

Костриця В.І.
заступник голови Об'єднання організацій
роботодавців України

Бурлай Т.В.
д-р екон. наук, провідний науковий співробітник,
Інститут економіки та прогнозування НАН України

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ЯКОСТІ: ВИКЛИКИ ПЕРЕД УКРАЇНОЮ ПОСТВОЄННОГО ПЕРІОДУ

Виказуючи чітку та безкомпромісну підтримку Україні в умовах розгорнутої проти неї російської воєнної агресії, Міжнародна асоціація соціальної якості (м. Амстердам) — провідна глобальна інституція у галузі теоретико-методологічних і прикладних досліджень з питань соціетального розвитку, — об'єктивно вказала на необхідність швидкої післявоєнної відбудови українського суспільства, економіки, інфраструктури, а також прискорення вступу країни до Європейського Союзу. У цьому контексті важливе значення для України матиме впровадження по завершенні війни підходу соціальної якості, який може допомогти політикам і громадянам переосмислити та реконструювати українське суспільство у вимірах соціально-економічної безпеки, соціальної згуртованості, соціальної інклюзії та гарантованих соціальних можливостей. Історично зазначений підхід сформувався в Європі і передбачає реалізацію фундаментальних цінностей, на яких ґрунтується ідеал соціальної якості — соціальної справедливості, рівності, солідарності та людської гідності [10].

Цілком підтримуючи вказану позицію, вважаємо за доцільне детальніше зупинитися на практиках застосування підходу соціальної якості у сфері зайнятості, з'ясувати виклики для національного ринку праці України, зумовлені російським воєнним вторгненням, а також зазначити, ураховуючи сучасний досвід Євросоюзу, як у післявоєнний час має формуватися вітчизняна політика зайнятості на засадах соціальної якості.

Застосування підходу соціальної якості у сфері зайнятості і ринків праці. У міжнародній практиці широко застосовується кілька моніторингових систем різного рівня складності для оцінювання якості соціально-економічного розвитку. Зокрема, *Євростам* періодично публікує для країн ЄС-27 онлайн-видання «Показники якості життя» (статистичні та соціологічні дані за 10

розділами, у т.ч. «Продуктивна діяльність» та «Економічна і фізична безпека») та «Соціальне табло» (дані щодо впровадження Європейської опори соціальних прав, у т.ч. за розділами «Рівні можливості та доступ до ринку праці» і «Гідні умови праці»). *ОЕСР* у межах реалізації Ініціативи щодо кращого життя (OECD Better Life Initiative) кожні два роки публікує аналітичний огляд «Як життя?», що містить загалом понад 80 показників добробуту громадян країн-учасниць, у т.ч. щодо оплати праці, використання робочої сили, гендерних дисбалансів тощо. *Європейська економічна комісія ООН* (UNECE) 2015 року презентувала спеціальний посібник з оцінювання якості зайнятості, включивши до нього як традиційні показники ринку праці, так і нові — зокрема, щодо трудової дискримінації, балансу між роботою та особистим життям, задоволеності роботою, можливостей захисту соціально-трудова прав тощо.

Вказані моніторингові інструменти мають свої переваги, однак найбільш системним, теоретично і методологічно обґрунтованим на сьогодні є підхід *Міжнародної асоціації соціальної якості*, що у 2001-2005 рр. у рамках проекту «Європейська мережа індикаторів соціальної якості» розробила відповідний базовий комплекс статистичних і соціологічних показників [9]. Він складається з 95 індикаторів, понад чверть з яких у різних аспектах характеризують стан сфери зайнятості та умови відтворення робочої сили, охоплюючи три із чотирьох вимірів соціальної якості: соціально-економічну безпеку, соціальну інклюзію та соціальні можливості (табл. 1).

Таблиця 1

Індикатори соціальної якості у сферах зайнятості та відтворення робочої сили, застосовувані ЄС

Аспект	Індикатор
<i>Вимір соціальної якості: Соціально-економічна безпека</i>	
Достатність особистих доходів	<ul style="list-style-type: none"> • Частина сімейного бюджету, що витрачається на харчування, одяг, оплату житла та охорону здоров'я;
Безпека особистих доходів	<ul style="list-style-type: none"> • Наскільки значуще особисті події обумовлюють ризик бідності на рівні сім'ї; • Частка сімей, які після отримання соціальних трансфертів проживають на рівні, вищому за середній в ЄС рівень бідності;
Безпека зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> • Термін попередження працівника перед зміною умов його трудового контракту;

<i>Аспект</i>	<i>Індикатор</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Термін попередження працівника перед розірванням укладеного з ним трудового контракту; • Частка працюючих за трудовими контрактами на умовах тимчасової зайнятості; • Частка зайнятих у неформальному секторі економіки;
Умови праці	<ul style="list-style-type: none"> • Частка зайнятих з тимчасовою непрацевдатністю; • Кількість випадків виробничого травматизму, в розрахунку на 10 тис. працюючих, у т.ч. у розрізі галузей;
Житлові умови	<ul style="list-style-type: none"> • Величина житлової площі, що припадає на одного члена сім'ї; • Частка населення, яке проживає у будинках, не забезпечених повністю побутовими зручностями (вода, електроенергія, каналізація);
Безпека медичного забезпечення	<ul style="list-style-type: none"> • Частка населення, охопленого медичним страхуванням на обов'язковій чи добровільній основі;
Якість освіти	<ul style="list-style-type: none"> • Частка студентів, які протягом року після закінчення навчання працевлаштувалися;
<i>Вимір соціальної якості: Соціальна інклюзія</i>	
Соціальні права	<ul style="list-style-type: none"> • Частка населення, яка має право на призначення пенсії з державних фондів; • Співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків;
Доступ до оплачуваної зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> • Тривалість довгострокового безробіття (понад 12 місяців); • Рівень вимушеної часткової або тимчасової зайнятості;
<i>Вимір соціальної якості: Соціальні можливості</i>	
Контроль трудових контрактів	<ul style="list-style-type: none"> • Частка працівників, що мають членство у профспілках; • Частка працівників, що охоплені колективними договорами;
Можливості трудової мобільності	<ul style="list-style-type: none"> • Частка працівників, що пройшли професійні тренінги; • Частка працівників, що користуються публічними тренінгами; • Частка працівників, охоплених «схемами повернення до роботи» (після декретної відпустки та ін.);
Баланс «сім'я — робота»	<ul style="list-style-type: none"> • Частка організацій, що реалізують політику підтримки балансу «сім'я — робота»; • Частка зайнятих працівників, що користуються схемами підтримки балансу «сім'я — робота»;
Відкритість економічної системи	<ul style="list-style-type: none"> • Кількість інстанцій для забезпечення публічної участі у прийнятті ключових економічних рішень.

Джерело: [9].

Дані наведеної таблиці дозволяють дійти висновку, що досягнення соціальної якості суспільного розвитку значною мірою залежить від ефективності механізмів політики зайнятості, а також інших напрямів державного регулювання, що стосуються відтворення робочої сили (житло, освіта, медичне та соціальне забезпечення тощо).

Сучасна політика ЄС, що сприяє забезпеченню соціальної якості у сферах зайнятості та відтворення робочої сили. Поліпшенню параметрів соціальної якості у вказаних сферах сприяє низка заходів новітньої політики Євросоюзу, що реалізуються у межах «оновлення та поглиблення соціального виміру ЄС», заявлених у Римській декларації 2017 року. Знаковим у цьому контексті стало ухвалення Європейської опори соціальних прав (2017 р.) — нових стратегічних принципів політики ЄС, орієнтованої на побудову країнами-учасницями надійно функціонуючих ринків праці, стійких систем соціального забезпечення і соціального захисту, сучасних освітніх систем.

Відповідні інструменти політики ЄС були задіяні у зв'язку з поширенням пандемії COVID-19 та подоланням її негативних соціально-економічних наслідків. Зокрема, Європейський інструмент тимчасової підтримки для пом'якшення ризиків безробіття в надзвичайних ситуаціях (SURE) та Ініціатива «ЄС наступного покоління» (Next Generation EU) з бюджетом у розмірі 750 млрд. євро, затверджена на період 2021-2023 рр. у рамках Плану постпандемічного відновлення Євросоюзу.

На Соціальному саміті ЄС у травні 2021 р. (м. Порту) було ухвалено три головні соціальні цілі на період до 2030 року, визначені Єврокомісією у Плані дій щодо реалізації Європейської опори соціальних прав:

- 1) принаймні 78% європейців віком 20-64 років мають бути працевлаштованими;
- 2) щонайменше 60% усіх дорослих громадян ЄС щороку повинні бути охоплені освітою чи навчанням;
- 3) як мінімум на 15 мільйонів осіб має скоротитися чисельність людей, яким загрожує бідність або соціальне зубожіння [5].

Досягнення нових стратегічних цілей Євросоюзу буде регулюватися за допомогою розроблюваної нині Процедури соціальних дисбалансів (Social Imbalances Procedure), що сприятиме забезпеченню соціальної стійкості країн-членів і збалансуванню їхніх національних ринків праці в умовах відновлення після зумовленої пандемією COVID-19 кризи та переходу до «зеленої», соціально справедливої та цифрової економіки [6].

Сьогодні розвиток сфери зайнятості ЄС на засадах соціальної якості перебуває у фокусі уваги нової управлінсько-консультативної інституції при Європейському парламенті — Конференції з питань майбутнього Європи (Conference on the Future of Europe), заснованої навесні 2021 року. Цьогорічні напрацювання Конференції, підготовлені з урахуванням шокових впливів пандемії COVID-19 та воєнної агресії Росії проти України, були ухвалені резолюцією Європарламенту № В9-0228/2022 від 2 травня 2022 р., що містить підтримку рекомендованих майбутніх реформ ЄС. Зокрема, рекомендації Конференції щодо формування інклюзивних ринків праці та посилення соціальної політики країн Євросоюзу полягають, крім іншого, у такому: впровадженні уніфікованої методики встановлення мінімальної заробітної плати; сприянні балансу «сім'я — робота»; законодавчій підтримці інституту «розумної роботи» (smart working), що передбачає гарантоване працівнику «право на відключення» (тобто право не перебувати на постійному зв'язку з роботодавцем у позаробочий час), подолання цифрових розривів на робочих місцях, врахування наслідків дистанційної зайнятості для здоров'я працівників і бізнесу; внесення до установчих договорів ЄС Протоколу соціального прогресу, який гарантує, що права працівників, профспілок і загалом соціально-трудові права мають перевагу над економічними свободами при вирішенні конфліктів між учасниками соціального діалогу [3, с. 14-16].

Виклики для національного ринку праці України, зумовлені російським воєнним вторгненням. Станом на травень 2022 р. можна виокремити кілька ключових викликів у сфері зайнятості України, спричинених воєнними діями.

По-перше, масштабне скорочення національного людського капіталу, у тому числі трудових ресурсів держави. Поеднання тривалої демографічної кризи та воєнного шоку, що нині переживає українське суспільство, може мати катастрофічні наслідки для формування трудового потенціалу країни. За офіційними даними Держстату, ще на початок лютого 2022 р. смертність в Україні втричі перевищувала народжуваність (на 100 померлих припадало усього 32 живонароджених). З першого дня російської агресії війна щодня забирає житті українців — як військових, так і цивільних. Так, лише серед мирного населення України, станом на 11 травня ц.р. Управління Верховного комісара ООН з прав людини зареєструвало 7 тис. 256 постраждалих: 3 тис. 496 убитих та 3 тис. 760 поранених, попередивши, що фактична чисельність жертв війни може бути набагато більшою [7].

Крім фізичних людських втрат, скорочення трудового потенціалу України відбувається унаслідок інтенсивної міграції її населення, як зовнішньої — рятуючись від війни, значна частина працездатних українців залишиться працювати у країнах виїзду, так і внутрішньої — працевлаштування внутрішньо переміщених осіб у приймаючих громадах залишається досить проблемним, особливо у воєнний час. Згідно з даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, станом на 11 травня ц.р. за кордон з України виїхали вже понад 6 млн. біженців від війни (прогнозується, що лише до країн Європи їх прибуде 8,3 млн. осіб) [8]. Внутрішніми вимушеними переселенцями на сьогодні стали понад 8 млн. українців [4].

Нині перед Україною також гостро постає питання збереження кадрового потенціалу, пов'язане з релокацією підприємств і працівників з територій, охоплених бойовими діями. Першочерговим завданням, у т.ч. у контексті соціальної якості зайнятості, стає забезпечення працівників житлом — як тих, чий робочі місця перенесено в ході релокації, так і тих, хто мають робочі місця за поточним місцем проживання, але втратили житло внаслідок воєнних дій. За оцінкою урядовців, на сьогодні вже понад 600 тис. українських сімей потребують нового житла замість зруйнованого у ході збройних сутичок.

По-друге, серйозним викликом стане кардинально посилене в умовах війни розбалансування національного ринку праці та зростання безробіття.

Державною службою зайнятості вже фіксується посилення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили — станом на 1 квітня 2022 р. в середньому по Україні на одне вільне робоче місце претендувало 9 безробітних, тоді як на аналогічну дату 2021 р. у півтора раза менше (6 осіб). Це пов'язано зі стрімким скороченням попиту на працю — на вказану дату службою зареєстровано 33,5 тис. вакансій, що удвічі менше, ніж роком раніше, — і є наслідком тимчасового чи повного зупинення вітчизняних виробництв і бізнесу в умовах війни. За оціночними даними, за перші три тижні повномасштабного вторгнення РФ зупинили роботу від 60 до 80% підприємств України, а за підсумками року, як прогнозують науковці, її економічні втрати можуть скласти від 22% до 46% ВВП (при цьому втрати промислового виробництва — понад 50%, експортних надходжень — 48%, капітальних інвестицій — 45%) [2].

Спричинені війною колосальні масштаби макроекономічного спаду в Україні будуть супроводжуватися різким зростанням без-

робіття, рівень якого у IV кв. 2021р. за даними Держстату склав 10,9% серед осіб працездатного віку. Відповідне зростання потреби у виплатах державної допомоги на випадок безробіття поки загальмоване масовим виїздом українських біженців від війни за кордон, однак після їх повернення ця потреба може кратно зрости, що значно посилить функціональне навантаження на Державну службу зайнятості.

По-третє, серйозним викликом для національного ринку праці стане стрімке зростання рівня бідності, як серед працюючих, так і населення України загалом. У квітні ц.р. надзвичайну гуманітарну допомогу на території України отримували від структур ООН 3,4 млн. осіб, і за прогнозами, до кінця 2022 року такої допомоги можуть потребувати вже 25 млн. українців [1], або 76% довоєнної чисельності населення за винятком біженців від війни за кордон. Протидія поширенню в Україні бідності серед працюючих повинна спиратися на принципи гідної праці, насамперед щодо мінімальної заробітної плати та умов праці, що у післявоєнний період сприятиме соціальній якості зайнятості.

По-четверте, негативний вплив на сферу зайнятості України справлятиме зумовлена російською воєнною агресією втрата національного освітнього потенціалу, зокрема, у системі професійно-технічної освіти. У післявоєнний період постане гостра потреба не лише у фізичній відбудові зруйнованих і пошкоджених закладів цієї системи, поверненні до навчального процесу учнів і педагогічних працівників, але й забезпеченні чисельності та професійної відповідності їх випускників потребам відновлюваної економіки держави, а також потребам регіональних і місцевих ринків робочої сили.

Зважаючи на об'єктивне післявоєнне зростання попиту на робітничі професії, зокрема, для будівництва, транспорту, ремонтних робіт, необхідним видається впровадження закладами профтехосвіти та Державної служби зайнятості мультифункціонального підходу професійної освіти, навчання і перепідготовки працівників. Опанування кількох суміжних професій, передбачуване цим підходом, дозволить працівнику стати більш конкурентоспроможним на ринку праці та зробить його робоче місце більш продуктивним.

Водночас, зважаючи на початок роботи Урядом над планом післявоєнного відновлення економіки України, вже зараз доцільно визначити орієнтовний перелік найбільш затребуваних у післявоєнний час робітничих та інших професій з тим, щоб у майбутньому

сформувати відповідне державне замовлення на підготовку фахівців закладами професійно-технічної та вищої освіти.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Генсек ООН в Києве: Україна — это «точка отсчета» для мира, к которому мы стремимся. *Новости ООН*. 28.04.2022. URL: <https://news.un.org/ru/story/2022/04/1422872>

2. Після підрахунку втрат треба братися за розроблення стратегічного плану реконструкції країни. Інститут економіки та прогнозування НАН України. 01.04.2022. URL: <http://ief.org.ua/?p=12018>

3. Draft Proposals of the Conference on the Future of Europe. 27.04.2022. URL: <https://futureu.europa.eu/pages/plenary>

4. Needs Growing for over 8 million Internally Displaced in Ukraine. International Organization for Migration. 10 May 2022. URL: <https://www.iom.int/news/needs-growing-over-8-million-internally-displaced-ukraine>

5. Porto Social Summit: all partners commit to 2030 social targets. European Commission. 07 May 2021. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2301

6. Sabato S., Vanhercke B., Guio A.-C. A “Social Imbalances Procedure” for the EU: towards operationalisation. European Trade Union Institute. 10 March 2022. URL: <https://www.etui.org/publications/social-imbbalances-procedure-eu>

7. Ukraine: civilian casualty update 11 May 2022. Office of the UN High Commissioner for Human Rights. 11 May 2022. URL: <https://www.ohchr.org/en/news/2022/05/ukraine-civilian-casualty-update-11-may-2022>

8. Ukraine refugee situation. Refugees Operational Data Portal by UNHCR. 10 May 2022. URL: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>

9. Van der Maesen L., Walker A. Indicators of Social Quality: Outcomes of the European Scientific Network. *European Journal of Social Quality*. 2005. Vol. 5. Issue 1-2. P. 17-22.

10. Walker A. The War in Ukraine and the Social Quality Perspective. International Association on Social Quality. March 2022. URL: <https://socialquality.org/about-iasq/ukraine-declaration/>