

Оксана ПОПЛАВСЬКА

кандидат економічних наук, доцент,
доцент, кафедра соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна
E-mail: oksanadom@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9538-3718>
ResearcherID: <https://publons.com/researcher/AAG-3894-2021/>

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ГЛОБАЛЬНІЙ ТУРБУЛЕНТНОСТІ: ПОГЛЯД ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

АНОТАЦІЯ

Вступ. Турбулентність сьогодення невпинно змінює соціально-трудова відносини, що проявляється у поширенні нетипових форм зайнятості, звуження соціальної захищеності працюючих, формуванні нового світового поділу праці, що, в кінцевому випадку, впливає на сталість розвитку як країни, добробут працівника. Такі перетворення пропорційно змінюють рівень соціальної безпеки країни та працюючих, але вектор цих змін не завжди спрямований на покращення. Нажаль існуючі теоретико-методичні підходи до оцінювання стану соціально-трудова відносин не дозволяють передбачити глибинних змін та наслідків на подальший розвиток суспільства, країни, тому важливо дослідити їх через призму соціальної безпеки.

Мета. Метою статті є дослідження трансформацій соціально-трудова відносин під тиском нової соціоекономічної реальності (пандемії COVID-19) та можливостей реалізації їх адаптивних механізмів для підтримання достатнього рівня соціальної безпеки.

Метод (методологія). Методологічну основу дослідження формують загальнонаукові методи – аналіз, узагальнення, теоретичні засади концептів гідної праці, соціальної відповідальності та зеленої економіки. Оцінювання соціально-трудова відносин в контексті їх спроможності формувати передумови соціальної безпеки проводилося за авторською методикою, яка дозволяє виявити реперні точки появи ризиків та небезпек. Аналітичні розрахунки здійснені з використанням статистичних методів, використовуючи офіційні статистичні звіти міжнародних організацій, наукові напрацювання провідних вчених у царині соціальної безпеки та сутності соціально-трудова відносин.

Результати. Розкрито зв'язок між розвитком соціально-трудова відносин та формуванням передумов соціальної безпеки. Оцінено об'єктивні індикатори розвитку соціально-трудова відносин, що безпосередньо впливають на рівень соціальної безпеки, як то фінансове благополуччя працівників, потенціал розвитку людського капіталу (потенціал заробітної плати) та ризики втрати робочого місця, а також суб'єктивні індикатори – задоволеність життям, психічне здоров'я та впевненість у майбутньому (розвиток, очікування доходів). З'ясовано, що соціальні партнери в Україні не змогли досягнути високого рівня колаборації, тому існуюча модель СТВ не в повній мірі забезпечує достатню соціальну безпеку для працівників та країни в цілому.

Ключові слова: соціально-трудова відносини; соціальна безпека; ризики; благополуччя; зайнятість; людський капітал; трудові конфлікти.

Вступ

Глобальні зміни в економічному середовищі та соціальному просторі мали значний вплив на трансформацію соціально-трудова відносин. За таких перетворень проявилися нові риси соціально-трудова відносин, що викликало дискусію в науковому

середовищі. Зокрема, постало питання змісту самих відносин: на сьогодні виконується безліч робіт, що відповідно до законодавства не є трудовими, але за формою реалізації віддзеркалюють основний підхід до виокремлення найманої праці. Адже за класичним підходом соціально-трудова відносини реалізуються лише за умови

© Оксана Поплавська, 2022



Отримано: 22.04.2022 р.

Рекомендовано до друку: 11.05.2022 р.

Опубліковано: 19.05.2022 р.

Ця стаття розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0, яка дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії, за умови правильного цитування оригінальної роботи.

Як цитувати: Поплавська О. Соціально-трудова відносини в глобальній турбулентності: погляд через призму соціальної безпеки. *Економічний аналіз*. 2022. Том 32. № 2. С. 252-260. DOI: 10.35774/econa2022.02.252

існування найманої праці. А теперішні працівники, що працюють, наприклад, на умовах краудсорсингу, в решті решт теж пропонують свою робочу силу, отримують винагороду за працю, але не є найманими працівниками. Як наслідок такі працівники часто позбавлені соціального захисту, несуть значні ризики під час виконання таких робіт (контрактів). Не менш складною постала проблема самої оцінки праці, її винагороди, адже на практиці фінансове благополуччя таких працівників є не тільки нестабільним, але й часто химерним.

Разом з тим, маємо розуміти, що динаміка розвитку світу праці щільно пов'язана з науково-технічним прогресом, а також з глобальними трендами в економіці в цілому. Нажаль в світі поглиблюється фінансово-економічна криза (за даними Світового банку [1] світова економіка скоротилася на 5,2%, й рецесія продовжуватиметься незважаючи на потужні прогресивні дії багатьох урядів), яка поглибилася через пандемію COVID-19, адже запроваджені заходи зі зниження ризиків захворюваності, поширення епідемії – соціальна ізоляція та дистанціювання, закриття підприємств – «перевели» багатьох працівників у число збіднілих. Від неекономічних чинників постраждали не лише працівники та їхні сім'ї через втрату роботи, доходів, значно виросло число працівників, що відчують професійне вигорання, кожна країна зупинилася перед викликами соціальної безпеки. Тому подолання наслідків коронакризи та соціально-економічні кризові процеси, що тривають, вимагають нових підходів до їх вирішення, що неодмінно має ґрунтуватися на засадах інклюзивності та урахувати екологічну повістку в цілях досягнення сталого розвитку та формування соціальної безпеки.

Мета та завдання статті

Метою статті є дослідження трансформацій соціально-трудова відносин під тиском нової соціоекономічної реальності (пандемії COVID-19) та можливостей реалізації їх адаптивних механізмів для підтримання достатнього рівня соціальної безпеки. Досягнення мети зумовило постановку таких завдань: опрацювання методологічних підходів до оцінювання соціально-трудова відносин та соціальної

безпеки, виявлення взаємозв'язків між соціально-трудова відносинами та соціальною безпекою, оцінювання рівня соціальної безпеки через розвиток соціально-трудова відносин та визначення основних чинників небезпек чи «мотиваторів».

Виклад основного матеріалу дослідження

В науковому полі тематика соціально-трудова відносин та сталого розвитку є достатньо опрацьованою, але здебільшого розглядається як окремі концепти. Зокрема, Колот А. М. та Герасименко О. О. [2] досліджують трансформацію інституту праці під впливом цифровізації, Азьмук Н. А. [3], вивчала креативну економіку та можливості збалансування ринку праці за цифровою економіки, Чен Х. та Куї Ю. [4] присвятили роботи визначенню впливу пандемії COVID-19 на економіку Китаю, а також наслідків для ринку праці, Боначіні Л. та інші [5] досліджували структурні зрушення в економіці через коронакризу та вплив різних управлінських рішень на поживлення економіки, покращення благополуччя працівників. Оцінку соціальної безпеки переважно в контексті погіршення доходів населення, поширення неформальної зайнятості здійснювали Бондаревська К. В. [6], Лопушняк Г. С. [7]. Водночас мало досліджуваними залишаються питання розвитку самих соціально-трудова відносин, їх адаптації до викликів соціоекономічної реальності, як основи соціальної безпеки країни.

Методологічну основу дослідження формують загальнонаукові методи – аналіз, узагальнення, теоретичні засади концептів гідної праці, соціальної відповідальності та зеленої економіки. Оцінювання соціально-трудова відносин в контексті їх спроможності формувати передумови соціальної безпеки проводилося за авторською методикою, яка дозволяє виявити реперні точки появи ризиків та небезпек. Аналітичні розрахунки здійснені з використанням статистичних методів, використовуючи офіційні статистичні звіти міжнародних організацій, наукові напрацювання провідних вчених у царині соціальної безпеки та сутності соціально-трудова відносин.

Досліджуючи світ соціально-трудова відносин (далі СТВ) через призму соціальної безпеки, наголосимо на авторській позиції. СТВ формують передумови соціальної безпеки в контексті реалізації права на працю, достатній рівень трудового доходу (матеріальна складова) та реалізації трудового потенціалу кожного працездатного громадянина безпосередньо в процесі докладання праці. Звернімо увагу на те, що соціальна безпека (в даній статті автор розглядає соціальну безпеку країни) це не лише сукупність явищ, процесів, які створюють середовище у якому відсутні соціальні ризики (революційні настрої, зневіра, відсутність довіри до влади та інших суспільних інститутів, високий рівень криміногенної ситуації, екологічні проблеми), але й створені передумови для розвитку людського капіталу, сформовані соціальний капітал та діє суспільний договір. Крім того, фінансове благополуччя зайнятих, як основа соціальної безпеки, є віддзеркаленням можливостей працівників не лише відтворювати робочу силу, а й забезпечувати реалізацію своїх зобов'язань. Таке можливе лише в актуальній теперішній умовам моделі СТВ.

Відтак, поєднуючи економічну та соціальну компоненту СТВ на засадах договору, справедливості, інклюзивності та різноманіття формується модель соціальної безпеки кожної країни. Тому оцінювати те, на скільки СТВ дозволяє досягти визначеного країною рівня соціальної безпеки, варто через ті індикатори та показники, які характеризують якість трудового життя, ефективність соціального діалогу, тощо.

Доцільно застосовувати також підхід австралійських вчених Камертон-Форда С., Рібара Д., Росса Дж., ін. щодо розуміння ролі СТВ у забезпеченні соціальної безпеки [8], які визначали фінансове благополуччя як фінансову свободу людини для додаткового споживання та контролю розподілу суспільних благ, а також забезпечення безпеки тепер та у майбутньому.

Разом з тим, сучасний світ праці настільки динамічний, що формат реалізації СТВ не завжди відповідає потребам як працівників, так і роботодавців. Зокрема, найбільш «критичними» залишаються такі компоненти СТВ, як винагорода за працю та зайнятість населення. Оскільки ці дві компоненти СТВ нерозривно пов'язані між собою, коректніше

говорити про формування фінансового благополуччя зайнятих. Тож одним з критеріїв, що дозволяють оцінити дієвість та якість СТВ як основи соціальної безпеки є фінансове благополуччя. При цьому те на скільки світова криза, нова соціоекономічна реальність впливає на фінансове благополуччя через низьку адаптивність існуючої в країні моделі СТВ та як люди справляються з цими викликами залишається найменш дослідженим. Зрозуміло, що втрата робочого місця негативно впливає на фінансове благополуччя, але зберігається система соціальних допомог з боку держави, котрі спрямовані на пом'якшення цих наслідків: невідомо на скільки сторони СТВ можуть вплинути на ці процеси та сприяти чи ні соціальній безпеці. Так само, поширення форми зайнятості – дистанційної, віддаленої, наприклад, перехід на краудсорсинг – це є позитивним чинником для формування фінансового благополуччя людини та збереження соціальної безпеки чи не у повній мірі, якщо збережуться поточні підходи до реалізації СТВ?

Досліджуючи трансформацію СТВ в Україні, зокрема у контексті забезпечення соціальної безпеки, було запропоновано оцінити дієвість існуючої моделі СТВ за об'єктивними та суб'єктивними індикаторами. До об'єктивних індикаторів віднесено фінансове благополуччя, потенціал розвитку людського капіталу (потенціал заробітної плати [9]) та ризики втрати робочого місця, а до суб'єктивних – задоволеність життям, психічне здоров'я та впевненість у майбутньому (розвиток, очікування доходів, тощо). Результати аналізу показали наступне.

Результати самооцінювання домогосподарств рівня їх доходів показують, що сімей, які постійно відмовляли в найнеобхіднішому, крім харчування було більше третини (відзначається незначне зменшення частки таких домогосподарств з 2017 року по 2020 рік), а очікування збідніти лишаються на доволі високому рівні у досліджуваному періоді – більше третини опитуваних, в 2020 році – близько половини опитуваних (табл. 1). Таке свідчить про недовіру населення до здійснюваної соціально-економічної політики та посилення рівня стресу серед працездатного населення. Водночас, те, що частка домогосподарств, що відмовляли в

найнеобхіднішому доволі суттєва (наприклад, 36,6% у 2020 році), свідчить про політичний курс уряду щодо підтримання умов та продукування циклів «пастки бідності», тобто й

у подальшому ці домогосподарства без значної державної допомоги не зможуть вирватися з цього кола нестачі ресурсів, поступово бідніючи.

Таблиця 1. Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів протягом року та їхні очкування щодо матеріального стану на наступні 12 місяців, %

Роки	Було достатньо, але заощаджень не робили (середній клас)	Постійно відмовляти в найнеобхіднішому, крім харчування (збіднілі)	Не вистачало на харчування (бідні)	Матеріальний стан залишиться без змін	Матеріальний стан погіршиться
2017	49,6	38,1	4,5	55,9	32,6
2018	47,6	40,2	3,5	55,6	32,6
2019	49,3	36,7	2,8	62,2	23,9
2020	48,4	36,6	3,2	47,4	44,3

Джерело: побудовано автором за даними <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Зауважимо, відносячи до середнього класу сім'ї, які не можуть робити заощаджень, органи статистики занижують реальну «картину бідності» в Україні, оскільки у стратегічному контурі планування розвитку для країни такі домогосподарства не можуть стати потенційними внутрішніми інвесторами, тобто здійснювати рефінансування власної економіки, що стимулювало б діяльність малого та середнього бізнесу.

Поглиблюючи аналіз причини поступового зниження доходів домогосподарств, варто оцінити потенціал заробітної плати, яка на сьогодні формує основу доходів домогосподарств (так, якщо у 2010 році частка заробітної плати у грошових доходах населення становила 53%, то у 2021 році – склала 60% доходів.) Визначення потенціалу заробітної плати дозволяє з'ясувати те, на скільки вона здатна забезпечити не лише відтворення робочої сили, але мотивувати та задовольняти потреби у розвитку (професійному, особистісному). Автор виходить з позицій, що можливість підтримувати здоров'я, навчатися, збагачуватися і розвиватися культуро – є основою формування якісного людського капіталу та знижує ризики соціальної безпеки, оскільки зникають чинники небезпек – незадоволеність змістом роботи та депресії, що ведуть до демотивації, зниження продуктивності праці, а в крайньому випадку суїцидальних дій; зростанню кримінальних злочинів через неможливість отримання

сталого достатнього доходу; «витікання мізків» за кордон та еміграція молоді через відсутність перспектив розвитку, що посилює втрату наукового потенціалу та майбутніх доходів від роботи таких працівників; поглиблення проблем щодо надходжень до фондів соціального страхування, пенсійного фонду, тощо.

Отже, потенціал заробітної плати на сьогодні в країні доволі низький (рис. 1), зокрема, порівнюючи його з США.

Не менш важливим індикатором появи ризику щодо соціальної безпеки через перетворення в СТВ є стан зайнятості, а саме її стабільність. При цьому ризик втрати роботи залежить від «здоров'я» економіки країни, а також можливостей зайнятості за кордоном. Відтак, імовірність втрати робочого місця або неможливість працевлаштуватися доречно обчислювати за офіційними даними центрів зайнятості щодо працевлаштування безробітних, рівня безробіття та його тривалості, а також урахувати ринок краудсорсингу. Таким чином, відповідно до авторського підходу, ризику втрати робочого місця на сьогодні в Україні досить високі (рис. 2), порівняно з іншими країнами. Зокрема, якщо у 2010 році ризик залишитися без роботи був на рівні 0,2 у 2010 році в Україні (для порівняння у США цей індикатор був на рівні 0,08). В той же час простежується певне «оздоровлення» ринку праці, тому що навіть після жорстких обмежувальних

протиепідеміологічних заходів, індикатор ризику втрати роботи в Україні у 2021 році був меншим за аналогічний показник 2010 року і

становив 0,15 (для порівняння – у США, ризик практично відсутній, адже економіка відчуває нестачу робочої сили).

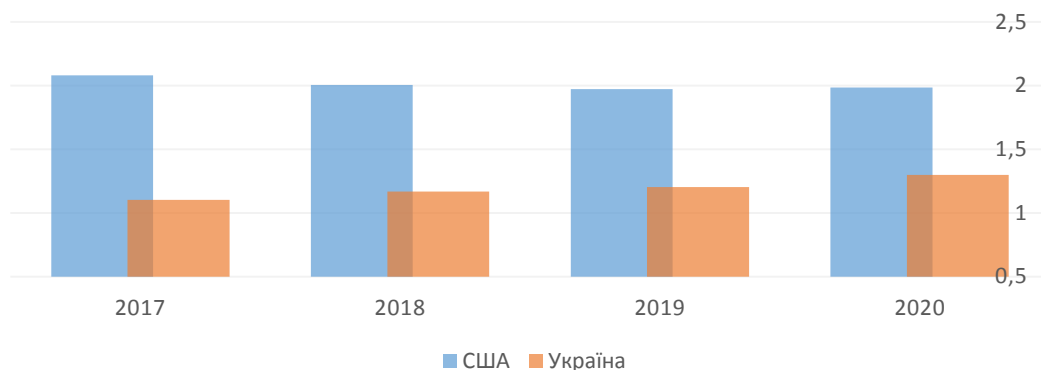


Рис. 1. Зміна рівня потенціалу заробітної плати в Україні та США, коефіцієнт

Джерело: побудовано автором за даними: <https://fred.stlouisfed.org/graph/?g=2Xa>; <https://www.bls.gov/opub/reports/consumer-expenditures/2020/home.htm>; <http://www.ukrstat.gov.ua>.

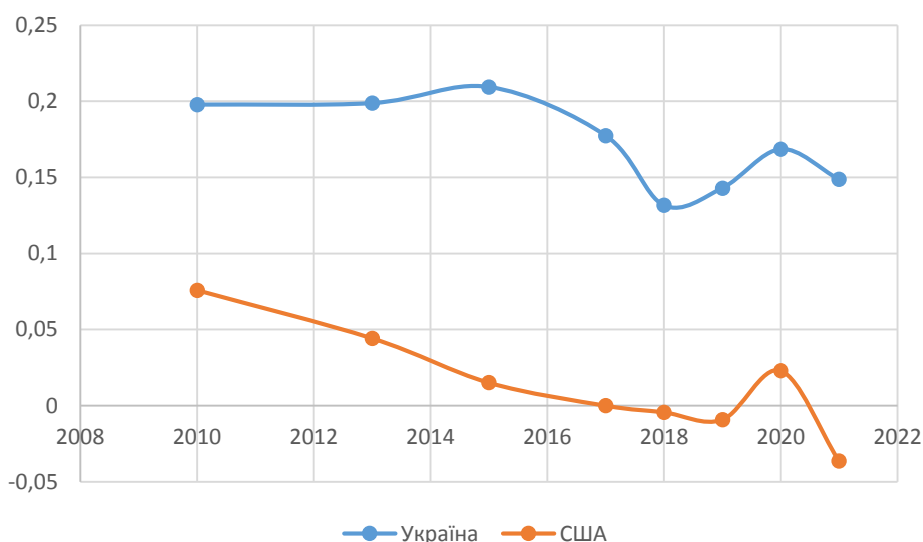


Рис. 2. Зміни індикатора ризику втрати роботи в Україні та США, коефіцієнт (2010-2021 рр.)

Джерело: побудовано автором за даними <https://www.bls.gov/opub/mlr/2022/article/job-openings-and-quits-reach-record-highs-in-2021.htm>; <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Зрозуміло, що тенденції збільшення чи зменшення ризику щодо втрати роботи або переходу до прекаріїв (де визначною ознакою є нестабільна зайнятість, низькі нестабільні доходи) корелюються зі загальноекономічною ситуацією в світі та описують процеси, зумовлені впливом пандемії COVID-19 на ринок праці (особливо це проявилось у 2020 році). Але в цілому, ризики втрати роботи зберігаються в Україні; можливо останнє

пов'язане з обраними досліджуваними країнами інструментами регулювання СТВ щодо питань зайнятості. Проте поточна ситуація, де розгортається рецесія по всьому світі та набули актуальності невраховані фактори-ризиків нестабільності (наприклад, збройні конфлікти), можуть суттєво змінити ситуацію на ринку праці, що нестиме додаткові соціальні ризики як для кожної людини, так і країни.

Для розуміння впливу СТВ на соціальну безпеку варто також дослідити рівень досягнення цілей соціальними партнерами, зокрема щодо сталого розвитку, реалізації «зеленої повістки». Зауважимо, що досягнення цілей можна оцінити не тільки з позицій набуття чинності певними законами,

проведенням переговорів, тощо, але й через аналіз конфліктів у соціально-трудої сфері.

За даними Національної служби посередництва і примирення України, з 2017 по 2021 роки постійно зростає кількість трудових спорів (конфліктів), кількість учасників цих спорів (працівників та суб'єктів господарювання) (табл. 2).

Таблиця 2. Динаміка трудових конфліктів (спорів) в Україні за 2017-2021 рр.

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.	Зміна показника 2021 р. у порівнянні до 2017 р., коефіцієнт
Кількість колективних трудових спорів (конфліктів), од						
Всього	216	312	370	377	370	1,71
на національному рівні	3	3	3	3	3	1,0
на галузевому рівні	3	3	3	3	4	1,33
на територіальному рівні	4	5	6	6	5	1,25
на виробничому рівні	206	301	358	365	358	1,74
Кількість учасників						
працівників, млн.осіб	1,5	1,5	1,5	1,4	1,6	1,07
суб'єктів господарювання, од.	3767	6835	6798	6778	7758	2,06

Джерело: побудовано автором за даними <https://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5>.

Така ситуація в соціально-трудої сфері свідчить про внутрішні конфлікти самої системи. Адже, якщо не можуть дійти згоди на національному, галузевому чи територіальному рівні, то на виробничому рівні конфлікти лише поширюватимуться (невирішеність питання провокує заглиблення протиріч, особливо на фоні економічного спаду). Таким чином, якщо соціальні партнери не можуть знайти компромісних рішень, то не можуть бути досягнуті цілі переговорів, захист інтересів партнерів. Це у свою чергу негативно відбивається на рівні соціальної безпеки та унеможливує прогрес щодо сталого розвитку.

Узагальнюючи оцінку впливу СТВ на рівень соціальної безпеки, варто відзначити, що соціальні партнери в Україні не змогли

досягнути високого рівня колаборації, тому існуюча модель СТВ не в повній мірі забезпечує достатню соціальну безпеку для працівників та країни в цілому. Тобто, «мотиватором» досягнення соціальної безпеки безумовно мають стати якісні соціально-трудої відносини.

Суб'єктивна оцінка досягнення достатнього рівня соціальної безпеки через удосконаленні інституту СТВ, показує, що пандемія COVID-19 суттєво погіршила стан психічного здоров'я працюючих в усіх країнах світу. Наприклад, у 2021 році в США 52% респондентів зазнали, що відчувають професійне вигорання, що на 21% більше, ніж у опитуваннях до COVID, а 57% працюючих в США зазначили, що відчувають тиск стресів на роботі кожного дня [10]. В

Україні також невтішні результати досліджень, адже у 2021 році 12,4% дорослих повідомили про симптоми депресії [11].

Щодо рівня задоволеністю трудовим життям та впевненості у майбутньому працівників в Україні, то проведені автором протягом січня – березня 2021 року опитування серед працюючих випускників та керівників HR-департаментів вітчизняних компаній

підтверджують висновок про погіршення очікувань працівників від змін в соціально-трудої сфері, що негативно відбивається в їх позиціонуванні себе у майбутньому на ринку праці країни. Зокрема, 51,4% респондентів проявляють певний рівень невдоволеності трудовим життям (рис. 3), а впевненість у майбутньому свого трудового життя відзначали лише половина респондентів (рис. 4).

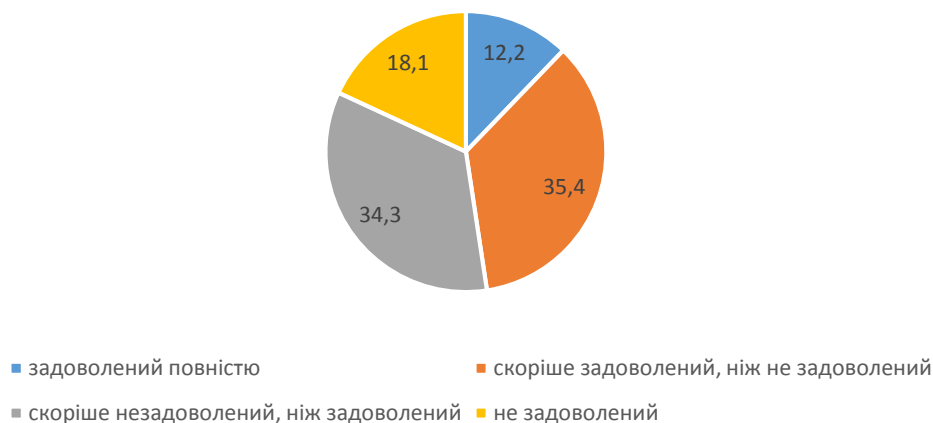


Рис. 3. Відповіді респондентів на питання: «Чи задоволені Ви трудовим життям?»

Джерело: побудовано автором.

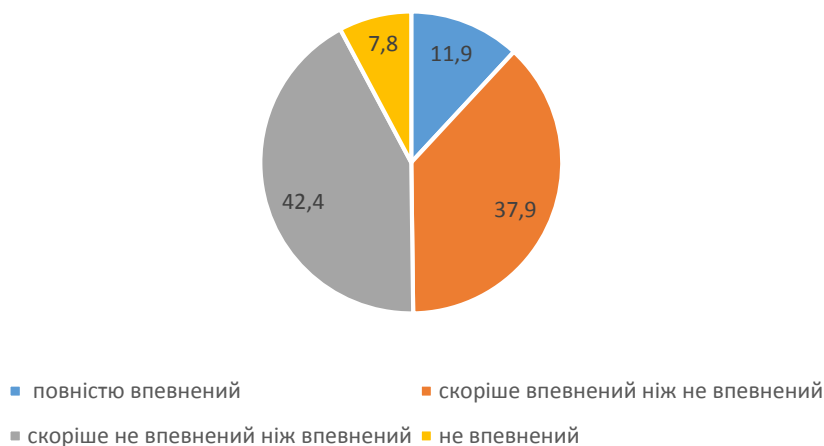


Рис. 4. Відповіді респондентів на питання: «Чи впевнені Ви у подальшому трудовому житті (Ваші очікування)?»

Джерело: побудовано автором.

Отримані результати дають підстави зробити висновок про погіршення якості соціально-трудоїх відносин через те, що соціальні партнери не досягли результатів щодо створення гідних умов праці. Тобто через погіршення психологічного здоров'я

працівників, особливо під час пандемії COVID-19 відбулося зниження мотивації працівників, їхньої продуктивності та задоволеності працею. Таке стає основою для формування ризик-факторів соціальної безпеки.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Проведене дослідження показує, що недоліки діючої в Україні моделі СТВ, зокрема, у частині досягнення стратегічних цілей соціальних партнерів, віддзеркалюються через основні показники розвитку економіки країни та суспільства, якість трудового життя працівників. Породжені негативи у подальшому знижуватимуть рівень соціальної безпеки як працюючих так і країни в цілому. При цьому до основних недоліків моделі СТВ в країні варто віднести формалізований підхід соціальних партнерів до вирішення поточних проблем ринку праці, відсутність гнучкості у прийняття рішень, ігнорування деяких світових трендів на глобальному ринку (новий поділ

праці, поширення циклічної економіки, ін.), адміністративний тиск уряду на партнерів. Відтак, зберігаються високі ризики втрати людського капіталу через зниження його якості та міграційні процеси, що породжує «коло небезпек» для країни; погіршення добробуту, збідніння та втрати соціальних контактів, особливо, у старшому віці для працівників через неможливість професійного розвитку та проблеми, пов'язані зі збереженням здоров'я.

Вирішення вище означених проблем знаходиться у площині переговорного процесу та зміни моделі СТВ. Оновлена модель має відповідати викликам сьогодення та мати високу адаптивність то факторів невизначеності в економічному та соціальному житті суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- World Bank. Global Economic Prospects, June 2020. Washington, DC: World Bank. 2020. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>.
- Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку: монографія. Київ: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
- Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації: монографія. Київ. Знання, 2019. 335с.
- Qiu Y., Chen X., Shi W. Impacts of social and economic factors on the transmission of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in China. *J Popul Econ.* 2020. 33(4):1127–1172. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-020-00778-2>.
- Bonacini L., Gallo G., Patriarca F. Identifying policy challenges of COVID-19 in hardly reliable data and judging the success of lockdown measures. *J Popul Econ.* 2021. 34:275–301. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-020-00799-x>.
- Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України: напрями розробки та реалізації. *Бізнес Інформ.* 2020. № 12. С. 238–244.
- Лопушняк Г. С., Колот А. М., Власенко М. П. Соціальна безпека України: ключові ризики та загрози. *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка.* 2019. №14. С. 116-125.
- Comerton-Forde C, Ip E, Ribar DC, Ross J, Salamanca N, Tsiaplias S. Using survey and banking data to measure financial well-being. Commonwealth Bank of Australia and Melbourne Institute Financial Well-being Scales. Technical Report №1. 2018. URL: https://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0005/2839433/CBA_MI_Tech_Report_No_1_Chapters_1_to_6.pdf.
- Danylyevych N., Poplavska O. Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos.* 2020. 135, e69185. <https://doi.org/10.5209/reve.69185>.
- Keller D. 30+ Employee Mental Health Statistics Every Business Leader Should Keep in Mind in 2022. *Pathways.* 2021. URL: <https://www.pathways.com/pathways-at-work/blog/employee-mental-health-statistics>.
- Обласний центр громадського здоров'я. 10 жовтня 2021 року – Всесвітній день психічного здоров'я. URL: <http://khocz.com.ua/10-zhovtnja-2021-roku-vseshvitnij-den-psihichnogo-zdorov-ja/>.

REFERENCES

- World Bank. (2020). Global Economic Prospects, June 2020. Washington, DC: World Bank. Retrieved from: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33748>.
- Kolot, A. M., Gerasimenko, O. O. (2021). Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development. Kyiv: KNEU named after Vadim Hetman. [in Ukrainian].
- Azmuk, N. A. (2019). Transformation of employment in the transition to the digital economy: global challenges and adaptation strategies. Kyiv: Knowledge. [in Ukrainian].

www.econa.org.ua

4. Qiu Y, Chen X, and Shi W. (2020). Impacts of social and economic factors on the transmission of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in China. *J Popul Econ.* 33(4):1127–1172. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-020-00778-2>.
5. Bonacini L, Gallo G, Patriarca F. (2021). Identifying policy challenges of COVID-19 in hardly reliable data and judging the success of lockdown measures. *J Popul Econ.* 34:275–301. Retrieved from: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00148-020-00799-x>.
6. Bondarevska K.V. (2020). Strategy of social security in the labor market of Ukraine: directions of development and implementation. *Business Inform.* № 12. P. 238–244. [in Ukrainian].
7. Lopushnyak, G. S., Kolot, A. M., and Vlasenko, M. P. (2019). Social security of Ukraine: key risks and threats. *Bulletin of the Precarpathian University. Economics series*, 14, 116-125. [in Ukrainian].
8. Comerton-Forde, C., Ip, E., Ribar, D. C., Ross, J., Salamanca, N., and Tsiaplias, S. (2018). Using survey and banking data to measure financial well-being. *Commonwealth Bank of Australia and Melbourne Institute Financial Well-being Scales Technical Report*, 1. Retrieved from: https://fbe.unimelb.edu.au/_data/assets/pdf_file/0005/2839433/CBA_MI_Tech_Report_No_1_Chapters_1_to_6.pdf.
9. Danylyevych, N., Poplavska, O. (2020). Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista De Estudios Cooperativos*, 135, e69185. <https://doi.org/10.5209/reve.69185>.
10. Keller, D. (2021). 30+ Employee Mental Health Statistics Every Business Leader Should Keep in Mind in 2022. Pathways. Retrieved from: <https://www.pathways.com/pathways-at-work/blog/employee-mental-health-statistics>.
11. Regional Center for Public Health. (2021). October 10, 2021 - World Mental Health Day. Retrieved from: <http://khocz.com.ua/10-zhovtnja-2021-roku-vsievitnij-den-psiichnogo-zdorov-ja/>. [in Ukrainian].

Oksana Poplavska, PhD in Economic, Associate Professor, Associate Professor, Department of Socio-Economics and Personnel Management, Kyiv National University of Economics named after Vadym Hetman, Ukraine

SOCIO-LABOR RELATIONS IN GLOBAL TURBULENCE: A VIEW THROUGH THE PRISM OF SOCIAL SECURITY

Abstract

Introduction. Today's turbulence is constantly changing socio-labor relations, which is manifested in the spread of atypical forms of employment, narrowing of social security of workers, the formation of a new world division of labor, which ultimately affects the sustainability of development as a country, employee welfare. Such transformations proportionally change the level of social security of the country and workers, but the vector of these changes is not always aimed at improvement. Unfortunately, the existing theoretical and methodological approaches to assessing the condition of socio-labor relations do not allow to predict deeper changes and consequences for the further development of society, the country, so it is important to explore them through the prism of social security.

Purpose. The aim of the article is to study the transformations of socio-labor relations under the pressure of the new socio-economic reality (pandemic COVID-19) and the possibility of implementing their adaptive mechanisms to maintain a sufficient level of social security.

Method (methodology). The methodological basis of the study is formed by general scientific methods - analysis, generalization, theoretical foundations of the concepts of decent work, social responsibility and green economy. The assessment of socio-labor relations in the context of their ability to form the preconditions of social security was carried out according to the author's method, which allows to identify reference points for the emergence of risks and dangers. Analytical calculations were performed using statistical methods, using official statistical reports of international organizations, scientific developments of leading scientists in the field of social security and the essence of social and labor relations.

Results. The connection between the development of social and labor relations and the formation of preconditions for social security is revealed. Calculated objective indicators of socio-labor relations that directly affect the level of social security, such as financial well-being of employees, the potential for human capital development (wage potential) and the risks of job loss, as well as subjective indicators - life satisfaction, mental health and confidence in the future (development, income expectations). It was found that the social partners in Ukraine have not been able to achieve a high level of collaboration, so the current model of socio-labor relations does not fully provide sufficient social security for workers and the country.

Keywords: socio-labor relations; social security; risks; well-being; employment; human capital; labor conflicts.

Cite as: Poplavska, O. (2022). Socio-labor relations in global turbulence: a view through the prism of social security. *Economic analysis*, 32 (2), 252-260. DOI: 10.35774/econa2022.02.252