

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ

Кафедра публічного управління та адміністрування

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

«Реалізація принципу соціальної
справедливості в сучасній системі публічного
управління в Україні»

Виконав: студент магістратури за
спеціальністю 281 Публічне
управління та адміністрування
(заочної форми навчання)

Семенюк Роман Сергійович

(прізвище, ім'я та по-батькові)

Керівник: Кандидат наук з
державного управління,
доцент

Ковтун І.Б.

(науковий ступінь, вчене звання,
прізвище та ініціали)

Рецензент:

(науковий ступінь, вчене звання,
прізвище та ініціали)

Хмельницький – 2021 рік

Анотація

Семенюк Р.С. Реалізація принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні. – Рукопис.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. – Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова. – Хмельницький, 2021.

У магістерському дослідженні на теоретико-прикладному рівні запропоновано шляхи вирішення актуального завдання щодо необхідності обґрунтування особливостей реалізації принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні. З'ясовано, що справедливість – це моральне поняття, яке в сучасному розумінні завжди трактується в контексті правовому, юридичному, соціальному, економічному, управлінському тощо. Соціальна справедливість в сучасних державах відображається в нормах чинного законодавства. Соціальна справедливість впливає на організаційну поведінку, а також служить практичною та правовою основою для розподілу суспільних благ і послуг. Спільне демократичне публічне управління повинно просувати соціальну справедливість як цінність управління, а розвиток соціальної справедливості за допомогою врядування за участю має відповідати двом умовам: більша участь громадськості та рівність.

Було становлено, що пандемія COVID-2019, яка розпочалася у 2019 році та заходи щодо запобігання її розповсюдженню виявили глибокі проблеми публічного управління, систем соціального забезпечення та сучасної ринкової економіки в цілому. Також в роботі виявлено соціально-економічні ознаки порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості в Україні.

Доведено, що у публічному управлінні саме етична поведінка публічних службовців визначає неупереджену реалізацію державної

політики. Це має першочергове значення для створення інституційної довіри. Від ціннісних засад публічно-управлінської діяльності, етичної обґрунтованості прийняття управлінських рішень, моральних якостей публічних службовців залежить ступінь довіри до владних структур, націленість діяльності органів публічного управління на побудову демократичної держави, реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості, дотримання прав людини. Етика публічного службовця має вагому антикорупційну складову. Виявлено шляхи досягнення соціальної справедливості у соціальній політиці України, а також запропоновано заходи подолання соціальної несправедливості під час карантину COVID-19.

Annotation

Semeniuk R.S. Implementation of the principle of social justice in the modern system of public administration in Ukraine. - Manuscript.

Master's thesis for a master's degree in Specialty 281 Public Management and Administration. – Leonid Yuzkov Khmelnytsky University of Management and Law. – Khmelnytsky, 2021.

The master's research at the theoretical and applied level offers ways to solve the urgent problem of the need to substantiate the peculiarities of the implementation of the principle of social justice in the modern system of public administration in Ukraine. It has been found that justice is a moral concept, which in the modern sense is always interpreted in the context of legal, legal, social, economic, managerial, etc. Social justice in modern states is reflected in the current legislation. Social justice influences organizational behavior and serves as a practical and legal basis for the distribution of public goods and services. Joint democratic public governance must promote social justice as a value of governance, and the development of social justice through participatory governance must meet two conditions: greater public participation and equality.

It was found that the COVID-2019 pandemic, which began in 2019 and measures to prevent its spread, revealed deep problems of public administration, social security systems and the modern market economy in general. The paper also reveals socio-economic signs of violation of the principle of social justice in the field of employment in Ukraine.

It is proved that in public administration it is the ethical behavior of public servants that determines the impartial implementation of public policy. This is of paramount importance for building institutional trust. The degree of trust in government structures, the focus of public administration on building a democratic state, the implementation of the principles of humanism, social justice, transparency and respect for human rights depend on the values of public administration, ethical soundness of management decisions, moral qualities of public servants. The ethics of a public servant has an important anti-corruption component. Ways to achieve social justice in the social policy of Ukraine are identified, as well as measures to overcome social injustice during the quarantine of COVID-19.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ	9
1.1. Сутність соціальної справедливості як моральної категорії та правового принципу	9
1.2. Місце соціальної справедливості у праві та сучасному публічному управлінні	14
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В СУЧАСНОМУ ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	23
2.1. Вплив пандемії коронавірусу на соціальну справедливість в Україні	23
2.2. Соціально-економічні ознаки порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості в Україні	32
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ	38
3.1. Вплив компетентності публічних службовців на досягнення соціальної справедливості	38
3.2. Шляхи досягнення соціальної справедливості у соціальній політиці України	43
3.3. Заходи подолання соціальної несправедливості під час карантину COVID-19	49
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	54
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	58

ВСТУП

Актуальність дослідження. Концепція соціальної справедливості (далі – СС) була чітко визначена як ключовий компонент державного управління іще із 1960-х років американським вченим Джорджем Фредеріксоном. І відтоді триває дискусія щодо встановлення рівності суспільних партнерів, економічності, ефективності та результативності публічного управління. Заклик додати людські цінності до практики державного управління призвів до того, що СС була названа четвертою опорою публічного управління у 2005 році. СС має бути визначена коротко і зрозуміло, мають бути розроблені чіткі критерії її оцінки і, що найважливіше, публічні службовці мають керуватися цінностями справедливості на тому ж рівні, які і принципами економічності, ефективності та результативності при впровадженні та реалізації державної політики. Питання СС завжди були частиною державного управління. Але тепер фокус має переміститися із прийому на публічну службу, просування по службі та вибору виконавців державних замовлень до таких широких сфер, як освіта, охорона громадського порядку, добробут, забезпечення житлом та транспортом тощо. Саме це й зумовлює надзвичайну актуальність теми магістерської роботи.

Ступінь розробленості проблеми. Проблеми реалізації принципу соціальної справедливості і правових, соціально-економічних, публічно-управлінських відносинах перебувають у центрі дослідження багатьох зарубіжних і вітчизняних учених. Важливий внесок у вивчення цієї проблеми зробили І. Бахновська [1], В. Близнюк [2], О. Владимир [4], О. Герасимов [6], А. Гриценко [8-9], Р. Джабраїлов [11], П. Корнєва [14-15], А. Макарова [19], І. Максименко [20], Д. Михайленко [23], Ю. Рогозян [33] та інші. У їхніх працях достатньо фундаментально розроблено теоретичні і прикладні підходи до вирішення досліджуваних у магістерській роботі проблем. Проте, потребує систематизації та розробки сучасного бачення питання соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні.

Метою магістерського дослідження є розробка науково-практичних рекомендацій щодо реалізації принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні, в тому числі під час пандемії коронавірусу.

Відповідно до мети, був сформований набір завдань:

- дослідження сутності соціальної справедливості як моральної категорії та правового принципу;
- окреслення місця соціальної справедливості у праві та сучасному публічному управлінні
- вивчення впливу пандемії коронавірусу на соціальну справедливість в Україні;
- аналіз соціально-економічних ознак порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості в Україні;
- обґрунтування впливу компетентності публічних службовців на досягнення соціальної справедливості;
- виявлення шляхів досягнення соціальної справедливості у соціальній політиці України;
- напрацювання заходів подолання соціальної несправедливості під час карантину COVID-19.

Об'єктом дослідження є сукупність соціально-економічних відносин, що складаються в процесі реалізації принципу соціальної справедливості.

Предметом дослідження є реалізація принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні.

Методологія та методи дослідження. Методологічною основою дослідження стали науково-теоретичні підходи до вирішення проблем реалізації принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні. Дослідження здійснювалось на основі загальнонаукових методів: системного, логічного, монографічного, наукового абстрагування, аналізу та синтезу. Так, метод системного аналізу дав змогу узагальнити наукові концепції, розробки та пропозиції провідних

вітчизняних і зарубіжних учених, присвячених проблематиці реалізації принципу соціальної справедливості. Історичний (історико-правовий) та логічний методи були використані для дослідження процесу формування поглядів на соціальну справедливість в Україні та зарубіжних країнах. Метод узагальнення, а також порівняльно-правовий, формально-логічний методи застосовувалися для визначення місця і ролі реалізації принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні, в тому числі в умовах пандемії коронавірусу.

Інформаційною базою дослідження стали чинні нормативно-правові акти України, які стосуються досліджуваної проблематики, статистичні дані Державної служби статистики України, монографії, статті у наукових фахових виданнях тощо.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ КОНЦЕПЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ

1.1. Сутність соціальної справедливості як моральної категорії та правового принципу

У своїй роботі публічні управлінці повинні демонструвати конкретні цінності, зокрема якісне обслуговування, рівний захист і рівні права повинні забезпечуватися громадянам незалежно від їхніх особистих характеристик. Відхилення та фактори, що сприяють порушенню цього принципу, необхідно виправляти. Доступність послуг має бути рівною, у публічному управлінні слід усувати бар'єри доступу та верховенства права.

У ході людського пізнання постійно зростає потреба в осмисленні справедливості (далі – С) у загально-моральному та публічно-управлінському сенсах. І дискусії з приводу С тих чи інших процесів у суспільстві загострюються саме тоді, коли проявляється найбільше несправедливості, яка також є не для всіх однаковою.

С – моральне поняття, що сходиться до державно-правового періоду розвитку людства. Вона не може бути предметом суто моральних питань, тому в сучасному розумінні завжди трактується в контексті правовому, юридичному, соціальному, економічному, управлінському тощо. Але небезпечно відривати С від моральних основ та зводити її до еквівалентності розподілу суспільних благ і послуг або ж суто до формальної рівності та нерівності, що притаманні правовій С.

С є явищем суспільним, і коли ми висловлюємо судження про справедливий чи несправедливий устрій певного суспільства, то завжди звертаємося і до моральних устоїв, і до певних релігійних понять, і до традиційного для певного суспільства устрою життя.

Звертаючись до історії розвитку феномену С, можна сказати, що на сьогодні визнано велику кількість ідей. Одна з перших спроб осмислення

ролі С в людському суспільстві належить давньо грецькому філософу Платону, котрий вважав, що «творити несправедливість, залишаючись при цьому безкарним, це краще всього, а терпіти несправедливість, коли ти не в силах відплатити, – найгірше. Справедливість же лежить посередині між цими крайнощами» [27, с. 50]. Головною характеристикою С у Аристотеля виступає «співмірність» [27, с. 50]. В цілому ж для античної філософської думки характерна орієнтація на пошук С як блага, благоденства, процвітання, добробуту суспільства. Правда, пріоритет у всіх найважливіших суспільних справах при цьому віддається, за думкою Аристотеля, кращим, найбільш добродішним – аристократії та власникам приватної власності.

С можна вважати основоположною в першу чергу моральною категорією, котра пронизує всі рівні суспільного життя (право, політику, економіку, соціальні відносини, публічне управління) та включає в себе уявлення суспільства про співмірність взаємопов'язаних дій, явищ та інтересів. Реалізуючись у публічному управлінні та законодавстві, С набуває морально-правового та публічно-управлінського характеру та знаходить відображення в якості принципу або норми права.

Проявляючись у сфері організації суспільства та управління ним, моральна категорія С набуває соціальних та управлінських якостей, пов'язується з відносинами розподілу, трансформується в соціальну С як принцип. Сучасні уявлення про реалізацію цього принципу на практиці здійснення публічного управління та адміністрування проявляються у:

- рівності усіх громадян перед законом;
- забезпеченні державою гарантій життєдіяльності людини;
- соціальній політиці і соціальному захисті.

Стосовно соціальної сфери, реалізація принципу СС включає в себе:

- створення умов для працевлаштування кожної працездатної особи;
- гідну оплату праці;
- соціальне забезпечення осіб з інвалідністю, дітей сиріт;

— вільний доступ громадян до освіти, охорони здоров'я, культури, спорту та ін.

Однак СС має свої рамки. У ринковій економіці конкуренція, сприяючи задоволенню запитів суспільства, мотивації підприємницької діяльності та прогресу економіки, одночасно породжує соціальну несправедливість суспільства, зосереджуючи економічну владу у власників ресурсів виробництва, позбавляючи при цьому значну частину населення права власності на ці ресурси. Наслідком цього з'являється економічна залежність одних осіб від інших, поділ працездатного населення на підприємців, роботодавців і працівників, значна диференціація їхніх доходів, що неминуче призводить до майнового і, як наслідок, класового розшарування, до збагачення одних і зубожіння інших. У результаті цього виникає висновок, що ринкова система сама по собі автоматично не забезпечує СС.

Враховуючи, що можливості реалізації принципу СС визначаються фактичним станом економіки в кожній країні на певному етапі її розвитку та пов'язані з темпами економічного зростання, який закладає фінансові можливості вирішення соціальних проблем не лише державою, але й іншими суб'єктами, в суспільстві повинен здійснюватися курс на високий рівень соціально-економічного розвитку, на стійкі темпи економічного росту, на систему розподілу та перерозподілу доходів, що буде забезпечувати належний рівень життя всього населення.

Як видається, СС є відносинами між індивідами та їхніми групами, між людиною та суспільством, громадянином і державою. Вона завжди пов'язана із справедливим розподілом матеріальних і нематеріальних благ у суспільстві. СС може бути досягнута лише шляхом справедливого розподілу доходів і багатства, обов'язків, прав та влади. Вона проявляється в розподілі в суспільстві матеріальних і духовних благ на основі поєднання елементів рівності та нерівності за умови знаходження балансу приватних та публічних інтересів, котрі сприяють позитивному розвитку суспільства.

С – це поняття про належне, пов'язане з історично мінливими уявленнями про невід'ємні права людини. Вона є основним поняттям людських потреб – предметом людських прагнень і людських вимог одночасно; жодна культура й епоха не бажають відмовлятися від справедливості [40, с. 10].

СС в сучасних державах відображається в нормах чинного законодавства. Взагалі, С і право мають діалектичний взаємозв'язок: реалізуючись у праві, С набуває такої властивості як нормативність, а право таким чином стає справедливим і морально обґрунтованим. Правове регулювання суспільних відносин за допомогою справедливого законодавства дозволяє домогтися СС, а закріплення морального принципу С у праві модифікує його у морально-правовий імператив. Саме тому правотворчість відіграє ключову роль у процесі трансформації моральної категорії С в правову з метою встановлення справедливого суспільного ладу, а головною метою правотворчості в демократичній державі є досягнення СС.

С як моральна категорія стає загальнообов'язковою мірою поведінки, коли відображається в нормах чинного законодавства. С, відображаючись у праві та публічному управлінні, виконує ряд дуже важливих завдань:

— виступає як засіб впливу на розвиток права та системи публічного управління в напрямі поглиблення та збагачення його моральних засад;

— С – це одна з умов (основ) формування права та публічного управління;

— вимоги С визначають відношення суспільства до діючих правових норм;

— уявлення про С знаходять своє законодавче закріплення в нормах права як юридичні приписи та засади формування системи публічного управління;

— С виступає одним із критеріїв оцінки у практиці застосування норм права;

— ця категорія позитивно впливає на формування в суспільстві належного рівня правової та громадянської культури.

Необхідно також згадати про те, що С виступає моральним критерієм правотворчої діяльності та засобом надання цінності нормам права, оскільки лише за наявності С в якості своєї основи, право отримує реальний регулятивний потенціал.

Найпотужнішим засобом закріплення С прийнято вважати право, але воно цілком може бути несправедливим. Тоді С буде виходити з моральних засад, що склались у суспільстві, та напряду реалізовуватись у суспільному ладі за допомогою звичаїв, традицій, релігії та іншими позаправовими способами. Але при цьому відбудеться розрив між правом і мораллю, між державою та суспільством. Однак С не перестає існувати, якщо виходить за межі «правового поля». С розглядається як невід'ємна риса права.

Слово «справедливість» (*justitia*) бере свій початок від *jus* – право. Тому право, як стверджує В. Нерсисянц, «за визначенням справедливе, а справедливість – внутрішня властивість та ознака права, категорія і характеристика правова, а не позаправова (не моральна, релігійна тощо)» [25, с. 65]. Саме тому завжди постає питання про С або несправедливість закону, нормативного акта чи публічно-управлінського рішення, їх відповідність або невідповідність праву. С – це і є таке право, за якого кожен індивід отримує те, чого заслуговує, що є невід'ємною частиною його блага у суспільстві, те, чого так сильно потребує. Це своєрідна рівновага та баланс суспільних потреб і можливостей, де право іманентно передбачає справедливість, а справедливість має правову основу, тобто є реальною та захищеною правом [30, с. 11].

С полягає в тому, щоб кожний міг реалізувати свої здібності, свою екзистенцію, тобто такий стан речей, коли кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права й свободи інших людей, та має обов'язки перед суспільством, у якому забезпечується вільний і всебічний розвиток її особистості.

Отже, критерієм С або несправедливості інтересів суспільства виступає права С, право як соціальний компроміс між вимогами різних людей і соціальних груп. Право за своєю сутністю, природою та походженням передбачається як справедливе. Аналогічно і С існує в межах права та виступає критерієм оцінки соціальних вимог та інтересів як правових чи неправових. Права С нарівні зі свободою у юридичному та публічно-управлінському аспектах є змістовним компонентом категорії рівності.

Принцип С вимагає однакового застосування закону до осіб, які знаходяться в подібних ситуація, в той же час – диференційованого застосування до суб'єктів, які знаходяться в різних ситуаціях. Принцип С покликаний протистояти юридичному свавіллю, яке на жаль, має місце в нашій державі. Тому вважаємо, що першочерговим завданням для України, яка прагне стати повноправним членом Європейського Союзу, є зміцнення принципу С як основоположного принципу публічного управління та права.

1.2. Місце соціальної справедливості у праві та сучасному публічному управлінні

Значні зміни в практиці часто супроводжують історичні зрушення в масовій суспільній організації та діяльності. Державне управління в найпростішій формі – це виконання закону. Застосування загального права виражається актами адміністрації органів державної влади та місцевого самоврядування. Функцією публічного управління також є регулювання.

Дотримуючись теорії Макса Вебера, існують певні елементарні особливості публічного управління, зокрема: формальна влада має підстави застосовувати примус, закони і правила створюються з певною метою. Сфери індивідуальної компетентності включають певною мірою диференціацію завдань та/або експертизу. Тому публічні організації групують або класифікують за спеціалізацією. Координація між ними протікає ієрархічно. Правила та процедури забезпечують безперервність управлінського процесу.

Існує чітка різниця між організацією та особами, які займають владні посади, а також спеціальні технології для вирішення проблем розвитку.

Корисність будь-якої теорії залежить від її здатності описувати, пояснювати та передбачати. Що стосується публічного управління, то теорія є орієнтацією, структурою, технікою або підходом. Теорії публічного управління керують розподілом суспільних благ. Остання чверть століття започаткувала фундаментальні зміни в цілях і методах управління. Ці зміни поставили питання про те, що таке сфера та природа публічного управління – як з точки зору науки, так і практики. Бюрократія в централізованих політичних юрисдикціях більше не може розглядатися поза політикою чи над політикою, але вони залишаються центральними постачальниками суспільних благ і послуг і продовжують визначати, що таке теорія управління.

Сучасне визначення публічного управління включає широкий спектр установ та організацій, а також відносини всередині уряду та політиків. Воно передбачає невід'ємну напруженість між підходом сприйняття громадян як клієнтів і ефективною співпрацею з ними як партнерами. Інституційний погляд на соціальний капітал стверджує, що життєздатність громадських мереж і громадянського суспільства є продуктом політичного, правового та інституційного середовища. Здатність соціальних груп діяти в інтересах колективу залежить від якості формальних інститутів. Акцент робиться на компетентності та зовнішній підзвітності перед громадянським суспільством. Ефективність мережі використовується при формуванні державної політики на місцевому, державному та національному рівнях. Державні кошти виділяються на послуги та механізми надання послуг, які ефективно використовують ресурси для надання послуг для задоволення суспільних потреб.

Ефективність публічно-управлінських мереж оцінюється шляхом оцінки сукупних результатів та вивчення загальних витрат на обслуговування груп споживачів. Таку мережу також можна вважати ефективною завдяки

внеску соціального капіталу. У публічному секторі складові соціальних груп є більш різноманітними та політизованими. Мережі публічного сектору є найбільш ефективними, коли вони підвищують спроможність організацій вирішувати проблеми та обслуговувати клієнтуру.

У літературі з публічного управління визначено три основні публічно-управлінські мережі. Мережі політики – це сукупність органів державної влади, в тому числі законодавчий орган, та організацій приватного сектору, які зацікавлені в державних рішеннях у певній сфері. Мережі, які зосереджені на наданні та виробництві суспільних товарів і послуг, - це спільні мережі, що представляють собою сукупність державних та муніципальних установ, некомерційних і комерційних організацій, які працюють над наданням суспільних благ, послуг або цінностей. Спільні мережі, які функціонують від імені громадськості. Мережі управління поєднують спільні суспільні блага та послуги із колективним формуванням політики. Основна увага приділяється координації, яка служитиме спільній меті, а не політиці, виробленій мережею.

В той же час, теоретики визнають, що влада та ієрархія традиційно лежать в основі організаційної теорії управління. Взаємозв'язок між державними, приватними та некомерційними організаціями створює попит на нові підходи для забезпечення ефективності та оперативності. Відповідь з боку науки публічного управління представлена теорією мережевих відносин. Формальні та неформальні зв'язки мають на меті з'єднати організації для досягнення спільної мети. Зв'язки формуються через міжурядові програми грантів, договірні відносини або вільні партнерства. До складу учасників входять державні, регіональні та місцеві представники (комерційні та некомерційні). Зміна підходів допомогла державним адміністраторам уникнути ієрархічної влади, відбулося узгодження адміністративної практики.

Окрема і чітка функція нового публічного управління полягає в плануванні, впровадженні та оцінці продуктивності. Фактори, які мотивують

працівників державного сектору «є важливою конструкцією у розвитку продуктивності та довіри до державних працівників». Ефективність та результативність є основними проблемами нового публічного управління. Новий підхід висуває на перший план проблеми, пов'язані з цінностями, які раніше не домінували. Актуальними є питання створення суспільної цінності та публічної сфери.

Новий підхід є відповіддю на поточні виклики або попередні недоліки. В цій ситуації наголос здійснюється на суспільні цінності, на визнання того, що держава відіграє особливу роль як гарант суспільних цінностей, віра у важливість широкого розуміння державного управління та служіння громадськості та для громадськості, а також посилений акцент на громадянстві та демократичному спільному управлінні.

Прогресивні можливості визначаються як соціальні умови, необхідні для того, щоб члени суспільства мали рівні можливості використовувати свої індивідуальні здібності для досягнення цілей, які вони перед собою поставили. Досягнення цього включає засоби виправлення структурних нерівностей, які часто глибоко вкорінені в історії та соціальній структурі. Суспільні цінності є історичними, контекстуальними і певною мірою консенсусними. Сама природа суспільних цінностей стійка до швидких змін. Фундаментальні переконання, властиві тільки суспільству, зазвичай статичні. Соціальні конструкції зазвичай змінюються лише з появою нових помітних привабливих ідей. Широка зміна цінностей відбувається або насильно (усвідомлення деяких усвідомлюваних нестерпних соціальних дисфункцій), або природньо (повільне розпізнавання зростаючих змін протягом певного періоду). Різноманітність переконань є передумовою зміни соціальної конструкції цінностей. Різноманітність створює можливість для дискурсу та фундаментальних змін. Склад публічної сфери та рівні можливостей усередині можуть впливати на суспільну цінність. Більші суспільства складаються з менших. Ступінь соціальної дистанції визначає потенціал і

температура соціальних змін. Це генерування нових ідей можливе, якщо є доступ до публічної сфери та легітимність.

Соціальні інститути відображають і є суб'єктами соціальних змін. У сучасній демократичній державі уряди та ринки є основними інституційними силами, які ведуть до фундаментальних змін. Відносини між державним і приватним сектором значною мірою говорять про суспільні цінності.

Публічну сферу можна визначити як відкрите публічне спілкування та обговорення суспільних цінностей та суспільних дій, що стосуються суспільних цінностей. Суспільна цінність — це простір, у якому відбувається спілкування. Громадяни формують поширені суспільні цінності. Бажання та здатність особистості брати участь у формуванні суспільних цінностей залежить від довіри до соціального інституту. Громадяни довіряють уряду захист і збереження суспільних цінностей. Мотивація до участі в публічній сфері залежить від розумного очікування, що співпраця, взаємна довіра та С є досяжними. Якщо побутує сприйняття, що процес прийняття рішень незбалансований, гравці залишають гру. Ступінь взаємної поваги має вирішальне значення для ефективного функціонування. Високий ступінь нерівності пов'язаний з придушеною участю. Рівна участь сприяє обговоренню та прийняттю ідей та цінностей.

Теорія суспільного договору забезпечує єдину основу для обговорення і розвитку ідей та участі в політичному дискурсі. Суспільний договір передбачає поведінку членів громадянського суспільства відповідно до уявлень про соціальну угоду, а також те, що довіра, повага та співпраця громадян підкріплюються рівним ставленням до всіх громадян. При визнанні рівними громадяни погоджуються на суспільний договір. Ця угода представлена у добровільному колективному розвитку та дотриманні морального кодексу публічної сфери. Участь у суспільній сфері є скомпрометованою, коли здатність брати участь скорочується або ресурси пом'якшують участь. Громадська сфера, суспільні цінності та прогресивні можливості взаємозалежні. Економічні розриви підривають нормативний

консенсус. Якщо громадянам невідомі узгоджені права, обов'язки та привілеї, соціальне середовище стає більш сприятливим для заміни неконтрольованими, а іноді й згубними приватними діями. Незмінно стверджується, що 1% найбагатших громадян формує контроль над ідеями та маніпуляціями політиків. Цей сегмент суспільства зміцнює бажані цінності як на приватному ринку, так і у державній політиці.

Рівність вважається справедливим розподілом суспільних благ між людьми. І навпаки, ефективність — це досягнення найбільшого, найкращого співвідношення суспільних товарів чи послуг (виходів) до суспільних ресурсів (входів). Рівних можливостей не існує, якщо доступні значно різні рівні ресурсів. Як суспільству, нам краще, якщо громадська сфера буде більш інклюзивною. Прогресивні можливості та публічна сфера зміцнюють суспільні цінності.

Традиційне державне управління визріло до середини двадцятого століття як відповідь на низку умов. Серед них, крім інших, виклики індустріалізації, урбанізації, зростання сучасної корпорації та прогресу. Ця ідеалізована форма включала поділ політики та управління. Громадян просто сприймали як клієнтів і виборців. Нове державне управління стало домінуючим підходом у Європі та США у 1980-х і 1990-х роках. Проблеми, які зумовлювали особливості традиційного державного управління та нового державного управління, не зникли; виникли нові умови та виклики. Основна увага зосереджена на тому, як керувати в дедалі більш різноманітних і складних суспільствах, які стикаються зі все більш складними проблемами».

Громадяни розглядаються як активні вирішувачі проблем, співтворці та співуправлінці. Громадяни займаються виробництвом того, що цінується і вважається благом. Новий підхід містить багатогранний погляд на підзвітність. З появою цього нового підходу одним з очевидних компонентів є фундаментальне розуміння того, що означає суспільна цінність, суспільні блага та публічна сфера.

З часом науковці та політичні коментатори все частіше привертають увагу до публічної сфери. Ця зростаюча невідкладність частково пов'язана з вирішенням актуальності та масштабу суспільних проблем, які стоять перед суспільством. Прагматично, уряд сам по собі не може вирішити всі проблеми. Новий підхід державного управління ставить уряд у роль творця та гаранта суспільної цінності. Нове державне управління — це глобальна парадигма у відповідь на економічні, інституційні, політичні та ідеологічні зміни. Зміна цінностей, економічний розвиток, існуючі політичні, соціальні та економічні інститути та знання, що інформують про технології, є сучасною моделлю адміністративної реформи. Зміни цінностей суспільства впливають на соціальні підсистеми, у тому числі й на державне управління.

Постмодерністи віддають перевагу рівності між соціальними групами, розширення їх прав, можливостей і політичної участі. Люди повинні мати більше права голосу щодо того, як вирішуватимуться справи. Три постмодерністські цінності, які впливають із загальної тези про постмодернізм, що мають відношення до сфери публічного управління: вимоги більшої соціальної рівності, гуманізації та демократизації та розширення прав і можливостей.

СС впливає на організаційну поведінку, а також служить практичною та правовою основою для розподілу суспільних благ і послуг.

З чотирьох стовпів державного управління економіка, є такою, яка безумовно, найбільше публічно перевіряється. Оцінка витрат та вхідних даних моніторингу в порівнянні із заявленими цілями є способами вимірювання економіки. Економіку іноді приносять у жертву, щоб отримати довгостроковий вигравш у ефективності, результативності та економії. Ефективність – це досягнення максимальної цінності для членів суспільства.

Для оцінки ефективності використовуються конкретні та об'єктивні заходи. Як і економія, ефективність розглядається в короткостроковій перспективі. Однак інвестиції сприяють розробці систем, які з часом підвищують ефективність процесу. Ефективність говорить про досягнення

наміченої мети. Немає консенсусу щодо того, як визначити ефективність. Оцінювання програм та відстеження результатів є поширеними інструментами оцінки. Публічне управління визначається як достатнє, економне та ефективне з точки зору тих, кого обслуговують.

Визначення СС може бути складним. Хоча рівність можна перетворити на математичну міру, в якій рівні частини однакові за розміром чи числом, С є більш гнучкою мірою, яка допускає еквівалентність, але не вимагає однаковості. Анрі Файоль назвав С одним із чотирнадцяти принципів державного управління. Однак він не розглядав унікальні проблеми С в державній політиці або наданні послуг.

Вудро Вільсон розглядав обмежену форму С публічного управління і його припущення полягало в тому, що «гарне управління урядом однаково добре для всіх». Державна чи комунальна інституція – це середовище, в якому вирішуються питання С та рівності. Виборні посадові особи та державні адміністрації повинні спільно виконувати закони та політику. Лише нещодавно професійна практика публічного управління розглядала СС і не залишала це питання на розсуд інших дисциплін.

Додавання СС як етичного міркування для публічного управління ставить С як третій стовп, поряд з ефективністю та економією.

Можна виділити такі три якості СС:

- зобов'язання справедливого виконання закону;
- активне сприяння спільній справі;
- моральне лідерство, яке заохочує громадян робити те, що правильно, гідно і почесно.

Поняття ширше визначається і включає не тільки расу та стать, а й етнічну приналежність, сексуальні переваги, психічні та фізичні стани, мову та різні економічні обставини. У цьому більш широкому визначенні часто називають різноманітність.

Державне управління має великий вплив на формування та реалізацію політики. Щоб застосувати СС у всіх аспектах, потрібно мислити глобально

та діяти локально. Політика – це панування більшості, тому державне управління має бути спрямоване на забезпечення інтересів усіх верств населення.

С і рівність мають відношення до принципів публічного управління. При застосуванні закону враховується СС. Тому при дискреційному тлумаченні та здійсненні публічного управління необхідна значна частина справедливого представництва. Фундаментальною передумовою представницької демократії є здатність громадянина впливати на політиків і політику, створюючи підзвітність.

Спільне управління може просувати СС як цінність управління. Несправедливість можна пом'якшити двома різними способами. Збільшення участі змищує вплив від домінуючих груп. Розвиток СС за допомогою врядування за участю має відповідати двом умовам: більша участь громадськості та рівність.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ В СУЧАСНОМУ ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

2.1. Вплив пандемії коронавірусу на соціальну справедливість в Україні

Пандемія коронавірусу (далі - COVID-2019), яка розпочалася у 2019 році та заходи щодо запобігання її розповсюдженню виявили глибокі проблеми публічного управління, систем соціального забезпечення та сучасної ринкової економіки в цілому. Українська економіка невелика та відкрита, а системи соціального забезпечення, охорони здоров'я та освіти перебувають у процесі реформування. Ситуація із пандемією COVID-2019 розвивалася і продовжує розвиватися дуже швидко. У цих складних умовах не існує «правильної» чи «неправильної» державної політики, але вона має бути всеосяжною та стратегічною.

Ми проаналізували підходи української держави до боротьби із поширенням COVID-2019 на відповідність цінностям СС. Розглянуто глобальні трансформації державної політики соціального забезпечення, аби зрозуміти ширший контекст поточної кризи.

У різних держав різні зобов'язання щодо підтримки населення за «нормальних» обставин. Основні відмінності між ними – підходи до надання конкретних соціальних послуг та пільг. Вони можуть бути:

— універсальний: допомогу отримує кожна людина, яка зіткнулася з такими життєвими ризиками, як безробіття, інвалідність чи старість;

— адресно: допомогу отримують ті, хто найбільше потребує, виплати здійснюються після перевірки доходів;

— такі, що надаються на розсуд певних установ.

Якщо держава гарантує доступ до соціального захисту як право кожної людини, це називається державою загального добробуту. Сучасні

європейські держави загального добробуту виникли внаслідок повоєнного економічного зростання. З 1970-х років вони зіткнулися з низкою проблем: старінням населення, економічними спадами та кризами, деіндустріалізацією та переходом до постіндустріального суспільства. Уряди шукали нові способи підвищення конкурентоспроможності економіки та стимулювання пропозиції. Відбулося дерегулювання ринків праці, втрата колишньої сили профспілок та колективних переговорів, скорочення соціальних гарантій та пільг, індивідуалізація соціальних ризиків та приватизація соціальних та медичних послуг. Істотно змінилися системи соціального забезпечення. Після економічної кризи 2008 р. багато країн запровадили політику жорсткої економії та ще більше скоротили соціальні витрати.

Реформи системи соціального захисту в Україні багато в чому орієнтовані на неоліберальні практики низки західних країн: скорочення частки видатків на соціальну сферу, перехід на адресні пільги та звуження відповідальності держави за усунення соціальної нерівності. Нестандартна та нестабільна зайнятість стає все більш поширеною. Роботодавці все частіше перекладають ринкові ризики на своїх працівників. Скорочення соціальних послуг призводить до індивідуалізації соціальних ризиків та зростаючої залежності людей від неформальних чи сімейних зв'язків у кризових ситуаціях.

Викликає питання ефективності розподілу та спрямування соціальних витрат в Україні. Відсутні систематичні відповіді на низку нагальних проблем: переважання малозабезпечених верств населення, безробіття та економічна незахищеність, особливо серед уразливих груп населення, відсутність соціального житла, нерівність у доступі до якісної освіти та зменшення людського капіталу.

25 березня 2020 р. Уряд прийняв постанову «Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої

респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [10]. Поки що це єдина пропозиція уряду щодо регулювання трудової діяльності під час кризи. Постанова носить рекомендаційний характер і фактично нагадує роботодавцям дотримуватись норм чинного трудового законодавства щодо працівників, які перебувають у неоплачуваній відпустці або працюють вдома на період карантину.

Перехід на дистанційну роботу може призвести до погіршення психічного самопочуття і супроводжуватися зростанням рівня домашнього насильства. Запровадження карантину в школах і дитсадках збільшило обсяги неоплачуваної продуктивної роботи, яку жінки повинні виконувати на додаток до оплачуваної роботи. Спеціальної державної підтримки для працівників, які зіткнулися з цими викликами, поки що немає.

Змінами до законодавства, прийнятими Верховною Радою 17 березня 2019 р. [31], передбачено, що період перебування у неоплачуваній відпустці на період карантину не зараховується до встановленого законодавством про працю (до 15 днів на рік) періоду такої відпустки. Це означає, що тривалість перебування у неоплачуваній відпустці стала практично необмеженою. Тривалі та вимушені відпустки за власний рахунок – це, де-факто, приховане безробіття. Багато людей не отримують зарплати, але, залишаючись офіційно зайнятими, не отримують допомоги від держави, наданої на випадок безробіття.

Держава готова надати додаткову підтримку лише тим людям, які були звільнені під час карантину. Отримати житлові субсидії вони зможуть, якщо зареєструються в Центрі зайнятості. В умовах карантину доступ до цих центрів також утруднений. Подати документи можна двома способами. Перший з них передбачає відправку електронного листа зі сканованими документами. Ця опція має сенс лише для людей, які мають доступ до сканера та Інтернету. Другий спосіб – залишити документи в спеціальній скриньці в самому Центрі зайнятості. Через скасування або обмеження

користування громадським транспортом у багатьох містах це також може бути проблематичним.

17 березня 2020 року Верховна Рада ухвалила закон, який звільняє ФОП та підприємців від сплати Єдиного соціального внеску (ЄВВ) у березні-квітні [31]. При цьому їм досі не надано заходів підтримки в умовах тимчасової неможливості здійснення підприємницької діяльності та, відповідно, відсутності доходів.

Станом на 2019 р. в Україні неофіційно було зайнято 21 % населення. Ці люди залишалися невидимими для держави навіть в умовах карантину – заходів щодо їх економічної підтримки поки не передбачено. Незважаючи на те, що Держпраці зараз не може проводити планові перевірки підприємств, на час карантину штрафи для роботодавців за незареєстрованих працівників не скасовуються. Численні фрілансери, які працюють через цифрові платформи, опиняються в найбільш вразливому становищі. Зараз їхня діяльність фактично жодним чином не врегульована на законодавчому рівні. Отже, платформи не мають жодних трудових чи соціальних зобов'язань щодо працівників: ні в звичайний час, ні в умовах карантину.

Згідно з опитуванням Центру прикладних досліджень, лише в Києві 35% підприємств готуються припинити роботу. Половина відправила всіх або частину своїх працівників у неоплачувану відпустку, а 16% звільнили весь або частину свого персоналу. За період карантину в Україну повернулося близько 100 тис. громадян, частина з яких були трудовими мігрантами і не мають роботи всередині країни. За період карантину кількість безробітних в Україні фактично зросла на 500-700 тис. осіб [44].

Відповідно до прогнозів Міжнародної організації праці через економічний вплив COVID-19 кількість безробітних у світі зросте на 5-25 млн осіб. Економічна криза швидше і сильніше вдарить працівників, які перебувають за межею бідності або близькі до неї.

Уряди різних держав по-різному реагують на нові виклики. Деякі з них працюють, щоб зберегти робочі місця. Китай, наприклад, стежить за тим,

щоб трудові мігранти не розірвали контракти у разі хвороби чи карантину. Інші штати розширюють доступ до оплачуваних лікарняних, а також надають додаткову допомогу, зокрема фінансову, по догляду за дітьми для працюючих батьків. Зокрема, цей варіант обрали Франція, Німеччина, Італія, Нідерланди, Великобританія.

Великобританія також є країною, яка надає найбільш значну підтримку самозайнятим особам. Якщо вони постраждали від коронавірусу, уряд зобов'язався виплачувати щомісячні субсидії, починаючи з червня, до 80% середнього доходу за останні три роки. У Сполучених Штатах, Іспанії, Італії та Польщі деякі цифрові платформи, що спеціалізуються на доставці товарів або транспортних послугах, зобов'язалися надавати двотижневу оплачувану лікарняну відпустку для кур'єрів або водіїв, які неофіційно працюють через їхні додатки.

В умовах кризи важлива чітка стратегія та відповідальність уряду за свої рішення. Наприклад, Італія чітко визначила сфери, де працівники повинні залишатися вдома, а не працювати. Уряд надає їм компенсацію у вигляді грошових виплат. Також були визначені сфери чи професії, представники яких мають стратегічне значення. Вони продовжують працювати, отримують зарплату та мають безперешкодні умови для виходу на роботу.

У 2019 році дослідження CEDOS показало, що житлова політика в Україні є одночасно економічно неефективною та соціально несправедливою. Замість того, щоб створювати фонди соціального та тимчасового житла, держава протягом десятиліть виділяла ресурси для субсидування приватної власності на житло для людей, які не завжди є найбільш бідними чи найуразливішими. Замість чітких та зрозумілих правил у приватному секторі оренди ліберальне податкове законодавство створило клас рантьє та «сірий» ринок без інструментів для захисту прав будь-якої із сторін.

Відповідно до ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» скасовані штрафи за несвоєчасну оплату комунальних послуг, заборонене відключення цих послуг, а також заборонене примусове виселення за несвоєчасну оплату житлово-комунальних послуг [31]. КМУ постановою № 247 «Про особливості надання житлових субсидій» від 25 березня 2020 року заборонив позбавлення субсидій та полегшив життя тих, хто втратив роботу через карантин [32]. Реалізовані заходи знижують витрати деяких домогосподарств. Однак насамперед вони стосуються домовласників та продовжують політику субсидування приватної власності.

Натомість держава не використовує жодних інструментів для захисту прав людей, які не мають приватного житла, насамперед орендарів. За даними CEDOS, вони можуть становити близько 15-20% населення міст [43]. До цієї категорії найчастіше входять молоді люди та мігранти, у тому числі внутрішньо переміщені особи, які також є більш вразливими у соціальному плані. Люди, які винаймають житло, платять значно вищу частку свого доходу через найгірші умови життя. Майже половині з них доводиться економити, щоб мати достатньо грошей для оплати оренди. Скорочення чи втрата роботи та доходу – це для них великий ризик. За даними Gradus, за суворого карантину 57% жителів великих та середніх міст вистачить грошей лише на чотири тижні або менше [45].

У різних країнах по-різному реагують на пандемічну кризу. В Італії призупинено виплати за іпотекою, щоб банки не збирали заставу та не залишали людей без житла. У ряді міст США заборонено примусове виселення. У Франції уряд призупинив оплату комунальних послуг та ініціював використання готельних номерів та житла для короткострокової оренди для розміщення медичного персоналу та найбільш уразливих верств населення, включаючи безпритульних. Всі ці заходи сходяться на тому, що

наявність житла є обов'язковою умовою самоізоляції – одним з основних заходів боротьби з COVID-2019.

Вразливість до різних захворювань, у тому числі COVID-2019, пов'язана із соціальною вразливістю. Найбільшого захисту під час пандемії потребують такі групи: бездомні, літні люди, люди з низьким доходом, неформально зайняті, роми, мігранти, внутрішньо переміщені особи.

17 березня 2020 року Верховна Рада запровадила відповідальність у вигляді штрафів, обмеження або позбавлення волі за порушення правил запобігання хворобам [31]. У низці міст поліція почала штрафувати водіїв громадського транспорту за перевезення більшої кількості пасажирів, ніж було дозволено на той момент. Через обмеження перевезень водії, які є однією з непристижних і низько оплачуваних професій з поганими умовами праці, опинилися перед ризиком втрати роботи під час карантину. Жертвами покарань за порушення правил карантину можуть ставати люди, які вимушено порушують їх в умовах низької оплати праці, неформальної зайнятості чи бідності, а також ризику втрати доходів. Накладання штрафів, особливо, за відсутності економічної підтримки, лише погіршує становище вразливих груп.

За оцінками ініціативи «Допоможи бездомному», лише у Києві налічується більше 20 тис. бездомних людей [45], які є найбільш вразливими до захворювань. Окрім неможливості самоізолюватися, вони постійно страждають від холоду, недосипання, нестачі їжі, насилля, інших хвороб. Карантин суттєво обмежив можливості отримати пожертви, знайти їжу, переміститися містом чи переночувати, які раніше були доступними бездомним.

В умовах, коли органи влади не надають необхідних соціальних послуг усім вразливим групам, цю функцію беруть на себе сервісні організації, активісти і волонтери. Хоч вони і виконують життєво важливу роботу, однак не можуть замінити собою державну систему соціального забезпечення,

наприклад, створити достатню мережу притулків для бездомних або жертв домашнього насилля.

Без належної уваги з боку держави сьогодні залишаються, зокрема, вразливі групи іммігрантів в Україні. Найбільш поширеною сферою зайнятості вихідців з Центральної та Південної Азії й Африки є торгівля на ринках Києва, Харкова та Одеси. Більшість з них не можуть розраховувати на евакуацію до країни походження. Іммігрантські спільноти залишилися не лише без джерел доходу, але й без соціальної підтримки. Володіючи правом на постійне проживання в Україні, іммігранти мають однакові з громадянами права на соціальне забезпечення. Проте, за браком знання мови та зв'язків з місцевим населенням, їхній доступ навіть до медичних послуг є дуже обмеженим. Оскільки значна частка іммігрантів орендує житло, вони мають ризик опинитися у ще більш маргіналізованому становищі, ніж були раніше.

На тлі поширення COVID-2019 у різних країнах світу поширювалося упереджене ставлення, в першу чергу, за ознакою раси і етнічного походження. Упередження і мова ворожнечі посилюють соціальні нерівності, а також збільшують відчуття небезпеки і ризику погіршення психічного здоров'я для вразливих груп.

11 березня 2020 року Уряд оголосив карантин для українських школярів і студентів, у закладах освіти почали впроваджувати дистанційне навчання. З одного боку, воно забезпечує неперервність освітнього процесу і дає можливість проходити навчальний матеріал. З іншого боку, це може призводити до поглиблення нерівностей в доступі до якісної освіти. Зокрема, між тими, хто мають повноцінний доступ до сучасних технологій і тими, у кого він обмежений.

У великих містах педагоги з більшою імовірністю мають можливість організувати повноцінні онлайн-заняття з аудіо- й відеозв'язком. Натомість, у менших містах і сільській місцевості дистанційне навчання може обмежуватися самостійним опануванням тем і виконанням завдань, отриманих від вчителів у месенджерах. Дистанційне навчання не враховує

специфіку здобувачів освіти з особливими освітніми потребами, які можуть бути не підготовлені до раптового переходу на навчання онлайн. Перехід на дистанційну освіту також позбавляє дітей з малозахисених сімей доступу до шкільного харчування на пільгових умовах, спричиняючи додаткове фінансове навантаження на їхні домогосподарства.

Серед закладів вищої освіти теж не всі змогли реально впровадити і підтримувати дистанційне навчання. Деякі з них продовжують навчання онлайн: викладачі читають лекції і проводять семінари на різноманітних платформах. У інших закладах всі обмежуються лише надсиланням завдань. Фактично, це означає перехід студентів на самоосвіту.

За даними Міністерства цифрової інформації, у 2019 році рівень покриття інтернетом в Україні доходив до 70% [46]. Нерівномірний доступ до швидкісного покриття, різна готовність батьків допомагати дітям з організацією дистанційного навчання, брак сучасної техніки, а також різний рівень комп'ютерної грамотності й навичок роботи з онлайн-інструментами як серед педагогів, так і серед здобувачів освіти, а також виключення здобувачів з особливими потребами поглиблює наявні нерівності між мешканцями міст і сіл, а також між більш і менш заможними домогосподарствами.

У короткотерміновій перспективі це може призвести до збільшення різниці у навчальних результатах, у тому числі, гірших результатах ЗНО у випускників з малозабезпечених родин і сільської місцевості. Довготерміново, ймовірно погіршення професійних можливостей менш привілейованих категорій населення та зміна освітніх траєкторій здобувачів освіти.

2.2. Соціально-економічні ознаки порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості в Україні

Конституція (стаття 1, стаття 3) визначає Україну як соціальну державу, яка зобов'язана проводити активну державну соціальну політику, спрямовану на забезпечення найважливіших соціальних прав громадян, які, звичайно ж, включають право на працю та її гідну оплату, житло, освіту, охорону здоров'я, соціальний захист, тобто гідний рівень добробуту [13]. Соціальна держава заснована на розвиненому громадянському суспільстві, збалансованій економіці та ефективній правовій системі, на основі якої вона здатна забезпечити соціальний прогрес, гідний рівень життя, гарантувати соціальну стабільність, соціальну захищеність, соціальний захист. Ключовим принципом держави загального добробуту є принцип СС, що є загальноновизнаною цінністю сучасного демократичного суспільства.

Важливою характеристикою С у суспільстві є самосприйняття населення рівня забезпеченості, що визначає суспільні настрої та безпосередньо впливає на стабільність та консолідацію суспільства, його здатність до розвитку. Вимір СС лежить у площині добробуту, рівня диференціації та дискримінації, соціального захисту, бідності, доступу до соціальних послуг, суспільної довіри та свободи. Дослідження причин та наслідків порушень СС у сфері праці та реалізація заходів державної політики, спрямованих на її оновлення, є найважливішими умовами забезпечення соціального прогресу та зміцнення консолідації українського суспільства.

Порушення принципу СС у сфері зайнятості насамперед пов'язане з дискримінацією та неприйняттям на ринку праці. Таким чином, подолання соціального неприйняття та дискримінації на ринку праці, зниження ризиків у цій сфері стають найважливішими завданнями внутрішньої соціальної політики та функцією соціальних інститутів як гарантів стабільності українського суспільства.

Серед основних компонентів неприйняття ринку праці - низька доступність робочих місць і недостатня ємність ринку праці. Згідно з офіційною статистикою, ситуація на зареєстрованому ринку праці у 2011-2020 роках характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над попитом. Потреба підприємств у працівниках для заповнення вакансій та посад у цей період перебувала в межах 35-65 тисяч осіб. При цьому кількість зареєстрованих безробітних у кілька разів перевищувала потребу у робітниках та становила від 320 до 525 тис. осіб. Таким чином, навантаження на 10 вакансій у середньому по Україні у цей період становило від 26 до 65 осіб [28].

Наявність можливостей для реалізації та захисту трудових прав громадян характеризується насамперед територіальною доступністю робочих місць та достатньою ємністю місцевого ринку праці. На жаль, аналіз стану регіональних ринків праці показує дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили у всіх регіонах України. При цьому в деяких областях України (зокрема, у Донецькій, Луганській, Хмельницькій) на 1 вакансію у 2019 році претендувало 23-35 осіб, а у Вінницькій, Запорізькій та Черкаській областях навантаження на 1 вакансію досягло катастрофічних позначок. того ж року. у 52, 46 та 43 осіб відповідно [28].

Кількісні дисбаланси, насамперед через ємність місцевих та регіональних ринків праці, визначають можливості працевлаштування у населеному пункті чи регіоні: відсутність достатньої кількості робочих місць призводить до нездатності здійснювати та захищати свої трудові права та провокує соціальне неприйняття на ринку праці. Таким чином, в Україні соціальне неприйняття ринку праці має територіальні відмінності. Наявність робочих місць багато в чому визначається спеціалізацією та ринковою орієнтацією регіонів: більш високий рівень доступності спостерігається у промислових регіонах, найменша пропозиція – у сільськогосподарських регіонах та сільській місцевості. Ризик відмови через безробіття корелює із розміром поселення [36, с. 59-61].

Найгірша ситуація з можливістю реалізації трудових прав спостерігається в малих містах, де найчастіше існує монофункціональна структура економіки. Їх проблеми неприйняття є результатом зростання залежності соціально-економічної ситуації у місті від фінансово-економічного становища містоутворюючих підприємств; кризові явища в галузях, низький рівень їхньої інвестиційної та інноваційної активності; несприятливі умови для розвитку середнього та малого бізнесу; обмежений вибір професій та відсутність умов для кар'єрного зростання; неякісна робота; слаборозвинена міська інфраструктура та послуги. Відсутність робочих місць у сільських поселеннях певною мірою компенсується можливістю працювати в особистих підсобних господарствах, що не є альтернативою безробіттю.

Цікавим із погляду реалізації принципу СС є самооцінка населенням власних можливостей щодо реалізації трудових прав. Так, результати національних щорічних моніторингових опитувань, які проводять Інститут соціології НАН України, показують, що останніми роками близько 60% мешканців села, де вони проживають, було важко знайти якусь роботу [37]. Більше 80% населення не змогли знайти роботу з кваліфікацією та достатнім заробітком, 70-75% – з достатнім заробітком при недостатній кваліфікації та від 60 до 70% – з кваліфікацією без достатнього заробітку.

Реалізація принципу СС у сфері зайнятості міцно пов'язана з наданням працівникові можливості самореалізації, отриманням гідної роботи, що характеризується безпечними умовами праці, повною зайнятістю, наявністю соціального пакету, що дозволяє реалізовувати та захищати трудові права. Виходячи з цього, можливості реалізації трудових прав знижуються в осіб, зайнятість яких має нестандартні форми, зокрема форму неповної зайнятості. Тільки в першому кварталі 2020 року кількість працівників, переведених на неповний робочий день з економічних причин, склала 210,8 тис. осіб, з них дві третини – промислові робітники (144,5 тис. осіб). Загалом кожен п'ятий працівник працював у цьому режимі на науково-дослідних та дослідно-конструкторських підприємствах, кожен сьомий – у промисловості та кожен

восьмий – на складських та допоміжних роботах у транспортному секторі. Кількість працівників, зайнятих в промисловості, які перебували у відпустці без збереження заробітної плати у другому кварталі 2021 року склала 76,7 тис. осіб [28].

Ще одним аспектом можливості реалізації та захисту трудових прав у контексті принципу СС є поширення неформальної зайнятості (використання праці працівників без трудового договору та виплата тіньової заробітної плати). Неформальна зайнятість в Україні останніми роками швидко розширюється, охоплюючи значну кількість робочих місць на підприємствах та в організаціях формального та неформального секторів економіки. За офіційними даними Державної служби статистики України за січень-червень 2021 року чисельність зайнятих на неформальних робочих місцях становила 3 015 тис. осіб (19,2 % від загальної чисельності зайнятого населення віком 15-70 років) [28]. Негативними наслідками цього явища є: обмеження можливості реалізації більшості соціальних прав, передбачених Конституцією та трудовим законодавством; підвищення ризику нестандартної зайнятості та постійного доходу; гальмування процесу ефективного використання наявного трудового потенціалу.

Залишаються серйозною проблемою у сфері зайнятості в Україні незадовільні умови праці, які посилюють ознаки соціальної несправедливості та призводять до погіршення якості та втрати трудового потенціалу, збільшуючи навантаження на систему соціального захисту, охорони здоров'я, пенсійного фонду та багато іншого. Офіційна статистика показує, що поточна ситуація на ринку праці України характеризується значними невідповідностями між умовами праці та стандартами безпеки та гігієни. Таким чином, сьогодні в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, понад 60 % працівників зайняті у промисловості, на транспорті та зв'язку – 15 %, у охороні здоров'я – майже 14 %. У регіональному розрізі найбільша кількість працівників, зайнятих у несприятливих умовах, спостерігається у промислово розвинених регіонах – Луганську, Дніпропетровську, Донецьку, Запоріжжі, де частка таких осіб сягає 30-50 %.

Серйозною загрозою у сфері зайнятості, яка суперечить принципу СС та негативно позначається на добробуті населення, є девальвація праці. Заробітна плата більшості співробітників не виконує стимулюючу, мотивуючу та відтворювальну функцію. Загалом в Україні частка заробітної плати у доходах населення становить близько 40 %, а в деяких регіонах вона ледве сягає 30 %. Середньомісячна заробітна плата штатних співробітників в Україні за 2020 рік склала 11591 грн, що у 5,5 разів більше встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатних осіб у 2020 році та в 2,5 разу вище за мінімальний розмір оплати праці (4723 грн.). У таких соціально значущих сферах, як охорона здоров'я та освіта, співвідношення заробітної плати до прожиткового мінімуму склало 4,2 (8848 грн. до 2118 грн.) та 4,3 (8995 грн. до 2118 грн.) рази відповідно; до мінімальної заробітної плати - у 1,9 рази.

Негативні явища у реальному секторі економіки, викликані поширенням кризи, виявляються також у збереженні заборгованості із заробітної плати. На початок жовтня 2021 року сума заборгованості із заробітної плати в Україні становила 4 004,62 млн грн. За окремими видами економічної діяльності сума боргу досягла критичного рівня: з видобутку вугілля та бурого вугілля у квітні поточного року вона склала 48,2% від фонду оплати праці, з виробництва автомобілів, причепів, напівпричепів та ін. інші автомобілі - 46,4%, у виробництві хімікатів та хімічної продукції – 40,6%.

Вивчаючи проблему принципу СС варто приділити увагу розгляду питання про дискримінацію, зокрема, за ознакою статі та віку. Формально законодавство України не допускає жодних проявів дискримінації, але реалії життя говорять про інше. Насамперед, на внутрішньому ринку праці гендерна асиметрія, як і в більшості країн світу, виявляється у нижчій заробітній платі жінок: останнім часом середня заробітна плата жінок не перевищує 80 % від заробітної плати чоловіків. Серед основних причин гендерного розриву в рівні оплати праці працівників з однаковими професійними якостями експерти виділяють «вертикальну» форму

професійної сегрегації, за якої жінки обіймають нижчі посади в усіх секторах економіки і, отже, мають нижчу заробітну плату [5]. Істотний гендерний розрив в оплаті праці простежується у галузевому контексті. Практично у всіх видах економічної діяльності заробітна плата чоловіків перевищує заробітну плату жінок у 1,2–2,3 рази. Найбільший розрив спостерігається у сфері мистецтва, спорту та відпочинку, фінансів та страхування, а також промисловості. Визначальним чинником такої різниці у виробництві є умови праці. Таким чином, умови роботи у виробничих процесах багатьох видів економічної діяльності є несприятливими для використання жіночої праці. Зокрема, це стосується особливо важких та шкідливих робіт.

Проблема вікової дискримінації залишається актуальною в Україні. Здебільшого вони стосуються молоді та громадян передпенсійного віку. Безробіття у 2021 році залишається найпоширенішим серед молодих людей віком 15-24 років (18,4 % від загальної кількості економічно активних людей цього віку) та 35-39 років (11,1 %). Ця тенденція зберігається серед чоловіків та жінок як у міських, так і у сільських районах. До цієї категорії переважно входять молоді люди, які не були працевлаштовані після закінчення навчання.

Проблема працевлаштування як молоді, так і осіб передпенсійного віку посилюється складною економічною ситуацією, що супроводжується звуженням поля зайнятості та збільшенням пропозиції на ринку праці. Причини відмови роботодавців надати роботу молодим людям – відсутність досвіду та необхідність пройти випробувальний термін, який є низькооплачуваним. Поширення проблеми обмеження прав людей похилого віку, їх дискримінації при прийомі на роботу, звільненні та прийомі на роботу викликано низкою причин, у тому числі часто пов'язаних з діловими якостями потенційного співробітника та відсутністю навичок у новітніх технологіях та більше.

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОЇ СПРАВЕДЛИВОСТІ У СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Вплив компетентності публічних службовців на досягнення соціальної справедливості

Стабільність якості обслуговування має вирішальне значення. Для всіх соціальних груп громадян мають переважати прийнятні стандарти та практика. Публічні службовці повинні працювати над досягненням однакового результату в соціальному та економічному становищі для всіх осіб і прагнути усунути відмінності в результатах для різних груп. Докладання громадянами належних зусиль та активний зворотний зв'язок із владою є необхідними умовами досягнення СС.

Класичне державне управління орієнтоване на дію. Цінності визначають наше ставлення до цілей, яких ми прагнемо, і стандартів, які ми використовуємо для досягнення бажаних цілей. Конкуруючі цінності вимагають різних способів дії. Цінності закладені в роботу публічного управління та їх роль у служінні нормативним критерієм є поштовхом до конкретних дій.

У публічному управлінні давно існує потреба просування ідеї СС. В літературі широко обговорюваними є питання права власності в контексті СС. Інституційна теорія зосереджується на захисті прав власності знедолених як засобу забезпечення СС. Дії публічних службовців впливають на ступінь досягнутої СС. Визначення СС в літературі не стандартизоване і сильно залежить від контексту. У літературі СС ґрунтується на принципі С. С передбачає однакове ставлення до всіх людей, але визнає відмінності, на які впливають соціальні та історичні обставини.

Саме етична поведінка публічних службовців визначає неупереджену реалізацію державної політики. Це має першочергове значення для створення

інституційної довіри. Довіра суспільства повинна існувати, перш ніж вона усвідомлюється громадськістю. Це процес, який відбувається з часом. Несправедливий розподіл благ і суспільних послуг може сприяти підвищенню ризику для тих, хто цього потребує. Щоб уникнути цього, публічні управлінці повинні бути готові справедливо впроваджувати політику, визначену законодавчим органом. Ця готовність залежить від етичної поведінки самих службовців. Розуміння формальних і неформальних правил суспільства дає можливість зрозуміти практику та політику.

Від ціннісних засад публічно-управлінської діяльності, етичної обґрунтованості прийняття управлінських рішень, моральних якостей публічних службовців залежить ступінь довіри до владних структур, націленість діяльності органів публічного управління на побудову демократичної держави, реалізацію принципів гуманізму, СС, прозорості, дотримання прав людини. Етика публічного службовця має вагому антикорупційну складову. Цінностями демократичної, соціально орієнтованої публічної служби є солідарність, С, життя та гідність людини, повага до неї тощо.

Оскільки професійна діяльність публічних службовців налаштована на виконання визначених професійних функцій, вона потребує від індивіда наявності певних якостей, які необхідні для продуктивної діяльності публічного управління. До таких моральних якостей належать бажання приносити користь суспільству, відданість ідеалам демократії, законслухняність, патріотизм, професіоналізм, повага та чуйність до людей, доброзичливість, схильність до взаємодопомоги та співробітництва, толерантність, працелюбність, відповідальність, сумлінне ставлення до своїх обов'язків, непідкупність, принциповість, вимогливість, С, чесність, урівноваженість, коректність та ввічливість.

Одним із чинників, який використовується у контексті формування позитивного іміджу публічного службовця є загальні правила поведінки, яких необхідно дотримуватись у спілкуванні: вміння слухати, ввічливе та

коректне відношення до людини та ін. Публічний службовець повинен бути дієвим, рішучим і справедливим, незалежно від соціального становища людини в суспільстві. Посадові особи, які здійснюють прийом громадян, повинні бути об'єктивним і справедливим у своїх рішеннях, яка б особиста думка про заявника не склалася.

Різноманітність підвищує якість демократичної держави. Чим більше ми цінуємо різноманітність, є більші гарантії того, що процеси та процедури відкриті для всіх членів суспільства. Різноманітність впливає на підвищення обізнаності про відмінності, не ігноруючи, а навпаки, підкреслюючи їх. Адміністративна держава та державне управління відігравали центральну роль у встановленні та підтриманні підпорядкованого статусу за расовою ознакою.

Безперечно сприяє СС створення організаційної культури, яка цінує та заохочує різноманітність. Прийняття різноманітності є важливим для продуктивності органів державної влади та місцевого самоврядування. Існують дві точки зору на вплив різноманітності. Одна із них базується на інформації та теоріях прийняття рішень. Аргументом є те, що різноманітність корисна для організації, надаючи широкий спектр ідей, навичок та розумінь, які покращують можливості для вирішення проблем. Інша думка частково заснована на соціальній категоризації та соціальній ідентичності.

Вплив різноманітності може відрізнятися залежно від її типу. Ефекти управління різноманітністю можуть посилити або змінити основні впливи різноманітності на результати організації. Якщо правильно керувати, різноманітні перспективи можуть стати джерелом зростання та підвищення ефективності організації.

Як доводить практика, багатокультурний компетентний державний службовець чи посадова особа місцевого самоврядування намагатиметься зрозуміти расові проблеми, відкрито розглядати проблеми різноманіття, активно працюватиме над збільшенням представництва меншин, прийматиме більш справедливі та неупереджені рішення. Ефективним є навчання

різноманітності на робочому місці на основі теоретичного та методологічного підходу. Це сприятиме створенню середовища, яке цінує відмінності та усуває бар'єри.

Розвиток полікультурної компетенції державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування зумовлює збільшення поінформованості щодо полікультурних проблем і призводить до зменшення конфліктності у суспільстві. Мультикультурна компетентність є важливою детермінантою успіху державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Загалом, у полікультурному регіоні, громаді, успішні менеджери повинні розвивати навички управління різноманітністю. Існує висока кореляція між управлінськими рейтингами щодо мультикультурної компетентності та рейтингами ефективності роботи, лідерських здібностей та потенціалу просування по службі.

Певні громадські організації з більшою часткою меншин у прийнятті рішень мають більшу ймовірність досягти результатів, сумісних з групами меншин, ніж ті які представлені меншою кількістю меншин. Це може бути пов'язано й з іншими факторами, не пов'язаними з представництвом. Результати політики, що відповідають інтересам меншин, можуть бути вироблені бюрократами, які не належать до меншин, під впливом взаємодії з колегами з меншин.

Громадську думку часто розглядають як інструмент можливостей та соціально-економічної мобільності. Місія громадянського суспільства – налагоджувати та впорядковувати стосунки між людьми, між громадянами і владою, стимулювати державу до розвитку, захищаючи демократичні цінності, права людини і С. Керівництво держави, регіону, громади, яке має намір просувати СС, повинно заохочувати менший особистий добробут, а більше – добробут суспільства, громади.

Діалог із громадськістю, метою якого є організація громадської участі, багато в чому залежить від ефективності такої організації, коректності й справедливості процедур, поваги до партнерів по діалогу. При цьому слід

зазначити, що суспільний діалог – це не просто вивчення суспільної думки або робота з громадськістю, це забезпечення реального зворотного зв'язку. Громадська думка вміщує в собі принципи С, зміст та результат державного устрою, законодавства і загального стану держави в цілому.

Формування та реалізацію державної політики слід розглядати в контексті зростаючого різноманіття. СС змушує органи державної влади та місцевого самоврядування реагувати на потреби всіх громадян. СС передбачає прагнення сприяти рівності та С при розробці державної політики. Державні політики та управлінці повинні розуміти проблеми, з якими вони стикаються. Нерівність зменшується після справедливого ставлення до перерозподілу послуг в громадах.

3.2. Шляхи досягнення соціальної справедливості у соціальній політиці України

Реалізація принципу СС у сфері праці є найважливішою умовою зниження соціальної напруженості та, відповідно, забезпечення соціальної захищеності. Тому пріоритетом державної політики у найближчому майбутньому має стати створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості. Рішення, сферах структурної політики, формування та прийняті в реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти і т. д., повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на зайнятість.

Ризик зростання соціальної напруженості через порушення принципу СС у сфері зайнятості - складне та багатокomпонентне явище, яке потребує підвищеної уваги та конкретних кроків щодо просування права громадян на працю, підвищення заробітної плати, просування прав трудящих на працевлаштування, безпечні умови праці, подолання дискримінації на ринку праці.

У сфері створення сприятливих умов реалізації права громадян на працю важливим є:

1. Подолання структурного дисбалансу попиту и пропозиції на ринку праці через:

- використання Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці, яка затверджена Наказом № 305 Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 р. [22] і є необхідним і достатнім інструментом задля формування обсягів державного замовлення на середньострокову перспективу;

- від детального аналізу кваліфікаційних потреб на національному рівні до аналізу необхідних кваліфікацій на регіональному та місцевому рівнях та навіть на рівні підприємства;

- широке залучення роботодавців у процес підготовки кадрів різного освітнього та кваліфікаційного рівнів на всіх етапах процесу: планування обсягів та напрямів навчання, створення програм навчання, працевлаштування після закінчення навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності;

- надання ринку праці регулярної та своєчасної інформації про перспективи попиту на професії та кваліфікації, включаючи раннє виявлення тенденцій у технологіях та професіях, що викликають зміни у структурі професійних навичок.

2. Проведення цілеспрямованої, систематичної роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо побудови соціально відповідального бізнесу з упором на збільшення кількості та підвищення якості робочих місць із гідними умовами та заробітною платою.

У напрямі підвищення заробітної плати потрібними є:

1. Розробка нової методології індексації заробітної плати, яка ґрунтуватиметься на величині фактичного (реального) прожиткового

мінімуму та діятиме як ефективніший механізм компенсації працівникам витрат, пов'язаних із зростанням цін на товари та послуги.

2. Встановлення високих стандартів оплати праці та поновлення диференціації заробітної плати між співробітниками різної кваліфікації. Мінімальна заробітна плата має залишатися соціальною гарантією оплати некваліфікованої праці, тоді як підвищення рівня оплати кваліфікованої праці має бути однією з основних цілей державної політики на ринку праці.

3. Розширення компенсаційного пакету роботодавця для працівників, які не оподатковуються, за рахунок усіх виплат та компенсацій, які можуть бути віднесені до інвестицій у людський капітал, таких як оплата житла, підвищення гарантій зайнятості, витрати на культурний розвиток.

Право на гідні умови праці може бути забезпечене завдяки:

1. Посиленню економічної відповідальності роботодавців за такі порушення в галузі охорони праці: створення небезпечних чи шкідливих умов праці через неналежне технічне забезпечення виробничого процесу; ненадання співробітникам достатньої та вичерпної інформації про потенційно шкідливий або небезпечний характер роботи; неналежне навчання співробітників безпечним методам та прийомам роботи; виробництво, поширення та використання засобів виробництва, що не відповідають правовим нормам та вимогам у галузі охорони праці; відсутність адекватної оплати праці працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та за роботу зі шкідливими умовами праці.

2. Здійснення ефективного державного контролю за дотриманням роботодавцями трудового законодавства, особливо щодо забезпечення прав і гарантій працівників при звільненні та запровадження неповної зайнятості на підприємствах, щодо укладення трудових договорів між роботодавцями та працівниками. Для регулювання соціальних відносин та соціальних умов у сфері праці потрібне посилення соціального діалогу (соціального

партнерства) суб'єктів соціально-трудових відносин на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому, а також на рівні підприємства.

Вивчення європейського досвіду забезпечення рівності ринку праці показує наявність широкого діапазону регулюючих механізмів, зокрема:

- прийняття спеціальних законів, сприяють рівності;
- запровадження спеціалізованого інституту Уповноваженого з прав людини з питань рівних прав та можливостей;
- створення парламентських структур (груп, комітетів, комісій) з рівними правами та повноваженнями;
- гендерні квоти.

Незважаючи на те, що в сучасній Україні економічно неможливо гарантувати першу роботу кожному випускнику закладу вищої чи професійної освіти, активну державну політику у сфері зайнятості молоді слід розглядати як важливий аспект забезпечення рівного доступу до ринку праці. Вдосконалення державної політики у сфері зайнятості молоді, на наш погляд, потребує зміщення пріоритетів із гарантованого надання першої роботи на загальну координацію політики у галузі зайнятості молоді та державної політики на ринку праці; введення спеціальних заходів, спрямованих на захист права на працю найуразливіших груп молодіжної робочої сили.

Першими кроками у державному просуванні зайнятості молоді мають бути:

- розробка Міносвіти спільно з Мінсоцполітики рекомендацій для закладів вищої та професійно-технічної освіти щодо створення особливих умов для навчання здобувачів, офіційно працевлаштованих за майбутньою спеціальністю, у вигляді актуалізації системи індивідуальних графіків навчання;
- законодавча гарантія проходження співбесіди молодого спеціаліста з роботодавцем у разі, якщо випускник закладу освіти відповідає більшості вимог, які висуваються до кандидата на посаду.

Усунення дискримінації щодо літніх працівників можливе за умов:

1. Сприяння запобіганню дискримінації за віком при прийомі на роботу шляхом:

- стимулювання позитивних культурних змін щодо літніх працівників через проведення великомасштабних кампаній суспільної інформації, спрямованих на подолання негативних стереотипів роботодавців про літніх працівників (поширення через ЗМІ досліджень та публікацій про їх значні адаптаційні можливості підвищення продуктивності, інформаційно-комунікаційна діяльність для обговорення проблем трудової адаптації людей похилого віку, заснування спеціальних нагород для тих компаній та організацій, які створюють найбільш дружні робочі місця для людей похилого віку і можуть бути прикладом сприяння працевлаштуванню людей похилого віку);

- поправки до законодавства, що забороняють усі форми дискримінації за віком, шляхом прийняття спеціального Закону про сприяння зайнятості людей похилого віку, який, зокрема, міститиме: чітке визначення дискримінації за віком при прийнятті на роботу; вичерпний перелік професій, за якими у зв'язку з особливими вимогами здоров'я може бути встановлено віковий ценз особам, які бажають влаштуватися працювати; перелік видів робіт, на які в першу чергу слід наймати людей похилого віку; норми, що встановлюють відповідальність роботодавців за прояв вікової дискримінації у трудових відносинах;

- поступова відмова від використання термінів «вік працездатності», «вік непрацездатності» та «вік виходу на пенсію» у дослідженнях, плануванні та статистичній практиці, а також у публічному управлінні шляхом їх заміни конкретними віковими рамками (15-60 років, 15-65 років, 65 років і старші) відповідно до європейських стандартів бухгалтерського обліку та статистики;

- включення до колективних договорів положень про недопущення дискримінації за віком за умови забезпечення доступу до участі в освітніх

проектах, програмах, спрямованих на підвищення кваліфікації, а також в іншій діяльності у сфері професійного навчання та перепідготовки.

2. Підвищення конкурентоспроможності літніх працівників на ринку праці та покращення якості їх трудового потенціалу за допомогою:

- сприяння залученню людей середнього віку, зрілих та передпенсійних осіб у безперервне навчання для набуття інноваційних робочих навичок та за допомогою освітніх програм, спрямованих на поширення застосування нових технологій на своїх робочих місцях ;

- адаптація міжнародного досвіду надання пільг роботодавцям, які створюють робочі місця для співробітників зрілого, передпенсійного та пенсійного віку (наприклад: часткова компенсація державою роботодавцям від 50 до 100% їх внесків на соціальне страхування залежно від віку працівника; одноразові виплати або фіксовані річні надбавки для підприємств, на яких працюють постійні співробітники у віці 45-50 років, зниження податкового навантаження на роботодавців, які наймають безробітних літніх працівників на період, що відповідає попередньому періоду їх безробіття, часткове непряме субсидування заробітної плати працівників, які продовжують працювати після досягнення офіційного пенсійного віку роботодавцям до фонду соціального страхування). Для максимальної ефективності запропоновані пільги доцільно насамперед надавати роботодавцям, які наймають представників найменш соціально захищених категорій людей похилого віку - малозабезпечених, осіб з інвалідністю, довгостроково безробітних тощо;

- надання через Державну службу зайнятості спеціальних консультаційних послуг з переходу в реальний сектор економіки для людей похилого віку, зайнятих у неформальному секторі (для самозайнятих - фінансовий менеджмент, податкова звітність, для найманих працівників - про можливості формальної зайнятості та відповідні розрахунки збільшують майбутні пенсійні виплати).

3.3. Заходи подолання соціальної несправедливості під час карантину COVID-19

Держава має взяти на себе повну відповідальність за системне та комплексне регулювання господарської діяльності під час карантину, а не обмежуватися рекомендаціями та точковими рішеннями. Держава також має гарантувати економічний захист людей, чиїм можливостям забезпечити мінімальний рівень життя через працевлаштування чи підприємницьку діяльність заважає карантин. Це має включати допомогу людям, які змушені піти у неоплачувану відпустку. Також варто допомагати фізичним особам-підприємцям під час перебування на карантині, не втрачаючи статусу ФОП. Під час карантину Державна служба зайнятості має полегшити доступ до своїх послуг, враховуючи можливості та ресурси, доступні для найбільш уразливих верств населення.

Держава також має подбати про збереження трудових прав працівників. Органи влади повинні ефективно та своєчасно інформувати роботодавців і працівників про соціальні та трудові права, наслідки яких закріплені на карантині згідно із законодавством України:

— неоплачувану відпустку за їх рахунок можна взяти лише за згодою роботодавця та працівника, адже певні категорії працівників безсумнівно мають на це право;

— скорочення здійснюється у встановленому законом порядку;

— звільнення під час лікарняного або відпустки не допускається;

— документально підтверджений перехід на дистанційну роботу, дотримання звичного режиму та кількості робочого часу (не більше 40 годин на тиждень);

— за обставин оголошення режиму простою у зв'язку з настанням небезпечної ситуації для працівників зберігається виплата в розмірі середньої заробітної плати, якщо інше не передбачено умовами колективного договору;

— створення безпечних умов праці є обов'язком роботодавця.

Якщо роботодавець через незалежні від нього обставини не може виконати свої зобов'язання перед працівниками щодо оплати перебування або створення безпечних умов праці, держава зобов'язана забезпечити це в інтересах здоров'я та добробуту людей. Під час карантину держава також має запровадити адресну матеріальну допомогу батькам чи опікунам, особливо неповним сім'ям.

Необхідно стимулювати економіку та попит на робочу силу за допомогою політики стабілізації економічної активності. Відновлення економіки від пандемії неможливе без гідної роботи. Соціальний діалог між урядом, роботодавцями та працівниками необхідний для розробки комплексного плану підтримки тих, хто втратив роботу внаслідок кризи.

Щоб подолати зростаючу нерівність, необхідно розробити заходи підтримки для найбільш вразливих груп: людей похилого віку, особливо тих, хто продовжує працювати; жінок; мігрантів та внутрішньо переміщених осіб; молоді; а також найбільш уразливих працівників, самозайнятих та тих, хто зайнятий у сірому секторі, особливо в цифровій економіці. Державі необхідно регулювати нові «гнучкі» форми зайнятості в сірому секторі та цифровій економіці. Важливо, що існуюча незахищеність цих працівників, як правило, не посилюється, а забезпечується повна зайнятість та соціальні гарантії.

Необхідно посилити заходи щодо сприяння гендерній рівності та створення рівних умов між жінками та чоловіками, зокрема, заохочуючи чоловіків брати відпустку по вагітності та пологах та працювати разом із жінками. Необхідно посилити політику нульової терпимості проти домашнього та гендерного насильства.

Щоб гарантувати всім право на житло, держава повинна ввести призупинення сплати орендної плати та мораторій на виселення квартиронаймачів під час карантину. Щоб зменшити ризик зараження та створити можливості для самоізоляції, держава може терміново мобілізувати готельні номери, які пустують через нестачу туристів, а також квартири, які

зазвичай орендуються і тепер доступні для розміщення медичного персоналу, бездомних та жертв домашнього насильства. За даними рекламних агрегаторів, наразі лише в Києві налічується близько 5000 таких порожніх квартир.

Потрібна комплексна реформа та зміна балансу житлової політики, щоб зробити її нейтральною щодо особливостей форм володіння: власності та оренди. Слід уникати стимулів для приватного житла, скасувавши будь-які безповоротні субсидії на придбання, обслуговування або ремонт житла. Державне житло має бути переведене на надання житла у користування, а не на дарування майна.

Необхідно створити умови для розвитку безпечного та доступного сектору оренди приватного житла. У разі оподаткування податком на нерухомість пільги для кожної наступної житлової одиниці, що перебуває у власності, має бути скасовано; і запровадити диференційовану ставку на основі вартості квартири, а не площі. Важливо перейти до довгострокової оренди, яка регулює підвищення орендної плати та підстави її припинення.

Приватний сектор оренди має бути доповнений неприбутковим державним сектором. Колективну оренду можна використовувати, щоб отримати максимальну віддачу від вільного житла.

Запроваджуючи санкції за недотримання умов карантину, держава має бути особливо чутливою до їхніх соціальних наслідків та потенційного впливу на зростання нерівності. Усі обмеження та санкції мають бути достатньо обґрунтованими.

Держава має мобілізувати ресурси для допомоги безпритульним та найбільш уразливим верствам населення. Це може включати проживання в муніципальних притулках і відкриття для тимчасового проживання порожніх готелів і квартир для добової оренди. Для забезпечення харчуванням можуть бути залучені закриті заклади харчування та освіти.

Також необхідно посилити координацію між державою та громадянським суспільством на різних рівнях для захисту найбільш

уразливих верств населення. Важливо проаналізувати, чи урядова політика та ініціативи активістів ігнорують потреби деяких соціальних груп, які опинилися у скрутні, які потребують допомоги. Особлива увага та спеціальні заходи необхідні для інформування, роботи з громадами та доступу до медичних послуг для вразливих груп, включаючи іммігрантів та національних меншин, особливо ромів.

Державі необхідно розширювати систему соціальної допомоги бездомним. Це має включати створення притулків, громадських туалетів, соціальних пралень та їдалень, а також центрів реінтеграції. Необхідно запровадити їх через комплексні програми реінтеграції в суспільство та на ринок праці. Необхідно збільшити громадську підтримку волонтерських та інших організацій громадянського суспільства, зокрема через проектне та інституційне фінансування, а також соціальні закупівлі.

Необхідно розробити програми для повної інтеграції іммігрантів та меншин у суспільство та ринок праці. Вони можуть включати, але не обмежуватися, мовні курси, інформацію про соціальні послуги та права, а також допомогу в працевлаштуванні. Необхідно відмовитися від цілеспрямованої політики надання державних соціальних послуг, переходячи до універсальності як права для всіх.

Враховуючи ризик зростання нерівності в результатах навчання, абсолютно неприйнятно відмовляти у фінансуванні «Новій українській школі» як проекту, спрямованому на зменшення цієї нерівності.

Щоб компенсувати вплив цифрового розриву, ви можете завершити цей навчальний рік пізніше за допомогою додаткового навчання. Слід також враховувати потреби здобувачів освіти, які можуть мати труднощі з дистанційним навчанням. Одним із можливих шляхів зменшення негативних наслідків карантину в освіті є забезпечення офлайн-тренінгів для невеликих груп людей з особливими освітніми потребами.

Необхідно розробити політику для зменшення цифрової нерівності, в тому числі між міським і сільським населенням. Це може включати

оснащення сільських шкіл сучасними технологіями, забезпечення доступу до високошвидкісного Інтернету та підвищення цифрової грамотності.

Реформування та підвищення якості середньої освіти мають залишатися національним пріоритетом. Необхідно розробити та впровадити комплексну стратегію для подолання нерівності в результатах навчання та доступі до якісної освіти для всіх.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У магістерському дослідженні на теоретико-прикладному рівні запропоновано шляхи вирішення актуального завдання щодо необхідності обґрунтування особливостей реалізації принципу соціальної справедливості в сучасній системі публічного управління в Україні. Отримані в процесі дослідження результати свідчать про досягнення визначеної мети, вирішення поставлених завдань, а також дають можливість зробити такі висновки та внести певні пропозиції.

1. З'ясувавши сутність соціальної справедливості як моральної категорії та правового принципу, встановлено, що справедливість це моральне поняття, що сходить до державно-правового періоду розвитку людства. В сучасному розумінні вона завжди трактується в контексті правовому, юридичному, соціальному, економічному, управлінському тощо. Соціальна справедливість в сучасних державах відображається в нормах чинного законодавства. Правове регулювання суспільних відносин за допомогою справедливого законодавства дозволяє домогтися соціальної справедливості, а закріплення морального принципу справедливості у праві модифікує його у морально-правовий імператив. Тому правотворчість відіграє ключову роль у процесі трансформації моральної категорії справедливості в правову з метою встановлення справедливого суспільного ладу, а головною метою правотворчості в демократичній державі є досягнення соціальної справедливості.

2. Соціальна справедливість впливає на організаційну поведінку, а також служить практичною та правовою основою для розподілу суспільних благ і послуг. Щоб застосувати соціальну справедливість у всіх аспектах публічного управління, потрібно мислити глобально та діяти локально. Політика – це панування більшості, тому державне управління має бути спрямоване на забезпечення інтересів усіх верств населення. Спільне демократичне публічне управління повинно просувати соціальну

справедливість як цінність управління, а розвиток соціальної справедливості за допомогою врядування за участю має відповідати двом умовам: більша участь громадськості та рівність.

3. Було становлено, що пандемія COVID-2019, яка розпочалася у 2019 році та заходи щодо запобігання її розповсюдженню виявили глибокі проблеми публічного управління, систем соціального забезпечення та сучасної ринкової економіки в цілому. Основними такими проблемами виявилися:

- перехід на дистанційну роботу більшості працівників підприємств, установ, організацій, що може призвести до погіршення психічного самопочуття і супроводжуватися зростанням рівня домашнього насильства, збільшенням обсягів неоплачуваної продуктивної роботи;

- тривалі та вимушені відпустки за власний рахунок, які стали де-факто прихованим безробіттям;

- багато людей не отримують зарплати, але, залишаючись офіційно зайнятими, не отримують допомоги від держави, наданої на випадок безробіття;

- за період карантину в Україну повернулося близько 100 тис. громадян, частина з яких були трудовими мігрантами і не мають роботи всередині країни;

- впровадження дистанційного навчання для школярів і студентів, що призвело до поглиблення нерівностей в доступі до якісної освіти, зокрема, між тими, хто мають повноцінний доступ до сучасних технологій і тими, у кого він обмежений.

4. В ході підготовки роботи було виявлено такі соціально-економічні ознаки порушення принципу соціальної справедливості у сфері зайнятості в Україні:

- низька доступність робочих місць і недостатня ємність ринку праці;

- поширення неформальної зайнятості (використання праці працівників без трудового договору та виплата тіньової заробітної плати);
- незадовільні умови праці, які посилюють ознаки соціальної несправедливості та призводять до погіршення якості та втрати трудового потенціалу;
- девальвація праці;
- дискримінація, зокрема, за ознакою статі та віку.

5. У публічному управлінні саме етична поведінка публічних службовців визначає неупереджену реалізацію державної політики. Це має першочергове значення для створення інституційної довіри. Від ціннісних засад публічно-управлінської діяльності, етичної обґрунтованості прийняття управлінських рішень, моральних якостей публічних службовців залежить ступінь довіри до владних структур, націленість діяльності органів публічного управління на побудову демократичної держави, реалізацію принципів гуманізму, соціальної справедливості, прозорості, дотримання прав людини. Етика публічного службовця має вагому антикорупційну складову. Цінностями демократичної, соціально орієнтованої публічної служби є солідарність, справедливість, життя та гідність людини, повага до неї тощо.

6. Одними із найважливіших шляхів досягнення соціальної справедливості у соціальній політиці України на наш погляд є подолання структурного дисбалансу попиту и пропозиції на ринку праці, а також проведення цілеспрямованої, систематичної роз'яснювальної роботи з роботодавцями щодо побудови соціально відповідального бізнесу з упором на збільшення кількості та підвищення якості робочих місць із гідними умовами та заробітною платою.

7. Заходами подолання соціальної несправедливості під час карантину COVID-19 повинні стати такі:

- державна гарантія економічного захисту людей (допомога людям, які змушені піти у неоплачувану відпустку, фізичним особам-підприємцям

під час перебування на карантині, не втрачаючи статусу ФОП, полегшення доступу до послуг Державної служби зайнятості тощо);

- державна підтримка збереження трудових прав працівників;
- стимулювання економіки та попиту на робочу силу за допомогою політики стабілізації економічної активності;
- розробка заходів підтримки для найбільш вразливих груп: людей похилого віку, особливо тих, хто продовжує працювати; жінок; мігрантів та внутрішньо переміщених осіб; молоді; а також найбільш уразливих працівників, самозайнятих та тих, хто зайнятий у сірому секторі, особливо в цифровій економіці. Також необхідно посилити координацію між державою та громадянським суспільством на різних рівнях для захисту найбільш уразливих верств населення;
- посилення заходів щодо сприяння гендерній рівності та створення рівних умов між жінками та чоловіками;
- посилення політики нульової терпимості проти домашнього та гендерного насильства;
- створення умов для розвитку безпечного та доступного сектору оренди приватного житла;
- розширювати систему соціальної допомоги бездомним;
- розробка програми для повної інтеграції іммігрантів та меншин у суспільство та ринок праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бахновська І.П. Юридична природа соціальної справедливості як складова частина принципу справедливості [Електронний ресурс] / І.П. Бахновська, О.А. Слободиська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. - 2021. - Вип. 64. - С. 180-184. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvuzhpr_2021_64_36
2. Близнюк В.В. Соціальна справедливість у сфері праці України: сучасні реалії, проблеми та протиріччя [Електронний ресурс] / В.В. Близнюк, Л.Д. Яценко // Стратегічні пріоритети. - 2017. - № 4. - С. 104-117. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/spa_2017_4_14
3. Бурлай Т. Сучасна політика Євросоюзу в контексті соціальної справедливості [Електронний ресурс] / Т. Бурлай // Економічна теорія. - 2016. - № 4. - С. 51-64. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecte_2016_4_5
4. Владимир О. Порушення соціальної справедливості як фактор дисбалансу розвитку національної економіки України [Електронний ресурс] / О. Владимир // Соціально-економічні проблеми і держава. - 2018. - Вип. 2. - С. 132-150. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Sepid_2018_2_14
5. Галайда Т.О. Проблема гендерної нерівності та її вплив на відмінності оплати праці в Україні / Т.О. Галайда, В.Б. Васюта, М.К. Марченко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3. – Т.3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchnu_ekon/2011_3_3/069-072.pdf
6. Герасимов О. Зарубіжний та міжнародний досвід забезпечення соціальної справедливості у суспільстві [Електронний ресурс] / О. Герасимов, К. Мілованова // Україна: аспекти праці. - 2014. - № 5. - С. 43-51. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_5_8

7. Гітіс Т.П. Дослідження сучасного стану заробітної плати в Україні у контексті забезпечення соціальної справедливості [Електронний ресурс] / Т.П. Гітіс, С.С. Клименко, М.О. Челов'ян // Економічний вісник Донбасу. - 2019. - № 3. - С. 169-175. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2019_3_22
8. Гриценко А. Реконструктивний економічний розвиток: зміст, основні напрями і вектор соціальної справедливості [Електронний ресурс] / А. Гриценко // Економічна теорія. - 2016. - № 4. - С. 5-18. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecte_2016_4_2
9. Гриценко А.А. Соціальна справедливість як складова архітекtonіки безпечного економічного розвитку [Електронний ресурс] / А.А. Гриценко // Український соціум. - 2017. - № 4. - С. 9-21. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2017_4_3
10. Деякі питання забезпечення трудових прав державних службовців, працівників державних органів, підприємств, установ та організацій на час встановлення карантину у зв'язку із загостренням ситуації, пов'язаної з поширенням випадків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова КМУ від 25.03.2020 р. № 256 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/256-2020-%D0%BF#Text>
11. Джабраїлов Р.А. Принцип справедливості і його вплив на формування державної економічної та соціальної політики [Електронний ресурс] / Р.А. Джабраїлов // Економіка та право. - 2019. - № 2. - С. 3-16. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/espr_2019_2_2
12. Коваленко О.О. Трудова міграція як засіб реалізації волі людини до знаходження соціальної справедливості [Електронний ресурс] / О.О. Коваленко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. "Право". - 2020. - Вип. 32. - С. 32-39. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_pravo_2020_32_6

13. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к-96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
14. Корнева П.М. Реалізація принципу справедливості у відносинах із соціальної підтримки населення України [Електронний ресурс] / П.М. Корнева // Право та інновації. - 2016. - № 1. - С. 217-222. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_33
15. Корнева П.М. Щодо механізму реалізації принципу справедливості в соціальному забезпеченні в Україні [Електронний ресурс] / П.М. Корнева // Часопис Київського університету права. - 2015. - № 1. - С. 172-175. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Chkup_2015_1_43
16. Кравцов О.О. Соціальна справедливість та її врахування в економічній політиці [Електронний ресурс] / О.О. Кравцов // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. - 2019. - № 4. - С. 8-12. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drep_2019_4_3
17. Красносова О.М. Організаційні аспекти оцінювання відповідності економічної ефективності соціальної справедливості по територіальних громадах в Україні [Електронний ресурс] / О.М. Красносова, Д.Г. Михайленко // Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. - 2018. - № 2. - С. 131-143. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhnu_ekon_2018_2_16
18. Кришовський В.Л. Концепція ефективною та справедливою саморегулюючою соціально-економічною системою [Електронний ресурс] / В.Л. Кришовський, А.І. Білик, Л.Д. Воробйова // Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". - 2018. - № 13. - С. 15-23. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnj_2018_13_4
19. Макарова А. Розвиток ідей соціальної справедливості в українській традиції: історико-філософський огляд [Електронний ресурс] / А. Макарова // Вісник Прикарпатського університету. Філософські і

- психологічні науки. - 2014. - Вип. 18. - С. 22-29. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpu_filos_psihol_2014_18_6
20. Максименко І.П. Суперечності в поєднанні соціальної справедливості та економічної ефективності [Електронний ресурс] / І.П. Максименко // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. - 2021. - № 25. - С. 58-65. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Piir_2021_25_8
21. Мелян Н.Ю. Публічні блага та соціальна справедливість: еволюція поглядів та сучасне розуміння [Електронний ресурс] / Н.Ю. Мелян // Форум права. - 2015. - № 5. - С. 136–141. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index
22. Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці: затверджена Наказом № 305 Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26.03.2013 р. // <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0305731-13#Text>
23. Михайленко Д.Г. Збалансованість соціальної справедливості і економічної ефективності в регіональних соціально-економічних системах України: феноменологічна концепція [Електронний ресурс] / Д.Г. Михайленко // Актуальні проблеми інноваційної економіки. - 2018. - № 2. - С. 67-73. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apie_2018_2_12
24. Міщук Г.Ю. Вимірювання соціальної справедливості у контексті оцінки ефективності відносин розподілу в суспільстві [Електронний ресурс] / Г.Ю. Міщук, Н.М. Самолюк // Демографія та соціальна економіка. - 2018. - № 1. - С. 58-72. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2018_1_6
25. Нерсесянц В. С. Общая теория права и государства: учеб. для студ. М.: НОРМА; Изд. группа «НОРМА – ИНФРА-М», 2002. 539 с.
26. Нестеренко О.П. Неоліберальна концепція соціальної справедливості [Електронний ресурс] / О.П. Нестеренко // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. - 2014. - № 3-4. - С. 77-81. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2014_3-4_14

27. Орлова В. О. Справедливість як моральна категорія, соціальна та правова цінність [Електронний ресурс] / В. О. Орлова, С. М. Тодорова // Гілея: науковий вісник. - 2020. - Вип. 158(2). - С. 49-53. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2020_158\(2\)__11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/gileya_2020_158(2)__11)
28. Офіційний сайт Державної служби статистики України: Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
29. Пилипенко Г.М. Соціальна справедливість у світовій економіці: одвічний конфлікт держави і ринку [Електронний ресурс] / Г.М. Пилипенко, І.Є. Реліна // Економічний вісник Національного гірничого університету. - 2017. - № 4. - С. 9-15. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2017_4_3
30. Подковенко Т. Справедливість у системі цінностей права. Актуальні проблеми правознавства. 2016. Вип. 4 (8). С. 10–14. 25 березня 2020 р.
31. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
32. Про особливості надання житлових субсидій: Постанова КМУ від 25.03.2020 р. № 247 // <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/247-2020-%D0%BF#Text>
33. Рогозян Ю.С. Основні проблеми впровадження концепту соціально справедливої держави в Україні [Електронний ресурс] / Ю.С. Рогозян // Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія : Економіка і управління. - 2018. - Т. 29(68), № 5. - С. 134-137. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_econ_2018_29\(68\)_5_31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/UZTNU_econ_2018_29(68)_5_31)
34. Ситніченко Л.А. Соціальна справедливість: проблеми методології [Електронний ресурс] / Л.А. Ситніченко // Мультиверсум. Філософський

- альманах. - 2014. - Вип. 2. - С. 169-187. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Multi_2014_2_19
35. Топішко Н.П. Соціальна політика і проблеми забезпечення соціальної справедливості в сучасному суспільстві [Електронний ресурс] / Н.П. Топішко // Економічний вісник Національного гірничого університету. - 2015. - № 2. - С. 59-67. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evngu_2015_2_8
36. Україна: на шляху до соціального включення : Національна доповідь про людський розвиток 2011 року / ПРООН в Україні. – К.: КІС, 2011. – 123 с.
37. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. Збірник наукових праць. Заснований Інститутом соціології НАН України. Випуск 3 (17), 2016. – 546 с.
38. Федіна Н.В. Концепція соціальної справедливості в теорії держави і права [Електронний ресурс] / Н.В. Федіна // Правові новели. - 2018. - № 4. - С. 66-72. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prno_2018_4_11
39. Хандій О.О. Соціальна конкурентоспроможність у контексті соціальної справедливості [Електронний ресурс] / О.О. Хандій // Причорноморські економічні студії. - 2018. - Вип. 34. - С. 134-137. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2018_34_29
40. Хеффе О. Справедливость: философское введение: пер. с нем. М.: Праксис, 2007. 192 с.
41. Черевко Г. Соціальна справедливість як чинник успішної державної антикризової політики [Електронний ресурс] / Г. Черевко, П. Войтович // Аграрна економіка. - 2016. - Т. 9, № 3-4. - С. 17-21. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ae_2016_9_3-4_5
42. Яковенко М.М. Генеза вчень про справедливість як соціальне явище [Електронний ресурс] / М.М. Яковенко // Право.ua. - 2019. - № 3. - С. 11-17. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pravo_2019_3_4
43. <https://cedos.org.ua/researches/derzhavna-zhytlova-polityka-v-ukraini-suchasnyi-stan-ta-perspektyvy->

reformuvannia/<https://www.facebook.com/gradus.apps/posts/224798562221972>

44. <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/03/26/658586/>

45. <https://www.facebook.com/pomogi.bezdomnomu/photos/a.566303836894331/1358242637700443/?type=3&theater>

46. <https://www.radiosvoboda.org/a/news-pokryttia-internetom/30289573.html>