

ФЕДЕРАЦІЯ ПРОФСПЛОК УКРАЇНИ

**АКАДЕМІЯ ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН
І ТУРИЗМУ**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ТА ПРОФСПІЛКОВОГО РУХУ
У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ
КРАЇНАХ**

Колективна монографія

Київ – 2023

УДК 331.101:105.44

T-65

Авторський колектив: д. н., проф. Н. Арабаджийський (Республіка Болгарія) (3.2); к. н. держ. ур, доц., Н. В. Балашова (1.3); докт., доц. І. Банкова (Республіка Болгарія) (2.5); докт., доц. Г. Бучюнас (Республіка Литва) (2.2); д. н. держ. упр., проф. Ворона П. В. (2.6); канд п. н., доц. Ворона Л. І. (2.6); к. н. д. упр., доц., Качан Я. В. (Вступ, 1.1, 3.1, Висновки), к. н. держ. упр., доц. Красівський Д. О. (2.1); д. н. держ. упр., проф. Лахижа М. І. (Вступ; 1.2; 2.3; 3.1 Висновки), к. н. держ. упр., доц. Сухомлин В. Б. (Вступ, 3.1., Висновки).

Рецензенти:

Драгомирецька Наталія Михайлівна, д. н. держ. упр., професор, професор кафедри соціально-гуманітарних наук Навчально-наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка»;

Лозинська Тамара Миколаївна, д. н. держ. упр., професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування Полтавського державного аграрного університету.

T-65 Трансформація трудових відносин та профспілкового руху у посткомуністичних країнах/ за наук. редакції докт. н. держ. упр., проф. М. І. Лахижі; к. н. держ. упр., доц. Я. В. Качан та; к. н. держ. упр., доц. В. Б. Сухомлина. Київ, 2023. 310 с.
ISBN 978-966-654-699-2

Рекомендовано до друку Вченою радою Академії праці, соціальних відносин і туризму (протокол № 6 від 28.02.2023 року)

Колективна монографія видається в межах виконання кафедрою публічного управління та публічної служби загальноакадемічної теми «Ринок праці і розвиток профспілкового руху»

(затверджено Вченою радою Академії праці соціальних відносин і туризму. Протокол № 4 від 09.12.2021 року.).

Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу АПСВТ забороняється.

У колективній монографії розглянуто становлення та розвиток трудових правовідносин у посткомуністичних країнах та роль у цьому процесі професійних спілок. Автори – вчені із Республіки Болгарія, Республіки Литва та України досліджують теоретичні засади реформ та їх практику на прикладі Болгарії, Литви, Польщі та України.

У науковий обіг в Україні уведено нормативно-правові акти та наукову літературу посткомуністичних країн. Активно використано також матеріали соціологічних досліджень та інформацію ЗМІ, які дозволили авторам адекватно оцінити шляхи оптимізації трудових відносин в посткомуністичних країнах, стан та тенденції змін на ринку праці, сприяння продуктивній зайнятості населення та роль у цих процесах професійних спілок.

Видання рекомендується науковим працівникам, викладачам та студентам вищих навчальних закладів та практикам.

ISBN 978-966-654-699-2

УДК 331.101:105.44

© Колектив авторів, 2023

© АПСВТ, 2023

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	7
1.1. Теоретико-методологічні засади державної політики у сфері трудових відносин (<i>Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	7
1.2. Трансформація трудових відносин в процесі посткомуністичних перетворень: теоретичні засади (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	37
1.3. Місце відновлення трудового потенціалу країни у процесі реалізації державної політики зайнятості (<i>Балашова Н. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	59
<i>Список використаної літератури та інших джерел</i>	79
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИКА ВИРОБЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ	85
2.1. Колективні переговори як інструмент державної політики у сфері трудових відносин: досвід країн ЄС (<i>Красівський Д. О. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	85
2.2. Genesis of labor law in the Republic of Lithuania (<i>Gediminas Vuciunas – Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania</i>)	112
2.3. Практика посткомуністичної трансформації трудових відносин в Республіці Польща (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	144
2.4. Роль центрів зайнятості в реалізації державної політики у сфері трудових відносин (<i>Іванов А. В. – Бучанська філія Київського обласного центру зайнятості, Україна</i>)	159
2.5. Екологічна політика Болгарії в контексті зеленого переходу та циркулярної економіки (<i>Іванка Банкова – Університет прикладних наук «Черноризець Храбар», Варна, Болгарія</i>)	190
2.6. Досвід застосування проектно-програмного підходу до формування регіональної освітньої політики областей (<i>Ворона П. В. – військовослужбовець, Україна; Ворона Л. І. – військовослужбовець, Україна</i>)	198
<i>Список використаної літератури та інших джерел</i>	251

РОЗДІЛ 3. ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ У ПОСТКОМУНІСТИЧНИХ КРАЇНАХ	265
3.1. Роль професійних спілок у посткомуністичній трансформації: історіографічні аспекти (<i>Сухомлин В. Б., Лахижа М. І., Качан Я. В. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	265
3.2. Роль профспілкових організацій в поліційних службах Республіки Болгарія (<i>Ніколай Арабаджийський – Новий болгарський університет, Республіка Болгарія</i>)	274
3.3. Трансформація профспілкового руху в Польщі у посткомуністичний період (<i>Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна</i>)	290
<i>Список використаної літератури та інших джерел</i>	303
ВИСНОВКИ.....	307
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....	309

2.3. Практика посткомуністичної трансформації трудових відносин в Республіці Польща *(Лахижа М. І. – Академія праці, соціальних відносин і туризму, Україна)*

Практика посткомуністичної трансформації трудових відносин належить до популярних напрямів дослідження, що помітно з аналізу наукової літератури.

Формування ринку праці належить до ключових завдань переходу від тоталітарного суспільства з плановою економікою до демократії та ринкової економіки. Активна політика на ринку праці – це свідоме втручання держави в ринок праці для підвищення ефективності його функціонування

Вибір Польщі для ілюстрації цього твердження в нашому дослідженні залежить від кількох факторів, головними з яких є виключна роль та успішність цієї країни у процесі посткомуністичної трансформації, радикальний хід реформ та широкий діапазон документів і інших публікацій, які дозволяють здійснити обґрунтоване дослідження.

Проблематика формування та регулювання ринку праці в умовах глобалізації та посткомуністичної трансформації уже розглядалася нами на основі узагальнення польського досвіду реформ в монографії [97] та низці статей.

З методологічної точки зору важливим було використання публікацій архітекторів польських економічних реформ, які є представниками різних теоретичних напрямів: неолібералізму – Л. Бальцерович та прагматичного підходу – Г. Колодко. Серед польських дослідників ринку праці виокремлено таких авторів тематичних монографій та дисертаційних досліджень, як П. Борис, А. Бухвальд, З. Вишневський, Е. Голата, М. Гапонюк, Я. Горняк, Г. Грухоцьк, В. Козек, Д. Котлорж, Е. Кринська, Л. Кухарський, І. Ліхняк, М. Мрозек, К. Мушинський, М. Нога, М. Ставіцька, І. Стейнеровська-Стреб, Я. Шабан, А. Ягодзинський.

Обмежені рамки параграфа монографії примушують нас залишити за рамками публікації характеристику літературних джерел, виділивши лише окремі з них та показавши

тенденції та сконцентруватися на аналізі нормативно-правових актів та практики.

З 80-х років ХХ століття значного поширення набувають концепція Flexicurity (передбачає поєднання гнучкості та безпеки ринку); концепція перехідного ринку та концепція держави праці. З точки зору управління формуванням ринку праці особливе місце займає вирішення проблеми безробіття, яке у прихованому вигляді в Польщі середини 1980-х років сягало половини формально зайнятих. Проте офіційний облік безробітних започатковано лише у 1989 році.

Активна державна політика зайнятості після 1989 року спрямовувалася на облік та професійну активізацію безробітних шляхом забезпечення додаткової освіти для освоєння нових професій чи професійного удосконалення, а також – на зменшення структурних невідповідностей на ринку праці. Оцінка боротьби з безробіттям як головного завдання була вкрай важливою, оскільки ігнорування проблематики безробіття в останній період соціалізму мало значні негативні економічні та соціальні наслідки і стало однією з причин активної підтримки населенням переходу до ринку та демократії. Отже, органам влади довелося шукати шляхи протидії високому рівню безробіття, вирішувати проблему на ринку зайнятості, пов'язану з міграцією робочої сили до розвинених країн Європейського Союзу, розробляти та реалізувати політику щодо іноземних працівників, насамперед, з України.

Проведені в період 1990-х років дослідження дозволили наголосити на необхідності комплексного підходу до вирішення проблем на ринку праці, пам'ятаючи про наявність глобального (світового) та внутрішніх – національних, регіональних і місцевих ринків праці. Важливими заходами стали зміни у 2001–2019 роках правового поля функціонування ринку праці, а входження Польщі до Європейського Союзу посилювало важливу і визначальну тенденцію до забезпечення поєднання гнучкості ринку праці та соціальної безпеки [113].

Польське законодавство регулює надання роботи працівникам лише на підставі найму. Робота може надаватися на підставі трудового договору (трудові відносини, *stosunek pracy*) або цивільно-правових договорів (договір доручення, договір підряду). Працівник і роботодавець вирішують, який договір підписати. Проте кожен з перерахованих вище договорів має свої особливості, які визначають, який тип договору використовується [126].

Станом на 07.02.2023 Кодекс праці 1974 року доповнено положеннями 28 директив Європейського Союзу, внесено й інші зміни. Проте ведеться робота по підготовці нового кодексу, а поки що готуються чергові зміни до чинного.

Законодавство щодо ринку праці в Польщі було визначено чотирма основними актами та змінами до них, які вносилися протягом наступних років. Це закони: про зайнятість 1989 року [175], про зайнятість і безробіття 1991 року [173], про зайнятість і протидію безробіттю 1994 року [172] та про сприяння зайнятості та установи ринку праці 2004 року [174].

Аналіз правового забезпечення трансформації трудових відносин у Польщі можна здійснити на основі наукового коментаря «Консолідоване право праці», який вийшов у 2016 році за науковою редакцією професора К. В. Барана. Авторами статей є відомі в Польщі фахівці у сфері права Д. Ксяжек, Я. Меціна, А. Мусяла, Я. Пятковський, Л. Писарчук, І. Сіроцька, А. Томанек, М. Вуйчук, А. Випих-Живицька [182].

Запуск ринкового механізму в польській економіці на початку 1990 року перетворив ринок праці на ринок роботодавця, характерний для конкурентної економіки. Проявом активізації ринкових механізмів стало різке зменшення кількості пропозицій роботи та збільшення кількості звільнених працівників. Зменшення зайнятості та поява постійного безробіття зумовлено пристосуванням чисельності та структури зайнятості до вимог та умов ринкової економіки.

Таблиця 2.1.

**Правове забезпечення посткомуністичної трансформації
трудових відносин в Польщі**

Назва закону	Зміст
Закон від 26 червня 1974 р. – Кодекс праці	Визначення понять, врегулювання трудових відносин
Закон від 23 травня 1991 р. про профспілки	Визначення вузлових понять, створення профспілок, керівництво профспілками, профспілки в організаціях, відповідальність за порушення законодавства
Закон від 23 травня 1991 про організації працедавців	Визначення вузлових понять, створення організацій, керівництво, відповідальність за порушення законодавства
Закон від 23 травня 1991 р. про вирішення професійних спорів	Визначення вузлових понять, процедура, медіація (досудове узгодження) та арбітраж, страйк, відповідальність
Закон від 4 березня 1994 р. про професійні кошти	Регулювання діяльності профспілок
Закон від 5 квітня 2002 р. про європейські професійні ради	Впровадження європейських норм
Закон від 13 березня 2003 року про основні засади розриву з працівниками відносин праці з причин, незалежних від працівників	Урегулювання трудових відносин в частині звільнення працівників
Закон від 7 квітня 2006 р. про інформування працівників та проведення з ними консультацій	Врегулювання трудових відносин
Закон від 24 липня 2015 р. про Раду Суспільного Діалогу та інші інституції суспільного діалогу	Мета і завдання Ради Суспільного Діалогу (РСД), управління, склад і організація, воєводські РСД, прикінцеві положення

Джерело: [182].

У 1990–2002 роках кількість зайнятих в економіці Польщі зменшилася з 16 485 тис. осіб до 14 924 тис. Важливою проблемою на польському ринку праці стало також існування сірої зони, яка охоплювала не лише повністю нелегальну діяльність, неприйнятну з точки зору закону, але й приховану діяльність (наприклад, нелегальна зайнятість).

Особливо динамічні зміни спостерігаються на польському ринку праці з моменту вступу Польщі до Європейського

Союзу. Як відзначає Я. Очки, у 2004 році ситуація на ринку праці в Польщі була складною – безробіття досягало понад 20% [152, с. 66].

Тому вже в перший рік членства Польщі в ЄС значна кількість поляків, особливо молодих, виїхала до багатших країн в пошуках роботи. Кількість безробітних зменшилася на 2,3 млн осіб – з 3,5 млн до 1,196 млн., а рівень безробіття скоротився з 20,7% до 7,1%. Найшвидше знижувався рівень безробіття молоді, що пояснюється, на нашу думку, її більшою міграційною активністю.

Отже, збільшення трудової еміграції після вступу Польщі до Європейського Союзу та створення понад 2 мільйонів нових робочих місць з 2004 року призвело до динамічного зниження рівня безробіття, появи дефіциту робочої сили та швидкого підвищення зарплати.

У 2007 році вже три чверті великих та середніх підприємств відчували дефіцит робочої сили, вважаючи це основою проблемою для розвитку. Соціологічні дослідження того часу свідчать, що половина фірм змушена була платити новоприйнятим працівникам вищі зарплати, ніж розраховували.

Позитивну роль відіграло і збільшення витрат на вирішення проблеми безробіття. Так, у 2008 році на активні та пасивні форми протидії безробіттю в країнах ЄС-27 виділялося 1,6% ВВП, а в Польщі – 0,9%. Пізніше ці показники поступово вирівнялися.

Покращення ситуації на ринку праці пов'язано й з новелізацією закону 2004 року про сприяння зайнятості та установи ринку праці. Ці зміни спрямовувалися в чотирьох напрямках:

по-перше, покращення ситуації на ринку праці дозволило суттєво збільшити обсяг професійної активізації безробітних, зокрема осіб, які перебували у складній життєвій ситуації;

по-друге, докладалися зусилля для розширення доступу до послуг ринку праці;

по-третє, значні переваги віддавалися програмам навчання впродовж життя;

по-четверте, була змінена система допомоги по безробіттю з метою підвищення мотивації до пошуку роботи.

Перше завдання, тобто збільшення масштабів професійної активізації безробітних, передбачалося досягти головним чином шляхом полегшення доступу безробітних до інструментів політики ринку праці та підвищення ефективності роботи служб зайнятості

Поправки передбачали розширення можливості використання навчання для безробітних або працівників, які попереджувалися про звільнення і починали шукати нову роботу. Крім того розширено спектр послуг з навчання. Вони включали направлення на навчання разом з оплатою його вартості та стипендії для учасника, надання кредитів на фінансування витрат на навчання, співфінансування витрат на іспити та фінансування витрат на навчання в аспірантурі разом із стипендіями [152, с. 30–31].

Управління ринком праці вимагає постійної уваги до впровадження нових підходів, які мають враховувати сучасні виробничі відносини та вимоги, які узаконені міжнародними та вітчизняними інституціями відносно працівників, працедавців та влади. Зменшення рівня безробіття, посилення дефіциту працівників за окремими професійними групами та зростання заробітної плати призводять до появи нових викликів для кадрових служб підприємств. Однією з основних проблем управління персоналом стало утримання в компанії ключових співробітників. В умовах стрімкого зростання заробітної плати та обмежених фінансових можливостей підприємств виникає також необхідність активізувати діяльність у сфері підвищення гнучкості систем оплати праці з метою їх більшої прив'язки до досягнень працівників, покращення факторів мотивації, не пов'язаних із заробітною платою, таких як: чітко визначені віхи кар'єрного шляху та розвитку, цінування відданості та успіху, запрошення працівників брати участь у прийнятті рішень, встановлення конкретних цілей та завдань, добра атмосфера на роботі тощо.

Сучасний ринок праці глобалізується, відчуває регламентацію на основі європейських принципів та нових концепцій, що враховують зміни у виробничих відносинах, структурі виробництва, нові технології тощо. Варто нагадати, що ознаками первинного ринку праці є об'єднання престижних робіт з високою заробітною платою, стабільністю, можливістю професійного зростання, наявність профспілок тощо, а вторинний ринок об'єднує непрестижні роботи, відповідно відзначаючись низькою заробітною платою, несприятливими умовами праці та високою плинністю кадрів.

Польські вчені (Г. Доманський, З. Савинський, К. Сломжинський) прослідкували зміни престижності професій у Польщі в період 1958/2008 років, проаналізувавши статистичні дані, матеріали соціологічних опитувань та тематичні публікації. Виділено першу трансформацію – «від капіталізму до соціалізму» (1958/1987 роки) та другу – «від соціалізму до капіталізму» (1991/2008 роки). Дослідження періоду соціалізму показали більшу престижність професій розумової праці (професор, лікар, учитель, інженер, пілот, юрист, а також міністр) та порівняну сталість суспільної оцінки престижності професій. Зауважено також, що для всіх соціалістичних країн було характерним просування через пропаганду ролей робітничого класу (шахтар, металург) та знецінення ролей інтелігенції через систему оплати праці чи політичні обмеження до її представників.

Під час другого періоду зросла динаміка перетворень, престижність професій змінювалася з урахуванням змін на ринку праці, затребуваності професій, рівня оплати праці у різних сферах тощо.

Результати соціологічних опитувань (2013 рік) свідчили про престижність таких професій, як пожежний, професор університету, високкваліфікований робітник (токарь, каменяр тощо), шахтар, інженер, вчитель, лікар, фермер, офіцер. Порівняно з періодом 1990-х років зросла престижність робітничих професій високої кваліфікації, в той же час знизилися рейтинги політичних діячів та посадовців різного рівня.

Як наголошує А. Цибульська у виданні 2013 року: «Загалом можна припустити, що поляки відвертаються від професій інтелігенції, вони нижче оцінюють кар'єрний шлях найманого працівника, працевлаштованого на штатну посаду. Зростає престиж професій, заснованих на фізичній праці, які користуються попитом на ринку або дають можливість незалежності. Ймовірно, в основному через ситуацію на ринку праці, останніми роками посилюється увага до професій, які вимагають певної кваліфікації та дають можливість працевлаштування чи самозайнятості, а також для економічної діяльності та професій, пов'язаних з виробничою сферою [157, с. 9].

Водночас, показовими на перспективу є результати опитування польських батьків щодо їх бачення вибору професій для дітей.

Дивлячись на результати опитування 2018 року CBOS (Центру опитування громадської думки), можна помітити згадку про професії, які користувалися суспільним визнанням протягом багатьох поколінь, так і ті, які набули популярності в останні роки. До першої групи входять медичні професії, які вказали аж 34% батьків. З цієї категорії особливо охоче обрали б медичні професії для своїх дітей (28%). На поширену думку, це професії, які займають високі позиції в соціальній ієрархії престижу і є запорукою матеріальної безпеки. Наступні місця серед результатів менш очевидні та свідчать про обізнаність батьків щодо змін на сучасному ринку праці. Друге місце посіли професії, що потребують політехнічної або технічної освіти (21%). Таким чином, інженери виявилися вищими за раніше популярні юридичні професії. Вони опинилися на третьому місці (16%). Найбільш яскравою ознакою часу є четверте місце за професіями, пов'язаними з освітою в галузі ІТ, математики та природничих наук, і це переважно професія ІТ-фахівця (13%). За даними CBOS, менший відсоток респондентів, ніж у попередні роки, обирає професії, що потребують педагогічної, суспільно-політичної чи гуманістичної освіти, а також

економічної та комерційної освіти. Невеликий відсоток батьків – лише 5% – хотіли б мати для своїх дітей такі професії, як підприємець, власник бізнесу, бізнесмен, менеджер, президент чи директор. Канцелярські професії та професії, пов'язані з адміністрацією (включаючи уряд), які в свідомості старших поколінь асоціювалися з безпечним працевлаштуванням і роботою в заздалегідь визначений час, більше не є популярними. Лише 4% батьків хотіли б такого майбутнього для своїх дітей [148].

Крім того, важливо звернути увагу на зростання вимог щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці. У Польщі помітна тенденція до зростання ролі на ринку праці жінок, які освоюють нові для себе професії. У 1996 році перелік робіт, на яких не могла використовуватися жіноча праця, досягав 90 назв. Поступово в процесі удосконалення нормативно-правової бази ці обмеження знімаються, проте поки що на практиці існує різниця в оплаті однакової праці чоловіків та жінок, яка досягає 20–30% [167].

Окремої уваги потребує проблематика соціальної відповідальності бізнесу, яка досить широко висвітлена як в українській (Н. Борецька, З. Галушка, М. Дейч, Н. Діденко, К. Дубич, С. Єгоричева, Є. Коваленко, Т. Лункіна, Я. Лягута, Я. Ляшок та інші), так і в польській історіографії (Я. Жимняк-Самолей, К. Майхржак, Я. Філек, Є. Хаузнер, та інші).

Соціальна відповідальність розглядається переважно як чинник стійкого розвитку з точки зору відповідальності держави, бізнесу та суспільства [157]. Проте й досі існують доводи проти соціальної відповідальності бізнесу: єдиною метою діяльності компанії є прибуток; взяття на себе відповідальності коштує грошей; компанія не має моральних зобов'язань, тому що не має совісті; ідеологічні аргументи; невизнання альтруїзму як підґрунтя для дій бізнесу тощо.

Більшість вчених обґрунтовують необхідність посилення соціальної відповідальності бізнесу. Прикладом може бути монографія «Навколо соціальної економіки», підготовлена для студентів Малопольської школи публічної адміністрації

за результатами проекту «Інтегрована система підтримки соціальної економіки», що співфінансувався з фондів ЄС в рамках Європейського соціального фонду [181]

Автори – переважно викладачі Університету економіки у Кракові, а також Варшавського університету та Фонду економіки і публічної адміністрації показали інтелектуальні корені соціальної економіки, її моделі та місце між державою, ринком і громадянським суспільством та розкрили її роль, функції та інструменти.

Серед публікацій на цю тему варто виділити роботи професора Університету економіки у Кракові Я. Філек, яка є членом-засновником Польської асоціації ділової етики (EBEN Polska) та членом правління Краківського відділення Польського філософського товариства: «Вступ до етики бізнесу» (2001 та 2011 роки), «Свобода і відповідальність суб'єкта господарювання» (2002 рік), «Чи є корпоративна соціальна відповідальність новою версією суспільного договору?» (2009 рік) [120], «Соціальна відповідальність як нова версія соціального діалогу» (2013) [121].

Варті уваги практиків щорічники «Відповідальний бізнес у Польщі. Кращі практики», які є найбільшим оглядом кращих практик та ініціатив сталого розвитку в Польщі. Так, у 20-му випуску (за 2021 рік) було представлено 1677 заходів, вжитих 283 компаніями. Це збільшення приблизно на 25%. порівняно з минулим роком і рекорд в історії видавництва Аналіз повідомлених ініціатив показує, серед іншого: зростання соціальних очікувань щодо відповідальності бізнесу за вплив на довкілля [158].

Слід відзначити пов'язаність кращих практик з цілями сталого розвитку, що яскраво помітно з їх аналізу. Вже вшосте у звіті FOB каталогізовано кращі практики щодо реалізації окремих Цілей сталого розвитку ООН (ЦСР). Як і в попередньому виданні, більшість дій стосується Цілі 3 – Гарне здоров'я та якість життя (519 практик) і Цілі 4 – Хороша якість освіти (410 дій). Усі заходи, розбиті за окремими ЦСР, також можна переглянути в онлайн-базі даних.

Проведений нами наступний аналіз удосконалення ринку праці в Польщі в останні роки, зокрема, в умовах коронавірусу та війни в Україні підтвердив висновок про складність та динаміку державної політики на ринку праці, яка є результатом глобалізації, розвитку сучасних технологій, переходу до ринкової економіки та врахування економічних, соціальних і політичних факторів.

Справжнім викликом на польському ринку праці став значний наплив робочої сили з України, який різко зріс після початку російської повномасштабної агресії. Крім того, негативно проявляються й вимушені зміни на енергетичному ринку та інші наслідки економічних санкцій, уведених Європейським Союзом проти Росії.

Але ще важливіше відзначити вплив на ринок праці технологічних змін, що дозволило реалізувати необхідність віддаленої роботи, посилило роль індивідуальних працівників та примусило як державу, так і профспілки шукати нові шляхи та форми співробітництва.

Окремо доцільно вказати, що загальні зміни на ринку праці впливають і на умови праці державних службовців у всьому світі, що вже відмічено НАДС у публікації 2020 року [11]. Відзначено, що закони, які регулюють умови праці державних службовців, зазвичай відрізняються від загальних законів про працю та зайнятість. Поняття «гнучкі умови праці» охарактеризовано як парасольовий термін, під яким може розумітися гнучкість у розташуванні (віддалена робота, гнучке місце роботи) та в часі роботи (гнучкий графік роботи). Виділено такі типи гнучких умов праці: гнучкий графік роботи, гнучкість робочого місця, функціональна гнучкість.

Нові методи роботи передбачають внесення змін у години роботи (час початку та закінчення, кількість щоденного часу тощо); схеми роботи (розділена зміна чи розділені робочі місця); місця роботи (надомна робота, особливо – телеробота).

Проведене Європейською мережею державного управління в країнах ЄС дослідження досвіду запровадження гнучких

умов праці та форм зайнятості в державних органах засвідчило, що більшого розвитку воно отримало у Скандинавських країнах. У Польщі завжди були можливості для державних службовців скорочувати робочий час як довільно, так і з особливих причин; ширша практика гнучкості часу починається з 2000 року; незначно використовується можливість гнучкості робочого місця та ротація на посадах. Проте у Польщі переваги відносно можливостей застосування неповного робочого дня, стислого робочого тижня, гнучкого графіку роботи та просторової гнучкості стосуються всіх працівників публічного сектора, а робочий час на основі довіри не застосовується.

Необхідно відмітити й вплив на ринок праці в Польщі в період 2014/2022 років двох факторів – початку у 2014 році війни в Україні та її активізація Російською Федерацією у 2022 році, а також – наслідки пандемії.

Експертами виділено кілька результатів цих подій. По-перше, різко зросла віддалена праці. 88% фірм в Польщі заявили про зростання в них відділеної праці. 86% працюючих хочуть працювати віддалено хоча б один день на тиждень. Це бажання підтримувалося фірмами, які хотіли зберегти виробництво та утримати працівників.

По-друге, пандемія посилила необхідність цифровізації економіки та збільшила цінність знання цифрових технологій як на роботі, так і в побуті. Проте дослідження ЄС показали, що 15% поляків зовсім не користуються інтернетом, менше половин громадян віком від 16 до 74 років мають цифрові вміння. Крім того, 60% польських фірм мали низький рівень цифровізації.

По-третє, посилилася увага до забезпечення еластичності ринку праці. Зростання рівня безробіття на початку пандемії вдалося зупинити, чому сприяла зважена політика фірм та використання гнучких підходів до визначення часу та місця роботи.

По-четверте, змінилося ставлення до пільг. Спектр пільг, пропонованих працівникам, зменшився. Наприклад, у

травні 2020 року приватний пакет медичного обслуговування пропонували 30% роботодавців, а співфінансування спортивної картки – 27%. Роком раніше ці бонуси були в пропозиціях майже половини підприємств.

Через пандемію роботодавці відмовилися від окремих пільг або замість них запропонували інші, модифіковані, наприклад, традиційні спортивні картки були розширені на онлайн-заняття, а медичний пакет включає психологічну підтримку. Ще один приклад – віртуальні творчі заняття для дітей, завдяки яким батьки, працюючи вдома, можуть безпечно виконувати свої обов'язки.

У серпні 2020 року одне оголошення про роботу містило в середньому 5,9 різних видів заохочень та пільг (медичні пакети, спортивні абонементи тощо). Це майже як у липні (5,8) і на цілих 1,1 пункту більше, ніж у травні. Проте за аналогічний період рік тому середня кількість заохочень у пропозиціях роботи був явно вищим – склав 6,6.

По-п'яте, під час пандемії особливо постраждали кілька секторів ринку. «Барометр польського ринку праці 2020» показує, що на початку року аж 85% працівників не планували перекваліфікуватися в майбутньому. Зараз, однак, бажання змінити галузь серед співробітників є більшим, що можна побачити, напр. після зростання інтересу до віртуальних курсів, які допомагають освоїти нові професії. Дані пошукової системи Google свідчать, що з моменту спалаху пандемії найпопулярнішими стали курси за професіями бухгалтера (2900 запитів), зварювальника (2900), оператора навантажувача (2400), персонального тренера (1600) або фельдшера (1300).

Найважливіша риса, яка має відрізнити як працівників, так і підприємців, які хочуть досягти успіху незалежно від обставин, – це гнучкість, тобто відмова від жорсткої прив'язаності до одного разу обраної професії чи навіть однієї галузі.

Тимчасові працівники також покладаються на відновлення виробництва. Нова ситуація на ринку змусила бага-

тьох перекваліфікуватися. 68% новоприйнятих тимчасових працівників зазначили, що внаслідок пандемії їм довелося працевлаштуватися в зовсім іншій галузі, ніж раніше. Близько 70% респондентів зазначили, що не мають наміру повертатися до колишньої галузі, навіть якщо економічна ситуація покращиться. 21% респондентів розглядають таку можливість, а 9% ще не прийняли рішення.

У нових ринкових реаліях у деяких галузях існує більший попит на персонал, ніж раніше. Серед новоприйнятих тимчасових працівників майже половина працевлаштувалася в кур'єрських службах, а 25% – у логістиці. В основному це пов'язано зі зростанням позицій галузі електронної комерції, яка зафіксувала дуже значне зростання клієнтів під час пандемії. Але завершення пандемії призвело до скорочення попиту на таких працівників.

Суттєве значення для ринку праці Польщі має й український фактор, що особливо помітно з початком війни. Через війну понад 5 мільйонів українців виїхали за кордон. За офіційними даними із них лишилися у Польщі понад 1 мільйон. І стільки ж тих, хто приїхав у Польщі до початку війни. За період січень-вересень 2022 року у Польщі зареєструвалися понад 10 тисяч українських компаній. Загалом за даними Центрального обліку та інформації про господарську діяльність у Польщі, в країні нараховується понад 25 тисяч компаній, в яких принаймні одним із акціонерів є українська сторона [5].

Важливим для нормального функціонування ринку праці є зрозумілість процесів, що відбуваються на ньому, для населення. Тому зростає роль роз'яснювальної роботи, яку здійснюють як офіційні державні органи, так і громадські інституції. Наприклад, з'явилося багато питань щодо особливостей віддаленої роботи та специфіки трудових відносин в умовах епідемії Covid-19.

Як позитивний, на нашу думку, приклад можна навести інформаційні матеріали, видані в Польщі під егідою Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики в рамках Народної

програми здоров'я на 2016/2020 роки; автори – К. Хільд-Кюпінська та К. Павловська- Циприсяк [125].

Баланс між роботою та особистим життям характеризується авторами, як ступінь відданості в обох областях і задоволеності обома. У контексті цього балансу йдеться про:

- баланс часу, що витрачається на роботу та на виконання сімейних обов'язків;
- залученість в обидві сфери;
- задоволеність роботою та життям.

Вичерпна інформація про еластичні форми зайнятості міститься в інформаційних матеріалах, виданих Центром інформації та планування професійної кар'єри спільно з Управлінням праці адміністрації Варшавського воєводства [115].

Дослідження польського ринку праці у 2023 році свідчить про затребуваність професій, переважно пов'язаних із фізичною працею, а також медичних працівників та вчителів. Широко дискутується питання масштабів використання дистанційної роботи. Тому передбачаються чергові зміни до Кодексу праці, які активно обговорюються у ЗМІ та на наукових заходах. Так, Е. Чехович у статті грудня 2022 року передбачає багато змін, які торкнуться співробітників і роботодавців, зокрема: нова мінімальна зарплата, регулювання дистанційної роботи, контроль за тверезістю працівників, зміни для працюючих батьків [109].

Проведений аналіз свідчить про важливість проблематики трудових відносин та наявності в Польщі загальних тенденцій на ринку праці: зростання частки дистанційної праці, посилення ролі працівників та їх організацій на ринку праці, зростання заробітної плати тощо.