

Н. А. Малиновська,
к. і. н., доцент, Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0861-603X>

О. М. Штиргов,
к. держ. упр., доцент, завідувач кафедри місцевого самоврядування та регіонального розвитку,
Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7627-3721>

А. Є. Коссе,
аспірант, Навчально-науковий інститут публічного управління та адміністрування,
Чорноморський національний університет імені Петра Могили
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3396-4097>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.5.181

СТАНДАРТИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

N. Malynovska,
PhD in Historical Sciences, Associate Professor, Educational and Scientific Institute
of Public Management and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University
O. Shtyrov,
PhD in Public Administration, Associate Professor, Head of the Department of Local Self-Government
and Regional Development, Educational and Scientific Institute of Public Management
and Administration, Petro Mohyla Black Sea National University
A. Kosse,
PhD student, Educational and Scientific Institute of Public Management and Administration,
Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine

STANDARDS FOR THE ORGANIZATION OF WORK AND EMPLOYMENT OF THE POPULATION UNDER THE CONDITIONS OF THE MARITAL STATE

Статтю присвячено проблемі запровадження та реалізації стандартів з організації праці та зайнятості населення, що відбуваються в умовах воєнного стану. У вступі зазначено, що через складну ситуацію у сфері зайнятості та значний вплив працездатного населення з ринку праці, зокрема до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, виїзд цивільного населення, а саме жінок і дітей за кордон, виникає необхідність у раціональному використанні робочої сили та готовності працездатного населення до змін на ринку праці, а також збереження українців як нації та громадян для відбудови України після перемоги. У дослідженні використано матеріали соціологічних даних, які було презентовано різними організаціями. При аналізі наукових публікацій використано напрацювання різних вчених та дослідників. Враховуючи те, що головними інструментами функціонування будь-якого суспільства є людська праця і зайнятість населення, питання зайнятості населення розглядається під різним кутом зору різними галузями наукового знання. Мету статті було окреслено наступним чином: узагальнення поточного стану зайнятості населення та надання пропозицій, щодо підсилення позицій державного регулювання процесів функціонування ринку праці в Україні з ціллю збереження працездатного населення, зменшення соціальної напруженості, мінімізація соціальних ризиків через можливого зростання безробіття.

Основну частину статті присвячено питанням міжнародно-правових стандартів у сфері праці й трудових відносин, що набувають нової актуальності у кризових умовах, коли різного роду потрясіння виходять за межі одної країни і з новою силою відчувається взаємозалежність й взаємовплив на різні сфери людської життєдіяльності.

У висновках робиться акцент на тому, що економіка вимагає від сучасної робочої сили наявності критичного й аналітичного мислення, креативності, пізнавальної гнучкості, здатності розв'язувати завдання, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності. Найважливішими і взаємозалежними у цьому напрямку є питання дерегуляції ринку праці і якісні зміни в освіті та розвитку робочої сили. Має відбутися реальна дерегуляція ринку праці та відхід від радянського законодавства до стандартів ЄС.

The article is devoted to the problem of introduction and implementation of standards for the organization of work and employment of the population that take place in the conditions of martial law. In the introduction, it is stated that due to the difficult situation in the field of employment and the significant outflow of the able-bodied population from the labor market, in particular to the ranks of the Armed Forces of Ukraine, territorial defense forces, volunteer organizations, the departure of the civilian population, namely women and children abroad, there is a need for rational use labor force and the readiness of the able-bodied population for changes in the labor market, as well as the preservation of Ukrainians as a nation and citizens for the reconstruction of Ukraine after the victory. The research used materials from various sociological data that were presented by various organizations. The work of various scientists and researchers was used in the analysis of scientific publications on the problem under investigation. The article raises the issue of employment of the population, which is considered from different angles by different branches of scientific knowledge. Given that the main tools of the functioning of any society are human labor and employment of the population. Based on this, the purpose of the article was outlined as follows: summarizing the current state of employment of the population and providing proposals for strengthening the positions of state regulation of labor market functioning processes in Ukraine with the aim of preserving the working population and reducing social tensions.

The main part of the article is devoted to the issue of international legal standards in the field of labor and labor relations, which acquire new relevance in crisis conditions, when various types of shocks go beyond the borders of one country and interdependence and mutual influence on various spheres of human life are felt with new force.

The conclusions emphasize that the economy requires the modern workforce to have critical and analytical thinking, creativity, cognitive flexibility, the ability to solve tasks, initiative, media and information literacy. The most important and interdependent issues in this area are the deregulation of the labor market and qualitative changes in education and workforce development. There should be a real deregulation of the labor market and a departure from Soviet legislation to EU standards.

Ключові слова: стандарти, державне управління, публічні органи влади, публічне управління, соціогуманітарний розвиток, організація праці, зайнятість населення, державне управління, воєнний стан.

Key words: standards, state administration, public authorities, public administration, socio-humanitarian development, labor organization, population employment, state administration, martial law.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Невиправдана військова агресія РФ проти України внесла суттєві зміни у функціонування вітчизняного ринку праці.

Через складну ситуацію у сфері зайнятості та значний відплив працездатного населення з ринку праці, зокрема до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, виїзд цивільного населення, а саме жінок і дітей за кордон, виникає не-

обхідність у раціональному використанні робочої сили та готовності працездатного населення до змін на ринку праці, а також збереження українців як нації та громадян для відбудови України після перемоги.

За результатами дослідження групи Gradus Research, "з 24 лютого по 22 березня 2022 р. у країні зупинили, уповільнили або обмежили свою діяльність 86 % компаній, з них 48 % працювали частково або майже не працювали. Лише 13 % компаній працювали, як і раніше, а незначна частка вітчизняного бізнесу (6 %) працювала в більшому порівняно з довоєнним часом обсязі. За час війни відбулася галузева трансформація як один із спо-

собів забезпечення стійкості функціонування економіки: 16 % досліджених підприємств повністю або частково трансформувалися, 21 % перебувають у процесі галузевої трансформації, 16 % долучилися до процесу трансформації" [1].

За результатами дослідження, "Воєнні дії змусили близько 27 % населення залишити своє постійне місце проживання, зокрема 36 % населення віком 18-24 роки та 34 % віком 25—34 роки. Через обмеження можливостей зайнятості та у зв'язку зі зміною місця проживання погіршилася ситуація у сфері зайнятості й доходів зайнятого населення".

Як далі негативно розвивались події щодо зайнятості населення також відомо. І хоча науковці наводять різні дані щодо кількості тих, хто виїхав, і хто повернувся, хто втратив роботу, і хто отримує соціальну допомогу тощо, проблема полягає в тому, що потрібно термінове регулювання процесів функціонування ринку праці в Україні, інакше це призведе до падіння економіки, втрати працездатного населення і збільшення напруженості у суспільстві.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Перші оцінки можливих наслідків війни для якості життя населення України, у тому числі питання ринку праці в Україні розглянуто такими науковцями, як Л. Черенько, С. Полякова, В. Шишкін, А. Реут, О. Крикун, Ю. Когатько, В. Заяць, Ю. Клименко. Науковим колективом Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи проаналізовано тенденції останніх років та зроблена оцінка руйнівного впливу війни, визначено перспективи подолання негативних наслідків [8]. Головним є зосередження уваги на тому, що треба зробити у перші періоди повоєнної відбудови України. Важливими з даного питання є результати досліджень Національного інституту стратегічних досліджень, дослідження групи GradusResearch, Дослідження Федерації роботодавців України спільно з EU4Skills, GRC.UA (серпня-листопада 2022 рок) [3], дослідження Work.ua [2], ГО "Центр прикладних досліджень" [4] тощо; актуальними є публікації за результатами досліджень В. Обуха [6], А. Каракуца [4].

Європейські стандарти організації праці є предметом уваги таких науковців, як О. Середа, В. Безп'ята, Л. Гаращенко, К. В. Мельника, С. Прилипка, В. Прокопенко, В.В. Венедиктова, К. Гусова, Н. Єсінова, В. Жернакова.

Питання зайнятості населення розглядається під різним кутом зору різними галузями наукового знання. І пояснюється це, в першу чергу тим, що головними інструментами функціонування будь-якого суспільства є людська праця і зайнятість населення. Саме вони виступають фундаментальним чинником, що впливає та змінює соціальне становище людини в суспільстві, формує її соціально-професійний статус як особистості, забезпечує подальше соціально-економічне, політичне функціонування держави. Як показав досвід, з початку військових дій, країни ЄС надали доступ українським громадянам, що отримали статус — тимчасовий захист країни ЄС — до ринку праці у своїх країнах за спрощеною процедурою. Більше того, країни ЄС звітують про

відсоток збільшення власного ВВП за участі громадян України. В умовах війни, більшість людей починає розуміти, що саме праця рятує від бідності, готовність пристати на трудову пропозицію зростає, а звідси і жорстка конкуренція і соціальна напруженість.

ЦІЛІ СТАТТІ

Здійснити узагальнення поточного стану зайнятості населення та надання пропозицій, щодо підсилення позицій державного регулювання процесів функціонування ринку праці в Україні з метою збереження працездатного населення, зменшення соціальної напруженості.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Міжнародно-правові стандарти у сфері праці й трудових відносин набувають нової актуальності у кризових умовах, коли різного роду потрясіння виходять за межі однієї країни і з новою силою відчувається взаємозалежність й взаємовплив на різні сфери людської життєдіяльності. Виходячи з того, що міжнародні стандарти праці — це загальновизнані світовим співтовариством соціальні норми й нормативи тривалої дії, що це "впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів", підвищуються зобов'язання з боку держави перед населенням і активізується діяльність відповідних органів державної влади і органів місцевого самоврядування, відбувається самоорганізація населення.

Загально визнано, що "міжнародні стандарти праці — це своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей", це "результат нормотворчої діяльності, яка здійснюється в рамках ООН, МОП, регіональних об'єднань держав та дво — і багатосторонніх домовленостей між ними. Протягом десятиліть діяльність має впорядкований та системний характер і досягається це завдяки чіткому перерозподілу завдань, функцій та повноважень міжнародних організацій, взаємоузгодженням інтересів між державами та дотриманням загальновизнаних норм і принципів сучасного міжнародного права".

Завданням європейських стандартів з організації праці є оптимальне поєднання умов праці й засобів виробництва з метою забезпечення ефективності функціонування робочих місць. Основні та найбільш вагомні європейські стандарти організації праці закріплені в документах Ради Європи — Європейській конвенції про права людини та основоположні свободи (1950), Загальній декларації прав людини (1966), Європейській соціальній хартії (1961), Європейській соціальній хартії (переглянутій) (1996), Міжнародній конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1966), Кон-

венції про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок (1979), Конвенції про права дитини (1989), а також у документах Європейського Союзу — Договорі про Європейський Союз, Хартії соціальних прав трудящих Співтовариства (1989), Міжнародній конвенції про захист прав усіх працюючих-мігрантів та членів їх сімей (1990), Хартії основоположних прав Європейського Союзу (2000), Конституції Європейського Союзу, підписаної в грудні 2004 р. главами держав та урядів Європейського Союзу, у директивах, регламентах Європейського Союзу [5].

В Україні нормативно-правове забезпечення зайнятості населення формується згідно з міжнародними нормами, встановленими Міжнародною організацією праці, рівноправним членом якої Україна стала у 1954 р.

Основою нормативно-правового забезпечення є Конституція України, де закріплено право кожного громадянина на працю і для забезпечення цього права держава створює відповідні умови (ст. 43), а також визначено право громадян на соціальний захист у випадку безробіття (ст. 46). Також основи трудового законодавства регулюються Кодексом законів про працю України (КЗпПУ), законами України "Про зайнятість населення", "Про охорону праці", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про колективні договори і угоди", "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", "Про повну загальну середню освіту", "Про професійну (професійно-технічну) освіту", "Про вищу освіту", "Про соціальну роботу з дітьми та молоддю"; постановами Кабінету Міністрів указами і розпорядженнями Президента України; наказами міністерств та іншими нормативно-правовими документами.

Поширення європейських практик у сфері зайнятості, функціонування ринку праці за сучасними вимогами, підготовка фахівців, існування різних форм зайнятості вже відомі українцям і тому, не дивлячись на різкі зміни, ми все рівно будемо посилались на європейські стандарти, намагатись їх впроваджувати з урахуванням нових викликів і завдань. Переосмислення важливості роботи для людини відбувається на фоні військових дій і роздумів про повоєнне відновлення України як на державному рівні, так і в приватному і громадському секторах, а особливо на індивідуальному рівні, оскільки невід'ємною частиною життя кожної працездатної людини є робота. Незалежно від її змісту, рівня вимог, що висуваються до працівника, ступеня складності і відповідальності, кваліфікованості, робота визначає життєвий уклад, систему суб'єктивних цінностей, найближчі і більш віддалені перспективи індивіда. Робота також задає певний соціальний фон життя людини, впливає на матеріальний та психоемоційний стан, забезпечує стабільність та розвиток як окремої людини, так і її родини, суспільства в цілому.

Різкі зміни з початком повномасштабного вторгнення РФ, внесли суттєві зміни у сферу зайнятості населення, зруйнували звичний порядок, завдали морально-психологічних та матеріальних збитків.

Дослідники визначають, що найбільш характерними рисами цього є:

- зниження доходів працюючого населення, або повна чи часткова їх втрата що призвело до виснаження заощаджень;

- масштабні втрати робочих місць, закриття чи переміщення виробництва зумовили загострення ситуації на ринку праці;

- внутрішні мігранти створюють додатковий тиск на ринок праці, що посилює вже наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили;

- безробіття залишається вищим за період до початку війни та набуває ознак структурного явища;

- поглиблюються професійні та регіональні диспропорції, що стримує подальше відновлення зайнятості;

- посилюється тінізація ринку праці (зростає кількість працівників без офіційного оформлення і зарплатами "в конвертах").

Існують і інші ознаки, які підсилюють соціальну напруженість в середині країни.

З розвідок щодо повоєнної відбудови різних країн, особливо балканських країн, робляться акценти як на позитивний досвід, так і на негатив з метою його уникнення в Україні, надаються пропозиції щодо застосування кращих практик під нові виклики та завдання, застереження від повтору тих помилок, які було допущено з різних причин [6].

Досвід повоєнної відбудови Боснії і Герцеговини засвідчив, що ігнорування проблеми цілеспрямованого створення робочих місць після кризи, спричиненої війною, призвело до довгострокової стагнації виробничої активності, виникнення хронічного безробіття. Протягом десяти років після закінчення війни безробіття в цій країні зберігалося на рівні 30—40 % і нині є одним з найвищих серед країн європейського простору [7].

Згідно з прогнозами НБУ, попри відновлення економіки та збільшення попиту на робочу силу, безробіття в Україні тривалий час залишатиметься вищим від свого природного рівня через довгострокові ефекти війни.

На думку В. Обуха, "у частині підходів та класичних управлінських рішень можуть прислужитися і старіші кейси, пов'язані з процесами повоєнної відбудови середини 1900-х. Однак, при визначенні пріоритетів та інструментів мусимо діяти по-новому, розраховувати на власні сили та рішення, а також на допомогу міжнародних партнерів". Серед помилок називають, зокрема, недооцінку ролі промисловості в економічному відродженні країни, незастосування інструментів відновлення та реструктуризації промислових підприємств, поганий бізнес-клімат і слабку динаміку внутрішніх інвестицій. Через це в країні довгий час зберігався високий рівень безробіття, а сектор малого й середнього бізнесу розвивався вкрай повільно [6].

Державна політика зайнятості виконує специфічну функцію поєднання та узгодження економічної та соціальної політики держави, детермінує ієрархію цілей і завдань регулювання макроекономічних пропорцій та сприяння соціальному розвитку і зростанню добробуту населення. Саме політика зайнятості надає визначеності системі пріоритетів державного втручання в економіку країни, дозволяє обґрунтовано розрізняти цілі державного регулювання та засоби їх досягнення. В умовах воєнного стану в Україні (з 24.02.2022 по тепер. час) державна політика у сфері зайнятості є особливо акту-

альною, оскільки в кризових умовах опинилися всі громадяни країни, всі наймані працівники та роботодавці.

Згідно Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24 лютого 2022 р. № 64/2022, затвердженого Законом України "Про затвердження Указу Президента України "Про введення воєнного стану в Україні" від 24 лютого 2022 р. № 2102-IX, у пункті 3 зазначено "...тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України "Про правовий режим воєнного стану" (2015 р., ред. станом на 24.05.2022)".

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені статтями 43-46 Конституції України, також входять до цього переліку. І це створює соціальну напруженість, оскільки з боку найманого працівника — необізнаність, нерозуміння, як діяти в такій ситуації, з боку роботодавця — довільне трактування, свідоме чи несвідоме ускладнення ситуації з посиланням на воєнний стан.

Найманих працівників під час воєнного стану умовно можна віднести до таких категорій:

- мобілізовані;
- добровольці територіальної оборони;
- евакуйовані та/або залучені до роботи дистанційно;
- залучені до суспільно корисних робіт;
- ті, хто продовжують виконувати трудові обов'язки у штатному режимі.

Мобілізованим особам, тобто військовозобов'язаним, які були призвані на військову службу в особливий період, гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку — відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю України. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" (1992 р., ред. станом на 23.04.2022), "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" (1993 р., ред. станом на 13.04.2022) надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" (1992 р., ред. станом на 13.04.2022), вони не підлягають звільненню на підставі п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу за контрактом (який підтверджується нада-

ними власнику або уповноваженому ним органу відповідними довідками, витягами з наказів, повістки, розпорядження, витяги із наказів про включення до особового складу військової частини тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

Відповідно до частини третьої статті 9 Закону України "Про основи національного спротиву" (2021 р., ред. станом на 19.02.2022) до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 24 Закону України "Про основи національного спротиву" (2021 р., ред. станом на 19.02.2022) на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей" (1992 р., ред. станом на 13.04.2022).

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, вважається, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором. При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

Що стосується евакуйованих та/або залучених дистанційно до роботи, то варто зазначити наступне. Відповідно до частини першої статті 602 КЗпП "дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій". При цьому законодавство не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, не вбачається правових підстав для його звільнення.

Звертається увага на необхідність домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електрон-

ного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо); умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи; інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Частиною третьою статті 20 Закону України "Про правовий режим воєнного стану" (2015 р., ред. станом на 24.05.2022) передбачено, що у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада).

Рішення про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт, яке доводиться до відома населення через засоби масової інформації, приймає військове командування разом з Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а якщо це неможливо, самостійно. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 (ред. станом на 17.04.2019).

До суспільно корисних робіт залучаються працездатні особи, у тому числі особи, що не підлягають призову на військову службу, які за віком і станом здоров'я не мають обмежень до роботи в умовах воєнного стану (крім працездатних осіб, що залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і заброньовані за підприємствами на період мобілізації та воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер), а саме: безробітні та інші незайняті особи; працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств (за погодженням з їх керівниками), що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу позаштатних (невоєнізованих) формувань цивільного захисту, — у порядку переведення; особи, зайняті в особистому селянському господарстві; студенти вищих, учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів; особи, які забезпечують себе роботою самостійно.

Забороняється залучати до суспільно корисних робіт малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я.

Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Іншим працездатним особам за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до

умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати у разі виконання норми праці не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на дату її нарахування.

15.03.2022 Верховною Радою України прийнято Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX. Згідно з пунктом 2 розділу "Прикінцеві положення" цього закону главу XIX "Прикінцеві положення" Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: "2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

Отже, з перших днів війни було окреслено коло питань, як діяти, як регулювати питання у сфері зайнятості, але довготривалість військових дій, зниження доходів, зростання безробіття, поглиблення професійної та регіональної диспропорції, неформальної зайнятості, наявні структурно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили не додають оптимізму працездатним громадянам, а викликають ще більше занепокоєння.

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Для підвищення рівня зайнятості у воєнний час і період економічного відновлення країни дуже важливо не допустити проблеми кадрового голоду, мінімізувати всі трудові спори та захистити право працівників на працю та відпочинок, враховуючи передбачені Конституцією обмеження прав людини та громадянина на період воєнного стану, зберегти оптимістичні настрої українців щодо майбутнього економіки та зайнятості в Україні.

Економіка вимагає від сучасної робочої сили наявності критичного й аналітичного мислення, креативності, пізнавальної гнучкості, здатності розв'язувати завдання, ініціативності, медійної та інформаційної грамотності.

Найважливішими і взаємозалежними у цьому напрямку є питання дерегуляції ринку праці і якісні зміни в освіті та розвитку робочої сили.

Має відбутися реальна дерегуляція ринку праці та відхід від радянського законодавства до стандартів ЄС.

Державна політика щодо освіти повинна забезпечити підтримку та розвиток людського потенціалу на основі інноваційних перетворень з урахуванням сьогодення і майбутніх викликів; потребує кардинальних змін підготовка кадрів, а саме відмова від кваліфікаційних вимог і перехід до професійних стандартів, що засновані на компетентності.

Література:

1. Діагностування стану українського бізнесу під час повномасштабної війни росії з Україною. URL: https://gradus.app/documents/188/BusinessInWar_Gradus_KSE_Report_30032022_ua.pdf. (дата звернення: 15.11.2023).

2. Дослідження Work.ua: В Україні відновлюється ринок праці: результати дослідження: URL: <https://>

bykvu.com/ua/bukvy/v-ukraini-vidnovliuietsia-rynok-pratsi-rezultaty-doslidzhennia-work-ua/. (дата звернення: 05.02.2024).

3. Дослідження Федерації роботодавців України спільно з EU4Skills, GRC.UA: Разом заради перемоги та відновлення країни: результати дослідження потреб ринку праці (серпня-листопада 2022 року), URL: <https://pon.org.ua/novyny/10026-razom-zarady-peremogy-ta-vidnovlennia-krainy-rezultaty-doslidzhennia-potreb-rynku-praci>. (дата звернення: 22.12.2023).

4. Каракуц А. Як війна змінила ринок праці в Україні, як на це реагує приватний бізнес і що робити державі у довгостроковій перспективі? URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/> (дата звернення: 22.12.2023).

5. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці і трудових відносин. Ebook Time. URL: http://www.ebooktime.net/book_75_glava_73.html. (дата звернення: 22.12.2023).

6. Чим прислужиться Україні світовий досвід повоевної відбудови? URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-vidbudova/3690887-cim-prisluzitsa-ukraini-svitovij-dosvid-povoennoi-vidbudovi.html>. (дата звернення: 11.02.2024).

7. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Дослідження Групи "Рейтинг" URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy> (дата звернення: 06.01.2024).

8. Якість життя населення України та перші наслідки війни / за ред.: Л. М. Черенько, С. В. Полякова, В. С. Шишкін, А. Г. Реут, О. І. Крикун, Ю. Л. Когатько, В. С. Заяць, Ю. А. Клименко. Київ : Нац. акад. наук. Укр., Ін-т де-могр. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. 2023.

References:

1. The official site of Gradus Research Plus (2023), "Diagnosis of the state of Ukrainian business during the full-scale war between Russia and Ukraine", available at: https://gradus.app/documents/188/BusinessInWar_Gradus_KSE_Report_3032322 (Accessed 15 Nov 2023).

2. The official site of Work.ua (2023), "The labor market is recovering in Ukraine: research results", available at: <https://bykvu.com/ua/bukvy/v-ukraini-vidnovliuietsia-rynok-pratsi-rezultaty-doslidzhennia-work-ua/>. (Accessed 05 Feb 2024).

3. The official site of The Trade Union of Education and Science Workers of Ukraine (2022), "Research by the Federation of Employers of Ukraine together with EU4Skills, GRC.UA: Together for the victory and recovery of the country: results of the research on the needs of the labor market (August-November 2022)", available at: <https://pon.org.ua/novyny/10026-razom-zarady-peremogy-ta-vidnovlennia-krainy-rezultaty-doslidzhennia-potreb-rynku-praci>. (Accessed 22 Dec 2023).

4. Karakuts, A. (2023), "How did the war change the labor market in Ukraine, how does private business react to it, and what should the state do in the long term?", available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/> (Accessed 22 Dec 2023).

5. The official site of Professional Educational Platform (2023), "International legal standards in the field

of labor and labor relations Ebook Time", available at: http://www.ebooktime.net/book_75_glava_73.html. (Accessed 22 Dec 2023).

6. The official site of national news agency of Ukraine UKRINFORM (2023), "How will the world experience of post-war reconstruction benefit Ukraine", available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-vidbudova/3690887-cim-prisluzitsa-ukraini-svitovij-dosvid-povoennoi-vidbudovi.html>. (Accessed 11 Feb 2024).

7. The official site of the National Institute for Strategic Studies (2023), "The labor market in the conditions of war: trends and prospects. Research by the "Rating" Group", available at: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy> (Accessed 06 Jan 2024).

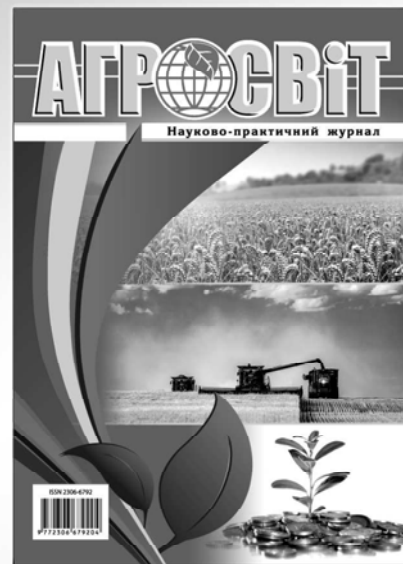
8. Cherenko, L. (2023), Yakist zhyttia naselennia Ukrainy ta pershi naslidky viiny [The quality of life of the population of Ukraine and the first consequences of the war], Nats. akad. nauk. Ukr., Ін-т де-могр. та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 27.02.2024 р.

АГРОСВІТ

<https://nayka.com.ua>

Передплатний індекс: 23847



Виходить 24 рази на рік

**Журнал включено до переліку
наукових фахових видань України
з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)**

Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292