

УДК 314.1:330.3  
JEL: J01; J11; J19  
DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-62-69>

## ВТРАТИ ТРУДОВОГО ТА ОСВІТНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ ЗА ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

©2022 **НОВІКОВА О. Ф., ХАНДІЙ О. О., ШАМІЛЕВА Л. Л.**

УДК 314.1:330.3  
JEL: J01; J11; J19

### **Новікова О. Ф., Хандій О. О., Шамілева Л. Л. Втрати трудового та освітнього потенціалу України за період воєнного стану**

Воєнний стан в Україні обумовлює зміни в усіх сферах забезпечення життєдіяльності населення та країни в цілому. Активні бойові дії на значній території багатьох областей призвели до масового переміщення населення як по території України, так і за її межі. Отримання статусу внутрішньо переміщеної особи (ВПО) (чи біженця) висуває вимоги до держави щодо розробки політики утримання ВПО від зовнішньої міграції та повернення на Батьківщину біженців задля збереження людського потенціалу країни, зокрема трудового та освітнього. Прийняття термінових управлінських рішень в соціально-трудої сфері має стратегічне значення для відновлення територій в післявоєнний час і тактичне значення для інтеграції переселенців у приймаючі громади. Невизначеність терміну військових дій, постійна зміна територій, на яких ведуться активні бойові дії, потребують швидкої реакції держави та прийняття відповідних нормативних документів і внесення змін у чинні, спрямованих на захист і підтримку як внутрішньо переміщеного населення, так і внутрішньо переміщеного бізнесу, повернення біженців в Україну. Метою статті є оцінка втрат трудового та освітнього потенціалу за час воєнного стану в Україні. В роботі визначені основні ризики в трудовій сфері, пов'язані із воєнним станом, досліджено основні дисбаланси, які обумовлені соціально-економічними ризиками та небезпеками. За авторською методикою надано оцінку втрат трудового та освітнього потенціалу України за період воєнного стану, яка забезпечує обґрунтування напрямів управлінських рішень щодо його збереження та відновлення. Запропоновані основні напрями попередження та мінімізації ризиків у трудовій сфері та на ринку праці. Акцентовано увагу на питаннях довгострокової соціальної інтеграції ВПО та розробки і реалізації заходів сприяння поверненню біженців на принципах соціальної справедливості та недискримінаційності.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, освітній потенціал, воєнний стан, збереження, мінімізація втрат.

**Табл.:** 2. **Бібл.:** 14.

**Новікова Ольга Федорівна** – доктор економічних наук, професор, заступниця директора Інституту економіки промисловості НАН України (вул. Марії Капніст, 2, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [novikovaof9@gmail.com](mailto:novikovaof9@gmail.com)

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

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1940431/olga-f-novikova/>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57205737241>

**Хандій Олена Олексіївна** – доктор економічних наук, професор, завідувачка кафедри публічного управління, менеджменту та маркетингу, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля (просп. Центральний, 59а, Сєвєродонецьк, 93400, Україна)

**E-mail:** [alkhandiy@ukr.net](mailto:alkhandiy@ukr.net)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57200142321>

**Шамілева Лариса Леонідівна** – кандидат економічних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу економічних проблем соціальної політики, Інститут економіки промисловості НАН України (вул. Марії Капніст, 2, Київ, 03057, Україна)

**E-mail:** [larisashamileva2017@gmail.com](mailto:larisashamileva2017@gmail.com)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4738-0728>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/1870937/larisa-shamileva/>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57221975529>

UDC 314.1:330.3

JEL: J01; J11; J19

### **Novikova O. F., Khandii O. O., Shamileva L. L. Losses of the Labor and Educational Potential of Ukraine During Martial Law**

Martial law in Ukraine causes changes in all spheres of ensuring the life of the population and the country as a whole. Active hostilities in a large area of many regions have led to a mass displacement of the population both on the territory of Ukraine and abroad. Obtaining either the status of an internally displaced person (IDP) or refugee status, puts forward requirements for the State to develop a policy of keeping IDPs from external migration and returning refugees to their homeland in order to preserve the human potential of the country, in particular, labor and educational potential. Making urgent managerial decisions in the social and labor sphere is of strategic importance for the restoration of territories in the postwar period and tactical importance for the integration of IDPs into host communities. Uncertainty of the terms of hostilities, constant change of the territories in which active military actions are conducted, require a quick response on the part of the State together with the adoption of relevant regulatory documents and amendments to the current ones aimed at protecting and supporting both internally displaced population and internally displaced businesses, returning refugees to Ukraine. The article is aimed at assessing the losses of labor and educational potential during martial law in Ukraine. The publication identifies the main risks in the labor sphere associated with martial law, examines the main imbalances determined by the socioeconomic risks and dangers. According to the authors' methodology, an assessment of the losses of the labor and educational potential of Ukraine during the period of martial law is presented, which provides a substantiation for the directions of managerial decisions on its preservation and restoration. The main directions of prevention and minimization of risks in the labor sector and in the labor market are proposed. Attention is focused on the issues of long-term social integration of IDPs along with the development and implementation of measures to promote the return of refugees on the principles of social justice and non-discrimination.

**Keywords:** labor potential, educational potential, martial law, preservation, minimization of losses.

**Tabl.:** 2. **Bibl.:** 14.

**Novikova Olha F.** – D. Sc. (Economics), Professor, Deputy Director of the Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine (2 Marii Kapnist Str., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: novikovaof9@gmail.com

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

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1940431/olga-f-novikova/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57205737241>

**Khandii Olena O.** – D. Sc. (Economics), Professor, Head of the Department of Public Administration, Management and Marketing, Volodymyr Dahl East Ukrainian National University (59a Tsentralnyi Ave., Syevyerodonetsk, 93400, Ukraine)

E-mail: alkhandiy@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7926-9007>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1937601/olena-alekseevna-khandii/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57200142321>

**Shamileva Larysa L.** – PhD (Economics), Associate Professor, Leading Researcher of the Department for Economic Problems of Social Policy, Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine (2 Marii Kapnist Str., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: larisashamileva2017@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4738-0728>

Researcher ID: <https://publons.com/researcher/1870937/larisa-shamileva/>

Scopus Author ID: <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57221975529>

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України 24 лютого 2022 року Указом Президента України № 64/2022 введено воєнний стан. З цього моменту змінилося життя кожного громадянина нашої країни та суспільства в цілому. Втрата житла, робочого місця, засобів до існування багатьох українців і, як наслідок, масштабне переміщення населення як у межах країни, так і за кордон, супроводжувалося міграцією бізнесу, значними втратами активів підприємцями та припиненням роботи виробництв, руйнуванням інфраструктури, порушенням усіх логістичних зв'язків. За таких умов захисту та підтримки потребують усі сторони соціально-трудових відносин. Для працівників система соціального захисту пропонує матеріальну підтримку та допомогу у працевлаштуванні, в гіршому стані опинилися тисячі підприємців, які мають кредити, заборгованість перед державою та працівниками, партнерами по бізнесу і не мають можливості працювати через втрату ринків збуту, постачальників чи взагалі активні бойові дії на території, де розташований їх бізнес. Швидкість прийняття рішень щодо внесення змін у трудове законодавство з метою збалансування інтересів і працівників, і роботодавців є запорукою виживання підприємництва в країні, збереження та створення нових робочих місць, підтримки підприємств, які знаходяться в стадії евакуації та відновлення своєї роботи на нових, більш безпечних територіях. З іншого боку, зміни в трудовому законодавстві мають забезпечити умови для повернення робочої сили, яка виїхала за кордон, і збереження трудового й освітнього потенціалу країни в умовах воєнного стану, залучення й ефективного використання внутрішньо переміщеного населення. Прийняття рішень має ґрунтуватися на оцінках втрат і ризиків у трудовій сфері.

Питання збереження й розвитку трудового та освітнього потенціалу завжди знаходяться в центрі уваги науковців і практиків різних галузей знань. Якщо до початку війни актуальними були аспекти

розвитку та оцінки [1–3 та ін.], то сьогодні на перший план виходять питання збереження та мінімізації втрат. Збереження трудового й освітнього потенціалу досліджується в роботах вітчизняних учених в контексті утримання молоді в сільських громадах, мінімізації втрат освітнього потенціалу молоді, яка навчається за кордоном [4; 5]. В умовах воєнного стану є суттєві відмінності й особливості забезпечення збереження трудового та освітнього потенціалу й оцінки його втрати, що потребує дослідження в сучасних наукових роботах і розкриття цих питань з урахуванням невизначеності періоду зростання втрат.

Метою статті є оцінка втрат трудового й освітнього потенціалу України за період воєнного стану та визначення основних напрямів попередження та мінімізації ризиків у трудовій сфері на етапі повоєнного відродження.

Масові переміщення населення супроводжуються значними економічними та соціально-психологічними втратами, які є наслідками прояву низки соціальних ризиків. Основні соціально-економічні та соціально-трудові ризики вимушеного переміщення населення на макrorівні визначаються втратою трудового, освітнього потенціалу, людського та соціального капіталу протягом певного періоду часу. На особистісному рівні основні соціальні ризики пов'язані зі втратою роботи, доходу, житла, основних ресурсів та засобів життєзабезпечення, здоров'я та працездатності, людського та соціального капіталу, з можливими проявами ризиків соціально-психологічної дезадаптації, значними обмеженнями можливостей реалізації особистісного потенціалу, зокрема освітнього та професійно-кваліфікаційного.

На сьогодні на підґрунті перших оцінок обсягів переміщення населення досить складно оцінити в повному обсязі всі види можливих ризиків та соціально-економічних втрат внаслідок їх реалізації чи прояву, але деякі з них уже можна приблизно визначити.

Мова йде про можливі втрати трудового й освітнього потенціалу, які можуть виникнути за умови неповернення частини біженців та незайнятості переміщеного населення протягом певного періоду часу. Ці втрати включають:

- ✦ часткові втрати трудового потенціалу внаслідок незайнятості чи неповної зайнятості за умови повної чи часткової втрати роботи;
- ✦ втрати трудового потенціалу, що можуть виникати навіть при закінченні бойових дій і воєнного стану, які пов'язані з втратою робочих місць у місцях постійного проживання;
- ✦ втрати трудового потенціалу біженців, при цьому вони можуть бути частковими – на період перебування населення за межами країни чи повними – за умови їх неповернення;
- ✦ втрати освітнього потенціалу відповідають у цілому наведеним умовам втрати трудового потенціалу та додатково можуть виникати також внаслідок невідповідності зайнятості переміщеної особи її освітньому чи професійно-кваліфікаційному рівню.

Визначити й оцінити ризики, які супроводжуються втратою біженцями освітнього чи професійно-кваліфікаційного потенціалу, можна на підґрунті аналізу їх соціального статусу та статевікової структури. На сьогодні можна більш-менш об'єктивно базуватися на двох основних джерелах відносно кількості та структурних характеристиках біженців. Так, у статистичному додатку до Довідки МОП [6] наведені основні кількісні структурні характеристики складу біженців за різними критеріями розподілу. Серед усього контингенту біженців, який складає близько 5,23 млн осіб, дорослого населення 2,75 млн, з них раніше були зайнятими – 43,5%, безробітними – 3,7%, а 52,8% – знаходяться за межами робочої сили. Серед всього контингенту зайнятих 49% мають високий рівень кваліфікації, 35,5% – середній і лише 15,5% – низький, при цьому 66,2% мають просунутий рівень освіти, 18,5% – проміжний, а 15,3% – базовий. За основним місцем попередньої роботи відносно міжнародної класифікації роду занять (МСКЗ-08) у структурі біженців 8,3% – це керівники, 25,2% – належать до фахівців-професіоналів, 15,5% – спеціалісти та допоміжний персонал, а 5,7% – службовці, які зайняті підготовкою й оформленням документації. За статусом зайнятості 88,3% були найманими працівниками, 11,7% – самозайнятими, при цьому практично кожний п'ятий (21,7%) був працівником сфери обслуговування та торгівлі, 15,5% – працювали на роботах, які не потребують високого рівня кваліфікації.

Поряд із наведеними даними, за результатами 2-го моніторингу [7] та соціологічного опитування населення [8] представлено розподіл біженців за віком і сферою діяльності до переміщення. Так, зокрема, близько 63,4% були керівниками підприємств чи

їх підрозділів, при цьому 25,8% – спеціалістами технічного профілю, природних чи гуманітарних наук, а 19,8% – підприємцями.

Практично для всього контингенту біженців виявляється досить висока ймовірність на весь термін переміщення повної або часткової втрати особистісного освітнього та професійного потенціалу, а на рівні країни ці ризики пов'язані зі значними втратами трудового й освітнього потенціалу та людського капіталу. На підґрунті узагальнення наведених статистичних оцінок близько 2,75 млн осіб можуть частково попасти у сферу прояву цих ризиків. А з урахуванням того, що близько 9,9% не збираються повертатися в Україну, а 10,9% ще не можуть однозначно відповісти на це питання, у середньому можна вважати, що країна може втратити значні обсяги освітнього та трудового потенціалу найближчим часом.

Кількісна оцінка втрат трудового й освітнього потенціалу за умови прояву окремих видів соціальних ризиків базується на розробленій авторами методики їх визначення [9].

Трудовий потенціал (ТП) визначається в соціо-демографічному контексті як середня потенційна тривалість працездатності (в роках) у розрахунку на одну особу – це визначення на особистісному рівні. На макрорівні або для конкретного контингенту, зокрема для біженців, ТП визначається як загальні потенційні обсяги тривалості працездатності за певний період часу. Розраховується ТП на підґрунті чисельності біженців кожної вікової групи, їх середньої тривалості життя в працездатному віці з урахуванням відповідних показників дожиття протягом визначених інтервалів віку та вимірюється в людино-роках (табл. 1).

Виходячи з інтервалів розподілу біженців за віком розрахований потенціал характеризує загальну кількість людино-років, яким будуть володіти всі біженці протягом наступного десятирічного періоду. З урахуванням наведених оцінок неповернення (а це в межах 10–15% від всього контингенту біженців) щорічні втрати трудового потенціалу країни протягом наступних десяти років можуть скласти лише за рахунок незворотного потоку біженців від 2554,3 до 3831,5 тис. людино-років. Отже, Україна може втратити на найближчі десять років лише за рахунок переміщення населення за межі країни та за умови їх неповернення майже 25543,0 тис. людино-років, а це близько 12% від загального обсягу ТП всього працездатного населення країни. І це лише вірогідні постійні втрати трудового потенціалу України внаслідок воєнної агресії. Часткові та тимчасові втрати пов'язані зі зміною рівнів зайнятості переселенців, втрати робочих місць, неповної чи часткової зайнятості, але на сьогодні їх визначити та кількісно оцінити досить складно.

Освітній потенціал і можливі його втрати визначаються на підґрунті розподілу переміщених осіб

Вікова структура біженців з України та їх трудовий потенціал

Вік, років	Чисельність		Середня тривалість трудового життя протягом вікового періоду, років	Трудовий потенціал, людино-років
	тис. осіб	% до загальної чисельності		
0–15	2222,8	42,5	–	–
16–29	570,1	10,9	12,94 / 9,24*	7377,1 / 5267,7*
30–39	1114,0	21,3	8,9	9914,6
40–49	774,0	14,8	8,8	6811,2
50–59	240,5	4,6	8,6	2068,3
60+	308,6	5,9	4,8	1481,3
Усього	5230,0	100,0	41,6 – за весь працездатний період з 16 до 60 років	27652,5 / 25543,1*

Примітка: \* – у перерахунку на 10-річний термін.

Джерело: розраховано авторами на підґрунті структури біженців за віком [10; 11].

Таблиця 2

Освітній потенціал біженців віком 16 років і старше\*

Освіта	Кількість біженців у віці 16 років і старше		Середній термін навчання, років	Освітній потенціал, тис. людино-років
	тис. осіб	%		
Вища, незакінчена вища	2090	76,0	15,5	32395
Середня спеціальна	495	18,0	12,5	6187,5
Загальна середня	165	6,0	11,0	1815
Усього	2750	100,0	–	40397,5

Джерело: розраховано авторами.

за рівнем освіти й оцінкою можливості його реалізації. Виходячи з освітньої структури дорослого контингенту біженців [12] у табл. 2 наведено визначення їх освітнього потенціалу.

Загальні обсяги освітнього потенціалу дорослого населення в структурі біженців складають 40397,5 тис. людино-років навчання, тобто в середньому на одну людину припадає близько 14,7 років навчання, що свідчить про досить високий освітній рівень біженців. Протягом всього терміну воєнної агресії Росії та з урахуванням ймовірностей неповернення Україна може втрачати щорічно від 4040,0 до 6059,6 тис. людино-років освітнього потенціалу (у зв'язку з відсутністю інформації про розподіл вивезеного населення за освітнім рівнем на сьогодні немає можливості додатково врахувати ці втрати освітнього потенціалу).

Визначені обсяги втрат потенціалу пов'язані значною мірою з умовами повернення біженців. За думкою Е. М. Лібанової, яка наведена в статті [13], основні умови повернення пов'язані з термінами тривалості війни, – чим більший термін, тим значніше зменшується ймовірність повернення. Важливою умовою неповернення є також високий рівень і швидкість адаптації до нових умов життя. Але при цьому

необхідно мати на увазі, що при високому рівні соціальної підтримки біженців (а це багатодітні сім'ї, мами з малолітніми дітьми, люди з особливими потребами) суттєво зменшується вірогідність їх повернення. Викликає також занепокоєння можливість неповернення найбільш кваліфікованих амбітних і мобільних біженців. За цих умов контингент мігрантів може навіть зрости за програмами возз'єднання сімей.

Основні стратегії збереження трудового, соціального й освітнього потенціалу повинні вже сьогодні розроблятися за різними можливими сценаріями розвитку військово-політичної та соціально-економічної ситуації в країні. Сьогодні держава об'єктивно може запровадити лише окремі види соціальної підтримки під час воєнного стану:

- ✦ щомісячні виплати ВПО;
- ✦ виплату щомісячної компенсації витрат на тимчасове розміщення ВПО;
- ✦ виплату роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за кожну працевлаштовану особу з числа ВПО внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні;
- ✦ керівникам державних установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету,

до припинення чи скасування воєнного стану в межах фонду заробітної плати, передбаченого в кошторисі, дозволяється самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин ставки чи посадового окладу.

З часом держава має перепрофілювати допомогу ВПО і створити належні умови для їх повноцінного життя, зокрема компенсації втраченого житла та майна, забезпечити медичну, соціальну та психологічну реабілітацію [14].

**К**ризові явища в трудовій сфері зростають з наростаючим ефектом щодня, за різними оцінками експертів, після перемоги високий рівень безробіття буде зберігатись ще протягом 3–5 років. Вкрай важливим уже сьогодні є розробка та реалізація превентивних заходів, спрямованих на зниження рівня безробіття, збереження трудового й освітнього потенціалу. На етапах повоєнного відродження в системі соціально-трудова відносин першочерговими повинні стати такі заходи:

1. Створення нових робочих місць внаслідок релокації бізнесу за рахунок відкриття не тільки малих, а й середніх і великих підприємств.
2. У регіонах України, які найменшою мірою постраждали від воєнної агресії Росії, мають бути застосовані адресні заходи з підтримки зайнятості, у тому числі в межах поточної державної програми з переміщення працівників і підприємств.
3. Розробка та втілення програм із забезпечення мобільності та перекваліфікації працівників для переходу в пріоритетні сектори та географічні райони, де вони зможуть компенсувати дефіцит професійних компетенцій і трудових ресурсів.
4. Підтримка працездатності національної системи соціального захисту населення для забезпечення можливості здійснення всіх соціальних виплат.
5. Створення можливостей для праці осіб з особливими потребами з наданням (зі збереженням) гнучкого графіка.
6. Створення додаткових робочих місць завдяки цифровізації економіки та суспільства.
7. Пріоритетний розвиток окремих видів економічної діяльності, які забезпечують найбільшою мірою відродження країни та її економічний розвиток і створюють додаткові робочі місця, зокрема будівництво та архітектура, харчова та легка промисловість, підприємства з переробки сільськогосподарської продукції, машинобудування, відновлення воєнного комплексу.

Повоєнне відродження буде супроводжуватися значними змінами і на ринку праці, серед яких можна виокремити такі:

- ✦ поширення гібридного домашньо-офісного формату роботи;
- ✦ зростання попиту на перекваліфікацію та підвищення рівня цифрових навичок;
- ✦ збільшення затребуваності програм зі збереження здоров'я працівників, поліпшення умов праці;
- ✦ збільшення попиту на професії з новими концептуальними навичками для появи універсальних працівників;
- ✦ зростання переліку професій, які пов'язані з воєнною сферою, зокрема психологічною реабілітацією військових і ветеранів;
- ✦ суттєве зростання попиту на робочі спеціальності та лінійних спеціалістів у будівництві, архітектурі, оборонній промисловості, енергетиці, зокрема альтернативній, менеджерів з продажу;
- ✦ зростання зайнятості внаслідок розвитку мікропідприємницьких послуг на експорт;
- ✦ поетапне зростання рівня оплати праці та соціальних бонусних програм.

**А**нтикризові рішення проблем у трудовій сфері на етапі повоєнного відродження на національному рівні повинні враховувати базові рекомендації МОП про зайнятість і гідну працю. Зокрема, зусилля з планомірного відображення цілей гідної праці повинні базуватися на поетапному багатовекторному підході, який включає:

- ✦ забезпечення доступу до ринку праці та інтеграції працівників-ВПО;
- ✦ укріплення потенціалу та інституційне забезпечення використання ВПО та ветеранів війни;
- ✦ забезпечення доступу біженців та інших вимушено переміщених осіб до ринку праці;
- ✦ надання допомоги та підтримки державі з боку міжнародних організацій у забезпеченні доступності до ринку праці всіх категорій населення та створення гідних і продуктивних робочих місць;
- ✦ застосування справедливих практик найму працівників, виключення експлуатації та жорсткого ставлення;
- ✦ ліквідація передумов та ризику торгівлі людьми;
- ✦ допомога біженцям і постраждалим від воєнних подій з метою успішної інтеграції на ринках праці;
- ✦ підтримка реінтеграції мігрантів, які повернуться в країну, зокрема сприяння їх зайнятості та підприємництва.

Значний вплив на збереження трудового потенціалу мають питання інтеграції ВПО у приймаючі громади й утримання молоді в Україні, сприяння вступу на навчання в закладах освіти – фахової передвищої, професійно-технічної, вищої освіти, вирішення житлових проблем і працевлаштування. Іс-

нуючі проблеми ВПО щодо забезпечення належними житловими умовами, складного економічного становища сімей, працевлаштування і далі поглиблюються. Системні проблеми інтеграції ВПО в місцеві громади потребують фінансової підтримки роботодавців, які працевлаштовують ВПО та підприємців з їх числа, на відновлення діяльності.

Програми підтримки, захисту й освіти молоді є другим за значущістю після питання національної безпеки та оборони країни, оскільки без першого – не буде сьогодення, а без другого – не буде майбутнього в Україні.

Статус дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій і збройних конфліктів (ч. 6 ст. 301 Закону України від 26.04.2001 р. № 2402-III «Про охорону дитинства», постанова Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 р. № 268 «Про затвердження Порядку надання статусу дитини, яка постраждала внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів»), окрім самого статусу, ніяких можливостей для реабілітації та соціальної реінтеграції для дітей не надає. Втілення в життя зобов'язань держави перед дітьми, які постраждали внаслідок воєнних дій і збройних конфліктів, потребують визначення пільг або розробки та реалізації цільових програм їх медичної, психологічної реабілітації та соціальної реінтеграції.

Для залучення дітей, які навчаються на тимчасово окупованих територіях (ТОТ), у заклади освіти України необхідно вдосконалити механізм отримання дітьми свідоцтв про здобуття середньої освіти українського зразка за даними з документів про освіту, отриманих на ТОТ, у т. ч. забезпечити визнання документів про стан здоров'я, які подаються при вступі до закладів освіти. Зокрема, слід враховувати при складанні завдань вступних іспитів, що діти не вивчають українську мову та літературу останні 8 років.

На нових ТОТ залишилась велика частка молоді через різні, не лише суб'єктивні (страх перед дорогою, невизначеність і небезпечність евакуації, відсутність коштів для евакуації), але й об'єктивні причини (відсутність шляхів для виїзду, небезпека потрапити під мобілізацію до лав т. зв. ЛНР і ДНР під час виїзду тощо). Ця молодь продовжує навчатися дистанційно в українських закладах освіти, але потрапити особисто в Україну для складання національного мультипредметного тесту (НМТ) для здобуття вищої освіти та магістерського комплексного тесту (МКТ) і магістерського тесту навчальної компетентності (МТНК) для вступу до магістратури через небезпеку для власного життя та здоров'я не зможе. Не надавши можливості дистанційно скласти ці тести, Україна втратить вагомий частку освітнього потенціалу.

## ВИСНОВКИ

Питання збереження та відновлення трудового та освітнього потенціалу є вкрай важливими і завжди на часі. Будь-яка територія України залишається те-

риторією України, доки там є українці, і вона має майбутнє, поки там є молодь і діти.

Визначення загальних обсягів втрат трудового й освітнього потенціалу в роботі базується на експертних і соціологічних оцінках тривалості вимушеного переміщення, у тому числі за межі країни; можливостях працевлаштування на новому місці; відповідності освітньо-кваліфікаційного рівня професійним вимогам при працевлаштуванні; перспектив повернення та доступності до робочих місць та інших умов і вимог. На сьогодні всі наведені умови, їх невизначеність і багатоваріантність ускладнюють можливості повного визначення та кількісного виміру всіх втрат трудового й освітнього потенціалу та людського капіталу.

Розроблені та наведені методичні підходи до їх кількісного виміру носять універсальний характер, тому за умови уточнення, доповнення чи розширення вихідних параметрів забезпечують досить об'єктивне оцінювання визначених втрат потенціалів. За проведеними розрахунками загальні обсяги освітнього потенціалу дорослого населення в структурі біженців складають 40397,5 тис. людинороків навчання, тобто в середньому на одну людину припадає близько 14,7 років навчання, що свідчить про досить високий освітній рівень біженців. Протягом всього терміну воєнної агресії Росії та з урахуванням імовірності неповернення Україна може втрачати щорічно від 4040,0 до 6059,6 тис. людинороків освітнього потенціалу.

Превентивні заходи зі збереження трудового й освітнього потенціалу пов'язані з розробкою та реалізацією стратегії інтеграції ВПО та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення та створення умов для повернення біженців. Забезпечення довгострокової інтеграції ВПО у приймаючі громади потребує дотримання вимог послідовної реалізації заходів з досягненням стійкого ефекту залучення ВПО в усі сфери життєдіяльності та з дотриманням принципів соціальної справедливості та недискримінаційності як представників місцевих приймаючих громад, так і ВПО.

Подальші дослідження в цьому напрямі будуть присвячені розробці рекомендацій і пропозицій для внесення змін до Стратегії людського розвитку на 2021–2023 рр. щодо попередження та мінімізації втрат людського потенціалу і стимулювання повернення зовнішніх мігрантів до України. ■

## БІБЛІОГРАФІЯ

1. Марценюк Л. В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 2. С. 102–107. DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14.
2. Денисенко М. П., Кодій С. О. Особливості формування та оцінки трудового потенціалу підприємства в

- сучасних умовах. *Агросвіт*. 2017. № 6. С. 21–27. URL: [http://www.agrosvit.info/pdf/6\\_2017/6.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/6.pdf)
3. Гребенюк Г. М. Формування культурно-мотиваційного механізму розвитку трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія «Економіка і управління»*. 2018. Т. 29. № 4. С. 80–85. URL: <http://eadnurt.diit.edu.ua/bitstream/123456789/11426/1/Hrebeniuk.pdf>
  4. Гаврилко П. П. Пріоритети збереження трудового потенціалу сільських територій. *Ефективна економіка*. 2012. № 5. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1149>
  5. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ, 2016. 328 с.
  6. Влияние украинского кризиса на сферу труда: первоначальные оценки. Справка МОТ. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms\\_844525.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844525.pdf)
  7. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні. Опитування загального населення. Раунд 2. 2022. URL: <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-raund-2-1>
  8. Восьме загальнонаціональне опитування України в умовах війни. 6 квітня 2022 / Соціологічна група «Рейтинг». URL: [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy\\_obschenacionalnyy\\_opros\\_ukraina\\_v\\_usloviyah\\_voynu\\_6\\_aprelya\\_2022.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy_obschenacionalnyy_opros_ukraina_v_usloviyah_voynu_6_aprelya_2022.html)
  9. Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху : монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк та ін. Київ, 2016. 448 с.
  10. Звіт національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами. Ключові висновки. URL: [https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzfbdl1861/files/documents/nms\\_round\\_18\\_19\\_ukr.pdf](https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzfbdl1861/files/documents/nms_round_18_19_ukr.pdf)
  11. Таблиці народжуваності, смертності та середньої очікуваної тривалості життя – 2020: статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2021. С. 48–51.
  12. Настрої та оцінки українських біженців, що повертаються на Батьківщину (квітень – травень 2022 р.). Разумков Центр. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/nastroi-ta-otsinky-ukrainskykh-bizhentsiv-shcho-povertaiutsia-na-batktivshchynu>
  13. Лібанова Е. Війна з Росією: як дати роботу біженцям і що робити далі // ZN.UA. 18.03.2022. URL: <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/vijna-z-rosijeju-jak-dati-robotu-bizhentsjam-i-shcho-robiti-pislja.html>
  14. Держава надаватиме належну допомогу внутрішньо переміщеним особам, – в цьому переконані у Комітеті з питань бюджету. URL: <https://www.Rada.gov.ua/news/razom/221644.html>

## REFERENCES

“Derzhava nadavatyme nalezhnu dopomohu vnutrishnyo peremishchenym osobam, - v tsyomu perekonani u Komiteti z pytan biudzhetu” [The State Will Provide Adequate Assistance to Internally Displaced Persons, the Committee on Budget Issues Is Convinced of This]. <https://www.Rada.gov.ua/news/razom/221644.html>

- Denysenko, M. P., and Kodii, S. O. “Osoblyvosti formuvannya ta otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva v suchasnykh umovakh” [Features of Formation and Evaluation of Labor Potential of Enterprise in Modern Conditions]. *Ahrosvit*, no. 6 (2017): 21–27. [http://www.agrosvit.info/pdf/6\\_2017/6.pdf](http://www.agrosvit.info/pdf/6_2017/6.pdf)
- Havrylko, P. P. “Priorytety zberezhenia trudovoho potentsialu silskykh terytorii” [Priorities of Maintenance of Labor Potential of Rural Territories]. *Efektivna ekonomika*, no. 5 (2012). <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1149>
- Hrebeniuk, H. M. “Formuvannya kulturno-motyvatytsiinoho mekhanizmu rozvytku trudovoho potentsialu pidpriemstv zaliznychnoho transportu” [Formation of Cultural and Motivation Mechanism for the Development of Labor Potential of Railway Transport Enterprises]. *Vcheni zapysky Tavriiskoho natsionalnogo universytetu imeni V. I. Vernadskoho. Seriya «Ekononika i upravlinnia»*, vol. 29, no. 4 (2018): 80–85. <http://eadnurt.diit.edu.ua/bitstream/123456789/11426/1/Hrebeniuk.pdf>
- Libanova, E. “Viina z Rosiieiu: yak daty robotu bizhentsiam i shcho robyty dali” [War with Russia: How to Give Jobs to Refugees and What to Do Next]. ZN.UA. March 18, 2022. <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/vijna-z-rosijeju-jak-dati-robotu-bizhentsjam-i-shcho-robiti-pislja.html>
- Liudskyi rozvytok v Ukraini. Innovatsiini vydy zainiatosti ta perspektyvy yikh rozvytku* [Human Development in Ukraine. Innovative Types of Employment and Prospects for Their Development]. Kyiv, 2016.
- Martseniuk, L. V. “Rozvytok trudovoho potentsialu yak osnovnyi element pidvyshchennia resursnoho potentsialu pidpriemstva” [Development of Labor Potential as a Main Element of Increasing the Resource Potential of the Enterprise]. *Ekonomichnyi zhurnal Odeskoho politekhnichnogo universytetu*, no. 2 (2020): 102–107. DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14
- “Nastroi ta otsinky ukrainskykh bizhentsiv, shcho povertaiutsia na Batkivshchynu (kviten – traven 2022 r.)” [Attitudes and Assessments of Ukrainian Refugees Returning to the Motherland (April – May 2022)]. Razumkov Tsentr. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/nastroi-ta-otsinky-ukrainskykh-bizhentsiv-shcho-povertaiutsia-na-batktivshchynu>
- Novikova, O. F. et al. *Vnutrishnyo peremishcheni osoby: vid podolannia pereshkod do stratehii uspikhu* [Internally Displaced Persons: From Overcoming Obstacles to Strategies for Success]. Kyiv, 2016.
- Tablytsi narodzhuvanosti, smertnosti ta serednyoi ochikuваноi tryvalosti zhyttia – 2020: statystychnyi zbirnyk* [Tables of Births, Deaths and Average Life Expectancy – 2020: Statistical Compendium]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2021.
- “Vliyaniye ukrainskogo krizisa na sferu truda: pervonachalnyye otsenki. Spravka MOT” [The Impact of the Ukrainian Crisis on the World of Work: Initial Estimates. ILO Reference]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms\\_844525.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844525.pdf)
- “Vosme zahalnonatsionalne opytuvannya Ukrainy v umovakh viiny. 6 kvitnia 2022” [The Eighth Nationwide Survey of Ukraine in the Conditions of War. April 6, 2022].

Sotsiologichna hrupa «Reitynh». [https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy\\_obschenacionalnyy\\_opros\\_ukraina\\_v\\_usloviyah\\_voyny\\_6\\_aprelya\\_2022.html](https://ratinggroup.ua/research/ukraine/vosmoy_obschenacionalnyy_opros_ukraina_v_usloviyah_voyny_6_aprelya_2022.html)

“Zvit natsionalnoi systemy monitorynhu sytuatsii z vnutrishnyo peremishchenymy osobamy. Kliuchovi vysnovky” [Report of the National Monitoring System of the Situation with Internally Displaced Persons. Key

Findings]. [https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmz-bdl1861/files/documents/nms\\_round\\_18\\_19\\_ukr.pdf](https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmz-bdl1861/files/documents/nms_round_18_19_ukr.pdf)  
“Zvit pro vnutrishnie peremishchennia v Ukraini. Opytvannia zahalnoho naseleennia. Raund 2.2022” [Report on Internal Displacement in Ukraine. Survey of the General Population. Round 2.2022]. <https://displacement.iom.int/reports/zvit-pro-vnutrishne-peremishchennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naseleennya-raund-2-1>

УДК 005.35 : 338.242

JEL: A13; M14

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-5-69-74>

## СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ

©2022 КУРОВСЬКА Н. О., НЕДІЛЬСЬКА Л. В.

УДК 005.35 : 338.242

JEL: A13; M14

### Куровська Н. О., Недільська Л. В. Стратегічні напрями розвитку соціальної відповідальності бізнесу

Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування проблем формування та розробка рекомендацій щодо стратегічних напрямів розвитку соціальної відповідальності бізнесу. У статті обґрунтовано необхідність створення сприятливого бізнес-середовища в суспільстві на основі формування цілісної системи соціальної відповідальності та узгодженості інтересів усіх суб'єктів економіки. Встановлено, що у процесі підвищення ділової активності підприємств, акцентуючи увагу лише на економічних проблемах, людство втрачає інші важливі питання, зокрема: духовність, суспільну справедливість, бережливе відношення до навколишнього середовища тощо. Зазначено, що соціальна відповідальність бізнесу базується на прийнятті ефективних управлінських рішень у процесі задоволення потреб споживачів високоякісними товарами та послугами, забезпеченні відповідними умовами праці працівників, взаємодії зі стейкхолдерами, збереженні довкілля тощо. Акцентовано увагу на підвищенні рівня корпоративної репутації бізнесу, що полягає у відмові від дискримінації працівників за такими особливостями: обмежених фізичних можливостей; сексуальної орієнтації; гендерної ідентичності та за статевою ознакою. Зокрема, результати оцінювання рівня корпоративної репутації демонструють міцний позитивний зв'язок між результатами фінансово-економічної діяльності бізнес-структур та їхньою здатністю ефективно інтегрувати зусилля зі сфери корпоративної соціальної відповідальності в систему управління корпорації. Запропоновано стратегічні орієнтири подальшого розвитку соціальної відповідальності бізнесу, яка ґрунтується на реалізації концепції сталого розвитку суспільства в розрізі соціальної, економічної й екологічної складових. Перспективами подальших досліджень є формування корпоративної соціальної відповідальності як складової системи управління у корпораціях.

**Ключові слова:** соціальна відповідальність бізнесу, сталий розвиток, корпоративна репутація, система управління.

**Рис.:** 1. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 15.

**Куровська Наталія Олександрівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів і кредиту, Поліський національний університет (Старий бульвар, 7, Житомир, 10008, Україна)

**E-mail:** [kurovska@gmail.com](mailto:kurovska@gmail.com)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-3344-6079>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/2009628/natalya-o-kurovska/>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57315681300>

**Недільська Лариса Василівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри фінансів і кредиту, Поліський національний університет (Старий бульвар, 7, Житомир, 10008, Україна)

**E-mail:** [larisa.nedelskaya@gmail.com](mailto:larisa.nedelskaya@gmail.com)

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-0528-9021>

**Researcher ID:** <https://publons.com/researcher/3940880/larisa-nedelskaya/>

**Scopus Author ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorid=57210161256>

UDC 005.35 : 338.242

JEL: A13; M14

### Kurovska N. O., Nedil'ska L. V. Strategic Directions for the Development of Social Responsibility of Business

The article is aimed at theoretical-methodological substantiation of the problems of formation and development of recommendations on strategic directions for the development of social responsibility of business. The article substantiates the need to create a favorable business environment in society on the basis of the formation of a holistic system of social responsibility and consistency of interests of all economic entities. It is determined that in the process of increasing business activity of enterprises, focusing only on economic problems, humanity loses other important issues, in particular: spirituality, social justice, lean attitude to the environment, etc. It is specified that the social responsibility of business is based on making effective managerial decisions in the process of meeting the needs of consumers with high-quality goods and services, providing appropriate working conditions for employees, interaction with stakeholders, preserving the environment, etc. Attention is focused on improving the level of corporate reputation of business, which consists in refusing to discriminate against employees on the following features: limited physical capabilities; sexual orientation; gender identity and sexual characteristic. In particular, the findings of an assessment of the level of corporate reputation demonstrate a strong positive connection between the results of financial and economic activities of business structures and their ability to effectively integrate efforts from the sphere of corporate social responsibility into the management system of the corporation. Strategic guidelines for further development of social responsibility of business, which is based on the implementation of the conception of sustainable development of