УДК 331.5
JEL J40, J24
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-2442-3000>
DOI <https://doi.org/10.17721/tppe.2021.42.13>

Брінцева О.Г., к.е.н., доцент
ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана»

РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19: ДОСВІД ПОЛЬЩІ

Визначено, що основними чинниками, які знижують ефективність використання людського капіталу в соціально-трудовій сфері нині є: соціально-економічна та політична нестабільність; мінімізація економіки; політика «дешевої робочої сили»; брак культури інвестування в розвиток співробітників, а також систематичного планування кар'єри; необхідність адаптації ринку праці та працівників до умов дистанційної праці під час пандемії COVID-19 та ін. Досліджено польський досвід з питань регулювання соціально-трудової сфери, зниження асиметрій, які зумовлюють формування й використання непродуктивних форм людського капіталу. Визначено пріоритетні напрями його імплементації: детінізація економіки шляхом впровадження системи дій на державному рівні, що забезпечить підвищення соціальних гарантій, збільшення офіційного розміру середньої заробітної плати, покращення умов праці; реалізація антидискримінаційної політики на національному ринку праці; підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців; реалізація довгострокових стратегій професійного розвитку співробітників; підтримка подальшого розвитку цифрових компетенцій співробітників; підвищення рівня цифровізації бізнес-процесів підприємств; забезпечення балансу між роботою та особистим життям; забезпечення захисту від кіберзагроз та ін.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, людський капітал, польський досвід, детінізація економіки, антидискримінаційна політика, пандемія COVID-19.

Постановка проблеми. На ситуацію в соціально-трудовій сфері в сучасних умовах впливає значна кількість чинників, які визначають не тільки динаміку індикаторів ринку праці, а й ефективність використання національного людського капіталу. Її зниження, творення й використання непродуктивних форм людського капіталу зумовлене передусім такими чинниками: низька заробітна плата в усій економіці, політика «дешевої робочої сили»; соціально-економічна та політична нестабільність, низькі соціальні гарантії, а також низький рівень соціальної відповідальності роботодавців, яскравим прикладом чого є низький рівень культури сприяння людському та професійному розвитку, підтримки працівників з дітьми та ін. У Польщі ці явища зумовлені передусім такими чинниками як: недостатній рівень соціальної стабільності, низькі соціальні гарантії (робота за нестабільними контрактами, часто відсутність відпусток відповідної тривалості, неоплачувана

понаднормова робота та ін.); недостатній акцент на інвестиції у розвиток співробітників, погане планування кар'єри; високий рівень безробіття «молодих дорослих»; відсутність наступності в процесі професійно-технічної освіти; вікова дискримінація на ринку праці та ін. Важливим чинником впливу є також пандемія COVID-19, яка зумовила значні зміни в організації праці, мотивації та побудові механізмів залучення працівників.

Аналіз останніх публікацій. Дослідження сучасного стану соціально-трудової сфери, наявні тенденції та виклики представлені в працях О. Грішнєвої [1-3], М. Кави [12], А. Колота [4], Е. Лібанової [5], Й. Лізут [13], К. Радлінської [16] та ін. Значний акцент зроблений науковцями на питання впливу пандемії COVID-19 на ринок праці та її соціально-економічні наслідки. Так, Е. Лібанова зазначає, що запровадження нових технологій організації виробництва (у широкому розумінні), зокрема поширення дистанційної зайнятості, яке розпочалося кілька років тому, але багаторазово прискорилося через карантинні обмеження, скоріше за все збережеться і надалі - даватимуться взнаки економії на утриманні офісних приміщень, транспорті, харчуванні поза домом тощо. Водночас постають загрози, з одного боку, десоціалізації і прекаризації найманих працівників, які фактично перетворюються на самозайнятих, а з другого - втрати можливостей для розвитку стартапів через брак постійного вільного обговорення різних ідей [5]. Пандемія COVID-19 сприяє поглибленню також процесів тінізації економіки, посиленню кризових явищ в соціально-трудовій сфері.

Пандемія COVID-19 негативно вплинула на функціонування ринку праці в Польщі, зумовивши зниження чисельності зайнятих й зростання чисельності працівників, зайнятих неповний робочий день. Також спостерігаються зміни в організації праці, більший відсоток зайнятих працює дистанційно [16].

Невирішені частини проблеми. Недостатньо дослідженими залишаються питання зниження асиметрій в соціально-трудовій сфері, зокрема за рахунок імплементації польського досвіду, адже Польща є не тільки країною з високими темпами економічного зростання, а й країною близькою для України за багатьма соціально-економічними та культурними аспектами.

Метою статті є аналіз польського досвіду в питаннях вирішення проблем в соціально-трудовій сфері, які зумовлюють формування й використання непродуктивних форм людського капіталу.

Методологія дослідження. В основі дослідження – метод компаративного аналізу, який передбачає порівняння поточної ситуації в сфері праці в Україні та у Польщі й аналіз можливостей впровадження польського досвіду регулювання соціально-трудової сфери в Україні. Також використано класифікаційно-аналітичний метод для аналізу чинників, які характеризують стан соціально-трудової сфери, та шляхів вирішення наявних проблем.

Результати дослідження. Аналізуючи ситуацію в соціально-трудовій сфері в Україні, передусім можна виокремити такі проблеми: кризові явища на ринку праці, асиметрії у соціально-трудовій сфері, що сприяє зростанню непродуктивних форм людського капіталу; брак культури інвестування у розвиток співробітників, а також

систематичного планування кар'єри; необхідність адаптації ринку праці та працівників до умов віддаленої роботи під час пандемії COVID-19 (табл. 1).

Таблиця 1

Пріоритетні проблеми та напрями впровадження прогресивного польського досвіду у соціально-трудої сфері в Україні

Проблеми в соціально-трудої сфері	Шляхи їх вирішення з використанням польського досвіду
Складна ситуація на ринку праці, асиметрії в соціально-трудої сфері, які сприяють зростанню непродуктивних форм людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> - впорядкування «сірої сфери» шляхом системи дій на державному рівні, що забезпечить підвищення соціальних гарантій, збільшення офіційного розміру середньої заробітної плати, покращення умов праці; - реалізація антидискримінаційної політики на ринку праці; - підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та ін.
Немає культури інвестування в розвиток співробітників, немає систематичного планування кар'єри	<ul style="list-style-type: none"> - реалізація довгострокових стратегій професійного розвитку працівників; - підвищення рівня залучення працівників та ін.
Необхідність адаптації ринку праці та працівників до умов дистанційної роботи під час пандемії COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - підтримка подальшого розвитку цифрових компетенцій працівників; - підвищення рівня комп'ютеризації підприємств; - забезпечення балансу між працею та особистим життям; - забезпечення захисту від кіберзагроз та ін.

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, досвід Польщі в питаннях регулювання соціально-трудої сфери свідчить, що для зменшення асиметрій доцільним передусім є детінізація економіки, що призведе до посилення соціальних гарантій, зростання офіційного розміру середньої заробітної плати та покращення умов праці; впровадження антидискримінаційної політики на ринку праці; підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та ін.

В питаннях детінізації економіки Польща має значні успіхи: так, наприклад, з 1991 р. по 2015 р. тіньова економіка (у розрахунках як % ВВП) зменшилася вдвічі – з 33,1% ВВП у 1991 р. до 16,7% ВВП у 2015 р. (на Україні зросла з 39,0% до 42,9%) [8; 9]. Для детінізації економіки в Польщі у 2016-2019 рр. досить ефективною була реалізація таких заходів (табл. 2).

Таблиця 2

Впровадження інструментів протидії тіньовій економіці в Польщі

Заходи	Сутність/вплив на тіньову економіку
Впровадження JPK	JPK (Jednolity Plik Kontrolny) – це специфічний набір облікових даних, що створюється з IT-систем суб'єкта господарювання. Завдяки інформації від JPK легше ідентифікувати суб'єктів, які здійснюють підозрілі операції або відкрито оголошують неправдиві дані.

Впровадження реверсивного механізму сплати (Reverse charge)	Механізм запроваджено відповідно до ст. 199 Директиви 2006/112/ЄС, яка набула чинності 1 січня 2017 р. Вона перекладає розрахунок ПДВ на покупця, показуючи чисту вартість продажу продавцем. Хоча механізм теоретично був розроблений для боротьби з податковим шахрайством і мав боротися з явищем «каруселі ПДВ», схоже, що сьогодні він втрачає своє значення, потребує постійного оновлення каталогу товарів, що охоплюються. Це оновлення не завжди відбувається своєчасно. Більше того, сама розробка механізму не призвела до посилення застосування штрафних санкцій чи більш ретельного дотримання Закону про ПДВ.
Транспортний пакет	Транспортний пакет, як і JPK, є ще одним стовпом боротьби з шахрайством у податковій сфері. Його основною метою було ущільнення кордонів шляхом моніторингу вибраної групи товарів.
Лотерея квитанцій	З самого початку лотерея квитанцій (змагання з матеріальними призами, що спонукає споживачів до збору та реєстрації чеків) була інструментом підтримки боротьби з тіньовою економікою в окремих сферах економічного життя, а не основним інструментом. Незважаючи на це, він показав свою виховну ефективність.
Обмеження розрахунків готівкою	Успіх змін після обмеження готівкових розрахунків (Закон від 13 квітня 2016 р.) був пов'язаний з інтересом поляків до цифровізації та переходу на новітні (і водночас простіші) рішення в розрахунках. Споживачі змушують підприємців приймати безготівкові платежі тим самим обмежуючи можливість ухилення від сплати податків. Водночас слід пам'ятати, що є ще сфери життя та галузі, в яких здійснюються розрахунки готівкою без розписки. Проте популяризація безготівкових розрахунків обмежує зростання споживачів у цих галузях.
Солідарна відповідальність	Механізм солідарної відповідальності регулюється ст. 105А Закону про податок на додану вартість. У додатку 13 до Закону перераховані категорії товарів, операції щодо яких зумовлюють солідарну відповідальність. Наприклад, вироби зі сталі, паливо, цифрові фотоапарати, жорсткі диски та тонери для принтерів. Механізм солідарної відповідальності накладає більші зобов'язання на учасників ланцюга поставок. Таким чином, механізм підвищує обізнаність підприємців, але не закриває шляхи для діяльності організованих груп, які здійснюють економічні злочини.
Розширена конфіскація	Розширена конфіскація була запроваджена Законом від 23 березня 2017 р. про внесення змін до Законів (Кримінального кодексу та деяких інших законів, Dz. U. 2017. 768), який набув чинності 27 квітня 2017 р. Розширена конфіскація не впливає безпосередньо на тіньову економіку, але передбачає покарання й повернення майна, отриманого на основі податкового шахрайства.
Координація та централізація контролю	Цей постулат реалізовано відповідно до Закону про Національне управління доходів (KAS) від 16 листопада 2016 р. KAS було створено 1 березня 2017 р. Централізація компетенції навколо KAS сприяла підвищенню ефективності боротьби з тіньовою економікою. Значному успіху Польщі в боротьбі з тіньовою економікою сприяли також ущільнення кордонів, аналітичні інструменти та створення інституції, яка займається боротьбою з економічними злочинами.

ІТ-система розрахункової палати (STIR)	13 січня 2018 р. набули чинності зміни до деяких законів з метою недопущення використання фінансового сектору для фіскального шахрайства – т.зв. Закон STIR. STIR – це телеінформаційна система розрахункової палати, яка була розроблена для відстеження та запобігання здійснення штучних транзакцій зловмисниками – переказу грошей між розрізненими банківськими рахунками. Ця дія найчастіше пов'язана з т. званою «каруселлю ПДВ» та механізмами відмивання грошей.
Касові апарати онлайн	Фіскальні каси онлайн надають можливість здійснювати нагляд за зареєстрованими операціями в режимі реального часу. Це рішення здається раціональним механізмом, що полегшує транзакції для споживачів і відповідає тенденціям поширення практики використання поляками технічних інновацій у платежах.
Розділений механізм оплати (Split payment)	Механізм розділених платежів (MPP або split payment) діє для всіх підприємців з 1 липня 2018 р. Він полягає в розбиванні суми, отриманої продавцем за товар або послугу, на чисту суму та суму ПДВ – остання перераховується на окремий рахунок. Механізм застосовується лише там, де виникає податок, що підлягає вирахуванню.

Джерело: Global Compact Network Poland, 2019 [9].

У 2020 р. частка тіньової економіки зросла до 18,0%, у 2021 р. прогнозується її зростання у Польщі до 18,3% ВВП [11]. Посиленню негативних тенденцій сприяли: пандемія коронавірусу та пов'язані з нею обмеження у веденні бізнесу; нові прояви тіньової економіки, зумовлені бажання обійти адміністративні заборони в складній ситуації; менша соціальна мобільність, що призвела до зниження загального попиту; загалом слабша економічна ситуація, що зумовила зниження прибутку підприємств, необхідність використання заощаджень; інфляція та збільшення мінімальної заробітної плати, що також сприяло тінізації економіки. На подолання негативного впливу цих чинників нині спрямована діяльність з регулювання соціально-трудової сфери як в Польщі, так і в Україні.

Кращому використанню людського капіталу, зменшенню асиметрій у соціально-трудовій сфері може сприяти також реалізація антидискримінаційної політики на національному ринку праці, важливим аспектом якої є відповідне правове забезпечення. Ключовими в цих питаннях є підтримка принципів рівного ставлення, зокрема щодо статі, раси, етнічного походження, національності, релігії, конфесії, переконань, стану здоров'я, віку чи сексуальної орієнтації [17]. Правові аспекти захисту від дискримінації на ринку праці визначені в Кодексі законів про працю від 26 червня 1974 р. та Законі від 20 квітня 2004 р. про сприяння зайнятості та інститути ринку праці.

Згідно з Національною програмою дій щодо рівного ставлення на 2021-2030 рр. [14], ключове значення має діяльність у таких сферах, як: 1) підтримка рівних можливостей жінок і чоловіків на ринку праці; 2) просування жінок на керівні посади; 3) підтримка груп, які зазнають дискримінації на ринку праці за віком, інвалідністю, расою, національністю, етнічним походженням, релігією, переконаннями та сексуальною орієнтацією, а також сімейним статусом; 4) сприяння різноманітності на робочому місці.

В Україні попереду ще довгий шлях подолання зазначених проблем, оскільки на ринку праці є високий рівень дискримінації, особливо за ознакою статі та віку, що стосується як людей похилого віку, так і молоді. Наприклад, згідно з Індексом гендерної нерівності 2019 р. Польща посіла 40 місце, а Україна – 59 [18]. Експерти проаналізували 153 країни, беручи до уваги національну статистику, рівень досягнень та можливості для жінок і чоловіків брати участь у трудовому житті, перспективи кар'єрного зростання, політичні права, здоров'я та тривалість життя.

Важливим напрямом подолання асиметрій в сфері праці є також підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців. Її низький рівень є серйозною проблемою як для України, так і для Польщі, крім того – одним із факторів, що обумовлюють наявність дискримінації щодо різних категорій людей на ринку праці.

Асиметрії, зумовлені браком культури інвестування у розвиток працівників та систематичного планування кар'єри можна подолати шляхом впровадження довгострокових стратегій розвитку працівників та підвищення рівня їх залученості.

Необхідність адаптації ринку праці та працівників до умов віддаленої роботи під час пандемії COVID-19 є об'єктивною і передбачає передусім здійснення таких заходів (у цих питаннях Польща та Україна мають подібні проблеми):

1) підтримка подальшого розвитку цифрових компетенцій працівників;

Розвиток цифрових компетенцій необхідний, оскільки згідно зі звітом Європейської Комісії DESI 2020 [7] 15% поляків не користуються Інтернетом, а менше половини населення у віці від 16 до 74 років мають базові цифрові навички (44%). Це набагато менше, ніж у середньому в ЄС (58%). Подібна ситуація і в Україні. За даними Міністерства цифрової трансформації України [6], 37,9% українців у віці 18-70 років мають цифрові навички нижче середнього, а 15,1% взагалі їх не мають.

2) підвищення рівня комп'ютеризації підприємств;

Дані звіту Європейської Комісії DESI 2020 [7] свідчать, що 60% польських підприємств мають низький рівень комп'ютеризації. З поширенням віддаленої праці в сучасних умовах, рішенням може стати реалізація ідеї економіки спільного користування та перехід на використання різних типів коворкінгових просторів. Це дасть змогу мінімізувати витрати підприємств, забезпечити набагато більшу гнучкість працівникам при виконанні їхніх обов'язків, а також надати управлінському персоналу можливість підтримувати прямий контакт з командою [15].

3) забезпечення балансу між професійним та особистим життям;

Управління командою може здійснюватися ефективно завдяки сучасним цифровим рішенням, які є інноваційними, орієнтованими на цифровізацію та автоматизацію управлінських процесів у різних галузях економіки. Ці рішення допомагають реорганізувати функціонування офісів, ставлячи здоров'я працівників на перше місце.

4) забезпечення захисту від кіберзагроз.

Використання нових цифрових інструментів для багатьох організацій пов'язане з численними кіберзагрозами. Саме у той час, коли працівники тривалий час будуть поєднувати працю в офісі з можливостями віддаленого виконання завдань, захист від кіберзагроз є надзвичайно важливим.

Висновки. В Україні для зниження асиметрії у соціально-трудовій сфері, які сприяють зростанню непродуктивних форм людського капіталу, важливим є підвищення культури інвестування у розвиток працівників, адаптація ринку праці та працівників до умов дистанційної роботи під час пандемії COVID-19. Пріоритетними напрямками впровадження польського досвіду є: детінізація економіки шляхом впровадження системи дій на державному рівні, що забезпечить підвищення соціальних гарантій, збільшення офіційного розміру середньої заробітної плати, покращення умов праці; реалізація антидискримінаційної політики на національному ринку праці; підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців; реалізація довгострокових стратегій професійного розвитку співробітників; підтримка подальшого розвитку цифрових компетенцій співробітників; підвищення рівня цифровізації бізнес-процесів підприємств; забезпечення балансу між роботою та особистим життям; забезпечення захисту від кіберзагроз та ін.

Перспективи подальших досліджень. Актуальними напрямками досліджень в царині людського капіталу є кількісна та якісна оцінка впливу пандемії COVID-19 на ключові індикатори ринку праці та ефективність використання людського капіталу, а також оцінка відповідності вимог ринку праці та наявних кваліфікацій працівників, аналіз явища brain waste на українському ринку праці.

Література

1. Грішнова О. А. Вектори зміни соціально-трудових відносин в умовах нової соціоекономічної реальності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/35057/sts_11_20_7.pdf?sequence=1
2. Грішнова О. А., Рісний О.П. (2017). Інтеграція українського ринку праці з європейським: загрози та перспективи (оцінка на прикладі країн Східної Європи). Демографія та соціальна економіка. - № 3. - С. 162-173.
3. Грішнова О.А., Ганнич Є. (2017). Порівняльна оцінка факторів розвитку ринку праці України в контексті стратегії «Європа 2020». Ринок праці та зайнятість населення. – №3 (52). – С. 13–20.
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
5. Лібанова Е.М. COVID-19: соціально-економічні втрати 2020 року та потенційні ризики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/180317/06-Libanova.pdf?sequence=1>
6. Міністерство цифрової трансформації України (2019). Цифрові навички українців на рівні “нижче середнього” – дослідження [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://osvita.diiia.gov.ua/>
7. European Commission (2020). The Digital Economy and Society Index (DESI) [Electronic resource]. – Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi>
8. Fundacja im. Stefana Batorego (2010). Program przeciw korupcji. Jak walczyć z korupcją? Zasady tworzenia i wdrażania strategii antykorupcyjnej dla Polski. Pobrane z https://www.batory.org.pl/doc/Jak_walczyć_zkor.pdf
9. Global Compact Network Poland (2019). Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce 2018/19. Pobrane z https://ungc.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/SZARA_STREFA_www.pdf

10. Global Compact Network Poland (2019). Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce 2018/19. Pobrane z https://ungc.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/SZARA_STREFA_www.pdf
11. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych (2021). Szara strefa 2021. Pobrane z http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2021_final.pdf
12. Kawa M., Grewiński M. Nowe formy zatrudnienia na europejskim rynku pracy w kontekście zmian technologicznych i pandemii COVID-19. Pobrane z http://www.aig.pte.pl/pliki/2/1/PSnr5-6_2021.pdf#page=3
13. Lizut J., Kawa M., Marzano G., Grewiński M. The Skills and Competencies Needed in the Labor Market in the Time of the COVID-19 Pandemic in Poland. Retrieved from https://iss.up.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2021/02/biss_12_e-book.pdf#page=252
14. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (2020). Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2021-2030. Pobrane z <https://www.gov.pl/attachment/b1aa4f99-09ee-4bc9-a879-bde4f2fc9d90>
15. PulsHR.pl. (2020). Nowe realia rynku pracy – trudna sztuka adaptacji [Zasób elektroniczny]. - Tryb dostępu: <https://www.pulshr.pl/zarządzanie/nowe-realiz-rynk-pracy-trudna-sztuka-adaptacji,75495.html>
16. Radlińska K. Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. Pobrane z <https://ezeszyty.wne.tu.koszalin.pl/index.php/zeszyty/article/view/161/137>
17. Sejm RP (2010). Ustawa dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Pobrane z <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102541700>
18. World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

References

1. Hrishnova O. A. Vektory zminy sotsialno-trudovykh vidnosyn v umovakh novoi sotsioekonomichnoi realnosti [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/35057/sts_11_20_7.pdf?sequence=1
2. Hrishnova O. A., Risnyi O.P. (2017). Intehratsiia ukraïnskoho rynku pratsi z yevropeiskym: zahrozy ta perspektyvy (otsinka na prykladi krain Skhidnoi Yevropy). Demohrafiia ta sotsialna ekonomika. - № 3. - S. 162-173.
3. Hrishnova O.A., Hannych Ye. (2017). Porivnialna otsinka faktoriv rozvytku rynku pratsi Ukrainy v konteksti stratehii «levropa 2020». Rynok pratsi ta zainiatist naselennia. – №3 (52). – S. 13–20.
4. Kolot A.M., Herasymenko O.O. Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
5. Libanova E.M. COVID-19: sotsialno-ekonomichni vtraty 2020 roku ta potentsiini ryzyky [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/180317/06-Libanova.pdf?sequence=1>
6. Ministerstvo tsyfrovoi transformatsii Ukrainy (2019). Tsyfrovi navychky ukraïntsiiv na rivni “nyzhche serednoho” – doslidzhennia [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <https://osvita.diia.gov.ua/>
7. European Commision (2020). The Digital Economy and Society Index (DESI) [Electronic resource]. – Available at: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi>
8. Fundacja im. Stefana Batorego (2010). Program przeciw korupcji. Jak walczyć z korupcją? Zasady tworzenia i wdrażania strategii antykorupcyjnej dla Polski. Pobrane z https://www.batory.org.pl/doc/Jak_walczyć_zkor.pdf
9. Global Compact Network Poland (2019). Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce 2018/19. Pobrane z https://ungc.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/SZARA_STREFA_www.pdf
10. Global Compact Network Poland (2019). Przeciwdziałanie Szarej Strefie w Polsce 2018/19. Pobrane z https://ungc.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/SZARA_STREFA_www.pdf
11. Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych (2021). Szara strefa 2021. Pobrane z http://www.ipag.org.pl/Content/Uploaded/files/IPAG_Szara_Strefa_2021_final.pdf

12. Kawa M., Grewiński M. Nowe formy zatrudnienia na europejskim rynku pracy w kontekście zmian technologicznych i pandemii COVID-19. Pobrane z http://www.aig.pte.pl/pliki/2/1/PSnr5-6_2021.pdf#page=3
13. Lizut J., Kawa M., Marzano G., Grewiński M. The Skills and Competencies Needed in the Labor Market in the Time of the COVID-19 Pandemic in Poland. Retrieved from https://iss.up.krakow.pl/wp-content/uploads/sites/13/2021/02/biss_12_e-book.pdf#page=252
14. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (2020). Krajowy Program Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2021-2030. Pobrane z <https://www.gov.pl/attachment/b1aa4f99-09ee-4bc9-a879-bde4f2fc9d90>
15. PulsHR.pl. (2020). Nowe realia rynku pracy – trudna sztuka adaptacji [Zasób elektroniczny]. - Tryb dostępu: <https://www.pulshr.pl/zarzadzanie/nowe-realizacje-rynku-pracy-trudna-sztuka-adaptacji,75495.html>
16. Radlińska K. Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. Pobrane z <https://ezeszyty.wne.tu.koszalin.pl/index.php/zeszyty/article/view/161/137>
17. Sejm RP (2010). Ustawa dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Pobrane z <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102541700>
18. World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Brintseva O.G., PhD in economics,
Associate Professor
Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF THE COVID-19 PANDEMIC: THE EXPERIENCE OF POLAND

The main factors that reduce the efficiency of the use of human capital in the socio-labor sphere are determined: socio-economic and political instability; shadowing of the economy; "cheap labor" policy; lack of a culture of investing in employee development, as well as systematic career planning; the need to adapt the labor market and employers to the conditions of remote work during the COVID-19 pandemic, etc. The Polish experience in the regulation of the social and labor sphere, the reduction of asymmetries that determine the formation and use of unproductive forms of human capital is studied. The priority directions of its implementation are determined: de-shadowing of the economy through the introduction of a system of actions at the state level, which will increase social guarantees, increase the official size of the average wage, improve working conditions; implementation of anti-discrimination policy in the national labor market; increasing the level of social responsibility of employers; implementation of long-term strategies for professional development of employees; support for further development of digital competencies of employees; increasing the level of digitalization of business processes of enterprises; ensuring a balance between work and personal life; providing protection against cyber threats, etc.

Keywords: social and labor sphere, human capital, Polish experience, de-shadowing of the economy, anti-discrimination policy, pandemic COVID-19.