

Ольга Федорівна Новікова,

д-р екон. наук, професор

Інститут економіки промисловості НАН України

вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057, Україна

E-mail: novikovaof9@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8263-1054>;

Ярослав Васильович Остафійчук,

д-р екон. наук, старший науковий співробітник

Інститут економіки промисловості НАН України

вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057, Україна

E-mail: ost_ya@ukr.net

<https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОГО СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

Повоєнне відродження України визначатиметься набором параметрів, серед яких важливе місце посідає соціально-трудова сфера. Справедлива збалансованість прав і реальних можливостей роботодавців і найманих працівників має забезпечити ефективність каналів соціальної мобільності, нагромадження людського та соціального капіталу. Мета статті – визначити вимоги й обґрунтувати можливості забезпечення трудового розвитку на засадах збалансованості та стійкості в умовах повоєнної розбудови України.

Соціально-трудова сфера інтерпретується як процес трансформації та адаптації інститутів соціально-трудова сфери, її суб'єктів, а також соціально-трудова відносин між ними та з іншими зацікавленими сторонами, у результаті чого набуваються якості, адекватні викликам зовнішнього та внутрішнього середовища. Встановлено, що нинішня державна політика у сфері праці в Україні ґрунтується на ідеології неолібералізму, переважно відображає інтереси роботодавців й істотно обмежує права працівників, що посилює ризики руйнування усталених інститутів соціально-трудова відносин, має негативні соціальні наслідки. Аргументовано необхідність орієнтації державної політики на принципи гідної праці, концепт якої має бути розширений з урахуванням нових процесів і явищ, що виникають у соціально-трудова сфері під впливом цифровізації.

Наголошено, що повоєнна соціально-трудова сфера повинна мати потенціал стійкості, адаптації та функціонування в умовах поновлення воєнного конфлікту. Обґрунтовано, що існуючі моделі забезпечення національної стійкості можуть набути нових якостей з урахуванням здобутків міждисциплінарних досліджень щодо резильєнтності, у яких приділено особливу увагу соціально-поведінковим чинникам розвитку соціально-економічних систем. Проаналізовано наукові підходи до трактування резильєнтності, визначено коло проблем, що потребують подальшого дослідження.

Ключові слова: збалансований соціально-трудова розвиток, соціально-трудова сфера, повоєнне відродження, резильєнтність.

JEL: E24, E61, F29, H56, J23, O38

Серед проблем, що наразі особливо є актуальними для України, особливо важливим є опрацювання підходів до забезпечення збалансованого соціально-трудова

розвитку, які мають узгоджувати потреби різних сторін соціально-трудова відносин та відповідати реаліям сьогодення і викликам повоєнної розбудови України. Ці реалії є вкрай неоднозначними, складно прогнозованими та, з одного боку, пов'язані зі значними можливостями, а з іншого – з деструктивними процесами і загрозами. По-перше, упродовж останніх десятиліть динамічні процеси цифровізації обумовлюють глобальні зміни змісту та характеру праці, формування нових трудових цінностей та етичних критеріїв, здійснюють потужний вплив на українське суспільство, економіку, освіту й ринок праці, а отже, потребує розроблення та реалізації нова політика, яка протидіятиме появі й розвитку соціальних загроз і дозволить реалізувати повною мірою цифрові можливості для продуктивної зайнятості населення. По-друге, повномасштабна воєнна агресія проти України порушила усталені практики соціально-трудова відносин. Втрата трудового капіталу через еміграцію, руйнування соціальних мереж і суспільну дезорієнтацію вірогідно матиме довгострокові негативні наслідки. Необхідно формувати бачення параметрів соціально-трудова розвитку в повоєнний час і механізмів їх реалізації. Таке бачення має базуватися на усвідомленні того, що вітчизняна економіка та трудова сфера повинні мати значний потенціал стійкості й адаптації, оскільки завершення війни не означає зникнення ризиків воєнного конфлікту в майбутньому.

Наукове осмислення засад, принципів, напрямів забезпечення збалансованого соціально-трудова розвитку покликане дати відповіді на ці та інші вкрай актуальні питання в контексті нової візії та стратегії повоєнного відродження України.

Футуристичне майбутнє соціально-трудова сфери описане в роботах Д. Белла, Е. Глейзера, Е. Тоффлера, М. Кастельса, Р. Солоу, Ф. Фукуями та ін. Прогнози цих учених не завжди є оптимістичними. Очікується, що суспільство й надалі матиме сер-

йозні проблеми у сфері зайнятості; прогнозується збереження надмірної нерівності; великою є імовірність домінування індивідуалізму в його негативних формах, коли цінності солідарності, взаємодопомоги, колективізму дедалі більше відходять на узбіччя суспільного буття. Проте слід розуміти, що такі передбачення – «це в ліпшому разі зважений погляд на прийдешнє за дрейфу тих тенденцій і доміант розвитку, що започатковані в останні десятиліття ... це ще не припис і не фатальність. Майбутнє світу праці та соціально-трудова розвитку – це насамперед віддзеркалення трансформації соціуму, а саме його світогляду та цінностей життєдіяльності» (Колот, 2016).

Існує низка публікацій, які репрезентують різні школи та науково-прикладні напрями досліджень тенденцій і перспектив розвитку соціально-трудова сфери в Україні. У серії робіт (Колот, Герасименко, 2020; Колот, Герасименко, 2021; Колот, Герасименко, 2022) висвітлено трансформації сфери праці та нові форми нестандартної зайнятості за сучасної цифрової доби, розкрито авторське бачення моделі праці та зайнятості, адекватної умовам першої половини ХХІ ст. Один з основних посилів авторів – заклик до переосмислення перспектив соціально-трудова розвитку в контексті нової глобалізації та нової (постіндустріальної, цифрової, інформаційної, мережевої) економіки, формування якої здійснюється під впливом «Індустрії 4.0». У публікаціях фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи (Цимбал ред., 2021) приділено увагу формам асиметрії на ринку праці, обумовленим глобальними трендами сьогодення, виокремлено пов'язані з цим ризики та загрози, запропоновано бачення засад майбутньої ризикоорієнтованої політики на ринку праці.

Огляд літератури свідчить про те, що наразі існує мало обґрунтованих прогнозних оцінок щодо впливу війни на ситуацію у вітчизняній соціально-трудова сфері та на ринку праці. У дослідженнях (ILO, 2022;

Пищуліна, Маркевич, 2022) насамперед описуються можливі сценарії розвитку за певних припущень, а також оцінюються ризики, з якими вірогідно стикнеться ринок праці. Війна – це потужний виклик для соціально-трудої сфери. Вітчизняна економічна наука не мала схожих за масштабами проблем. У цьому контексті становлять інтерес публікації, присвячені формуванню національної системи стійкості (Пирожков, Божок, Хамітов, 2021; Пирожков, Майборода, Хамітов та ін., 2022; Резнікова, 2022), у яких зроблено спроби обґрунтувати концепцію національної стійкості, модель забезпечення національної стійкості в Україні та основи відповідної державної політики. Однак місце та роль соціально-трудої сфери в цих моделях і політиках залишається нерозкритою, бракує методологічних концептів збалансованого соціально-трудоого розвитку.

У попередніх публікаціях (Новікова, Залознава, Амоша та ін., 2022; Новікова, Остафійчук, Новак, 2022; Новікова, Шамілева, Хандій, 2023) авторами окреслено концептуальне, стратегічне й інституційне підґрунтя управління процесами трансформації соціально-трудоих відносин в умовах цифровізації; проаналізовано вплив війни на соціально-трудоу сферу та оцінено втрати трудового потенціалу України.

Мета статті – визначити вимоги та обґрунтувати можливості щодо забезпечення трудового розвитку на засадах збалансованості та стійкості в умовах повоєнної розбудови України.

Соціально-трудоу сфера, за визначенням А. Колота, в одних випадках трактується надто широко й охоплює соціальні, трудові, а нерідко й інші інститути суспільства; у других розглядається як така, що включає інститути та відносини, які охоплюють усі стадії життєвого циклу людини («до» трудового життя, трудове життя, «після» трудового життя); у третіх ототожнюється із соціально-трудоими відносинами. Науковець наголошує на тому, що в будь-якому випадку основою соціально-трудої

сфери є інститути соціально-трудоого спрямування та притаманні їй відносини. У центрі 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 (Колот, 2010, с. 9).

Отже, соціально-трудоу сфера є інституціональним простором для формування та функціонування соціально-трудоих відносин. Відповідно її складовими є: інститути зайнятості та розвитку людських ресурсів (ринок праці, служби зайнятості, структури, що здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації економічно активного населення); інститути 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» (Колот, Герасименко, 2021, с. 41). Необхідним є пошук нових наукових підходів, теоретичних і мето-

дологічних засад, міждисциплінарного інструментарію досліджень для осмислення причин і можливих наслідків таких трансформацій, наукового обґрунтування відповідної політики, стратегій та інструментів їх реалізації.

Соціально-трудоий розвиток визначається як процес трансформації та 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. В економічній теорії збалансованість визначається як характеристика співвідношення чи рівноваги в економічних явищах або процесах, що періодично змінюються. Оптимум за Парето передбачає, 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*» відображає рух на шляху до оптимуму (збалансованого стану) соціально-трудої сфери та встановлення паритету інтересів сторін соціально-трудоих відносин, що забезпечує поліпшення їхнього добробуту і суспільного добробуту загалом.

Нині розуміння соціально-трудоих відносин виходить далеко за рамки діалогу найманого працівника та роботодавця лише з приводу умов купівлі-продажу і використання робочої сили. Предметом соціально-трудоих відносин стало регулювання системи соціального страхування, відносин, пов'язаних із залагодженням колективних

трудоих конфліктів тощо. На думку А. Колота, «логікою нинішнього етапу розвитку суспільства має бути прагнення до об'єднання індивідуальних і колективних зусиль задля досягнення суспільно прийнятної соціальної якості, такого стану, коли економічна та соціальна безпека стає безумовною, колективною цінністю» (Колот, Герасименко, 2021, с. 94). У цьому контексті формування людиноцентричних соціально-трудоих відносин та відповідних трудових цінностей необхідно розглядати як важливе завдання соціальних партнерів, суспільства в цілому. Панівні трудові цінності об'єднують людей у єдину соціальну спільноту, сприяють соціальній згуртованості. Ідеться про необхідність знаходження суспільного консенсусу щодо ієрархії потреб, ціннісних орієнтацій, визначення місця праці, зайнятості в життєдіяльності соціуму загалом і кожної свідомої людини зокрема.

Однак економіка та мережеве, цифрове суспільство в нинішньому їх форматі створюють усе менше умов для виявлення на практиці таких цінностей, як солідарність і справедливість. Відносини у сфері праці еволюціонують від колективно-договірних, солідарних, до індивідуалізованих, нестійких, фрагментизованих. Згідно з дослідженнями МОП глобальним трендом є поступове зменшення можливостей для проведення соціальними партнерами прямих переговорів, результати яких є обов'язковими для врахування. Наприклад, стосовно встановлення розміру мінімальної заробітної плати співвідношення інституцій соціального діалогу, які надають не обов'язкові рекомендації установам, що приймають рішення, становить приблизно п'ять до одного (Гвардянчич, Моліна, 2019, с. 6). Ситуація, коли роль тих чи інших сторін соціально-трудоих відносин зводиться переважно до виконання консультативних функцій і при цьому відсутній дієвий інструментарій забезпечення врахування відповідних рекомендацій у процесі прийняття управлінських рішень, зрештою призводить до негативних соціальних наслідків.

Останнім часом це чітко проявляється в Україні. Аргументи щодо необхідності максимальної лібералізації трудових відносин не мають об'єктивного підґрунтя. Навіть корисні ліберальні ідеї впроваджуються дискримінаційно по відношенню до найманого працівника. По суті, відбувається знищення інститутів колективного захисту найманої праці – профспілок, трудових колективів та інших форм громадської активності. Керуючись неоліберальними ідеями, представники влади «так званий «трудоий кодекс» вважають пережитком, а регулювання відносин між роботодавцем та працівником – жорсткою зарегульованістю» (Дзеркало тижня, 2022). В. Новіков зазначає: твердження, що ліберальна політика служить засобом швидкого зростання, є відверто ідеологічним, а не емпіричним. Гасло про зменшення та навіть відмову від державного втручання в економіку означає відмову від шансу на швидку відбудову України. Треба боротися не з державним регулюванням як таким, а з його «латиноамериканським» варіантом (Новіков, 2022).

Закономірно, що в умовах динамічних змін у суспільстві з'являються нові теорії та концепції щодо соціально-трудоого розвитку. Але це жодним чином не нівелює ролі загальноновизнаних принципів організації соціально-трудоого відносин, серед яких базовими є принципи гідної праці. У нормативних документах і деклараціях МОП гідна праця представлена переважно як політична платформа, покликана «забезпечити сталий розвиток, всеохоплююче і поступальне економічне зростання, 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 і можливостей» (ILO, 2016). 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.

Інститут гідної праці в найбільш загальному вимірі необхідно розглядати як комплексну платформу, яка має об'єднати зусилля органів державної влади, соціальних партнерів на всіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницьких органів громадянського суспільства для того, щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, знанневонасичених робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав працівників, розвитком їхніх можливостей (Колот, Герасименко, 2021, с. 29). Водночас теоретико-методологічні основи гідної праці мають бути доповнені, розширені з урахуванням тих нових процесів і явищ, які виникають у соціально-трудої сфері, економіці та суспільстві, зокрема під впливом цифровізації.

Перетворення, що відбуваються в соціально-трудої сфері під впливом ІКТ, мережевих платформ, інших проявів цифровізації, – це всеохоплююча трансформація, яка торкається трудових цінностей, мотиваційних настанов, форм зайнятості й організації праці тощо. З одного боку, цифрові технології покликані стати істотним інструментом підвищення продуктивності, економічного зростання, поліпшення якості життя громадян. Так, у дослідженнях основними перевагами цифровізації визначено

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 (European Commission, 2019).

Ідеться про одночасний прояв двох різноспрямованих процесів, які формують, з одного боку, умови та можливості соціально-трудового розвитку, а з іншого – загрози, небезпеки та ризики, що супроводжуються високим рівнем розбалансованості соціально-трудової сфери. Теоретико-методологічні засади дослідження впливу процесів цифровізації базуються на постулатах теорії заміщення (Коллінз, 2009), згідно з якою 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 і поява інших). Але існує і

низка опосередкованих впливів, наприклад, через зміни в умовах швидкого поширення ІКТ індивідуальних і групових поведінкових шаблонів, які визначають моделі поведінки робочої сили на ринку праці (особливо це стосується молодих поколінь). На рівні суспільства це може бути посилення міжпоколінського розриву в можливостях зайнятості та забезпечення гідної праці, поляризація суспільства та підвищення рівня незахищеної зайнятості.

Диверсифікація форм організації праці та поява таких форм, як зайнятість у платформній економіці, а також розширення нестандартних форм зайнятості ставлять на порядок денний нові теоретико-методологічні проблеми, є викликом для урядів з точки зору нормативно-правового регулювання та забезпечення дотримання норм. Аналіз взаємозв'язку, взаємовпливу та взаємозалежності процесів 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 і безпечного майбутнього (Новікова, Залознова, Амоша та ін., 2022, с. 41).

Наступний украї актуальний зріз проблематики соціально-трудового розвитку полягає в тому, що він відбувається в умовах національної та глобальної нестабільності. Спочатку пандемія COVID-19, а потім повномасштабні воєнні дії в Україні змінили принципи, за якими функціонувала соціально-трудова сфера, перевівши її в більш невизначену траєкторію. По суті, на ризики, пов'язані з цифровізацією, відбулося напруження нових ризиків і загроз, що продукуються воєнним станом. Воєнна агресія спричинила спад економіки країни внаслідок повної або часткової втрати виробничих активів й інфраструктури, перешкод вільному руху факторів виробництва, у тому числі на ринку праці. Скорочення чи припинення діяльності підприємств у місцях ведення активних бойових дій, повне або часткове їх знищення, а також переміщення

значної частини підприємств до безпечніших районів країни супроводжувалося значною втратою робочих місць. Масштабні внутрішні переміщення населення, вимушена міграція та релокація бізнесу спричинили зміни структури і потенціалу ринку праці, порушили пропорції та насиченість регіонів фахівцями.

Падіння реального ВВП у 2022 р. склало близько 29%. І хоча надалі ситуація поліпшувалася, однак руйнація економічного організму в перші місяці призвела до вкрай негативних тривалих соціально-економічних наслідків. За експертними оцінками, відбулося зростання масштабів неповної зайнятості, її тінізація, погіршення умов працевлаштування або ж узагалі втрата можливості працевлаштування у значного відсотка населення, «ерозія» доходів тощо. Це обумовило трансформацію патернів робочої сили, зокрема щодо стратегій і траєкторій входу/виходу та мобільності на ринку праці.

Масовий виїзд із країни працездатного населення вочевидь зменшив градус напруження на ринку праці, водночас поглибив дисбаланс його професійної структури. Країну покинула значна кількість фахівців, які затребувані в умовах воєнного часу, що спричинило їх дефіцит. «Прихисткова» міграція має всі шанси перетворитися на постійну, що пов'язано з ризиками критичного дефіциту трудових ресурсів для повоєнного відновлення України. Війна призводить до втрати значної кількості робочої сили не лише через міграцію, але і через мобілізацію та загибель. Водночас збільшується кількість працівників з обмеженими можливостями, а їх рівень працездатності та перелік робіт, які вони можуть виконувати, відрізняється від довоєнного періоду. Так, за даними опитування (Пишуліна, Маркевич, 2022, с. 5) 17% компаній зазначили, що мають співробітників, які загинули внаслідок повномасштабної війни на території України, у 11% є співробітники, які зникли безвісти, а 17% мають співробітників, які фізично постраждали під час бойових дій.

Посилюється тінізація ринку праці, зростає кількість вакансій без офіційного оформлення та офіційної заробітної плати. Як наслідок, відсутність соціальних гарантій, час роботи не включається у трудовий стаж тощо. Це супроводжується поглибленням прекаризації зайнятості. Якщо в 2021 р. рівень прекаризації становив близько 49% від загальної кількості зайнятого населення, то сьогодні, з урахуванням як падіння загальної кількості зайнятих, так і значного зростання контингенту прекаріїв, він може сягати 60-70% (Новікова, Шамілева, Хандій, 2023, с. 28).

Наразі існує мало обґрунтованих прогнозних оцінок щодо подальшого розвитку ситуації в соціально-трудовій сфері та на ринку праці зокрема. Так, згідно з прогнозними сценаріями впливу воєнного конфлікту на зайнятість, розробленими МОП у травні 2022 р., якби бойові дії було припинено негайно і в країні почалося швидке відновлення, то це дозволило б скоротити втрати зайнятості до 8,9%. У випадку сценарію подальшої ескалації втрати зайнятості ще більше зростуть і можуть досягнути 7 млн осіб (ILO, 2022). Складність прогнозних оцінок зумовлюють декілька аспектів. По-перше, не можна однозначно оцінити ситуацію з чисельністю населення, яке залишиться в Україні. Тривалий час перебування у країнах ЄС сприятиме можливості для громадян України там облаштуватися та закріпитися. За даними численних 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 або бойових дій у регіоні проживання, наявність роботи, наявність повної безпеки (наприклад, проведення повного розмінування), відбудова міста, отримання нового житла та ін. Якщо врахувати, що виконання деяких із цих умов потребує значного про-

міжку часу, то існують ризики переростання тимчасової «прихисткової» міграції в постійну.

Водночас більшість біженців мають намір працювати в країні перебування. Соціологічні опитування фіксують поступове зростання зацікавленості в зайнятості серед українських мігрантів. Слід зазначити, що високий рівень освіти та кваліфікації українців, знання мов значно збільшують шанси їх облаштування та інтеграції у країнах перебування. Людський капітал забезпечує їм доволі значну привабливість для працевлаштування, що сприяє трансформуванню політики та законодавства багатьох європейських країн на користь прибулих. Згідно з дослідженнями О. Малиновської (Малиновська, 2021), 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 гіршою, ніж у сусідніх країнах – і щодо заробітку, і щодо умов праці. Тобто після війни та скасування воєнного стану і заборони на виїзд чоловікам процес відпливу населення може продовжитися та посилитися: певна кількість чоловіків поїде за кордон або для возз'єднання з сім'єю, або на заробітки.

Незважаючи на те що вже розпочався процес повернення людей в Україну, можна припустити, що надалі він може вповільнитися. У багатьох країнах ЄС спрощується працевлаштування для громадян України та визнання кваліфікації, 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. Отже, вірогідно, дефіцит робочої сили після закінчення війни може бути суттєвим.

Як зазначено вище, збалансований соціально-трудова розвиток – це рух у напрямі компромісу між учасниками соціально-трудова відносин. Цей компроміс

має бути адекватним існуючим викликам. Інколи, в екстремальних умовах (масштабні природні чи техногенні катастрофи, епідемії, війни) він може передбачати «урізання» інтересів якоїсь зі сторін, якщо це матиме позитивний ефект для функціонування соціально-економічної системи в цілому. Проте такі зміни мають бути взаємоузгодженими та взаємоприйнятими. Показовим у цьому контексті є висновок доповіді Світового банку «Плата за війну: економічні та соціальні наслідки конфлікту в Сирії» (The World Bank, 2017) про те, що руйнування інститутів, які є структурними елементами як економіки, так і суспільства, у тому числі інститутів соціально-трудова 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 унаслідок дії цих чинників у 20 разів перевищили втрати від руйнування фізичного капіталу. Ці висновки можна інтерпретувати таким чином: зміни, які погіршують взаємодію між партнерами у соціально-трудова сфері за рахунок однієї зі сторін і руйнують інститути соціально-трудова відносин, маючи короткострокові вигоди, зрештою ризикують призвести до значних негативних наслідків, нівелюючи ці вигоди та масштабуючи соціально-економічні втрати (Новікова, Остафійчук, Новак, 2022, с. 77).

Воєнний стан в Україні супроводжується обмеженням або скороченням соціально-трудова прав і соціальних гарантій. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX визначено особливості трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, у період дії правового режиму воєн-

ного стану, надавши преференції роботодавцям. 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 базуватися на необхідності якнайшвидшого усунення існуючих недоліків і протиріч, пов'язаних із тимчасовим спрощенням процедур регулювання трудових відносин, обмеженням прав працівників і профспілок.

Наведені тенденції та явища в соціально-трудої сфері на новому рівні актуалізують «безпекові» аспекти соціально-трудоого 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-трудоого розвитку має реалізовувати в час повоєнного відновлення. Таким чином, поняття «збалансований соціально-трудоий розвиток» набуває нового відтінку: *збалансований і стійкий до зовнішніх впливів соціально-трудоий розвиток*.

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

Сьогодні теоретико-методологічне забезпечення формування національної системи стійкості лише починає розроблятися. 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 й успішно відповідати на зовнішні та 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 (Пирожков, Майборода, Хамітов та ін., 2022, с. 19).

Соціально-трудова сфера розглядається як чинник забезпечення стійкості, однак нерозкритими залишаються такі питання: як забезпечити стійкість соціально-трудоого розвитку в новій реальності, які стратегії та інструментарій можуть бути

ефективними, які нові характеристики мають бути притаманні робочій силі та ін. Пошук відповідних відповідей має бути спрямований на формування латентних властивостей протистояти негативним впливам і закладати механізми активації цих властивостей у непередбачуваних ситуаціях. У літературі наведено цілу низку можливих дій (тактик) для бізнесу, щоб вистояти в умовах шоків впливів: релокація, консервація, ізоляція ресурсів, технологічні зміни, об'єднання ресурсів та ін. Їх успішна реалізація потребує як відповідної підготовки робочої сили (а отже, вирішення спеціальних завдань у сферах підготовки кадрів, профорієнтації, інформування ринку праці тощо), так і налагодження на якісно новому рівні взаємодії між учасниками соціально-трудових відносин, яка б дозволяла швидко знаходити оптимальні рішення.

У публікаціях із безпекової тематики використовуються такі поняття, як стійкість, пружність, резильєнтність тощо. Так, у національній доповіді йдеться про стійкість і резильєнтність як про тотожні поняття (Пирожков, Майборода, Хамітов та ін., 2022, с. 78). Вони є близькими за сутністю і в найбільш загальному тлумаченні означають здатність протистояти загрозам, однак під різними кутами зору на можливість досягнення цієї здатності. Як свідчить аналіз публікацій, у першому випадку в основу переважно ставиться формування відповідних державних інститутів та інструментів, тоді як прихильники концепції резильєнтності роблять акцент на міждисциплінарному підході та соціо-поведінкових чинниках розвитку соціально-економічних систем.

Термін «резильєнтність» із 1970-х років широко застосовується у психології, де наразі має статус потужного конструкту з широкою емпіричною базою, проблемним полем теоретичних питань і засадами для практичного використання. У найширшому розумінні резильєнтність асоціюється зі здатністю психіки відновлюватися після несприятливих умов і пов'язується з такими

особистісними рисами, як твердість характеру, адаптованість до навколишнього середовища, стійкість до життєвих негараздів тощо. Із часом напрацювання у психології набули інтерпретації в інших сферах дослідження, а наразі резильєнтність розглядається як широкий міждисциплінарний концепт, що поширюється і на соціально-економічні системи. У науковий обіг увійшли такі поняття, як національна резильєнтність, економічна резильєнтність, а також резильєнтність окремих сфер діяльності (охорони здоров'я, державного управління та ін.). Практична цінність концепту полягає в такому: розуміючи відповідні принципи та правила, можна посилити здатність різних об'єктів і систем виживати (у широкому значенні) в складних і незвичних умовах. Розбудова резильєнтності дає змогу запобігати, протидіяти або вистояти з меншими втратами у випадках, коли загрози та кризи мають тривалий характер, є неминучими чи неподоланими повною мірою. «У безпековому вимірі йдеться про застосування спеціальних механізмів, які дозволяють абсорбувати загрози, адаптуватися до їхньої дії, зберегти основні цінності/функції, але потребують певних змін у роботі об'єкта/системи. У суспільних відносинах, особливо на національному рівні, такі механізми є складними, залежать від історичних, культурних та інших особливостей розвитку» (Резнікова, 2019).

У рамках дослідження проблематики соціально-трудового розвитку доцільно звернутися до дискусії в галузі психології з приводу категоризації феномену резильєнтності як особистісної властивості проти резильєнтності як процесу. Перші зусилля у вивченні цього питання були зосереджені, головним чином, на особистісних властивостях. Конструкт *ego-resiliency* (Luthar, Zigler, 1991) охоплює набір рис, що відображають міцність характеру, а також гнучкість функціонування у відповідь на зміни зовнішніх умов. Надалі він був розширений за рахунок таких корелятивів резильєнтності

як темперамент, самооцінка, інтелект, впевненість у собі тощо. Однак у дослідженнях звернено увагу на те, що трактування резильєнтності як особистісної властивості постійно породжує логічний ефект: розуміння стійкості до стресора як нереагування на стрес, як несприйняття стресу, як нечутливість до стресу. Тобто резильєнтність означає стійкість, первинну притаманність, «дарованість» і не відображає роботи самої людини з її життєвими ресурсами (Хамініч, 2016, с. 162). Прибічники трактування резильєнтності як процесу наголошують, що механізми резильєнтності не обов'язково усякчас функціонують – вони можуть бути розвинуті, а здатність відновлюватись у стресових умовах слід розглядати як передумову прогресивного розвитку та загальної життєстійкості. «Резильєнтність належить до динамічного процесу, який охоплює позитивну адаптацію в контексті значних негараздів» (Fletcher, Sarkar, 2013). Така увага до механізмів, що становлять основу резильєнтності, має велике значення для розроблення відповідних стратегій втручання. Отже, резильєнтність – це і сукупність певних характеристик, і процес їх набуття під впливом стресорів, і відповідна політика їх цілеспрямованого формування.

Практика свідчить, що не завжди всі виклики та загрози можна передбачити. Підтвердженням цього є епідемія COVID-19 з її руйнівними наслідками для ринку праці. Стратегія стійкості, резильєнтності, збалансованості соціально-трудового розвитку має формувати латентні властивості та закладати широкий спектр механізмів активації цих властивостей у непередбачуваних ситуаціях. Відповідні механізми частково розглядаються в теоретичних і прикладних дослідженнях, присвячених проблемі формування національної стійкості. Водночас концепція резильєнтності, з її міждисциплінарним характером, може підвищити їх ефективність. Вона наголошує на необхідності приділяти більше уваги проблемі підготовки людини до стресових ситуацій.

Важливе питання: яким є резильєнтний працівник як з позиції психологічної резильєнтності, так і з позиції професійної резильєнтності? Ідеться і про психологічні риси, і про необхідні професійні навички, і про креативну персоналізацію людини, здатність виходити за межі буденності. Конструкт «ego-employee-resiliency» дозволив би по-новому поглянути на діяльність суспільних інститутів з позиції формування резильєнтної робочої сили, що виходить за рамки оцінювання кваліфікації. Це вкрай актуальне, водночас складне завдання, яке потребує подальшого дослідження.

Висновки. Після завершення війни та повоєнного відновлення Україна має стати спроможною, висококонкурентною країною. Необхідно вже сьогодні сформувати бачення майбутнього соціально-трудового розвитку. Воно, по-перше, має базуватися на розумінні засадничих цінностей сталого людського розвитку та принципів гідної праці. Це цінності, на які безумовно має орієнтуватися державна політика в соціально-трудовій сфері. По-друге, на усвідомленні того, що вітчизняна економіка та соціально-трудова сфера зокрема повинні мати потенціал стійкості, адаптації та функціонування в екстремальних умовах. Завершення війни не означає зникнення ризиків воєнного конфлікту в майбутньому. Для цього насамперед має бути подолано існуюче протиставлення інтересів роботодавців і найманих працівників. Соціальна злагода підприємницьких і трудових інтересів стане запорукою стратегічної стійкості економіки та соціуму.

Існуючі моделі забезпечення національної стійкості можуть набути нових якостей з урахуванням здобутків міждисциплінарних досліджень щодо резильєнтності, у яких особливу увагу приділено соціально-поведінковим чинникам розвитку соціально-економічних систем. Резильєнтність у найширшому тлумаченні запропоновано розглядати як сукупність характеристик, які визначають здатність соціально-трудової

сфери простояти викликам і кризам; як прогрес, рух уперед через подолання кризових явищ до нового етапу розвитку на основі поведінкової адаптації. Це потребує як відповідної підготовки резильєнтної робочої сили (а отже, вирішення спеціальних завдань у сферах професійної освіти, профорієнтації, інформування ринку праці тощо), так і адаптації інституціонального середовища соціально-трудова сфери, налагодження на якісно новому рівні взаємодії між учасниками соціально-трудова відносин, яка б дозволяла швидко знаходити оптимальні рішення. Перспективи подальших досліджень пов'язані з пошуком відповідей на питання: яким є резильєнтний працівник? які інституції можуть забезпечити його формування й ефективно використання?

У концепті повоєнного відродження важливе місце посідають процеси цифровізації економіки та соціально-трудова сфери. Цифрові технології покликані стати інструментом підвищення продуктивності, економічного зростання, розширення можливостей продуктивної зайнятості, поліпшення якості життя громадян. На основі новітніх цифрових технологій необхідно створити дієву інформаційну систему ринку праці, яка б забезпечувала доступ до науково обґрунтованої аналітичної та прогностичної інформації всім зацікавленим сторонам, тим самим зменшуючи інформаційну асиметрію в соціально-трудова сфері.

Література

Гвардянчич І., Моліна О. (2019). Порівняльний аналіз діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради та економічних і соціальних рад 8 країн ЄС. Київ: Офіс МОП DANIDA в Україні. 38 с.

Дзеркало тижня (2022). Рада дозволила бізнесменам самим встановлювати умови найму працівників: трудовий кодекс тепер остаточно пустий папірець. *Дзеркало тижня*. URL: [\[vstanovljувати-umovi-najmu-pratsivnikiv-trudovij-kodeks-teper-ostatochno-pustij-papirets.html\]\(https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/rada-dozvolila-biznesmenam-samim-vstanovljувати-umovi-najmu-pratsivnikiv-trudovij-kodeks-teper-ostatochno-pustij-papirets.html\) \(дата звернення: 05.05.2023\).](https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/rada-dozvolila-biznesmenam-samim-</p></div><div data-bbox=)

- Коллинз Р. (2009). Технологическое замещение и кризисы капитализма: выходы и тупики. *Спільне*. URL: <https://commons.com.ua/uk/tehnologicheskoe-zameshhenie-i-krizisy> (дата звернення: 05.05.2023).
- Колот А.М., Герасименко О.О. (2022). Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. № 5. С. 59-76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>.
- Колот А.М. (2010). Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ. 251 с.
- Колот А.М. (2016). Майбутнє світу праці та соціально-трудова розвитку очима відомих економістів. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. № 1. С. 8-21. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2016_1_3 (дата звернення: 11.04.2023).
- Колот А.М., Герасименко О.О. (2021). Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана. 487 с.
- Колот А., Герасименко О. (2020). Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України. Київ: Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні. 32 с.
- Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці (2021). Ред. О.І. Цимбал. Київ: Академперіодика. 210 с.
- Малиновська О. (2021). Міграція та коронакриза: наслідки, перспективи, напрями реагування. *Strategic panorama*. № 1-2. С. 71-79. DOI: 10.53679/2616-9460.1-2.2021.05.
- Новіков В. (2022). Ментальний хаос конференції в Луганно. На які помилки економічної політики варто звернути увагу

- в процесі реалізації плану відновлення України? *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/21/689465/> (дата звернення: 05.05.2023).
- Новікова О.Ф., Залознова Ю.С., Амоша О.І. та ін. (2022). Трансформація соціально-трудової сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / за наук. ред. О.Ф. Новікової. Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 385 с.
- Новікова О.Ф., Остафійчук Я.В., Новак І.М. (2022). Зміни трудового та податкового законодавства України в умовах воєнного стану: проблеми і перспективи вдосконалення. *Економіка промисловості*. № 2 (98). С. 75-90. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075>
- Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Хандій О.О. (2023). Оцінювання розбалансованості трудової сфери в умовах воєнного стану і можливості її подолання. *Економіка України*. № 2. С. 17-54. DOI: [10.15407/economyukr.2023.02.017](https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.02.017).
- Пирожков С.І., Божок Є.В., Хамітов Н.В. (2021). Національна стійкість (резильєнтність) країни: стратегія і тактика випередження гібридних загроз. *Вісник Національної академії наук України*. № 8. С. 74-82. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2021.08.074>.
- Пирожков С.І., Майборода О.М., Хамітов Н.В. та ін. (2022). Національна стійкість України: стратегія відповіді на виклики та випередження гібридних загроз: національна доповідь. Київ. 552 с.
- Пищуліна О., Маркевич К. (2022). Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Київ: Центр Разумкова. 20 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 05.05.2023).
- Резнікова О. (2019). Що саме ми розбудовуємо, говорячи про національну стійкість? *Дзеркало тижня*. URL: https://zn.ua/ukr/internal/scho-same-mi-rozbudovuyemo-govoryachi-pro-nacionalnu-stiykist-318005_.html (дата звернення: 05.05.2023).
- Резнікова О. (2022). Національна стійкість в умовах мінливого безпекового середовища: монографія. Київ: НІСД. 456 с.
- Хамініч О.М. (2016). Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія психологічні науки. Вип. 6. Т. 2. С. 160-165. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2016_6%282%29__30 (дата звернення: 05.05.2023).
- European Commission (2019). Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. European Commission. URL: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9574c3a-67fb-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-96461315> (дата звернення: 05.05.2023).
- Fletcher D., Sarkar M. (2013). Review of Psychological Resilience. *European Psychologist*. Vol. 18. P. 12-23. DOI: [10.1027/1016-9040/a000124](https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124).
- ILO (2016). ILO Implementation Plan 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510122.pdf (дата звернення: 05.05.2023).
- ILO (2022). The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments. ILO brief. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments-enru> (дата звернення: 05.05.2023).
- Luthar S., Zigler E. (1991). Vulnerability and competence: a review of Research on Resilience in Childhood. *Am J Orthopsychiatry*. 61(1). P. 6-22. DOI: [10.1037/h0079218](https://doi.org/10.1037/h0079218)
- The World Bank (2017). The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. Washington: The World Bank Group. 121 p URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541> (дата звернення: 05.05.2023).

References

- Gvardianchich, I., & Molina, O. (2019). Comparative analysis of the activities of the National tripartite socio-economic council and the economic and social councils of 8 EU countries. Kyiv: ILO DANIDA office in Ukraine.
- Dzerkalo tyzhnia (2022). Rada allowed businessmen to set the conditions for hiring employees themselves: the labor code is now a blank piece of paper. *Dzerkalo tyzhnia*. Retrieved from <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/rada-dozvolila-biznesme-nam-samim-vstanovljuvati-umovi-najmu-pratsivnikiv-trudovij-kodeks-teper-ostatochno-pustij-papirets.html> [in Ukrainian].
- Collins, R. (2009). Technological substitution and crises of capitalism: exits and impasses. *Commons*. Retrieved from <https://commons.com.ua/uk/tehnologicheskoe-zameshhenie-i-krizisy> [in Russian].
- Kolot, A.M., & Herasymenko, O.O. Novel formats of labor activity organization: nature, challenges, development trajectories. *Economy of Ukraine*, 5, pp. 59-76 [in Ukrainian]. DOI:
- Kolot, A.M. (2010). *Social and labor sphere: state of relations, new challenges, development trends*: monograph. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
- Kolot, A.M. (2016). Future of the world of labor and social and labor development in terms of well-known economists. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 1, pp. 8-21. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtt_2016_1_3 [in Ukrainian].
- Kolot, A.M., & Herasymenko, O.O. (2021). *Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development*. Kyiv: National Economic University named after Vadym Hetman [in Ukrainian].
- Kolot, A., & Herasymenko, O. (2020). *The sphere of work in the conditions of the global socio-economic reality 2020: challenges for Ukraine*. Kyiv: Representation of the Friedrich Ebert Foundation in Ukraine [in Ukrainian].
- Tsymbal, O.I. (Ed.). (2021). *Human development in Ukraine. Priorities of the national policy of minimizing the asymmetry of the Ukrainian labor market*. Kyiv: Akademi-periodyka [in Ukrainian].
- Malynovska, O. (2021). Migration and corona-crisis: consequences, prospects, directions of response. *Strategic Panorama*, 1-2, pp. 71-79 [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.53679/2616-9460.1-2.2021.05>
- Novikov, V. (2022, July). Mental chaos of the conference in Lugano. What errors of economic policy should we pay attention to in the process of implementing the recovery plan for Ukraine? *Ekonomichna pravda*. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/21/689465/> [in Ukrainian].
- Novikova, O.F., Zaloznova, Yu.S., Amosha, O.I. and etc. (2022). Transformation of the social and labor sphere in the conditions of digitalization of the economy: monograph. In O. F. Novikova (Ed.). Kyiv: Institute of the Economy of Industry of the NAS of Ukraine [in Ukrainian].
- Novikova, O.F., Ostafychuk, Ya.V., & Novak, I.M. (2022). Changes in the labor and tax legislation of Ukraine under military conditions: problems and prospects for improvement. *Econ. promisl.*, 2 (98), pp. 75-90 [in Ukrainian]. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2022.02.075>
- Novikova, O.F., Shamileva, L.L., & Khandii, O.O. (2023) Assessment of imbalance in the labor sphere under the conditions of martial law and the possibility of overcoming it. *Economy of Ukraine*, 2, pp. 17-54 [in Ukrainian]. DOI: [10.15407/economy_ukr.2023.02.017](https://doi.org/10.15407/economy_ukr.2023.02.017).
- Pyrozhekov, S.I., Bozhok, Ye.V., & Khamitov, N.V. (2021). National resilience of the country: strategy and tactics of anticipation of hybrid threats. *Visn. Nac. Akad. Nauk Ukr.*, 8, pp. 74-82. [in Ukrainian]. DOI: <https://doi.org/10.15407/visn2021.08.074>.
- Pyrozhekov, S.I., Mayboroda, O.M., & Khamitov, N.V. and etc. (2021). National resilience of Ukraine: hybrid threats

- challenge response and prevention strategy: national report. Kyiv [in Ukrainian].
- Pyshchulina, O., & Markevich, K. (2022). The labor market in the conditions of war: main trends and directions of stabilization. Kyiv: Razumkov Center. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> [in Ukrainian].
- Reznikova, O. (2019). What exactly are we building when we talk about national resilience? *Dzerkalo tyzhnia*. Retrieved from https://zn.ua/ukr/internal/scho-same-mi-rozbudovuyemo-govoryachi-pro-nacjonalnu-stiykist-318005_.html [in Ukrainian].
- Reznikova, O. (2022). *National stability in the conditions of a changing security environment*: monograph. Kyiv: NISS [in Ukrainian].
- Haminich, O.M. (2016). Resilience: Vitality, viability or resilience. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu*, 6(2), pp. 160-165. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2016_6%282%29__30 [in Ukrainian].
- European Commission (2019). Report of the HLEG on the Impact of the Digital Transformation on EU Labour Markets. European Commission. Retrieved from <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d9574c3a-67fb-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-96461315>.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Review of Psychological Resilience. *European Psychologist*, 18, pp. 12-23. DOI: 10.1027/1016-9040/a000124.
- ILO (2016). ILO Implementation Plan 2030 Agenda for Sustainable Development. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510122.pdf
- ILO (2022). The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments. ILO brief. Retrieved from <https://reliefweb.int/report/ukraine/impact-ukraine-crisis-world-work-initial-assessments-enru>.
- Luthar, S., & Zigler, E. (1991). Vulnerability and competence: a review of Research on Resilience in Childhood. *Am J Orthopsychiatry*, 61 (1), pp. 6-22. DOI: 10.1037/h0079218.
- The World Bank Group (2017). The toll of war: The economic and social consequences of the conflict in Syria. Washington: The World Bank Group. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541>.

Olga F. Novikova,

Doctor of Economy Sciences, Professor
Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine
2 Maria Kapnist Street, Kyiv, 03057, Ukraine
E-mail: novikovaof9@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8263-1054>;

Yaroslav V. Ostafychuk,

Doctor of Economy Sciences, Senior Researcher
Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine
2 Maria Kapnist Street, Kyiv, 03057, Ukraine
E-mail: ost_ya@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0003-2495-4100>

ENSURING BALANCED SOCIAL AND LABOR DEVELOPMENT OF UKRAINE: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

The post-war revival of Ukraine will be determined by a set of parameters, among which an important place belongs to the social and labor sphere. A fair balance of rights and real opportunities of employers and employees should ensure the effectiveness of channels of social mobility,

accumulation of human and social capital. The purpose of the article is to determine the requirements and substantiate the possibilities for ensuring labor development on the basis of balance and stability in the conditions of the post-war development of Ukraine.

Social and labor development is interpreted as a process of transformation and adaptation of institutions of the social and labor sphere, its subjects, as well as social and labor relations between them and with other interested parties, as a result of which qualities adequate to the challenges of the external and internal environment are acquired. It was established that the current state policy in the field of labor in Ukraine is based on the ideology of neoliberalism, mainly reflects the interests of employers and significantly limits the rights of employees, which increases the risks of destroying established institutions of social and labor relations, and has negative social consequences. The need to orientate state policy on the principles of decent work, the concept of which should be expanded taking into account new processes and phenomena arising in the social and labor sphere under the influence of digitalization, is argued.

It was emphasized that the post-war social and labor sphere should have the potential of stability, adaptation and functioning in the conditions of renewed military conflict. It was concluded that the existing models of ensuring national stability can acquire new qualities, taking into account the achievements of interdisciplinary research on the issue of resilience, which pay special attention to socio-behavioral factors of the development of socio-economic systems. Scientific approaches to the interpretation of resilience have been analyzed, and a range of problems requiring further research has been identified.

Keywords: balanced social and labor development, social and labor sphere, post-war revival, resilience.

JEL: E24, E61, F29, H56, J23, O38

Формат цитування:

Новікова О. Ф., Остафійчук Я. В. (2023). Забезпечення збалансованого соціально-трудоного розвитку України: виклики та можливості. *Економіка промисловості*. № 2 (102). С. 62-77. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2023.02.062>

Novikova, O. F., & Ostafiichuk, Ya. V. (2023). Ensuring balanced social and labor development of Ukraine: challenges and opportunities. *Econ. promisl.*, 2 (102), pp. 62-77. DOI: <http://doi.org/10.15407/econindustry2023.02.062>

Надійшла до редакції 07.05.2023 р.