

<https://doi.org/10.15407/etet2025.02.045>

УДК: 316.34 + 331.5.024.5 + 364.23 + 364.6

JEL: I31, I38, J33, J81, O52

**Василь Костриця,
Тетяна Бурлай**

ДЕСТРУКЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ НЕРІВНОСТЕЙ І ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ

Досліджено питання впливу характерних деструкцій національного ринку праці, сформованих у (до)воєнний час, на подолання наявних у суспільстві нерівностей, забезпечення сталого розвитку та повоєнної реконструктивної відбудови України. Комплексно охарактеризовано проблему багатомірної нерівності у глобальному та національному контексті та сприяння ООН її вирішенню завдяки прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку на період до 2030 року. За мету дослідження поставлено з'ясування ключових деструкцій ринку праці України, що поглиблюють нерівності в українському суспільстві та генерують потенційні загрози повоєнному реконструктивному відновленню країни. Дослідження методологічно ґрунтується на міждисциплінарному підході, а також застосованні інституційного, системного, аналітичного, статистичного і табличного методів. Крізь призму реалій воєнного стану в Україні розглянуто поточний стан національного ринку праці та наведено прогностичні оцінки щодо його подальшого функціонування, враховуючи наслідки воєнних шоків, а також зазначених демографічних і соціально-економічних проблем держави. Акцентовано, що мілітарний, макроекономічний, демографічний, міграційний і мобілізаційний чинники є вирішальними для національного ринку праці в умовах воєнного часу. Виокремлено та розкрито основні деструкції ринку праці України натеper, а саме: деструкції в системі оплати праці; деструкції в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування; деструкції, пов'язані з масштабом неформальної зайнятості та оплати праці; деструкції в системі тристороннього соціального діалогу. Обґрунтовано необхідність формування та впрова-

Костриця Василь Іванович (kostrytsya2@gmail.com), заступник голови Об'єднання організацій роботодавців України, член Національної академії соціального страхування (США).

Бурлай Тетяна Вікторівна (btv2008@ukr.net), д-р екон. наук, доц.; провідний науковий співробітник відділу економічної теорії Державної установи "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

Цитування: Костриця В. І., & Бурлай Т. В. (2025). Деструкції ринку праці України: чинник соціально-економічних нерівностей і шляхи подолання. *Економічна теорія*, 2, 45–77. <https://doi.org/10.15407/etet2025.02.045>

© Видавець Державна установа "Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України", 2025.
Стаття відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND 4.0
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.uk>)

дження вітчизняної державної політики, спрямованої на подолання деструкцій ринку праці України, у контексті таких соціально значущих завдань як: (1) повоєнна реконструктивна відбудова економіки країни; (2) уникнення в період повоєнної відбудови значних соціально-економічних ризиків, генерованих вищевказаними деструкціями; (3) скорочення соціально-економічних нерівностей в українському суспільстві задля посилення його солідаризації; (4) наближення перспектив повноцінної євроінтеграції України, з урахуванням її зобов'язань як країни – кандидата на членство в Європейському Союзі. Запропоновано шляхи подолання деструкцій ринку праці України, що потенційно сприятимуть її повоєнному реконструктивному відновленню та скороченню соціально-економічних нерівностей у суспільстві.

Ключові слова: сталий розвиток, зайнятість, соціальна справедливість, суспільне благо, повоєнне відновлення.

DESTRUCTION OF THE UKRAINE'S LABOR MARKET: A FACTOR OF SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES AND WAYS TO OVERCOME THEM

Vasyl Kostrytsia (kostrytsya2@gmail.com), Member of the National Academy of Social Insurance (USA); Deputy Head of the Association of Employers' Organizations of Ukraine.

Tetiana Burlai (btv2008@ukr.net), Doctor of Economics, Associate Professor, Leading Researcher at the Department of Economic Theory at State Organization "Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine". ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4530-9151>

The article investigates the impact of the characteristic destructions of the national labor market, that emerged in the (pre)war period, as an obstacle to the efforts to overcome the existing inequalities in society, and to promote sustainable development and post-war recovery in Ukraine. The authors provide a comprehensive characteristic of the problem of multidimensional inequality in the global and national context and the UN's assistance in solving it through progress in achieving the Sustainable Development Goals for the period up to 2030. The aim of the study is to identify the key existing destructions on the Ukrainian labor market, which deepen inequalities in Ukrainian society and generate potential threats to the post-war recovery. The study is methodologically based on interdisciplinary approach, as well as on institutional, systemic, analytical, statistical and tabular methods. Through the prism of the realities of martial law in Ukraine, the current state of the national labor market is considered and forecasts are given as to its further functioning, taking into account the consequences of military shocks, as well as this country's long-standing demographic and socio-economic problems. It is emphasized that military, macroeconomic, demographic, migration and mobilization factors are decisive for the national labor market in wartime conditions. The main destructions of the Ukrainian labor market at present are identified and revealed, namely: destructions in the wage system; destructions in the system of mandatory state social insurance; destructions associated with the scale of informal employment and wage; and destructions in the system of tripartite social dialogue. The need to formulate and implement a national policy aimed at overcoming the destructions of the Ukrainian labor market is substantiated in the context of such socially significant tasks as: (1) post-war economic recovery; (2) avoiding significant socio-economic risks generated by the above-mentioned destructions during the post-war recovery; (3) reducing socio-economic inequalities in Ukrainian society in order to strengthen its solidarity; and (4) bringing closer the prospects for Ukraine's full-fledged European integration, taking into account Ukraine's obligations as a candidate country for membership in the European Union. Ways are proposed to overcome the destructions in Ukraine's labor market, which will potentially contribute to post-war recovery and reduction of socio-economic inequalities in society.

Key words: sustainable development, employment, social justice, public good, post-war recovery.

Останніми роками у межах глобальної та національних систем управління дедалі більшої гостроти набуває питання соціально-економічної нерівності – явища, що характеризується відсутністю рівного доступу людей до життєво необхідних ресурсів і благ (у т. ч. продовольства, житла, медичних і освітніх послуг, робочих місць, соціального забезпечення, сучасних засобів зв'язку, цифрових суспільних благ), можливостей задовольняти свої базові потреби, а також нерівномірним розподілом доходів, майна та інших фінансово-економічних активів у суспільстві (Опалько, 2017. С. 46–47). При цьому нерівність постає багатовимірним явищем – тобто, об'єктивно йдеться про множину нерівностей, – і часто проявляється й за іншими ознаками, зокрема: статі, віку, раси, статусу інвалідності, етнічної чи релігійної належності, ідеологічних переконань тощо.

Вже протягом тривалого часу і донині посилену увагу до проблеми нерівності та її суспільно і глобально значущих наслідків приділяє Організація Об'єднаних Націй (ООН). Ще з ухваленням цієї міжнародною інституцією Цілей розвитку тисячоліття на період до 2015 року було зазначено, що зростання нерівності може поставити під загрозу їх досягнення. У зв'язку з реалізацією цієї загрози до переліку глобальних Цілей сталого розвитку (ЦСР) на період до 2030 року включено Ціль 10 "Скорочення нерівності всередині країн і між ними", досягнення якої потребує, крім іншого, сприяння соціальної, економічної і політичної інклюзії суспільств¹. Ураховуючи макроекономічні та соціальні наслідки дефіциту рівності можливостей і доступу до ресурсів, ООН у спеціальній доповіді "Нерівність має значення" (2013 р.) наголосила, що усунення різного виду нерівностей є не лише моральним імперативом, а й необхідне для того, аби розкрити людський і виробничий потенціал кожної країни та спрямувати її розвиток соціально стабільним шляхом².

Показово, що подолання мультимірної нерівності як однієї з основних проблем сучасності увійшло до порядку денного Саміту майбутнього, що пройшов під егідою ООН у вересні 2024 р., і акцентовано у його підсумковому документі – Пакті в ім'я майбутнього. Нагальна необхідність розв'язання цієї проблеми пояснюється зокрема тим, що проведений у січні 2025 р. Всесвітній економічний форум зарахував нерівність до числа десяти глобальних ризиків поточного десятиліття, зазначивши, що соціально-економічна нерівність генерує чимало інших ризиків – соціальної поляризації і розколів у суспільстві включно, – врешті посилюючи інституційну недовіру, дезінтеграцію та соціальну напруженість (*World Economic Forum*, 2025. Р. 8). Закономірно, що проблема нерівності перебуватиме у фокусі уваги учасників Всесвітнього соціального саміту під назвою "Друга Всесвітня зустріч на найвищому рівні в інтересах соціального розвитку"

¹ United Nations (2023). *Sustainable Development Goals. Goal 10: Reduce inequality within and among countries*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/inequality/> (дата звернення: 03.05.2025).

² UN Department of Economic and Social Affairs (n.d.). *Inequality*. <https://social.desa.un.org/issues/poverty-eradication/inequality> (дата звернення: 03.05.2025).

(листопад 2025 р.), оскільки вона тісно корелює з усіма трьома ключовими компонентами соціального розвитку, визначеними Резолюцією ГА ООН від 16 липня 2024 року № 78/318³, що розглядатимуться на Саміті, а саме:

- ліквідація злиденності;
- забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи для всіх;
- досягнення соціальної інтеграції в суспільствах цифрової епохи.

Визначальний вплив значних неподоланих нерівностей на динаміку розвитку країн з перехідною економікою доведено, зокрема, досвідом центрально- та східноєвропейських держав Євросоюзу (Cevik, Correa-Caro, 2020; Brzezinski, Salach, 2022), що становить інтерес для України як країни – кандидата на членство в ЄС. Цей інтерес значно посилюється у світлі завдань повоєнної реконструктивної відбудови України та оновлення її суспільного договору. Для реалізації вказаних завдань державним управлінцям важливо визначити та оцінити ключові чинники соціально-економічних нерівностей українського суспільства, одним із яких постає національний ринок праці.

Соціетальний вплив зазначеної детермінанти обґрунтовано, зокрема, у межах наукових досліджень питань, що стосуються інституційної трансформації трудової сфери (Петрова та ін., 2021), людського капіталу (Колот та ін., 2023), соціальної безпеки (Гнибіденко та ін., 2006), соціальної відповідальності (Маршавін та ін., 2023), реалізації соціально-трудова прав (Перебудова, 2014; 2023), неформальної зайнятості (Костриця, Бурлай, 2018), цифровізації (Гук, 2024а; 2024b), інклюзії (Барбінова, 2023), соціальної якості (Бурлай та ін., 2022; Близнюк, 2025), трудової міграції (Малиновська, Яценко, 2023), соціального діалогу (Костриця та ін., 2024), повоєнного промислового розвитку (Новікова та ін., 2024), соціальної резильєнтності України (Blyzniuk et al., 2024).

Ураховуючи зазначене вище, **мета** статті – розкрити основні деструкції вітчизняного ринку праці (до)воєнного періоду, що поглиблюють нерівності в українському суспільстві та генерують потенційні загрози повоєнному реконструктивному відновленню України, а також з'ясувати шляхи подолання цих деструкцій. Методологічно представлене дослідження ґрунтується на: міждисциплінарному системному підході; застосуванні інституційного, аналітичного, статистичного, порівняльного і табличного методів; використанні наявних в умовах воєнного стану в Україні статистичних, соціологічних і експертних даних, поряд з даними міжнародних тематичних джерел.

Стан ринку праці України:

реалії воєнного часу та прогностичні оцінки

Розгортання повномасштабної війни РФ проти України у лютому 2022 р. продовжує справляти значний негативний вплив на вітчизняну економіку, що лише частково компенсується її зростаючою адаптивністю

³ UN General Assembly (2024, 23 July). *Resolution adopted by the General Assembly on 16 July 2024. A/RES/78/318*. <https://docs.un.org/en/A/RES/78/318> (дата звернення: 03.05.2025).

та резильєнтністю. Про масштаб цього впливу дає уявлення підготовлена за участі ООН, Світового банку та ін. інституцій "Четверта швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення України", згідно з якою станом на кінець 2024 року лише пряма економічна шкода в Україні сягнула 176 млрд доларів США⁴. За консолідованою оцінкою Міністерства фінансів і Міністерства економіки України, презентованою в червні 2024 р., масштабні військові дії та значний міграційний вплив населення країни обумовили зменшення її робочої сили до 15,2 млн осіб (на 2,1 млн осіб, або на 12%), і ця ситуація ще ускладнюється хронічними демографічними проблемами України – високими темпами старіння та скорочення населення⁵. Узагальнено кажучи, мілітарний, макроекономічний, демографічний, міграційний і мобілізаційний чинники є вирішальними для національного ринку праці в умовах воєнного часу.

Позаяк широкомасштабна війна унеможливила отримання регулярної статистичної звітності Державної служби статистики України (Держстату) щодо ринку праці, досить важко визначити і кількісно параметризувати його реальний стан. Проте, використовуючи окремі наявні дані статистики, експертні оцінки та соціологічні обстеження щодо вітчизняної сфери зайнятості, можна встановити певні ознаки поступового поліпшення її стану після воєнно-економічного шоку 2022 року. Станом на квітень 2025 р. про це зазначають як вітчизняні, так і міжнародні інституції.

Зокрема, регулярну оцінку макроекономічного стану України здійснює Міжнародний валютний фонд (МВФ) як один з найбільшших кредиторів країни. На найближчий період МВФ прогнозує уповільнення економічного зростання України з 3,5% у 2024 р. до 2,0% у 2025 р. через невизначеність і зростаючі втрати унаслідок триваючої війни, разом із тим він фіксує середньострокову тенденцію скорочення рівня безробіття в Україні⁶: з 13,1% у 2024 р. до 11,6% у 2025 р., а згодом – до 9,4% у 2027 р., що майже відповідає довоєнному рівню (рисунок).

Певне поліпшення ситуації на внутрішньому ринку праці зазначає і Мінекономіки у нещодавньому звіті "Моніторинг основних подій в економіці України (лютий 2025)"⁷. У звіті підкреслюється, що незважаючи на обмежену економічну активність вітчизняних підприємств в умовах воєнного стану, у січні – лютому 2025 р., порівняно з аналогічним періодом попереднього

⁴ Група Світового банку (2025, 25 лютого). *Оновлена оцінка потреб України на відновлення та відбудову*. <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2025/02/25/updated-ukraine-recovery-and-reconstruction-needs-assessment-released>

⁵ Міністерство фінансів України, Міністерство економіки України. (2024, червень). *Звіт про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання*. Урядовий портал "Матриця реформ". <https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/bila-kniga-ukr-fin.pdf>

⁶ International Monetary Fund (2025, April 25). *Press Briefing Transcript: European Department, Spring Meetings 2025*. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2025/04/25/tr-04252025-eur-press-briefing-transcript>

⁷ Міністерство економіки України (2025, 16 квітня). *Моніторинг основних подій в економіці України (лютий 2025)*. <https://me.gov.ua/view/1d32caae-2d4a-4922-949d-f1a88cf7d8fe>

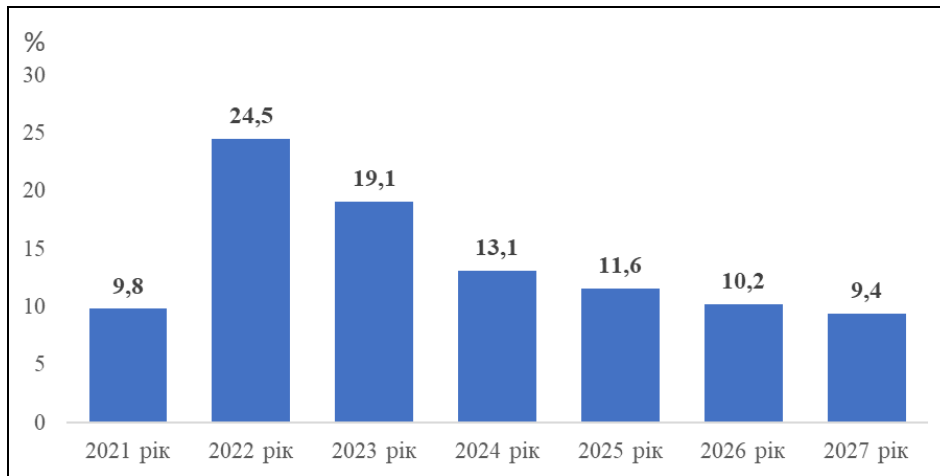


Рисунок. Динаміка рівня безробіття в Україні, визначеного за методологією МОП, у 2021–2023 рр. (факт) і 2024–2027 рр. (прогноз), %, дані МВФ

Джерело: розроблено авторами на основі даних: International Monetary Fund. (2025, March 28). IMF Executive Board Completes the Seventh Review of the Extended Arrangement under the Extended Fund Facility for Ukraine. *Press Release, No. 25/081.* <https://www.imf.org/en/News/Articles/2025/03/28/pr25081-ukraine-imf-completes-the-7th-rev-of-the-extended-arrangement-under-the-eff>

року, в країні на 7 тис. осіб скоротилася кількість зареєстрованих безробітних (до 143 тис. осіб); водночас органами Державної служби зайнятості було працевлаштовано, відповідно, на 13 тис. безробітних осіб більше (загалом працевлаштовано 33 тис. осіб). Міністерство також вказує на зниження у грудні 2024 р. числа застрахованих осіб (найманих працівників) до 8,8 млн, що на 968 тис. осіб менше, ніж у грудні довоєнного 2021 р., та на 67 тис. осіб менше показника грудня 2023 р., та пов'язано, у тому числі, з мобілізацією працівників і продовженням процесів зовнішньої та внутрішньої міграції українців⁸.

На наш погляд, порівняння вказаного індикатора ринку праці з довоєнним періодом не є показовим, беручи до уваги надзвичайні структурні зрушення в економіці, – її майже 30% спад у 2022 р., неможливість ведення бізнесу на приблизно 20% українських територій, що нині тимчасово окуповані, а також територіях ведення бойових дій, вплив за кордон 6,9 млн наших громадян і внутрішнє вимушене переміщення 3,9 млн українців⁹ та ін. значущі наслідки масштабної війни. Однак при формуванні державної політики України скорочення числа застрахованих осіб (найманих працівників) слід розцінювати як довгостроковий фактор-ризик для національного ринку праці та фінансової стійкості системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, включаючи пенсійне забезпечення.

⁸ Там само. С. 26.

⁹ UN Refugee Agency (UNHCR) (2025, 17 April). *Ukraine Refugee Situation*. Operational Data Portal. <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

Тенденцію скорочення рівня безробіття в країні, незважаючи на надскладні воєнно-економічні реалії, відмічає й Національний банк України (НБУ). За оновленими інституцією у квітні 2025 року прогнозними оцінками, збільшення попиту на працівників, зумовлене відновленням національної економіки, сприятиме поступовому скороченню безробіття – до 10% у 2027 році¹⁰. Цю позитивну тенденцію підтверджують і соціологічні опитування щодо перспектив розвитку та ділової активності українських підприємств – як самого НБУ¹¹, так і Держстату¹², – згідно з якими від’ємний баланс позитивних і негативних очікувань бізнесу щодо наймання працівників продовжує скорочуватися.

Разом з тим у фокусі уваги управлінських і науково-експертних кіл має перебувати серйозна проблема зростаючого кадрового дефіциту, на яку вже третій рік указують організації роботодавців України. Так, за даними Європейської бізнес асоціації, вже наприкінці 2023 р. майже три чверті (74%) українських роботодавців повідомляли, що повною мірою відчувають нестачу кадрів, а ще 17% – відчувають її частково¹³. Український союз промисловців і підприємців ще з початку 2024 р. ініціював і реалізував спільні з Урядом проекти з перекваліфікації українських працівників, аби запобігти зростанню кадрового дефіциту¹⁴. На початку 2025 р. Конфедерація роботодавців України привертала увагу до загострення проблеми дефіциту працівників, що вже сягає критичних рівнів, і без термінових заходів для подолання якого відбудова України може затягнутися на десятиліття¹⁵.

Підбиваючи підсумок, варто підкреслити, що національний ринок праці, попри надскладні реалії повномасштабної війни, на сьогодні демонструє певні ознаки поступового поліпшення, зокрема, в частині скорочення безробіття та зростаючого попиту на робочу силу. Проте закріплення позитивних тенденцій, що намітилися, потребує вирішення низки гострих про-

¹⁰ Національний банк України. (2025, 24 квітня). *Інфляція за підсумками 2025 року знизиться до однознакового рівня, а зростання економіки триватиме – Інфляційний звіт*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiya-za-pidsumkami-2025-roku-znizitsya-do-odnoznakovogo-rivnya-a-zrostannya-ekonomiki-trivatime--inflyatsiyniy-zvit>

¹¹ Національний банк України. (2025, 17 квітня). *Бізнес поліпшив очікування щодо подальшого економічного розвитку – результати опитування керівників компаній у I кварталі 2025 року*. <https://bank.gov.ua/ua/news/all/biznes-polipshiv-ochikuvannya-schodo-podalshogo-ekonomichnogo-rozvitku--rezultati-opituvannya-kerivnikiv-kompaniy-u-i-kvartali-2025-roku>

¹² Державна служба статистики України. (2025). *Очікування промислових підприємств у березні 2025 року щодо перспектив розвитку їх ділової активності*. https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2024/fin/rp/prom/prom_03_2025_u.pdf

¹³ Європейська бізнес асоціація. (2024, 24 квітня). *Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні*. <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>

¹⁴ Український союз промисловців і підприємців. (2024, 07 червня). *На ринку праці поглиблюється дефіцит кадрів: в Уряді погодилися із УСПП та об'єднують зусилля для перекваліфікації українців*. <https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/narynku-pratsi-pohlybliuetsia-defitsyt-kadriv-v-uriadi-pohodylysia-iz-uspp-ta-obiednuiut-zusyillia-dlia-perekvalifikatsii-ukraintsiv>

¹⁵ Конфедерація роботодавців України (2025, 10 лютого). *Україна зіткнулася з гострим дефіцитом кадрів, що загрожує економічному відновленню – Олексій Мірошниченко*. <https://employers.org.ua/news/id2680>

блем, а також подолання чималої кількості існуючих деструкцій ринку праці України, про які йтиметься нижче.

Національні оцінки скорочення нерівності у контексті ЦСР

Вплив певних параметрів ринку праці України на подолання нерівностей суспільного розвитку можемо оцінити на основі відповідних індикаторів, визначених розпорядженням Уряду від 21.08.2019 № 686 "Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку"¹⁶. Станом на квітень 2025 року на онлайн-платформі "ЦСР України", ведення якої функціонально забезпечує Держстат, національну Ціль 10 "Скорочення нерівності"¹⁷ у сфері зайнятості наразі характеризують індикатори за 2015–2023 роки, що наведені в табл. 1.

Слід зауважити, що згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29.11.2024 № 1190¹⁸, період 2024–2030 рр. описуватиме оновлений, більш широкий перелік індикаторів, у т. ч. щодо національного ринку праці. Це уможливить відповідну деталізацію у подальших тематичних дослідженнях.

Таблиця 1

**Динаміка індикаторів сфери зайнятості України,
що характеризують досягнення національної
Цілі 10 "Скорочення нерівності", за період 2015–2023 рр.**

Рік	Співвідношення середньомісячної заробітної плати (доходів) десятої та першої децильних груп працівників (децильний коефіцієнт), рази	Співвідношення середнього розміру пенсії та середньої заробітної плати в економіці (за наявності 35 років страхового стажу), %
2015	31,2	31,0
2020	70,2	34,3
2021	158,2	31,6
2022	416,2	34,0
2023	577,7	33,4
2023 р. до 2015 р.:	↑ у 18,5 рази	↑ на 2,4 в.п.
2023 р. до 2021 р.:	↑ у 3,7 рази	↑ на 1,8 в.п.

Джерело: складено авторами за: Державна служба статистики України (н.д.). 17 цілей, щоб змінити наш світ. Індикатори для України. <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/> (дата звернення: 03.05.2025).

Характеристики деструкцій національного ринку праці України, з'ясовані за даними вищенаведеної таблиці та ін. джерел, наводяться нижче.

¹⁶ Кабінет Міністрів України (2019). Розпорядження "Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку" від 21.08.2019 № 686-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

¹⁷ Державна служба статистики України (н.д.). 17 цілей, щоб змінити наш світ. Індикатори для України. <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/> (дата звернення: 03.05.2025).

¹⁸ Кабінет Міністрів України (2024). Розпорядження "Деякі питання забезпечення досягнення Цілей сталого розвитку в Україні" від 29.11.2024 № 1190-р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1190-2024-%D1%80#n22> (дата звернення: 03.05.2025).

Деструкції в системі оплати праці

Як показують дані табл. 1, деструкції у вітчизняній системі оплати праці за останню декаду помітно посилилися, відповідно поглибивши нерівності та дефіцит соціальної справедливості в українському суспільстві. За підсумками 2023 р., порівняно з 2015 р., співвідношення середньомісячної заробітної плати десятої та першої децильних груп працівників (тобто розрив у величині зарплат 10% найбільш і 10% найменш оплачуваних працівників) зріс у 18,5 (!) раза, а порівняно з довоєнним 2021 р. – майже у 4 рази. Ця тенденція є об'єктивною ознакою посилення нерівності у вітчизняній сфері зайнятості, адже показує, наскільки стрімко віддаляються малооплачувані українські працівники від стандартів гідної оплати праці, що сприяє відтворенню робочої сили, надає можливості задовольняти власні потреби та реалізувати трудовий потенціал, стимулює до високопродуктивної праці та самовдосконалення, забезпечує пряму залежність між рівнем кваліфікації та винагородою (Перегудова, 2014). У соціетальному вимірі, як доведено авторитетними вченими (Колот, 2017), порушення засад гідної праці в Україні веде до виникнення або ж загострення кризових станів не лише у сфері зайнятості, а й загалом у соціальній сфері держави, відповідно посилюючи суспільну нерівність.

Водночас охарактеризована вище тенденція співвідношення зарплат в Україні напряду суперечить відповідній глобальній тенденції, окресленій Міжнародною організацією праці (МОП) у її нещодавньому флагманському звіті про заробітну плату у світі за 2024–2025 роки (International Labour Office, 2024). Так, звіт МОП (2024) показує, що з початку 2000-х рр. глобальна нерівність в оплаті праці, визначена як різниця між середніми розмірами зарплат високо- та малооплачуваних працівників, у середньому скорочувалася від 0,5 до 1,7% на рік. За вказаний період найдинамічніше середньорічне зниження мало місце в країнах з низьким рівнем доходу – від 3,2 до 9,6%. Водночас у країнах з рівнем доходу вище середнього – а за новою класифікацією Світового банку, саме до цієї групи країн з 2024 р. відносять Україну, – таке скорочення становило від 0,3 до 1,3% (International Labour Office, 2024, р. xv).

На основі аналізу стану сфери зайнятості України довоєнного періоду та під час воєнного стану 2022–2024 рр., можемо виокремити кілька найпоширеніших видів деструкцій у вітчизняній системі оплати праці, що наводяться нижче.

1. Деструкції в оплаті праці у державному секторі

В Україні в останні роки шокуючих масштабів набули розриви в оплаті праці керівників і працівників державних підприємств (ДП) і компаній (табл. 2), що є наслідком грубого порушення стандартного підходу міжкваліфікаційної диференціації зарплат (брутто)¹⁹ та, ймовірно, у ряді випадків – недостатнього контролю антикорупційних органів.

¹⁹ Середньомісячна заробітна плата (брутто) – згідно з методологією Держстату, це нарахування працівникам у грошовій та натуральній формі (крім виплат, що здійснюються за рахунок коштів державного соціального страхування на випадок

Наведена в табл. 2 інформація щодо щомісячної оплати праці керівників ДП (компаній) експертно розрахована за допомогою онлайн-бази даних, взятих із відкритих державних реєстрів (Opendatabot, <https://opendatabot.ua/>), а також поданих декларацій про доходи та майно державних службовців та інших публічних посадових осіб за 2023–2024 роки (Жабська, 2025). Хоча оприлюднення таких декларацій є вимогою чинного законодавства про державну службу та протидію корупції, чимало керівників державних бізнес-структур роками ігнорують ці вимоги, що пояснює обмеженість/відсутність даних у табл. 2. Показово, що часто це стосується ДП (компаній) України, де співвідношення оплати праці керівника та усередненої оплати праці по відповідній галузі економіки роками сягає "космічних" масштабів, а сама ця державна структура, за висновками зовнішнього аудиту, є збитковою.

Таблиця 2

Характеристики рівня оплати праці керівників окремих державних підприємств/компаній і працівників відповідних галузей економіки України, 2023–2024 рр.

№	Назва державно-господарського підприємства/компанії; галузь економіки (вид економічної діяльності за класифікацією Держстату)	Розрахована на основі відкритих даних середньомісячна заробітна плата (брутто) керівника, тис. грн		Середньомісячна заробітна плата (брутто) штатних працівників галузі (виду економічної діяльності), тис. грн		Співвідношення середньомісячної зарплати (брутто) керівника ДП та працівників галузі (виду екон. діяльності), разів	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
1	НАК "Нафтогаз України"; промисловість*	1 780,8	2 092,5	18,4	23,2	96,8	174,4
2	ПАТ "Укрнафта"; промисловість*	1 299,2	1 289,2	18,4	23,2	70,6	55,6
3	ПАТ "Укртатнафта"; промисловість*	1 051,7	932,5	18,4	23,2	57,2	40,2
4	АТ "Укрпошта"; поштова та кур'єрська діяльність	1 870,0 (2020 р.)	нд	6,8 (2020 р.)	нд	275,0 (2020 р.)	нд
5	ТОВ "Оператор газотранспортної системи України"; промисловість*	912,5	1 200,0	18,4	23,2	49,6	51,7
6	НЕК "Укренерго"; промисловість*	нд	652,2 (червень)	18,4	23,2	нд	28,1
7	ПАТ "НАЕК "Енергоатом"; промисловість*	393,3	559,2	18,4	23,2	21,5	24,0
8	ДП "Ліси України"; сільське, лісове та рибне господарство	1 020,0	554,2	14,6	18,0	69,9	30,8

тимчасової втрати працездатності, а також оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності за рахунок коштів підприємств, організацій) за відпрацьований час або виконану роботу протягом місяця, включаючи премії, доплати, надбавки тощо, а також обов'язкові відрахування: податок на доходи фізичних осіб і військовий збір.

№	Назва державно-публічного підприємства/компанії; галузь економіки (вид економічної діяльності за класифікацією Держстату)	Розрахована на основі відкритих даних середньомісячна заробітна плата (брутто) керівника, тис. грн		Середньомісячна заробітна плата (брутто) штатних працівників галузі (виду економічної діяльності), тис. грн		Співвідношення середньомісячної зарплати (брутто) керівника ДП та працівників галузі (виду екон. діяльності), разів	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
9	ДП "Поліграфкомбінат "Україна"; промисловість*	396,7	385,8	18,4	23,2	21,7	16,6
10	ДП "Адміністрація морських портів України"; водний транспорт	182,5	343,3	21,9	25,7	8,3	13,6
11	АТ "Аграрний фонд"; сільське господарство	225,8	254,2	14,2	17,6	15,9	14,4
12	ДП "Украерорух"; авіаційний транспорт	191,7	191,7	31,4	43,9	6,1	4,4

* Дані щодо галузі промисловості в цілому. Станом на травень 2025 р. останні дані щодо оплати праці працівників промисловості у розрізі її окремих підгалузей наявні лише за січень 2022 року.

Джерело: складено авторами на основі даних: Жабська (2025); Державна служба статистики України (н.д.). Статистична інформація. Демографічна та соціальна статистика. <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 03.05.2025).

Подолання описаної вище деструкції об'єктивно неможливе без відповідного корегування багаторічної практики затвердження фінансових планів (з потенційними корупційними ризиками) державних бізнес-структур – із відповідною фіксацією "космічних" зарплат їх керівників, – центральними органами виконавчої влади (ЦОВВ), у відомчому підпорядкуванні яких ці структури перебувають.

Ще один, генеруючий нерівності від деструкцій у системі оплати праці, стосується кратного перевищення зарплат українського чиновництва над середньою зарплатою в економіці в цілому. Це, зокрема, демонструють офіційні дані Мінфіну²⁰ щодо усередненої заробітної плати працівників центральних органів виконавчої та судової влади України при їх зіставленні з середньою по економіці зарплатою у 2024 році – 21,5 тис. грн²¹ (табл. 3).

Як бачимо, за підсумками 2024 р. в Україні, що вже четвертий рік поспіль несе всі тяготи повномасштабної війни і за потужною допомогою міжнародних партнерів утримує макроекономічну і соціальну стійкість, середня зарплата чиновників ЦОВВ, наведених у табл. 3, перевищує середню зарплату у вітчизняній економіці в 3–4 рази, перевищення зарплат працівників центральних органів судової влади становить майже 3 рази, а перевищення зарплат суддів вищого корпусу – відповідно, 11–18 раз (у той час, наприклад, як за підсумками 2024 р. середньомісячна зарплата

²⁰ Міністерство фінансів України (н.д.). Чисельність працівників державних органів та оплата праці за 2024 рік. <https://app.powerbi.com/> (дата звернення: 03.05.2025).

²¹ Державна служба статистики України (2025). Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за період з початку року у 2024 році. <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 03.05.2025).

працівників галузі охорони здоров'я (17,1 тис. грн²²) становила всього 79,6% середньої зарплати в економіці в цілому). Ці економічно необґрунтовані розміри зарплат і надбавок в системі оплати праці викликають справедливе обурення в українському суспільстві, поглиблюючи соціальну несправедливість і роз'єднаність. Особливий негатив суспільного сприйняття означеної деструкції спричиняють факти тривалого отримання "космічних" зарплат керівниками/працівниками взагалі нефункціонуючих (з різних причин) протягом певного періоду владних структур.

Таблиця 3

**Співвідношення середніх зарплат працівників окремих ЦОБВ
і центральних органів судової влади та середньої зарплати
в економіці України у 2024 році, разів**

№	Органи виконавчої та судової влади України	Середній розмір нарахованої зарплати (брутто) усіх категорій працівників центральних органів виконавчої/судової влади, тис. грн	Перевищення середньої по економіці зарплати (брутто), разів
<i>ЦОБВ</i>			
1	Антимонопольний комітет України	91,7	4,3
2	Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг	90,4	4,2
3	Міністерство цифрової трансформації України	71,2	3,3
4	Секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР)	68,9	3,2
5	Апарат Верховної Ради України	67,5	3,1
6	Міністерство юстиції України	66,8	3,1
7	Секретаріат Кабінету Міністрів України	66,6	3,1
8	Центральна виборча комісія	65,4	3,0
9	Національне агентство з питань запобігання корупції	64,1	3,0
10	Міністерство фінансів України	63,8	3,0
11	Міністерство економіки України	63,3	2,9
12	Державне управління справами	63,0	2,9
13	Рахункова палата	60,9	2,8
<i>Органи судової влади, судді</i>			
1	Центральні органи судової влади	59,8	2,9
2	Судді Конституційного Суду України (КСУ)	396,0	18,4
3	Судді Верховного суду України	371,6	17,3
4	Судді Вищої ради правосуддя	326,2	15,2
5	Судді Вищої кваліфікаційної комісії суддів України	296,6	13,8
6	Судді Вищого антикорупційного суду	230,2	10,7

Джерело: складено авторами на основі даних: Міністерство фінансів України (н.д.). *Чисельність працівників державних органів та оплата праці за 2024 рік.* <https://app.powerbi.com/> (дата звернення: 03.05.2025); Державна служба статистики України (н.д.). *Статистична інформація. Демографічна та соціальна статистика.* <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 03.05.2025).

²² Державна служба статистики України. (2025). *Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності за період з початку року у 2024 році.* <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 03.05.2025).

Поряд із цим негативний ефект внутрішнього посилювача суспільних нерівностей справлятиме антисоціальна практика "заморожування" державних соціальних стандартів, передбачена Бюджетною декларацією на 2025–2027 роки, схваленою постановою Кабінету Міністрів України від 28.06.2024 № 751²³. Цим документом на період 2025–2027 років зафіксовано на рівні 2024 року умови оплати праці одночасно як працівників бюджетної сфери (простіше кажучи, педагогів, медиків, науковців тощо), так і державних службовців (простіше кажучи, чиновників). Відтак, щонайменше зберігатимуться, а досить вірогідно – посилюватимуться, існуючі значущі "розриви" у розмірах їхніх середніх зарплат. У найспрощенішому поясненні, ці "розриви" визначальною мірою пов'язані з застосуванням різних базових рівнів в оплаті праці вказаних категорій. Так, оплата праці працівників бюджетної сфери здійснюється на основі посадового окладу працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки (у грудні 2024 р. це 3195 грн), тоді як оплата праці державних службовців державних органів, які провели класифікацію посад державної служби, – на основі Схеми посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів (найнижчий зарплатний рівень у грудні 2024 р. становив 7100 грн).

Проте виникають певні ризики поглиблення нерівностей в суспільстві, зумовлені потенційним зростанням рівня зарплат українських чиновників. На це вказує аналіз проєкту Закону про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад (реєстр. № 8222 від 23.11.2022)²⁴, що ухвалений Парламентом у березні 2025 р. і направлений на підпис Президенту України. Зокрема, ухвалений Закон встановлює мінімальний розмір посадового окладу в державних органах, юрисдикція яких поширюється на територію одного або кількох районів, міст, районів у містах, на рівні не менше 2,5 розмірів прожиткового мінімуму для працездатних осіб (не менше 7570 грн у 2025 р.). при цьому Мінфіном було заявлено про фінансову незабезпеченість цього Закону за умови набуття ним чинності, оскільки в бюджеті відсутні додаткові кошти на його реалізацію лише у 2026 р. у сумі 5,3 млрд грн, а протягом 2026–2029 рр. – у загальній сумі 82,2 млрд гривень²⁵.

²³ Кабінет Міністрів України. (2024). *Постанова "Про схвалення Бюджетної декларації на 2025–2027 роки" від 28.06.2024 № 751.* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/751-2024-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

²⁴ Верховна Рада України. (2022, 23 листопада). *Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад*, реєстр. № 8222. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40885> (дата звернення: 03.05.2025).

²⁵ Мамченко, Н. (2025, 15 березня). Верховна Рада прийняла закон про реформу зарплат та премій чиновників. *Судово-юридична газета.* <https://sud.ua/uk/news/publication/325373-verkhovnaya-rada-prinyala-zakon-o-reforme-zarplat-i-premiy-chinovnikov>

Серйозна проблема полягає і в тому, що різючі диспропорції в оплаті праці між керівниками державних підприємств (компаній), працівниками органів виконавчої/судової влади, з одного боку, та працівниками реального сектору економіки України – з іншого, мають негативний мультиплікативний ефект, за якого нерівності в оплаті праці з часом викликають ще більші нерівності у пенсійному забезпеченні, щодалі поглиблюючи соціальну несправедливість в українському суспільстві. Зокрема, за офіційно представленими Мінсоцполітики даними²⁶, станом на кінець 2023 р. середній розмір довічного грошового утримання суддів в Україні сягав 99740 грн на місяць, що в 32 (!) рази перевищувало розмір мінімальної пенсії для непрацюючих пенсіонерів віком від 65 років, які мають повний трудовий/страховий стаж (30 років для жінок і 35 років для чоловіків), установлений з 1 березня 2023 р. (3120 грн²⁷); відповідне перевищення середнього щомісячного розміру пенсій прокурорів (21940 грн) становило 7 разів, а пенсій колишніх народних депутатів України (17890 грн) – приблизно 6 разів.

Сприяти частковому вирішенню в Україні проблеми надвисокої соціальної нерівності, обумовленої у т. ч. різючими диспропорціями у вітчизняній системі оплати праці, має на меті внесений наприкінці 2024 р. до Парламенту проєкт закону²⁸, що передбачає обмеження розмірів заробітної плати деяким категоріям осіб в умовах дії воєнного стану, реєстр. № 12316. Законопроектна новація полягає у встановленні на час воєнного стану в Україні зарплатної "межі" для високопосадовців, оплата праці яких здійснюється за рахунок бюджетних коштів, на рівні виплат військовослужбовцям, які беруть безпосередню участь у бойових діях, тобто 100 тис. грн на місяць²⁹. Бюджетні кошти, вивільнені за рахунок вказаного обмеження розмірів зарплат і грошового забезпечення працівників, службових і посадових осіб бюджетних установ (включаючи органи державної влади, ін. державні органи та органи місцевого самоврядування), пропонується шляхом перерозподілу спрямувати на потреби фінансування сектору безпеки та оборони України.

Примітно, що цей проєкт закону не стосується військовослужбовців і осіб рядового та начальницького складу служби цивільного захисту, однак охоплює народних депутатів України, працівників Офісу Президента

²⁶ Вінокуров, Я. (2024, 04 листопада). 100 тисяч у суддів та 22 тисячі у прокурорів: скільки отримують українські спецпенсіонери. *Економічна правда*. <https://epravda.com.ua/news/2024/11/4/721393/>

²⁷ Пенсійний фонд України. (2023, 13 березня). *Інформаційна довідка про результати перерахунків пенсій з 1 березня 2023 року*. <https://www.pfu.gov.ua/2156565-informatsijna-dovidka-pro-rezultaty-pererahunkiv-pensij-z-1-bereznya-2023-roku/>

²⁸ Верховна Рада України. (2024, 13 грудня). *Проект Закону про внесення змін до статті 28 Закону України "Про правовий режим воєнного стану" щодо обмеження розмірів заробітної плати деяким категоріям осіб в умовах дії воєнного стану*, реєстр. № 12316. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/45448> (дата звернення: 03.05.2025).

²⁹ *Зарплати топпосадовців пропонують обмежити розміром виплат військовослужбовцям, які беруть участь у бойових діях*. (б.д.). (2024, 16 грудня). *Телеграф*. <https://www.telegraf.in.ua/buisiness/money/10135286-zarplati-topposadovciv-proponujut-obmezhati-rozmirom-viplat-vijskovosluzhbovcjam-jaki-berut-uchast-u-bojovih-dijah.html> (дата звернення: 03.05.2025).

України, членів Уряду, суддів, а також суддів КСУ, прокурорів, членів Вищої ради правосуддя, членів Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, членів Рахункової палати, керівництва і працівників НБУ, а також державних підприємств/компаній і членів їхніх наглядових рад. За цілковито підтриманою спрямованістю проєкту закону на посилення соціальної справедливості в умовах воєнного стану в Україні, привертає увагу, що проєкт подано до Верховної Ради України після того, як минуло 33 з половиною місяці повномасштабної війни (тому виникає питання, чи не є заявлена мета його розроблення насправді лише піар-метою), а шанси на ухвалення цього проєкту є мінімальними, враховуючи схожі інституційні практики попередніх років.

1.2. Деструкції у системі встановлення рівня мінімальної зарплати

У вітчизняному інституційно-економічному середовищі вже тривалі роки розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб та мінімальної заробітної плати абсолютно не відповідають об'єктивним базовим потребам працюючої людини. Така ситуація – пряме порушення Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії"³⁰, а також Конвенцій МОП № 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати, з особливим урахуванням країн, що розвиваються"³¹ та № 117 "Про основні цілі та норми соціальної політики"³², що ратифіковані Україною, відповідно, 2005 та 2015 року. У кінцевому підсумку це порушення обумовлює зростання трудової бідності, прекаризації та економічної нерівності – у т. ч. за доходами та майнової, – в українському суспільстві.

Так, офіційно встановлений на 2025 рік розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб (3028 грн на місяць) у 3,5 раза нижчий за його фактичний розмір, розрахований Мінсоцполітики у цінах лютого цього року (10600 грн), і приблизно в 12 разів нижчий за експертно визначений необхідний прожитковий мінімум (700 євро, або 30800 грн за обмінним курсом НБУ в лютому 2025 р.). Нинішній розмір офіційно встановленої мінімальної зарплати (8000 грн) менше фактичного та суб'єктивно визначеного необхідного прожиткового мінімуму для працюючих, відповідно, у 1,3 та 3,9 раза.

Окрім зазначеного, посиленню соціально-економічних нерівностей сприяє і запроваджене Урядом "заморожування" соціальних стандартів на найближчі роки: декларативно – на три (як це визначено Бюджетною декларацією на 2025–2027 роки³³), а фактично – майже на чотири роки, зва-

³⁰ Верховна Рада України. (2000, 05 жовтня). Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" № 2017-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

³¹ МОП. (1970). Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_149#Text (дата звернення: 03.05.2025).

³² МОП. (1962). Конвенція про основні цілі та норми соціальної політики № 117. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_016#Text (дата звернення: 03.05.2025).

³³ Кабінет Міністрів України. (2024). Постанова "Про схвалення Бюджетної декларації на 2025–2027 роки" від 28.06.2024 № 751. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/751-2024-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

жаючи, що принаймні до початку 2028 р. мінімальна зарплата в Україні лишатиметься на рівні квітня 2024 року. Значний соціальний негатив такої ситуації в тому, що на практиці вона означає суттєве скорочення реальних доходів українців, оцінених з урахуванням фактичної споживчої інфляції, і врешті веде до зростання бідності та подальшого соціального розшарування в державі.

Шлях до подолання охарактеризованої вище деструкції вбачається, *по-перше*, у повоєнній гармонізації вітчизняного законодавства з ухваленню в жовтні 2022 р. Директивою ЄС щодо адекватної мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі³⁴. Слід зазначити, ця Директива передбачає забезпечення співвідношення розмірів мінімальної та медіанної зарплати (брутто) на рівні, не нижче 60%. Для порівняння, схожий показник в Україні – співвідношення мінімальної та середньої в економіці зарплати (брутто), – за підсумками 2024 р. становив усього 37,2%. Через те, навіть за умови ухвалення аналогічного вітчизняного законодавчо-правового акта, його практична реалізація в умовах повоєнного відновлення може виявитися надто складною.

По-друге, у майбутньому приєднанні України до оголошеної у квітні 2025 р. Програми МОП щодо прожиткової заробітної плати (*living wages*), що спрямована на зміцнення інститутів встановлення заробітної плати, зокрема колективних переговорів і систем мінімальної заробітної плати. Ця нова Програма має на меті визначити на рівні держав-учасниць головні причини низької оплати праці та передбачає взаємодію з національними урядами щодо впровадження розрахованої на основі розробленої методології МОП прожиткової заробітної плати (що вище встановленої мінімальної зарплати) для працюючих, "щоб вони та їхні сім'ї могли жити гідним життям"³⁵. А саме, пропонується МОП підхід передбачає, що прожиткова заробітна плата:

- це – рівень заробітної плати, необхідний для забезпечення гідного рівня життя працівників та їхніх сімей, з урахуванням специфіки країни;
- це – рівень заробітної плати, розрахований за роботу, виконану протягом звичайного робочого часу, не враховуючи понаднормову роботу;
- розраховується згідно з принципами МОП щодо визначення прожиткової заробітної плати;
- має бути визначена у процесі встановлення заробітної плати відповідно до принципів МОП щодо встановлення заробітної плати³⁶.

³⁴ EUR-Lex. (25.10.2022). Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. PE/28/2022/REV/1. *Official Journal of the European Union*, L 275/33, 33–47. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj> (дата звернення: 03.05.2025).

³⁵ International Labour Organization. (2025, 16 April). *First ever ILO programme on living wages launched by heads of ILO, ITUC and IOE*. <https://www.ilo.org/resource/news/first-ever-ilo-programme-living-wages-launched-heads-ilo-ituc-and-ioe>

³⁶ ILO. (2024, 15 March). *ILO reaches agreement on the issue of living wages*. <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-reaches-agreement-issue-living-wages> (дата звернення: 03.05.2025).

За даними Всесвітнього економічного форуму, глобальне впровадження підходу МОП і встановлення відповідної прожиткової заробітної плати на рівні усіх національних економік світу, потенційно може генерувати 4,6 трильйона доларів додаткового глобального ВВП щороку³⁷, що доводить високий потенціал такого підходу для зменшення соціально-економічних нерівностей.

1.3. Деструкції в системі оплати праці, пов'язані з акумуляцією значної непогашеної заборгованості з виплати заробітної плати

Як результат багаторічної практики порушення соціально-трудових прав та інтересів працюючих українців ще довоєнного часу (станом на початок лютого 2022 р.), за даними Держстату, загальна заборгованість з виплати заробітної плати в Україні сягнула 3,1 млрд гривень. Цілком очевидно, унаслідок шоків впливів триваючої повномасштабної війни ця цифра об'єктивно зростає (*Костриця та ін.*, 2024. С. 54), посилюючи трудову бідність та нерівність за доходами в українському суспільстві. Причинами зростання заборгованості з виплати зарплати в Україні у воєнний період науковці слушно називають нестабільність ведення бізнес-діяльності, надсерйозні економічні та фінансові загрози, а також інституційний вплив ухвалення українським Урядом рішення щодо припинення на період воєнного стану перевірок бізнесу, зокрема з питань законодавства про працю та про охорону праці (*Перегудова*, 2023). Певне послаблення цього рішення стало наслідком прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 06.12.2022 № 1363³⁸, що зокрема дозволило Державній службі України з питань праці (Держпраці) частково відновити перевірки щодо своєчасності виплати роботодавцями заробітної плати працівникам.

Тяжкі умови воєнного часу, як указувалося вище, унеможливили більшість статистичних обстежень Держстату, тому поточна загальна сума "зарплатних боргів" в українській економіці невідома. Водночас наявні дані щодо окремих адміністративно-територіальних одиниць країни чи галузей національної економіки вказують на загострення вищезначеної проблеми.

Зокрема, за офіційною інформацією Тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат у місті Києві, створеної при Київській міській державній адміністрації, станом на 1 березня 2025 р. сукупна заборгованість з виплати заробітної плати працівникам зареєстрованих у Києві підприємств (тих, що прозвітували про наявність такої заборгованості, та тих, що не подали звітності, але раніше вже були внесені до спис-

³⁷ Masterson, V. (2024, 09 April). *Explainer: What is a living wage and how is it different from the minimum wage?* World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2024/04/ilo-living-wage-explained/>

³⁸ Кабінет Міністрів України. (2022, 06 грудня). *Постанова "Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303" № 1363.* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1363-2022-%D0%BF#n2> (дата звернення: 03.05.2025).

ку боржників) становила 596 млн грн, хоча ще на початок 2024 р. становила 440 млн грн (зростання на 35,5%)³⁹.

Інший приклад можна навести щодо заборгованості з виплати зарплати працівникам вітчизняної вугільної галузі. За оприлюдненими Міністерством енергетики України даними, сума такої заборгованості лише перед працівниками вугільних підприємств Донецької та Луганської областей, що припинили роботу через бойові дії, на початок 2025 р. становила приблизно 500 млн гривень⁴⁰.

У контексті вирішення проблеми погашення заборгованості з виплати заробітної плати вбачаються значущими інституційні кроки, пов'язані з розробленням і потенційним прийняттям відповідних законопроектів. Одним із них є проєкт Закону "Про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця" (реєстр. № 9510 від 19.07.2023)⁴¹, що 30 квітня 2025 р. прийнятий Парламентом за основу і готується на друге читання. Ефективне врегулювання задоволеної проблеми накопичення "зарплатних боргів" потребує доопрацювання цього законопроекту, у тому числі в частині забезпечення захисту працівників від несвоєчасної оплати праці шляхом створення у повоєнний час фонду гарантування заробітної плати, враховуючи відповідний міжнародний досвід (Перегудова, 2023. С. 57–58).

Посиленню контролю з боку Держпраці за своєчасністю виплати заробітної плати роботодавцями має сприяти ухвалення розробленого Мінекономіки проєкту Закону "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про порушення строків виплати заробітної плати" (доповненого)⁴². Проєктом акта передбачається внесення змін до ст. 115 Кодексу законів про працю України та ст. 24 Закону "Про оплату праці" щодо встановлення для роботодавців (юридичних та/або фізичних осіб, які

³⁹ Департамент промисловості та розвитку підприємництва виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації). (2025). *Протоколи засідань тимчасової комісії з питань погашення заборгованості із заробітної плати (грошового забезпечення), пенсій, стипендій та інших соціальних виплат у місті Києві за 2025 рік. Протокол 1, Протокол 3.* <https://dprp.kyivcity.gov.ua/tymchasova-komisiiia-z-pytan-pohashennia-zaborhovanosti-iz-zarobitnoi-platy-hroshovoho-zabezpechennia-pensii-stypendii-ta-inshykh-sotsialnykh-vyplat-v-m-kyievi> (дата звернення: 03.05.2025).

⁴⁰ Мирончук, Р. (2025, 17 січня). Держава заборгувала шахтарям майже 500 мільйонів – міністр енергетики. *МінфінМедіа.* <https://minfin.com.ua/ua/2025/01/17/143648853/>

⁴¹ Верховна Рада України. (2023, 19 липня). *Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо посилення захисту вимог працівників щодо виплати заборгованості із заробітної плати, в тому числі у випадку неплатоспроможності роботодавця*, реєстр. № 9510. <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/42312> (дата звернення: 03.05.2025).

⁴² Міністерство економіки України. (2025, 17 квітня). *Проєкт Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо інформування про наявність заборгованості із заробітної плати" (доопрацьований).* <https://me.gov.ua/view/3f633e35-5db9-4281-bbc4-5ab194293346> (дата звернення: 03.05.2025).

використовують найману працю), які допустили порушення строків виплати заробітної плати більше ніж на 30 календарних днів, обов'язку інформувати Держпраці. Як пояснюють експерти, наказ Держстату від 15.04.2024 № 115⁴³, яким встановлено форму державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) "Звіт про заборгованість з оплати праці", передбачає щомісячне подання відповідних звітів лише до органів Держстату, не містить чіткого переліку суб'єктів господарювання, зобов'язаних подавати такі звіти, і не передбачає обов'язку для фізичних осіб-підприємців подавати такі звіти, що ускладнює оперативне реагування на випадки порушення соціально-трудова прав працівників⁴⁴.

2. Деструкції в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (пенсійне забезпечення)

Дані наведеної вище в тексті табл. 1 свідчать, що 2023 року співвідношення середнього розміру пенсії (за наявності 35 років страхового стажу) та середньої заробітної плати в економіці (тобто коефіцієнт заміщення зарплати пенсією) порівняно з 2015 р. зросло на 2,4 в. п., а це чітко вказує на слабку позитивну динаміку. Проте, на наш погляд, застосований Держстатом для періоду 2015–2023 рр. коефіцієнт заміщення зарплати пенсією методологічно недосконалий, оскільки містить лише обраний сегмент розміру пенсійних виплат – тим, хто має 35 років страхового стажу. Якщо ж розрахувати цей коефіцієнт за даними Пенсійного фонду України щодо загальної середньої пенсійної виплати⁴⁵ та Держстату щодо заробітної плати у середньому в економіці⁴⁶, то його значення для IV кв. 2015, 2021, 2023 і 2024 років, відповідно, становитимуть: 37,7%; 28,3; 28,0 і 23,9%. Характерною для України у цей період є стрімка спадна динаміка коефіцієнта заміщення зарплати пенсією та його щодалі зростаюче відхилення від ухвалені Міжнародною організацією праці (Конвенція МОП № 102⁴⁷, що ратифікована Україною 2016 р.) норми – не нижче 40% (при трудовому/страховому стажі не менше 30 років).

3. Деструкції в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття

Основною з них можемо назвати недостатню інституційну ефективність використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціаль-

⁴³ Державна служба статистики України. (2024). Наказ "Про затвердження форми державного статистичного спостереження № 3-борг (місячна) "Звіт про заборгованість з оплати праці" від 15.04.2024 № 115. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0115832-24#n11> (дата звернення: 03.05.2025).

⁴⁴ ТОВ "Профпреса". (2025, 18 квітня). Роботодавці інформуватимуть Держпраці про заборгованість із заробітної плати. <https://profpressa.com/news/robotodavtsi-budut-informuvati-derzhpratsi-pro-zaborgovanist-iz-zarobitnoyi-plati> (дата звернення: 03.05.2025).

⁴⁵ Пенсійний фонд України (н.д.). Статистика. <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/> (дата звернення: 03.05.2025).

⁴⁶ Державна служба статистики України (н.д.). Статистична інформація. Демографічна та соціальна статистика. <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 03.05.2025).

⁴⁷ МОП. (1952). Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (дата звернення: 03.05.2025).

ного страхування України на випадок безробіття. За офіційними даними, в його бюджеті у 2021 році загальні видатки перевищували надходження у вигляді страхових внесків на 3,9 млрд грн, у 2023 році – на 0,9 млрд грн, у 2024 році – на 2,0 млрд грн (Костриця та ін., 2024. С. 55–56). Про інституційні деструкції свідчать надмірні та економічно необґрунтовані адміністративні витрати Фонду на фінансування Державної служби зайнятості: за оперативними даними 2024 року, їх фактичний обсяг перевищив 3,8 млрд грн і сягнув 22% загальних видатків Фонду та, відповідно, – 60% загальної суми видатків на безпосередні виплати по безробіттю⁴⁸.

Поглибленню існуючих деструкцій сприяло, зокрема, погіршення умов і скорочення тривалості та розмірів виплат зареєстрованим безробітним з бюджету вказаного Фонду, запроваджене у травні 2022 р. через дедалі більше розгортання повномасштабної російсько-української війни. Так, на час дії в Україні воєнного стану тривалість виплати допомоги по безробіттю скоротилася до 90 календарних днів, а для осіб передпенсійного віку – до 360 календарних днів, коригування граничного максимального розміру щомісячних виплат допомоги по безробіттю (у 2025 р. він не може перевищувати 8000 грн) тощо⁴⁹. Розуміючи надзвичайну складність соціально-економічних проблем України, викликаних повномасштабною війною, все ж варто підкреслити, що ці новації обмежувального характеру призвели до різкого скорочення зареєстрованих у Державній службі зайнятості безробітних, а отже, виявилися сильним демотиватором для пошуку роботи через структури служби зайнятості. Однак зазначене може стати гальмом для забезпечення національного ринку праці кваліфікованими трудовими ресурсами, необхідними для повоєнної реконструктивної відбудови економіки України.

Правовому урегулюванню означених проблем та подоланню деструкцій у вітчизняній системі соціального страхування на випадок безробіття має сприяти внесений Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів законопроект "Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття" (реєстр. № 13167 від 11.04.2025)⁵⁰. Він спрямований на позбавлення Державної служби зайнятості функцій управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, а та-

⁴⁸ Верховна Рада України. (2025, 11 квітня). *Пояснювальна записка до проекту Закону про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття*, реєстр. № 13167. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56176>

⁴⁹ Державна служба зайнятості. (2025, 17 лютого). *Найпопулярніші питання до Державної служби зайнятості від громадян щодо виплати допомоги по безробіттю*. <https://www.dcz.gov.ua/news/singlenews/677>

⁵⁰ Верховна Рада України. (2025, 11 квітня). *Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття*, реєстр. № 13167. <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/56176>

кож централізацію управлінських функцій шляхом їх передання до Пенсійного фонду України.

4. Деструкції, пов'язані з масштабом неформальної зайнятості та оплати праці

Вказані деструкції засвідчують надзвичайно високий рівень в Україні неформальної, тобто "тіньової" зайнятості – за даними Держстату, у довоєнному 2021 році нею було охоплено понад 3 млн осіб, або 19,5% загальної кількості зайнятого населення віком 15 років і старше, – внаслідок чого люди не мають майже жодних соціальних гарантій і пенсійних перспектив (*Костриця та ін.*, 2024. С. 55), що посилює соціально-економічні нерівності в суспільстві.

Логічно припустити зростання неформальної зайнятості в Україні в умовах воєнного стану. Це зумовлено низкою причин, у т. ч.: вимушеним "переходом у тінь" частини бізнесу, який намагається скоротити свої зростаючі витрати чи збитки; перспективами неминучої мобілізації працівників за списками, поданими з їхніх офіційних робочих місць; потребою працівника у додатковому підробітку для забезпечення власної родини в тяжкі воєнні часи; неухильно зростаючим у цифрову епоху сегментом платформної економіки – цифрових платформ, за допомогою яких надають послуги таксисти, кур'єри з доставки продуктів, репетитори та багато ін., – законодавче регулювання якого у більшості країн перебуває зараз на початковому етапі або й зовсім відсутнє (це стосується й України, за винятком частини ІТ-сектору (*Гук*, 2024b)).

Частковому вирішенню питання "детінізації" зайнятості платформних працівників в Україні покликаний сприяти законопроект "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо впровадження міжнародного автоматичного обміну інформацією про доходи, отримані через цифрові платформи"⁵¹, винесений на громадське обговорення Мінфіном у березні 2025 року. Цей проєкт закону спрямований на запровадження в Україні міжнародного автоматичного обміну інформацією про доходи, отримані з використанням цифрових платформ, а також імплементацію Модельних правил ОЕСР щодо звітності операторів цифрових платформ та положень Директиви Ради (ЄС) 2021/514 від 22 березня 2021 року про внесення змін до Директиви 2011/16/ЄС про адміністративну співпрацю у сфері оподаткування⁵². На наше переконання,

⁵¹ Міністерство фінансів України. (2025, 07 березня). *Проект Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо впровадження міжнародного автоматичного обміну інформацією про доходи, отримані через цифрові платформи"*. https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%94%D0%BA%D1%82_%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%83.pdf

⁵² Міністерство фінансів України. (2025, 07 березня). *Пояснювальна записка до проєкту Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України щодо впровадження міжнародного автоматичного обміну інформацією про доходи, отримані через цифрові платформи"*. <https://mof.gov.ua/storage/files/%D0%9F%D0%BE%D1%8F%D1%81%D0%BD%D1%8E%>

значним недоліком вказаного законопроекту є те, що він практично не охоплює питання, пов'язані з гарантуванням соціального захисту та трудових прав працівників цифрових платформ в Україні.

5. Деструкції в системі тристороннього соціального діалогу

У вітчизняній системі тристороннього соціального діалогу визначальною на сьогодні вбачається інституційна деструкція, пов'язана з триваючою з 2018 р. і понині практично повною дисфункціональністю Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Науковці та експерти розглядають цю деструкцію як перешкоду для розвитку соціального діалогу як інституційно ефективного інструменту повоєнної солідаризації та оновлення суспільного договору в Україні⁵³. Поділяючи цю думку, Федерація профспілок України також наголошує, що блокування урядовою стороною діяльності НТСЕР – унікального національного майданчика для узгодження інтересів усіх сторін соціального партнерства, – не лише є порушенням міжнародних зобов'язань України та положень низки конвенцій МОП, але й значно ускладнює переговорний процес щодо трудових стандартів у рамках євроінтеграції нашої держави⁵⁴.

6. Стан національного ринку праці як чинник повоєнного повернення українців із-за кордону та згуртування українського суспільства

Подолання деструкцій національного ринку праці – важлива умова повоєнного повернення українців з-за кордону, солідаризації громадян і скорочення нерівностей у суспільстві, зокрема, щодо доступу до ринку праці та гідних робочих місць⁵⁵. На доказ цьому – репрезентативні дані звіту "Вимушене переміщення за кордон", складеного з ініціативи Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, що нещодавно представлено Офісом Ради Європи в Україні (2025). Згідно з даними соціологічних опитувань, проведених у жовтні–грудні 2024 р. серед понад 4 тис. українських вимушених шукачів притулку у 43 державах світу, найголовнішими чинниками для їх імовірного повернення на Батьківщину є: 1) остаточне закінчення бойових

[D0%B2%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0 %D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%81%D0%BA%D0%B0\(4\).pdf](https://ooru.org.ua/media/news/sotsialnyi-dialoh-na-pauzi-naslidky-dlia-ekonomiky-ta-suspilstva-v-umovakh-voiennoho-stanu)

⁵³ Об'єднання організацій роботодавців України. (2024, 31 жовтня). *Соціальний діалог на паузі: наслідки для економіки та суспільства в умовах воєнного стану*. <https://ooru.org.ua/media/news/sotsialnyi-dialoh-na-pauzi-naslidky-dlia-ekonomiky-ta-suspilstva-v-umovakh-voiennoho-stanu>

⁵⁴ Пресцентр ФПУ. (2025, 20 березня). Відсутність соціального діалогу гальмує євроінтеграцію України. *Профспілкові вісті*, 6(1271). http://www.psv.org.ua/arts/Za_kordonom/view-5383.html

⁵⁵ МОП визначає гідну працю як "продуктивну працю для жінок і чоловіків в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності". Загалом, праця вважається гідною, якщо вона: (i) дає справедливий заробіток для гідного життя; (ii) гарантує надійну форму зайнятості та безпечні умови праці; (iii) забезпечує рівні можливості та ставлення для всіх; (iv) включає соціальний захист працівників і їхніх родин; (v) пропонує перспективи для особистісного розвитку та сприяє соціальній інтеграції працівників; (vi) гарантує, що працівники мають свободу волевиявлення та свободу організацій [див.: European Commission Directorate-General for International Partnerships (n.d.). *Employment and decent work. What is decent work?* https://international-partnerships.ec.europa.eu/policies/sustainable-growth-and-jobs/employment-and-decent-work_en (дата звернення: 03.05.2025)]

дій на всій території України (74% респондентів); 2) можливості для працевлаштування в Україні (45%); 3) безпека повернення у населений пункт, де вони проживали до повномасштабної війни (36% опитаних людей). Інституційно значуще, що з огляду на ці та інші підсумки згаданого соціологічного дослідження експертами надано відповідні рекомендації для Кабінету Міністрів України та профільних міністерств щодо реалізації політик, спрямованих на реалізацію довгострокових програм, у сфері зайнятості включно, що сприятимуть поверненню громадян в Україну⁵⁶.

Однією з ключових рекомендацій є створення умов для повернення на Батьківщину та реінтеграції до національного ринку праці українців, що вимушено полишили країну через широкомасштабну війну. На сьогодні лише в ЄС їх чисельність, за даними Євростату, перевищує 4,3 млн осіб⁵⁷. Як показали результати презентованого Управлінням Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) опитування (проведеного в деяких приймаючих країнах Європи в період жовтня 2024 р. – січня 2025 р., що охоплювало майже 5 тис. респондентів – українських громадян працездатного віку), до спричиненого війною виїзду з України 52% з них були працевлаштованими і лише 5% – безробітними, тепер же у країнах перебування 42% з них є працевлаштованими, а 15% – безробітними⁵⁸.

Водночас нещодавній звіт УВКБ ООН показує помітну соціально-економічну вразливість українців, які мають тимчасовий захист у Євросоюзі: 40% з них все ще живуть за межею бідності, а майже 60% працевлаштованих українських шукачів притулку працюють у галузях, що зовсім не відповідають отриманій ними професійній освіті, кваліфікації і довоєнному професійному досвіду. При цьому працюючі українці з вищою освітою отримують мінімальні надбавки до заробітної плати – лише 16% порівняно з 78% для місцевого населення приймаючих держав ЄС (*UNHCR Operational Data Portal*, 2025).

Вказані стани вразливості можуть впливати на рішення українських громадян, що нині проживають за кордоном, про повернення додому після завершення війни. Очевидно, що для забезпечення такого повернення, в Україні для них мають створюватися необхідні умови щодо житла, інфраструктури, робочих місць, можливостей перекваліфікації та працевлаштування тощо. Разом із тим варто взяти до уваги результати нового дослідження ОЕСР, що на основі міжкраїнового аналізу обґрунтовує саме якість і стабільність робочих місць як ключовий чинник подолання дефіциту робочої сили на національних ринках праці. Ураховуючи значний вплив

⁵⁶ Офіс Ради Європи в Україні. (2025, 20 березня). *Як держава має захищати людей, вимушено переміщених за кордон через війну: опубліковано звіт*. <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/how-should-the-state-protect-people-forcibly-displaced-abroad>

⁵⁷ Eurostat. (2025, 10 April). *Temporary protection for 4.3 million in February 2025*. <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250410-1>

⁵⁸ Міністерство економіки України. (2025, 16 квітня). *Моніторинг основних подій в економіці України (лютий 2025)*. <https://me.gov.ua/view/1d32caae-2d4a-4922-949d-f1a88cf7d8fe>

цього чинника, в державній політиці акцент має ставитися на покращення якості та стійкості робочих місць, а не просте збільшення їх кількості (*Causa et al.*, 2025. Р. 43–52). Зазначаючи справедливість такого підходу, видається потрібним його розширити, враховуючи воєнні реалії і завдання повоєнної економічної відбудови та суспільної солідаризації України.

А саме, розширити за рахунок забезпечення у період після припинення воєнного стану ефективної (ре)інтеграції у національний ринок праці осіб з інвалідністю (*Близнюк та ін.*, 2025) й осіб, що мають статус учасника(ці) бойових дій. Так, (ре)інтеграція осіб з інвалідністю на ринок праці вбачається дієвим інструментом у досягненні трьох значущих макроцілей. *По-перше*, посилення інклюзивності національної економіки і суспільства в цілому в контексті ЦСР. *По-друге*, виконання зобов'язань, взятих Україною унаслідок ратифікації 2003 р. Конвенції МОП "Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів" № 159⁵⁹, а 2009 р. – Конвенції ООН "Про права осіб з інвалідністю" і Факультативного протоколу до неї⁶⁰. *По-третє*, залучення вітчизняних трудових ресурсів для повоєнного реконструктивного відновлення країни (слід зазначити, що суспільно важливим складником цього процесу має стати професійно-трудова (ре)інтеграція ветеранів/ветеранок з інвалідністю внаслідок війни, аби вони могли швидше і повніше адаптуватися в соціумі після повернення з війни). Всі три цілі вказують на необхідність підвищення хронічно низького рівня працевлаштування осіб з інвалідністю – за даними Мінсоцполітики, в Україні цей показник сягає лише 16%, тоді як у Євросоюзі – 55%⁶¹, що втричі вище.

Попри вжиті законодавчі та інші заходи державної політики, зберігається значна розбалансованість попиту та пропозиції робочих місць для осіб з інвалідністю. Це, зокрема, підтверджують дані презентованого у квітні ц. р. комплексного соціологічного дослідження, проведеного за ініціативи та участі Конфедерації роботодавців України (2025), щодо викликів, що постають перед вітчизняним бізнесом, що працевлаштовує осіб з інвалідністю. Результати дослідження показали, що, незважаючи на необхідність дотримання законодавчо встановлених квот щодо працевлаштування вказаної категорії громадян, і те, що 84% роботодавців мають уявлення або добре знайомі з поняттям "розумне пристосування" робочого місця для працівників з інвалідністю, на сьогодні 60% українських підприємств не можуть знайти людей з інвалідністю потрібної кваліфікації для наймання

⁵⁹ Верховна Рада України. (2003, 06 березня). Закон України "Про ратифікацію Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів N 159" № 624-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/624-15#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁶⁰ Верховна Рада України. (2009, 16 грудня). Закон України "Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї" № 1767-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-17#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁶¹ Міністерство соціальної політики України. (2024, 19 січня). Мінсоцполітики підтримує прийняття законопроекту 5344-д, який розширює права осіб з інвалідністю на працевлаштування. Урядовий портал. <https://www.kmu.gov.ua/news/minsotspolityky-pidtrymuie-pryiniattia-zakonoproiektu-5344-d-iakyi-rozshyruie-prava-osib-z-invalidnistiu-na-pratsevlashtuvannia>

на роботу. При цьому 92% роботодавців-респондентів зазначили, що не отримують від держави підтримки у пошуку працівників з інвалідністю, і лише 27% роботодавців шукали їх за сприяння Державної служби зайнятості (Конфедерація роботодавців України, 2025). Водночас експерти вказують на слабку інституційну спроможність формування пропозиції з боку українських працівників з інвалідністю, акцентуючи, що "дуже важливо залучати організації, які працюють з людьми з інвалідністю, і, зокрема, активізувати самих людей з інвалідністю, щоб вони, принаймні, були зареєстровані як безробітні"⁶².

Поліпшенню в Україні ситуації щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю має сприяти запровадження з 1 січня 2026 р. нових правил їх працевлаштування. Це уможливлено ухваленням Закону України від 15.01.2025 № 4219-IX⁶³, який розширює права осіб з інвалідністю на працевлаштування. Зокрема, цей закон поширює вимоги про дотримання квоти з працевлаштування осіб з інвалідністю не тільки на підприємства приватного сектору, як це було раніше, а й на державні органи, державні та комунальні підприємства, установи й організації, а також стимулює соціально відповідальний бізнес до надання робочих місць людям із важкими формами порушень функціонування (на сьогодні це тільки підприємства громадських організацій осіб з інвалідністю)⁶⁴. Примітними новелами вказаного закону є розширення категорій підприємств, котрі можуть отримувати фінансову допомогу держави для працевлаштування осіб з інвалідністю. Таке право матимуть *підприємства трудової інтеграції* (у числі критеріїв набуття такого статусу підприємством – забезпечення рівня зайнятості осіб з інвалідністю не менше 50% від середньооблікової кількості штатних працівників за місяць) та *підприємства захищеного працевлаштування*, що здійснюють некомерційну бізнес-діяльність (одним із критеріїв набуття такого статусу підприємством – забезпечення рівня працевлаштованих осіб з інвалідністю I та II групи не менше 50% від середньооблікової кількості штатних працівників за місяць)⁶⁵. Чи буде здатним і зацікавленим український бізнес діяти у нових законодавчих реаліях, розширюючи працевлаштування осіб з інвалідністю, – покаже час.

⁶² Конфедерація роботодавців України. (2025, 01 травня). *60% підприємств не можуть знайти людей з інвалідністю потрібної кваліфікації для найму на роботу*. <https://employers.org.ua/news/id2705>

⁶³ Верховна Рада України. (2025, 15 січня). *Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю" № 4219-IX*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-IX#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁶⁴ Міністерство соціальної політики України. (2024, 19 січня). *Мінсоцполітики підтримує прийняття законопроекту 5344-д, який розширює права осіб з інвалідністю на працевлаштування*. Урядовий портал. <https://www.kmu.gov.ua/news/minsotspolityky-pidtrymuie-pryiniattia-zakonoproiektu-5344-d-iakyi-rozshyruie-prava-osib-z-invalidnistiu-na-pratsevlashtuvannia>

⁶⁵ Немченко, Л., & Марчук, М. (2025, 17 березня). *Оновлено правила працевлаштування осіб з інвалідністю*. Європейська бізнес асоціація. <https://eba.com.ua/onovleno-pravyla-pratsevlashtuvannya-osib-z-invalidnistyu/>

На підтримку категорії осіб, що мають статус учасника(ці) бойових дій, серед інших орієнтований проєкт Закону "Про внесення змін до деяких законів України щодо сприяння працевлаштуванню учасників бойових дій та забезпечення їх економічної самостійності", реєстр. № 13180 від 17.04.2025, що передбачає імплементацію механізмів стимулювання українських роботодавців у працевлаштуванні ветеранів війни, зокрема, шляхом запровадження 5-відсоткової квоти та гарантій їх працевлаштування, що аналогічні вже законодавчо закріпленим гарантіям працевлаштування осіб з інвалідністю⁶⁶.

У площині державного урядування ґрунтовним кроком видається підписання у квітні 2025 р. Представництвом ПРООН в Україні та Міністерством національної єдності України Меморандуму про взаєморозуміння щодо поглиблення співпраці у формуванні та реалізації політик, пов'язаних із національною єдністю, розвитком громадянської ідентичності, стратегічних комунікацій та протидії дезінформації. Оскільки партнерство між ПРООН і Міністерством має на меті посилення соціальної згуртованості українського суспільства, підписаний Меморандум містить кілька ключових напрямів співпраці, у тому числі щодо підтримки створення умов для добровільного повернення українців з-за кордону, а також розроблення та впровадження спільних ініціатив, спрямованих на посилення національної єдності та суспільного діалогу в Україні⁶⁷.

Вкрай важливо, щоб декларовані ініціативи та заходи були спрямовані на сприяння зайнятості українців, що повертатимуться до рідних місць як з-за кордону, так і з приймаючих громад в інших регіонах України. Остання зазначена категорія, як і перша, надзвичайно численна. Так, за даними Інформаційно-обчислювального центру Мінсоцполітики, станом на кінець квітня 2025 р. в Україні було офіційно зареєстровано 4,6 млн внутрішньо переміщених осіб⁶⁸. Ураховуючи численність обох вказаних категорій громадян, з яких приблизно половина – люди працездатного віку, державі об'єктивно необхідно створювати умови для реалізації їхнього потенціалу у повоєнній реконструктивній відбудові як національного, так і місцевих ринків праці в регіонах / на територіях, що постраждали унаслідок бойових дій, зокрема, деокупованих територіях України.

7. Шляхи подолання деструкцій вітчизняного ринку праці

На основі всього вищевикладеного, а також результатів досліджень (Бурлай та ін., 2022; Костиця та ін., 2024; Близнюк, 2025) нами пропонуються такі шляхи подолання ключових деструкцій ринку праці України:

⁶⁶ ТОВ "Профпреса". (2025, 18 квітня). *Квоти для працевлаштування учасників бойових дій: законопроект.* <https://profpressa.com/news/kvoti-dlia-pratsevlashtuvannia-uchasnikiv-boiovikh-dii-zakonoproiekt> (дата звернення: 03.05.2025).

⁶⁷ Представництво ПРООН в Україні. (2025, 18 квітня). *ПРООН та Міністерство національної єдності України підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо зміцнення національної згуртованості.* <https://www.undp.org/uk/ukraine/press-releases/proon-ta-ministerstvo-natsionalnoyi-yednosti-ukrayiny-pidpysaly-memorandum-pro-vzayemorozuminnya-shchodo-zmitsnennya>

⁶⁸ ДП "ІОЦ Мінсоцполітики України". (2025, 23 квітня). *Внутрішньо переміщені особи.* <https://www.ioc.gov.ua/news> (дата звернення: 03.05.2025)

– перегляд у межах тристороннього соціального партнерства підходів і методології розрахунку законодавчо встановлюваного прожиткового мінімуму – базового державного соціального стандарту, на основі якого визначається мінімальний розмір заробітної плати як одна з основних державних соціальних гарантій згідно зі ст. 6 і ст. 17 Закону України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії"⁶⁹, – з метою його поетапного наближення до рівня, що відповідає вимогам ст. 5 Конвенції МОП № 117, ратифікованої Україною 2015 року⁷⁰, та ст. 1 Закону України "Про прожитковий мінімум"⁷¹;

– перегляд у межах тристороннього соціального партнерства підходів, розроблення і затвердження методології розрахунку мінімального розміру заробітної плати, що відповідно гармонізовані з положеннями Директиви ЄС щодо адекватної мінімальної заробітної плати в Європейському Союзі (2022 р.) і відповідають положенням Конвенції МОП № 131, ратифікованої Україною 2005 року⁷²;

– сприяння приєднанню України до Програми МОП щодо прожиткової заробітної плати, що спрямована на зміцнення національних інститутів встановлення заробітної плати, зокрема колективних переговорів і систем формування мінімальної заробітної плати;

– з метою припинення антисоціальної практики "заморожування" соціальних стандартів в Україні внести зміни до статті 33 Бюджетного кодексу України в частині передбачення в процедурі складання Бюджетної декларації норми, згідно з якою прогнозований на певний рік розмір соціальних стандартів не може бути нижчим за його розмір у попередньому році, проіндексований на прогнозовану на певний рік величину темпів зростання споживчих цін;

– удосконалення системи оплати праці працівників бюджетної сфери на основі підвищення розміру посадового окладу працівника I тарифного розряду Єдиної тарифної сітки до мінімального розміру заробітної плати, встановленого на відповідний рік;

– гармонізація (мінімізація різниць) встановленого на певний рік мінімального розміру заробітної плати та відповідних показників оплати праці, застосовуваних у Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджет-

⁶⁹ Верховна Рада України. (2000, 05 жовтня). *Закон України "Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії" № 2017-III*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁷⁰ Верховна Рада України. (2015, 16 вересня). *Закон України "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117" № 692-VIII*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/692-19#n2> (дата звернення: 03.05.2025).

⁷¹ Верховна Рада України. (1999, 15 липня). *Закон України "Про прожитковий мінімум" № 966-XIV*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/966-14#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁷² Верховна Рада України. (2005, 19 жовтня). *Закон України "Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються" № 2997-IV*. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2997-15#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

ної сфери⁷³, а також Схемі посадових окладів на посадах державної служби з урахуванням сімей і рівнів посад, юрисдикції та типів державних органів⁷⁴;

– встановлення доплат до тарифних ставок (окладів, посадових окладів) працівників бюджетної сфери, що працюють на територіях, де ведуться (велися) бойові дії, визначених відповідно до переліку, затвердженого наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 28 лютого 2025 р. № 376 (зі змінами)⁷⁵;

– відновлення та розвиток національних систем професійно-технічної освіти та Державної служби зайнятості в частині навчання і перепідготовки працівників в тому числі на основі впровадження мультифункціонального підходу для опанування кількома суміжними професіями/спеціальностями відповідно до потреб забезпечення відновлюваної економіки достатньою чисельністю робітничих кадрів з належними професійно-кваліфікаційними якостями згідно зі збільшеним попитом на робітничі професії, особливо в будівництві та промисловості; своєчасне прогнозування ринкових потреб і формування адекватного державного замовлення на підготовку фахівців одразу після війни;

– стимулювання розширення трудового потенціалу України, заданені демографічні проблеми якої серйозно загострила повномасштабна війна, за рахунок ширшого залучення працездатних українців пенсійного віку до національної економіки, зокрема в трудодефіцитні сектори, у (по)воєнний час, зокрема, шляхом скасування законодавчих вимог щодо оподаткування пенсій працюючих пенсіонерів в Україні.

Висновки

Під впливом різноманітних чинників в Україні сформувалася низка деструкцій національного ринку праці, що детермінують соціально-економічні нерівності в суспільстві. Частина деструктивних явищ посилилася унаслідок тривалої великомасштабної війни РФ проти України, що створює для нашої держави додаткові загрози соціальної напруженості, десолідаризації громадян, соціальних суперечностей і розколів.

Визначальний вплив значних неподоланих нерівностей на динаміку розвитку країн з перехідною економікою доведено практикою низки держав Євросоюзу, що становить відповідний інтерес для України як країни – кандидата на членство в ЄС.

⁷³ Кабінет Міністрів України. (2002, 30 серпня). *Постанова "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери" № 1298.* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁷⁴ Кабінет Міністрів України. (2023, 29 грудня). *Постанова "Питання оплати праці державних службовців на основі класифікації посад у 2025 році" № 1409.* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1409-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

⁷⁵ Міністерство розвитку громад та територій України. (2025, 28 лютого). *Наказ "Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією" № 376.* <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0380-25#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

Подолання виокремлених у нашому дослідженні, а також інших видів зазначених деструкцій набуває особливої актуальності у контексті низки соціально значущих завдань для України, а саме таких:

- 1) повоєнної реконструктивної відбудови економіки країни;
- 2) уникнення в період повоєнної відбудови значних соціально-економічних ризиків, генерованих деструкціями національного ринку праці;
- 3) скорочення соціально-економічних нерівностей у суспільстві і як наслідок – посилення його згуртованості та солідаризації, ефективне повоєнне оновлення суспільного договору в Українській державі;
- 4) наближення перспектив повноцінної євроінтеграції України завдяки виконанню певних взятих нею зобов'язань як сторони міжнародних договорів і як країни – кандидата на членство в Європейському Союзі.

Пріоритетними шляхами подолання виявлених деструкцій національного ринку праці як чинника соціально-економічних нерівностей в українському суспільстві вбачаються ті, що стосуються коригування системи оплати праці працівників бюджетного сектору та державних службовців, відновлення та розвитку національних систем професійно-технічної освіти та Державної служби зайнятості в частині навчання і перепідготовки працівників, а також стимулювання розширення трудового потенціалу України у (по)воєнний період.

Перспективи подальших досліджень

На нашу думку, подальші наукові розвідки, спираючись на інституційну методологію, доцільно присвятити обґрунтуванню напрямів і механізмів, необхідних для подолання основних деструкцій ринку праці України та його повоєнного регулювання на засадах національно укоріненого економічного розвитку, а також засадах політики соціальної якості. Національне укорінення економічного поступу держави означає такий розвиток національного виробництва, який спирається насамперед на існуючі національні ресурси та повноцінно використовує міжнародну економічну співпрацю з метою реалізації власних інтересів країни (Гриценко, 2023; 2024). Засади політики соціальної якості полягають головну у забезпеченні інклюзивності та доступності сфери зайнятості, справедливого розподілу переваг від збільшення добробуту, нагромадження та ефективного використання людського капіталу (Близнюк, 2025). Плюси такого підходу вбачаються у тому, що державна політика, впроваджувана на засадах соціальної якості, потенційно забезпечуватиме синергетичний ефект взаємодії усіх інституційних суб'єктів національного ринку праці, у підсумку сприяючи соціально-економічній резильєнтності України, її національно укоріненому економічному, а також більш справедливому соціальному розвитку у повоєнний час.

Література

1. Барбінова, А.В. (2023). Організаційні засади реалізації соціальної інклюзії на ринку праці України. *Економічний простір*, (186), 97–100. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/186-17>

2. Близнюк, В. (2025). *Соціальна якість ринку праці*: монографія. Інститут економіки та прогнозування НАН України. Київ: Видавництво Ліра-К. 316 с.
3. Близнюк, В., Гук, Л., & Терюханова, І. (2025). Реінтеграція осіб з інвалідністю у ринок праці як умова солідаризації українського суспільства. *Економіка України*, 68(4(761)), 71–89. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.04.071>
4. Бурлай, Т.В., Костиця, В.І., Близнюк, В.В., & Левін, Р.Я. (2022). Новітня політика соціальної якості ЄС: корисний досвід для повоєнного відновлення України. *Економічна теорія*, 3, 89–119. <https://doi.org/10.15407/etet2022.03.089>
5. Гнибіденко, І.Ф., Колот, А.М., & Роговий, В.В. (ред.). (2006). *Соціальна безпека: теорія та українська практика*. Київ: КНЕУ. 292 с. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/11640>
6. Гриценко, А.А. (2023). Національно укорінений розвиток економіки як локальна відповідь на глобальні геоекономічні зрушення. *Економіка України*, 66(4), 38–54. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.038>
7. Гриценко, А.А. (2024). Механізми забезпечення економічної стійкості та безпеки на засадах національної укоріненості економічного розвитку. *Економічна теорія*, 3, 5–23. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.005>
8. Гук, Л.П. (2024а). Потенціал дистанційних моделей зайнятості під час криз нестабільності. *Економіка України*, 67(2(747)), 47–61. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.047>
9. Гук, Л.П. (2024b). Платформна зайнятість як інструмент подолання дефіциту робочої сили та розвитку людського капіталу. *Бізнес Інформ*, 8, 285–292. <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001540997>; <https://doi.org/10.32983/222-4459-2024-8-285-292>
10. Жабська, Є. (2025, 16 квітня). Під грифом "таємно". Які зарплати отримують керівники найбільших державних компаній під час війни. *Главком*. <https://glavkom.ua/publications/pid-hrifom-tajemno-jaki-zarplati-otrimujut-kerivniki-najbilshikh-derzhavnikh-kompanij-pid-chas-vijni-1054277.html>
11. Колот, А.М. (наук. ред.) (2017). *Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення*. Київ: КНЕУ. 504 с. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/22643>
12. Колот, А., Герасименко, О., & Шевченко, А. (2023). Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення "Індустрії 4.0": компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*, 53. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
13. Конфедерація роботодавців України. (2025, квітень). *Звіт за результатами опитування роботодавців щодо викликів, з якими стикається бізнес, працевлаштовуючи осіб з інвалідністю*. 18 с. https://employers.org.ua/media/30042025_1.pdf
14. Костиця, В., & Бурлай, Т. (2018). Європейський вимір неформальної зайнятості та орієнтири державної політики для України. 44–80. В С. Кожем'якіна, С. Калініна (ред.) *Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи*. Київ, ІПК ДСЗУ. 423 с. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.26193.45925>.
15. Костиця, В. І., Бурлай, Т. В., & Близнюк, В. В. (2024). Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*, 3, 24–53. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024>
16. Малиновська, О., & Яценко, Л. (2023). Вплив спричиненої війною вимушеної міграції за кордон на стан трудового потенціалу України в контекст соціальної стійкості. *Проблеми та перспективи економіки та управління*, 2(34), 7–25. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-7-25](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-7-25)
17. Маршавін, Ю., Кицак, Т., & Василенко, А. (2023). Модернізація ринку праці на основі концепції соціальної відповідальності як базової умови відновлення України. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*, (7). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02>
18. Новікова, О., Остафійчук, Я., & Панькова, О. (2024). Стан, проблеми та можливості забезпечення української промислової робочою силою в умовах довготривалої війни. *Економіка та суспільство*, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-210>
19. Опалько, В.В. (2017). Еволюція поглядів на трактування наукової категорії нерівність та детермінанти її розвитку. *Вісник Черкаського університету. Серія*

- "Економічні науки", 2, 38–49. <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/article/download/2296/2368>
20. Офіс Ради Європи в Україні. (2025). *Вимушене переміщення за кордон. Аналітичний звіт за результатами дослідження та моніторингових візитів*. <https://rm.coe.int/-10-03-v2-1-/1680b4e61d>
21. Перегудова, Т. В. (2014). Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх до-тримання в Україні. *Україна: аспекти праці*, 2, 35–40. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_2_8
22. Перегудова, Т. (2023). Заборгованість із заробітної плати: тенденції та на-прями реформ захисту прав громадян на своєчасне отримання винагороди за пра-цю. *Київський економічний науковий журнал*, (2), 52–60. <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2023-2-7>
23. Петрова, І.Л., & Близнюк, В.В. (наук. ред.). (2021). *Інституційні засади ро-звитку ринку праці в Україні*. Київ, Інститут економіки та прогнозування НАН Украї-ни. 472 с. <https://ief.org.ua/publication/monohrafii/2021/instituciyni-zasady-rozvytku-rynku-praci-v-ukraini>
24. Blyzniuk, V., Shumska, S., Burlay, T., Borzenko, O., & Argyriou, A.-S. (2024). Resilience of the socio-economic system: strategy and tactics for minimizing inequalities in Ukrainian society. *Journal of European Economy*, 23(4), 560–580. <https://doi.org/10.35774/jee2024.04.560>
25. Brzezinski, M., & Salach, K. (2022). Determinants of inequality in transition countries. *IZA World of Labor*, 496. DOI: 10.15185/izawol.496.
26. Causa, O., Soldani, E., et al. (2025). Labour shortages and labour market inequalities: Evidence and policy implications. *OECD Economics Department Working Papers*, 1832. <https://doi.org/10.1787/14e62ec0-en>
27. Cevik, S., & Correa-Caro, C. (2020). Taking Down the Wall: Transition and Inequality. *IMF Working Paper*, WP/20/32. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WP/2020/English/wp20032-print-pdf.ashx>; <https://doi.org/10.5089/9781513527871.001>
28. International Labour Office. (2024). *Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally?* <https://doi.org/10.54394/CJQU6666>
29. UNHCR Operational Data Portal. (2025, 17 March). *High employment rates, but low wages: a poverty assessment of Ukrainian refugees in neighbouring countries*. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/115013>
30. World Economic Forum. (2025, January). *The Global Risks Report 2025*. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2025.pdf

Reference

1. Barbinova, A. V. (2023). Organizational principles of implementing social inclusion in the labor market of Ukraine. *Ekonomichnyi prostir – Economic Space*, (186), 97–100. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/186-17> [in Ukrainian].
2. Blyzniuk, V. (2025). *Social quality of the labor market*. Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine. Kyiv: Lira-K Publishing House [in Ukrainian].
3. Blyzniuk, V., Huk, L., & Teryukhanova, I. (2025). Reintegration of persons with disabilities into the labor market as a condition for the solidarity of Ukrainian society. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 68(4(761)), 71–89. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2025.04.071> [in Ukrainian].
4. Burlai, T.V., Kostrytsia, V.I., Blyzniuk, V.V., & Levin, R.Ya. (2022). The EU's newest social quality policy: a useful experience for Ukraine's post-war reconstruction. *Ekonomichna teoriia – Economic Theory*, 3, 89–119. <https://doi.org/10.15407/etet2022.03.089>
5. Hnybidenko, I.F., Kolot, A.M., & Rohov, V.V. (eds.). (2006). *Social Security: Theory and Ukrainian Practice*. Kyiv: KNEU. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/11640> [in Ukrainian].
6. Grytsenko, A.A. (2023). Nationally rooted economic development as a local response to the global geoeconomic shifts. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 66(4), 38–54. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2023.04.038> [in Ukrainian].

7. Grytsenko, A.A. (2024). Mechanisms for ensuring economic stability and security on the basis of national rootedness of economic development. *Ekonomichna teoriia – Economic Theory*, 3, 5–23. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.005> [in Ukrainian].
8. Huk, L.P. (2024a). The potential of remote employment models during crises of instability. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 67(2(747)), 47–61. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.047> [in Ukrainian].
9. Huk, L.P. (2024b). Platform employment as a tool for overcoming labor shortages and developing human capital. *Biznes Inform – Business Inform*, 8, 285–292. <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001540997>; <https://doi.org/10.32983/222-4459-2024-8-285-292> [in Ukrainian].
10. Zhabska, E. (2025, April 16). Classified as "secret". What salaries do the heads of the largest state-owned companies receive during the war. *Hlavkom*. <https://glavcom.ua/publications/pid-hrifom-tajemno-jaki-zarplati-otrimujut-kerivniki-najbilshikh-derzhavnikh-kompanij-pid-chas-vijni-1054277.html> [in Ukrainian].
11. Kolot, A.M. (scient. ed.) (2017). *Decent Work: Imperatives, Ukrainian Realities, Provision Mechanisms*. Kyiv: KNEU. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/22643> [in Ukrainian].
12. Kolot, A., Gerasymenko, O., & Shevchenko, A. (2023). New challenges for the theory and practice of human capital in the conditions of the formation of "Industry 4.0": a competency aspect. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and Society*, 53. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8> [in Ukrainian].
13. Confederation of Employers of Ukraine (2025, April). *Report on the results of a survey of employers on the challenges faced by businesses when employing people with disabilities*. 18 p. https://employers.org.ua/media/30042025_1.pdf [in Ukrainian].
14. Kostytsya, V., & Burlay, T. (2018). European dimension of informal employment and state policy guidelines for Ukraine. 44–80. *Rynok pratsi ta zainiatist v Ukraini: realii ta perspektyvy – Labor market and employment in Ukraine: realities and prospects* (S. Kozhem'yakina, S. Kalinina, scientific eds.). Kyiv, IPK DSZU. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26193.45925> [in Ukrainian].
15. Kostytsya, V.I., Burlay, T.V., & Blyzniuk, V.V. (2024). Deformations of the Institute of Social Dialogue in Ukraine as a Factor of Social Desolidarization. *Ekonomichna teoriia – Economic Theory*, 3, 24–53. <https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024> [in Ukrainian].
16. Malinowska, O., & Yatsenko, L. (2023). The impact of war-induced forced migration abroad on the state of labor potential of Ukraine in the context of social stability. *Problemy ta perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia – Problems and prospects of economics and management*, 2(34), 7–25. [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2\(34\)-7-25](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-2(34)-7-25) [in Ukrainian].
17. Marshavin, Yu., Kitsak, T., & Vasilenko, A. (2023). Modernization of the labor market based on the concept of social responsibility as a basic condition for the restoration of Ukraine. *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: ekonomika ta upravlinnia – Problems of modern transformations. Series: economics and management*, (7). <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-02> [in Ukrainian].
18. Novikova, O., Ostafiychuk, Ya., & Pankova, O. (2024). Status, problems and possibilities of providing Ukrainian industry with labor force in conditions of a long-term war. *Ekonomika ta suspilstvo – Economy and society*, (68). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-210> [in Ukrainian].
19. Opalko, V.V. (2017). Evolution of views on the interpretation of the scientific category of inequality and determinants of its development. *Visnyk Cherkaskoho universytetu. Seriya "Ekonomichni nauky" – Bulletin of Cherkasy University. Series "Economic Sciences"*, 2, 38–49. <https://econom-ejournal.cdu.edu.ua/article/download/2296/2368> [in Ukrainian].
20. Council of Europe Office in Ukraine (2025). *Forced displacement abroad. Analytical report based on the results of research and monitoring visits*. <https://rm.coe.int/-10-03-v2-1-/1680b4e61d> [in Ukrainian].
21. Perehudova, T. V. (2014). Social standards of decent wages and their observance in Ukraine. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: aspects of labor*, 2, 35–40. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_2_8 [in Ukrainian].
22. Perehudova, T. (2023). Salary debt: trends and directions of the rights protection reform of citizens to timely receiving compensation for work. *Kyivskiy*

ekonomichnyi naukovyi zhurnal – Kyiv Economic Scientific Journal, (2), 52–60. <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2023-2-7> [in Ukrainian].

23. Petrova, I. L., & Blyzniuk, V. V. (eds.). (2021). *Institutional Principles of Labor Market Development in Ukraine*. Kyiv, Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine [in Ukrainian].

24. Blyzniuk, V., Shumska, S., Burlay, T., Borzenko, O., & Argyriou, A.-S. (2024). Resilience of the socio-economic system: strategy and tactics for minimizing inequalities in Ukrainian society. *Journal of European Economy*, 23(4), 560–580. <https://doi.org/10.35774/jee2024.04.560>

25. Brzezinski, M., & Salach, K. (2022). Determinants of inequality in transition countries. *IZA World of Labor*, 496. <https://doi.org/10.15185/izawol.496>

26. Causa, O., Soldani, E., et al. (2025). Labour shortages and labour market inequalities: Evidence and policy implications. *OECD Economics Department Working Papers*, 1832. <https://doi.org/10.1787/14e62ec0-en>

27. Cevik, S., & Correa-Caro, C. (2020). Taking Down the Wall: Transition and Inequality. *IMF Working Paper*, WP/20/32. <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/WP/2020/English/wpiea2020032-print-pdf.ashx>; <https://doi.org/10.5089/9781513527871.001>

28. International Labour Office (2024). *Global Wage Report 2024–25: Is wage inequality decreasing globally?* <https://doi.org/10.54394/CJQU6666>

29. UNHCR Operational Data Portal. (2025, 17 March). *High employment rates, but low wages: a poverty assessment of Ukrainian refugees in neighbouring countries*. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/115013>

30. World Economic Forum (2025, January). *The Global Risks Report 2025*. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2025.pdf

Надходження до редакції / Received – 4 квітня 2025 року / April 4, 2025

Прорецензовано / Reviewed – 5 квітня 2025 року / April 5, 2025

Підписано до друку / Signed to print – 23 червня 2025 року / June 23, 2025