http://doi.org/10.15407/econindustry2025.01.064
УДК 331.108:331.5:338.246.8
JEL: E24, J21, J23, J41, J50, J51, J52, J58, J59, J68

Оксана Володимирівна ПАНЬКОВА[1], канд. соц. наук, доцент, провідний науковий співробітник
E-mail: pankovaiep@gmail.com; https://orcid.org/0000-0002-2003-8415;
Олександр Юрійович КАСПЕРОВИЧ[1], молодший науковий співробітник
E-mail: a_kasp@ukr.net; https://orcid.org/0000-0003-1169-9681

[1] Інститут економіки промисловості НАН України
вул. Марії Капніст, 2, м. Київ, 03057, Україна

НАПРЯМИ ВЗАЄМОДІЇ СТОРІН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЩОДО ПОДОЛАННЯ КАДРОВОГО ДЕФІЦИТУ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ В УМОВАХ ВОЄННИХ НЕБЕЗПЕК

Проаналізовано й оцінено поточний стан взаємодії сторін соціально-трудових відносин щодо вирішення проблем кадрового забезпечення вітчизняної промисловості в умовах воєнних небезпек. Розкрито можливості та перспективи залучення наявного, але ще недостатньо задіяного кадрового потенціалу (жінки, молодь, люди старшого віку, внутрішньо переміщені особи, учасники бойових дій та ін.), що поліпшило б кадрове забезпечення промисловості. Визначено та обґрунтовано ключові напрями взаємодії сторін соціально-трудових відносин і соціального діалогу, орієнтовані на подолання кадрового дефіциту вітчизняної промисловості в умовах воєнних небезпек, а також низку практичних заходів, необхідних для реалізації цих напрямів у державній політиці.

***Ключові слова**: робоча сила, вітчизняна промисловість, кадровий дефіцит, кадровий потенціал, взаємодія сторін соціально-трудових відносин, воєнні небезпеки.*

Провідну роль у розвитку економіки будь-якої країни відіграє промисловість — від її стану та динаміки розвитку вирішальною мірою залежить ступінь досягнення національної безпеки та конкурентоспроможності. Її значущість та переваги на світовому і національному рівнях визначаються в тому числі рівнем та якістю кадрового забезпечення промисловості. Дослідники стверджують, що серед викликів у сучасній промисловості глобального масштабу, які потребують докорінного переосмислення та перероблення промислових стратегій для забезпечення стійкості (резильєнтності) виробництва за критеріями продуктивності, інновацій та економічного зростання, ключовими є забезпечення майбутнього виробничої робочої сили, прискорення розширення та впровадження нових промислових технологій, пов'язування цінностей бізнесу із соціальною та екологічною відповідальністю тощо (Збаразська, 2023), тобто саме забезпечення робочою силою розглядається як один із пріоритетів розвитку промисловості в Україні та світі загалом.

Тенденція до поглиблення дефіциту кваліфікованих працівників у промисловому секторі існує в Україні вже досить тривалий час,

Цитування: Панькова О. В., Касперович О. Ю. Напрями взаємодії сторін соціально-трудових відносин щодо подолання кадрового дефіциту у вітчизняній промисловості в умовах воєнних небезпек. *Економіка промисловості*. 2025. № 1 (109). С. 64–75. http://doi.org/10.15407/econindustry.2025.01.064
© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2025. Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

задовго до повномасштабного вторгнення. Серед негативних чинників, які сприяли зростанню зазначеного дефіциту, слід відзначити недостатню популярність інженерно-технічних спеціальностей і професійно-технічної освіти серед пошукачів роботи (що призводило до нестачі молодих кваліфікованих кадрів), високий рівень трудової міграції, низький рівень оплати праці, відплив кваліфікованих кадрів і зниження якості професійної освіти за робочими спеціальностями, небезпечні умови праці, низьку якість робочих місць (як наслідок, втрата здоров'я на виробництві), тривалий час набуття спеціальних професійних навичок тощо (Новікова, Остафійчук, Панькова, 2024). Однак в умовах воєнних небезпек проблема дефіциту робочої сили критично загострюється та набуває нових вимірів і масштабів, передусім через затяжні воєнні дії, втрату людського потенціалу, кадрів унаслідок міграції та мобілізації, а також через спричинені воєнними небезпеками зміни в структурі зайнятості (Новікова, Остафійчук, Панькова, 2024). Згідно з прогнозом Міжнародної організації праці протягом наступних 10 років дефіцит на ринку праці України становитиме 8,6 млн осіб. За прогнозом Мінекономіки цей показник дорівнює 4,5 млн осіб, це при тому, що сьогодні офіційно працевлаштованими є приблизно 10,5 млн осіб (Горбачова, 2024).

Ситуація, що наразі склалася у сфері кадрового забезпечення вітчизняної промисловості в умовах воєнних небезпек, насамперед потребує комплексної оцінки поточного стану, динаміки, тенденцій, основних проблем і загроз, а також визначення можливостей включення додаткових резервів наповнення ринку праці (у тому числі промисловості) необхідними кадрами (Новікова, Остафійчук, Панькова, 2024).

Важливою складовою у вирішенні проблем кадрового забезпечення промисловості в умовах воєнних небезпек є відповідне вдосконалення взаємодії сторін соціально-трудових відносин (партнерів соціального діалогу). Ситуація, що склалася в Україні в умовах воєнних небезпек і прискорення процесів євроінтеграції, вже сформували запит на суттєве осучаснення системи взаємодії сторін соціально-трудових відносин, розвиток конструктивного і дієвого соціального діалогу між профспілками, роботодавцями, державою та суспільством загалом. Це стосується участі сторін соціально-трудових відносин у прийнятті та реалізації узгоджених рішень щодо створення сприятливих умов забезпечення вітчизняної економіки (її промислового сектору) необхідною робочою силою. Створення для цього сприятливих умов потребує також співпраці сторін соціального діалогу з академічною науковою спільнотою, особливо щодо формування візії оновлення системи соціального діалогу в Україні з урахуванням впливу новітніх викликів, загроз і потреб повоєнного відновлення національної економіки (такі напрацювання у науковців уже є (Панькова, Касперович, 2023)).

Безпосередньо на вирішенні проблем забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнних небезпек сфокусовані дослідження О. Амоші, Ю. Залознової, О. Новікової, Я. Остафійчука, О. Панькової (Новікова, Остафійчук, Панькова, 2024; Новікова, Залознова та ін., 2024), В. Антонюк (Антонюк, 2024), Н. Азьмук (Азьмук, 2024) та ін. Ці питання досліджуються і в ширшому контексті перспектив промислового розвитку України в умовах воєнних небезпек, повоєнного відновлення та прискореної євроінтеграції. Зокрема, дослідження науковців Інституту економіки та прогнозування НАН України (Дейнеко та ін., 2024), Інституту регіональних досліджень НАН України ім. М.І. Долішнього (Іщук та ін., 2023). Окрема увага приділяється перспективам використання досвіду країн ЄС щодо потреб промислового відновлення України (Від кризи, 2024).

Досить гострою проблемою при здійсненні досліджень щодо динаміки стану забезпеченості промисловості робочою силою є суттєві обмеження доступу до державної статистичної інформації, спричинені воєнним станом. У цих умовах важливим джерелом аналітичних даних стають дослідження сфери праці та зайнятості, виконані в недержавних аналітично-дослідницьких організаціях. Слід відзначити дослідження Центру ім. Разумкова («Трудові ресурси», 2024), а також регулярні моніторингові дослідження Національного банку України — дослідження ділових очікувань підприємств України та регіонів («Ділові очікування», 2024) та щоквартальні інфляційні звіти («Інфляційний звіт», 2024). Використання відкритих джерел хоч і не є повноцінною заміною матеріалам державної статистики, але являє собою

важливу складову оцінювання стану, динаміки, виявлення ключових трендів кадрового складу працівників промисловості України та сприяє розв'язанню проблем кадрового забезпечення вітчизняної промисловості.

Однак навіть з урахуванням одержаних значущих наукових результатів проблематика підвищення ефективності взаємодії сторін соціально-трудових відносин, як важливого чинника вирішення проблем кадрового забезпечення вітчизняної промисловості в умовах воєнних небезпек, усе ще залишається недостатньо дослідженою. Досить гостро постає питання адаптації традиційних, орієнтованих на мирні часи, механізмів соціального діалогу до потреб воєнного стану, бракує напрацювань щодо можливостей залучення до ринку праці додаткових людських ресурсів, в умовах невизначеності та впливу воєнних небезпек фактично не вдається досягти комплексності та скоординованості діяльності сторін соціально-трудових відносин, спрямованої на забезпечення промисловості України необхідними кадрами.

Метою статті є визначення та обґрунтування ключових напрямів взаємодії сторін соціально-трудових відносин, орієнтованих на подолання дефіциту робочої сили в промисловому секторі економіки України в умовах посилення воєнних небезпек.

Загальна динаміка забезпеченості економіки України робочою силою є вкрай негативною. Так, у Звіті «Про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання», підготовленому Міністерством фінансів України і Міністерством економіки України в червні 2024 р., зазначено, що через воєнні дії та скорочення чисельності населення робоча сила в Україні зменшилася на 2,1 млн осіб (приблизно на 12 %) — до 15,2 млн.

Близько половини робочої сили в Україні є неактивною, тобто не працює і не шукає роботу, тоді як майже три чверті роботодавців зазначають, що їм бракує персоналу. Ситуація ускладнюється тривалою демографічною кризою — швидким старінням і скороченням чисельності населення. За прогнозами Мінфіну та Мінекономіки України, навіть за умови повернення частини біженців ситуація залишатиметься складною. Автори звіту акцентують увагу на необхідності залучення більшої кількості робочої сили, стимулювання повернення біженців та збільшення участі робочої сили, особливо серед жінок, для підтримки економічного відновлення. При цьому Україна зобов'язується здійснити необхідні реформи для вирішення деяких із цих питань, але також потребує допомоги в наданні соціальних послуг і можливостей працевлаштування, необхідних для залучення більшої кількості працівників (Про пріоритети, 2024). Фахівці відзначають, що протягом найближчих кількох років Україна може розраховувати лише на 11,5—13 млн зайнятих в офіційній економіці. Цього недостатньо для розвитку економіки та післявоєнної відбудови держави (Простих рішень немає, 2024).

За інформацією Конфедерації роботодавців України, внаслідок війни вітчизняний ринок праці втратив більше 30 % наявної робочої сили через міграцію, мобілізацію та підвищену смертність (Як Україні компенсувати, 2023), що спричинило суттєвий дефіцит кадрів. У 2024 р. проблема дефіциту кадрів, згідно з опитуванням щодо ділових очікувань підприємств (проведено Нацбанком України), ще більше загострилася: у промисловості більше 60 % опитаних вказали на цю проблему (Ділові очікування, 2024). За результатами опитування Advanter, проведеного в серпні 2024 р., підприємства мають штат, укомплектований на 71 %, зокрема майже чверть (23 %) підприємств — на 50 % (Дослідження активності, 2024).

За даними Інфляційного звіту НБУ вітчизняний ринок праці залишається стисненим та обмежує економічне відновлення («Інфляційний звіт», 2024). У III кварталі 2024 р. «…попит на працівників, вимірюваний кількістю вакансій на сайтах пошуку роботи, і надалі зростав завдяки подальшому відновленню економічної активності. Так, кількість вакансій в абсолютному вимірі була найбільшою з початку повномасштабного вторгнення, а зростання відбувалося практично за всіма професіями» (Національний Банк України, 2024b, с. 25). Лідерами попиту залишаються робітничі спеціальності, сфера обслуговування та роздрібна торгівля. Водночас структура вакансій за видами діяльності практично не змінилася, порівняно з вереснем 2023 р., що свідчить про певну стабілізацію структури економіки у воєнний час. Незважаючи на певне зростання пропозиції на ринку праці, дефіцит кадрів і спричинений ним

негативний вплив на діяльність підприємств, за результатами досліджень НБУ, суттєво посилився практично у всіх видах економічної діяльності. Значними залишаються диспропорції на ринку праці: з одного боку, спостерігається невідповідність географічного розташування робочих місць і робочої сили, а з іншого — нерівномірність у співвідношенні наявних вакансій і резюме за різними професіями. Загалом співвідношення кількості претендентів на одну вакансію наразі нижче навіть за показники 2021 р., що також свідчить про стисненість ринку праці (Інфляційний звіт, 2024).

Сторони соціально-трудових відносин і соціального діалогу (держава, профспілки, об'єднання роботодавців) реагують на ситуацію з дефіцитом кадрів в економіці загалом та промисловості зокрема, визначаючи вирішення цієї проблеми як окремий напрям своєї діяльності. Так, серед пріоритетних напрямів діяльності профспілок України на друге півріччя 2024 р., регламентованих у відповідній Постанові Президії ФПУ, — збереження та розвиток трудового потенціалу, якісних робочих місць, належного соціального захисту, продуктивної, гідно оплачуваної зайнятості для мотивації працівників, повернення мігрантів, працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та безробітних. Також постановою передбачено активну участь профспілок у законотворчій роботі, зокрема над проєктами Трудового кодексу України, Соціального кодексу, Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (нова редакція), Закону України «Про колективні трудові спори» та ін. (Про пріоритетні напрями, 2024).

Значну увагу профспілки приділяють питанням охорони праці під час війни (Охорона праці, 2024). Принципова значущість створення гідних і безпечних умов праці є важливою для забезпечення промисловості необхідними кадрами. Однак окрім того, що тисячі працівників втратили можливість працювати в безпечних та здорових умовах праці, війна стала сильним зовнішнім чинником, який впливає на емоційний стан людини, працездатність і продуктивність. У даному контексті важливою складовою стає забезпечення психосоціальної підтримки на робочому місці, основними цілями якої є запобігання емоційному та професійному вигоранню, опанування навичками надання першої психологічної допомоги. Це сприятиме зниженню травмування на роботі, збереженню кадрового потенціалу, а також підвищенню вмотивованості та продуктивності праці (Охорона праці, 2024). Під егідою профспілок також проводяться науково-практичні конференції, присвячені проблемам організації соціального діалогу в умовах війни. Наприклад, науково-практична конференція «Соціальний діалог. Особливості його ведення в період воєнного стану в країні», де за результатами соціологічних досліджень у п'яти територіальних громадах обговорювалися внутрішні механізми колективно-договірного процесу та його вплив на якість життя мешканців, а також питання щодо сприяння більш ефективному впливу на колективно-договірне регулювання в будь-якій громаді, можливості укладання територіальних угод в окремих галузях, що потребує законодавчого врегулювання створення спільного представницького органу на будь-якому рівні соціального діалогу (Соціальний діалог, 2024).

Організації роботодавців також займають активну позицію щодо вирішення проблеми забезпечення промисловості України необхідними кадрами в умовах воєнних небезпек. І хоча вони мають в цьому питанні більш прагматичну мотивацію (на відміну від профспілок), але завдяки механізмам соціального діалогу (значущість яких визнають обидві сторони) вдається досягти взаємоузгоджених конструктивних рішень.

При цьому об'єднання роботодавців приділяють значну увагу саме розвитку механізмів соціального діалогу, розуміючи велике значення дієвого соціального діалогу в забезпеченні стабільного функціонування системи соціально-трудових відносин, ринку праці — як в економіці загалом, так і в промисловості зокрема. Так, 30 жовтня 2024 р. було проведено круглий стіл «Соціальний діалог як інструмент повоєнної солідаризації та оновлення суспільного договору в Україні» (організатори заходу: Об'єднання організацій роботодавців України, Національна служба посередництва і примирення, Національна академія наук України, Федерація професійних спілок України, Український союз промисловців і підприємців). Розглядалось широке коло питань, зокрема збереження і розвиток людського потенціалу, повернення мігрантів в Україну, замороження

соціальних стандартів, зростання тіньової зайнятості та ін. Окрему увагу приділено роботі над проєктом оновленого Закону України «Про соціальний діалог в Україні», метою якого є створення сучасних механізмів залучення соціальних партнерів до прийняття рішень. При цьому соціальний діалог розглядається як дуже важливий чинник забезпечення економічної стійкості на макрорівні, соціальної підтримки та інституціоналізації держави. У той же час учасники заходу відзначають, що наразі система соціального діалогу в Україні є деформованою та потребує суттєвого вдосконалення, та наголошують на важливості якнайшвидшого відновлення повноцінної роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), а також регіональних соціально-економічних рад (Соціальний діалог на паузі, 2024).

На черговому засіданні створеного УСПП Антикризового штабу стійкості економіки в умовах воєнного стану 28 листопада 2024 р. розглядалися питання зростаючих демографічних ризиків, необхідності забезпечення вітчизняної економіки воєнного часу достатньою кількістю робочої сили. Вирішення цих проблем потребує спільного пошуку рішень з боку держави, роботодавців, наукових експертів. Також обговорювалися підходи і можливі рішення щодо збереження економічно активного населення, удосконалення умов для розвитку ринку праці, створення підґрунтя для економічної самодостатності українських сімей; рекомендації щодо політики бронювання фахівців, яка потребує суттєвого удосконалення. Серед пріоритетів відзначено необхідність зміни моделі економіки (традиційна для України трудомістка економіка наразі не може функціонувати через нестачу робочих рук), а пріоритетом нової моделі мають стати інновації, новітні технології, а також розвиток механізмів публічно-приватного партнерства (тобто ставка на активність органів місцевої влади, громад) (Старіння населення, 2024). І хоча обговорювані питання мали швидше загальний для всієї країни характер і масштаб, очевидно, що від їх вирішення безпосередньо залежить рівень забезпеченості промисловості необхідною робочою силою.

Щодо ролі держави у відновленні та забезпеченні соціального діалогу в трудовій сфері, то навіть в умовах війни вона не є достатньо активною. Це простежується і в організаційному, і в практичному аспектах з урахуванням організаційно-управлінських і фінансових ресурсів, які має держава. Зокрема, щодо сприяння відновленню повноцінної роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради, залученню на ринок праці додаткових категорій громадян, які на даний момент на ньому представлені недостатньо (жінки, молодь, люди пенсійного віку, ветерани / учасники бойових дій (УБД), ВПО та ін.).

У системі соціального діалогу в трудовій сфері окремими питанням, у вирішенні якого саме держава з наявними організаційними та законотворчими можливостями могла б відіграти провідну роль, є посилення спроможності колективно-договірного регулювання, сприяння підготовці та ухваленню оновленої Генеральної угоди, зміст якої враховував би вплив війни на національну економіку, промисловість та їхні потреби в кадровому забезпеченні. На сьогодні пасивною є позиція держави щодо осучаснення Програми гідної праці та розробки проєкту Стратегії збереження та розвитку трудового потенціалу.

Однак роль окремих державних структур у законотворчій діяльності є доволі активною та конструктивною. Так, наприклад, під егідою та за провідної участі Національної служби посередництва і примирення було створено робочу групу з підготовки законопроєкту «Про соціальний діалог в Україні» в новій редакції, яка плідно працює над його вдосконаленням (Установче засідання, 2023).

В умовах зростаючого кадрового дефіциту в Україні більш інтенсивним стає пошук можливостей і резервів залучення населення країни на ринок праці та зайнятості. Так, уперше в Стратегії демографічного розвитку України до 2040 року та Плані заходів з її реалізації на 2025—2027 роки визначено важливість залучення нових кадрів із тих категорій населення, що на даний момент проявляють відносно низький рівень активності на ринку праці (передусім це жінки, молодь, люди старшого віку, ВПО, інваліди та ветерани / учасники бойових дій). Удосконалення взаємодії між сторонами соціально-трудових відносин і соціального діалогу, підвищення її координації, взаємоузгодженості та сфокусованості на проблемах кадрового забезпечення національної еконо-

міки, її промислового сектору сприятимуть залученню наявних, але не задіяних на ринку праці трудових ресурсів.

На думку фахівців, багато з вищезазначених категорій готові скористатися новими можливостями, навчатися та змінювати сферу діяльності. Однак існують проблеми, які необхідно враховувати та вирішувати. У спільному дослідженні Gradus Research Company та Deloitte відзначається, що серед опитаних респондентів «майже чверть ніколи не змінювали рід занять і стільки ж не проходили додаткове навчання чи підвищення кваліфікації (серед старшого покоління цей показник сягає 31 %); 41 % людей старшого віку не розглядають можливість здобуття нової спеціальності, а 43 % жінок — перекваліфікацію на стереотипно «чоловічі» професії. Також значна частина робочої сили має лише базові знання англійської мови, що обмежує їхні можливості на ринку праці та здатність держави й бізнесу співпрацювати з міжнародними партнерами у процесі відновлення України». Вкрай важливою залишається підтримка державою та бізнесом програм навчання та перекваліфікації. «Хоча українці відкриті до нового, вони залишаються обережними в питаннях зміни професії та здобуття нових знань» (Криза людського капіталу, 2024).

Важливим напрямом подолання кадрового дефіциту в промисловості в умовах воєнних небезпек має стати залучення на ринок праці внутрішньо переміщених осіб. У підготовленому тимчасовою спеціальною комісією Верховної Ради України аналітичному звіті «Зайнятість внутрішньо переміщених осіб» зазначено, що «…питання зайнятості ВПО не може розглядатись відірвано від загального контексту і економічної стратегії держави. На це особливу увагу звертають й експерти, адже частина труднощів ВПО пов'язана саме із загальним ринком праці. Наразі відсутня інформація щодо розроблення загальної економічної політики, яка включатиме питання зайнятості постраждалого населення». І хоча переважна більшість ВПО так чи інакше вирішили своє питання з працевлаштуванням, питання зайнятості залишається одним із викликів для цієї категорії населення. Ключовими є умови роботи та оплата праці, які б задовольнили потреби ВПО на покриття оренди, необхідність придбання товарів як першої необхідності, так і довгострокового вжитку тощо. «ВПО мають право скористатися всіма послугами від центру зайнятості, у тому числі отримати ваучер на проходження навчання за переліком професій та спеціальностей, визначених Міністерством економіки України, відкрити власну справу за можливостями, визначеними в межах програми «єРобота». Частина ВПО залучається до «Армії відновлення». Роботодавці, у свою чергу, можуть отримати компенсацію на оплату праці за працевлаштування ВПО» (Зайнятість внутрішньо переміщених осіб, 2024).

Окремою гострою проблемою та водночас важливим напрямом діяльності є залучення на ринок праці ветеранів / учасників бойових дій. Працевлаштування ветеранів — це вкрай важливе питання, оскільки значна їх кількість мають певні проблеми з поверненням до повноцінного трудового життя (Проблеми працевлаштування, 2023). Невирішеність питань у сфері реінтеграції ветеранів у мирне життя, у тому числі щодо їх працевлаштування, посилюватиме негативні тенденції, які економіка України вже має на сьогодні. Реалізація політики щодо ветеранів має чітко враховувати їхні потреби, забезпечувати їхню соціальну реабілітацію, реінтеграцію, що збільшуватиме стійкість українського суспільства, його економічну, соціальну складові (Проблеми працевлаштування, 2023). Слід зауважити, що останнім часом з'являються позитивні тенденції щодо працевлаштування ветеранів. Так, у 2024 р. кількість вакансій для ветеранів зросла на 82 %. Працевлаштування цієї категорії людей є одним із викликів сьогодення, бо тільки третина респондентів із числа мобілізованих хоче повернутися на своє робоче місце. Однак абсолютна більшість ветеранів, УБД, які підлягали обстеженню, передбачають ймовірність відсутності роботи, інклюзивного простору й адаптованого робочого місця для осіб з інвалідністю; понад 60 % компаній не мають досвіду працевлаштування ветеранів (Кузенкова, 2024).

Аналіз стану кадрового забезпечення української промисловості в умовах воєнних небезпек дозволяє визначити основні напрями взаємодії сторін соціально-трудових відносин і соціального діалогу (держави, профспілок, об'єднань роботодавців), орієнтовані на подолання дефіциту кадрів промисловості України, їх збереження та розвиток, а саме:

1. Визначення, оцінка та врахування потреб промисловості в кадровому забезпеченні як на період воєнного стану, так і під час повоєнного відновлення при здійсненні цілеспрямованої та адресної державної політики, зокрема шляхом розроблення та реалізації відповідної Державної цільової програми за безпосередньої активної участі сторін соціально-трудових відносин.

2. Системне вдосконалення нормативно-правової бази, що створює фундамент національного трудового законодавства, регулює систему соціально-трудових відносин загалом і сприяє реалізації соціального діалогу зокрема. Ідеться про підготовку та прийняття узгодженого з усіма сторонами соціального діалогу проєкту Трудового кодексу України, оновленої редакції Закону «Про соціальний діалог в Україні», законопроєктів «Про безпеку і здоров'я працівників на роботі», «Про колективні трудові спори» та ін. Важливими напрямами вдосконалення є спрощення процедур вирішення колективних трудових спорів, поновлення прав і гарантій працюючих після скасування воєнного стану; поліпшення механізмів реалізації соціального діалогу з урахуванням можливостей цифровізації та мережизації взаємодії сторін. Окремий важливий аспект цієї діяльності полягає в забезпеченні відповідності чинної нормативно-правової бази нормам і стандартам ЄС, а також потребам залучення робочої сили до відновлення економіки України загалом та її промислового сектору зокрема.

3. Суттєве підвищення інституційної спроможності Національної тристоронньої соціально-економічної ради — постійно діючого тристороннього органу соціального діалогу національного рівня, що виконує консультативну функцію між урядом і представниками об'єднань профспілок та роботодавців, а також відповідних структур територіального рівня. Ці інституційні структури мають стати дієвими майданчиками взаємодії сторін соціально-трудових відносин і соціального діалогу щодо розроблення та впровадження спільної взаємоузгодженої діяльності для подолання дефіциту кадрів у вітчизняній промисловості. Це обумовлює розроблення та впровадження відповідних нормативно-правових та організаційних механізмів взаємодії сторін соціального діалогу.

4. Удосконалення системи колективно-договірного регулювання з одночасним урахуванням базових чинників: новітніх світових трендів промислового розвитку; наслідків війни; потреб повоєнного відновлення національної економіки, її промислового сектору. Необхідно розробити та впровадити базові положення та параметри оновленої Генеральної угоди, які мають ураховувати актуальні запити та потреби збереження й забезпеченості робочою силою промисловості України в умовах воєнних небезпек, а також потреби розвитку кадрового потенціалу національної економіки, її промислового сектору в період повоєнного відновлення. Важливо враховувати, що інноваційний вектор відновлення та розвитку потребуватиме підготовки робочої сили нової якості.

5. В умовах євроінтеграції вкрай важливо сторонам соціального діалогу національного та галузевого рівнів, представникам Національної тристоронньої соціально-економічної ради налагоджувати й розширювати міжнародну співпрацю з профоб'єднаннями, організаціями роботодавців, бізнес-асоціаціями, урядовими та неурядовими структурами, фондами, торгово-промисловими палатами, іншими національними і міжнародними суб'єктами з метою залучення їх до процесів відновлення економіки, зокрема перезапуску виробництв, релокації бізнесу, інвестування в підготовку фахівців промислового сектору тощо.

6. Розроблення та впровадження державних, регіональних, місцевих програм і стратегій підвищення рівня інклюзивності ринку праці, а також програм залучення військового та цивільного населення (Азьмук, 2024), передусім людей старшого віку, жінок, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, ветеранів і людей з інвалідністю.

7. Забезпечення умов і можливостей конструктивної взаємодії представників сторін соціально-трудових відносин з метою вирішення завдань щодо кадрового забезпечення промисловості в умовах війни та повоєнного відновлення. Важливо спиратися на об'єднання зусиль, прийняття узгоджених спільних рішень та їх реалізацію для подолання кадрового дефіциту у вітчизняній промисловості.

У практичному вимірі взаємодія сторін соціально-трудових відносин, спрямована на пошук і реалізацію можливостей забезпечення вітчизняної промисловості робочою силою в умовах воєнних небезпек, має включати:

• пошук та реалізацію шляхів збереження і розвитку трудового потенціалу в умовах воєнного стану, забезпечення потреб у робочій силі для повоєнної розбудови вітчизняної промисловості;

• визначення та реалізацію заходів, спрямованих на залучення окремих категорій населення (у тому числі з нетипових для промисловості категорій) до задоволення потреб ринку праці у вітчизняній промисловості (молодь, жінки, особи передпенсійного віку, старшого віку, ВПО, ветерани / УБД, інваліди, інші категорії);

• бронювання працівників промислових підприємств від мобілізації, передусім задіяних в оборонно-промислового комплексі (Новікова, Остафійчук, Панькова, 2024);

• створення додаткових можливостей і механізмів для переміщення робочої сили з інших видів діяльності;

• реалізацію заходів для подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу, диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили;

• визначення пріоритетності підготовки спеціалістів у тих секторах економіки, які потребують першочергового відновлення;

• забезпечення вдосконалення правових засад зайнятості в контексті захисту і гарантій трудових прав працівників;

• створення сприятливих умов для повернення українців, які вимушено мігрували до інших країн через повномасштабну війну (Новікова, Остафійчук, Панькова, 2024);

• модернізацію системи підготовки кадрів, зокрема шляхом забезпечення переходу від системи кваліфікаційних вимог до системи професійних стандартів, заснованих на компетентностях. Це сприятиме осучасненню та підвищенню якості робочої сили (з акцентом на розвитку креативності, цифрових компетенцій, інноваційних рішень, гнучкості в умовах технологічних змін тощо), STEM-освіти в школах і професійних навчальних закладах;

• модернізацію та розвиток системи професійно-технічної та інженерної освіти, забезпечення її тісного зв'язку з промисловими підприємствами, широкого впровадження практики дуальної освіти (Антонюк, 2024);

• реалізацію на місцях програм «освіта впродовж життя», безперервного оновлення професійних знань і навичок, що необхідно для забезпечення якісними кадрами в умовах цифровізації та впровадження технологій Індустрії 4.0; залучення переваг державно-приватного партнерства для стимулювання перенавчання дорослих;

• створення умов для підвищення продуктивності праці, подолання негативних наслідків знецінення та вимивання людського капіталу країни шляхом зростання вартості робочої сили, встановлення гідної оплати праці, зорієнтованості на відновлення робочих місць відповідно до вимог гідної праці;

• розроблення комплексних державних програм щодо залучення ВПО, повернення ветеранів / УБД (у тому числі з обмеженими можливостями) на ринок праці, зокрема на промислові підприємства;

• створення привабливих робочих місць, умов професійного зростання та вирішення проблем забезпечення житлом;

• залучення на вітчизняний ринок праці імігрантів з інших країн для зниження дефіциту робочої сили;

• розвиток та вдосконалення механізмів державно-приватного партнерства, передусім у промисловому секторі та оборонно-промисловому комплексі.

Висновки

Дефіцит кадрового забезпечення вітчизняної промисловості в умовах воєнних небезпек є стійкою тенденцією, яка створює серйозну загрозу для подальшого її функціонування та відновлення, модернізації та розвитку.

У результаті аналізу визначено та обґрунтовано напрями та завдання щодо подолання дефіциту робочої сили в промисловому секторі економіки України через консолідовані зусилля держави, об'єднань профспілок та роботодавців, підвищення результативності партнерської взаємодії сторін соціально-трудових відносин. Їх реалізація сприятиме розробленню спільних рішень, що впливатиме на стійкість вітчизняної промисловості в умовах посилення воєнних небезпек з позицій її кадрового забезпечення.

Виявлено можливості та резерви щодо подолання кадрового дефіциту у вітчизняній промисловості, зокрема шляхом залучення тих категорій населення, які на цей момент є недостатньо активними на ринку праці (жінки,

молодь, люди старшого віку, ВПО, ветерани / учасники бойових дій, люди з інвалідністю). Це потребуватиме суттєвого підвищення рівня інклюзивності ринку праці, якого можна досягти шляхом розвитку освіти впродовж життя, перекваліфікації, професійної підготовки відповідно до вимог роботодавців; підвищення мотивації до працевлаштування та набуття необхідних навичок та компетенцій. Важливу роль у цих процесах відіграють сучасні технології (у тому числі цифрові, мережеві) і автоматизація процесів виробництва; поширення можливостей дистанційної зайнятості; оптимізація використання наявних трудових ресурсів через поліпшення організаційно-управлінських процесів на виробництві.

У стратегічному контексті необхідним є формування сучасного сприятливого інституційного середовища задля стабільного функціонування ринку праці в промисловості. Важливими аспектами формування такого середовища є створення постійно діючої системи моніторингу потреб промисловості в кадровому забезпеченні (як на період воєнного стану, так і на період повоєнного відновлення), підвищення інституційної спроможності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, територіальних тристоронніх соціально-економічних рад, а також всебічне вдосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення та системи колективно-договірного регулювання (у контексті євроінтеграційного вектора розвитку України та подолання воєнних небезпек), розширення міжнародної співпраці за всіма питаннями, що стосуються кадрового забезпечення промисловості тощо.

Створення сприятливого інституційного, організаційно-управлінського середовища щодо вирішення проблем і подолання викликів у сфері забезпечення вітчизняної промисловості необхідними кадрами потребуватиме активної та конструктивної взаємодії всіх сторін соціально-трудових відносин на всіх рівнях — від національного до локального. На практиці це дозволить вирішувати гострі проблемні питання як на стратегічному, так і тактичному рівнях, що важливо при створенні сприятливих передумов для повоєнної відбудови національної економіки, вітчизняної промисловості, країни загалом.

ЛІТЕРАТУРА

Азьмук Н.А. Кадровий потенціал промисловості України: виклики та напрями посилення резильєнтності. *Проблеми економіки*. 2024. №1. С. 20—27. https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-20-27.

Антонюк В.П. Проблеми розвитку промисловості України та її кадрового забезпечення в умовах війни. *Економіка промисловості*. 2024. № 1 (105). С. 55—79. http://doi.org/10.15407/econindustry2024.01.055

Від кризи до зростання: уроки ЄС для промислового відновлення України: колективна монографія / за ред. д.е.н., проф. В.А. Омельяненка. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2024. 198 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/mono-iie-2_compressed.pdf

Горбачова А. Дефіцит кадрів убиває український бізнес: як компанії намагаються врятуватися. *УНІАН*. 2024. 25 вересня. URL: https://www.unian.ua/economics/other/deficit-kadriv-ubivaye-ukrajinskiy-biznes-yak-kompaniji-namagayutsya-vryatuvatisya-12768141.html (дата звернення: 28.12.2024).

Дейнеко Л.В. та ін. Стратегічне планування повоєнного промислового розвитку: нові детермінанти та імперативи: колективна монографія. ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2024. 164 с. URL: https://ief.org.ua/wp-content/uploads/2024/11/2024_strategichne_planuvannja.pdf

Ділові очікування підприємств України та регіонів (опитування керівників підприємств України у II кварталі 2024 р.). *Національний Банк України*. 2024. Вип. № 2 (74). URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2024-Q2.pdf?v=10 (дата звернення: 03.01.2025).

Дослідження активності малого та середнього бізнесу. Advanter Group. 2024. Серпень. URL: https://advanter.ua/ (дата звернення: 15.12.2024).

Зайнятість внутрішньо переміщених осіб: аналітичний звіт. *Верховна Рада України*. 2024. URL: https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/75506.pdf

Збаразська Л.О. Сучасні парадигми та мегатренди промислового розвитку. *Економіка промисловості*. 2023. № 1 (101). С. 5—30. https://doi.org/10.15407/econindustry2023.01.005

Інфляційний звіт. Жовтень 2024. *Національний Банк України*. 2024. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q4.pdf?v=10 (дата звернення: 15.11.2024).

Іщук С.О. та ін. Наукові засади структурної трансформації промислового сектора економіки: міжнародний, національний та регіональний виміри: монографія. ДУ "Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України". Львів, 2023. 191 с. URL: https://ird.gov.ua/irdp/p20230003.pdf

Криза людського капіталу: чи врятує Україну перекваліфікація жінок і людей старшого віку? *Gradus Research Company*. 2024. URL: https://gradus.app/uk/open-reports/will-retraining-women-and-older-people-help-ukraine/ (дата звернення: 15.12.2024).

Кузенкова Є. Чи готові українські компанії до працевлаштування ветеранів: дослідження. *Work.ua.* 2024. URL: https://www.work.ua/articles/analytics/3319/ (дата звернення: 16.12.2024).

Новікова О.Ф., Залознова Ю.С., Антонюк В.П. та ін. Оцінка проблем і можливостей забезпечення промисловості робочою силою в умовах воєнного стану та повоєнної розбудови України: наукова доповідь. НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2024. 108 с. URL: https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/nd_promyslovist_2024-2_compressed.pdf (дата звернення: 15.12.2024).

Новікова О., Остафійчук Я., Панькова О. Стан, проблеми та можливості забезпечення української промисловості робочою силою в умовах довготривалої війни. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 68. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-210 (дата звернення: 18.12.2024).

Охорона праці в умовах війни. *ФПУ.* 2024. 06 грудня. URL: https://www.fpsu.org.ua/materialy/26941-okhorona-pratsi-v-umovakh-viiny.html (дата звернення: 22.12.2024).

Панькова О.В., Касперович О.Ю. Візія оновлення системи соціального діалогу в Україні в умовах впливу новітніх викликів і загроз. *Проблеми економіки*. 2023. №3. С. 295—305. https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-295-305

Про пріоритети економічної політики, спрямованої на забезпечення економічного зростання: звіт. *Міністерство фінансів, Міністерство економіки України.* 2024. URL: https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/bila-kniga-ukr-fin.pdf

Про пріоритетні напрями діяльності Федерації профспілок України в умовах воєнного стану та основні заходи у вересні-жовтні 2024 року: Постанова Президії ФПУ № П25/6г від 17 вересня 2024 р. *ФПУ.* URL: https://surl.li/yymfel

Проблеми працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави та суспільства. НІСД. 2023. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-pratsevlashtuvannya-veteraniv-viyny-ryzyky-dlya-derzhavy (дата звернення: 22.12.2024).

Простих рішень немає. Що робити з нестачею кадрів. *Конфедерація роботодавців України*. 2024. URL: https://employers.org.ua/news/id2649 (дата звернення: 18.12.2024).

Соціальний діалог на паузі: наслідки для економіки та суспільства в умовах воєнного стану. *УСПП*. 2024. URL: https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/sotsialnyi-dialoh-na-pauzi-naslidky-dlia-ekonomiky-ta-suspilstva-v-umovakh-voiennoho-stanu (дата звернення: 15.12.2024).

Соціальний діалог. Особливості його ведення в період воєнного стану в Україні: науково-практична конференція. *ФПУ.* 2024. 28 жовтня. URL: https://www.fpsu.org.ua/materialy/26814-naukovo-praktychna-konferentsiia-sotsialnyi-dialoh-osoblyvosti-ioho-vedennia-v-period-voiennoho-stanu-v-ukraini.html (дата звернення: 15.12.2024).

Старіння населення, міграція та війна: як Україна може зберегти і розвинути людський потенціал? *УСПП*. 2024. URL: https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/starinnia-naselennia-mihratsiia-ta-viina-iaki-ukraina-mozhe-zberehty-i-rozvynuty-liudskyi-potentsial (дата звернення: 18.12.2024).

Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання: аналітична доповідь. Центр Разумкова. Київ, 2024. 229 с. URL: https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJ-VI-RESURS-UKR-SAIT.pdf

Установче засідання робочої групи з підготовки законопроєкту «Про соціальний діалог в Україні». *Національна тристороння соціально-економічна рада*. 2023. URL: https://ntser.gov.ua/novyny/ustanovche-zasidannya-robochoyi-grupy-z-pidgotovky-zakonoproyektu-pro-soczialnyj-dialog-v-ukrayini/ (дата звернення: 21.12.2024).

Як Україні компенсувати втрату 30 % трудового потенціалу? *Конфедерація роботодавців України*. 2023. URL: https://employers.org.ua/news/id2487 (дата звернення: 18.12.2024).

Надійшла до редакції 09.01.2025 р.

REFERENCES

Azmuk, N.A. (2024) Human Resources Potential of Ukrainian Industry: Challenges and Directions for Strengthening Resilience. *Probl. econ.,* 1, 20—27. https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-1-20-27 [in Ukrainian].

Antoniuk, V.P. (2024). Problems of the development of Ukraine's industry and its personnel supply in the conditions of war. *Econ. promisl*., 1 (105), 55—79. https://doi.org/10.15407/econindustry2024.01.055 [in Ukrainian].

Omelianenko, V.A. (Ed.). (2024). From crisis to growth: EU lessons for Ukraine's industrial recovery: collective monograph. NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics. Kyiv. https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/mono-iie-2_compressed.pdf [in Ukrainian].

Horbachova, A. (2024, September 25). The shortage of personnel is killing Ukrainian business: how companies are trying to save themselves. *UNIAN*. https://www.unian.ua/economics/other/deficit-kadriv-ubivaye-ukrajinskiy-biznes-yak-kompaniji-namagayutsya-vryatuvatisya-12768141.html [in Ukrainian].

Deineko, L., & et al. (2024). Strategic planning for postwar industrial development: new determinants and imperatives: collective monograph. NAS of Ukraine, Institute of Economics and Forecasting. Kyiv. https://ief.org.ua/wp-content/uploads/2024/11/2024_strategichne_planuvannja.pdf [in Ukrainian].

National Bank of Ukraine (2024a). Business expectations of Ukrainian enterprises and regions (survey of heads of Ukrainian enterprises in the II quarter of 2024). Iss. 2 (74). https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/BOS_2024-Q2.pdf?v=10 [in Ukrainian].

Advanter Group (2024, August). Research on the activity of small and medium-sized businesses. https://advanter.ua/ [in Ukrainian].

Verkhovna Rada Ukrayiny (2024). Employment of Internally Displaced Persons: Analytical Report. https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/75506.pdf [in Ukrainian].

Zbarazska, L. (2023). Modern paradigms and megatrends of industrial development. *Econ. promisl.*, 1 (101), 5-30. https://doi.org/10.15407/econindustry2023.01.005 [in Ukrainian].

National Bank of Ukraine (2024b). Inflation report. October 2024. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q4.pdf?v=10 [in Ukrainian].

Ishchuk, S., & et al. (2023). Scientific principles of structural transformation of the industrial sector of the economy: international, national and regional dimensions: monograph. NAS of Ukraine, Institute of Regional Research. Lviv. https://ird.gov.ua/irdp/p20230003.pdf [in Ukrainian].

Gradus Research Company (2024). The crisis of human capital: will the retraining of women and older people save Ukraine: a study. https://gradus.app/uk/open-reports/will-retraining-women-and-older-people-help-ukraine/ [in Ukrainian].

Kuzenkova, E. (2024). Are Ukrainian companies ready to employ veterans: a study. *Work.ua*. https://www.work.ua/articles/analytics/3319/ [in Ukrainian].

Novikova, O.F., Zaloznova, Yu.S., Antoniuk, V.P., & et al. (2024). Assessment of the problems and opportunities of providing industry with labor force in the conditions of martial law and post-war development of Ukraine: scientific report. NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics. Kyiv. https://iie.org.ua/wp-content/uploads/application/pdf/nd_promyslovist_2024-2_compressed.pdf [in Ukrainian].

Novikova, O., Ostafiichuk, Ya., & Pankova, O. (2024). State, problems and prospects of provision of Ukrainian industry with labor force under conditions of a long-term war. *Economy and society*, 68. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-210 [in Ukrainian].

Federation of Trade Unions of Ukraine (2024a). Labor protection under conditions of war. https://www.fpsu.org.ua/materialy/26941-okhorona-pratsi-v-umovakh-viiny.html [in Ukrainian].

Pankova, O., & Kasperovych, O. (2023). The vision of renewing the system of social dialogue in Ukraine under the influence of the latest challenges and threats. *Probl. econ.,* 3, 295—305. https://doi.org/10.32983/2222-0712-2023-3-295-305 [in Ukrainian].

Ministry of Finance, Ministry of Economy of Ukraine (2024). On the priorities of economic policy aimed at ensuring economic growth: report. https://reformmatrix.mof.gov.ua/wp-content/uploads/2024/06/bila-kniga-ukr-fin.pdf [in Ukrainian].

Federation of Trade Unions of Ukraine (2024b). The resolution of the Presidium of the Federation of Trade Unions of Ukraine «On the priority areas of activity of the Federation of Trade Unions of Ukraine in the conditions of martial law and the main measures in September-October 2024». https://surl.li/yymfel [in Ukrainian].

National Institute for Strategic Studies (2023). Problems of employment of war veterans: risks for the state and society. https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-pratsevlashtuvannya-veteraniv-viyny-ryzyky-dlya-derzhavy [in Ukrainian].

Confederation of Employers of Ukraine (2024). There are no simple solutions. What to do about the shortage of personnel. https://employers.org.ua/news/id2649

Ukrainian Union of Industrialists and Entrepreneurs (2024a). Social dialogue on pause: Implications for the economy and society under martial law. https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/sotsialnyi-dialoh-na-pauzi-naslidky-dlia-ekonomiky-ta-suspilstva-v-umovakh-voiennoho-stanu [in Ukrainian].

Federation of Trade Unions of Ukraine (2024c). Scientific and practical conference «Social dialogue. Peculiarities of its conduct during the period of martial law in Ukraine». https://www.fpsu.org.ua/materialy/26814-naukovo-praktychna-konferentsiia-sotsialnyi-dialoh-osoblyvosti-ioho-vedennia-v-period-voiennoho-stanu-v-ukraini.html [in Ukrainian].

Ukrainian Union of Industrialists and Entrepreneurs (2024b). Aging population, migration and war: how can Ukraine preserve and develop human potential? https://uspp.ua/news/ostanni-novyny/2019/starinnia-naselennia-mihratsiia-ta-viina-iaki-ukraina-mozhe-zberehty-i-rozvynuty-liudskyi-potentsial [in Ukrainian].

Razumkov Centre (2024). Labor resources for the post-war recovery of Ukraine: state, problems, ways to solve. Analytical report]. Kyiv. 229 p. https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf [in Ukrainian].

National Tripartite Socio-Economic Council (2023). Inaugural meeting of the working group on the preparation of the draft law «On social dialogue in Ukraine». https://ntser.gov.ua/novyny/ustanovche-zasidannya-robochoyi-grupy-z-pidgotovky-zakonoproyektu-pro-soczialnyj-dialog-v-ukrayini/ [in Ukrainian].

Confederation of Employers of Ukraine (2023). How can Ukraine compensate for the loss of 30 % of labor potential? https://employers.org.ua/news/id2487 [in Ukrainian].

Received at the editorial office 09.01.2025

Oksana V. Pankova[1], PhD in Sociologics, Associate Professor,
E-mail: pankovaiep@gmail.com; https://orcid.org/0000-0002-2003-8415;
Olexandr Yu. Kasperovich, Junior Researcher
E-mail: a_kasp@ukr.net; https://orcid.org/0000-0003-1169-9681

[1] Institute of Industrial Economics of the NAS of Ukraine,
2 Maria Kapnist Street, Kyiv, 03057, Ukraine

AREAS OF INTERACTION BETWEEN THE PARTIES OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS TO OVERCOME THE PERSONNEL SHORTAGE IN THE UKRAINIAN INDUSTRY UNDER CONDITIONS OF WAR THREATS

The authors of the article analyzed and provided an assessment of the current state and dynamics of labor supply of the Ukrainian industry, identified the main problems and threats in this area caused by military dangers. The areas of activity and interaction of the parties of social and labor relations (namely, trade unions, employers' associations and state authorities) in the context of overcoming the personnel shortage in the Ukrainian industry under influence of war dangers were also investigated. Particular attention is paid to the analysis of problems, opportunities and prospects regarding the involvement of existing, but still unused personnel potential in the development of Ukrainian industry (women, young people, older people, internally displaced persons, veterans). The main areas of interaction between the parties in social and labor relations and social dialogue, aimed at preserving and developing the personnel potential of Ukrainian industry under conditions of war threats, were defined and substantiated. Those are the following: assessment and consideration of industry needs in personnel; improvement of the normative and legal framework in the field of regulation of social and labor relations; strengthening the institutional capacity of the National Tripartite Socio-Economic Council as an organizational and coordination center for the development and implementation of activities to improve the staffing of Ukrainian industry; improvement of the system of collective agreement regulation; establishment and expansion of international cooperation. A number of practical measures necessary for the implementation of the specified areas of interaction of the parties of social and labor relations and social dialogue have also been determined.

Keywords: labor force of domestic industry, personnel shortage, interaction page of social and labor relations, military dangers.