

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

Андрющенко Д.О.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

Київ, 2023

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В. ДАЛЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

Пояснювальна записка

до кваліфікаційної роботи бакалавра

(освітній рівень)

на тему Забезпечення базових вимог якості трудового життя в період
воєнного стану та повоєнного відновлення України

Виконав: здобувач гр. МЕН-19 з

напряму підготовки (спеціальності)

073 «Менеджмент»

(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Андрющенко Д.О.

(прізвище та ініціали)



(підпис)

Керівник Хандій О.О.

(прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензент Швець Н.В.

(прізвище та ініціали)



Зав. кафедрою публічного управління,

менеджменту та маркетингу



О.О. Хандій

Київ, 2023_

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В.ДАЛЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет, відділення факультет економіки і управління

Кафедра, циклова комісія кафедра публічного управління, менеджменту та маркетингу


Освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавр

Напрямок підготовки (спеціальність) 073 Менеджмент

(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри публічного
управління, менеджменту та маркетингу

 д.е.н., проф. Хандій О.О.
24 " квітня 2023 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Андрющенко Дар'ї Олександрівні

(прізвище, ім'я по батькові)

1. Тема роботи Забезпечення базових вимог якості трудового життя в період воєнного стану та повоєнного відновлення України

керівник роботи д.е.н., проф. О.О. Хандій

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «08» травня 2023 р. № 64с-1

2. Строк подання здобувачем роботи 12.06.2023

3. Вихідні дані до роботи аналітичні огляди за темою роботи, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених у сфері економіки праці, соціальної політики; дані звіту з практики за матеріалами офіційних сайтів державної служби статистики, державної служби зайнятості

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

Теоретичні основи визначення базових вимог якості трудового життя

Оцінка потреб у змінах соціально-трудоного розвитку щодо забезпечення вимог гідної праці та якості трудового життя в період воєнного стану

Стратегічні напрями забезпечення якості трудового життя в умовах відновлення та стабілізації ринку праці

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Таблиці, рисунки та інший демонстраційний матеріал за темою дослідження

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 24.04.2023

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Затвердження теми роботи	квітень 2022 р.	
2	Обґрунтування актуальності теми роботи	квітень 2022 р.	
3	Робота з бібліографічними джерелами, підготовка матеріалів для написання першого розділу роботи	квітень 2022 р.	
4	Надання матеріалів по першому розділу роботи	травень 2022 р.	
5	Збір інформації для написання другого розділу роботи	травень 2022 р.	
6	Надання матеріалів по другому розділу роботи	травень 2022 р.	
7	Підготовка матеріалів та написання третього розділу роботи	травень 2022 р.	
8	Надання матеріалів по третьому розділу роботи	травень 2022 р.	
9	Написання висновків, заключне оформлення роботи та демонстраційних матеріалів	червень 2022 р.	
10	Підготовка доповіді до захисту роботи	червень 2022 р.	

Здобувач  Андрющенко Д.О.____
(підпис) (прізвище та ініціали)Керівник роботи  Хандій О.О.____
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Текст стор. _73_, табл. _2_, рис. ____ 11 ____.

Якість трудового життя, повоєнне відновлення, цифрові трансформації, воєнний стан, базові вимоги, гідна праця

У кваліфікаційній роботі бакалавра обґрунтовано теоретичні підходи до визначення якості трудового життя в умовах цифровізації, здійснено аналіз правових засад щодо обмеження реалізації трудових прав під час воєнного стану в Україні. Оцінено потреби у змінах соціально-трудоного розвитку в контексті забезпечення вимог гідної праці та якості трудового життя (ЯТЖ).

Проведено аналіз основних тенденцій на ринку праці та в системі соціально-трудоного відносин за період війни. Розкрито розуміння та готовність українців до зниження вимог гідної праці та ЯТЖ в умовах воєнних загроз. Визначено переваги державної підтримки ринку праці, сфери зайнятості та подолання безробіття.

Запропоновано стратегічні напрямки забезпечення якості трудового життя в умовах цифровізації в період повоєнного відродження країни. Обґрунтовано пропозиції та рекомендації із залучення можливостей досягнення ЯТЖ в умовах цифровізації, воєнного стану та повоєнного відновлення

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ БАЗОВИХ ВИМОГ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ	9
1.1. Теоретичні підходи до визначення базових вимог якості трудового життя	9
1.2. Особливості забезпечення якості трудового життя в умовах воєнного стану	20
Висновки до розділу 1	27
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ПОТРЕБ У ЗМІНАХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИМОГ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	29
2.1. Про необхідність формування нової редакції Програми гідної праці для України з урахуванням національних і глобальних викликів	29
2.2. Загальний аналіз впливу наслідків війни на сферу праці та якості трудового життя	31
2.3. Основні тенденції на ринку праці та в системі соціально-трудова відносин за період воєнної агресії Росії	33
Висновки до розділу 2	43
РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ ТА СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ	44
3.1. Державна підтримка відновлення та стабілізації ринку праці, підвищення рівня зайнятості та подолання безробіття	44
3.2. Стратегічні напрямки забезпечення якості трудового життя в період повоєнного відновлення країни	46
Висновки до розділу 3	50
ВИСНОВКИ	53
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	64

ВСТУП

З початком війни змінилось життя кожного громадянина України та суспільства в цілому. Масштабне переміщення населення в пошуках безпеки та захисту як в межах країни, так і за кордон, супроводжувалось втратами житла, робочого місця, засобів до існування багатьох українців. Значні втрати відчув і український бізнес: частково з небезпечних територій евакуйовано засоби виробництва та персонал, значна кількість залишилась на окупованій території, частка зруйнована, розкрадена окупантами і вивезена до РФ. Одночасно знищена виробнича інфраструктура на територіях, де ведуться бойові дії, логістичні зв'язки порушені.

В умовах воєнного стану захисту і підтримки потребують як роботодавці, так і працівники. Держава надає посильну допомогу всім учасникам соціально-трудового процесу, проте її можливості виснажені та обмежені, при цьому зростає роль цифрової підтримки, цифрових рішень і технологій, які прискорюють взаємодію між постраждалими і тими, хто потребує допомоги, з представниками благодійних, гуманітарних організацій, зокрема, міжнародних, та державними структурами, які можуть надати допомогу. Внесені зміни в трудове законодавство з моменту введення воєнного стану в країні з метою спрощення регулювання процесів найму та звільнення, зміни роботи та переведення на нові форми, умови і місце роботи мали на меті сприяти підвищенню зайнятості населення, міграційного руху та надання роботодавцям більшої свободи в кадрових рішеннях, цифровізації робочих місць, поширення дистанційних форм роботи. З іншого боку, це негативно вплинуло на соціальну захищеність зайнятого населення, ще більше додавши невпевненості у завтрашньому дні. Збалансування інтересів роботодавців і працівників є запорукою забезпечення базових вимог якості трудового життя.

Метою роботи є дослідження змін в соціально-трудовому розвитку України, подолання перешкод та залучення можливостей до становлення якості трудового життя в умовах цифровізації, в період воєнного стану та повоєнного відновлення.

Об'єкт дослідження - якість трудового життя в Україні.

Предмет дослідження - забезпечення базових вимог якості трудового життя в період воєнного стану та повоєнного відновлення України.

Завдання дослідження:

- дослідити теоретичні підходи до визначення базових вимог якості трудового життя;
- проаналізувати правові засади обмеження реалізації трудових прав під час воєнного стану в Україні;
- оцінити потреби у змінах соціально-трудоного розвитку щодо забезпечення вимог гідної праці та якості трудового життя в період воєнного стану;
- визначити стратегічні напрями забезпечення якості трудового життя в період повоєнного відновлення країни.

Методи, застосовані в роботі - системний підхід, порівняння, методи економічного аналізу, узагальнення, аналіз і синтез.

Інформаційною базою даного дослідження є законодавчі та нормативні акти України в соціально-трудоной сфері, стратегічні документи з трудового та соціального розвитку, статистичні дані Державної служби статистики України, праці зарубіжних і вітчизняних науковців та практиків, результати досліджень отримані під час проходження переддипломної практики.

Практична значущість результатів роботи полягає в обґрунтуванні пропозицій та рекомендацій із залучення можливостей досягнення ЯТЖ в умовах цифровізації, воєнного стану та повоєнного відновлення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИЗНАЧЕННЯ БАЗОВИХ ВИМОГ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

1. Теоретичні підходи до визначення базових вимог якості трудового життя

Якість трудового життя (ЯТЖ), як узагальнене поняття характеризує рівень задоволеності працівника умовами та змістом своєї трудової діяльності. Вона визначається сукупністю якостей, які характеризують умови трудової діяльності в самому широкому розумінні та забезпечують реалізацію інтересів та потреб працівника. У визначеному контексті ЯТЖ включає чотири взаємопов'язаних аспекти:

- 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 в процесах управління.

Забезпечення високої якості трудового життя базується на наступних принципах:

- робота повинна бути творчою та змістовною;
- винагорода за труд має бути адекватною витратам праці та її продуктивності, відповідати професійно-кваліфікаційному рівню працівника;
- робота повинна включати можливість безперервного підвищення кваліфікації та освіти працівника;
- працівник має можливість брати участь в прийнятті управлінських рішень;
- умови, в яких ведеться робота, повинні бути здоровими та безпечними.

Концепція ЯТЖ базується на визначенні сукупності показників, які характеризують рівень організаційних, соціальних і психологічних умов праці та оцінку їх впливу на кінцеві результати виробництва чи трудової діяльності. Виходячи з цього, як правило, розглядається три рівні визначення та оцінки показників якості трудового життя:

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

2. *З позиції роботодавця* оцінка ЯТЖ базується на наступних оцінках: ефективність та продуктивність праці, професійна адаптація працівників, плинність кадрів та 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 пакету, довіра до керівництва, розвиток та ефективне використання кадрів й інше.

3. *З позиції суспільства в цілому* якість трудового життя визначає якість та рівень життя в цілому, 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 в цілому.

Виходячи з наведеної класифікації рівнів визначення ЯТЖ можна деталізувати окремі їх складові. З точки зору окремого працівника, основні елементи, з яких складається рівень якості трудового життя, такі:

- умови праці;
- система мотивації;

- змістовна та різноманітна трудова діяльність;
- рівень нагляду з боку роботодавця;
- доступність та можливість використання соціальної інфраструктури;
- всебічний розвиток працівника;
- взаємовідносини в колективі;
- можливість співробітників брати участь в житті компанії, підприємства.

Найважливіші елементи ЯТЖ для роботодавців пов'язані з відсутністю конфліктів на підприємстві та незначною плінністю кадрів, а на рівні суспільства - забезпечення високої 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 відносяться до всього трудового процесу, який включає:

- умови та можливості забезпечення трудової діяльності;
- безпосередньо трудову діяльність;
- можливості забезпечення гідного рівня життя працівників в післятрудоваий період.

Відповідно до основної концепції гідної праці [1] можна виокремити основні її складові за кожним періодом трудового процесу, які наведені в табл.1.

Основні елементи першого блоку (п.п. 1.1-1.3) 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 залежать від наявності роботи, робочих місць та прийнятих рамок зайнятості.

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

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

Основні умови забезпечення гідної праці є **обов'язковими базовими умовами та складовими якості трудового життя**, які деталізуються за окремими елементами. Серед них це 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 зростанням продуктивності праці та винагороди за працю. Особливе місце в забезпеченні ЯТЖ посідають безпечні умови праці, організація трудової діяльності та взаємовідносини в колективі.

Таблиця 1.1

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. 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		

<p>2.1. Продуктивна праця, яка дозволяє заробляти тим, хто працює належні кошти</p> <p>2.2. Рівність у праці, справедливі та рівні можливості на виробництві, відсутність дискримінації на робочому місці та у доступі до роботи</p> <p>2.3. Безпека на виробництві, сприяння збереженню здоров'я та працездатності</p> <p>2.4. Стабільність і захищеність на робочому місці, гідна тривалість робочого часу</p> <p>2.5. Можливість гармонійного поєднання трудової діяльності з сімейним життям</p> <p>2.6. Свобода вступу до організацій для колективного представництва своїх інтересів</p> <p>2.7. Уважне ставлення до працівників та їх проблем</p> <p>2.8. Участь працівників у прийнятті управлінських рішень</p> <p>2.9. Соціальний захист і соціальні гарантії</p>	<p>Основні складові, які представлені в п. 2.1-2.9 концепції гідної праці є одночасно базовими умовами забезпечення якості трудового життя, які додатково включають такі елементи:</p> <p>2.1 Безпечні умови праці</p> <p>2.2. Організація трудової діяльності</p> <p>2.3. Система мотивації.</p> <p>2.4. Змістовна та різноманітна робота, яка відповідає професійно-кваліфікаційному рівню працівника</p> <p>2.5. Можливість безперервного підвищення професійного рівня та освіти</p> <p>2.6. Доступність та можливість використання соціальної інфраструктури</p> <p>2.7. Взаємовідносини в колективі</p>	<p>Рівень задоволеності працівником:</p> <ul style="list-style-type: none"> - умовами та організацією трудової діяльності, безпечними умовами праці, гідною тривалістю робочого часу; - змістом роботи, її відповідністю професійно-кваліфікаційному та освітньому рівню; - можливостями особистісного, кар'єрного професійного зростання; - рівнем оплати праці та наявністю соціального пакета; - справедливим ставленням до працівників - відсутністю стресових ситуацій на виробництві; - прийнятним психологічним кліматом в колективі; - можливостями поєднання трудової діяльності з особистим та сімейним життям; - можливістю участі в прийнятті управлінських рішень; - можливістю забезпечення соціальними гарантіями та соціальним захистом працівника
3.Післятрудоий період		
<p>3.1.Забезпечення пенсій</p> <p>3.2.Заходи захисту та фінансової допомоги у разі втрати працездатності, погіршення стану здоров'я, втрати роботи чи засобів існування окремих вразливих груп</p>	<p>3.1.Соціальний захист та виконання соціальних гарантій в післятрудоий період</p>	

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 безпечні, яка тривалість робочого часу, відпусток, робочого тижня чи існують можливості для кар'єрного та професійного зростання. Особливу значущість мають суб'єктивні оцінки, які пов'язані з оцінкою достатності чи недостатності рівня оплати праці, доступності соціального пакету, 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 за умов стабільності чи в кризових ситуаціях. Як показують проведені дослідження [25] в умовах стабільного розвитку національної економіки перехід до цифрової економіки трансформує всю соціально-трудова сферу, ринок праці та зайнятість, безпосередньо трудовий процес і характер праці, організацію праці тощо. Наслідки цифровізації в структурі соціально-трудова відносин (СТВ) характеризуються комплексним характером та 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 та нових моделей зайнятості, - дистанційної чи віддаленої, повної чи часткової, зокрема, гіг-зайнятості. Як результат, формується нова модель трудових відносин на основі короткочасних трудових відносин та 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'язано, в першу чергу, з неціновими факторами: забезпечення можливості самореалізації, поєднання праці та дозвілля, творчості й самостійності, що є основними складовими якості трудового життя. Цифровому ринку праці властивий високий рівень інноваційності й динамічності, завдяки цифровізації економіки та зайнятості посилюється творча складова трудової діяльності.

Поява нових форм зайнятості внаслідок цифровізації економіки формує нову категорію трудових ресурсів, які доступні 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 інші форми.

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

Одночасно з вектором позитивного впливу цифровізації на трудову сферу виникають ризики та небезпеки, які пов'язані зі зростанням незайнятості, посиленням безробіття, в тому числі і прихованого чи довготривалого. Одночасно формуються умови для поглиблення соціальної нерівності як серед зайнятого населення, так і в цілому по суспільству: нерівність за оплатою праці, за доходами, цифровими та трудовими компетенціями, можливостями соціальної захищеності тощо.

В цілому в структурі якості трудового життя основні ризики та небезпеки, які обумовлені цифровізацією економіки та пов'язані в основному з прогалинами правого регулювання соціально-трудових відносин, такі: 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 зумовив 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 відокремленість та ізоляція; соціально-психологічне виснаження та перевтома тощо.

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

Згідно зі 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. В свою чергу дія КЗПП України та законодавства про працю не поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті, визначені Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні". Тобто для дистанційних працівників і гіг-спеціалістів якість трудового життя визначається, в першу чергу, 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 та 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.

За даними опитування соціологічної групи «Рейтинг» в Україні (липень 2022 р.), серед респондентів, у яких була робота до війни, 19% працювали віддалено / частково [18].

У Вас була робота до війни?

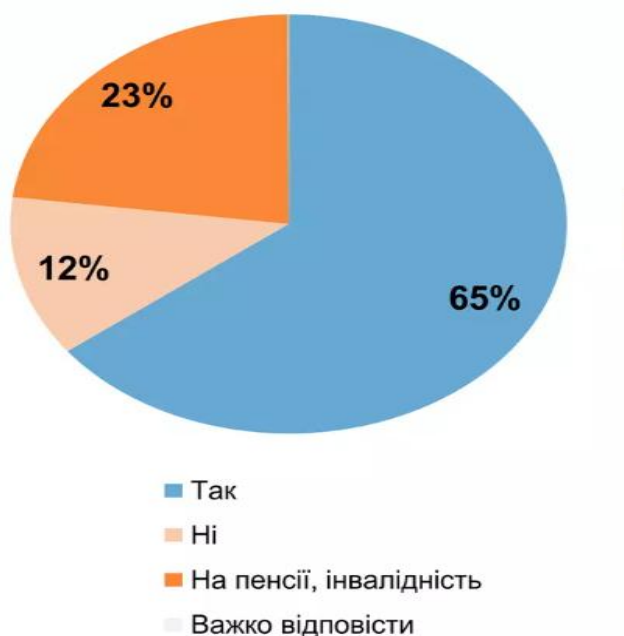


Рис. 1.1. Результати опитування щодо наявності робочого місця до війни

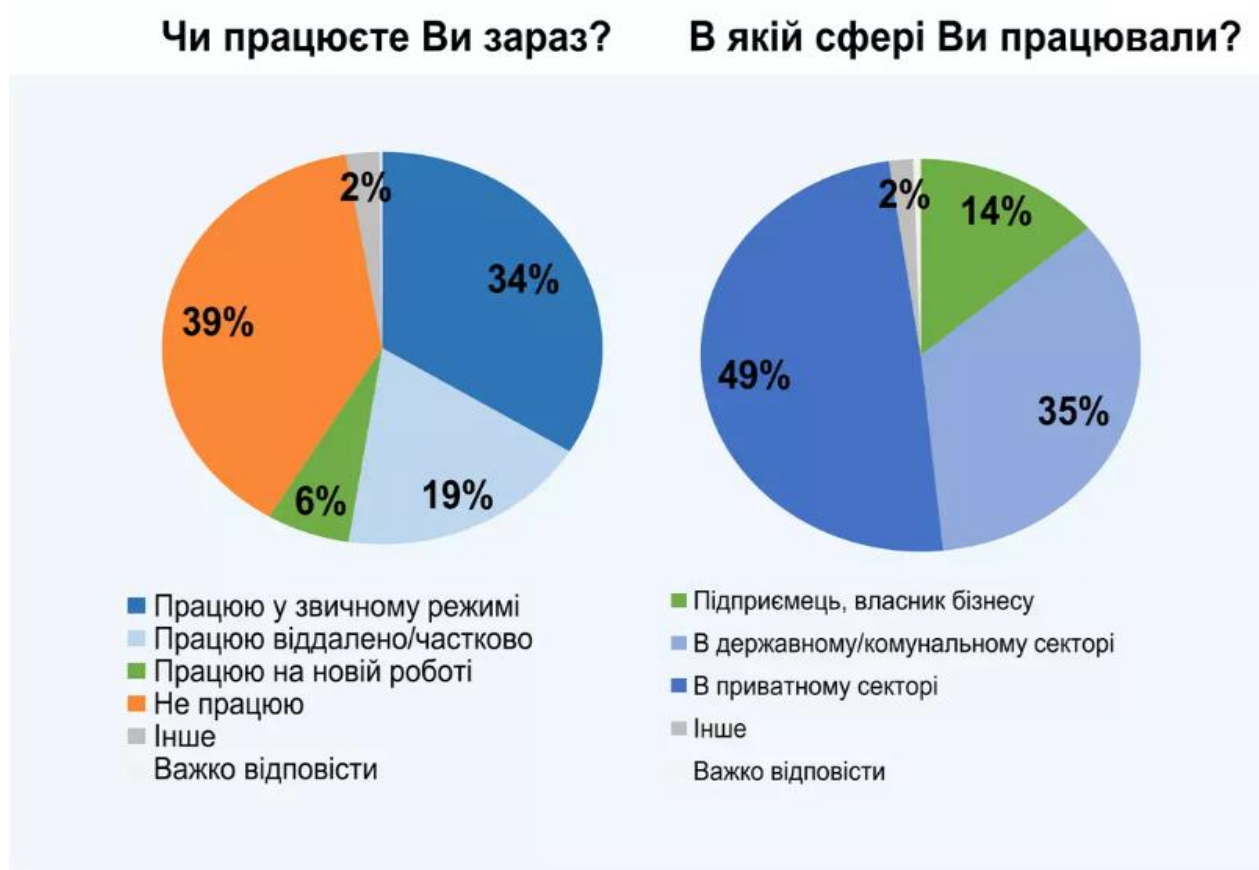


Рис. 1.2. Сфера зайнятості населення до війни

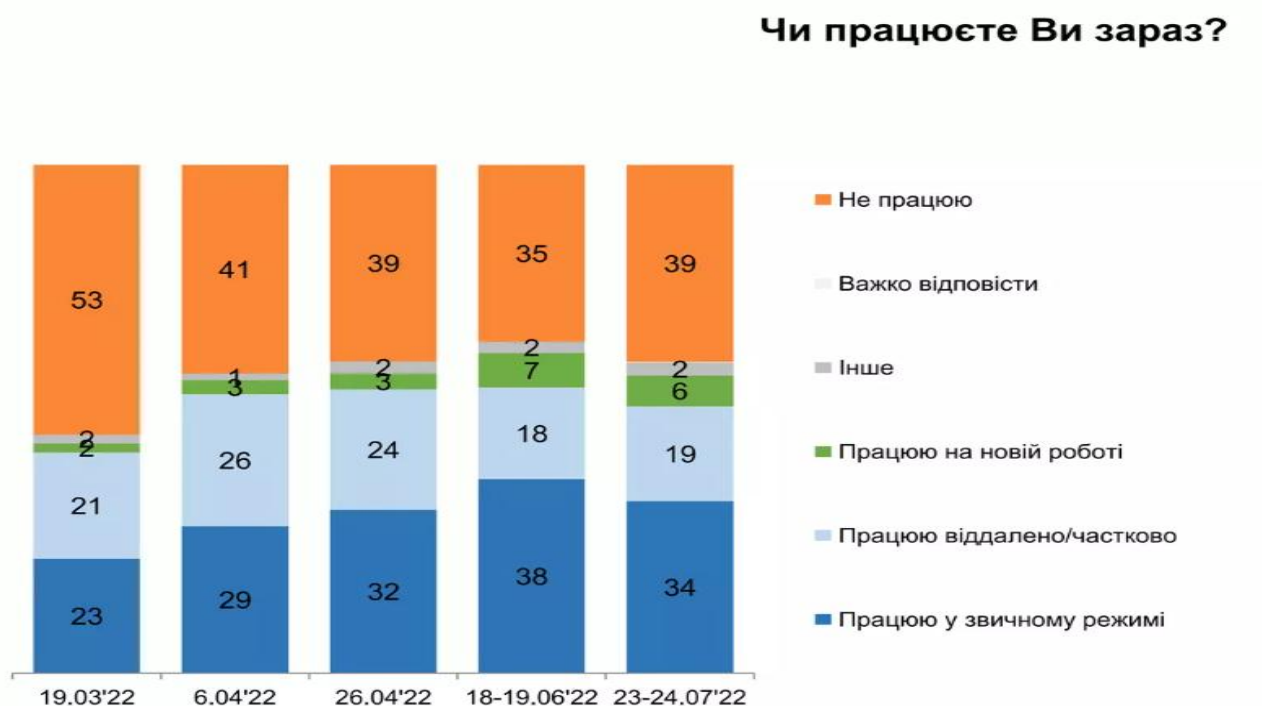


Рис. 1.3. Особливості зайнятості під час війни

Світові дані свідчать, що під час кризи COVID-19 в середньому 44 % працівників могли виконувати свої обов'язки віддалено, а нинішня частка віддаленої роботи оцінюється у 38 % робочих місць у країнах з високим рівнем доходу, 25 % - у країнах із середнім рівнем доходу, 17 % - у країнах із дещо нижчим рівнем доходу та 13 % - у країнах з низьким рівнем доходу [26]. Згідно зі звітом Upwork Pulse [27] за грудень 2020 р., 57% команд в США працювали віддалено тією чи іншою мірою, у тому числі 41% співробітників працювали віддалено повний робочий день, а 16% працювали віддалено частково через гібридний графік.

Компанії продовжують бути віддаленими

Mindsets are shifting around how work gets done.

What percentage of teams are currently remote?

56.8% of teams are working remotely at least part of the time.

And more than 2 in 5 of those teams are now fully remote.

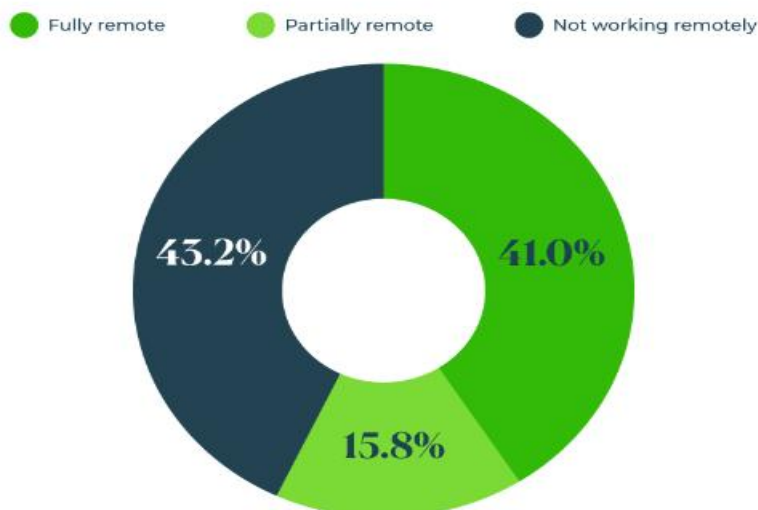


Рис. 1.4. Особливості зайнятості повний і неповний робочий день

З урахуванням того, що 68% менеджерів за наймом зазначили, що віддалена робота для них є привабливішою, а ще 83% заявили, що їхня команда та відділи стали більш ефективними після переходу на віддалену роботу, відсоток працівників на умовах віддаленої роботи буде тільки зростати. Багато компаній вже зробили гібридну робочу модель постійною.

Отже, 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 покращенню якості трудового життя, що трансформує погляд на участь держави та професійних спілок на залученість у процес забезпечення та сприяння зростанню якості трудового життя та реалізації концепції гідної праці.

1.2. Особливості забезпечення якості трудового життя в умовах воєнного стану

Особливе місце у формуванні якості трудового життя займає можливість забезпечення соціальними гарантіями та соціальним захистом працівника роботодавцем, а в умовах воєнного стану його значення підсилюється.

У Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) визначено особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, у період дії правового режиму воєнного стану. Ним передбачено спрощення процедур регулювання трудових відносин, для чого визначено особливості укладання та розірвання трудового договору, переведення та зміни умов праці, встановлення й обліку часу роботи та часу відпочинку, організації кадрового діловодства й архівного зберігання кадрових документів у роботодавця,

залучення до роботи деяких категорій працівників, а також встановлено обмеження конституційних (на вільний вибір праці та страйк для захисту власних інтересів) і трудових (на оплату праці, відпустку, відпочинок) прав працівників та діяльності профспілок. Зокрема, на час дії режиму воєнного стану: істотно полегшено процедуру 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 по вагітності та пологах, а також по догляду 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; обмежено категорії працівників, яких забороняється залучати до роботи в нічний час (ст. 8), а саме працювати вночі (за їх згодою) можуть неповнолітні, а також мами, у яких дитині 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, 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 тощо [24].

На думку експертів у сфері трудового права [28], переважна більшість запроваджених Законом № 2136 правил регулювання трудових відносин діятимуть в інтересах роботодавця й істотно обмежуватимуть права працівника, що матиме наслідком формування дисбалансу прав та обов'язків сторін трудових відносин.

Так, працівник отримав лише право 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 існування загрози для його життя і здоров'я). Цим правом не зможуть скористатися працівники, примусово залучені до суспільно корисних робіт, а також до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. У випадку призупинення дії трудового договору (ст. 13) працівник фактично не працює, не отримує допомогу в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування та за ним не зберігається середній заробіток. Період призупинення дії трудового договору не зараховується до стажу роботи, що, згідно із ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР не дає права працівнику на щорічну основну відпустку [29]. Вочевидь, на початку війни запровадження 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 [24].

Україні надали статус кандидата у члени ЄС. Ця подія визначає напрям і темп роботи у сфері європейської інтеграції на майбутнє та робить євроінтеграцією одним із найбільш нагальних завдань у післявоєнному відновленні країни. Серед іншого, необхідно забезпечити відповідність вітчизняного трудового законодавства європейським стандартам і вимогам. Частина положень Закону № 2136 суперечить міжнародним зобов'язанням України. Зокрема, надання можливості використовувати працю жінок на підземних роботах, за оцінками [28], помітно не покращить трудовресурсний потенціал, проте може мати наслідком порушення конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 45 про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду [30], яка забороняє підземні роботи для всіх жінок. Удосконалення трудового законодавства має впливати з необхідності якнайшвидшого усунення існуючих недоліків і протиріч, пов'язаних із

тимчасовим спрощенням процедур регулювання трудових відносин, обмеженням прав працівників і профспілок. Передусім це стосується норми про призупинення дії трудового договору (ст. 13 Закону № 2136). Згідно з нею дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з воєнною агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, а про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник за можливості мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб. В офіційному коментарі Мінекономіки України [31] зазначається, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем і виконання працівником відповідної роботи, при цьому ініціатором призупинення можуть бути як роботодавець, так і працівник. Водночас серед експертів існує протилежна точка зору, згідно з якою 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 [32]. З огляду на це, у ст. 13 Закону № 2136 необхідно визначити, що підстави призупинення дії трудового договору мають бути чітко обґрунтованими та встановлений причинно-наслідковий зв'язок між фактом воєнної агресії проти України і неможливістю однієї чи обох сторін трудового договору виконувати визначені ним обов'язки.

Окремі фахівці з кадрових питань вважають, що Закон № 2136 не вимагає згоди іншої сторони на призупинення дії трудового договору. Достатньо одній стороні, наприклад роботодавцю, прийняти таке рішення та повідомити працівника. Відповідь працівника про те, що він не згоден із цим, підтверджує факт ознайомлення з рішенням роботодавця, а відтак, роботодавець дотримав норм законодавства [33]. Натомість юристи стверджують, що в дефініції терміна «призупинення» законодавець не встановлював права для будь-якої сторони в односторонньому порядку призупиняти трудовий договір. Необхідна активна поведінка обох сторін договору, вчинення двосторонніх дій як з боку роботодавця (припинення

надання завдань до виконання), так і з боку працівника (припинення їх виконання) [24].

Тобто ст. 13 Закону № 2136 слід тлумачити таким чином, що роботодавець може повідомити працівника про призупинення дії трудового договору, а працівник повідомляє про свою згоду або незгоду щодо настання таких наслідків. У цьому разі ненадання згоди працівником 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 у випадку судових спорів роботодавцю потрібно буде доводити, через які поважні причини він не міг зв'язатися з працівником для отримання від нього відповіді. Отже, висловлення незгоди працівника на призупинення дії трудового договору означає, що відносини з призупинення не настали, оскільки роботодавець не може вчиняти таких дій в односторонньому порядку без поважних причин [32].

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. В офіційному коментарі Мінекономіки України [31] зазначається, що під час призупинення дії трудового договору єдиний соціальний внесок (ЄСВ) не сплачується, оскільки виплата заробітної плати роботодавцем не здійснюється та відсутня база для його нарахування. Мінекономіки України вважає, що відшкодування несплаченого ЄСВ має здійснюватися за рахунок держави-агресора, однак дане питання Законом № 2136 не врегульовано. На практиці 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 зайнятим, і він не може отримати статус безробітного та допомогу по безробіттю. Така

ситуація є порушенням конституційного права на соціальний захист, яке не обмежено на період дії воєнного стану, а також зобов'язань, взятих Україною при ратифікації конвенції МОП № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. З економічної точки зору призупинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин є легалізацією прихованого безробіття, яке гальмуватиме структурні трансформації, критично важливі для України на етапі післявоєнного відновлення економіки [24]. Відтак правова «інституціоналізація» прихованого безробіття під час війни матиме негативні соціально-економічні наслідки. Одним із варіантів їх усунення є переведення прихованого безробіття у відкриту форму зі спрощенням процедури звільнення працівників. У такому разі зростатиме безробіття, а коли закінчиться війна, роботодавці будуть вимушені шукати нових працівників на заміну професійним командам, які формувались багато років.

Досвід Сирії свідчить про масштабні та тривалі руйнівні наслідки для економіки такого сценарію [24]. Доцільним є поширення на ситуацію призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України прийнятих в 2020 р. норм законодавства щодо виплати допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV2. 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 по частковому безробіттю у випадку призупинення дії трудового договору; Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2022 р. № 5067-VI доповнити ст. 47-2, якою унормувати надання допомоги по частковому безробіттю у випадку призупинення дії трудового договору в 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 по частковому безробіттю на період призупинення дії трудового договору у зв'язку з воєнною агресією проти України. Як свідчить аналіз численних повідомлень, оприлюднених у ЗМІ урядовцями та законодавцями, існують ризики, що норми Закону № 2136 у тій чи іншій формі будуть імplementовані в трудове законодавство після завершення правового режиму воєнного стану. За оцінками експертів МОП, в останні роки в Україні політична підтримка й увага, що приділяється таким інституціям і процесам у соціально-трудої сфері, як соціальний діалог і колективно-договірне регулювання, значно ослабла [34]. Керуючись неоліберальними ідеями, представники влади «так званий «трудоий кодекс» вважають пережитком, а регулювання відносин між роботодавцем і працівником – жорсткою зарегульованістю» [35].

Але незважаючи на тяжкі умови воєнного стану, значна частина компаній та підприємств країни надавали підтримку своїм працівникам. Найбільш розповсюдженими були такі дії: турбота про співробітників шляхом постійних комунікацій зі співробітниками; психологічна допомога; дотримання соціальних гарантій; виплати заробітної плати та авансових платежів; створення окремих чатів для співробітників для вертикальної та горизонтальної комунікації; підтримка співробітників та надання оперативної інформації щодо діяльності компанії, збору інформації про місцеперебування співробітників, їх потреби у допомозі тощо.

Забезпечення зайнятості відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня є вимогою гідної праці та ознакою якості трудового життя. За мирних часів невідповідність реального освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам роботодавців та характеру робочих місць, які репрезентуються пошукачам роботи, формує втрати мотиваційних настанов для особистого розвитку, обмежує можливості капіталізації особистого потенціалу та людського капіталу. За умов воєнного стану можливість реалізації цих вимог в країні обмежені, адже більшість

робочих місць не відповідають реальному рівню освіти та кваліфікації працівника.

Зміни в трудовому законодавстві на період правового режиму воєнного стану обмежують конституційні права і свободи людини і громадянина, які передбачені статтями 43, 44 Конституції України [19], що узаконює зниження якості трудового життя працівника на національному рівні. Обмежено дотримання трудових прав та забезпечення гідних умов і оплати праці, підвищення якості трудового життя, неможлива продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності (визначення МОП). Відсутні можливості реалізації для кожного громадянина конституційного права на працю. Держава також не гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, не реалізуються програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів для суспільних потреб. Трудовим законодавством не забороняється використання примусової праці та зайнятості в небезпечних та шкідливих умовах праці, при цьому ця норма розповсюджується і на жінок. Право на своєчасне одержання винагороди за працю не захищається законом, не гарантується також захист від незаконного звільнення працівника. Постає вкрай важливе завдання національного рівня - зняти обмеження у сфері трудових прав при скасуванні воєнного стану.

Висновки до розділу 1

У сучасному світі цифровізація впливає на різні сфери життя, включаючи трудове життя. В зв'язку з цим, виникає потреба визначення базових вимог якості трудового життя в умовах сьогодення. На основі аналізу теоретичних підходів можна зробити наступні висновки.

Базові вимоги якості трудового життя в умовах сьогодення пов'язані з різними аспектами. Серед них можна виділити: налагодження балансу між роботою і особистим життям, забезпечення безпеки і захисту персональних

даних, розвиток професійних навичок і можливостей для кар'єрного зростання, задоволеність роботою і стимулювання мотивації працівників.

Теоретичні підходи до визначення базових вимог якості трудового життя в умовах сьогодення можуть бути поділені на кілька напрямків. Один з них - це підхід, який акцентує увагу на фізичному та психологічному благополуччі працівників, забезпеченні комфортних умов праці та зменшенні стресових факторів.

Інший підхід - це орієнтація на розвиток працівників і створення сприятливих умов для їхнього професійного зростання. Це може включати надання доступу до навчання та тренінгів, можливість розширення компетенцій і отримання нових навичок, а також можливість здійснення кар'єрного росту.

Також існує підхід, який зосереджується на соціальному вимірі трудового життя. Він включає в себе створення умов для задоволення соціальних потреб працівників, забезпечення рівних можливостей та справедливості, підтримку робочого колективу та позитивного робочого середовища.

Важливо враховувати, що базові вимоги якості трудового життя в сучасних умовах можуть варіюватися залежно від конкретних умов та контексту. Індивідуальні потреби і пріоритети працівників можуть різнитися, тому важливо забезпечити гнучкість і адаптивність в системі управління якістю трудового життя.

Узагальнюючи, визначення базових вимог якості трудового життя в сучасних умовах є складним завданням, яке вимагає залучення різних теоретичних підходів і урахування специфіки сучасного цифрового середовища праці. Реалізація цих вимог може сприяти поліпшенню якості трудового життя працівників та забезпеченню сталого розвитку організацій.

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ПОТРЕБ У ЗМІНАХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИМОГ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Про необхідність формування нової редакції Програми гідної праці для України з урахуванням національних і глобальних викликів

Чинна Програма гідної праці для України, яка має окреслювати середньостроковий план, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, розроблених за участю та погоджених з урядами, профспілками та роботодавцями *не є актуальною*. Програма гідної праці має підтримувати національні пріоритети розвитку, а в чинній програмі вони скореговані на протидію поширенню пандемії COVID-19 і досі не враховано зміни пріоритетів в умовах воєнного стану, який триває майже рік.

Для країни, яка протягом року потерпає від збройної агресії РФ, не можуть залишатися незмінними пріоритети, подані в табл.2.1

Таблиця 2.1

Пріоритетні напрямки Програми гідної праці для України на 2020-2024 рр.

Пріоритет	Кінцеві результати
1. Покращений соціальний діалог	1.1 Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу 1.2 Сильні соціальні партнери 1.3 Покращені колективні переговори на галузевому рівні
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість	2.1 Сучасні та ефективні послуги служби зайнятості 2.2 Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці серед молоді 2.3 Удосконалені навички підприємництва
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист	3.1 Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки 3.2 Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати 3.3 Поліпшене охоплення та сталість соціального захисту 3.4 Подолання насильства і домагань на робочому місці

В новому трудовому законодавстві знайшлося місце для електронного документообігу, а саме роботодавець і працівник можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації.

Отже, глобальні і національні виклики обумовили і прискорили впровадження цифрових технологій і прийняття цифрових рішень в традиційно жорстких системах, які не піддаються швидким змінам та трансформаціям. В усіх сферах і галузях життєдіяльності відбулись незворотні зрушення у бік подальшого становлення цифрового суспільства і лібералізації трудових відносин. Для ІТ сфери ці зміни створюють умови для підвищення продуктивності праці та якості трудового життя, для інших сфер обумовлюють зниження соціального захисту працівника та перенесення відповідальності за створення сприятливих і безпечних умов праці на працівників.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана в 2014 році, стала рушійною силою, яка визначає порядок денний реформ в Україні. Угода передбачає посилення діалогу та співпраці щодо сприяння забезпеченню гідної праці, політики в галузі зайнятості, безпеки та гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації [21, с.5]. Проте соціально-економічний контекст та основні тенденції на ринку праці й в галузі соціальної політики, пріоритети розвитку держави кардинально змінилися з 2019 року, коли відбувалось обговорення чинної Програми гідної праці для України.

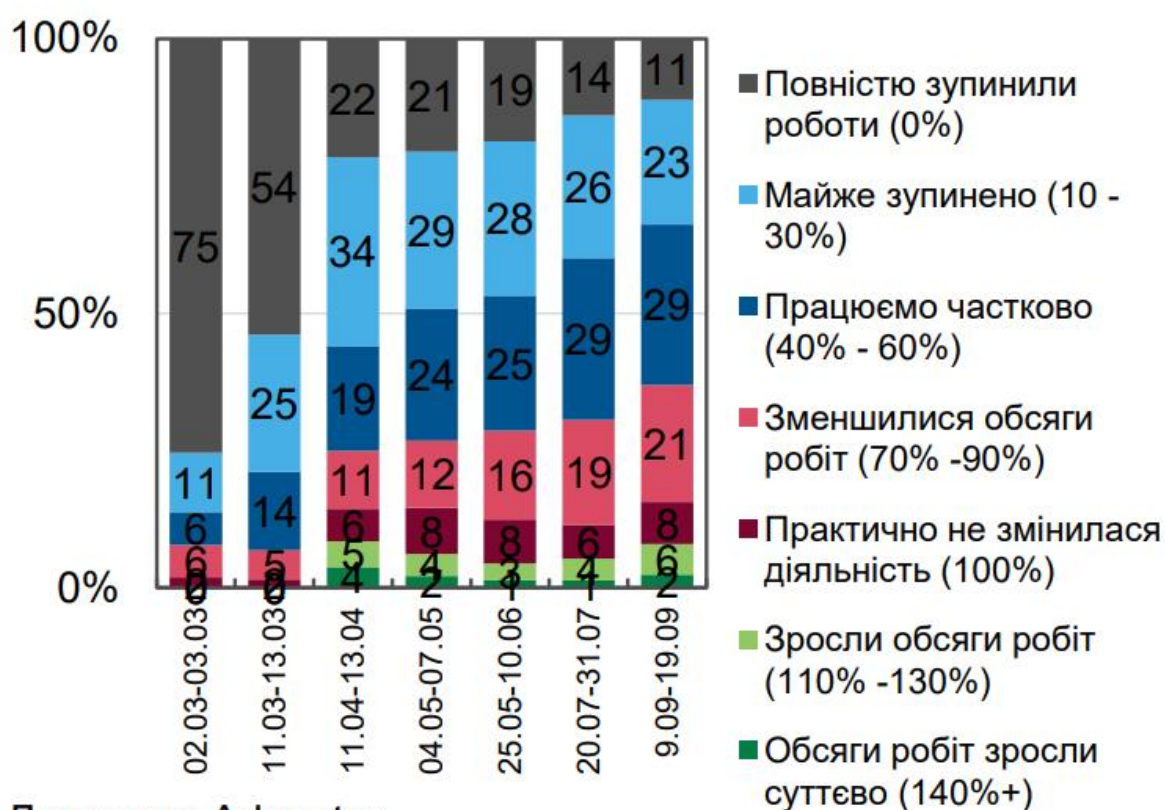
На сьогодні привертають увагу питання забезпечення належного балансу вимог щодо більшої гнучкості та належного захисту праці та соціального забезпечення працівників не лише у вразливому становищі (включаючи осіб з інвалідністю, ВПО, учасники АТО, ООС, УБД, ветерани війни, члени сімей загиблих Захисників і Захисниць), а і кожного українця, який боронить свою країну на своєму робочому місці. Програма гідної праці для України потребує

оновлення і врахування сучасних тенденцій та орієнтації на відновлення країни в майбутньому. Створення нових робочих місць з гідними умовами та справедливою оплатою праці, подолання жіночого та молодіжного безробіття, зокрема ВПО, посилення соціального захисту найбільш уразливих категорій громадян в системі соціально-трудових відносин та забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості, повернення талантів в країну з еміграції мають бути додані до основних пріоритетів оновленої програми.

2.2. Загальний аналіз впливу наслідків війни на сферу праці та якість трудового життя

Повномасштабна воєнна агресія Росії, яка триває вже близько року, та воєнний стан в Україні супроводжуються значним спадом національної економіки, що обумовлює глибоку кризу трудової сфери, поглиблення її розбалансованості, розширення контингенту осіб, які підпадають під дію ризиків та небезпек. За оцінками НБУ [2] темпи зниження реального ВВП за січень-серпень 2022 року складають близько 33,4%, тобто на третину сягнуло падіння обсягів виробництва товарів та послуг в країні, а за прогнозними оцінками обсяги ВВП в доларовому еквіваленті (за курсом НБУ) за 2022 рік будуть на рівні 130,1 млрд. дол. США, що на 35% менше, ніж в 2021 році. Як наслідок, суттєвий спад ділової та виробничої активності. За період воєнної агресії близько 37% підприємств працюють з обмеженнями, а 40% призупинили або майже зупинили свою діяльність. Станом на серпень-вересень економічна активність дещо пожвавилася, але це може бути наслідком сезонних коливань [3].

Стан бізнесу порівняно з 23.02, % відповідей



Джерело: Advanter.

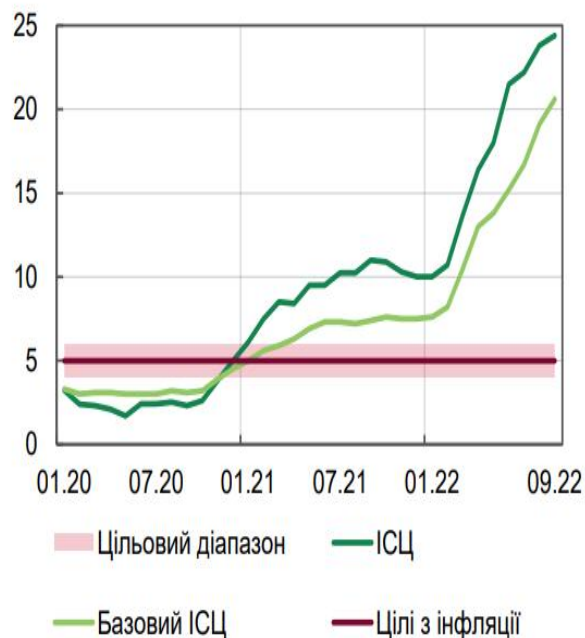
Рис. 2.1. Характеристика стану бізнесу

За вересень 2022 року склалося незначне зростання Індексу очікування ділової активності (ІОДА), - за вересень він склав 46,1 пункти проти 44,1, який був за серпень. Поліпшення оцінок відбулося в енерго- та водопостачанні, в переробній промисловості та сільському господарстві, а також в сфері торгівлі та наданні окремих видів послуг. Винятком є добувна промисловість та будівництво.

Спад національної економіки дестабілізував фінансову стабільність та фінансову стійкість країни, яка проявилася в зміні рівня обмінного курсу національної валюти та зростання інфляції. Посилився інфляційний тиск, адже пришвидшення інфляції зумовлені наслідками повномасштабної війни, серед яких значні руйнування виробництва, втрата виробничих активів в районах проведення активних бойових дій та на тимчасово окупованій території країни, порушення ланцюгів постачання, скорочення пропозицій товарів та надання

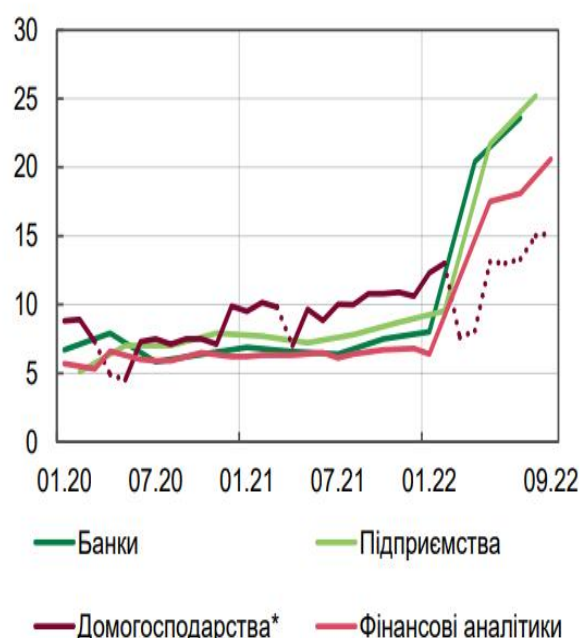
послуг, збільшення виробничих витрат бізнесу та інше. Внаслідок визначених причин інфляційні очікування й надалі погіршуються, - так, в Держбюджеті на 2023 рік рівень інфляції визначено на рівні 28,2% [4].

Інфляція та інфляційні цілі*, % р/р



* Вересень 2022 року за оцінками НБУ.
Джерело: ДССУ, розрахунки НБУ.

Інфляційні очікування на наступні 12 місяців, %



* Пунктирні лінії – зміна методу опитування на телефонне.
Джерело: НБУ, GfK Ukraine, Info Sapiens.

Рис. 2.2. Інфляція та інфляційні очікування

Суттєво зменшилися фінансові можливості підприємств, більшість малого та середнього бізнесу втратила або обмежила свої можливості з фінансової підтримки свого штату працівників. Всі наведені зовнішні умови суттєво скорочують або навіть унеможливають забезпечення та втілення основних вимог гідної праці та якості трудового життя на кожному етапі трудового процесу.

2.3. Основні тенденції на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин за період воєнної агресії Росії

Базовою вимогою гідної праці, як визначальної умови якості трудового життя, є забезпечення зайнятості та доступності до робочих місць для всіх

бажаючих працювати, створення умов для працевлаштування. В той же час активні бойові дії на значній території країни протягом тривалого періоду, введення воєнного стану супроводжуються значними негативними та дестабілізаційними процесами на ринку праці, в сфері зайнятості та в системі соціально-трудових відносин.

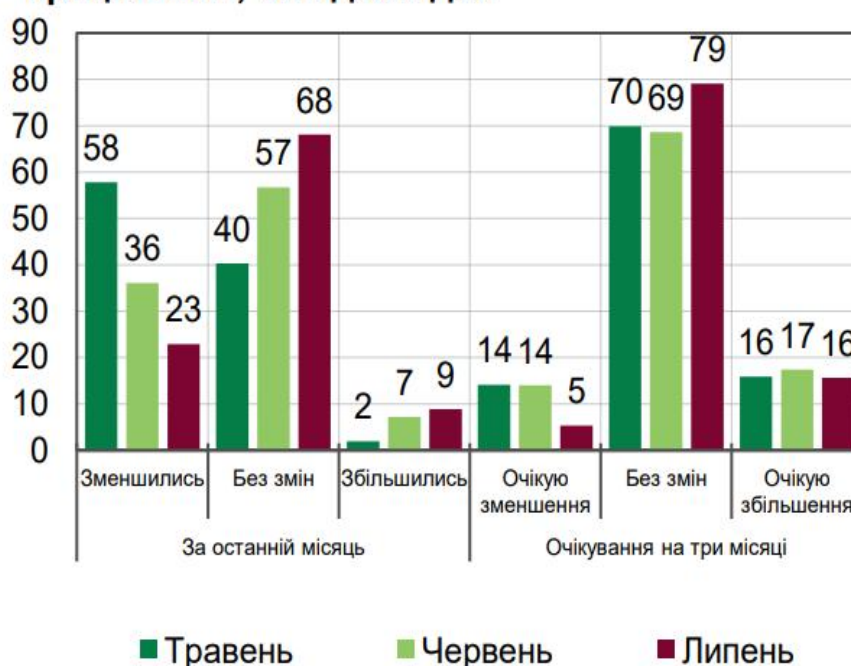
За оцінками МОП [5] в умовах поточних воєнних дій було втрачено близько 4,8 млн. робочих місць як внаслідок їх знищення, так і релокації бізнесу в більш безпечні регіони. Так, близько 40% підприємств малого та середнього бізнесу повністю зупинили свою діяльність або були зруйновані чи знищені, 44,9% суттєво зменшили обсяги виробництва. За даними звіту НБУ [2] малий та середній бізнес скоротив чисельність працівників більш, ніж на 1070 тис. осіб. В цілому за цей період близько 30-40% працівників втратили роботу, частина відправлена у вимушені відпустки зі збереженням 2/3 заробітних плат або повністю без оплати. Значна частина працівників переведена на часткову або неповну зайнятість.



Джерело: Work.ua

Рис. 2.3. Вплив війни на оплату праці

Поточна ситуація та очікувані зміни кількості працівників, % відповідей



Джерело: ІЕД.

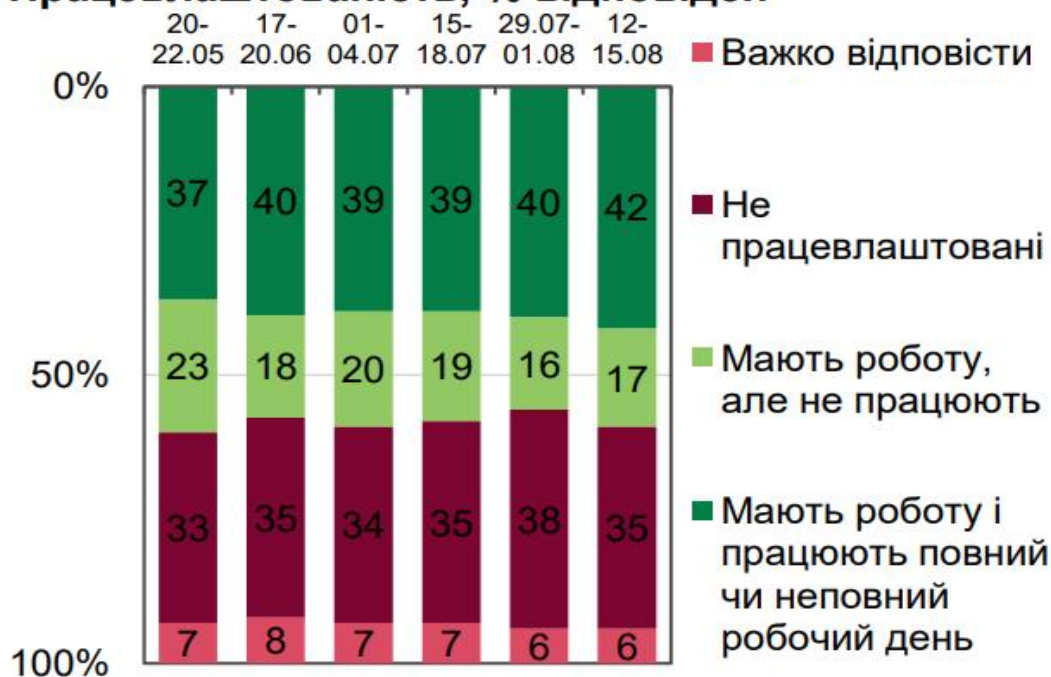
Рис. 2.4. Вплив війни на зайнятість

Релокація бізнесу також супроводжується значною втратою як робочих місць, так і чисельності працівників, які мали роботу до переміщення. На всіх підприємствах, що релокувалися, працювали близько 42,0 тис. осіб, - бо, не всі працівники переїхали за різних причин та обставин, але чимало людей такий шанс отримали [6].

Незважаючи на незначне пожвавлення ділової активності протягом вересня 2022 року суттєвого зростання зайнятості не відбувається. За результатами моніторингу НБУ [3] станом на 9.09-11.09.2022 р. 34% респондентів не працевлаштовані, а 16% мають роботу, але не працюють, що навіть більше, ніж за результатами аналогічного опитування в травні 2022 року. Підприємства продовжують прогнозувати скорочення кількості працівників на своїх підприємствах у наступні 12 місяців на «мінус» 25,5%, при цьому в другому кварталі цей показник складав «мінус» 29%. Зменшення

кількості працівників очікують респонденти підприємств усіх видів діяльності, але найпесимістичніші оцінки склалися по добувній промисловості, транспорту і зв'язку. За оцінками експертів загальна зайнятість знизилася в порівнянні з попереднім роком на третину (-30,2%), а за умови продовження та ескалації конфлікту зниження рівня зайнятості може сягнути до 43,4%.

Працевлаштованість, % відповідей



Джерело: [Gradus](#).

Рис. 2.5. Працевлаштованість під час війни

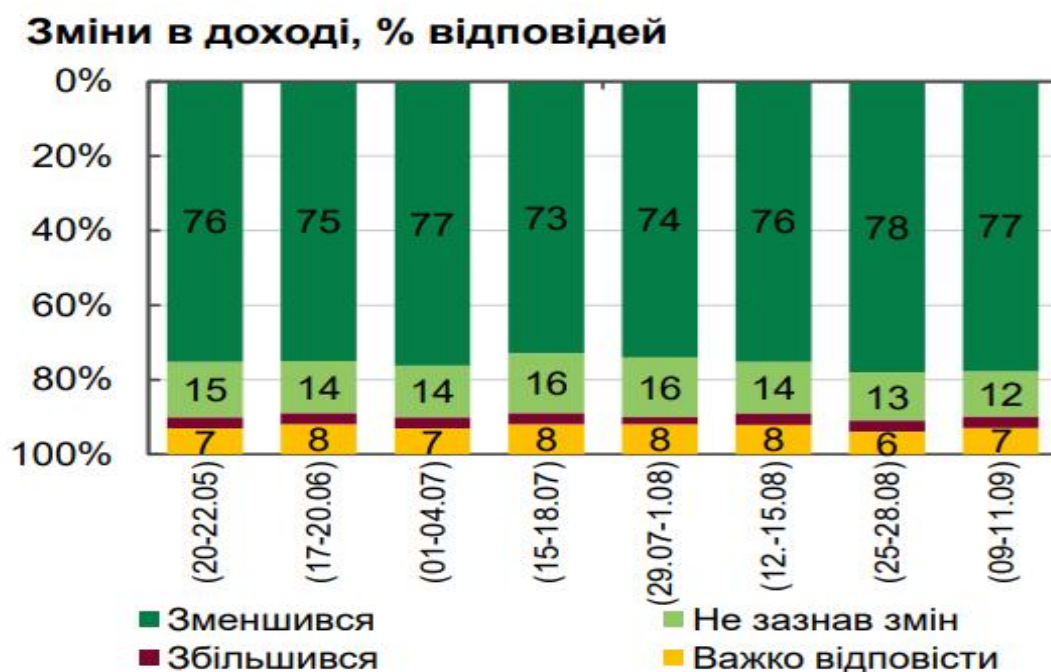
Падіння зайнятості, зменшення можливостей знайти роботу, скорочення пропозиції робочих місць супроводжується значним зростанням рівня безробіття, в тому числі довготривалого та прихованого. Якщо в 2021 р. загальний рівень безробіття (за методологією МОП) був близько 10,6%, то вже за перше півріччя 2022 р. він склав 31,3%, а загальна кількість безробітних зросла на 3,6 млн. осіб, і це без врахування прихованого безробіття. Так, за результатами моніторингу НБУ [7] 16% респондентів офіційно мають роботу, але не працюють, що підтверджує високий рівень прихованого безробіття. Паралельно йде тінізація ринку праці, зростає кількість вакансій без

офіційного оформлення та офіційної заробітної плати, - як наслідок, відсутні соціальні гарантії, а період роботи не включається в страховий трудовий стаж. За експертними оцінками неформальна та тіньова зайнятість за період воєнних дій зросла від 10,0 до 20,0 тис. осіб, що супроводжується прекарізацією зайнятості.

В структурі соціально-трудових відносин базові вимоги забезпечення гідної праці та якості трудового життя пов'язані з можливостями одержувати належну та достатню винагороду за працю за умов її продуктивності, що впливає на життєвий рівень працівника та членів його сім'ї та суспільства в цілому. Оплата праці за загальними вимогами без кризового стану повинна відповідати освітньому та професійно-кваліфікаційному рівню та забезпечувати можливість покривати всі витрати на придбання житла та створення в ньому належних умов для проживання, на всі товари та послуги для раціонального особистого та домашнього вжитку, задоволення раціональних потреб, на медичні та освітні послуги, тощо. У сталих умовах основні вимоги до гідного рівня оплати праці пов'язані з забезпеченням можливостей відтворення та розвитку самої робочої сили та покращенням умов для життєдіяльності членів сім'ї.

В Україні навіть до початку повномасштабної воєнної агресії рівень оплати праці був значно нижчий, ніж в більшості країн світу, а серед європейських країн Україна посідала останні місця за рейтингом як мінімальної, так і середньомісячної заробітної праці. Так, ставка мінімальної зарплати, незважаючи на її значне підвищення з 2017 р., залишається найнижчою серед країн Європи, її рівень недостатній для задоволення основних потреб працівника та членів його сім'ї. Станом на 1.10.2022 р. в Україні мінімальна оплата праці складає близько 165-170 євро (за курсом НБУ), в той же час в Чехії, Естонії, Литві, Латвії, Румунії вона в 3-4 рази вище, - приблизно ж таке співвідношення склалося і за рівнями середньомісячних зарплат. За рейтингами, які надає МОП [8] Україна посідає 127-е місце за рівнем оплати праці серед 160 країн, які включені в рейтингове оцінювання.

Незадовільний рівень оплати праці, який склався в Україні, погіршився через наслідки повномасштабної агресії РФ. В умовах воєнного стану за результатами опитування [3] близько 75% респондентів декларують суттєве зниження своїх доходів, яке визначається не тільки втратою чи падінням заробітку за умови втрати повністю чи частково роботи, а й припиненням її виплат. Так, за даними НБУ [2, 9] близько половини тих, хто працює зазнали зниження заробітних плат від 10 до 50%.



Джерело: [Gradus](#).

Рис. 2.6. Зміни в доходах, % відповідей

Серед підприємств малого та середнього бізнесу близько третини скоротили заробітні плати, а кожне п'яте (21% до всіх підприємств МСБ) працюють в умовах скороченої заробітної плати, п'ята частина працівників відправлена у вимушені відпустки зі збереженням 2/3 заробітку. За прогнозними оцінками на кінець 2022 року номінальна заробітна плата може зменшитися на 10-12 %, що в реальному вимірі це зниження буде майже 30% з урахуванням рівня інфляції, що склався за 2022 рік. Значна частка населення,

яке на сьогодні не має роботи, готові працювати за меншу заробітну плату. Так, серед активних пошукачів роботи їх питома вага складає близько 65%, при цьому 61% з них мають матеріальну мотивацію до пошуку роботи. За результатами наведених опитувань станом на 1.09.2022 р. 77,0% респондентів вказали на суттєве зменшення своїх доходів. За період воєнної агресії суттєво знизився економічний статус більшості населення країни. За умов продовження активних воєнних дій за міжнародною межею бідності її рівень в країні може зрости до 19,8% проти 1,8%, який був у 2021 р., а за національним критерієм (2481 грн. на місяць) - з 18% (2021) до 70% на кінець 2022 р.

Ще більш складна ситуація склалася з рівнем матеріального забезпечення ВПО. Загальна чисельність внутрішньо переміщених осіб протягом періоду серпень-грудень 2022 року коливалась в межах 7,0-5,9 млн. осіб [10-11, 22-23], серед яких близько 60% втратили роботу. З урахуванням наявного населення України станом на 1.01.2022 р. на рівні 34500 тис. осіб [12] частка ВПО становить близько 19,4%, тобто майже кожний п'ятий став переселенцем, приблизно така ж кількість виїхала за межі країни. За результатами п'ятого-одинадцятого раундів експрес-опитування МОМ [11, 13-16, 22-23] 24% ВПО повідомили, що місячний дохід їхнього домогосподарства був нижчим за мінімальну заробітну плату в країні. Середньомісячні доходи в розрахунку на одне домогосподарство серед вимушено переміщених осіб складають близько 5505 грн, а з урахуванням середнього розміру домогосподарств (4 особи), дохід на одну особу становить 1376,3 грн. До війни цей показник був на рівні 12401,6 грн (на одне домогосподарство) або 3100 на одну особу, тобто в 2,25 р. вище. Серед опитаних переселенців 57% зовсім нічого не заробляють, 19% - менше, ніж до війни, і лише 8% відмітили, що їх зарібок не змінився, - за оцінками СБ близько 90% цього контингенту можуть зіткнутися з ризиками бідності. Близько половини опитаних непереміщених осіб, які працюють на новому місці роботи, повідомили, що їхня нинішня зарплата є нижчою за зарплату, яку вони отримували до 24 лютого (49%), порівняно з 75% опитаних ВПО, які знайшли нову роботу після 24 лютого. Приватних ресурсів ВПО

станом на грудень 2022 р. для виживання стає недостатньо, 43% всіх домогосподарств в Україні повністю вичерпали свої заощадження, 63% респондентів повідомили, що регулюють використання газу, електроенергії та твердого палива для скорочення витрат [11, 13-16, 22-23].

Держава створює всі можливі умови, виходячи з обмежених фінансових можливостей країни та обсягів зарубіжної допомоги, для забезпечення найбільш важливих та базових потреб переміщених осіб та окремих категорій населення. На період воєнного стану та одного місяця після його припинення чи скасування, ВПО можуть отримувати щомісячну допомогу на проживання від держави [17]. Відповідно до законопроекту №7275 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо деяких питань функціонування сфер зайнятості та загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в період воєнного стану (далі “Закон про безробіття” від 21.04.2022 р.) спрощена процедура отримання статусу безробітного та соціальних виплат для ВПО, а також осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях, або на територіях, на яких ведуться бойові дії. Згідно з цим законопроектом у разі втрати частини заробітної плати (доходу) внаслідок зупинення (скорочення) виробництва продукції (послуг) допомогу по частковому безробіттю можуть отримати не тільки наймані працівники, а й ФОП. Цим Законом визначено, що в умовах війни максимальний розмір виплат становить 1,5 мінімальної оплати праці станом на 1.02.2022 р., тобто 9750 грн. Державна допомога як ВПО, так і переміщеним підприємствам стала тимчасовим рятувальним кругом, що дозволило розпочати своє життя та діяльність на новому місці.

Війна «викривила» практично всі аспекти соціально-трудових відносин, які складали зміст концепції гідної праці та відповідають вимогам якості трудового життя. Крім оплати праці загострилися проблеми забезпечення зайнятості відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня, роботи в безпечних умовах праці, створення умов для особистого розвитку працівника, соціального захисту тощо.

За період війни збільшилась кількість працюючих на небезпечних та низькооплачуваних роботах. В умовах втрати значної кількості робочих місць, високого рівня безробіття, яке склалося в країні, виникають ситуації, коли лише тіньова зайнятість дає можливість для заробітку для багатьох українців, що шукають роботу. Водночас і наймані працівники стають більш вразливими внаслідок порушень трудового законодавства порушення їх трудових прав та соціальних стандартів.

За мирних часів важливими критеріями в оцінці ЯТЖ виступали питання, які пов'язані з забезпеченням такої роботи, що відповідає професійно-кваліфікаційному рівню працівника, дає можливість для особистого та професійного розвитку, формує почуття самоповаги, забезпечує гідний рівень оплати праці, то вже під час війни мова йде в першу чергу про такі заробітки та умови праці, які можуть задовольняти базові потреби працівника та членів його сім'ї.

За результатами 15-го загальнонаціонального опитування в умовах війни, яке проведене Соціологічною групою «Рейтинг» 23-24 липня 2022р., [18] домінуючим критерієм у виборі бажаної роботи на сьогодні є заробітна плата, - близько 70% респондентів визначили його як пріоритетний. Зарплата ***уособлює фінансову безпеку і дозволяє задовольнити базові потреби особистості***, а саме цей рівень потреб є природньо найважливішим в умовах війни для кожної людини. Близько 67% опитаних готові знизити свої вимоги відносно рівня оплати праці в разі труднощів з працевлаштуванням [3].

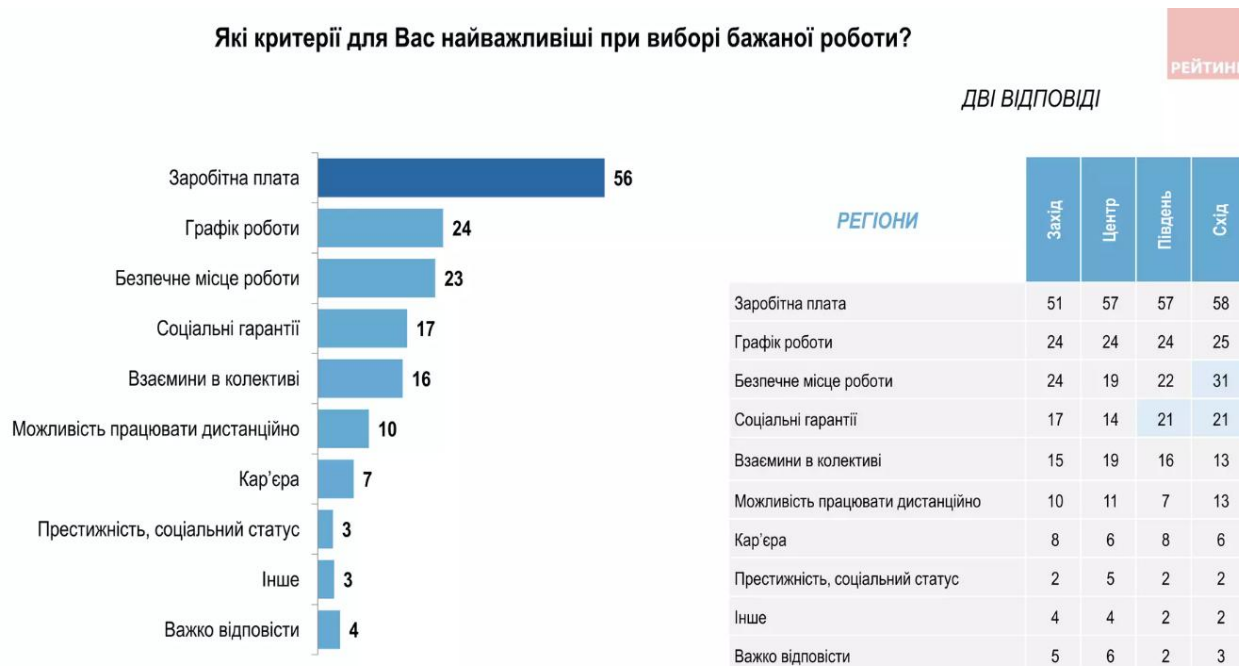


Рис. 2.7. Чинники впливу на вибір роботи

На другому місці за ступенем важливості для респондентів є графік та безпечність місця роботи (23-24%), що також відносяться до базових потреб працівника. На значущість соціальних гарантій вказали лише 17% опитаних, на належні відносини в колективі - 16%, а на можливість працювати дистанційно лише 10%. В той же час такі критерії, як кар'єра та можливості кар'єрного зростання, престижність роботи чи соціальний статус під час війни знаходяться на найнижчих сходинках критеріїв у виборі нового місця роботи. На їх значення вказали лише від 3 до 7% опитаних, оскільки ці рівні потреб не є актуальними для більшості під час війни через велику кількість загроз та ризиків для життя, - безпека фізична та матеріальна набагато важливіша. Так, 70-80% респондентів, що шукають роботу, готові працювати не за спеціальністю [3].

Соціально-трудова сфера чутливо реагує на всі економічні та соціальні зміни в суспільстві, про що свідчать трансформаційні зміни в трудовій сфері. В умовах війни та воєнного стану обмежені або відсутні можливості забезпечення основних вимог і гідної праці та ЯТЖ.

Висновки до розділу 2

Війна з Росією має серйозні наслідки для ринку праці та соціально-трудових відносин. Основні тенденції, які можна спостерігати, включають:

1.Зменшення зайнятості: Воєнна агресія призвела до зниження активності на ринку праці через зниження економічної активності, закриття підприємств та мобілізацію робочої сили для військових потреб. Багато людей втратили роботу і змушені були перейти на часткову зайнятість.

2.Зростання безробіття: Війна призвела до збільшення безробіття через зменшення попиту на працю та зниження економічних можливостей. Багато підприємств зазнали фінансових труднощів та були зруйновані в результаті конфлікту, що призвело до масового звільнення працівників.

3.Зміни у структурі зайнятості: Воєнна агресія призвела до змін у структурі зайнятості. Збільшення попиту на працю в оборонній індустрії та інших галузях, пов'язаних з військовими потребами, може спричинити переключення робочої сили з інших секторів економіки. Також можливе збільшення зайнятості в галузях, пов'язаних з реконструкцією та відновленням після військових дій.

4.Зміна умов праці: Воєнний конфлікт призвів до зміни умов праці для багатьох людей. Робочі години та умови безпеки змінилися через нестабільну ситуацію.

5.Зростання соціальних проблем: збільшення бідності, зниження рівня життя, масове переселення та проблеми з доступом до основних соціальних послуг. Також зросла соціальна напруженість і конфлікти через національні, етнічні та релігійні розбіжності.

Варто зауважити, що конкретні тенденції на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин залежать від багатьох факторів, таких як тривалість конфлікту, його інтенсивність, географічне розташування тощо. Також варто враховувати, що відновлення після військового конфлікту займатиме значний час, і соціально-трудові відносини будуть продовжувати зазнавати змін протягом багатьох років після завершення конфлікту.

РОЗДІЛ 3

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ ТА СТАБІЛІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

3.1. Державна підтримка відновлення та стабілізації ринку праці, підвищення рівня зайнятості та подолання безробіття

Україна презентувала план відновлення країни на спеціальній конференції у Лугано, який передбачений на десять років та охоплює 15 сфер [36], серед яких немає жодної, що орієнтована на розвиток трудової сфери та підвищення якості трудового життя. Національні програми спрямовані на розвиток системи освіти, поліпшення бізнес-середовища, розвиток секторів економіки, удосконалення міграційної політики, забезпечення інформаційної безпеки тощо, проте вони обмежено визначають розвиток трудової сфери, покращення якості трудового життя, гарантованість зайнятості та потребують окремих адресних програм і заходів.

На цьому шляху багато зроблено Міністерством цифрової трансформації України в проєкті “Цифрова держава” - на порталі Дія пропонуються послуги громадянам - “єРобота” з можливостями отримати грант на “Власну справу”, сад, теплицю, переробне підприємство, допомогу по безробіттю щодо отримання статусу безробітного та його скасування, отримання компенсації за втрату роботи; для підприємців - набуття статусу резидента Дія. City, компенсація за працевлаштування ВПО, надіслати заявку на отримання мінігранту від EU4Business для термінової підтримки малого бізнесу під час воєнного стану, зареєструвати та закрити ФОП, отримати грант на реалізацію стартапу, зокрема в сфері ІТ, отримати кошти на навчання ІТ спеціальностям; для бізнесу - отримати послуги пов'язані із перевезеннями, реєстрацією авто, страхування та виїзду за кордон, подати заявку на отримання грантів для розвитку малого та середнього бізнесу, отримати ліцензію з протипожежної

діяльності або дозвіл на міжнародні перевезення, повідомити про будівництво, отримати довідку або витяг та вирішити питання землеустрою, отримати ліцензію на виробництво, продаж, імпорту лікарських засобів, зареєструвати власне товариство з обмеженою відповідальністю або стати фізичною особою-підприємцем.

З початку реалізації програми «Власна справа» 3321 підприємців отримали близько 776,8 млн грн, за результатами її реалізації очікується створення 8313 нових робочих місць. Програма Уряду «Армія відновлення» перерахувала працівникам 24,07 млн гривень, які в 9 областях України залишившись без роботи, добровільно долучились до суспільно корисних робіт – ремонтно-відновлювальних робіт, розвантаження гуманітарної допомоги, відновлення житлових будинків, пошкоджених у результаті бойових дій. Долучились до програми вже понад 3600 осіб.

За Програмою «Доступні кредити 5-7-9%» більше 50 тисяч представників малого та середнього бізнесу отримали спрощений доступ до банківського кредитування на суму більше 160 млрд грн. [37].

Центри зайнятості в свою чергу пропонують різні програми перекваліфікації, зокрема людям старше 45 років, ветеранам і ВПО - пропонується ваучер на навчання (вартістю до 10 прожиткових мінімумів) [38].

У 2023 році на активні програми зайнятості передбачено 2,5 млрд грн, що втричі більше, ніж у 2022 році. Навесні 2023 року планується запровадження урядової програми, спрямованої на подолання молодіжного безробіття. Для роботодавців, які беруть на роботу молодь віком до 25 років, котра, переважно, не має страхового стажу, впродовж шести місяців фонд з безробіття компенсуватиме половину мінімальної заробітної плати, при працевлаштуванні людини з інвалідністю чи військовослужбовця, або людині, передпенсійного року, держава півроку компенсуватиме половину витрат на оплату її праці, але не більше мінімальної зарплати. Продовжує діяти програма

надання компенсації за працевлаштування ВПО, за якою вже працевлаштовано майже 15 тисяч переселенців [39].

Отже, урядові програми підтримки зайнятості населення, спрямовані на найбільш вразливі категорії населення, проте поза увагою залишається жіноче безробіття. Жінки з дітьми, які втратили роботу після 24 лютого 2022 року за різних обставин, через обмежений доступ до офлайн освітніх послуг дітей залишаються найменш бажаними кандидатами на вакантні місця. Відсутність цільових програм, орієнтованих на подолання жіночого безробіття спонукатиме останніх до міграції за кордон разом з дітьми з метою пошуку безпечного та гідного життя.

3.2. Стратегічні напрямки забезпечення якості трудового життя в період повоєнного відновлення країни

Війна змінила практично всі умови та принципи, за якими функціонувала трудова сфера, а ринок праці перейшов у більш невизначену та небезпечну фазу. За період воєнних дій та правового режиму воєнного стану поглибилися всі ризики та небезпеки трудової сфери, що призвело практично до обмеження дії інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування. Одночасно виникли, негативні наслідки війни, нові види ризиків трудової сфери, які змінюють не тільки обсяги, а і структуру пропозиції робочої сили на ринку праці. За оцінкою Центру Разумкова [20] вони обумовлені підвищенням смертності серед працездатного населення; збільшенням кількості працівників з обмеженими можливостями, при цьому рівень їх працездатності та перелік робіт, які вони можуть виконувати, відрізняється від довоєнного; збільшенням мігрантів за межами країни; збільшенням пропозиції жінок на ринку праці, що супроводжується розбалансованістю пропозиції робочої сили на ринку праці за статеві-віковими групами; зростанням показників підліткової зайнятості внаслідок поширення бідності та обмеження можливостей для отримання освіти, особливо вищої; невідповідністю фактичного освітньо-професійного та

кваліфікаційного рівня робочої сили потребам ринку в повоєнний період; суттєвою зміною ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм соціально-трудова відносин, трансформації та появи нових форм зайнятості.

Відновлення та стабілізація ринку праці та системи соціально-трудова відносин повинні стати пріоритетами державної соціально-економічної політики на етапі повоєнного відродження країни.

До кола основних напрямків стабілізації ринку праці у повоєнний період у контексті забезпечення гідної праці та якості трудового життя доцільно включити: розробку ефективної системи управління ринком праці, механізмів та інструментів її реалізації з обов'язковим включення питань освіти, розвитку спеціальних професійних навичок відповідно до вимог ринку праці; забезпечення інвестиційної привабливості та створення інвестиційного середовища як чинника зростання та формування стійкого попиту на робочу силу з гідною оплатою праці; формування конкурентоспроможного та інвестиційно-привабливого середовища для створення якісних робочих місць; планування та впровадження процесів реінтеграції населення з тимчасово окупованих територій з обов'язковими програмами працевлаштування; стимулювання підприємництва з обов'язковим залученням донорських засобів для створення сучасних робочих місць; розробка програм для зайнятості ВПО, стимулювання їх повернення в постійні місця проживання; відновлення параметрів ринку праці на якісно новому рівні; створення інформаційного забезпечення для кількісних оцінок чисельності робочої сили, її складу за статеві-віковими, освітніми та професійно-кваліфікаційними групами та 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 вибірових обстежень тощо); прогнозування потреб в робочій силі згідно з вимогами нової реальності, роботодавця та держави; розробка та втілення інтегрованих програм, які зорієнтовані на створення умов зайнятості з можливістю одержання доходів в межах

соціальних стандартів, підтримки достатнього матеріального рівня працівника та членів сім'ї й соціального забезпечення; вирішення проблем в трудовій сфері для вразливих груп населення з виокремленням інвалідів війни; розробка програм повернення зовнішніх мігрантів, створення соціально-економічних умов для повернення; створення соціально-економічних умов та розробка механізмів (економічних, фінансово-податкових, адміністративно-правових, інституціональних) для зростання формальної та обмеження тіньової зайнятості; створення умов та можливостей для забезпечення гідного рівня пенсійного забезпечення населення.

Кожний наведений стратегічний напрямок вимагає розробки та забезпечення реалізації системи заходів в Програмах зайнятості та стабілізації ринку праці. Ці заходи передбачають посилення ефективності державного контролю над дотриманням норм трудового законодавства; надання та цільове використання державних інвестицій у створення робочих місць в пріоритетних видах діяльності; посилення державно-приватного партнерства в сфері виробничої інфраструктури та створенні робочих місць; зниження податкового навантаження на працю для стимулювання офіційного працевлаштування; розробку та втілення програм з 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.

Для досягнення базових вимог гідної праці та якості трудового життя необхідно забезпечення зайнятості та доступності до робочих місць. Процеси повоєнного відновлення та реструктуризація національної економіки вимагатимуть перерозподілу робочої сили між секторами економіки, створення та відновлення робочих місць для забезпечення зайнятості.

Необхідно також розв'язати задачі, пов'язані зі створенням умов для зайнятості вразливих верст населення та забезпечення достатніми розмірами пенсій. Ставка пенсійних виплат до середнього заробітку, з якого вносяться страхові виплати, повинна складати 40% після 30-ти років страхового стажу. Такий рівень передбачений Конвенцією МОП №102, яку Україна підписала у 2016 році, а на сьогодні цей показник знаходиться на рівні 30%. Крім того на сьогодні лише 36% населення віком 15-64 років сплачують внески до Державної пенсійної системи, - з 2016 року близько 40% загальних витрат Пенсійного фонду фінансується за рахунок Держбюджету. А з урахуванням повікової структури населення, негативних демографічних наслідків війни без радикальної пенсійної реформи практично виключена можливість не лише гідного рівня, а навіть мінімального пенсійного забезпечення майбутніх пенсіонерів. За цих умов для забезпечення адекватності та стійкості національної пенсійної системи, її реформування виступає нагальною та обов'язковою складовою програм по відновленню та стабілізації соціально-трудових відносин в повоєнній відбудові країни.

В умовах воєнного стану основні *пріоритетні напрямки Програми гідної праці, які були визначені для України на 2020-2024рр. [21], є неактуальними на сьогодні, проте зростає їх значущість на період повоєнного відновлення* (табл. 2.1). Зміст кінцевих результатів за кожним пріоритетним напрямком безпосередньо відповідає основним вимогам якості трудового життя. Це - створення ефективної платформи для покращення умов колективних переговорів між сильними партнерами в системі трудових відноси та соціального діалогу поміж ними, що забезпечить поліпшення охоплення та сталість соціального захисту працівників. Втілення інклюзивної та продуктивної зайнятості призведе до скорочення невідповідності кваліфікації потребам ринку праці та забезпечить удосконалення навичок підприємців.

В структурі інститутів поліпшення системи регулювання зайнятості повинна функціонувати сучасна та ефективна служба зайнятості, як важливий державний інструмент забезпечення зростання зайнятості, зменшення

безробіття, особливо серед молоді та осіб з особливими потребами. Забезпечення достатнього рівня заробітних плат, відсутність дискримінації за різними ознаками її нарахування виступають одночасно і вимогами гідної праці і забезпечують підвищення якості трудового життя. Цим же вимогам відповідають і результати Програми гідної праці на 2020-2024 рр. за пріоритетним напрямком «Поліпшені умови праці та соціальний діалог», зокрема, про створення безпечних робочих місць та забезпечення безпеки на робочому місці, відсутності чи подолання насильства та домагань на робочому місці.

Забезпечення високої якості трудового життя буде результатом збалансованості соціально-трудоного розвитку з урахуванням реалізації пріоритетних напрямів гідної праці в повоєнний період. Знайдуть прояв позитивні наслідки впливу ЯТЖ на зростання продуктивності праці, зниження трудомісткості, зростання задоволеності працею та її цінністю. Підвищення якості трудового життя обумовить укріплення відповідальності працівника за ефективність трудової діяльності та зацікавленість в її результатах, а також створить умови гуманізації праці, гармонізації трудового життя з потребами людини. Відбудеться максимальна реалізація трудового потенціалу працівника.

Висновки до розділу 3

В умовах повоєнного відновлення країни важливо приділити належну увагу забезпеченню якості трудового життя населення. Основні стратегічні напрямки для досягнення цієї мети мають включати:

1. Створення нових робочих місць: Важливим кроком відновлення країни є створення нових робочих місць. Це може бути досягнуто шляхом інвестицій у розвиток інфраструктури, підтримки малого та середнього бізнесу, сприяння інноваційним галузям економіки та залучення іноземних інвестицій. Забезпечення робочих місць з гідною заробітною платою та соціальними гарантіями є важливим аспектом поліпшення якості трудового життя.

2.Розвиток освіти та навчання: Інвестиції в освіту та навчання грають важливу роль у поліпшенні якості трудового життя. Програми професійної підготовки, перекваліфікації та підвищення кваліфікації можуть допомогти людям отримати нові навички та здобути доступ до високооплачуваних робочих місць. Крім того, розвиток системи вищої освіти сприятиме формуванню конкурентоспроможної робочої сили, здатної впроваджувати інновації та розвивати нові галузі економіки.

3.Забезпечення справедливих умов праці: Гарантування справедливих умов праці є важливою складовою якості трудового життя. Це охоплює встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочого часу, забезпечення безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, а також боротьбу з дискримінацією та несправедливими трудовими умовами. Розвиток сильних трудових законів та ефективної системи контролю допоможе забезпечити справедливість на робочих місцях.

4.Підтримка роботодавців та робочих місць: Державна підтримка роботодавців і підприємств може сприяти створенню та збереженню якісних робочих місць. Це може включати фінансову підтримку, зниження податкових тягарів, спрощення процедур бізнесу та створення сприятливих умов для підприємництва. Це допоможе залучити інвестиції та сприяти розвитку підприємницької активності, що має важливе значення для розвитку економіки та створення робочих місць.

5.Соціальний захист та соціальна інклюзія: Забезпечення соціального захисту населення і соціальної інклюзії має вирішальне значення для покращення якості трудового життя. Це охоплює систему соціального страхування, доступ до якісних медичних послуг, житлові програми, програми підтримки сімей та інші соціальні послуги. Забезпечення гідних умов існування допоможе зменшити соціальну нерівність та забезпечити більш справедливу та стійку суспільну систему.

Ці стратегічні напрямки сприятимуть створенню стабільних та якісних умов праці в умовах повоєнного відновлення країни. Вони мають на меті

поліпшити якість трудового життя населення, сприяти економічному розвитку та соціальному прогресу країни.

ВИСНОВКИ

Повномасштабна воєнна агресія Росії спричинила глибоку кризу трудової сфери, поглибила та розширила сферу прояву соціальних ризиків на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин.

1. Війна унеможливила або суттєво обмежила можливості реалізації практично всіх основних вимог гідної праці та значно знизила якість трудового життя. Чинна Програма гідної праці для України на 2020-2024 рр. є неактуальною в умовах воєнного стану. Програма гідної праці має підтримувати національні пріоритети розвитку, в чинній програмі вони скореговані на протидію поширенню пандемії COVID-19 і не враховано зміни пріоритетів в умовах воєнного стану. Програма гідної праці для України потребує оновлення і врахування сучасних тенденцій та орієнтації на відновлення країни в майбутньому. Створення нових робочих місць з гідними умовами та справедливою оплатою праці, подолання жіночого та молодіжного безробіття, зокрема ВПО, посилення соціального захисту найбільш уразливих категорій громадян в системі соціально-трудових відносин та забезпечення соціальних гарантій у сфері зайнятості, повернення талантів в країну з еміграції мають бути додані до основних пріоритетів оновленої програми.

2. Глобальні і національні виклики обумовили і прискорили впровадження цифрових технологій і прийняття цифрових рішень, відбулись незворотні зрушення у бік подальшого становлення цифрового суспільства і лібералізації трудових відносин. Для ІТ сфери ці зміни створюють умови для підвищення продуктивності праці та якості трудового життя, для інших сфер - обумовлюють зниження соціального захисту працівників. Більше 20% населення України працює віддалено чи за гібридною моделлю, зміни внесені в трудове законодавство, пов'язані з визначенням та регулюванням трудових відносин при дистанційній роботі, переносять повністю відповідальність за створення сприятливих і безпечних умов праці на працівників. Традиційні уявлення про

якість трудового життя в умовах цифровізації мають набувати нових форм і значень.

3. За період війни та правового режиму воєнного стану суттєво поглибилися основні дисбаланси між попитом та пропозицією на ринку праці, які супроводжуються падінням зайнятості та зростанням безробіття, в тому числі і довготривалого. За період воєнної агресії близько 37% підприємств працюють з обмеженнями, а 40% призупинили або майже зупинили свою діяльність, було втрачено близько 4,8 млн. робочих місць, 30-40% працівників втратили роботу, частина відправлена у вимушені відпустки зі збереженням 2/3 заробітних плат або повністю без оплати. Значна частина працівників переведена на часткову або неповну зайнятість. Зовнішні умови суттєво скорочують або навіть унеможливають забезпечення та втілення основних вимог гідної праці та якості трудового життя на кожному етапі трудового процесу. Змінюються форми зайнятості внаслідок поширення тимчасової, неповної та тіньової зайнятості, що супроводжується зростанням прихованого безробіття.

4. Тінізація ринку праці, зростання зайнятості в неформальному секторі, зайнятість без оплати або з частковою оплатою праці супроводжується повною або частковою втратою страхового трудового стажу, скороченням можливості соціального захисту, поглиблює прекарізацію зайнятості та обмежує можливості гідного пенсійного забезпечення в майбутньому.

Поглибилися диспропорції між інтересами працівників та роботодавців відносно оплати праці, умов праці, відповідності освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам роботодавців, суттєво знизилися вимоги працівників до рівня оплати праці.

Зниження рівнів оплати праці та доходів населення за умов війни призвело до зростання рівня бідності. Якщо ситуація не зміниться, то за національним критерієм бідності рівень бідності зросте до 70% до кінця 2022 р., що в 3,9 разів більше, ніж в довоєнний період.

5. Воєнні дії, релокація бізнесу та вимушене переміщення близько половини населення країни призвели до зміни структури ринку праці, структури пропозиції та рівня насиченості фахівцями у розрізі регіонів країни.

В умовах війни та воєнного стану змінилися пріоритети при виборі місця роботи. На перше місце виходять критерії, які пов'язані з можливостями задоволення базових потреб працівника та членів його сім'ї, це - заробітна плата та безпечність місця роботи.

6. Урядові програми підтримки зайнятості населення, спрямовані на найбільш вразливі категорії населення, проте поза увагою залишається жіноче безробіття. Жінки з дітьми, які втратили роботу після 24 лютого 2022 року за різних обставин, через обмежений доступ до офлайн освітніх послуг дітей залишаються найменш бажаними кандидатами на вакантні місця. Відсутність цільових програм, орієнтованих на подолання жіночого безробіття спонукатиме останніх до міграції за кордон разом з дітьми з метою пошуку безпечного гідного життя

7. Зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану переважно відображають інтереси роботодавців та істотно обмежують права працівників. Ситуація, за якої проблеми економіки вирішуються тільки за рахунок одного з учасників ринку праці, є неприйнятною з морально-ціннісної точки зору, становить загрозу соціальному миру в суспільстві, а отже, стійкості економіки. Аргументи щодо необхідності максимальної лібералізації трудових відносин для потреб воєнного часу та післявоєнного відновлення не мають об'єктивного підґрунтя. Удосконалення трудового законодавства має ґрунтуватися на необхідності якнайшвидшого усунення таких недоліків [24].

8. Для стабілізації ринку праці в контексті забезпечення гідної праці та якості трудового життя необхідно: формування конкурентоспроможного та інвестиційно-привабливого середовища для створення якісних робочих місць; планування та впровадження процесів реінтеграції населення з тимчасово окупованих територій з обов'язковими програмами працевлаштування;

стимулювання підприємництва з обов'язковим залученням донорських засобів для створення сучасних робочих місць; створення програм для зайнятості ВПО для стимулювання їх повернення в постійні місця проживання; відновлення параметрів ринку праці на якісно новому рівні; створення інформаційного забезпечення для кількісних оцінок чисельності робочої сили, її складу за статеві-віковими, освітніми та професійно-кваліфікаційними групами та розподілом за регіонами країни, визначення можливих обсягів попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в період повоєнного відродження; прогнозування потреб в робочій силі згідно з вимогами нової реальності, роботодавця та держави; розробка та втілення інтегрованих програм, які зорієнтовані на створення умов зайнятості з можливістю одержання доходів в межах соціальних стандартів, підтримки достатнього матеріального рівня працівника та членів сім'ї й соціального забезпечення; розробка програм повернення зовнішніх мігрантів, створення соціально-економічних умов для повернення; створення соціально-економічних умов та розробка механізмів (економічних, фінансово-податкових, адміністративно-правових, інституціональних) для зростання формальної та обмеження тіньової зайнятості; створення умов та можливостей для забезпечення гідного рівня пенсійного забезпечення населення.

9. Найбільш болючим та вагомим стресогенним чинником гідної праці стала соціальна ізоляція. Високий негативний вплив на гідну працю та трудове життя мають стигматизація, дискримінація, ігнорування у кар'єрному зростанні, кібербулінг. Основні критерії якості трудового життя, що відповідають профілям гідної праці та зазнають суттєвих деструктивних змін під впливом цифровізації пов'язані в значній мірі з порушенням безпеки особистих даних, забезпеченням можливостей зайнятості, створенням умов для стабільності та впевненості у забезпеченні роботою та гідного заробітку та справедливої винагороди за труд. Несприятливими є умови для забезпечення безпеки особистих даних, захисту персональних даних, забезпечення невторгання та недоторканості особистого життя та прав користувачів цифрових технологій.

10. Найбільший попит у роботодавців на сучасному ринку праці на фахівців, які володіють цифровими, STEM та мовними компетентностями і грамотністю. Відсутність цифрових навичок є значною перешкодою для працевлаштування. До пріоритетних компетентностей для працівника щодо їх подальшого розвитку на думку експертів належать: підприємницькі компетентності та компетентність культурної обізнаності й самовираження. На сьогодні більш важливим є володіння актуальними навичками ніж наявність вищої освіти, проте наявність вищої освіти дає привілеї при працевлаштуванні. Перманентний професійний розвиток є обов'язковою умовою для забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці. Потреба професійного розвитку значно різниться залежно від віку працівників.

11. Причини недосконалості державного управління у трудовій сфері та забезпеченні гідної якості трудового життя полягають у нездатності та ненаціленості організаційно-управлінської системи держави прогнозувати зміни під впливом цифровізації у сфері праці та виробництва, попереджувати загрози масового безробіття, зростання соціальної нерівності; у відсутності в державній політиці Стратегій збереження та розвитку трудового потенціалу країни, незбалансованості цифрового та трудового розвитку; слабкій дієвості судової системи захисту трудових прав; низькому рівні розробленості та обмеженості положень у національних концепціях, стратегіях програмах щодо реалізації потреб досягнення гідної праці; безвідповідальності виконавчої влади щодо реалізації положень нормативно-правових документів і законів; незбалансованості потреб забезпечення цифрової моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудової сфери і ЯТЖ; обмеженості прав, повноважень, компетенцій, обов'язків і відповідальності за стан трудової сфери Мінекономіки України, неготовності до подолання небезпек у сфері праці за умов цифровізації економіки; у низькій ролі та неадаптованості інспекції праці до роботи в умовах цифровізації; відсутності показників трудового та цифрового розвитку при оцінюванні результатів діяльності органів виконавчої влади.

12. Відновлення та стабілізація ринку праці та всієї системи соціально-трудових відносин повинно стати пріоритетом державної соціально-економічної політики на етапі повоєнного відродження, а також умовою реалізації базових вимог гідної праці та якості трудового життя через забезпечення безпосередньо зайнятості та доступності до робочих місць.

В Положення про діяльність Міністерства економіки України, а також Міністерства цифрової трансформації України необхідно включити завдання, які сприяють збалансованості цифрового та трудового розвитку.

13. Цифровізація економіки сприяє поширенню нестандартних форм зайнятості, що створює нові можливості для зайнятості на ринку праці, але одночасно генерує тінізацію зайнятості, приховане безробіття та часткову зайнятість, що обмежує вплив основних чинників забезпечення високого рівня якості трудового життя. При нестандартній зайнятості лише 42 % працівників задоволені своєю роботою, серед них лише 8,4% є членами профспілок, що свідчить про низький рівень представництва інтересів цих працівників професійними об'єднаннями. Розвиток нестандартних форм зайнятості та гнучких режимів роботи досить часто супроводжується десоціалізацією СТВ, яка проявляється у зниженні частки оплати праці в ВВП [25]. Як наслідок, зростають ризики фізичного, морального та психологічного виснаження та падіння ефективності праці.

14. Рівень поширення цифровізації на сьогодні практично не забезпечує подолання дефіциту гідної праці та високої якості трудового життя в зв'язку зі зростанням нестабільної та незахищеної зайнятості. Важливим чинником, який гальмує та стримує підвищення рівня ЯТЖ є невідповідність зайнятості за професійними групами відповідно до спеціальності за освітою. Як результат, відбувається декваліфікація працівника, відсутня мотивація до саморозвитку, знижується його конкурентоспроможність на ринку праці, з'являються перешкоди в капіталізації освітнього капіталу, а на макрорівні – це втрата людського капіталу та знецінення освітнього. Поширюється прекарізація

зайнятості, - від 53 до 60% працівників попадають під критерії прекарної зайнятості.

15. Рівень оплати праці, не забезпечує в повній мірі реалізації навіть відтворювальної її функції та не відповідає більшості рівнів соціальних орієнтирів в системі показників оплати праці. Низький рівень оплати праці посилює невдоволеність змістом праці, як наслідок, відбувається невизначеність цінності людських ресурсів та зниження конкурентоспроможності національної економіки. Диференціація заробітних плат не відбиває реальних відмінностей у нагромадженні людського капіталу та результатів його використання.

16. За умов воєнного стану в країні вичерпано економічні можливості для підвищення соціальних стандартів без стабілізації безпекової ситуації та міжнародної допомоги донорів. В цілому при цифровізації економіки та втіленні ІКТ зміна ЯТЖ 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 і умов праці; зміною змісту вільного та робочого часу, стиранням меж поміж ними.

На сьогодні незначний рівень втілення ІКТ, 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.

17. Основною причиною низької дієвості традиційних механізмів захисту прав робітників та забезпечення високої якості трудового життя в сфері дистанційної зайнятості, зокрема платформної, є фактично повна невідповідність засад, на яких вона функціонує та засад, на яких вибудовано традиційні механізми. По-перше – це відносини між працівниками, для яких характерні індивідуалізм, конкурентність та фактична відсутність сталих трудових колективів (що є антиподом колективізму та солідарності, на яких будуються механізми представництва інтересів працівників в традиційних системах). По-друге – це специфіка відносин між робітниками та роботодавцям, для яких

характерні неформальність, іноді разовість та короткостроковість (що є антиподом довгострокових формалізованих відносин робітників та роботодавців, на яких базуються традиційні системи соціального діалогу та колективно-договірного регулювання).

18. Процеси, які відбуваються у трудовій сфері за умов цифрових трансформацій впливають на якість трудового життя, цінність, престижність, мотивацію до праці та задоволеність працею. Саме відношення до праці є базою для якісних характеристик ставлення до неї. Позитивне відношення до праці констатують трохи більше половини експертів (53%). Незадоволеність працею обумовлена укріпленням у молоді настанов на досягнення життєвого успіху без трудових зусиль (64,5%), низький рівень захищеності трудових прав (59,1%), невідповідність ЯТЖ очікуванням людини, безвідповідальним ставленням інститутів державної влади до проблем трудової сфери, збереження трудового потенціалу (54,5%). На якість трудового життя більш негативно впливають глобальні чинники ніж позитивно. Найбільш вагомими серед негативних чинників глобалізації визначились: пандемія COVID-19, небезпеки та обмеження для праці і життя (60,9%), розвиток та впровадження цифрових технологій в економічній та соціальній сферах (60,0%), зростання міграції, відтік молоді, навантаження на працюючих (50,9%), посилення соціальної нерівності (49%) [25].

19. Внесені зміни до трудового законодавства, насамперед ті, що стосуються застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, регламентації гнучкого режиму роботи, порядку укладення трудового договору про дистанційну і надомну працю, з одного боку, привели до якісних зрушень флексибілізації ринку праці. З іншого боку, неоднозначно вплинули на рівень гідних умов праці та якість трудового життя працюючих, враховуючи поширення в нашій країні непопулярних трудових практик під час карантину та воєнного стану щодо застосування безоплатних відпусток, масових звільнень та призупинення трудових відносин тощо.

20. Ризики для становлення гідної ЯТЖ в умовах цифровізації в оцінках експертів звелись до посилення диспропорцій між рівнями освіти, вимогами працівників до умов найму та оплати праці й потребами економіки у новій робочій силі (60%), до невідповідності переходу від традиційної системи соціально-трудових відносин до нових відносин в цифровій та платформній економіці (57,3%), до посилення нерівності між поколіннями в освоєнні цифрових навичок та нових технологій (45,5%), до невідповідності вітчизняного виробництва (45,5%), до правової нерегламентованості механізмів соцзахисту в умовах цифрової економіки (37,3%). Інші ризики менш вагомі, але їх наявність обумовлює мобілізацію можливостей та ресурсів на їх подолання.

21. Найбільш вагомі негативні наслідки цифровізації у трудовій сфері пов'язані з поширенням тимчасової, неповної, дистанційної та неформальної зайнятості, що супроводжується на макrorівні поглибленням структурного та прихованого безробіття та професійно-кваліфікаційною асиметричністю ринку праці. На особистісному рівні суттєво звужуються можливості працювати з повною віддачею відповідно до освіти та професійного рівня, що супроводжується декваліфікацією працівника, зниженням його конкурентоспроможності, а на макrorівні, відповідно, втратами людського капіталу та знеціненням освітнього. Формування міжпоколінського розриву за рівнями цифрових компетенцій, зростання соціальної нерівності в суспільстві за доходами та соціально-трудовим статусом супроводжуються соціальним відчуженням та соціальною дезадаптацією незайнятого населення.

22. Кожен п'ятий з опитаних [25] вважає, що створення умов та можливостей для професійного (кар'єрного) зростання в цифровій економіці має стати важливим стратегічним напрямом становлення нової якості життя в умовах цифрових трансформацій в Україні. Кожен другий експерт зазначив, що створення умов для навчання протягом усього життя для громадян країни є найбільш ефективною формою державного регулювання цифрового сегменту ринку праці. Кожен третій експерт відносить популяризацію концепції здобуття

освіти впродовж життя до основних чинників, які впливають на формування нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації.

23. Для вирішення загальних проблем соціального та правового захисту працюючих в умовах цифровізації необхідно: забезпечити комплексне вирішення питань нормативно-правової регламентації функціонування суб'єктів соціально-трудова відносин цифрової економіки - профспілок, роботодавців, держави, з урахуванням появи та швидкого поширення нових суб'єктів – цифрових трудових платформ; сприяти трансформації традиційних систем та механізмів соціального та правового захисту відповідно до вимог цифровізації та поширення нетрадиційних форм зайнятості через розробку та впровадження цифрових інструментів забезпечення соціального захисту працюючих; формування належного рівня цифрових компетентностей у працівників сфери соціального захисту; координацію процесів інформатизації в інституціях соціального захисту населення; впровадження системи постійного моніторингу і контролю усіх фінансових потоків у сфері соціального захисту; удосконалення стандартів та автоматизації звернень громадян (в тому числі працюючих у неформальному секторі) до інституцій соціального захисту; забезпечення вільного доступу до Інтернету у віддалених регіонах України. Одночасно доцільно створити сприятливі умови для легалізації та виходу з «тіні» тих форм соціально-трудова відносин, що виникають в процесі цифровізації економіки платформних працівників через, розробку та впровадження механізмів затребування відповідальності держави, цифрових платформ, роботодавців, працівників.

24. Пріоритетність стратегічних напрямів в становленні нової якості трудового життя за наявності проблем, чинників, перешкод, викликів, протиріч, які супроводжують цифрові трансформації за результатами дослідження [25] є такою: створення умов справедливої оцінки та оплати праці, надання можливостей для якісного відтворення робочої сили (54,5%); формування якості трудового життя, що відповідає вимогам гідної праці (54,5%); забезпечення зростання цінності людської праці та людини праці в умовах цифровізації

(53,6%); забезпечення правової та соціальної захищеності працюючих при цифровізації економіки та суспільства (46,4%); подолання ризиків становлення нової ЯТЖ при цифровізації (39,1%); подолання деструктивних наслідків впливу цифровізації на ринок праці та зайнятість (37,3%).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Достойный труд: Доклад Генерального директора на 87-й сессии Международной конференции по труду. Женева: МОТ, 1999. 33 с.
2. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд. Національний банк України. Вересень 2022 р. 38 с. URL: [https://bank.com.ua/admin_uploads/article/MM-2022-09 .pdf? v=4](https://bank.com.ua/admin_uploads/article/MM-2022-09.pdf?v=4)
3. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд. Національний банк України. Жовтень 2022 р. 37 с. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM-2022-10.pdf?v=4
4. Верховна Рада України ухвалила держбюджет на 2023 рік. Урядовий портал. *gov.ua*. URL: <http://surl.li/dslzu>
5. Влияние украинского кризиса на сферу труда. Международная организация труда. URL: [https://www.ilo.wcmssp5/groups/public/ ---europe/---rogeneva/documents/brifingnote/wcms_844525.pdf](https://www.ilo.wcmssp5/groups/public/---europe/---rogeneva/documents/brifingnote/wcms_844525.pdf)
6. Михайлова О. Заявки подали майже 2 тис. підприємств: як в Україні працює програма релокації бізнесу. *Факти*. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20220901-zayavky-podaly-majzhe-2-tys-pidpryyemstv-yak-v-ukrayini-praczuuye-programa-relokacziyi-biznesu/>
7. Ринок праці. Безробіття. НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators>
8. Середня заробітна плата в Україні і странах світу. *banker.ua*. URL: banker.ua/srednyaya-zarplata-v-ukraine-i-stranach-mira/
9. Інфляційний звіт. Національний банк України. Липень 2022 р. 55с. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4
10. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні опитування загального населення раунд 9, 17 - 26 вересня 2022 року. MOM. Displacement tracking Matrix. URL: <http://surl.li/dlkrd>
11. Ukraine — Internal Displacement Report — General Population Survey Round 8 (17 - 23 August 2022). IOM. Displacement tracking Matrix. URL:

<https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-8-17-23-august-2022>

12. Пояснювальна записка до Проекту Закону про Державний бюджет України на 2023 рік. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40472>

13. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 2. 1 квітня 2022. URL: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-2-1>

14. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 5. 23 травня 2022. URL: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-5-23>

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

16. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України за 9 тур. Обсяг внутрішнього переміщення, обласний та районний рівень. 25 липня - 5 серпня 2022. URL: https://migration.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM%20Ukraine_Rd%209%20-%2025July-5August_Recorded_IDP_19_Oblasts_2022_Public_Raion_Ukr%20%282%29.pdf

17. Постанова КМУ “Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам” від 20.03.2022 №332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text>

18. П’ятнадцяте загальнонаціональне опитування. Україна під час війни. Зайнятість і доходи (23-24 липня 2022). Соціологічна група «Рейтинг». URL:

https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pyatnadcat_obschenaci_opros_ukraina_v_o_vremya_voyny_zanyatost_i_dohody_23-24_iyulya_2022_goda.html

19. Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” 2136-IX від 19.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-%D0%86%D0%A5#Text>

20. Піщуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Центр Разумкова. Київ, 2022. 21с. URL: [2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2%20\(1\).pdf](https://www.razumkov.org.ua/wp-content/uploads/2022/02/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2%20(1).pdf)

21. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. 2020. 44с. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf

22. Україна —звіт про внутрішнє переміщення в Україні опитування загального населення раунд 11 (25 листопада - 5 грудня 2022 року). Survey Dec 22 2022 URL: <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund>

23. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення раунд 10 (27 жовтня 2022 року). URL: https://displacement.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R10_IDP_UKR.pdf

24. 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. № 2 (98). 2022 С. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry> 2022.02.075

25. Звіт про науково-дослідну роботу «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» під кер. О.Ф. Новікової. ІЕП НАН України. Київ, 2021. 174 с.

26. Meslekleri Gelecekte Neler Bekliyor? URL: <https://hburturkiye.com/dergi/meslekleri-gelecekte-neler-bekliyor>.

27. Future Workforce Pulse Report: Trends & Statistics on the Growth of Remote Teams. URL: <https://www.upwork.com/research/report-on-the-growth-of-remote-teams>.

28. Гузь С. Україна обмежує профсоюзи в умовах війни. Open Democracy. URL: <https://www.opendemocracy.net/ru/ukraine-ogranichivayet-profsoyuzyv-usloviyakh-voyny/>.

29. Кадровик-01. Чи враховувати період призупинення трудового договору до стажу для щорічної основної відпустки? URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7743-chi-vrahovuvati-perod-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-do-staju-dlyashchorchno-osnovno>.

30. Верховна Рада України. Конвенція про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45: Конвенція МОП ратифікована 31.01.1961 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text.

31. Міністерство економіки України. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=%20KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikh%20VidnosinVUmovakhVonnogoStanu>.

32. Федоришин О. Призупинення трудових відносин у воєнний час. Ліга. Блоги. URL: <https://blog.liga.net/user/ofedoryshyn/article/45060>.

33. Кадровик-01. Призупинення трудового договору без згоди працівника: чи правомірно? URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/7641-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-bez-zgodipratsvnika-chipravomrno> (Дата звернення: 20.07.2022).

34. МОП. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Зелена книга. Київ. 2020. 35 с. URL: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro>

budapest/documents/publication/wc_ms_747457.pdf (Дата звернення: 03.07.2022).

35. Дзеркало тижня. Рада дозволила бізнесменам самим встановлювати умови найму працівників: трудовий кодекс тепер остаточно пустий папірець. 2022. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/rada-dozvo-lila-biznesmenam-samim-vstanovljuvatiumovi-najmu-pratsivnikiv-trudovij-kodeksteper-ostatochno-pustij-papirets.html> (Дата звернення: 20.07.2022).

36. План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/>.

37. Нові урядові програми в дії. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/novi-uryadovi-programy-v-diyi>

38. Понад 8 осіб на місце: українців попередили, що рівень безробіття зростатиме. URL: <https://www.unian.ua/economics/finance/ponad-8-osib-na-misce-ukrajinciv-poperedili-shcho-riven-bezrobittya-zrostatime-12027045.html>

39. Уряд анонсував виплати роботодавцям для зменшення безробіття URL: <http://surl.li/ehtej>.

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

41. Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, Ю.С. Залознова, 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. (електронне видання). URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/mono_2022-3_compressed.pdf

42. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с.

43. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : [енциклопедичний словник] / під. заг. ред. С.В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 220 с.
44. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / О.В. Акіліна, Л.М. Ільїч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
45. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда / В.А. Андрухов // В мире научных открытий. – 2011. – № 6(18). – С. 11–22.
46. Антонюк В.П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні / В.П. Антонюк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 139–147.
47. Антонюк В.П. Обсяги та динаміка інвестицій у людський капітал України / В.П. Антонюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. тр.]. – в 3 т. – Т. 1. – Донецк, 2006. – С. 62–69. 528
48. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. Современные тенденции трансформации социально-трудовых отношений / А.М. Асалиев, Е.В. Шубенкова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 1. – С. 74–83.
49. Бабенко А., Васильєва О. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А. Бабенко, О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 38–45.
50. Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / І.І. Бажан. – Київ: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2004. – 19 с.

51. Байер А. Демонстрация зависти / А. Байер // Вокруг света. – 2012. – № 5(2860). – С. 100–113.
52. Балакірєва О., Ноур А. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України / О. Балакірєва, А. Ноур // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 60–68.
53. Балакірєва О.М., Черненко С.М. Нерівномірність доходів населення України як соціально-економічна проблема / О.М. Балакірєва, С.М. Черненко // Український соціум. – 2009. – № 3(34). – С. 49–64. 529
54. Баластрик Л.О. Держава як гарант інноваційної зайнятості / Л.О. Баластрик // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць] : спец. вип. «Соціально-трудова відносина: теорія і практика» : у 3 т. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 1. – С. 51–58.
55. Барановський М. Депресивність сільських територій України: методи оцінки, регіональні відмінності та шляхи їх подолання / М. Барановський // Економіка України. – 2010. – № 11. – С. 57–69.
56. Белозерова С.М. Проблемы реализации человеческого капитала в сфере промышленного производства / С.М. Белозерова // Труд и социальные отношения. – 2010. – №. 7. – С. 53–60.
57. Бироваш М. Нерабочее настроение / М. Бироваш // Корреспондент. – 2012. – № 6. – С. 30–31.
58. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46.
59. Білик О.М. Витрати на міграцію як інвестиції в людський капітал на особистісному рівні / О.М. Білик // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2006. – № 11(105). – С. 23–31.
60. Білоченко А.М. Фінансовий капітал в Україні: особливості формування та перспективи розвитку / А.М. Білоченко // Фінанси України. – 2008. – №3. – С. 94–100.

61. Бланк И.А. Словарь-справочник финансового менеджера / И.А. Бланк. – К.: Ника-центр, 1998. – 480 с.
62. Бланк И.А. Управление использованием капитала / И.А. Бланк. – К.: Эльга, 2000. – 656 с. – (серия «Библиотека финансового менеджера»; Вып. 5) 530
63. Близнюк В.В. Інноваційна освіта як основна детермінанта розвитку трудового потенціалу : [матеріали міжнародної науковопрактичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи»] / В.В. Близнюк. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – 208 с.
64. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64–78.
65. Бобух І. Диспропорції нагромадження людського капіталу: взаємний вплив і шляхи мінімізації / І. Бобух // Економіст. – 2009. – № 7. – С. 32–35.
66. Бойкова Е.Б. Оценка качества жизни работников на основе мониторинга социально-трудовой сферы : автореф. дис. на соискание научной степени канд. экономических наук [Электронный ресурс] / Е.Б. Бойкова. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/otsenka-kachestva-trudovoi-zhizni-rabotnikov-na-osnove-monitoringa-sotsialno-trudovoi-sfery>.
67. Боков О. Вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму в контексті досвіду країн Європейського Союзу / О. Боков // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 40–44.
68. Бондар С.І. Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості / Ринкова трансформація економіки АПК : [колективна монографія у чотирьох частинах / за ред. П.Т. Саблука та ін.]. – Ч.1. – Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002.

69. Борисов А.Б. Большой экономический словарь : [издание 3-е, переработанное и дополненное] / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2010. – 860 с.
70. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53. 531
71. Брайловский И.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор развития трудового потенциала / И.А. Брайловский // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. тр. в 3 т.]. – Т. 1. – Донецк, 2006. – С. 282–285.
72. Будаговська С., Кілієвич О., Луніна І. Мікроекономіка та макроекономіка : [підручник] / С. Будаговська, О. Кілієвич, І. Луніна. – К.: «Основи», 2001. – 517 с.
73. . Буковинська М.П. Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу / М.П. Буковинська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 3(130). – С. 187–191.
74. Великий Ю., Юрін Є. Інноваційний розвиток машинобудування в Україні в контексті становлення постіндустріального суспільства / Ю. Великий, Є. Юрін // Економіка. – 2013. – № 4(124). – С. 5–11.
75. .Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання / Н.І. Верхоглядова // Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 84–86.
76. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 368 с.
77. .Витрати і ресурси домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 377 с.
78. Гаман Г.В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення / Г.В. Гаман // Формування ринкової

економіки : [зб. наук. праць] : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т. – К.: КНЕУ, 2012. – Т. 1. – С. 240–246.

79. Гвоздик Н.М. Забезпечення взаємозв'язку інвестицій у людський капітал з економічними та соціальними результатами роботи підприємства / Н.М. Гвоздик // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць]. – спец. вип. у 3 т. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 1. – С. 179–184.

80. Гвоздик Н.М. Міжрівневий механізм стимулювання інвестицій в людський капітал у системі споживчої кооперації / Н.М. Гвоздик // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ. – 2010. – Вип. 98. – 371 с. 533