

**Л. Л. Шамілева,***кандидат економічних наук, доцент,*

ORCID 0000-0003-4738-0728,

e-mail: [larisashamileva2017@gmail.com](mailto:larisashamileva2017@gmail.com),*Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ,***О. О. Хандій,***доктор економічних наук, професор,*

ORCID 0000-0002-7926-9007,

e-mail: [alkhandiy@ukr.net](mailto:alkhandiy@ukr.net),*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,**Інститут економіки промисловості НАН України, м. Київ*

## МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЗОВИХ ВИМОГ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

**Вступ.** З початком війни змінилось життя кожного громадянина України та суспільства в цілому. Масштабне переміщення населення в пошуках безпеки та захисту як в межах країни, так і за кордон, супроводжувалось втратами житла, робочого місця, засобів до існування багатьох українців. Великі втрати відчуває і український бізнес: частково з небезпечних територій евакуйовано майно та персонал, але ще більше залишилось на окупованій території чи зруйновано, або розкрадено окупантами і вивезено до РФ; знищена виробнича інфраструктура на територіях, де ведуться бойові дії; логістичні зв'язки порушені.

В умовах сьогодення захисту і підтримки потребують як роботодавці, так і працівники. Держава надає посильну допомогу всім учасникам соціально-трудового процесу, проте її можливості виснажені та обмежені. Внесені зміни в трудове законодавство з моменту введення воєнного стану в країні з метою спрощення регулювання процесів найму та звільнення, зміни роботи та переведення на нові форми, умови і місце роботи мало на меті сприяти підвищенню зайнятості населення та надання роботодавцям більшої свободи в прийнятті кадрових рішень. З іншого боку, це негативно вплинуло на якість трудового життя, зменшило соціальну захищеність зайнятого населення, ще більше додавши невпевненості у завтрашньому дні. Збалансування інтересів роботодавців і працівників є запорукою збереження робочих місць та стримування подальшого зростання безробіття в країні, відновлення роботи бізнесу на нових більш безпечних територіях та забезпечення базових вимог якості трудового життя.

Якість трудового життя (ЯТЖ), як узагальнене поняття характеризує рівень задоволеності працівника умовами та змістом своєї трудової діяльності. Вона визначається сукупністю якостей, які характеризують умови трудової діяльності в самому широкому розумінні та забезпечують реалізацію інтересів та потреб працівника. Дослідженню ЯТЖ присвячені численні роботи А. Колота, О. Герасименко, О. Грішнєвої [1-2], О. Новікової, В. Антонюк,

Л. Шаульської [3-5], В. Компанієць [6], Л. Лісогор [7] та інших науковців і експертів в соціально-трудовій сфері. В їх працях висвітлено зміст, структура, забезпечення ЯТЖ, чинники впливу та нормативно-правові аспекти. Більшість робіт характеризують забезпечення гідного рівня оплати та умов праці, розкривають напрями підвищення ЯТЖ в стабільних та кризових умовах довоєнного періоду. Проте в умовах війни змінюються акценти з забезпечення гідних умов праці на створення базових умов праці, зі зростання зайнятості на недопущення її зниження, з підвищення рівня життя населення на подолання його бідності.

**Мета статті** – дослідження можливостей забезпечення базових вимог якості трудового життя в період воєнного стану та повоєнного відновлення.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Концепція ЯТЖ базується на визначенні сукупності показників, які характеризують рівень організаційних, соціальних та психологічних умов праці й оцінку їх впливу на кінцеві результати виробництва чи трудової діяльності. З точки зору окремого працівника, основні елементи, з яких складається рівень якості трудового життя, такі: умови праці; система мотивації; змістовна та різноманітна трудова діяльність; рівень нагляду з боку роботодавця; доступність та можливість використання соціальної інфраструктури; всебічний розвиток працівника; взаємовідносини в колективі; можливість співробітників брати участь в житті компанії, підприємства. Найважливіші елементи ЯТЖ для роботодавців пов'язані з відсутністю конфліктів на підприємстві та незначною плинністю кадрів, а на рівні суспільства – забезпеченням високої якості життя населення.

Основним підґрунтям та умовою забезпечення високої якості трудового життя є вимоги гідної праці, які обов'язково доповнюються суб'єктивною оцінкою працівника. Необхідно звернути увагу, що основні вимоги гідної праці відносяться до всього трудового процесу, який включає: умови та можливості забезпечення трудової діяльності; безпосередньо трудову діяльність; можливості забезпе-

чення гідного рівня життя працівників в післятрудо-вий період.

Вирішальною умовою втілення базових вимог гідної праці як визначальної умови якості трудового життя виступає безпосередньо забезпечення зайнятості та доступності до робочих місць для всіх бажаючих працювати, створення умов для працевлаштування. У той же час активні бойові дії на значній території країни протягом тривалого періоду, введення воєнного стану супроводжуються значними негативними та дестабілізаційними процесами на ринку праці, в сфері зайнятості та в системі соціально-трудо-вих відносин.

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

Релокація бізнесу також супроводжується значною втратою як робочих місць, так і чисельності працівників, які мали роботу до переміщення. На всіх підприємствах, що релокувалися, працювали близько 42,0 тис. осіб, – звісно, не всі працівники переїхали з різних причин та обставин, але чимало людей такий шанс отримали [10].

Незважаючи на незначне похвалення ділової активності протягом вересня поточного року, суттєвого зростання зайнятості не відбувається. За результатами моніторингу НБУ [11] станом на 9.09-11.09.2022 р. 34% респондентів не працевлаштовані, а 16% мають роботу, але не працюють, що навіть більше, ніж за результатами аналогічного опитування в травні поточного року. Підприємства продовжують прогнозувати скорочення кількості працівників на своїх підприємствах у наступні 12 місяців на «мінус» 25,5%, при цьому в другому кварталі цей показник складає «мінус» 29%. Зменшення кількості працівників очікують респонденти підприємств усіх видів діяльності, але найпесимістичніші оцінки склалися по добувній промисловості, транспорту і зв'язку. За оцінками експертів загальна зайнятість знизилася порівняно з попереднім роком на третину (-30,2%), а за умови продовження та ескалації конфлікту падіння рівня зайнятості може сягнути до 43,4%.

Падіння зайнятості, зменшення можливостей знайти роботу, скорочення пропозиції робочих місць супроводжується значним зростанням рівня безробіття, в тому числі довготривалого та прихованого. Якщо в 2021 р. загальний рівень безробіття (за методологією МОП) був близько 10,6%, то вже за

перше півріччя 2022 р. він складає 31,3%, а загальна кількість безробітних зросла на 3,6 млн осіб, і це без врахування прихованого безробіття. Наприклад, за результатами моніторингу НБУ [12] 16% респондентів офіційно мають роботу, але не працюють, що підтверджує досить високий рівень прихованого безробіття. Паралельно йде тінзація ринку праці, зростає кількість вакансій без офіційного оформлення та офіційної заробітної плати, як наслідок, відсутні соціальні гарантії, а період роботи не включиться в страховий трудовий стаж. За експертними оцінками неформальна та тіньова зайнятість за період воєнних дій зросла від 10,0 до 20,0 тис. осіб, що супроводжується прекарізацією зайнятості.

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

В Україні навіть до початку повномасштабної воєнної агресії рівень оплати праці був значно нижчий, ніж в більшості країн світу, а серед європейських країн Україна посідала останні місця за рейтингом як мінімальної, так і середньомісячної заробітної праці. Наприклад, ставка мінімальної зарплати, незважаючи на її значне підвищення з 2017 р., залишається найнижчою серед країн Європи, її рівень недостатній для задоволення основних потреб працівника та членів його сім'ї. В Україні мінімальна оплата праці складає близько 165-170 євро (за курсом НБУ), у той же час в Чехії, Естонії, Литві, Латвії, Румунії вона в 3-4 рази вище, – приблизно ж таке співвідношення склалося і за рівнями середньомісячних зарплат. За рейтингами, які надає МОП [13] Україна посідає 127 місце за рівнем оплати праці серед 160 країн, які включені в рейтингове оцінювання.

В умовах воєнного стану за результатами опитування [11] близько 75% респондентів декларують суттєве зниження своїх доходів, яке визначається не тільки втратою чи падінням заробітку за умови втрати повністю чи частково роботи, а й припиненням її виплат. Наприклад, за даними НБУ [9; 14] близько половини тих, хто працює зазнали зниження заробітних плат від 10 до 50%. Серед підприємств малого та середнього бізнесу близько третини скоротили заробітні плати, а кожне п'яте (21% до всіх підприємств МСБ) працюють в умовах скоро-

ченої заробітної плати, п'ята частина працівників відправлена у вимушені відпустки зі збереженням 2/3 заробітку. За прогнозними оцінками до кінця року номінальна заробітна плата може зменшитися на 10-12%, що в реальному вимірі це зниження буде майже 30% з урахуванням рівня інфляції, що склався за поточний рік. Значна частка населення, яке на сьогодні не має роботи, готові працювати за меншу заробітну плату. Так, серед активних пошукачів роботи їх питома вага складає близько 65%, при цьому 61% з них мають матеріальну мотивацію до пошуку роботи. За результатами наведених опитувань станом на 01.09.2022 р. 77,0% респондентів вказали на суттєве зменшення своїх доходів. За період воєнної агресії суттєво знизився економічний статус більшості серед зайнятого населення країни. За умов продовження активних воєнних дій рівень населення, яке знаходиться за межею бідності за міжнародним критерієм може зрости до 19,8% проти 1,8%, який був у 2021 р., а за національним критерієм (2481 грн на місяць) – з 18% (2021) до 70% на кінець 2022 р.

Досить складна ситуація склалася з рівнем матеріального забезпечення ВПО. Станом на серпень-вересень поточного року загальна чисельність внутрішньо переміщених осіб коливається в межах 6,5-7,0 млн осіб [15-16], серед яких близько 60% втратили роботу. З урахуванням наявного населення України станом на 01.01.2022 р. на рівні 34500 тис. осіб [17], частка ВПО становить близько 19,4%, тобто майже кожний п'ятий став переселенцем, приблизно така ж кількість виїхала за межі країни. За результатами п'ятого-дев'ятого раундів експрес-опитування МОМ [16; 18-21] середньомісячні доходи в розрахунку на одне домогосподарство серед вимушено переміщених осіб складають близько 5505 грн, а з урахуванням середнього розміру домогосподарств (4 особи), дохід на одну особу становить 1376,3 грн. До війни цей показник був на рівні 12401,6 грн (на одне домогосподарство) або 3100 на одну особу, тобто в 2,25 рази вище. Серед опитаних переселенців 57% зовсім нічого не заробляють, 19% – менше, ніж до війни, і лише 8% відмітили, що їх заробіток не змінився, – за оцінками СБ близько 90% цього контингенту можуть зіткнутися з ризиками бідності.

Держава створює всі можливі умови, виходячи з обмежених фінансових можливостей країни та обсягів зарубіжної допомоги, для забезпечення найбільш важливих та базових потреб переміщених осіб та окремих категорій населення. На період воєнного стану та одного місяця після його припинення чи скасування ВПО можуть отримувати щомісячну допомогу на проживання від держави [22]. Відповідно до законопроекту №7275 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо деяких питань функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в період воєнного стану (далі «Закон про безробіття» від 21.04.2022 р.) спрощена процедура отримання статусу безробітного та соціальних виплат для ВПО, а також осіб, які перебува-

ють на тимчасово окупованих територіях, або на територіях, на яких ведуться бойові дії. Згідно з цим законопроектом у разі втрати частини заробітної плати (доходу) внаслідок зупинення (скорочення) виробництва продукції (послуг) допомогу по частковому безробіттю можуть отримати не тільки наймані працівники, а й ФОП. Цим Законом визначено, що в умовах війни максимальний розмір виплат становить 1,5 мінімальної оплати праці станом на 01.02.2022 р., тобто 9750 грн. Державна допомога як ВПО, так і переміщеним підприємствам стала тимчасовим рятувальним колом, яке дозволило розпочати своє життя та діяльність на новому місці.

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

Об'єктивно за період війни збільшилась кількість тих, хто працює на небезпечних та низькооплачуваних роботах. В умовах втрати значної кількості робочих місць, високого рівня безробіття, яке склалося в країні, іноді лише тіньова зайнятість дає можливість для заробітку для багатьох українців, що шукають роботу. Водночас і наймані працівники стають більш вразливими внаслідок порушень трудового законодавства, їх трудових прав та соціальних стандартів.

Особливості зайнятості в умовах воєнного стану в Україні регламентуються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX [23], в якому визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, видів діяльності і галузевої приналежності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. На період дії правового режиму воєнного стану даний Закон обмежує деякі конституційні права і свободи громадян. Мова йде про наступні положення, зокрема для роботодавця:

- можливість укладати строкові договори з новим працівником на період дії воєнного стану на період заміщення тимчасово відсутнього працівника;
- переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди;
- звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності або відпустки з першого дня завершення непрацездатності або відпустки (за винятком відпустки в зв'язку з вагітністю та відпустки за доглядом за дитиною);
- встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня, часу початку чи закінчення щоденної роботи (змін).

Для працівників визначена можливість у зв'язку з веденням бойових дій у районі його роботи розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у заяві, без обов'язкового терміну попередження.

У період воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних та тих, які мають дитину до року віком) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк її виплати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Протягом воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні відпустки, якщо такий працівник залучений до роботи на критичній інфраструктурі.

Але, незважаючи на тяжкі умови, в яких опинилися практично всі компанії та підприємства країни в період воєнного стану, значна їх частина впроваджувала певні соціально-економічні механізми підтримки своїх працівників, серед яких можна відмітити наступні дії:

- сформувався тренд турботи про співробітників, зокрема налагоджені постійні комунікації зі співробітниками;
- психологічна допомога;
- дотримання соціальних гарантій;
- виплати заробітної плати та авансових платежів;
- створення окремих чатів для співробітників для вертикальної та горизонтальної комунікації;
- підтримка співробітників та надання оперативної інформації щодо діяльності компанії, збору інформації про місце перебування співробітників, їх потреби у допомозі тощо.

Забезпечення зайнятості відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня є однією зі значущих умов гідної праці та якості трудового життя. За мирних часів невідповідність реального освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівника вимогам роботодавців та характеру робочих місць, які репрезентуються пошукачам роботи, формує втрати мотиваційних настанов для особистого розвитку, обмежує можливості капіталізації особистого потенціалу та людського капіталу. Звичайно, за умов воєнного стану можливості реалізації цих вимог досить обмежені, адже більшість робочих місць не відповідають реальному рівню освіти та кваліфікації працівника.

Війна змінила практично всі умови та принципи, за якими функціювала трудова сфера, а ринок праці перейшов у більш невизначену та небезпечну фазу. За період воєнних дій та правового режиму воєнного стану поглибилися всі ризики та невизначеність трудової сфери, що призвело практично до руйнування або обмеження дії інститутів ринку праці та їх ефективного функціонування. Одночасно виникли, як об'єктивні наслідки війни, зовсім нові види ризиків трудової сфери, які можуть суттєво змінити не тільки обсяги, а і структуру пропозиції робочої сили на ринку праці. Вони пов'язані з таким [24]:

- підвищення смертності серед працездатного населення;
- збільшення числа працівників з обмеженими можливостями, при цьому рівень їх працездатності

та перелік робіт, які вони можуть виконувати, відрізняється від довоєнного;

- збільшення мігрантів за межі країни;
- збільшення пропозиції жінок на ринку праці, що супроводжується розбалансованістю пропозиції робочої сили на ринку праці за статеве-віковими групами;
- зростання показників підліткової зайнятості внаслідок поширення бідності та обмеження можливостей для отримання освіти, особливо вищої;
- невідповідність фактичного освітньо-професійного та кваліфікаційного рівня робочої сили потребам ринку в повоєнний період;
- суттєва зміна ставлення сторін трудових відносин до традиційних форм таких відносин;
- трансформація та поява нових форм зайнятості.

Відновлення та стабілізація ринку праці та системи соціально-трудова відносин є вкрай важливими складовими державної соціально-економічної політики на етапі післявоєнного відродження країни.

Основні напрямки стабілізації ринку праці в контексті забезпечення гідної праці та задовільної якості трудового життя включають:

- розробку ефективної системи управління ринком праці, механізмів та інструментів її реалізації з обов'язковим включення питань освіти, розвитку спеціальних професійних навичок відповідно до вимог ринку праці;
- забезпечення інвестиційної привабливості та створення інвестиційного середовища як чинника зростання та формування стійкого попиту на робочу силу з гідною оплатою праці;
- формування конкурентоспроможного та інвестиційно-привабливого середовища для створення якісних робочих місць;
- планування та впровадження процесів реінтеграції населення з тимчасово окупованих територій з обов'язковими програмами працевлаштування;
- стимулювання підприємництва з обов'язковим залученням донорських засобів для створення сучасних робочих місць;
- створення програм для зайнятості ВПО та біженців для стимулювання їх повернення;
- відновлення параметрів ринку праці на якісно новому рівні;
- створення інформаційного забезпечення для кількісних оцінок чисельності робочої сили, її складу за статеве-віковими, освітніми та професійно-кваліфікаційними групами та розподілом за регіонами країни, визначення можливих обсягів попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці в період повоєнного відродження (спеціальні вибіркові обстеження, відновлення статистичного обліку робочої сили, розробка методології нових вибіркових обстежень тощо);
- прогнозування потреб у робочій силі згідно з вимогами нової реальності, роботодавця та держави;

– розробка та втілення інтегрованих програм, які зорієнтовані на створення умов зайнятості з можливістю одержання доходів у межах соціальних стандартів, підтримки достатнього матеріального рівня працівника та членів сім'ї й соціального забезпечення;

– вирішення проблем в трудовій сфері для вразливих груп населення, забезпечення зайнятості молоді;

– розробка програм повернення мігрантів, створення соціально-економічних умов для повернення;

– створення соціально-економічних умов та розробка механізмів (економічних, фінансово-податкових, адміністративно-правових, інституціональних) для зростання формальної та обмеження тіньової зайнятості;

– створення умов та можливостей для забезпечення достатнього рівня пенсійного забезпечення населення.

Кожний наведений агрегований та узагальнений напрямок можна деталізувати через окремі його складові. Так, забезпечення зайнятості та стабілізація ринку праці в свою чергу включає:

– посилення державного контролю над дотриманням норм трудового законодавства;

– державні інвестиції у робочі місця в пріоритетних видах діяльності;

– державно-приватне партнерство в сфері інфраструктури та створенні робочих місць;

– зниження податкового навантаження на працю для стимулювання офіційного працевлаштування;

– розробку та втілення програм з забезпечення мобільності й перекваліфікації працівників для переходу в пріоритетні сектори та географічні райони для компенсації дефіциту професійних компетенцій чи трудових ресурсів;

– удосконалення політик (інструментів та механізмів) для пристосування до змін на ринку праці з урахуванням особливостей повоєнного відновлення;

– підтримка працездатності та стійкості національної системи соціального захисту для забезпечення можливості здійснення всіх соціальних виплат та дотримання соціальних гарантій для працівника.

Вирішальною умовою втілення базових вимог гідної праці та задовільної якості трудового життя виступає безпосередньо забезпечення зайнятості та доступності до робочих місць. Але процеси післявоєнного відновлення та реструктуризація національної економіки вимагатимуть перерозподілу робочої сили між секторами економіки, створення та відновлення робочих місць для забезпечення зайнятості.

Особливі задачі пов'язані також зі створенням умов для зайнятості вразливих верст населення та забезпечення достатніми розмірами пенсій. Ставка пенсійних виплат до середнього заробітку, з якого вносяться страхові виплати, повинна складати 40% після 30-ти років страхового стажу. Такий рівень

передбачений Конвенцією МОП №102, яку Україна підписала у 2016 р/, а на сьогодні цей показник знаходиться на рівні 30%. Крім того на сьогодні лише 36% населення віком 15-64 років сплачують внески до Державної пенсійної системи, – з 2016 р/ близько 40% загальних витрат Пенсійного фонду фінансується за рахунок Держбюджету. А з урахуванням повікової структури населення, негативних демографічних наслідків війни без радикальної пенсійної реформи практично виключена можливість не лише гідного рівня, а навіть мінімального пенсійного забезпечення майбутніх пенсіонерів. За цих умов для забезпечення адекватності та стійкості національної пенсійної системи, її реформування виступає нагальною та обов'язковою складовою програм по відновленню та стабілізації соціально-трудова відносин в післявоєнній відбудові країни.

Необхідно також відмітити, що основні пріоритетні напрямки Програми гідної праці, які були визначені для України на 2020-2024 рр. [25], залишаються актуальними і на період післявоєнного відновлення. Зміст кінцевих результатів за кожним пріоритетним напрямком безпосередньо відповідає основним вимогам якості трудового життя. Мова йде про створення ефективної платформи для покращення умов колективних переговорів між сильними партнерами в системі трудових відносин та соціального діалогу поміж ними, що забезпечить поліпшення охоплення та сталість соціального захисту працівників. Втілення інклюзивної та продуктивної зайнятості приведе до скорочення невідповідності кваліфікації потребам ринку та забезпечить удосконалення навичок підприємців.

У структурі поліпшення системи регулювання зайнятості повинна функціонувати сучасна та ефективна служба зайнятості, як важливий державний інструмент зростання зайнятості, зменшення безробіття, особливо серед молоді та осіб з особливими потребами. Забезпечення достатнього рівня заробітних плат, відсутність дискримінації за різними ознаками її нарахування виступають одночасно і вимогами гідної праці і забезпечують достатню якість трудового життя. Цим же вимогам відповідають і результати за пріоритетним напрямком «Поліпшені умови праці та соціальний діалог», зокрема, про створення безпечних робочих місць та забезпечення безпеки на робочому місці, відсутності чи подолання насильства та домагань на робочому місці.

Забезпечення високої якості трудового життя повинно бути органічно вбудовано в Програми розвитку трудової сфери з урахуванням наведених пріоритетних напрямів гідної праці в післявоєнний період. Це обумовлено в першу чергу позитивними наслідками впливу ЯТЖ на зростання продуктивності праці, зниження трудомісткості за рахунок покращення техніки та технологій. Підвищення якості трудового життя супроводжується зростанням відповідальності працівника за наслідки трудової діяльності, підвищенням зацікавленості в її результатах. ЯТЖ визначає гуманізацію праці, яка розглядається як пристосування трудового життя до потреб

людини для максимальної реалізації трудового потенціалу працівника.

**Висновки.** Повномасштабна воєнна агресія Росії обумовила глибоку кризу та невизначеність трудової сфери, поглибилася та розширилася сфера прояву основних соціальних ризиків на ринку праці та в системі соціально-трудова відносин. За період війни та правового режиму воєнного стану суттєво поглибилися основні дисбаланси між попитом та пропозицією на ринку праці, які супроводжуються падінням зайнятості та зростанням безробіття, в тому числі і довготривалого. Змінюються форми зайнятості внаслідок поширення тимчасової, неповної та тіньової зайнятості, що супроводжується зростанням прихованого безробіття. Тінізація ринку праці, зростання зайнятості в неформальному секторі, зайнятість без оплати або з частковою оплатою праці супроводжується повною або частковою втраченою страхового трудового стажу, скороченням можливості соціального захисту, поглибленню прекарізацію зайнятості та обмежує можливості гідного пенсійного забезпечення в майбутньому.

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

Воєнні дії, релокація бізнесу та вимушене переміщення близько половини населення країни приз-

вели до зміни структури ринку праці, пропозиції та рівня насиченості фахівцями у розрізі регіонів країни.

Зниження рівнів оплати праці та доходів населення за умов продовження активних бойових дій призведе до зростання рівня бідності за національним критерієм бідності до 70% до кінця 2022 р., що в 3,9 рази більше ніж в довоєнний період.

Відновлення та стабілізація ринку праці та всієї системи соціально-трудова відносин є важливою та обов'язковою складовою державної соціально-економічної політики на етапі післявоєнного відновлення, адже вирішальною умовою втілення та реалізації базових вимог гідної праці та задовільної якості трудового життя виступає, в першу чергу, забезпечення безпосередньо зайнятості, доступності до робочих місць. Забезпечення високої якості трудового життя після стабілізації ринку праці повинно бути органічно вбудовано в Програми розвитку трудової сфери з урахуванням пріоритетних напрямків забезпечення гідної праці, але на сьогодні сприяння гідній праці є досить складним завданням, враховуючи соціально-економічний стан, в якому перебуває країна.

Подальші дослідження за темою роботи будуть присвячені розробці рекомендацій до Програм розвитку трудової сфери щодо включення питань забезпечення базових вимог гідної праці в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення.

#### Література

1. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / [Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2017. 500 с.
2. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія, виклики, вектори розвитку. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
3. Науково-методичне забезпечення оцінки стану трудової сфери та якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій: наук. доповідь. Київ: ІЕП НАН України, 2021. 52 с.
4. Соціальні та трудові чинники сталого економічного зростання: можливості й механізми активізації: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Л. Л. Шамілева, О. В. Панькова, О. О. Хандій, О. Ю. Касперович та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2020. 464 с.
5. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2006. 208 с.
6. Компанієць В. В. Якість трудового життя управлінців. Київ: КНЕУ, 2009. 76 с.
7. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення. *Демографія та соціальна економіка*. 2012. №2 (18). С.43-52.
8. Влияние украинского кризиса на сферу труда. Международная организация труда. URL: [https://www.ilo.wcmsp5/groups/public/---europe/---rogeneva/documents/brifingnote/wcms\\_844525.pdf](https://www.ilo.wcmsp5/groups/public/---europe/---rogeneva/documents/brifingnote/wcms_844525.pdf).
9. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд. *Національний банк України*. 2022. Вересень. 38 с. URL: [https://bank.com.ua/admin\\_uploads/article/MM-2022-09.pdf?v=4](https://bank.com.ua/admin_uploads/article/MM-2022-09.pdf?v=4).
10. Михайлова О. Заявки подали майже 2 тис. підприємств: як в Україні працює програма релокації бізнесу. *Факти*. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20220901-zayavky-podaly-majzhe-2-tys-pidpryemstv-yak-v-ukrayini-praczuuye-programa-relokaciyi-biznesu/>.
11. Макроекономічний та монетарний огляд. *Національний банк України*. 2022. 37 с. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/MM-2022-10.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM-2022-10.pdf?v=4).
12. Ринок праці. Безробіття. *Національний банк України*. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators>.
13. Середня заробітна плата в Україні і странах світу. *banker.ua*. URL: [banker.ua/srednyaya-zarplata-v-ukraine-i-stranach-mira/](http://banker.ua/srednyaya-zarplata-v-ukraine-i-stranach-mira/).
14. Інфляційний звіт. *Національний банк України*. 2022. Липень. 55 с. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2022-Q3.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4).
15. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні опитування загального населення. Раунд 9. MOM. *Displacement tracking Matrix*. 2022. URL: <http://surl.li/dlkrd>.
16. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey. Round 8 (17 - 23 August 2022). IOM. *Displacement tracking Matrix*. URL: <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-8-17-23-august-2022>.
17. Пояснювальна записка до Проекту Закону про Державний бюджет України на 2023 рік. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40472>.

18. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 2 (1 квітня 2022 р.). URL: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-2-1>.
19. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України. Раунд 5 (23 травня 2022 р.). URL: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-5-23>.
20. Восьме загальнонаціональне опитування України в умовах війни. Соціологічна група «Рейтинг». 2022. 6 квітня. URL: [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy\\_obschenacionalnyu\\_opros\\_ukraina\\_v\\_usloviyah\\_voynu\\_6\\_aprelya\\_2022.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy_obschenacionalnyu_opros_ukraina_v_usloviyah_voynu_6_aprelya_2022.html).
21. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення України за 9 тур. Обсяг внутрішнього переміщення, обласний та районний рівень (25 липня – 5 серпня 2022 р.). URL: [https://migration.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM%20Ukraine\\_Rd%209%20-%202025July-5August\\_Recorded\\_IDP\\_19\\_Oblasts\\_2022\\_Public\\_Raion\\_Ukr%20%282%29.pdf](https://migration.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM%20Ukraine_Rd%209%20-%202025July-5August_Recorded_IDP_19_Oblasts_2022_Public_Raion_Ukr%20%282%29.pdf).
22. Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам; Постанова КМУ від 20.03.2022 р. №332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text>.
23. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 19.07.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-%D0%86%D0%A5#Text>.
24. Піщуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Центр Разумкова. Київ, 2022. 21 с. URL: [2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2%20\(1\).pdf](https://www.razumkovskocenter.org/ukr/analit-zapis-pishulina-2022).
25. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. 2020. 44 с. URL: [/wcms\\_768827/programa%20МОП%20гідної%20праці%20для%20України%20на%202020-2024pp.pdf](https://wcms_768827/programa%20МОП%20гідної%20праці%20для%20України%20на%202020-2024pp.pdf).

## References

1. Kolot, A. M., Daniuk, V. M., Herasymenko, O. O. et al. (2017). *Hidna pratsia: imperatyvy, ukraïnski realii, mekhanizmy zabezpechennia* [Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of support]. Kyiv, KNEU imeni Vadyma Hetmana. 500 p. [in Ukrainian].
2. Kolot, A. M., Herasymenko, O. O. (2021). *Pratsia XXI: filosofii, vyklyky, vektory rozvytku* [Work XXI: philosophy, challenges, vectors of development]. Kyiv, KNEU imeni Vadyma Hetmana. 487 p. [in Ukrainian].
3. *Naukovo-metodychne zabezpechennia otsinky stanu trudovoi sfery ta yakosti trudovoho zhyttia pid vplyvom tsyfrovyykh transformatsii* [Scientific-methodical support for assessing the state of the labor sphere and the quality of working life under the influence of digital transformations]. (2021). Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. 52 p. [in Ukrainian].
4. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Shamileva, L. L., Pankova, O. V., Khandii, O. O., Kasperovych, O. Yu. et al. (2020). *Sotsialni ta trudovi chynnyky staloho ekonomichnogo zrostantia: mozhyvosti y mekhanizmy aktyvizatsii* [Social and labor factors of sustainable economic growth: possibilities and mechanisms of activation]. Kyiv, IIE of NAS of Ukraine. 464 p. [in Ukrainian].
5. Amosha, O. I., Novikova, O. F., Antoniuk, V. P., Shaulska, L. V. et al. (2006). *Yakist trudovoho potentsialu ta upravlinnia trudovoiu sferoiu v Ukraini: sotsialna ekspertyza* [The quality of labor potential and management of the labor sphere in Ukraine: social expertise]. Donetsk, IIE of NAS of Ukraine. 208 p. [in Ukrainian].
6. Kompaniets, V. V. (2009). *Yakist trudovoho zhyttia upravlintsiv* [The quality of the working life of managers]. Kyiv, KNEU. 76 p. [in Ukrainian].
7. Lisohor, L. S. (2012). *Yakist trudovoho zhyttia: chynnyky vplyvu ta napriamy pokrashchennia* [Quality of working life: influencing factors and directions for improvement]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, 2 (18), pp. 43-52 [in Ukrainian].
8. *Vliyaniye ukraïnskogo krizisa na sferu truda* [Impact of the Ukrainian crisis on the sphere of labor]. *International Labour Organization*. Retrieved from [https://www.ilo.wcmosp5/groups/public/---europe/---rogeneva/documents/brifingnote/wcms\\_844525.pdf](https://www.ilo.wcmosp5/groups/public/---europe/---rogeneva/documents/brifingnote/wcms_844525.pdf) [in Russian].
9. *Shchomisiachnyi makroekonomichni ta monetarnyi ohliad* [Monthly macroeconomic and monetary review]. (2022). *National Bank of Ukraine*. 38 p. Retrieved from [https://bank.com.ua/admin\\_uploads/article/MM-2022-09.pdf?v=4](https://bank.com.ua/admin_uploads/article/MM-2022-09.pdf?v=4) [in Ukrainian].
10. Mykhailova, O. *Zaiavky podaly maizhe 2 tys. pidpriemstv: yak v Ukraini pratsiuie prohrama relokatsii biznesu* [Applications were submitted by almost 2 thousand enterprises: how the business relocation program works in Ukraine]. *Facts*. Retrieved from <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20220901-zayavky-podaly-majzhe-2-tys-pidpriyemstv-yak-v-ukrayini-praczyuye-programa-relokacziyi-biznesu/> [in Ukrainian].
11. *Makroekonomichni ta monetarnyi ohliad* [Macroeconomic and monetary review]. (2022). *National Bank of Ukraine*. 37 p. Retrieved from [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/MM-2022-10.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM-2022-10.pdf?v=4) [in Ukrainian].
12. *Rynok pratsi. Bezrobittia* [Labor market. Unemployment]. *National Bank of Ukraine*. Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators> [in Ukrainian].
13. *Serednia zarobitna plata v Ukraini i stranakh svitu* [Average salary in Ukraine and the countries of the world] (n.d.). *banker.ua*. Retrieved from [banker.ua/srednyaya-zarplata-v-ukraine-i-stranach-mira/](https://banker.ua/srednyaya-zarplata-v-ukraine-i-stranach-mira/) [in Ukrainian].
14. *Inflatsiynyi zvit* [Inflation report]. (July, 2022). *National Bank of Ukraine*. 55 p. Retrieved from [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2022-Q3.pdf?v=4](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4) [in Ukrainian].
15. *Zvit pro vnutrishnie peremishchennia v Ukraini opytuvannia zahalnoho naseleennia* [Report on internal displacement in Ukraine survey of the general population]. Round 9. (2022). *Displacement tracking Matrix*. Retrieved from <http://surl.li/dlkrd> [in Ukrainian].
16. *Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey. Round 8.* (2022). IOM. *Displacement tracking Matrix*. Retrieved from <https://displacement.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-8-17-23-august-2022>.
17. *Poiasnivualna zapyska do Proektu Zakonu pro Derzhavnyi biudzhel Ukrainy na 2023 rik* [Explanatory note to the Draft Law on the State Budget of Ukraine for 2023]. (2022). Retrieved from <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40472> [in Ukrainian].
18. *Zvit pro vnutrishnie peremishchennia v Ukraini. Opytuvannia zahalnoho naseleennia Ukrainy* [Report on internal displacement in Ukraine. Survey of the general population of Ukraine]. Round 2. (April 1, 2022). Retrieved from <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-2-1> [in Ukrainian].
19. *Zvit pro vnutrishnie peremishchennia v Ukraini. Opytuvannia zahalnoho naseleennia Ukrainy* [Report on internal displacement in Ukraine. Survey of the general population of Ukraine]. Round 5. (May 23, 2022). Retrieved from <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-5-23> [in Ukrainian].
20. *Vosme zahalnonatsionalne opytuvannia Ukrainy v umovakh viiny* [The eighth nationwide survey of Ukraine in the conditions of war]. (April 6, 2022). *Sociological group "Rating"*. Retrieved from [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy\\_obschenacionalnyu\\_opros\\_ukraina\\_v\\_usloviyah\\_voynu\\_6\\_aprelya\\_2022.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy_obschenacionalnyu_opros_ukraina_v_usloviyah_voynu_6_aprelya_2022.html) [in Ukrainian].

21. Zvit pro vnutrishnie peremishchennia v Ukraini. Opytuvannia zahalnoho naseleння Ukrainy za 9 tur. Obsiah vnutrishnoho peremishchennia, oblasnyi ta raionnyi riven [Report on internal displacement in Ukraine. Survey of the general population of Ukraine for the 9th round. Volume of internal displacement, regional and district level]. (July 25 - August 5, 2022). Retrieved from [https://migration.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM%20Ukraine\\_Rd%209%20-%2025July-5August\\_Recorded\\_IDP\\_19\\_Oblasts\\_2022\\_Public\\_Raion\\_Ukr%20%282%29.pdf](https://migration.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/DTM%20Ukraine_Rd%209%20-%2025July-5August_Recorded_IDP_19_Oblasts_2022_Public_Raion_Ukr%20%282%29.pdf) [in Ukrainian].

22. Deiaki pytannia vyplaty dopomohy na prozhyvannia vnutrishno peremishchenym osobam; Postanova KMU vid 20.03.2022 r. №332 [Some issues of payment of accommodation allowance to internally displaced persons; Resolution of the CMU of March 20, 2022 No. 332]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

23. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 19.07.2022 r. # 2136-IX [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated July 19, 2022 No. 2136-IX]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-%D0%86%D0%A5#Text> [in Ukrainian].

24. Pishchulina, O., Markevych, K. (2022). Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii [The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization]. (2022). *Razumkov Center*. Kyiv. 21 p. Retrieved from 2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2%20(1).pdf [in Ukrainian].

25. Prohrama hidnoi pratsi 2020-2024. Ukraina [Decent work program 2020-2024. Ukraine] (2020). *ILO Bureau for the countries of Central and Eastern Europe*. 44 p. Retrieved from /wcms\_768827/prohrama%20MOP%20hidnoi%20pratsi%20odlia%20Ukrainy%20na%202020-2024rr.pdf [in Ukrainian].

### **Шамілева Л. Л., Хандій О. О. Можливості забезпечення базових вимог якості трудового життя в період воєнного стану та повоєнного відновлення**

Завдання забезпечення гідних умов праці в стабільних умовах існування країни трансформується в період воєнного стану в завдання створення базових умов праці, яке є складним і обмеженим в ресурсах через погіршення ділової активності в багатьох галузях та сферах діяльності, скорочення малого та середнього бізнесу і масштабні міграційні процеси як на території країни, так і за її межами. Державними пріоритетними напрямками в соціально-трудої сфері стали недопущення стрімкого зниження зайнятості і подолання високих темпів зростання рівня бідності населення. В статті досліджено можливості забезпечення базових вимог якості трудового життя в період воєнного стану та повоєнного відновлення.

Воєнна агресія Росії обумовила зростання невизначеності в трудовій сфері, поглиблення прояву соціальних ризиків на ринку праці та кризу в системі соціально-трудоїх відносин. Розширилися дисбаланси між попитом та пропозицією на ринку праці, змінилися форми зайнятості через поширення тимчасової, неповної та тіншової зайнятості, що вплинуло на зростання прихованого безробіття. Наслідками цих процесів є повна або часткова втрата страхового трудового стажу, зниження соціального захисту, поглиблення прекарізації зайнятості. В соціально-трудої сфері знизилися вимоги працівників до рівня оплати праці, умов праці, змінилися вимоги роботодавців до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня працівника. Релокація бізнесу та масштабне вимушене переміщення населення країни призвели до суттєвої зміни структури регіональних ринків праці, попиту, пропозиції та рівня насиченості фахівцями.

Відновлення та стабілізація ринку праці та всієї системи соціально-трудоїх відносин є головною умовою втілення та реалізації базових вимог гідної праці та задовільної якості трудового життя на етапі післявоєнного відродження. Створення робочих місць та сприяння зайнятості, стабілізація ринку праці має стати основною складовою державної соціально-економічної політики. Забезпечення високої якості трудового життя має знайти своє втілення в Програмах розвитку трудової сфери з урахуванням пріоритетних напрямків забезпечення гідної праці в повоєнному періоді.

*Ключові слова:* якість трудового життя, базові вимоги, гідна праця, період воєнного стану, період повоєнного відновлення, дестабілізаційні процеси.

### **Shamileva L., Khandii O. Possibilities of Ensuring the Basic Requirements of the Quality of Working Life During the Period of Martial Law and Post-War Recovery**

The task of ensuring decent working conditions in the stable conditions of existence of the country is transformed during the period of martial law into the task of creating basic working conditions, which is difficult and limited in resources due to the deterioration of business activity in many industries and spheres of activity, the reduction of small and medium-sized businesses and large-scale migration processes as both on the territory of the country and abroad. The state priorities in the social and labor sphere have become the prevention of a sharp decrease in employment and overcoming the high rate of growth of the poverty level of the population. The article examines the possibilities of ensuring the basic requirements of the quality of working life during the period of martial law and post-war reconstruction.

Russia's military aggression led to the growth of uncertainty in the labor sphere, the deepening of the manifestation of social risks in the labor market and the crisis in the system of social and labor relations. Imbalances between demand and supply on the labor market have widened, forms of employment have changed due to the spread of temporary, part-time and shadow employment, which has affected the growth of hidden unemployment. The consequences of these processes are the complete or partial loss of insured work experience, the reduction of social protection, and the deepening of the precarization of employment. In the social and labor sphere, the demands of employees for the level of remuneration, working conditions have decreased, and the requirements of employers for the educational and professional qualification level of the employee have changed. Business relocation and large-scale forced displacement of the country's population led to a significant change in the structure of regional labor markets, demand, supply, and the level of saturation of specialists.

The restoration and stabilization of the labor market and the entire system of social and labor relations is the main condition for the implementation and implementation of the basic requirements for decent work and a satisfactory quality of work life at the stage of post-war revival. Creation of jobs and promotion of employment, stabilization of the labor market should become the main component of the state socio-economic policy. Ensuring a high quality of working life should find its embodiment in the Programs for the development of the labor sphere, taking into account the priority areas of ensuring decent work in the post-war period.

*Keywords:* quality of working life, basic requirements, decent work, period of martial law, period of post-war recovery, destabilization processes.

