою сферою та людиною праці має стати пріоритетом для повернення вимушених мігрантів до України, посилення бажання забезпечити успішну розбудову економіки України у воєнний та повоєнний періоди. Саме держава повинна підтримати та зміцнювати стійкість працівника правовими нововведеннями в системі трудових відносин шляхом дбайливого ставлення до людини праці, яка продовжує трудову діяльність в умовах війни, підтримує економіку країни, дбає про себе та членів своєї родини, незважаючи на втрати, психологічні травми та фізичне навантаження. Тільки людиноцентрична політика держави, її спрямування на збереження, повернення та розвиток трудового потенціалу, удосконалення трудових відносин і сфери праці є запорукою збереження нації та успішної повоєнної розбудови України.

Рекомендовано в державній політиці управління трудовою сферою підтримати прогресивні законодавчі ініціативи, змінити/вилучити правові норми, які зумовлюють обмеження трудових прав, знижують рівень соціального захисту працівників, посилюють нерівність прав працівників і роботодавців, послаблюють роль, права, обов'язки та відповідальність держави за якість управління трудовою сферою, не ініціюють систему державного управління трудовою сферою до її позитивного впливу на економічне зростання. Особливої уваги та конструктивізму потребують правові положення проєкту Трудового кодексу України, які слід доопрацювати для узгодження з правовими нормами, стандартами, вимогами та директивами ЄС, Європейської Комісії, Міжнародного бюро праці та ін. До обов'язків держави в проєкті ТК доцільно включити правові регламентації, без яких неможливий прогресивний розвиток національної економіки, повоєнна розбудова України, а саме: забезпечення прогнозування змін у трудовій сфері під впливом наслідків війни та цифровізації; розроблення та реалізація стратегії збереження і повернення трудового потенціалу країни; забезпечення загальнообов'язкового державного соціального страхування працівників, посилення дієвості судової системи захисту трудових прав працівників; сприяння розвитку пріоритетних галузей економіки щодо їх кадрового забезпечення; створення умов для забезпечення гідної

праці; поширення прав, обов'язків і відповідальності Мінекономіки України за стан трудової сфери; підвищення ролі й готовності інспекції праці до роботи в умовах війни та цифровізації; перехід від каральних до конструктивних дій щодо подолання порушень; зміна методик оцінювання результатів діяльності органів виконавчої влади з включенням до них показників розвитку сфери праці.

Запорукою прогресивного повоєнного відродження України має стати саме людиноцентрична модернізація ринку праці. Принципи соціального діалогу, прозорості та демократії у сфері праці мають переважати в українському суспільстві. Соціальна злагода, реальне збалансування підприємницьких і трудових інтересів є запорукою стратегічної стійкості та відтворюваності національної економіки й соціуму. Тільки справедлива збалансованість прав і реальних можливостей роботодавців і найманих працівників забезпечуватиме відкритість каналів соціальної мобільності, створить нові можливості нагромадження людського та соціального капіталу країни. На основі аналізу міжнародного досвіду збереження робочих місць виявлено, що вкрай важливими є такі шляхи вдосконалення трудового законодавства в умовах воєнного стану: необхідність орієнтації національної моделі державної підтримки підприємств на збереження робочих місць і захист зайнятості; доповнення інструментів державної підтримки підприємств та захисту зайнятості в умовах воєнного стану схемою збереження робочих місць; ініціювання перед Єврокомісією питання про надання Україні статусу бенефіціара Європейського інструменту тимчасової підтримки для зменшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях (SURE).

Разом із правовими проблемами забезпечення якісного управління соціально-трудовою сферою гострою та складною перешкодою для прийняття якісних управлінських рішень в умовах воєнного стану постала інформаційна невизначеність щодо втрат, руйнувань і незбалансованості у сфері праці та відсутність методичного забезпечення для її подолання.

Для визначення ступеня гостроти проблем, пов’язаних із втратами, руйнуваннями і браком ресурсів, у *третьому розділі* запропоновано науково-методичне забезпечення оцінювання

рівня розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану та здійснено апробацію розробленої методики з кількісними розрахунками втрат в умовах війни, які визначаються зовнішніми та внутрішніми чинниками їх прояву.

У системі науково-методичного забезпечення інноваційністю відрізняється методика оцінювання незворотних втрат трудового потенціалу, заснована на попередніх оцінках кількості загиблих військових та цивільного населення, а також методика оцінювання тимчасових і часткових втрат трудового потенціалу за період воєнних дій, обумовлених тривалістю незайнятості переміщеного населення всередині країни, виїздом населення за межі країни, можливостями працевлаштування на новому місці, ймовірністю повернення за умови завершення війни та можливостями працевлаштування.

Розроблений алгоритм побудови інтегральних оцінок розбалансованості трудової сфери базується на концептуальних засадах методології розроблення Європейської системи соціальних показників із коригуванням узагальненої моделі їх побудови відповідно до потреб визначення кількісних оцінок зміни рівнів розбалансованості трудової сфери з встановленням ступеня впливу окремих складових на такі зміни. У результаті апробації методики визначення інтегральних показників зміни рівнів збалансованості трудової сфери встановлено:

рівень збалансованості трудової сфери за рахунок зовнішніх умов, розбалансованості на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин знизився на 28,8% порівняно з 2021 р.; зовнішні умови спричинили падіння національної економіки на 50%;

розбалансованість на ринку праці пов’язана з дисбалансом між попитом і пропозицією робочих місць, зростанням безробіття; падінням рівня зайнятості в активному працездатному віці;

гальмування можливостей зростання збалансованості в системі соціально-трудових відносин обумовлене суттєвим зниженням реальної заробітної плати та падінням матеріального забезпечення, втратами матеріальної мотивації до пошуку роботи тощо;

за національним критерієм бідності майже в 3 рази зросла частка населення, яке перебуває в межах бідності, у період воєнної агресії; внаслідок падіння реальних доходів та зменшення чисельності населення у 2022 р. загальні споживчі витрати становили 42,2% від їх обсягів за 2021 р.; звуження попиту суттєво обмежує можливості для економічного зростання;

незворотні втрати трудового потенціалу за період воєнної агресії становлять 3% від загального його обсягу; тимчасові (річні) втрати трудового потенціалу за умов повної та тимчасової зайнятості, тривалого безробіття, зовнішньої міграції складають 40,5% від загального річного обсягу трудового потенціалу зайнятого у 2021 р. населення;

загальні річні втрати освітнього потенціалу за період воєнних дій в Україні склали 41,7% від обсягу освітнього потенціалу робочої сили країни станом на 2021 р.;

поглиблення кризи у трудовій сфері обумовлене звуженням параметрів для забезпечення ревіталізації робочої сили навіть на рівні простого відтворення (рівень коефіцієнта відтворення знизився на 16,2%).

Поглиблення дисбалансів трудової сфери викликане низхідною соціальною мобільністю зайнятого населення, втратою соціального, професійно-кваліфікаційного статусу, значними обмеженнями можливості капіталізації людського, трудового та освітнього потенціалу як на рівні окремого працівника, так і на рівні суспільства, негативними наслідками для економіки. Визначено високу залежність трудової сфери від стану національної економіки, що обумовлює системне врахування трудових проблем у державній політиці, спрямованої на подолання зовнішніх і внутрішніх загроз для економічного розвитку країни.

Визначення та оцінювання стану розбалансованості трудової сфери України в умовах воєнної агресії за запропонованою методикою засвідчили глибину втрат і руйнівні наслідки лише за перші шість місяців 2022 р. Очікування щодо завершення війни не здійснюються, і станом на кінець 2024 р. масштаби руйнування втрат значно зросли. Вкрай необхідним є використання представлених наукових здобутків щодо науково-методичного забезпечення, оцінювання розбалансованості руйнувань і втрат за

2022-2024 рр. Оновлення, реалізацію та апробацію планується здійснити у 2025 р. за умови використання інформації включно за 2024 р.

Суттєвим доповненням до статистичного аналізу є результати соціологічних досліджень, які надають цінну інформацію щодо оцінювання суспільних процесів та явищ.

У *четвертому розділі* викладено результати міжнародних і національних соціологічних досліджень, які дають уявлення про еволюцію цінностей українського суспільства за мирних часів і в умовах воєнного стану.

Аналіз результатів участі України у чотирьох хвилях глобального дослідницького проєкту Світового дослідження цінностей (WVS) підтверджує послідовний рух суспільства в напрямі до світських цінностей і цінностей самовираження, високий рівень яких притаманний країнам Північної Європи та Бенілюксу, а також Німеччині, Швейцарії, Чехії, Словенії, Франції.

Праця належить до емансипативних цінностей самовираження, що поєднують свободу вибору і рівність можливостей, орієнтують життєву стратегію людей на забезпечення гідного існування та збільшення свободи діяльності, створюють умови для формування соціального капіталу, який робить громадянське суспільство більш життєздатним і сприяє розвитку громадської активності. Рух до цінностей самовираження супроводжує перехід від індустріального суспільства до суспільства знань, ключовою ознакою якого є цифрова трансформація економіки, що відіграватиме ключову роль у подоланні негативного впливу воєнної агресії проти України. Стан розвитку емансипативних цінностей є найкращим доступним показником ефективного рівня демократії в країні та належного управління (*Good governance*)[1], що є необхідним для забезпечення стійкості держави. Разом із тим цифрова трансформація економіки є одним із ключових викликів на цьому шляху, оскільки розширення можливостей самореалізації супроводжується збільшенням вразливої зайнятості, що позитивно

[1] Welzel C, Inglehart R. Values, Agency, and Well-Being: A Human Development Model. *Social Indicators Research*. 2010. № 97 (1). P. 43-63.

пов'язано із зростанням статистично підтвердженої оцінки, яка відображає ситуацію дестабілізації держави[1].

Результати аналізу даних Світового дослідження цінностей (WVS) щодо зміни ставлення до цінностей праці в українському суспільстві під впливом цифрової трансформації економіки свідчать про існування залежності певних оцінок від статусу зайнятості респондентів. Так, із переходом від повної до часткової зайнятості та самозайнятості збільшується частка працівників, для яких робота є не дуже важливою або зовсім неважливою, та зменшується частка тих, хто: вважає, що важка праця приносить успіх; погоджується, що відсутність роботи робить із людей ледарів; поділяє думку про важливість виховання в дітей працелюбності. Існує залежність в оцінках пріоритетності роботи перед вільним часом і статусом зайнятості. Частка тих, хто погоджується з твердженням, що робота завжди має бути на першому місці, навіть якщо це призводить до зменшення вільного часу, є більшою серед працівників із неповною зайнятістю та самозайнятих порівняно із зайнятими повний робочий час. І навпаки, частка людей, які не погоджуються з пріоритетністю роботи перед вільним часом, є більшою у працівників, зайнятих повний робочий час. Це вказує на краще збалансування роботи і вільного часу в умовах повної зайнятості. Також працівники з повною зайнятістю більш позитивно оцінюють вплив науки і технологій на світ, життя людини і можливості наступних поколінь. З урахуванням цього пріоритети повоєнного відновлення та подальшої європейської інтеграції України мають передбачати визначення стратегічних завдань і реалізацію комплексу заходів для забезпечення основоположних прав людини у сфері праці, створення можливостей гідної праці для всіх і зменшення вразливої зайнятості як у традиційних секторах економіки та бізнесах, так і для працівників, зайнятих на платформах цифрової праці та в економіці на вимогу (замовлення).

[1] Калашнікова Т., Новак І. Дослідження взаємозв'язку сталості людського розвитку і стабільності держави. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3 (28). С. 94-107.

У світовому дослідженні цінностей міжнародні порівняння сприйняття ступеня важливості роботи для українців засвідчили, що значущість і цінність роботи мали високий рівень і тенденції до зростання. Під час повномасштабної війни наявність роботи стала базовою умовою для фізичного виживання людини та її сім'ї. Значущість роботи, як джерела доходів, зросла радикально. Ці обставини значною мірою змінили ставлення до праці в тих громадян, які залишились у країні, щодо вимог до умов праці – вони готові до несприятливих умов зайнятості, понадурочної роботи, низької оплати тощо.

За результатами експертного опитування 2017 р., яке розкрило проблеми соціальної безпеки, та у 2021 р. щодо становлення якості трудового життя, визначено та систематизовано перешкоди для формування умов гідної праці, а саме причини втрати цінності праці в українському суспільстві, її престижності, а також незадоволеності працею. Найбільш вагомими причинами незадоволеності людей працею стали: укріплення в молоді настанов на досягнення життєвого успіху без трудових зусиль (65%); низький рівень захищеності трудових прав (59%); невідповідальне ставлення інститутів державної влади до трудової сфери та збереження трудового потенціалу (55%). Національна ментальність надала можливість культивувати в суспільстві відмінності в ціннісних настановах, які відрізняють українців від європейців і є запорукою укріплення в Україні ціннісної конкурентоспроможності.

У ціннісному вимірі українцям притаманна раціональність, а європейцям – цілераціональність. В умовах війни ціннісна раціональність має значні переваги для здобуття перемоги, але щоб їх використати, необхідні активні дії освітньої та інформаційної сфери щодо її культивування, укріплення та зростання. Нинішня інформаційна та освітня політика має передбачати такі стратегічні пріоритетні напрями: культивування працелюбності українців; формування та укріплення поваги до праці та працівника на всіх вікових етапах зрілості людини; створення інформаційного поля про переваги життя в Україні для повернення зовнішніх українських мігрантів та залучення іноземної робочої

сили; розкриття переваг типових характерних рис українців (доброта, людяність, привабливість, співучість, працездатність, талановитість, толерантність, духовність, стійкість та ін.). Важелем формування та розвитку ціннісної раціональності має стати національна ідея, що міститиме ціннісні настанови традиційного характеру, такі як згуртованість, солідарність, патріотичність, консолідація, єдність усіх, хто проживає в Україні та за її межами, підтримує її та сприяє боротьбі за свободу, незалежність, територіальну цілісність. Необхідна державна програма з орієнтації міжнародного співробітництва України на розповсюдження культурних, освітніх, цифрових, соціальних, креативних цінностей. Доцільно поширювати досвід українського волонтерства як приклад реалізації ціннісної раціональності суспільства.

Прагнення України до прискорення інтеграційних процесів і виконання нових вимог та обов'язків дестабілізується воєнними діями на території країни та їх негативними наслідками. Саме це має значення при визначенні потреб та оцінюванні шляхів формування нової якості життя і гідної праці, коли реалізується протиріччя обмежених можливостей через воєнний стан та відповідальність перед ЄС за виконання обов'язків щодо вступу.

У *п'ятому розділі* визначено теоретичні та науково-практичні засади забезпечення якості трудового життя і досягнення гідної праці в умовах цифровізації та воєнного стану. Упродовж воєнного стану на ринку праці зберігається дисбаланс між попитом і пропозицією за галузями, регіонами, професійно-кваліфікаційною ознакою. Дефіцит вакансій на ринку праці в 2023 р. становить 153,8 тис. Найбільше навантаження на одне робоче місце спостерігається серед керівників і службовців. Відстань до лінії активних бойових дій та рівень безпечності ситуації безпосередньо впливають на збільшення розриву між кількістю безробітних і вакансій. У 2023 р. порівняно з 2022 р. ситуація на ринку праці поліпшилася, а саме: скоротилася кількість зареєстрованих безробітних; зросла чисельність зайнятого населення; всі території повною мірою забезпечені робочою силою, крім Львівської області. Зростання рівня структурного безробіття потребує держав-

ного втручання в розподіл робочої сили за галузями та територіями шляхом створення пільгових умов для проживання та перекваліфікації вивільненої робочої сили.

Розрив між законодавчо встановленим і фактичним прожитковим мінімумом, між номінальною та реальною заробітною платою зберігається на високому рівні. Його подолання стане важливим кроком на шляху боротьби з бідністю працюючих, підвищення якості трудового життя, а також посилить мотивацію мігрантів до повернення. Порівняно з європейськими країнами оплата праці в Україні є неконкурентоспроможною. Близько 70% українців не задоволені своїм доходом, більше 50% шукають його додаткові джерела. Збереження існуючих тенденцій є перешкодою для прийняття рішення про повернення біженців, які знайшли роботу за кордоном.

Зростання рівня мотивації жінок, подолання стереотипів роботодавців, привернення уваги суспільства до скорочення ґендерного розриву в оплаті праці в Україні мають створити рівні умови для зайнятості та оплати праці жінок. Актуальність цього питання зростає в умовах зміни статевої структури робочої сили.

Більше 33% громадян не намагається захистити порушені права, а 37% намагалися, проте безуспішно. Держава має сприяти створенню доступу до засобів правового захисту й умов підвищення правової грамотності українців для захисту своїх прав, у тому числі трудових. Більше половини громадян за перший рік повномасштабної війни відчули зменшення заробітної плати чи/та безпричинне припинення виплати раніше нарахованої заробітної плати. Частими випадками порушення трудових прав також стали незаконне звільнення та дискримінація за віком.

Під час воєнного стану державний нагляд у сфері охорони праці функціонує обмежено, і штрафи, передбачені ст. 265 Кодексу законів про працю, не застосовуються. Це обумовило збільшення кількості порушень у трудовій сфері на одних підприємствах і посилення соціальної відповідальності й турботи про персонал в умовах війни – на інших. Більше 30% працюючих відчувають вигорання та втому, близько 20% не відчувають себе в безпеці, більше 30% незадоволені своєю роботою. Підприємствам

необхідно розробити політику швидкого реагування на кризові умови, яка б забезпечила стійкість трудової сфери та резильєнтність робочої сили.

На якість трудового життя в умовах війни впливають зовнішні та внутрішні виробничі небезпеки. Вкрай складно створювати безпечні умови праці для працівників. Актуальними додатковими заходами на сьогодні є оновлення інструкцій з безпеки, облаштування укриттів, релокація підприємств до більш безпечних регіонів, розроблення правил поведінки під час повітряної тривоги, створення каналів комунікацій (протоколів зв'язку) екстреного зв'язку, швидкого поширення інформації, планів евакуації та відновлення діяльності, інструкцій щодо оцінювання потреб і надання психологічної допомоги.

Забезпечення стійкості робочої сили у воєнний час потребує розвитку цифрової грамотності. Працівники, які мають цифрові навички, отримують заробітну плату на 81,3% вище, ніж ті, хто їх не опанував. Наявність просунутих цифрових навичок впливає на рівень задоволеності професійним життям. На робочому місці більше третини українців не реалізуються заходи щодо кібербезпеки та/або кібергігієни, а кожен четвертий не має ефективних засобів для захисту конфіденційної інформації. Особливої уваги потребує забезпечення цифрової грамотності вразливих груп населення, для яких наявність цифрових навичок є запорукою їх конкурентоспроможності на ринку праці. Для самозайнятого населення важливим є набуття знань та досвіду цифровізації бізнес-процесів, упровадження CRM-систем у їх бізнес. Розроблення політики щодо цифрової безпеки для підприємств у комплексі з навчанням співробітників надасть змогу знизити ризики неналежного поводження з персональними даними та сприятиме зміцненню інформаційної безпеки на робочих місцях.

Рівень поширення цифровізації на сьогодні практично не забезпечує подолання дефіциту гідної праці та високої якості трудового життя у зв'язку зі зростанням нестабільної та незахищеної зайнятості. Важливим чинником, який стримує підвищення рівня якості трудового життя, є невідповідність зайнятості за професійними групами щодо спеціальності за освітою. Як результат, відбувається декваліфікація працівника, відсутня мотивація до само-

розвитку, знижується його конкурентоспроможність на ринку праці, з'являються перешкоди в капіталізації освітнього капіталу, а на макрорівні – втрата людського капіталу та знецінення освітнього. Поширюється прекаризація зайнятості (від 53 до 60% працівників).

За умов воєнного стану в країні вичерпано економічні можливості для підвищення соціальних стандартів без стабілізації безпекової ситуації та міжнародної допомоги. У цілому при цифровізації економіки та втіленні ІКТ зміна рівня якості трудового життя обумовлена появою нових форм зайнятості; звуженням трудових гарантій; віртуалізацією робочих місць; індивідуалізацією соціально-трудових відносин; зменшенням впливовості профспілок як представницького органу колективних інтересів; зміною характеру й умов праці.

Сьогодні невисокий рівень втілення ІКТ і техніко-технологічна відсталість національного виробництва не вплинули на ринок праці, проте під впливом міграції, внутрішнього переміщення працівників, підприємств і поширення дистанційних форм роботи в умовах воєнного стану він набув змін.

У результаті компаративного аналізу якості трудового життя в Україні та країнах ЄС одержано інформацію для визначення пріоритетності дій щодо прискорення євроінтеграції. Аналіз ключових характеристик якості трудового життя засвідчив, що Україна значно поступається країнам ЄС. Макроекономічні умови, рівень зайнятості та частка неформальної зайнятості, доходи і заробітна плата, тривалість робочого тижня та щорічної гарантованої відпустки – це ключові групи показників, які потребують уваги та прямого чи опосередкованого впливу з метою коригування для приведення їх до рівня нормативного/середньостатистичного показника у ЄС. Першочерговим завданням є підвищення рівня зайнятості шляхом подолання структурних диспропорцій на ринку праці.

За результатами соціологічних обстежень 2022-2023 рр. рівень цифровізації трудової діяльності в Україні відповідає, а за деякими параметрами навіть перевищує подібні індикатори ЄС. Небезпечні умови життя і роботи в період війни та поява нових форм зайнятості під час пандемії 2020-2021 рр. стали додатко-

вими важелями розвитку дистанційної роботи. Об'єктивно порівняти рівень цифровізації в Україні можливо лише після розрахунку індексу цифрової економіки та суспільства, який відстежується для членів ЄС із 2014 р.

Для створення умов гідної праці в процесі повоєнного відновлення велике значення матиме система соціально-економічної адаптації вразливих категорій населення до сучасних умов ринку праці. З іншого боку, уваги потребує сфера пенсійного законодавства, яка є найбільш лояльною серед країн Європи в контексті вікових вимог та накопиченого трудового стажу, але саме такий підхід провокує поглиблення системної кризи щодо рівня та якості життя населення пенсійного віку.

Незважаючи на перегляд застарілої законодавчої бази у сфері трудового права, багато правових нововведень потребують повторного оновлення, оскільки в результаті реалізації формальних кроків щодо врегулювання соціально-трудових відносин в умовах цифровізації економіки не забезпечено юридичних підвалин поліпшення умов гідної праці, а навпаки – фіксується погіршення ситуації та обмеження прав і свобод найманих працівників при дистанційній зайнятості. За результатами моніторингу встановлено, що законодавча база України у сфері зайнятості перебуває на початковій стадії гармонізації з відповідним законодавчим полем країн ЄС.

Системна інформаційна робота і заходи формування та впровадження важелів мотивації населення до власного професійного розвитку – це ще один виклик, на який необхідно дати відповідь. Формування інституційної інфраструктури всебічної підтримки зайнятості за рахунок спонукання свідомого бажання набувати/вдосконалювати сучасні професійні компетентності та жити і працювати в Україні є фундаментом для створення належних умов гідної праці.

У *шостому розділі* обґрунтовано роль людського капіталу в забезпеченні стійкості (резильєнтності) соціально-трудової сфери. Найбільш цінним і важко відновлюваним ресурсом національної економіки є людський капітал. Україна потерпає від втрат людського капіталу внаслідок воєнної агресії. Одночасно зі зниженням кількісних показників населення відбувається транс-

формація його якісних характеристик. Ідентифікація якісних змін – потенційних драйверів відновлення людського капіталу є базовою умовою формування стратегії його розвитку в повоєнній економіці.

Воєнна деструкція національної економіки відбувається на тлі глобальної цифровізації. Цифрові рішення і технології є важливим чинником відродження національної економіки у повоєнний період. З урахуванням цього в центрі уваги перебуває людиноцентрична цифровізація, яка розглядається як ефективний інструмент повоєнного відновлення економіки, реновації та посилення резильєнтності національного ринку праці.

Використання переваг людиноцентричної цифровізації та розвиток галузей Індустрії 5.0 є важливим інструментом мінімізації деструктивного впливу війни, що дозволить посилити резильєнтність соціально-трудової сфери та розв'язати низку складних завдань.

Результати дослідження свідчать, що разом із значними втратами людського капіталу відбувається трансформація його якісних характеристик, які мають двосторонній характер. Незважаючи на фізичні, психологічні втрати, зниження освітнього та професійного потенціалу, активізуються внутрішні резерви населення, що сприяє розвитку нових навичок і компетенцій. Зміна якісних характеристик людського капіталу є важливим чинником інтенсивного типу його відтворення.

Систематизація втрат і нагромаджень людського капіталу за видами рухів відтворення закладає підґрунтя для формування концептуальних підходів до формування стратегії відновлення людського капіталу країни, що спирається на інтенсивний тип відтворення населення та робочої сили.

Людиноцентрична цифровізація являє собою ефективний інструмент зниження деструктивного впливу війни на національну економіку та її повоєнне відновлення. Важливими аспектами використання людиноцентричної цифровізації в національній економіці та ринку праці є технологічне заміщення недостатньої кількості робочої сили, розширення можливостей працівника шляхом використання цифрових пристроїв; підвищення

інклюзії робочого середовища та робочих місць; зниження рівня соціального напруження.

Воєнні дії призвели до звуження національного ринку праці та браку кваліфікованих працівників. Важливим показником дієвості національного ринку праці є його резильєнтність, що характеризується тенденцією до зниження, водночас ринок праці має потенціал для посилення стійкості. Засадами для посилення його резильєнтності у повоєнний період є: технологічне оновлення та впровадження технологій Індустрії 5.0; розвиток інноваційного, наукового, творчого потенціалу людського капіталу; підвищення якості життя населення та трудового життя; розвиток демократичних інститутів.

Формою досягнення стійкості соціально-трудового розвитку та соціально-трудових відносин на засадах партнерства є соціальний діалог. Стійкість (резильєнтність) соціально-трудової сфери обумовлює забезпечення ефективної, збалансованої, конструктивної взаємодії всіх його учасників, оперативного прийняття та реалізації збалансованих і взаємоузгоджених управлінських рішень.

У *сьомому розділі* запропоновано концептуальну модель оновлення соціального діалогу в Україні на основі потреб у повоєнному відновленні в умовах посилення процесів цифровізації та євроінтеграції. Ця модель ураховує сучасні тренди як з точки зору впливу цифрових трансформацій на динаміку соціально-трудових відносин і системи інформаційно-комунікативної взаємодії суб'єктів соціально-трудового розвитку, так і з позиції викликів, вимог та потреб, які генерують воєнний стан, повоєнне відновлення та прискорення процесів євроінтеграції України. У змістовному аспекті модель оновлення системи соціального діалогу в Україні спрямована на мережево-цифрову трансформацію системи соціального діалогу шляхом створення якісно нового мультисуб'єктного інформаційно-комунікаційного середовища продуктивної взаємодії сторін соціального діалогу на основі сучасних мережевих і цифрових технологій. Упровадження запропонованої моделі оновлення системи соціального діалогу сприятиме стійкості системи соціально-трудової сфери, передусім за рахунок суттєвого розширення та оновлення ресурсної бази функціонування

системи соціального діалогу як важливого механізму забезпечення збалансованого соціально-трудового розвитку.

У *восьмому розділі* обґрунтовано візію збалансованого та безпечного соціально-трудового розвитку під час війни та повоєнного відновлення. Визначено стратегічні пріоритети, напрями, важелі, механізми та заходи, спрямовані на подолання перешкод і реалізацію можливостей виходу України з кризового стану. Розкрито умови запровадження рекомендацій Міжнародної організації праці (МОП) щодо зменшення негативного впливу воєнного стану на сферу праці в Україні, зміну державної політики забезпечення якості трудового життя, відновлення людського капіталу, прискорення цифрового розвитку та подолання загроз національній безпеці у трудовій сфері на засадах стійкості. Обґрунтовано механізми оновлення соціального діалогу в контексті потреб повоєнного відновлення. Запропоновано соціально-економічні й організаційно-управлінські важелі та механізми забезпечення збалансованого та безпечного соціально-трудового розвитку.

Для формування параметрів соціально-трудового розвитку в повоєнний час вкрай необхідним є розроблення візії уявлення майбутнього, його характерних рис. Ідеться не про окремі точкові законодавчі зміни, а про розбудову нової концепції соціально-трудового розвитку, яка має випливати з усвідомлення того, що вітчизняна економіка та соціально-трудова сфера повинні мати значний потенціал стійкості та адаптації, оскільки завершення війни не означає зникнення ризиків воєнного конфлікту в майбутньому. Запропонована візія збалансованого і безпечного соціально-трудового розвитку визначає бажані контури національного трудового законодавства, політики у сфері оплати праці, системи забезпечення захисту трудових прав, систем професійної підготовки та професійної орієнтації. Подальшими кроками щодо її втілення має стати здійснення управлінських дій, а саме конкретних стратегій, заснованих на результатах наукового аналізу, багатоваріантних прогнозів відповідно до різних сценаріїв реалізації ключових можливостей. Вони мають бути спрямовані на подолання та попередження ризиків і загроз проєктів, що забезпечують реалізацію стратегій. Необхідно ввести у

практику управління моніторинг реалізації кожної програми з постійним переглядом її доцільності.

Міжнародний досвід зменшення негативного впливу кризових ситуацій на сферу праці свідчить, що для України пріоритетом має бути підготовка Національного плану відродження, у рамках якого необхідно розробити Комплексну стратегію забезпечення зайнятості та розвитку трудового потенціалу України з метою створення умов для повоєнного відновлення трудової сфери, інклюзивного економічного зростання та гідної праці на основі підтримки сталих підприємств, захисту всіх працівників і зміцнення соціального діалогу. Саме захищена зайнятість на робочих місцях із гідною оплатою та умовами праці неодмінно буде вагомим чинником повернення в Україну мільйонів вимушених мігрантів. Досягнення визначеної мети має передбачати:

розроблення та впровадження заходів щодо стимулювання створення, збереження та формалізації підприємств і гідних робочих місць для обмеження поширення неформальної економіки, яка не оподатковується і не контролюється державою і не включається у ВВП;

прискорення переходу до формальної економіки, підтримку беззаперечної актуальності трудових правовідносин як засобу забезпечення визначеності та правового захисту всіх працівників;

створення цілісної діджиталізованої екосистеми ринку праці для забезпечення ефективної взаємодії бізнесу, населення, державних та недержавних інститутів, використання потенціалу технічного прогресу та цифровізації, включно з роботою платформ, для створення гідних робочих місць і життєздатних підприємств;

забезпечення збалансованості між цілями цифрової трансформації та інвестуванням у підготовку робочої сили, здатної працювати в цифровому середовищі, шляхом професійної підготовки та підвищення кваліфікації, розвитку цифрових навичок працівників;

адаптацію механізмів віддаленої роботи та інших нових форм організації праці для збереження робочих місць і поширення гідної праці, використання можливостей справедливого

цифрового переходу за допомогою регулювання, соціального діалогу, включно з колективними переговорами і тристоронньою співпрацею, співробітництва на робочих місцях, скорочення нерівності цифрового доступу, дотримання міжнародних трудових норм, забезпечення захисту даних і балансу трудового та особистого життя;

забезпечення загального доступу до соціального захисту, включно з його мінімальними рівнями, для всіх працівників, зокрема працівників неформальної економіки та цифрових платформ, самозайнятих і тимчасових працівників, колишніх учасників бойових дій, внутрішньо переміщених осіб, жінок, які очолюють домашні господарства, працюють вдома або в неформальній економіці, молоді, інвалідів.

Людський капітал являє собою основне джерело забезпечення стійкості та розбудови економіки країни в повоєнний період. Ключовими тенденціями трансформації людського капіталу під час воєнного стану є, з одного боку, значні втрати через загибель, вимушену міграцію та депортацію населення, зниження якості освіти, з іншого – зміцнення громадянської позиції, національної самоідентифікації населення, активізація волонтерського руху, становлення цифрової культури. Потенційними загрозами у повоєнний період є: неповернення частини населення з міграції, посттравматичні розлади, зниження народжуваності, освітнього, наукового й інноваційного потенціалу, погіршення кадрової безпеки країни. Потенційні можливості: формування спільноти, об'єднаної національними цінностями, повернення громадян із посиленою освітньою та професійною капіталізацією, формування цифрової культури.

Стратегія відновлення людського капіталу має стати невід'ємною складовою Національного плану відродження та бути спрямована на мінімізацію деструктивного впливу війни, акцентована на інтенсивний тип відтворення людського капіталу та його складової – робочої сили. Цілі стратегії мають охоплювати три площини: повернення громадян на батьківщину; формування ефективної системи відновлення, розвитку та збереження людського капіталу; підвищення кадрової (трудоресурсної) безпеки країни.

Важливе місце в Національному плані відродження має бути відведене політиці забезпечення якості трудового життя. Локальну політику підтримки якості трудового життя через оновлення та адаптацію кадрової політики потрібно доповнити національною політикою. Відповідні заходи мають бути внесені до програм зайнятості населення та низки стратегій. Перегляду та пріоритизації потребують цілі та завдання Стратегії людського розвитку, а також перелік заходів щодо їх реалізації.

Запорукою прогресивного повоєнного відродження України має бути людиноцентрична модернізація соціально-трудової сфери. Тільки справедлива збалансованість прав і реальних можливостей роботодавців і найманих працівників забезпечить відкритість каналів соціальної мобільності, створить нові можливості накопичення людського та соціального капіталу. Без ефективної системи соціального діалогу досягти таких умов неможливо. З урахуванням досвіду країн ЄС формально існуюча в Україні система соціального діалогу не потребує радикальних перетворень, однак механізми її функціонування, процедури, розподіл повноважень, інструменти комунікації та взаємодії потребують суттєвої модернізації, зокрема з використанням потенціалу цифровізації. Запропонований підхід до оновлення системи соціального діалогу, як базового механізму збалансування взаємодії сторін соціально-трудових відносин, ураховує основні групи чинників, що діють в Україні в умовах сьогодення, та відповідає ключовим запитам часу щодо забезпечення стійкості трудової сфери, реалізації завдань успішної євроінтеграції, а також мережево-цифрового оновлення для формування мультисуб'єктного середовища в системі соціального діалогу.

Оцінка стану розбалансованості соціально-трудової сфери України в умовах повномасштабної воєнної агресії РФ свідчить, що управлінські рішення щодо подолання і мінімізації руйнівних наслідків повинні мати стратегічний характер. Перш за все, висока залежність соціально-трудової сфери від стану національної економіки потребує системного розв'язання трудових проблем у державних стратегіях, спрямованих на подолання зовнішніх і внутрішніх загроз для економічного розвитку. Це обумовлює внесення змін і доповнень до чинної Стратегії економічної

безпеки України на період до 2025 року з включенням до неї напрямів і заходів, здатних забезпечити збалансованість трудоресурсної та економічної безпеки. Одночасно в Плані відновлення України серед стратегічних напрямів і заходів, які стосуються відновлення й розвитку економіки країни на 2023-2032 рр., доцільно виокремити ті, що будуть спрямовані на підвищення ефективності системи управління ринком праці та сферою зайнятості, врегулювання соціально-трудових відносин.

Для подолання ризиків, пов'язаних із значним погіршенням добробуту населення, втратою роботи, звуженням споживчого попиту, падінням матеріального забезпечення, які призводять до різкого зростання бідності, необхідно розробити і прийняти нову редакцію Стратегії подолання бідності в Україні з визначенням у ній дієвих механізмів її попередження і мінімізації, а також недопущення зростання частки бідного населення серед працюючих.

Соціально-трудовий розвиток може не лише визначатися як підсистема в системі економічної безпеки і людського розвитку, але і виокремлюватися як самостійна стратегія. За період незалежності України формування та реалізація Стратегії збереження, розвитку та використання трудового потенціалу України визначались як зобов'язання сторін соціально-трудових відносин неодноразово в Генеральній угоді. Але ця Стратегія так і не вийшла зі стану проєкту. Під час воєнного стану та в умовах негативних для соціально-трудової сфери наслідків війни іншого шляху немає, як сконцентрувати увагу управлінців на розробленні та реалізації комплексної стратегії забезпечення збалансованості соціально-трудової сфери, збереження, повернення та розвитку трудового потенціалу, орієнтованих на трудоресурсну безпеку, інклюзивне зростання, гідну працю, захист трудових прав. Треба посилювати роль і відповідальність держави в подоланні високих втрат у соціально-трудовій сфері, які негативно впливають на національну економіку і знижують можливості повоєнної розбудови України.

Для посилення уваги до соціально-трудової сфери доцільно її включити до основних сфер забезпечення національної системи стійкості при внесенні змін і доповнень до Плану заходів із

реалізації «Концепції забезпечення національної системи стійкості» (затв. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10.11.2023 р. № 1025-р).

Незбалансованість соціально-трудового розвитку обумовлена незавершеністю реформування трудового законодавства України, спрямованістю на ігнорування дисбалансів між соціальною справедливістю та економічною ефективністю, спричинених прагненням до посилення лібералізації трудових відносин з урахуванням інтересів роботодавців та обмеженням прав працівника, зниженням ролі та відповідальності держави за здатність соціально-трудової сфери протистояти викликам і наслідкам війни, ускладненням судового розгляду трудових справ. Трудові права вкрай обмежено визначено в Національній стратегії у сфері прав людини (Указ Президента України від 24.03.2021 р. № 119/2021) та Плану дій з її реалізації. У рамках трудового законодавства України в умовах воєнного стану вимушено обмежені трудові права на цей термін, а в проєкті Трудового кодексу, який сьогодні формується, значна кількість обмежень трудових прав залишилась і на мирні часи.

Крім державного регулювання процесів забезпечення збалансованості соціально-трудової сфери в умовах воєнного стану і під час повоєнного відновлення необхідно використати важелі колективно-договірного регулювання соціально-трудової сфери. У чинній Програмі МОП для України на 2020-2024 роки слід окреслити потреби розвитку соціально-трудової сфери з урахуванням нових обставин, пов'язаних із воєнною агресією РФ та її наслідками у сфері праці. Новий вимір ринку праці, соціально-трудових відносин і соціального діалогу в цих документах посилить можливості досягнення збалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану, повоєнного відновлення і реалізації стратегічного курсу України до євроінтеграції.

Для забезпечення стійкого соціально-трудового розвитку необхідно задіяти будь-які ресурси, які сприяють його досягненню. Стійкість соціально-трудового розвитку (особливо у форс-мажорних умовах) генерується не тільки безпосередньо в соціально-трудовій сфері, але і в інших сферах, які так чи інакше відображають процеси соціальної взаємодії та самоорганізації,

спрямовані на мобілізацію соціальних та інших ресурсів суспільства (передусім у сфері громадянського суспільства). Наголошено на потужності та дієвості, з точки зору мобілізації різноманітних ресурсів, спалаху волонтерського руху в Україні.

У *дев'ятому розділі* волонтерство розглянуто як певний суспільний механізм мобілізації та залучення людського потенціалу в умовах війни. Основну увагу приділено виявленню механізмів, які дозволили майже спонтанному соціальному спалаху протягом дуже невеликого часу трансформуватись у потужний та стійкий соціальний інститут, що свідчить про наявність певних соціальних інновацій та використання потенціалу цифровізації. Зокрема, в розвитку волонтерства виявлено потужний патерн/тріаду «інституціоналізація-платформізація-мережизація», реалізація якого вирішальною мірою базується на використанні потенціалу цифровізації. У подальшому досвід українського волонтерства може бути джерелом нових ідей щодо використання потенціалу сучасних технологій для забезпечення стійкого соціально-трудового розвитку, передусім у сфері соціального діалогу.

Наукове видання

Новікова Ольга Федорівна
Амоша Олександр Іванович
Залознова Юлія Станіславівна
Остафійчук Ярослав Васильович
Хандій Олена Олексіївна
Азьмук Надія Анатоліївна
Зеленко Олена Олексіївна
Амелічева Лілія Петрівна
Панькова Оксана Володимирівна
Новак Ірина Миколаївна
Шамілева Лариса Леонідівна
Касперович Олександр Юрійович
Іщенко Олександр Вікторович
Красуліна Яніна Євгеніївна

ФОРМУВАННЯ СТІЙКОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Монографія
(електронне видання)

Оригінал-макет підготовлено у відділі інформатизації наукової діяльності ІЕП НАН України

Комп'ютерна верстка Я.Є. Красуліна
Редагування О.А. Кокорєва