

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

Фоменко А.Ю.

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 Формування збалансованого соціально-трудового розвитку

Виконав: здобувач гр. МЕН-19 з

напряму підготовки (спеціальності)

073 «Менеджмент»

(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Фоменко А.Ю.

(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

Фоменко Аліні Юріївні

(прізвище, ім'я по батькові)

1. Тема роботи Формування збалансованого соціально-трудового розвитку

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 аспекти становлення збалансованого соціально-трудового розвитку
- Дослідження стану та можливостей подолання перешкод збалансованості та стійкості соціально-трудового розвитку в екстремальних та нестабільних умовах
- Пропозиції та рекомендації щодо повоєнного відновлення соціально-трудової сфери

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 _____


 (підпис)
Фоменко А.Ю.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____


 (підпис)
Хандій О.О.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Текст стор. _77_, табл. _2_, рис. ____11__.

Соціально-трудоий розвиток, ризики, небезпеки, робочі місця, попит, дисбаланс, соціально-трудова сфера

У кваліфікаційній роботі бакалавра опрацьовано теоретичні засади сутності соціально-трудоого розвитку, визначено принципи реалізації такого розвитку. Інтерпретовано теоретично-методологічні засади соціально-трудоого розвитку як процесу трансформації і адаптації інститутів соціально-трудоої сфери.

Визначено особливості соціально-трудоого розвитку, який протікає в умовах національної та глобальної нестабільності. Оцінено ризики та небезпеки, що перешкоджають збалансованості соціально-трудоої сфери в умовах воєнного стану. Проаналізовано трансформацію складу потенціалу робочої сили, встановлено поглиблення дисбалансу між попитом та пропозицією робочих місць, визначено адаптацію попиту на фахівців до потреб воєнного стану тощо.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
1. НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ, ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ТА СТАНОВЛЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ.....	10
1.1. Визначення сутності, характеристик, компонентних ознак та принципів соціально-трудоного розвитку.....	10
1.2. Дисбаланси та асиметрії на ринку праці та в системі соціально-трудогих відносин.....	14
1.3. Забезпечення збалансування інтересів сторін соціально-трудогих відносин на засадах зростання цінності праці та соціального діалогу.....	17
Висновки до розділу 1.....	23
2. СТАН ТА МОЖЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПЕРЕШКОД ЗБАЛАНСОВАНOSTI ТА СТІЙКОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ТА НЕСТАБІЛЬНИХ УМОВАХ.....	25
2.1. Трансформація соціально-трудоого сфери під впливом цифровізації.....	25
2.2. Пошук можливостей забезпечення стійкості соціально-трудоого сфери в новій реальності.....	29
2.3. Основні тенденції соціально-трудоого розвитку під час війни.....	35
Висновки до розділу 2.....	52
3. ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ.....	54
3.1. Напрями та пропозиції з повоєнного відновлення соціально-трудоого сфери.....	54
3.2. Забезпечення формування збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудоого сфери.....	61
Висновки до розділу 3.....	65
ВИСНОВКИ	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	69

ВСТУП

У комплексі проблем, які наразі постають перед Україною, важлива роль належить теоретичному та науково-практичному опрацюванню сучасних підходів до забезпечення соціально-трудового розвитку, які мають відповідати потребам абсолютної більшості населення країни й узгоджуватися з реаліями сьогодення. Ці реалії є вкрай неоднозначними, складно прогнозованими, з одного боку, пов'язані зі значними можливостями, з іншого, – з деструктивними процесами та загрозами.

По-перше, повномасштабна воєнна агресія проти України істотно ускладнила, а в деяких випадках унеможливила діяльність підприємств, установ та організацій, порушила усталені практики трудових відносин. У фахових дискусіях висловлюється припущення про те, що вітчизняна економіка здатна витримати спричинену війною кризу та відносно швидко відновитися після припинення бойових дій за умови, якщо бізнесу вдасться зберегти виробничі зв'язки та запобігти масовому звільненню своїх працівників. В іншому разі втрата трудового капіталу через масштабну еміграцію, руйнування соціальних мереж і суспільна дезорієнтація матимуть довгострокові негативні наслідки. Актуальним завданням є пошук теоретичних моделей і стратегій соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану чи інших шоків впливів. Очевидно, що в цих моделях вагоме місце повинні зайняти саме сучасні цифрові технології, які продемонстрували ефективність на ринку праці в умовах епідемії COVID-19.

По-друге, цифровізація обумовлює глобальні зміни змісту та характеру праці, формування нових трудових цінностей та етичних критеріїв тощо здійснюють потужний вплив на українське суспільство, економіку, освіту й ринок праці. Очевидно, що перехід до цифрової економіки суттєво змінюватиме систему соціально-трудових відносин, безпосередньо ринок праці та сам процес праці. Будь-які зміни соціально-трудових відносин у

результаті цифровізації одночасно генерують нові можливості та загрози, а отже, потребують розробки та реалізації превентивних заходів, які протидіятимуть появі й розвитку соціальних загроз і дозволяють реалізувати в повній мірі можливості підвищення якості життя населення й ефективності економічної діяльності.

По-третє, необхідно формувати бачення параметрів соціально-трудового розвитку в повоєнний час та механізмів їх реалізації. Таке бачення, безумовно, має виходити з орієнтирів гідної праці. А також із усвідомлення того, що вітчизняна економіка та соціально-трудова сфера мають володіти значним потенціалом адаптації, адже завершення війни не означає зникнення ризиків військового конфлікту в майбутньому та потребує швидкого набуття здатності до відновлення до бажаної рівноваги та збалансованості.

Наукове опрацювання теоретичних засад, принципів, напрямів формування збалансованого соціально-трудового розвитку має дати відповіді на ці та інші вкрай актуальні питання, які спрямовані на розбудову нової концепції соціально-трудового розвитку, яка повинна бути адекватна завданням поствоєнної відбудови України.

Метою роботи є дослідження теоретичних засад, принципів, напрямів формування збалансованого соціально-трудового розвитку, з розробкою рекомендацій для повоєнного відновлення соціально-трудої сфери.

Об'єкт дослідження - соціально-трудоий розвиток в Україні.

Предмет дослідження - формування збалансованого соціально-трудового розвитку в умовах повоєнного відновлення.

Завдання дослідження:

- визначення сутності, характеристик, компонентних ознак та принципів соціально-трудового розвитку;
- дослідження дисбалансів та асиметрії на ринку праці та в системі соціально-трудоих відносин;

- оцінка забезпечення збалансування інтересів сторін соціально-трудових відносин на засадах людиноцентричності, зростання цінності праці та соціального діалогу;

- визначення стану та можливостей подолання перешкод збалансованості та стійкості соціально-трудового розвитку в екстремальних та нестабільних умовах

- характеристика трансформації соціально-трудової сфери під впливом цифровізації;

- пошук можливостей забезпечення стійкості соціально-трудової сфери в новій реальності;

- характеристики українського ринку праці під час війни, тенденцій змін потенціалу робочої сили, трансформація її складу.

Методи, що застосовані в роботі - це порівняння, узагальнення, абстрагування, аналіз і синтез, індукція і дедукція, аналогія, системний підхід.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України і наукові праці зарубіжних і вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій та семінарів за темою дослідження.

Практична значущість одержаних результатів полягає в розкритті позитивної ролі у забезпеченні стійкості соціально-трудової сфери цифровізації економіки. Її переваги дають зростання ефективності економіки, підвищення якості послуг, зниження рівня корупції в системі державного управління, створення нових робочих місць тощо. Інформаційна система ринку праці при її запровадженні стане дієвим інструментарієм моніторингу динаміки ринку праці.

Розділ 1

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ, ІНТЕРПРЕТАЦІЇ ТА СТАНОВЛЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ

1.1. Визначення сутності, характеристик, компонентних ознак та принципів соціально-трудового розвитку

Термін *соціально-трудовай розвиток* порівняно недавно увійшов у науковий обіг. Його зміст чітко не унормовано та найчастіше асоціюється з поняттям *соціально-трудова сфера*. Остання, за визначенням А. Колота, в одних випадках трактується надто широко і охоплює соціальні, трудові, а нерідко й інші інститути суспільства, у других ця сфера розглядається як така, що включає інститути та відносини, які охоплюють усі стадії життєвого циклу людини («до» трудового життя, трудове життя, «після» трудового життя), у третіх соціально-трудова сфера ототожнюється з соціально-трудовими відносинами, у четвертих до її складових відносять сферу зайнятості та соціально-трудова відносини [31]. А. Колот наголошує на тому, що в будь-якому випадку основою соціально-трудова сфери є інститути соціально-трудова спрямування та притаманні їй відносини. У центрі соціально-трудова сфери перебуває економічно активна людина, яка взаємодіє з інститутами ринкового середовища з приводу участі в суспільному поділі праці, у процесі безпосереднього докладання праці. Ця взаємодія стосується ключових питань життєдіяльності людини, а саме: включення у сферу безпосереднього виробництва, організації виробничої діяльності, її результатів, формування доходів, створення безпечних умов праці, соціального захисту працівників та інших питань, що пов'язані зі створенням умов для гідної праці й підвищення якості життя економічно активного населення.

Таким чином, є підстави стверджувати, що соціально-трудова сфера являє собою інституціональний простір для формування та функціонування

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

За результатами наукових досліджень, радикальні трансформації в соціально-трудої сфері – це об'єктивна відповідь суспільства та його економічної системи на нинішні технологічні, демографічні, організаційні, поведінкові й інші зміни. Швидке впровадження нових технологій, передусім цифрових, зумовлює як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності. Усталені параметри ринку праці та зайнятості, які домінували у ХХ ст., нині наповнюються іншими характеристиками. Отже, використання терміну *соціально-трудої розвиток* для дослідження цих процесів є цілком виправданим і найбільш вдалим. У публікаціях з теорії систем виділяють такі аспекти в розумінні змісту поняття *розвиток*:

- розвиток як рух. Рух інтерпретується як будь-які зміни (кількісні та якісні, прогресивні чи регресивні, значимі чи несуттєві) параметрів системи за окремі періоди. У контексті цього визначення розвиток розглядається як фрагмент руху системи, який характеризується тривалими, стійкими змінами її параметрів, що свідчать про перехід системи з одного якісного стану в інший, принципово відмінний від базового;
- розвиток як процес адаптації до зміни умов функціонування або як результат вирішення об'єктивно існуючих внутрішніх протиріч системи;
- розвиток як зміни – ототожнюється з прогресивними змінами системи або її еволюцією, або з такими змінами, що забезпечують зростання;
- розвиток як відносно стійкий процес, який протягом певного терміну акумулює значні зміни характеристик та параметрів системи для створення умов переходу на новий рівень її еволюції.

В контексті даного дослідження соціально-трудоий розвиток розглядається як розвиток соціально-трудої сфери в широкому її розумінні. Соціально-трудова сфера з функціонального погляду являють собою складну соціально-економічну систему. У дослідженнях підкреслюється, що система – це сукупність елементів (компонентів, підсистем), взаємодія яких викликає появу нових, інтегративних якостей, не притаманних окремо взятим складникам цієї системи. Заслужують на увагу й визначення системи як сукупності пов'язаних між собою компонентів тієї чи іншої природи (походження), упорядкованих за певними відносинами. Під системою також розуміють сукупність елементів, що перебувають у відносинах і зв'язках один з одним, яка утворює певну цілісну єдність. З наведених визначень випливає, що система не є механічною, довільно набраною сумою елементів, а являє собою цілісну єдність, утворення, елементи якого тісно взаємозв'язані, упорядковані, взаємозумовлені та взаємодіють між собою. Важливо розуміти, що як система загалом, так і її елементи зокрема внаслідок взаємодії складників виявляють додаткові системні якості. З огляду на це стає

очевидним, що їхня сутність може бути всебічно розкрита та зрозуміла лише в цілісному баченні понять, у їх взаємозв'язку та взаємозумовленості.

Виходячи з таких теоретико-методологічних засад, *соціально-трудоий розвиток* доцільно інтерпретувати як процес трансформації й адаптації інститутів соціально-трудої сфери, її суб'єктів, а також соціально-трудоих відносин між ними та з іншими зацікавленими сторонами, у результаті чого ця соціально-економічна система набуває якостей, адекватних викликам зовнішнього та внутрішнього середовища.

Збалансованість виступає цільовим орієнтиром такого розвитку. У класичній економічній теорії збалансованість визначається як характеристика співвідношення чи рівноваги в економічних явищах чи процесах, що періодично змінюються. Поняття *збалансований соціально-трудоий розвиток* може розглядатися з точки зору оптимуму Парето, що базується на критеріях корисності: будь-яка зміна, яка нікому не завдає збитків і яка приносить людям користь (за їх власною оцінкою), є поліпшенням. Оптимум за Парето проголошує, що добробут суспільства досягає максимуму, а розподіл ресурсів стає оптимальним, якщо зміна цього розподілу погіршує добробут хоча б одного суб'єкта економічної системи. Відповідно до критерію Парето (критерію зростання суспільного добробуту), рух у бік оптимуму можливий лише при такому розподілі ресурсів, що збільшує добробут принаймні однієї людини, не завдаючи шкоди нікому іншому. Отже, поняття *збалансований соціально-трудоий розвиток* на наш погляд відображає рух на шляху до оптимуму (збалансованого стану) соціально-трудої сфери, тобто встановлення рівноваги інтересів сторін соціально-трудоих відносин, що забезпечує поліпшення їхнього добробуту та суспільного добробуту загалом.

Аналіз літературних джерел свідчить, що на сьогодні можна виділити більше десятка підходів до визначення збалансованого розвитку, включаючи системний, комплексний, функціональний, процесний, динамічний, ситуаційний та ін., які враховують ті чи інші сторони та прояви збалансованості. Їх узагальнення дають можливість визначити зміст

збалансованого розвитку. Так, збалансований розвиток – це такий розвиток, що забезпечує оптимальне співвідношення між структурними та функціональними елементами соціально-економічної системи, а також підтримку ресурсних пропорцій, необхідних для збереження цілісності системи й ефективності її функціонування. Відповідно до цього принципами забезпечення такого розвитку є:

- принцип адекватності цілей – цілі розвитку повинні бути адекватні потенціалу розвитку;
- принцип гармонійності, який забезпечує мінімізацію протиріч між суб'єктами, які формують соціально-економічну систему;
- принцип балансу інтересів – кожний суб'єкт повинен задовольнити свої базові потреби та претендувати на частку синергетичного ефекту, яка відображає його внесок у процес розвитку системи;
- принцип збалансованості ресурсного потенціалу та ресурсного забезпечення;
- принцип оптимальності й адекватності структурних пропорцій.

1.2. Дисбаланси та асиметрії на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин

Наявність дисбалансів й асиметрій на ринку праці та в системі соціально-трудових відносин в Україні є ознакою недотримання цих принципів у соціально-трудої сфері. Найбільш вагомими є такі дисбаланси та асиметрії:

- між попитом та пропозицією робочої сили;
- гендерні та вікові дисбаланси зайнятості та безробіття;
- регіональні дисбаланси зайнятості та безробіття;
- професійно-кваліфікаційні дисбаланси на ринку праці;
- дисбаланси в оплаті праці;
- асиметрія доступу до результатів праці;

- асиметрія розподілу працівників за рівнем оплати праці за видами економічної діяльності тощо.

У такому розумінні поняття *збалансований* асоціюється з поняттями *симетрія* та *асиметрія*. Так, із загальнонаукових і системних позицій «симетрія» означає здатність системи будь-якої природи під тиском певного класу змін зберігати незмінними ті властивості, що визначають суть і якість системи. Тоді асиметрія системи – це здатність не зберігати сутнісні властивості системи під тиском певних змін. Згодні з думкою авторів монографії «Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці» про те, що в переважній більшості наукових джерел, коли автори використовують поняття асиметрії в загальнонауковому розумінні, вони не дотримуються принципу системної нейтральності. Як правило, це виражається у насиченні поняття асиметрії виразною негативною конотацією: асиметрія – це виключно небажана та деструктивна нерівноважність, розбалансованість соціально-трудової сфери загалом, або будь-якої її складової, чи ознаки.

Асиметрія є невід’ємною властивістю розвитку соціально-трудової сфери. Таке розуміння є винятково важливим, оскільки якщо асиметрія – це просто проблема, то її можна вирішити, якщо ж це іманентна риса – то вона не може бути вирішена до кінця, а лиш мінімізована або гармонізована. Можуть бути зменшеними або її ступінь, або форми прояву, або наслідки, якщо такі вважатимуться негативними. Методологічно неправильно ототожнювати збалансованість виключно з певним станом системи, що не має асиметрії чи її проявів. Відповідно до законів системної симетрії і системної асиметрії, будь-яка система обов’язково симетрична в одних і асиметрична в інших аспектах. Отже, в нашому випадку використання поняття збалансованості, по-перше, пов’язане не так зі статичним станом системи, як з її динамікою (збалансованість як орієнтир, ціль розвитку, точка оптимуму за Парето, рух до якої потребує застосування механізмів впливу); по-друге, не обов’язково пов’язане із рівностями в усіх аспектах (а скоріше із суб’єктивними оцінками

справедливості, добробуту); по-третє, передбачає наявність між елементами системи необхідного зв'язку, у випадку, коли мова йде про систему «соціально-трудова сфера», потребує взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин.

Взаємодія щодо узгодження інтересів учасників соціально-трудових відносин є одним із ключових елементів на шляху до збалансованого соціально-трудового розвитку. На сьогодні розуміння соціально-трудових відносин виходить далеко за рамки діалогу найманого працівника та роботодавця лише з приводу умов купівлі-продажу і використання робочої сили. Предметом соціально-трудових відносин нині стало регулювання внутрішніх і зовнішніх ринків праці, системи соціального страхування, відносин, що пов'язані з залагодженням колективних трудових конфліктів, тощо. Більше того, у багатьох наукових дослідженнях ця проблема все частіше асоціюється з загальнофілософськими питаннями суспільного буття і свідомості, індивідуальних свобод і соціальних норм. «Усі ми є свідками того, що більшість суб'єктів соціально-трудових відносин відчують сумнів щодо існування в новій економіці й суспільстві, яке глобалізується, більш-менш стійких і зрозумілих правил гри. Еволюція соціальних зрушень, які детермінували соціально-трудові відносини, йшла від тотального підпорядкування індивіда корпорації, державі — до його відособлення, автономізації. Для сучасного світу характерним є тренд наступу індивідуалізму. Тому особливої гостроти набувають питання: Якими є і надалі будуть переваги й водночас труднощі, ризики для людини праці, яка перебуває в статусі індивідуалізованої особистості? Як примирити, узгодити нові можливості та ризики, коли економічно активна людина виключається з колективного життя? Що сьогодні означає «бути захищеним», коли набирає обертів процес «подолання найманої праці» та розвивається суспільство «масового індивідуалізму»?

1.3. Забезпечення збалансування інтересів сторін соціально-трудових відносин на засадах зростання цінності праці та соціального діалогу

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

На жаль, аналіз свідчить про те, що економіка та мережеве, цифрове суспільство в нинішньому їх форматі все менше створюють умови для вияву на практиці таких цінностей, як стабільність, солідарність і справедливість. Відносини у сфері праці еволюціонують від колективно-договірних, солідарних, до індивідуалізованих, нестійких, фрагментизованих. За таких тенденцій не існує балансу інтересів між провідними соціальними силами, натомість більшість рішень у сфері праці й соціально-трудових відносин ухвалюється на користь домінування інтересів роботодавців. Соціальний діалог у глобальному вимірі перестає бути суспільно значущим інститутом, здатним оптимізувати інтереси провідних соціальних партнерів на принципах справедливості та соціальної відповідальності. Згідно з дослідженнями МОП, глобальним трендом є поступове зменшення можливостей для проведення

соціальними партнерами прямих переговорів, результати яких є обов'язковими для врахування органами влади. Наприклад, стосовно встановлення розміру мінімальної заробітної плати співвідношення інституцій соціального діалогу, які надають необов'язкові рекомендації установам, що приймають рішення, становить приблизно п'ять до одного. Ситуація, коли роль тих чи інших сторін соціально-трудових відносин зводиться переважно до виконання консультативних функцій, при цьому відсутній дієвий інструментарій забезпечення урахування відповідних рекомендацій у процесі прийняття управлінських рішень, зрештою призводить до негативних соціальних наслідків. Явними стають ознаки десоціалізації соціально-трудових відносин, виявом яких є: зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних дотепер форм і видів соціального захисту; намагання владних структур вирішити проблеми, породжені погіршенням демоекономічних показників, перекладаючи їх на економічно активне населення. В умовах воєнного стану ці ознаки зросли до рівня загроз соціальній безпеці.

Збалансований соціально-трудовий розвиток – це рух у напрямку компромісу між учасниками соціально-трудових відносин. Цей компроміс має бути адекватний існуючим викликам. Інколи, в екстремальних умовах (масштабні природні чи техногенні катастрофи, епідемії, війни), він може передбачати «урізання» інтересів якоїсь зі сторін, якщо це матиме позитивний ефект для функціонування соціально-економічної системи в цілому. Проте такі зміни повинні бути взаємоузгодженими та взаємоприйнятими. Показовим у цьому контексті є висновок доповіді Світового банку «Плата за війну: економічні та соціальні наслідки конфлікту в Сирії» про те, що руйнування інститутів, які є структурними елементами як економіки, так і суспільства, у тому числі й інститутів соціально-трудової сфери, справили більший негативний вплив на економіку, ніж руйнування матеріальної інфраструктури. Тривала війна перешкоджає взаємодії людей, знижує їх стимули до продуктивної діяльності, руйнує трудові відносини. Моделювання показало,

що за перші шість років конфлікту сукупні втрати ВВП внаслідок дії цих чинників у 20 разів перевищили втрати від руйнування фізичного капіталу. Такі висновки можна інтерпретувати наступним чином: зміни, які погіршують взаємодію між партнерами у соціально-трудовій сфері за рахунок однієї зі сторін і руйнують інститути соціально-трудових відносин, маючи короткострокові вигоди, у кінцевому рахунку ризикують призвести до значних негативних наслідків, нівелюючи ці вигоди та масштабуючи соціально-економічні втрати.

Збалансований соціально-трудовий розвиток пов'язаний з процесами не руйнування, а трансформації й адаптації інститутів соціально-трудової сфери, набуттям нових якостей, які можуть відбуватися через механізми ринку, державного регулювання та соціального партнерства. У економічних теоріях по-різному визначається їхню роль. Прихильники неоліберального підходу (Ф. Хайек, В. Репке, Т. Саррацин) вважають, що вільний рух ресурсів, капіталів і робочої сили зрештою створює найкращі умови для їх ефективного використання, реалізації суспільних потреб та захисту тих груп населення, які цього потребують. Прихильники моделі соціально-орієнтованої економіки (Дж. Стігліц, А. Сен, Т. Аткинсон, Дж. Роллз) акцентують увагу на відсутності в ринковій системі механізмів автоматичного вирівнювання та перерозподілу доходів. На їхню думку, система має будуватися на соціальних критеріях та обмеженнях, які спрямовуватимуть ринкові важелі в русло задоволення суспільних потреб, зокрема потреби у справедливості. Численні міжнародні дослідження свідчать, що в країнах, де ринкова економіка ще перебуває на стадії формування, економічна лібералізація може пришвидшити цей процес та підвищити продуктивність праці, проте для мінімізації негативного впливу реформ їхні темпи мають бути узгоджені зі зміцненням публічних інститутів регулювання ринку праці.

Очевидно, що необхідно вибудовувати новий формат відносин між державою та інститутами економіки й суспільства з іншою філософією взаємозв'язків і взаємодії держави, ринку та бізнесу. При цьому принциповою

позицією є та, що ключовим механізмом пошуку балансу інтересів, який покликаний забезпечити участь зацікавлених сторін у формуванні та реалізації політики соціально-трудового розвитку, має залишатися інститут соціального діалогу. У широкому тлумаченні соціальний діалог розглядається як поняття, що означає участь працівників, роботодавців і урядів (соціальних партнерів) у процесі прийняття рішень у сфері політики. Він включає всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками цих груп стосовно спільних інтересів. У світовій практиці соціальний діалог може мати двосторонній характер і проводитися між працівниками та роботодавцями (так званий біпартизм), або тристоронній характер за участю урядів (трипартизм), чи із залученням представників громадянського суспільства (трипартизм плюс). При цьому неможливо однозначно стверджувати, яка з моделей є ефективнішою. Так, у Бельгії соціальний діалог на національному, галузевому та корпоративному рівнях характеризується автономією соціальних партнерів і двосторонньою координацією; у Німеччині нерегламентований і неформальний соціальний діалог був доволі ефективним у процесі пошуку відповідей на економічні виклики (наприклад, у ході переговорів щодо скорочення тривалості робочого часу з тим, щоб не допускати тимчасового звільнення працівників під час глобальної економічної кризи).

Проблему збалансування інтересів учасників соціально-трудових відносин за посередництва механізму соціального діалогу не можна зводити тільки до питання пропорційного представництва різних сторін, оскільки це не є єдиною умовою його успішного функціонування. Збалансованим можна вважати такий соціальний діалог, який за існуючих умов (зовнішніх і внутрішніх викликів) дає змогу досягнути на різних рівнях (національному, регіональному, місцевому) найбільшого позитивного ефекту з точки зору формування узгоджених між соціальними партнерами рішень та забезпечення їх практичної реалізації. За такого підходу важливими є питання як всеохопності (які учасники представлені) та репрезентативності (чи справедливо учасники соціального діалогу відображають основні категорії

працівників, роботодавців, громадянського суспільства), так і питання ефективності участі. На практиці тривалий і надмірний монополізм державних органів у здійсненні політики зайнятості та регулюванні ринку праці в Україні є однією з причин збереження в суспільній свідомості патерналістських настроїв. Зі свого боку патерналізм призвів до домінування в соціально-трудовій сфері клієнтельного типу відносин, що, базуючись на лояльності працівників по відношенню до керівництва в обмін на врахування останніми їхніх інтересів, виключає як рівноправне співробітництво сторін, так і їхню відкриту конфронтацію. Це є вагомою перешкодою на шляху до збалансованого соціально-трудоного розвитку.

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

Змістовне наповнення концепту сталого розвитку формувалося поступово від акцентів винятково на проблемах забруднення навколишнього природного середовища та збереження біорізноманіття до усвідомлення необхідності системного соціо-еколого-економічного розгляду, що знайшло відображення в підсумковому документі Саміту ООН зі сталого розвитку 2015 року «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» та Цілях Сталого Розвитку. Збалансована триєдина модель сталого розвитку визначає невід'ємними складовими соціального прогресу дотримання прав людини, бізнес-етику та інвестиції в розвиток некомерційного сектора, а результатом взаємодії економічного розвитку та соціального прогресу – забезпечення соціальної справедливості, передусім щодо можливостей зайнятості. Фактично концепт сталого розвитку задає

рамки траєкторії на шляху до збалансованого соціально-трудового розвитку. Такими рамками можна вважати концепцію гідної праці. У нормативних документах і деклараціях МОП *гідна праця* представляється переважно як політична платформа, покликана «забезпечити сталий розвиток, всеохоплюючий і поступальний економічний ріст, одержання взаємної користі та поліпшення інтеграції політики і цілей в макроекономічній, інвестиційній сфері, у сфері зайнятості, соціального захисту й захисту довкілля, загальне процвітання та гідну працю для всіх з урахуванням різних рівнів національного розвитку й можливостей». Основними її принципами є:

- забезпечення продуктивної зайнятості для всіх завдяки формуванню стабільного інституційного й економічного середовища;
- соціальний захист – соціальне забезпечення та захист працівників, що має стійкий характер і відповідає національним умовам;
- ефективний соціальний діалог і трипартизм;
- дотримання, сприяння та реалізація основних принципів і прав у сфері праці, які мають особливу важливість і як основоположні права, і як сприятливі умови, необхідні для всеосяжного вирішення стратегічних завдань переходу до сталого розвитку.

На мікрорівні гідна праця постає динамічною комбінацією умов, можливостей, інститутів-норм, за спільної дії яких забезпечується ефективна, вільна, захищена, сприятлива за умовами зайнятості, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, розвивати свій потенціал і самореалізовуватися, а роботодавець — підвищувати конкурентоспроможність і забезпечувати збалансований розвиток організації. Серед представників наукової спільноти, міжнародних експертів має місце точка зору, що науково-теоретичні засади інституту гідної праці вже сформовані й нині важлива лише практична реалізація проєктів, створених на вже існуючій концептуальній базі. Але в дійсності «ідея гідної праці ще вкрай повільно «приживається» на світовому економічному, трудовому просторі через поширене неусвідомлення самої філософії гідної праці, світоглядні обмеження, домінування традиційної

культури мислення. Науково-методологічний, філософський «фундамент» гідної праці потребує, образно кажучи, нових конструктивних рішень». Інститут гідної праці в найбільш загальному вимірі слід розглядати як комплексну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової й національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства задля того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знаннєвонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей. Водночас теоретико-методологічні основи гідної праці мають бути доповнені, розширені, зокрема з урахуванням тих нових процесів і явищ, які виникають у соціально-трудої сфері, економіці та суспільстві загалом під впливом цифровізації.

Висновки до розділу 1

Збалансований соціально-трудої розвиток є важливою складовою сталого розвитку суспільства. Він передбачає гармонійне поєднання економічного прогресу, соціального благополуччя та якісної праці. За результатами дослідження можна зробити такі висновки:

1. Визначення збалансованого соціально-трудоого розвитку полягає в досягненні гармонії між економічними показниками розвитку, соціальними стандартами та якістю праці. Це означає, що економічний прогрес повинен супроводжуватись соціальними змінами на краще, а праця має бути якісною, забезпечувати належні умови праці та достойний рівень життя для працівників.

2. Інтерпретація збалансованого соціально-трудоого розвитку може варіюватися в залежності від конкретного контексту та соціально-економічних умов країни. В розвинутих країнах це може означати забезпечення високого рівня соціальних захисту, балансу між робочим та приватним життям, розвитку якісної освіти та здоров'я. У країнах з низьким рівнем розвитку це

може означати забезпечення робочих місць, боротьбу з бідністю та соціальною нерівністю.

3. Становлення збалансованого соціально-трудоного розвитку є процесом, який вимагає системних зусиль з боку уряду, роботодавців, профспілок та інших соціальних акторів. Включення всіх зацікавлених сторін у діалог і співпрацю є ключовим для досягнення збалансованого розвитку. Потрібні ефективна соціальна політика, розвиток сучасних трудових стандартів, сприяння підприємництву та інноваціям, а також врахування соціально-трудоного аспектів у процесах прийняття рішень.

4. Збалансований соціально-трудоний розвиток сприяє стійкому економічному зростанню, соціальній стабільності та забезпеченню якісного життя для населення. Він позитивно впливає на покращення якості праці, зменшення безробіття, підвищення рівня життя та соціальної справедливості.

Загалом, збалансований соціально-трудоний розвиток є важливою метою сучасного суспільства. Його досягнення вимагає спільних зусиль усіх зацікавлених сторін та врахування різноманітних соціально-економічних факторів.

Розділ 2

СТАН ТА МОЖЛИВОСТІ ПОДОЛАННЯ ПЕРЕШКОД ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ТА СТІЙКОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ТА НЕСТАБІЛЬНИХ УМОВАХ

2.1. Трансформація соціально-трудоної сфери під впливом цифровізації

Перетворення, що відбуваються у соціально-трудої сфері під впливом інформаційно-комунікаційних технологій, мережових систем, інших проявів цифровізації – це всеохопна трансформація, яка торкається трудових цінностей, мотиваційних настанов, форм і технологій соціально-трудоих відносин, форм зайнятості й організації праці, розподілу доходів тощо. З одного боку, цифрові технології покликані стати істотним інструментом підвищення продуктивності, економічного росту, поліпшення якості життя громадян. Так, у дослідженнях серед основних переваг цифровізації називаються зростання ефективності економіки, розвиток цифрового підприємництва, підвищення якості послуг, зниження рівня корупції в системі державного управління, посилення участі населення в суспільних і політичних процесах, створення нових робочих місць тощо.

З іншого боку, наголошується на наявності соціально-деструктивного потенціалу цих процесів, що супроводжується зниженням попиту на людські ресурси та відповідним руйнуванням робочих місць, поглибленням їх невідповідності критеріям гідної праці. У звіті Єврокомісії щодо впливу цифрової трансформації на ринки праці ЄС зазначено: незважаючи на те що цифровізація значно сприяє поліпшенню рівноваги між роботою та життям для одних частин суспільства, для інших це створює посилені зміни та тиск. Поширення інтернету та розвиток ІКТ викликає появу в глобальному світі такого явища, як розпад традиційних зв'язків, соціальне відокремлення та

ізоляція індивідів один від одного в масштабах цілого суспільства. Усе це знижує рівень довіри між людьми, спричиняє втрату навичок колективного рішення проблем і колективної взаємодії взагалі. Поява нових форм комунікацій актуалізує необхідність змін у характері соціально-трудових відносин, мотивації персоналу до праці.

Мова йде про одночасний прояв двох різноспрямованих процесів, які формують, з одного боку, умови та можливості розвитку соціально-трудової сфери, а з іншого – загрози, небезпеки та ризики, що супроводжуються значним рівнем розбалансованості соціально-трудової сфери.

Теоретико-методологічні засади дослідження впливу процесів цифровізації базуються на постулатах теорії заміщення, на підґрунті якої систематизовано базові концепції зміни соціально-трудових відносин, соціальної структури суспільства, характеру зайнятості та безпосередньо процесу праці. Очевидною є наявність прямого впливу цифровізації, роботизації та автоматизації на кількість робочих місць (зникнення одних робочих місць та поява інших). Але існує й низка опосередкованих впливів, наприклад, через зміни в умовах швидкого поширення інформаційно-комунікаційних технологій індивідуальних і групових поведінкових шаблонів, які визначають моделі поведінки економічно активного населення на ринку праці (особливо це стосується молодих поколінь). На рівні суспільства мова може йти про посилення міжпоколінського розриву в можливостях зайнятості та забезпечення гідної праці, поляризації суспільства та підвищенні рівня незахищеної зайнятості (рис. 2.1).



Рис. 2.1 Розподіл професійної зайнятості за вірогідністю комп'ютеризації

Ланцюг змін, пов'язаних з новими трендами цифровізації, можна спрощено представити таким чином: інтенсивне насичення нової економіки новітніми технологіями, системами, мережами – суттєве зниження трудомісткості суспільного виробництва – спад відносних цін на засоби виробництва – зростання продуктивності – новий формат мотивації роботодавців – концентрація зисків у постачальників, носіїв інтелектуального капіталу (креативні працівники, інвестори, винахідники, власники одночасно потужного людського і фінансового капіталів) – вихолощення економіки – концентрація переваг і доходів у невеликому сегменті економічно активного населення і власників капіталу – зростання технологічного безробіття – скорочення частки середнього класу.

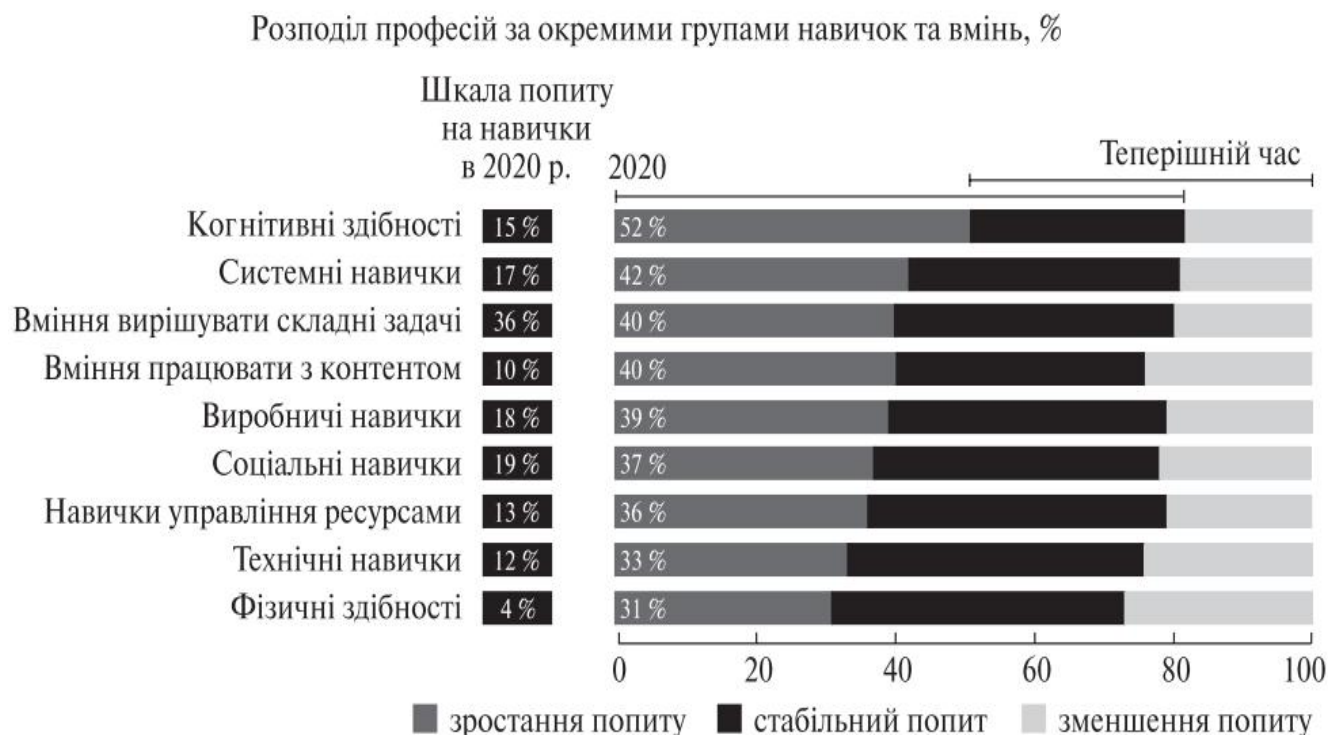


Рис. 2.2. Зміна попиту на основні трудові навички

Поширення нових моделей ведення бізнесу, динамічний процес автоматизації і цифровізації праці ведуть до зміни самої організації праці, методів трудової діяльності та загалом контурів трудових правовідносин, на основі яких історично будувався і реалізовувався соціальний діалог, трудові відносини та співробітництво (табл. 2.1). Диверсифікація форм організації праці та поява таких форм, як зайнятість у платформенній економіці, а також розширення нестандартних форм зайнятості, ставить на порядок денний нові теоретико-методологічні проблеми, а також є викликом для урядів з точки зору нормативно-правового регулювання та забезпечення дотримання норм.

Таблиця 2.1

Перелік професій, які найбільш та найменш схильні до автоматизації

Вірогідність	Професії
<i>Найбільш схильні до автоматизації</i>	
0,99	Фахівці з телефонних продажів
0,99	Фахівці з оформлення податкової документації
0,98	Фахівці страхових компаній з оцінювання автомобільних збитків
0,98	Судді, арбітри та інші посадові особи у сфері спорту
0,98	Секретарі з правових питань
0,97	Офіціанти та хостес
0,97	Агенти з продажу нерухомості
0,97	Підрядники у сфері сільського господарства
0,96	Секретарі, помічники з адміністративної роботи, за винятком юридичної та медичної сфер, а також помічників для вищого керівництва
0,94	Кур'єри та працівники з доставки
<i>Найменш схильні до автоматизації</i>	
0,0031	Соціальні працівники, що надають допомогу людям, які страждають на психічні розлади та наркотичну залежність
0,0040	Хореографи
0,0042	Терапевти та хірурги
0,0043	Психологи
0,0055	Менеджери з персоналу
0,0065	Аналітики комп'ютерних систем
0,0077	Антропологи й археологи
0,0100	Морські інженери та фахівці у сфері суднобудування
0,0130	Менеджери з продажу
0,0150	Генеральні директори

Аналіз взаємозв'язку, взаємовпливу та взаємозалежності процесів сталого, цифрового та соціально-трудового розвитку свідчить про потребу в державному регулюванні цих процесів разом з усвідомленням українським суспільством необхідної збалансованої інтеграції для створення можливостей сталого та безпечного майбутнього.

2.2. Пошук можливостей забезпечення стійкості соціально-трудової сфери в новій реальності

Загострюється актуальність проблематики соціально-трудового розвитку через те, що він відбувається та відбуватиметься в умовах національної і

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

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

У свою чергу такі зовнішні умови спричинили до вкрай негативних внутрішніх змін у сфері зайнятості й системі соціально-трудових відносин, які супроводжуються руйнуванням інститутів ринку праці та їх неефективним функціонуванням, масштабними втратами трудового потенціалу і можливостей для працевлаштування, зростанням безробіття тощо. Створення умов для посилення тінізації ринку праці, зростання неформальної, неповної або часткової зайнятості супроводжуються розширенням прихованого безробіття, прекарізацією зайнятості. Як наслідок, посилюється соціальна

напруженість, створюються умови для дискримінації на робочому місці, гендерної та вікової нерівності. Отже, і зовнішні, і внутрішні умови визначають у цілому несприятливий стан трудової сфери, поглиблення дисбалансів і прояв негативних наслідків їх дій.

Розбалансованість трудової сфери супроводжується посиленням прояву соціальних ризиків, розширенням контингенту осіб, які підпадають під дію цих ризиків і небезпек. Негативні соціально-економічні наслідки виявляються як на особистому рівні, так і на рівні суспільства в цілому. На особистому рівні, поряд із зростанням ризиків незайнятості, висока імовірність їх дії, пов'язана з можливістю стати безробітним чи мати неповну зайнятість, супроводжується падінням доходів і втратою можливості збереження базових умов життєдіяльності. Розширення рівнів неформальної чи тіньової зайнятості супроводжується зростанням соціальної незахищеності, обмеженням або скороченням соціально-трудова прав і соціальних гарантій. Невідповідність реального освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам роботодавців і характеру робочих місць, які репрезентуються для пошукачів роботи, формує втрати мотиваційних настанов для особистого розвитку, обмежує можливості капіталізації особистого потенціалу і людського капіталу. За умови соціально-економічної незатребуваності людини розриваються її соціальні зв'язки, формуються умови для соціальної ізоляції та дезадаптації в суспільстві.

На думку А. Колота, наука про «світ праці» і «світ соціально-трудова відноси», що свого часу сформувалася на фундаменті класичної політекономії, а згодом неокласики та інших економічних шкіл, потребує перегляду багатьох постулатів та нового бачення природи явищ і процесів, що відбуваються у сфері безпосереднього докладання праці. І йдеться не про помилковість колишніх тверджень, а про їхню неадекватність сьогоденню, недостатню глибину розуміння умов, сутнісних характеристик і тенденцій розвитку соціально-трудова сфери. Для наукового середовища й практикуму нагальним є пошук відповідей на низку запитань, серед яких: Як впливає реальність

воєнного стану, що нашарувався на коронавірусну дійсність, на соціальні й трудові практики, мотиваційні настанови, поведінку суб'єктів соціально-трудова відносин? Який взаємовплив справляють атомізація життєвого простору і дифузія форм діяльності в умовах воєнного стану? Як впливають умови віддаленої роботи на соціальне буття і соціальну якість життєдіяльності економічно активної людини? Усвідомлення природи означених явищ і процесів — це перший крок до подолання небажаних траєкторій соціально-трудова розвитку.

У такому контексті актуалізується потреба у створенні умов для безпечної, захищеної від епідеміологічних і воєнних загроз праці й разом з тим сприяння продуктивній зайнятості в умовах нестабільності. С. Пирожков, Є. Божок та Н. Хамітов виділяють такі сутнісні ознаки «сучасного кризового світу»: це світ, у якому *глобальна економічна взаємодія поступається місцем політичній та безпековій; ... інтереси держав однозначно домінують над цінностями; ... відбувається руйнація усталених систем міжнародного порядку та колективної суб'єктності*. Наведені ознаки на новому рівні актуалізують «безпекові» аспекти соціально-трудова розвитку, пошук теоретичних моделей і стратегій відповіді на деструктивні виклики та загрози, яким чином Україна має їм протистояти в умовах воєнного стану та яку політику соціально-трудова розвитку має реалізовувати у час повоєнного відновлення. Таким чином поняття *збалансований соціально-трудова розвиток набуває нового відтінку — збалансований та стійкий до зовнішніх впливів соціально-трудова розвиток*.

Указом Президента України від 27 вересня 2021 р. № 479/ 2021 була схвалена «Концепція забезпечення національної системи стійкості», у якій національна стійкість визначена як здатність держави і суспільства ефективно протистояти загрозам будь-якого походження і характеру, адаптуватися до змін безпекового середовища, підтримувати стає функціонування, швидко відновлюватися до бажаної рівноваги після кризових ситуацій. Уразливість визначено як наявність проблем, вад, недоліків, які породжують або

посилюють схильність до порушення функціональності та/або піддатливості негативним впливам загроз.

Проте серед переліку базових елементів, на забезпечення яких має бути спрямована національна система стійкості, відсутня «стійкість робочої сили» як її здатність до швидкої адаптації до зайнятості в екстремальних умовах. Водночас концепція містить ключові принципи, які є актуальними з позиції забезпечення збалансованого та стійкого до зовнішніх впливів соціально-трудового розвитку, серед них: широка взаємодія; передбачуваність; надійність; обізнаність; готовність; мобільність; адаптивність; наявність резервів. Так, принцип мобільності передбачає здатність до швидкого залучення основних і резервних сил, засобів, ресурсів та об'єднання зусиль для вирішення завдань в умовах виникнення загрози, настання кризової ситуації (актуальність цього принципу яскраво ілюструють проблеми, пов'язані з релокацією бізнесу та переміщенням робочої сили в Україні в умовах воєнних дій); принцип адаптивності передбачає здатність пристосовуватися до кризових умов і нових обставин, які виникли під впливом загрози або кризової ситуації, забезпечувати виживання, еволюцію, можливість трансформувати негативні результати в позитивні, а також застосовувати інноваційні рішення.

На сьогодні теоретико-методологічне забезпечення формування національної системи стійкості лише починає розроблятися. Зокрема, серед досліджень слід назвати публікації С. Пирожкова, О. Майборода, Н. Хамітова, О. Резнікової та ін., в яких зроблено спроби обґрунтувати концепцію національної стійкості, модель забезпечення національної стійкості в Україні та основи відповідної державної політики. Так, у національній доповіді «Національна стійкість України: стратегія відповіді на виклики та випередження гібридних загроз» національна стійкість розглядається як така стратегія існування країни, коли вона здатна зберігати збалансованість розвитку та успішно відповідати на зовнішні і внутрішні виклики, протистояти загрозам і кризам, більше того, зусиллями політичної та інтелектуальної еліти *вчасно передбачати й ефективно реагувати* на них заради гідної

самореалізації та гуманістичного розвитку людини, які забезпечує держава в балансі з громадянським суспільством.

Прослідковуються паралелі з поширеною в економічній теорії концепцією економічної вразливості. Так, дослідження надають емпіричні докази того, що невеликі держави, як правило, характеризуються високим ступенем економічної відкритості та концентрації експорту, а отже більшою мірою є вразливі до зовнішніх викликів. Проте багатьом таким державам вдається генерувати відносно високий ВВП, незважаючи на притаманну їм значну вразливість до зовнішніх потрясінь. Briguglio L. назвав це явище «сінгапурським парадоксом». Він пояснює його з точки зору здатності Сінгапуру вибудовувати свою стійкість перед обличчям зовнішніх шоків. Згідно з позицією Briguglio L., економічна вразливість зумовлюється притаманними умовами, що визначають характер впливу на країну екзогенних потрясінь, тоді як економічна стійкість пов'язана з діями політиків та приватних економічних агентів, які дозволяють країні протистояти або відновитись від негативних наслідків потрясінь. Дії, які дозволяють отримати користь від потрясінь, також вважаються сприятливими для економічної стійкості. Отже, за визначенням Briguglio L. та низки інших дослідників, економічна стійкість – це обумовлена політикою здатність економіки запобігати негативному впливу несприятливих екзогенних потрясінь, відновлюватися від негативного впливу таких потрясінь та отримувати користь від цих процесів.

Соціально-трудова сфера розглядається як чинник забезпечення стійкості, водночас не розкритими залишаються питання: як забезпечити стійкість соціально-трудового розвитку в новій реальності, які стратегії та інструментарій можуть бути ефективними, які нові характеристики повинні бути притаманні робочій силі та ін. Пошук відповідних відповідей має бути спрямований на формування латентних властивостей протистояти негативним впливам та закладати механізми активації цих властивостей у непередбачуваних ситуаціях. У літературі називається цілий ряд можливих дій

(тактик) щоб вистояти бізнесу в умовах шокових впливів: релокація, консервація, ізоляція ресурсів, технологічні зміни, об'єднання ресурсів та ін. Їх успішна реалізація потребує як відповідної підготовки робочої сили (а звідси і реалізації спеціальних завдань у сферах підготовки кадрів, профорієнтування, інформування ринку праці тощо), так і налагодження на якісно новому рівні взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин, яка б дозволяла швидко знаходити оптимальні рішення.

2.3. Основні тенденції соціально-трудового розвитку під час війни

Повномасштабне військове вторгнення та інтенсивні бойові дії завдали потужного удару по всіх ланках життєдіяльності України. Воєнна ескалація та безпрецедентне погіршення ситуації у сфері безпеки зумовили масове переміщення цивільного населення як по території України, так і до третіх країн. За оцінками, падіння реального ВВП у 2022 р. склало близько 30,4%. Більше половини українських підприємств або повністю закрилися, або були змушені працювати набагато нижче за свої можливості. І хоча надалі ситуація покращувалася, однак руйнація економічного організму в перші місяці призвела до вкрай негативних довготривалих соціально-економічних наслідків. Серед іншого, війна спричинила погіршення функціонування інститутів ринку праці. За експертними оцінками, відбулися зростання рівня безробіття та масштабів неповної зайнятості, її тінізація, погіршення умов працевлаштування, або ж узагалі втрата можливості працевлаштування у значного відсотка населення, «ерозія» доходів тощо. У свою чергу, це обумовило трансформацію патернів робочої сили, зокрема щодо стратегій і траєкторій входу/виходу та мобільності на ринку праці.

Агентство ООН у справах біженців (УВКБ ООН) визнає, що війна в Україні викликала «найшвидше зростання кризи біженців з часів Другої світової війни». Станом на початок грудня 2022 р. майже 7,9 млн біженців з

України були зафіксовані в Європі; 4,8 млн були зареєстровані для тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту.



Ukraine Data Explorer

Біженців з України
зафіксовано по Європі
(всього)

8,3
МЛН

01 червня 2023 | УВКБ ООН |
[ДАНІ](#)

Внутрішньо
переміщені особи
(приблизно)

5,4 МЛН

23 січня 2023 | МОМ | [ДАНІ](#)

Втрати серед
цивільного населення
- загиблих

8,895

01 червня 2023 | УВКПЛ |
[ДАНІ](#)

Орієнтовна кількість
репатріантів

5,6 МЛН

23 січня 2023 | Міжнародна
організація з міграції (МОМ)
| [ДАНІ](#)

Люди, охоплені в
межах України
(всього)

14М

Гуманітарні організації
в Україні (всього)

750

Рис. 2.3. Втрати робочої сили станом на 1 липня 2023 року

Неможливо в загальній чисельності біженців з України достеменно розмежувати трудову та «прихисткову» міграцію. Вочевидь, у перші дні війни абсолютна більшість виїздила з України саме з метою прихистку, не задумуючись про перспективи працевлаштування. Водночас слід вести мову

про те, що по мірі перебування за кордоном життєві стратегії біженців трансформувалися і більшість із них висловлює намір шукати там роботу. Зв'язок між вимушеною міграцією, з одного боку, та ринком праці – з іншого, є взаємозалежним і багатоаспектним. Перспективи повернення мігрантів пов'язані не тільки з суто воєнним чинником, а й соціально-економічною ситуацією в країні походження, можливістю там працювати й отримувати доходи.

Масовий виїзд з країни працездатного населення вочевидь зменшив градус напруги на ринку праці, водночас поглибив дисбаланс його професійної структури. Країну покинула значна кількість фахівців, які затребувані в умовах воєнного часу, що спричинило їх дефіцит. Так, за даними online-опитування, яке проводила соціологічна служба Центру Разумкова з 20 липня по 25 серпня 2022 р., серед біженців найбільш представленими соціальними групами є висококваліфіковані фахівці (30 %), керівники підприємств та їх підрозділів (14), підприємці (14), кваліфіковані робітники (12), домогосподарки (11 %). Висококваліфіковані фахівці, керівники підприємств та їх підрозділів, підприємці представлені серед біженців більшою мірою, ніж загалом серед дорослого населення України перед початком війни. «Прихисткова» міграція має всі шанси перетворитися в постійну, що пов'язано з ризиками критичного дефіциту трудових ресурсів для повоєнного відновлення України.

Наразі Державна служба статистики відмінила проведення вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності та, відповідно, не надає інформацію щодо робочої сили та її характеристик на ринку праці України. Основними джерелами для оцінки ситуації є експертні узагальнення, оперативні дані кадрових порталів і Державної служби зайнятості, а також соціологічні опитування. З початку війни було проведено низку соціологічних досліджень, зокрема Центром Разумкова, Соціологічною групою «Рейтинг», Info Sapiens в Україні, Фондом «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва спільно з Центром політичної соціології за підтримки John

Fell Oxford University Press Research Fund, Київським міжнародним інститутом соціології (KMIC), 4Service спільно з операторами мобільного зв'язку Київстар і Лайфсел та ін. Їхні дані дозволяють скласти уявлення про вплив війни на можливості працевлаштування різних груп населення, можливості трудової адаптації до нових умов життя тощо.

Війна змінила принципи, за якими функціонувала соціально-трудова сфера, перевівши її в більш невизначену траєкторію розвитку. В умовах воєнного часу бізнес в Україні пережив кілька еволюційних етапів своєї діяльності. Наприкінці лютого та березня 2022 р. активність на ринку праці різко скоротилася. У країні припинило діяльність багато підприємств і люди масово втратили роботу. Релокувати весь колектив або частину персоналу у безпечні регіони чи інші країни мали змогу лише одиниці компаній. Скорочення ринкових можливостей призвело до втрати робочих місць та зниження рівнів оплати праці. За даними опитування, проведеного Європейською Бізнес Асоціацією (ЄБА), серед компаній-членів Асоціації у березні 2022 р., 43 % компаній мали фінансові резерви на кілька місяців, а 6 % повідомили, що фінансові резерви компанії вичерпані. Відтак, компанії з перших днів війни намагалися максимально оптимізувати витрати, у тому числі за рахунок скорочення персоналу (згідно з опитуванням, до такого заходу змушені були вдаватися 9 % бізнесу), надання відпусток за власний рахунок, призупинення трудових відносин за договорами, зниження рівнів заробітних плат тощо.

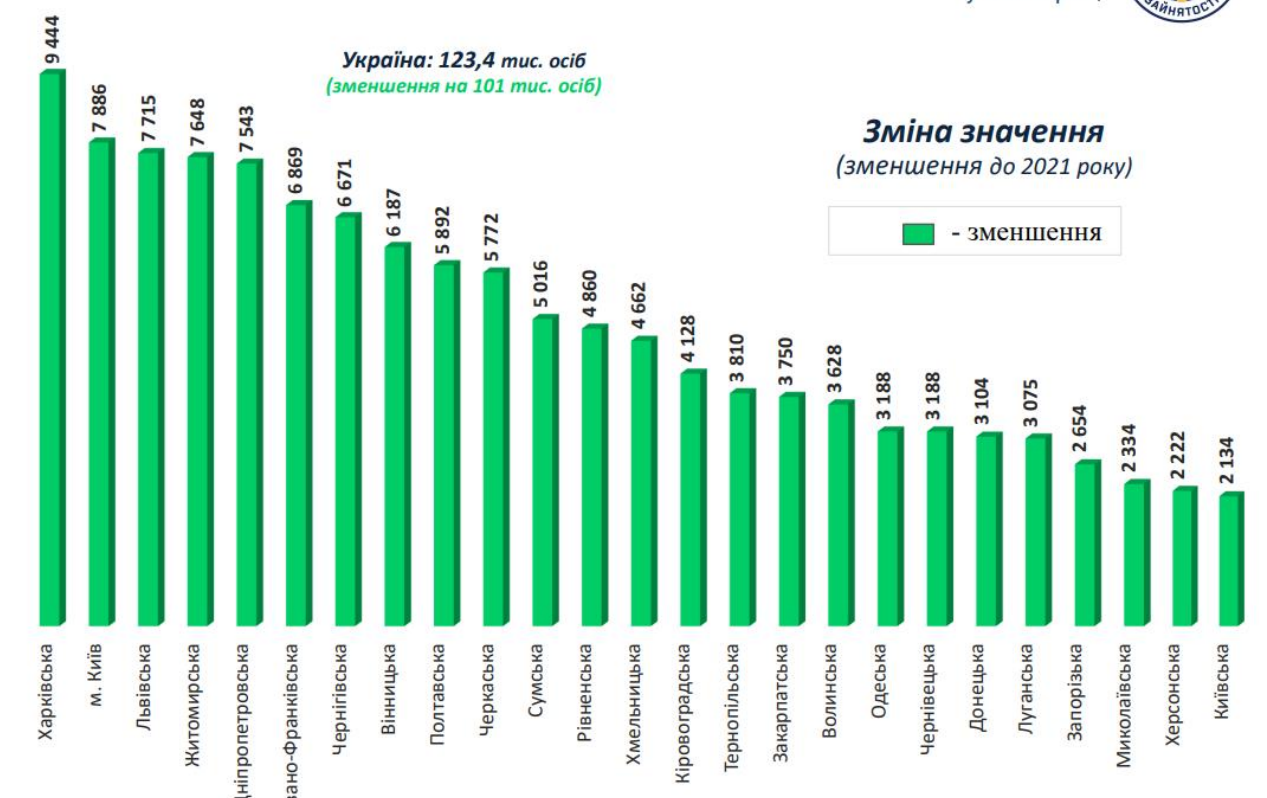


Рис. 2.4. Обсяги запланованого масового вивільнення працівників у 2022 році

За опитуванням кадрового порталу ggs.ua, число потерпілих від скорочення ділової активності та безробіття в Україні сягнуло 52 %. Респонденти стверджували, що їм або платять мінімальну зарплату, або скоротили її на 30 % і більше. Схожу картину змальовують дані опитування Соціологічної групи «Рейтинг». Станом на середину березня 2022 р. серед українців, які мали роботу до війни, половина (53 %) не працювали, 22 % працювали у звичному режимі, 21 % – віддалено або частково, лише 2 % – знайшли собі нову роботу.

Загалом Міжнародна організація праці (МОП) оцінює, що за три місяці воєнних дій в Україні порівняно з довоєнним періодом були втрачені 4,8 млн робочих місць, що становить 30 % зайнятості в Україні. Однак слід уточнити, що дані МОП базуються на фінансовій інформації про припинення виплати зарплат або їх різке зниження, але скільки насправді закрилося робочих місць,

а скільки пішло в тінь – питання відкрите. За висновками деяких експертів, було закрито близько 2 млн робочих місць, але ці дані теж є орієнтовними.

Уже в квітні трудова активність почала поступово відновлюватись, припинилося зниження кількості вакансій: на 100-й день війни маже 50% великих підприємств-членів ЄБА відновили свою роботу; решта працювала з певними обмеженнями або частково. На тлі зміни географії активності воєнних дій, поступового повернення частини людей у свої домівки, формування нових логістичних маршрутів перелік сфер, підприємства яких почали відновлювати свою активність, почав розширюватись: додались щонайменше сільське господарство, транспорт, будівництво. Відбулася оптимізація діяльності бізнесу, значна частина працівників, якщо це дозволяли умови роботи, працювала віддалено. Так, за результатами дев'ятого загальнонаціонального опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг» 26 квітня 2022 р., спостерігалось поступове зростання числа українців, які повертаються до роботи – серед тих, хто мав роботу до війни, продовжували працювати 59 % (у березні таких було 46 %). Зокрема, зросло число тих, хто працює у звичному режимі (з 23 % до 32 %). 24 % працювали частково або віддалено, а 3 % – почали працювати на новій роботі.



Рис. 2.5. Окремі характеристики зареєстрованих безробітних станом на 1 січня 2023 року

Надалі позитивні тенденції закріпилися. У регіонах, у яких бойові дії не здійснюються, бізнес відновив свою роботу майже на довоєнному рівні, а релоковані підприємства пропонували робочі місця. Відповідно до дослідження стану малого і середнього бізнесу в Україні, проведеного «Advanter Group», якщо в період 11.03–13.03.2022 р. повністю зупинили роботу 73,8% з опитаних підприємств, то в період 11.04–13.04.2022 таких було уже 21,6 %, а за період 05.05–07.05.2022 – 20,6 %. Водночас 15% малих і середніх підприємств не змінили або збільшили обсяги робіт порівняно з 23.02.2022 р.

За даними опитування, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва спільно з Центром політичної соціології за підтримки John

Fell Oxford University Press Research Fund у травні 2022 р., у західних і центральних регіонах України, близько 20% опитаних з умовно безпечних регіонів втратили роботу (або дохід з неї) внаслідок війни, однак третина цього числа (майже 7 % загальної сукупності) вже знайшли іншу. 10,5% втратили роботу і поки не знайшли нової, а 3% формально її не втратили, але не отримують заробітну плату. Ще 23 % респондентів не працювали і на момент початку війни.

Характеристики українського ринку праці під час війни, тенденції змін потенціалу робочої сили, трансформація її складу

Війна призвела до втрати значної кількості робочої сили не лише через міграцію до сусідніх країн, але й через мобілізацію та загибель. Водночас, збільшується число працівників з обмеженими можливостями, а їх рівень працездатності та перелік робіт, які вони можуть виконувати, відрізняється від довоєнного періоду. Так, за даними опитування E&Y, 17 % компаній вказали, що мають співробітників, які загинули внаслідок повномасштабної війни на території України, у 11 % є співробітники, які зникли безвісти, ще 17 % зазначили, що мають співробітників, які фізично постраждали під час проведення бойових дій.

КОМПАНІЇ, ЩО МАЮТЬ СПІВРОБІТНИКІВ, ЯКІ ФІЗИЧНО ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ, % опитаних E&Y⁵	
17%	Компаній вказали, що мають співробітників, які загинули внаслідок повномасштабної війни на території України
11%	Компаній вказали, що мають співробітників, які зникли безвісти під час повномасштабної війни на території України
17%	Компаній вказали, що мають співробітників, які фізично постраждали під час проведення бойових дій на території України з 24 лютого 2022р.

Рис. 2.6. Вплив війни на робочу силу

Посилюється тінізація ринку праці, тобто зростає кількість вакансій без офіційного оформлення та офіційної заробітної плати. Як наслідок, відсутність соціальних гарантій, час роботи не включається в трудовий стаж тощо. Це супроводжується поглибленням прекаризації зайнятості. Якщо за оцінками станом на 2021 р. рівень прекаризації складав близько 48,8% від загальної кількості зайнятого населення, то на сьогодні, з урахуванням як падіння загальної кількості зайнятих, так і значного зростання контингенту прекаріїв, він може сягати 60-70%.

За оцінками, відбувається зміна гендерних пропорцій робочої сили у бік збільшення пропозиції жінок на ринку праці. Перебування годувальника сім'ї у збройних силах чи його втрата, призвело до того, що жінкам доводиться брати на себе більше обов'язків, щоб забезпечити базові життєві потреби своїх сімей.

Дисбаланс між попитом та пропозицією робочих місць

На початку війни попит на робочу силу різко зменшився. Згідно з даними Державної служби зайнятості, у січні-квітні 2022 р. було заявлено лише 173,3 тис. вакансій, тоді як число претендентів на них – близько півмільйона офіційних безробітних. У квітні конкурс на одну вакансію склав майже 12 осіб. Відтак, суттєвим став дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. Надалі ситуація мала тенденцію до поліпшення. Станом на 1 листопада 2022 р. статус безробітного мали 239 тис. осіб. Кількість зареєстрованих вакансій становила 32,3 тис. од., що на 46% менше порівняно з відповідним періодом 2021 р. Узагальнена оцінка зміни рівнів збалансованості трудової сфери в період воєнної агресії з урахуванням основних параметрів розбалансованості представлена авторами цієї роботи в науковій публікації «Оцінювання розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану і можливості її подолання» (2023 р.).

У середньому по Україні на одне вільне робоче місце претендувало 7 безробітних. При цьому в окремих видах діяльності цей показник був значно

більшим: сільське, лісове та рибне господарство – 16, будівництво – 12, торгівля – 11. Очевидно, що ці дані не відображають реальну ситуацію, оскільки не всі безробітні є зареєстрованими та не всі підприємства всупереч чинним нормам подають інформацію про вакансії. Статистика не враховує тих, хто вимушено припинив підприємницьку діяльність, а також найманих працівників, яких формально не звільнили, а лише відправили в неоплачувану відпустку. За оцінками експертів, фактично чисельність найманих працівників та підприємців, які стали безробітними, вимірюється не сотнями тисяч, а мільйонами. Водночас такі дані свідчать про зменшення ролі державних інститутів на ринку праці, коли більшість вакансій перебуває в обігу за межами зареєстрованого ринку праці.



Рис. 2.7. Структура вакансій, зареєстрованих в центрах зайнятості, станом на 1 січня 2023 року, %

Структура безробітних,
зареєстрованих у центрах зайнятості,
станом на 1 січня 2023 року, %

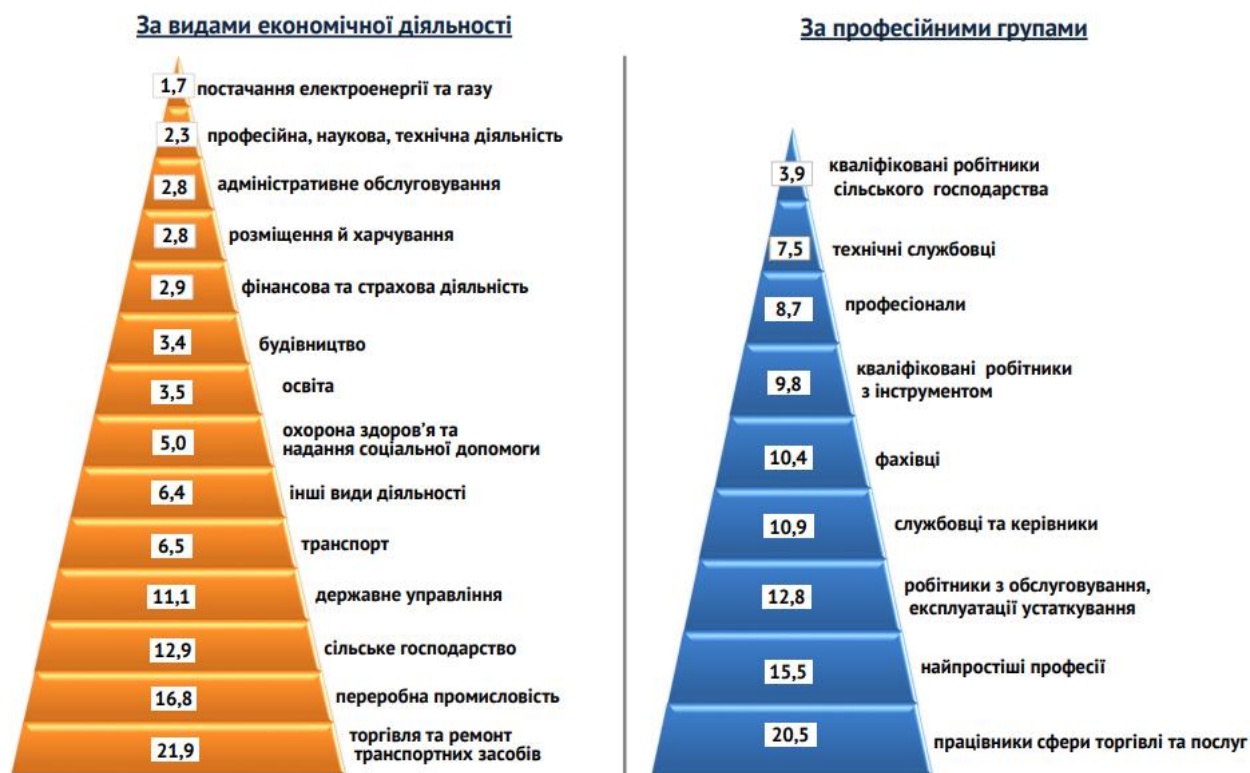


Рис. 2.8. Структура безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, станом на 1 січня 2023 року, %

Загалом схожі тенденції ілюструють і дані сайтів з пошуку роботи. Так, за інформацією Work.ua до війни активних вакансій щоденно було 90 тис., а у перші кілька тижнів війни їх кількість не перевищувала 6 тис. З кожним тижнем від середини березня ситуація почала потроху покращуватися — зростання кількості вакансій щотижня було на рівні 10% і, станом на червень кількість актуальних вакансій досягла 30 тис.



Найбільш популярні професії на ринку праці

кваліфіковані робітники з інструментом	✓ швачка, ✓ електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування, ✓ слюсар-ремонтник, ✓ слюсар-сантехнік, ✓ електрогазозварник,	✓ пекар, ✓ маляр, ✓ слюсар аварійно-відновлювальних робіт, ✓ верстатник деревообробних верстатів
професіонали	✓ вчитель, ✓ фармацевт, ✓ лікар загальної практики – сімейний лікар,	✓ вихователь, ✓ практичний психолог, ✓ інженер, ✓ економіст
робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин	✓ водій, ✓ оператор заправних станцій, ✓ оператор/машиніст котельні, ✓ токарь, ✓ тракторист,	✓ оператор верстатів, ✓ машиніст екскаватора, ✓ водій навантажувача, ✓ машиніст крана (кранівник)
фахівці	✓ бухгалтер, ✓ сестра медична, ✓ асистент вчителя, ✓ майстер виробничого навчання,	✓ асистент фармацевта, ✓ електрик дільниці, ✓ механік, ✓ технолог, ✓ електромеханік
працівники сфери торгівлі та послуг	✓ продавець, ✓ кухар, ✓ охоронець, ✓ соціальний робітник	✓ молодша медична сестра, ✓ офіціант, ✓ продавець-консультант, ✓ перукар
некваліфіковані працівники	✓ підсобний робітник, ✓ прибиральник службових та виробничих приміщень, ✓ робітник з комплексного прибирання будинків, ✓ кухонний робітник,	✓ дворник, ✓ укладальник-пакувальник, ✓ сторож, ✓ робітник з благоустрою, ✓ прибиральник територій

Рис. 2.9. Найбільш популярні професії на ринку праці

Адаптація попиту на фахівців до потреб воєнного стану

Загалом, ринок праці корелює з секторами економіки, які забезпечують базові потреби населення на тих територіях, де не ведуться бойові дії – енергетика, логістика, медицина, сектор харчової промисловості. На різноманітних сайтах з пошуку роботи Work.ua, Robota.ua, grc.ua з початку війни найбільше вакансій відкрилося у сфері продажів (менеджери з продажу, консультанти, касири, адміністратори торгового залу, керуючі магазином), ІТ, інтернет- і телекомунікаціях. З відривом, але незначним, затребуваними стали робітничі професії слюсаря та електрика, а також логісти, водії та міжнародні менеджери, представники сільського господарства (сортування та збирання) та медичної сфери, швачки (одягу і взуття).

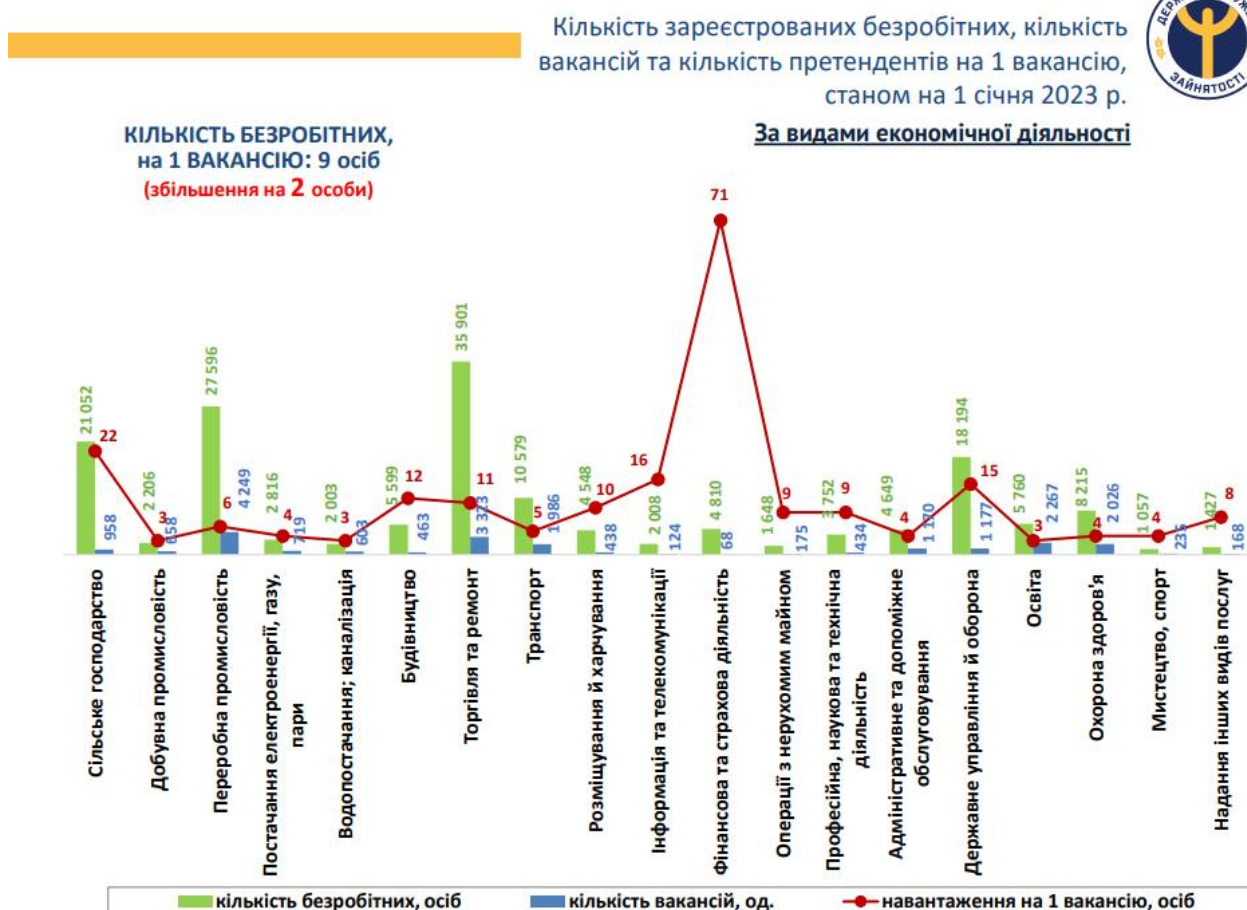


Рис. 2.10. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість вакансій та кількість претендентів на 1 вакансію, станом на 1 січня 2023 р.

Трансформація патернів робочої сили щодо умов праці

У складних життєвих умовах понизились вимоги, що стосуються місця та характеру роботи, формалізації зайнятості, оплати праці. Так, за даними дев'ятого загальнонаціонального опитування, проведеного Соціологічною групою «Рейтинг», дві третини (66 %) респондентів, які втратили роботу внаслідок війни, готові змінити місце роботи, 58% респондентів не проти перекваліфікуватися на іншу професію, а 49% — готові працювати в іншому регіоні країни. Найбільше готових змінити фах (60 %), місце роботи (75 %) та регіон (62 %) серед жителів східних регіонів.

Зіткнувшись з сильною конкуренцією на робочі місця, відчуваючи проблеми з працевлаштуванням, фахівці почали скорочувати свої зарплатні

очікування. З початку війни зарплати майже за усіма вакансіями «просіли». Рівень заробітної плати, за експертними оцінками, знизився з 9 до 58% у різних сферах економічної діяльності, а заборгованість із заробітної плати перевищила 3 млрд грн. Середня зарплата, за даними Work.ua, знизилася з 15,0 до 13,7 тис. грн протягом першого місяця війни. За даними Державного центру зайнятості, середня заробітна плата на початку війни становила 9 371 грн., а на 1 червня – 9 057 грн. Нині ситуація з рівнем заробітних плат залишається переважно незмінною, порівняно з періодом початку війни, лише поодинокими є винятки зростання заробітних плат, переважно у секторі ІТ, оптової та роздрібної торгівлі. Водночас ті, хто втратив роботу, а пошук роботи є критичним, готові працевлаштовуватися на вакансії з нижчою заробітною платою.

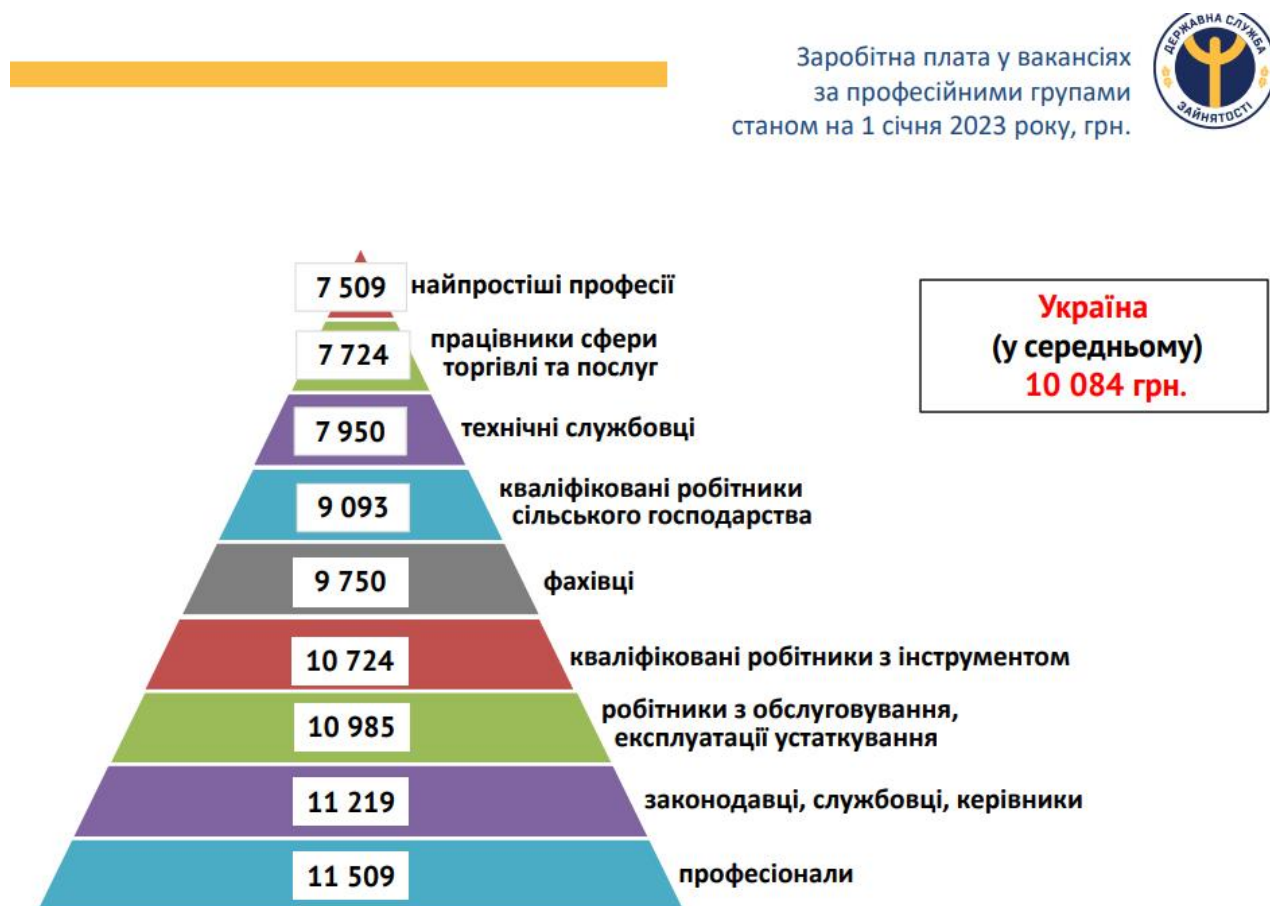


Рис. 2.11. Заробітна плата у вакансіях за професійними групами станом на 1 січня 2023 року, грн.

В умовах високої конкуренції та вкрай низької кількості вакансій сьогодні спостерігається ще одна тенденція у поведінці претендентів – фахівці стали пропонувати свої кандидатури на вакансії нижче за свій рівень кваліфікації.

Зміна регіональної структури ринку праці

Релокація підприємств та вимушена міграція призвели до зміни структури ринку праці, попиту та пропозиції на робочу силу в розрізі регіонів. Навесні у західних областях кількість пропозицій роботи була менша за січневі показники майже втричі внаслідок збільшення чисельності шукачів. І навпаки, виник дефіцит персоналу в життєво необхідних сферах на територіях активних бойових дій і поблизу них. З проблемами пошуку персоналу стикнувся фармацевтичний, продуктовий ритейл, медична, транспортна галузь тощо.

Повномасштабна війна призвела до глибокої кризи на ринку праці й у системі соціально-трудових відносин, що спричинило негативні соціально-економічні наслідки на тривалий період. Незворотні втрати військового і цивільного населення, значні потоки мігрантів, які вимушені були через небезпеку залишити країну, мільйонні переміщення населення територією країни з регіонів активних бойових дій у безпечніші області, незаконна депортація населення до РФ, у тому числі й дитячого контингенту, незайнятість, втрата робочих місць, матеріального забезпечення і базових умов життєдіяльності значної частки населення — усе це обумовило значні негативні соціально-економічні наслідки. На макроекономічному рівні загальні втрати виявляються в такому: втраті трудового й освітнього потенціалів; звуженні параметрів відтворення робочої сили; зниженні рівня матеріального добробуту населення й зростанні бідності; падінні купівельної спроможності населення й зменшенні його споживчого попиту; гальмуванні можливостей економічного зростання. Так, за попередніми оцінками, за перші

сім місяців війни незворотні втрати трудового потенціалу України становлять 8485,0 тис. людино-років, або 3% від загального обсягу трудового потенціалу працездатного населення, який сформувався на початок 2022 р. При цьому у наведених оцінках відсутні показники втрат трудового потенціалу внаслідок повної або часткової втрати працездатності, санітарних втрат військових і цивільного населення, немає також інформації про безвісті зниклих тощо. За умови тривалого продовження воєнної агресії і ескалації воєнних дій наведені оцінки безповоротних втрат трудового потенціалу можуть зрости в кратному обсязі.

Наразі існує мало обґрунтованих прогнозних оцінок щодо подальшого розвитку ситуації в соціально-трудої сфері та на ринку праці зокрема. У них насамперед описуються можливі сценарії розвитку за певних припущень, а також оцінюються ризики, з якими вірогідно стикнеться ринок праці. Зокрема, згідно з прогнозними сценаріями впливу військового конфлікту на зайнятість, розробленими МОП у травні 2022 р., якби бойові дії було припинено негайно, і в країні почалося швидке відновлення, це дозволило б скоротити втрати зайнятості до 8,9%. У разі сценарію подальшої військової ескалації, втрати зайнятості ще більше зростуть і досягнуть 7 млн., або 43,5 %.

Складність прогнозування зумовлюють декілька аспектів. По-перше, не можна однозначно оцінити ситуацію з числом населення, яке залишиться в Україні. Тривалий час перебування у країнах ЄС сприятиме можливостям громадянам України, які виїхали, облаштуватися та закріпитися у приймаючих країнах. За даними соціологічних досліджень, більшість мігрантів має намір повернутися в Україну. Проте тільки близько десятої частини з тих, хто планує повернутися, має намір зробити це в будь-якому випадку. Для інших головними умовами повернення є: офіційне скасування воєнного стану (більше половини), закінчення війни (більше третини), припинення обстрілів, чи бойових дій у регіоні проживання, наявність роботи, також називаються наявність повної безпеки (наприклад, проведення повного розмінування), відбудова міста, отримання нового житла та ін. Якщо врахувати, що виконання

деяких із цих умов потребує значного проміжку часу, існують ризики переростання тимчасової «прихисткової» міграції в постійну. За даними online-опитування Центру Разумкова, 36 % респондентів висловили намір повернутися після того, як переконаються, що в місцевості, де вони жили, безпечно перебувати, 35 % – відразу після того, як закінчиться війна, 13 % – через рік або через кілька років після закінчення війни, 7 % – після того, як відновить роботу підприємство, на якому вони працювали або будуть впевнені, що знайдуть іншу роботу в себе вдома, 11 % планували повернутися найближчим часом, а 7 % зовсім не планували повертатися в Україну (серед тих, хто має постійну роботу в країні перебування, таких 18 %).

Водночас більшість біженців мають намір працювати в країні перебування. Соціологічні опитування фіксують поступове зростання зацікавленості в зайнятості серед українських мігрантів. Треба зазначити що високий рівень освіти та кваліфікації українців, знання мов, значно збільшує шанси їх облаштування та інтеграції у країнах перебування. Людський капітал забезпечує їм доволі значну привабливість для працедавців, що сприяє трансформуванню політики та законодавства багатьох європейських країн на користь прибулих. За даними опитування Info sapiens, 31 % біженців шукають роботу у країні перебування, 27 % продовжують дистанційно працювати на роботі, на якій працювали до війни, 2 % знайшли нову роботу в Україні і працюють дистанційно, 11 % – влаштувалися на роботу в країні, в якій зараз перебувають. Згідно з дослідженнями О. Малиновської, зворотна трудова міграція передусім корелює з економічною, соціальною та політичною ситуацією в країні походження. У ближній перспективі соціально-економічна ситуація в Україні, скоріше за все, буде гірша, ніж у сусідніх країнах – і щодо заробітку, і щодо умов праці. Тобто після війни та скасування воєнного стану і відміни заборони на виїзд чоловікам, процес відтоку населення може продовжитися і посилитися: певне число чоловіків поїде за кордон або для возз'єднання з сім'єю, або на заробітки.

По-друге, не дивлячись на те, що вже почався процес повернення людей в Україну, можна припустити, що надалі він може уповільнитися. У багатьох країнах ЄС спрощується працевлаштування для громадян України та визнання кваліфікацій, особливо за дефіцитними для місцевих ринків праці позиціями. Тобто ті, хто не зможе чи не захоче знайти в Європі роботу, найближчим часом повертатимуться в Україну, звичайно, якщо не буде загострення воєнної ситуації. Але з'явиться також великий прошарок тих, хто залишиться в ЄС, знайшовши роботу. Повернення цієї категорії громадян – під питанням. Таким чином, вірогідно, що дефіцит робочої сили після закінчення воєнного стану може бути суттєвим.

Окрім того, у дослідженнях звертається увага на той факт, що після перемоги загрози з боку Росії залишатимуться. Це потребуватиме збереження військових можливостей України. Збільшення чисельності армії забере людей з інших «цивільних» видів діяльності, де створюється валова додана вартість. Адже, за визначенням експертів, військова справа — це специфічний вид діяльності, а не економіка у чистому вигляді. Отже, чим більше людей буде залучено в оборонних та силових структурах, тим менше залишатиметься у реальному виробництві. Через прямі воєнні втрати та вищу смертність чоловіків в Україні цілком може виявитися така ситуація, що переважаючою робочою силою будуть жінки.

Висновки до розділу 2

Аналізу можливостей подолання перешкод збалансованості та стійкості соціально-трудового розвитку в екстремальних та нестабільних умовах дозволяє зробити такі висновки:

Екстремальні та нестабільні умови, такі як війна, природні катастрофи, політичні конфлікти або економічні кризи, серйозно підірвують збалансованість та стійкість соціально-трудового розвитку. Ці умови

призводять до зниження рівня зайнятості, зростання бідності та безробіття, порушення прав працівників і загрози соціальній стабільності.

Нестабільні умови можуть створювати перешкоди для здійснення ефективної соціальної політики та розвитку працівників. Відсутність стабільних інституційних рамок, корупція, конфлікти та непостійність законодавства можуть ускладнювати розвиток соціальних захистів, змушуючи працівників працювати в небезпечних умовах або не отримувати достатньої компенсації за свою працю.

Подолання перешкод збалансованості та стійкості соціально-трудового розвитку в екстремальних та нестабільних умовах вимагає координації зусиль уряду, міжнародних організацій, громадського суспільства та бізнесу. Створення ефективної системи соціального захисту, розвиток стійких трудових стандартів, сприяння підприємництву та інвестиціям можуть сприяти відновленню та розвитку соціально-трудового сектора в екстремальних умовах.

Важливо звернути увагу на розбудову стійких соціально-трудових відносин в екстремальних умовах. Це означає захист прав працівників, створення безпечних та гідних умов праці, підтримку соціальної солідарності та розвиток навичок, необхідних для зміцнення внутрішнього потенціалу працівників.

Важливо також звернути увагу на розбудову резилієнтного соціально-трудового розвитку, здатного протистояти екстремальним умовам. Це означає розвиток еластичності та адаптивності соціально-трудових систем, забезпечення соціального захисту у разі кризи, підтримку гнучкості та інновацій у розвитку праці.

Загалом, подолання перешкод збалансованості та стійкості соціально-трудового розвитку в екстремальних та нестабільних умовах є складним завданням, яке вимагає комплексного підходу та співпраці всіх зацікавлених сторін.

Розділ 3

ПРОПОЗИЦІЇ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

3.1. Напрями та пропозиції з повоєнного відновлення соціально-трудової сфери

Візія повоєнного відновлення соціально-трудової сфери, по-перше, виходить із розуміння засадничих цінностей сталого людського розвитку та орієнтирів гідної праці. Це цінності, на які має орієнтуватися здійснення політики в соціально-трудовій сфері. По-друге, із усвідомлення того, що вітчизняна економіка та соціально-трудова сфера зокрема мають володіти потенціалом адаптації і функціонування в екстремальних умовах. Завершення війни не означає зникнення ризиків військового конфлікту в майбутньому. Соціально-трудова сфера має базуватися на засадах національної стійкості як стратегії забезпечення збалансованості розвитку та успішного протистояння зовнішнім і внутрішнім загрозам.

Національна стійкість означає передбачення викликів та пошук адекватних відповідей на них. Однак не всі виклики можна передбачити. Відповідно стійкість також означає формування механізмів та набуття властивостей, які б при потребі дозволяли швидко адаптуватися, перебудуватися і вистояти, засвоївши новий досвід. Для цього насамперед має бути подолано нині існуюче протиставлення інтересів роботодавців та найманих працівників. Справедлива збалансованість прав і реальних можливостей роботодавців і найманих працівників забезпечить відкритість каналів соціальної мобільності, створить нові можливості накопичення людського та соціального капіталу. Стійкість також потребує трансформації характеристик робочої сили: її навичок, мобільності, згуртованості тощо, а

отже й модернізації систем професійної підготовки, профорієнтації, механізмів ринку праці.

Правомірним є бачення, що в умовах скорочення демографічного потенціалу країни, обумовленого як загальними тенденціями до постаріння населення, так і людськими втратами внаслідок воєнних дій і зовнішньої міграції, головними орієнтирами соціально-трудового розвитку в повоєнний період мають стати зростання *економічної активності населення та підвищення її продуктивності*. Хоча рівень продуктивності праці насамперед залежить від технологічної модернізації підприємств, соціально-трудова сфера може внести свій вклад у ці процеси насамперед за рахунок: підвищення кваліфікації робочої сили та приведення її у відповідність до вимог робочих місць, поширення стимулюючих систем оплати праці, формування партнерського характеру соціально-трудових відносин.

Запорукою прогресу на шляху до збалансованого соціально-трудового розвитку є людиноцентрична модернізація ринку праці. Функціонування ринку праці не може підкорятися виключно економічній кон'юктурі, а має слугувати містком узгодження потреб економіки та якості життя населення, сприяти економічній і соціальній інклюзії людей. Воєнні часи змусили піти на вкрай важкі кроки, пов'язані із суттєвим обмеженням прав працівника. Однак збереження ультраліберальної ідеології формування трудових відносин надалі лише утруднить євроінтеграційний шлях України, оскільки прямо суперечить базовим принципам трудового асхіс ЄС. Очевидно, що соціальна злагода підприємницьких і трудових інтересів є основою для розбудови стійкості соціально-трудової сфери, української економіки та соціуму загалом. Натомість грубе порушення балансу прав та можливостей сторін соціально-трудових відносин неодмінно підтримуватиме неможливість рівноважного розвитку самого ринку праці, що далі посилюватиме відтік робочої сили, зниження продуктивності праці, посилюватиме нерівність в країні.

Бачення майбутніх контурів вітчизняного трудового законодавства є таким: цілком відповідає вимогам ЄС в частині наднаціональних

(комунітарних) трудових стандартів (йдеться не лише про директиви, визначені в Угоді про асоціацію, з часу її підписання в ЄС було впроваджено Європейську опору соціальних прав, а також низку нових директив і регламентів на її виконання, які розширюють рамки та модернізують механізми регулювання трудових відносин); враховує кращі світові практики регулювання новітніх і нетрадиційних форм зайнятості; забезпечує захист трудових прав працівників; водночас максимально спрощує процедури адміністрування і документообігу кадрової роботи за рахунок цифровізації для зменшення навантаження на роботодавця. Зауважимо (і це важливо, враховуючи проблеми, які висвітив військовий стан), що процедури та технології документообігу повинні забезпечити можливості швидко й об'єктивно надавати інформацію для уповноважених сторін (щодо мобілізаційного потенціалу, потреб бронювання працівників, місця їхнього фактичного проживання тощо).

Законодавство має чітко визначити специфічність трудових правовідносин, їх ознаки та відмінність від цивільно-господарських. Сьогодні трудові відносини визнаються такими не із фактичного змісту та їх характеру, а виходячи з критерію наявності чи відсутності трудового договору. Варто фактично найманого працівника оформити як фізичну особу підприємця – і він позбавляється державного захисту. Така концепція є дискримінацією як по відношенню до найманих працівників, так і до інших підприємців, які справедливо оформлюють трудові відносини. Представники країн ЄС вважають таку практику недобросовісною конкуренцією та формою соціального демпінгу, коли українські підприємства намагаються вийти на ринки ЄС. Оцінювання виникнення відносин найманої праці має ґрунтуватися на фактах, що стосуються фактичного виконання роботи. Працівником повинна вважатися будь-яка особа, яка за винагороду та під контролем іншої особи виконує роботу, зміст якої не визначається цією особою самостійно, включаючи працівників без трудового договору як от повністю незадекларовані працівники, квазі-самозайняті особи тощо. Це створить правову презумпцію

існування трудових правовідносин у всіх випадках, де існують певні ознаки та докази, що дозволить особам з нетиповою зайнятістю відстоювати свої трудові права у судах. Показовими тут є рішення Суду ЄС щодо зайнятості на цифрових платформах (як-от Uber).

Враховуючи реалії майбутнього щодо ризиків дефіциту робочої сили, для забезпечення збалансованого розвитку ринку праці необхідно вдосконалити законодавство щодо зайнятості громадян третіх країн. Залучення іноземних трудових мігрантів має спиратися на принцип поступового посилення лояльності для мігранта за умов законослухняності з його боку. Унормування процедур працевлаштування та визнання за такими працівниками низки соціально-економічних прав на рівні з громадянами України (наприклад, на кшталт Блакитної картки ЄС) мали б привабити професіоналів у різні галузі та, у підсумку, запобігти браку кваліфікованих трудових ресурсів.

У законодавство повинні бути закладені чіткі механізми регулювання та стимулювання зайнятості в екстремальних умовах. Так, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136) визначає особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії правового режиму воєнного стану. На думку експертів у сфері трудового права, переважна більшість запроваджених ним 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. 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.

Удосконалення трудового законодавства має виходити з необхідності якнайшвидшого усунення таких недоліків і протиріч та недопущення їх у майбутньому.

Головними інструментами забезпечення захисту трудових прав мають стати ефективний контроль, достатньо стримуюча система санкцій та справедливе і доступне правосуддя. Центральна роль щодо контролю за додержанням нормативно-правових актів з питань трудових відносин покладається на Держпраці. Окрім типових функцій інспекції праці, виявлення неформальної зайнятості тощо ця служба нині наділена широким спектром нетипових повноважень, які доречно передати профільним міністерствам і приватному сектору (як-от навчання, атестація робочих місць і обладнання). Неприпустимим є подальше встановлення мораторіїв на проведення інспекційних заходів і обмеження діяльності інспекторів праці. Судова система має забезпечити справедливе, оперативне та недороге вирішення трудових спорів. У світовій практиці існують різні підходи до організації трудової юстиції. Ефективною вважається модель у формі трудових судів (як-от *Arbeitsgericht* у Німеччині), обмежена спеціалізація яких позитивно позначається на швидкості та якості судочинства. Проте реалізація схожої моделі в Україні потребуватиме значних фінансових затрат та може розглядатися лише з позиції віддаленої перспективи.

Перспективи збалансованого соціально-трудоного розвитку пов'язуються зі суттєвим зменшенням невідповідності підготовки фахівців у системі професійної та вищої освіти запитам економіки. Працівники повинні мати потенціал високої професійної мобільності в умовах шокових впливів на ринок праці, зокрема мати необхідні навички для швидкого переходу у споріднені професії. Запорукою цього вбачається модернізація національної системи підготовки кваліфікованої робочої сили на засадах модульного накопичення кваліфікацій з мінімальними бар'єрами переходу на інші професії та рівні кваліфікації. Контури майбутньої системи професійної підготовки мають бути таким: шкільна освіта дає можливість усвідомлено зробити вибір

щодо подальшого навчання та кар'єри; різні рівні післяшкільної освіти (професійно-технічної, фахової передвищої, вищої) взаємопов'язані та забезпечують спорідненість програм, що надають різні рівні кваліфікації в обраному кластері професій; для старшої когорти працівників функціонує гнучка система безперервної освіти дорослих, перебування у ній дозволяє їм підтримувати високу продуктивність праці за рахунок постійного оновлення умінь і навичок; існують доступні й ефективні процедури визнання результатів навчання, набутих шляхом неформальної та інформальної освіти; між сферою освіти, з одного боку, й економікою – з іншого, налагоджено співпрацю щодо актуалізації компетенцій, умінь і навичок, яких потребують наявні та перспективні технології в економіці.

Повоєнне відродження України зумовить зростання потреби у кваліфікованих кадрах, брак яких в окремих ланках економіки гостро відчувався і в довоєнний період. Водночас у разі зросте запит на отримання нової професії чи кваліфікації, при цьому, за прогнозами, збільшиться потреба у професіях умовно кажучи «подвійного призначення». Попит на деякі професії з'явиться вперше, зокрема на ті, що потребуватимуть концептуально нових навичок. З припиненням війни розвиток оборонного сектору не уповільниться, а навпаки – попит на спеціалістів у сфері безпеки та оборони лише підвищиться. Навіть після завершення війни країна-агресор ще тривалий час залишатиметься екзистенційною загрозою. Отже зміцнення сектору безпеки має розглядатися як першочерговий пріоритет з точки зору не лише власне безпеки України, але й зменшення ризиків і захисту іноземних інвестицій у повоєнну відбудову та розвиток. Це визначатиме великий попит на ринку праці на військові кадри, масштаб і структура якого залежатиме від динаміки безпекової ситуації навколо України та у світі, обраних напрямів і пріоритетів реформування сектору безпеки, темпів впровадження досягнень науково-технічної революції та модернізації парку озброєнь тощо. Професійні групи, на які буде існувати підвищений попит після війни:

- професійні військові;

– спеціалісти (аналітики й інженери) з інформаційної безпеки. Несанкціонований доступ до даних є значною загрозою для національної безпеки України. Заохочення потреби України у фахівцях з кібербезпеки дозволить: мінімізувати «розрив» у цифровому розвитку порівняно з розвинутими країнами, посилити конкуренцію на ринках інформаційно-комунікаційних технологій, подолати ризики цифрової конфіденційності та забезпечити додаткові (не лише державні, але й приватні) інвестиції;

– IT-спеціалісти, розробники та дизайнери (для України в період післявоєнного відновлення на порядку денному залишатиметься потреба у спеціалістах, які будуть долучені до виробництва безпілотних літальних пристроїв, самокерованої зброї чи натільних пристроїв);

– програмісти, які спеціалізуються на цифровізації економіки та розвитку е-комерції, де Україна збільшує свою присутність (сегмент е-комерції в Україні наразі займає близько 4% ринку роздрібної торгівлі, водночас перспективи розвитку ринку сприятливі: щорічний темп зростання протягом наступних трьох років становитиме 18,76%, що призведе до прогнозованого обсягу ринку у \$7,29 млрд у 2025 р., а число користувачів на ринку е-комерції складе 23,4 млн);

– робітничі професії (війна призвела до пошкодження та знищення фізичної інфраструктури, їх відбудова вже сьогодні потребує кваліфікованих кадрів);

– психологи (значна частка населення через війну піддається не лише фізичним, але й психологічним травмам, подолання психосоціальних наслідків збройного конфлікту – те, на що має бути орієнтована політика повоєнного відновлення).

Післявоєнна ситуація зумовить наявність значної кількості населення, які лишилися можливості та/або бажання займатися тим, чим вони займалися до війни. Допомогти їм у виборі нового заняття, навчити розуміти свої здібності, перспективи навчання та нової кар'єри має нова система профорієнтації. Профорієнтація не повинна зводитися до маркетингового

інструменту просування своїх послуг вищими навчальними закладами. Вона має стати послугою, яка дозволить орієнтуватися людині у світі складної та суперечливої інформації про ринок праці на усіх етапах її трудової кар'єри. Розвивати знання і навички населення використовувати інформацію про перспективні для них технології праці, функціонування ринку праці, уміння комунікації, пошуку та вибору оптимальної траєкторії трудової кар'єри.

У запропонованій візії цифровізація повинна створити інструменти для забезпечення збалансованого соціально-трудового розвитку. Це безпечні технології дистанційної та інших нових форм зайнятості, програмне забезпечення для адміністрування і документообігу кадрової роботи, засоби для професійної освіти і т.п. Особливе місце відводиться формуванню інформаційної системи ринку праці, яка повинна інтегрувати у єдиній логіці величезний масив даних, що породжують учасники ринку праці. Тому необхідно створити дієвий інструментарій моніторингу динаміки ринку праці, виявлення відповідних тенденцій на різних рівнях.

3.2. Забезпечення формування збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери

Формування збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери потребує прийняття та реалізації відповідного правового, соціально-економічного, організаційно-управлінського, кадрового, наукового забезпечення.

У правовій сфері пріоритетними завданнями є:

– врахувати потреби забезпечення стійкості при реформуванні трудового законодавства, подолання дисбалансів між соціальною справедливістю та економічною ефективністю, які обумовлені посиленням лібералізації трудових відносин з врахуванням інтересів роботодавця та обмеженням прав працівника, зниженням ролі та відповідальності держави за здатність соціально-трудової сфери протистояти викликам та наслідкам війни,

відсутністю стратегій забезпечення збалансованості соціально-трудового розвитку;

- забезпечити організацію української трудової юстиції відповідно до вимог ЄС через справедливе, доступне, недороге та оперативне правосуддя, своєчасний та стабільний контроль, упорядкування повноважень на користь захисту трудових прав, а також швидкість та якість судочинства, спрощення та прискорення процедури судового розгляду трудових справ.

- подолання суперечностей в реалізації принципів формування трудових прав в ЄС та Україні, гарантування зняття обмежень трудових прав в Україні, обумовлених воєнним станом при його відміні, подолання перешкод для виходу на ринки ЄС через недобросовісну конкуренцію, пов'язану з порушеннями при оформленні трудових відносин тощо.

- при формуванні Плану дій з реалізації «Концепції забезпечення національної системи стійкості» (від 27.09.202 № 476/2021) визначити в основних сферах забезпечення національної стійкості соціально-трудова сферу;

- внести зміни та доповнення до міграційного та трудового законодавства України про умови залучення іноземних професіоналів до ринку праці України для компенсації дефіциту кваліфікованих трудових ресурсів;

- розробити та прийняти правові положення із захисту трудових та соціальних прав працівників неформальної економіки та цифрових платформ, самозайнятих та тимчасових працівників, колишніх учасників бойових дій, ВПО, молоді, інвалідів тощо;

- внести зміни та доповнення до чинної Національної стратегії у сфері прав людини та Плану дій з її реалізації, які стосуються трудових прав громадян України та їх захисту;

- внести зміни та доповнення до чинної Стратегії економічної безпеки країни на період до 2025 року, які зорієнтовані на стійкість соціально-трудового розвитку та забезпечення трудоресурсної безпеки;

– внести зміни та доповнення до чинної Програми гідної праці для України з метою її актуалізації в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення та забезпечення збалансованості та стійкості соціально-трудової сфери.

Соціально-економічне забезпечення потребує реалізації таких завдань:

– розробити, прийняти та реалізувати в рамках Національного Плану відродження України «Комплексну стратегію забезпечення збалансованості та стійкості соціально-трудової сфери України», зорієнтовану на трудоресурсну безпеку, інклюзивне економічне зростання, гідну працю, захист трудових прав, гармонізацію соціальної справедливості та економічної ефективності, вихід на міжнародні ринки праці на умовах вигідних України тощо; організувати співпрацю з Міжнародною організацією праці (МОП) щодо розробки цієї стратегії;

– створювати сприятливі соціальні, економічні та трудові умови для зростання мотивації повернення трудового й інтелектуального потенціалу та громадян, які мігрували з України під час повномасштабної агресії РФ;

– розробити та реалізувати систему стимулювання зайнятості для працівників, які виконують роботу в екстремальних умовах, що не враховані чинним законодавством;

– підтримувати та поширювати економічну активність та продуктивність робочої сили за рахунок зростання цінності праці в умовах воєнного стану;

– сприяти трансформаціям у сфері праці, зростанню вимог та характеристик до робочої сили щодо освоєння нових навичок, мобільності, згуртованості, спрямувати систему профорієнтації та профпідготовки на збалансованість підготовки робочої сили з потребами економіки;

– забезпечити цілеспрямовану орієнтацію підготовки кваліфікованих кадрів на потреби зміцнення сектору безпеки України;

– зорієнтувати діяльність системи профорієнтації на супроводі населення у виборі та практичній реалізації трудової кар’єри протягом життя [35];

– завершити формування незалежної національної системи кваліфікації. Її завданням має стати науково обґрунтована верифікація професійної кваліфікації робочої сили, набутої у процесі формального чи неформального навчання [35].

Організаційно-управлінське, цифрове та наукове забезпечення потребує:

– ініціювати органам законодавчої та виконавчої влади ведення переговорів, заключення різних форм міжнародних договорів, домовленостей, меморандумів щодо допомоги Україні з повернення трудового, інтелектуального потенціалу та громадян України на Батьківщину, які виїхали за межі країни через воєнні загрози життю та здоров’ю;

– створити цілісну діджиталізовану систему ринку праці для забезпечення ефективної взаємодії бізнесу, населення, державних та недержавних інститутів;

– інтегрувати інформатизаційну систему ринку праці у єдиній логіці величезний масив даних та створити дієвий інструментарій моніторингу динаміки ринку праці [35];

– реформувати Державну службу України з питань праці, сконцентрувати її діяльність на функціях інспекції праці та питаннях незадекларованої праці;

– здійснити замовлення науковцям на проведення НДР з оцінки масових порушень трудових прав на цифрових платформах та надання науково-практичних рекомендацій з їх попередження та мінімізації;

ініціювати проведення та фінансування НДР, спрямованої на збалансованість та стійкість соціально-трудової сфери.

Висновки до розділу 3

Забезпечення формування збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери передбачає:

- забезпечення збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери є важливим завданням для суспільства. Це означає поєднання соціальних, економічних і екологічних аспектів розвитку, забезпечення якісних робочих місць, соціального захисту працівників та сталого зростання економіки;

- формування збалансованого розвитку соціально-трудової сфери вимагає впровадження ефективних політик праці, які забезпечують рівні можливості, справедливу оплату праці, безпеку та гідні умови праці. Також потрібно сприяти розвитку соціального партнерства, діалогу між роботодавцями і працівниками, та підтримувати соціальні ініціативи та інновації в сфері праці;

- стійкий розвиток соціально-трудової сфери включає збереження та підвищення якості праці, розвиток людського капіталу, створення рівних можливостей для всіх груп населення, врахування принципу сталого використання ресурсів та збереження навколишнього середовища;

- забезпечення формування збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери потребує спільних зусиль уряду, бізнесу, профспілок, громадських організацій та інших зацікавлених сторін. Необхідна координація, партнерство та взаємодія між всіма сторонами, щоб створити сприятливі умови для забезпечення збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери.

Загалом, забезпечення формування збалансованого та стійкого розвитку соціально-трудової сфери вимагає системного підходу, співпраці та впровадження ефективних політик, що забезпечують якісні робочі місця, соціальний захист працівників та стаłe зростання економіки.

ВИСНОВКИ

Збалансований соціально-трудоий розвиток пропонується розглядати як процес трансформації й адаптації інститутів соціально-трудоий сфери, її суб'єктів, а також соціально-трудоих відносин між ними та з іншими зацікавленими сторонами, у результаті чого ця система набуває якостей, адекватних викликам зовнішнього та внутрішнього середовища. Використання поняття *збалансованості*, по-перше, пов'язане не так зі статичним станом системи, як з її динамікою (збалансованість як орієнтир, ціль розвитку, точка оптимуму за Парето, рух до якої потребує застосування механізмів впливу); по-друге, не обов'язково відображає рівність в усіх аспектах (а скоріше суб'єктивні оцінки справедливості, добробуту); по-третє, передбачає наявність взаємодії та взаємовпливу між учасниками соціально-трудоих відносин.

Узгодження інтересів учасників соціально-трудоих відносин є одним із ключових елементів на шляху до збалансованого соціально-трудоого розвитку. На сьогодні розуміння цих відносин виходить далеко за рамки взаємодії найманого працівника та роботодавця лише з приводу умов купівлі-продажу і використання робочої сили. Вони охоплюють широке коло питань – від організаційно-економічних і правових інститутів, які забезпечують індивідуальні та колективні переговори, укладання договорів і угод, визначення умов та розмірів трудоих доходів, до участі найманих працівників в управлінні виробництвом, залагодженні трудоих конфліктів тощо. Компроміс між учасниками соціально-трудоих відносин має бути адекватний існуючим викликам. В екстремальних умовах він може передбачати «урізання» інтересів якоїсь зі сторін, якщо це матиме позитивний ефект для функціонування соціально-економічної системи в цілому. Проте такі кроки повинні бути взаємоприйнятими та транспарентними. На практиці ж зміни трудоого 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 відтак, і стійкості економіки. Аргументи щодо необхідності максимальної лібералізації трудових відносин для потреб військового часу та повоєнного відновлення не мають об'єктивного підґрунтя.

Повномасштабні військові дії в Україні актуалізували проблему пошуку теоретичних моделей і стратегій соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення. За основу пропонується взяти концепцію національної стійкості, що розглядається: як сукупність характеристик, які визначають здатність соціально-трудової сфери протистояти викликам і кризам; як прогрес, рух уперед через подолання кризових явищ до нового етапу розвитку на основі адаптації; як стратегія забезпечення збалансованості розвитку. При розробці стратегій соціально-трудового розвитку в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення доцільно взяти методики: оцінки рівнів розбалансованості соціально-трудової сфери в умовах цифровізації та воєнного стану; оцінки втрат трудового та освітнього потенціалу України внаслідок повномасштабної збройної російської агресії.

Після завершення війни та повоєнного відновлення Україна має стати спроможною, висококонкурентною країною, невід'ємною частиною розвиненого світу. Постає завдання вже нині сформувані бачення (візії) майбутнього соціально-трудової сфери. Таке бачення, по-перше, повинно виходити з розуміння засадничих цінностей сталого людського розвитку та орієнтирів гідної праці. Це цінності, на які має орієнтуватися здійснення політики в соціально-трудої сфері. По-друге, із усвідомлення того, що вітчизняна економіка та соціально-трудова сфера зокрема мають володіти потенціалом адаптації і функціонування в екстремальних умовах, адже завершення війни не означає зникнення ризиків військового конфлікту в майбутньому. Це потребує як відповідної підготовки робочої сили (а звідси і реалізації спеціальних завдань у сферах підготовки кадрів, профорієнтування,

інформування ринку праці тощо), так і налагодження на якісно новому рівні взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин, яка б дозволяла швидко знаходити оптимальні компромісні рішення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Atkins J. Mazzi S., Easter C. A Commonwealth Vulnerability Index for Developing Countries: The Position of Small States. *Economic Paper*. 2000. No. 40. London: Commonwealth Secretariat.
2. Briguglio L., Cordina G., Farrugia N., Vella S. (2006). Conceptualising and Measuring Economic Resilience. *Building the Economic Resilience of Small States*. Malta: Islands and Small States Institute and London: Commonwealth Secretariat, 2006.
3. Briguglio L., Cordina G, Farrugia N., Vella S. Economic Vulnerability and Resilience: Concepts and Measurements. *Oxford Development Studies*. 2008. No. 2008/55. P. 229-247. DOI:10.1080/13600810903089893.
4. Digital Markets. eCommerce, Ukraine. *Statista*, June 2022, URL: <https://www.statista.com/outlook/dmo/e-commerce/ukraine>.
5. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Geneva: ILO, 2013. 306 p.
6. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>.
7. Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. European Commission. 2019. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9574c3a-67fb-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-96461315>.
8. The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments / ILO brief, 11.06.2022. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments-enru>.
9. The Refugee Brief. 11 March 2022. Refugees Brief. URL: UNHCR, <https://www.unhcr.org/refugeebrief/the-refugee-brief-11-march-2022>.
10. The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. Washington: The World Bank Group, 2017. 121 p. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541>.

11. World Bank. Digital Dividends: World Development Report 2016. Washington, DC. URL: <http://www.worldbank.org/en/pbblication/wdr2016>.
12. Горбановська О. Повномасштабна війна на території України — реакції, виклики та дії бізнесу. *E&Y*, 21 квітня 2022 р. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=oPlxvIFEUF8>.
13. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ, 2000. 864 с.
14. Економічна ефективність vs соціальна справедливість: пріоритети розвитку України на етапі подолання кризи: кол. моногр. / НАН України, Секція суспільних і гуманітарних наук. Київ, 2019.
15. Калашнікова Т. М., Новак І. М. Дослідження взаємозв'язку сталості людського розвитку і стабільності держави. *Демографія та соціальна економіка*. 2016. № 3. С. 94-107. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2016_3_10.
16. Коллинз Р. Технологическое замещение и кризисы капитализма: выходы и тупики. URL: <https://commons.com.ua/uk/tehnologicheskoe-zameshhenie-i-krizisy>.
17. Колот А.М., Герасименко О.О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 61. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>.
18. Колот А.М., Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток у ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*, 2019, № 1 (35). С. 97–125.
19. Колот А. М., Гнибіденко І. Ф., Герасименко О. О. [та ін.]. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія / за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. Київ: КНЕУ, 2015. 295 с.
20. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ : КНЕУ, 2010. 251 с.

21. Концепція забезпечення національної системи стійкості. Затверджена Указом Президента України від 27.09.2021 р. № 479/2021. <https://www.president.gov.ua/documents/4792021-40181>.

22. Корольчук О.Л. Управління змінами як фактор розбудови національної резильєнтності в сучасних умовах глобалізаційних викликів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Державне управління. 2020. Т. 31 (70) № 5. С. 88-92. DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2663-6468/2020.5/15>.

23. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт. кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ: Академперіодика, 2021. 210 с.

24. Макаревич Л.О., Улезько А.В. Сбалансированное развитие экономических систем: сущность и принципы обеспечения. *Вестник Воронежского государственного аграрного университета*. 2018. №4(59). С. 141-147.

25. Малиновська О. Міграція та коронокриза: наслідки, перспективи, напрями реагування. *Strategic panorama*. 2021. № 1-2. С. 71-79. <https://doi.org/10.53679/2616-9460.1-2.2021.05>.

26. Маркевич К. Ринок праці в Україні після війни: тенденції та прогнози : аналітична записка / Центр Разумкова. Київ, 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/31/2022-ANALIT-ZAPIS-MARKEVICH-FIN.pdf>.

27. Міщенко М. Настрої та оцінки українських біженців / Центр Разумкова. Київ, 2022. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/10/06/2022_ANALIT_ZAPIS_Mishchenko.pdf.

28. Національна стійкість України: стратегія відповіді на виклики та випередження гібридних загроз: національна доповідь / ред. кол. С.І. Пирожков, О.М. Майборода, Н.В. Хамітов, Є.І. Головаха, С.С. Дембіцький,

В.А. Смолій, О.В. Скрипнюк, С.В. Стоєцький / Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України. Київ, 2022. 552 с.

29. Нестача вакансій та урізані зарплати: як війна в Україні впливає на ринок праці. *Волинські новини*, 13 травня 2022 р. URL: <https://www.volynnews.com/news/all/nestacha-vakansiy-ta-urizani-zarplaty-iaak-viyna-v-ukrayini-vplyvaye-na-rynok-pratsi/#:~:text=Загалом%2C%20за%20оцінками%20експертів%2C%20реальна,що%20багато%20компаній%20відкривають%20вакансії.>

30. Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В., Новак І.М. Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. 2022. № 2 (98). С. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075>.

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

32. Пирожков С.І., Божок Є.В., Хамітов Н.В. Національна стійкість (резильєнтність) країни: стратегія і тактика випередження гібридних загроз. *Вісн. НАН України*, 2021, № 8. С. 77. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2021.08.074>.

33. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації / Центр Разумкова. Київ, 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

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

35. Повоєнне відродження України: Візія відділення економіки Національної академії наук України. <https://www.ukrinform.ua/rubric->

presshall/3639057-povoenne-vidrozdenna-ukraini-vizia-viddilenna-ekonomiki-nacionalnoi-akademii-nauk-ukraini.html.

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

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

38. Проект Плану відновлення України. Матеріали робочої групи «Відновлення та розвиток економіки» / Національна рада з відновлення України від наслідків війни. Київ, 2022. URL: <https://ua.unc2022.com/plan-vidnovlennya-ukrayini>.

39. Резнікова О. Національна стійкість в умовах мінливого безпекового середовища : монографія. Київ : НІСД, 2022. 456 с.

40. Резнікова О. Що саме ми розбудовуємо, говорячи про національну стійкість? URL: https://www.dt.ua/internal/scho-same-mi-rozbudovuyemo-govoryachi-pro-nacionalnu-stiykist-318005_.html.

41. Розмір заробітної плати у вакансіях. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/69>.

42. Савицький О. Вплив війни: що відбувається на українському ринку праці. *Deutsche Welle*, 7 червня 2022р. URL: <https://www.dw.com/uk/try-misiatsi-viiny-shcho-vidbuvaetsia-na-ukrainskomu-rynku-pratsi-a-62052011/a-62052011>.

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

44. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. Колот А., Герасименко О. Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020. С. 4.

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

46. Цілі сталого розвитку: Україна: національна доповідь / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. 176 с.

47. Ярмолук А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? *ЛІГАБізнесІнформ*, 14 квітня 2022 р., URL: <https://blog.liga.net/user/ayarmoliuk/article/rinok-pratsi-pid-chas-viyni-yak-organizovati-hr-protsesi-u-kompaniyah>.

48. 4.Стефанишин О.В. Людський потенціал ринкової економіки України

49. [Електронний ресурс] / О.В. Стефанишин. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/16_1/276_Stefanyszyn_16_1.pdf

50. Структура сукупних витрат домогосподарств [Електрон. ресурс] /Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу:http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/gdvdg_rik/dvdg_u/strukt2006_u.htm

51. Тельнов А.С. Інтелектуалізація праці у контексті постіндустріального суспільства / А.С. Тельнов, В.В. Гончарук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 239-245.

52. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий[Електрон. ресурс] / Тугускина Г.Н. // Управление персоналом. – 2009. – №5. – С. 57-70. //– Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1936>

53. Турецкий О.А. Эффективность и созидательность труда : монография /О. А. Турецкий. – Хмельницкий : ХНУ, 2009. – 247 с.

54. Трубич С.Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С.Ю. Трубич, З.М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки.– 2006. – №4. – С.186-192.

55. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. метод. посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
56. Федулова Л.І. Концептуальні засади економіки знань / Л. І. Федулова // Економічна теорія: Науковий журнал. – 2008. – № 2. – С. 37-59.
57. Федулова Л. І. Менеджмент організацій : підручник / Л. І. Федулова, І.В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. – К. : Либідь, 2004. – 448 с.
58. Федулова Л.І. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства: теорія і практика розбудови в Україні / Л.І. Федулова, Т.М. Корнєєва // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №4 (106). – С.73-86.
59. Хобта В.М. Управління інвестиціями : навчальний посібник / В.М. Хобта. – Донецьк : ДонНТУ, 2009. – 415 с.
60. Хромов М. І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності / М. І. Хромов // Економіка промисловості. – 2010. – № 2. – С. 188-195.
61. Чекан І.А. Класична та альтернативні теорії людського капіталу: спроба порівняльного аналізу. / І.А. Чекан // ЧДУ ім. П. Могили. Наукові праці. Економіка. – 215 2007. – Вип. 59. – Т. 72. – С. 64-69.
62. Чекан І.А. Актуальність проблеми охорони здоров'я людського капіталу та шляхи її розв'язання / І.А. Чекан // Вісник Львів. Ун-ту, серія Міжнародні відносини. – 2006. – Вип. 16. – С. 190-197.
63. Череп А.В. Інвестознавство : навчальний посібник [Електронний ресурс] / А.В. Череп. – К. : Кондор, 2006. – 398 с. – Режим доступу: <http://www.infolibrary.com.ua/books-book-71.html>.
64. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О.М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86-88.

65. Чикуров О. Меморандум непрерывного образования Европейского Союза [Електронний ресурс] / О. Чикуров. – Режим доступу: http://www.znanie.org/jornal/n2_01/mem_nepr_obraz.html

66. Чухно А.А. Інституціонально-інформаційна економіка : підручник / А.А.Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко / за ред. акад. НАН України А.А. Чухна. – К. :Вид-во «Знання», 2010. – 687 с.

67. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійнокатегорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціальноекономічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України, 2007. –Вип. 3 (65). – С. 9-27.

68. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Львів : ІРД НАН України, 2001. – 489 с.

69. Шилова О. Ю. Принципи формування інвестиційної стратегії підприємства / Шилова О. Ю. // Сучасні проблеми управління інвестиційною та інноваційною діяльністю : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених 24-25 березня 2011 р. – Донецьк : ДНУ, 2011. – 293 с.

70. Шило К. М. Підходи щодо оцінки ефективності інвестицій у людський капітал / К.М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 2(6). – С. 97-101.

71. Шувалов С. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в экономике, основанной на знаниях [Електронний ресурс] / С. Шувалов. – Режим доступу: http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Shuvalov_ru.html.

72. Шульга Ж. Эффективность инвестування в людський капітал як чинник економічного зростання /Ж. Шульга // Держава та регіони, серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – № 6. – С. 224-227.

73. 202. Як Фитц-енц Рентабельность инвестиций в персонал: измерение

74. экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: Меньшикова М.С.,

75. Леонова Ю.П.; под общ. ред. В.И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.
76. Янчук Т. Сучасні парадигми інформатизації малого бізнесу / Т. Янчук // Вісник ХНУ. – 2009. – №5. – Т.2. – С. 81-84.
77. Almeida Rita. The Return to Firm Investments in Human Capital / R. Almeida, P. Carneiro // Social protection and labour. The world bank, – 2008. – sp discussion paper № 0822. – 36 p.
78. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker. - 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
79. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society / D. Bell. – N.Y., 1993. – 312 p.
80. Blundell R. Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy / R. Blundell, L. Dearden, C. Meghir, B. Sianesi. – Institute for Fiscal Studies. – 1999. – vol. 20 (no. 1). – 23 p.