

Olena Khytra

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at Department of Public Management
and Administration*

The Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law

THE LOGIC OF BIFURCATION TRANSFORMATIONS OF THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION, GLOBALIZATION AND EUROPEAN INTEGRATION

Summary

Nowadays there is a need to deepen the theoretical and methodological foundations of a synergistic interpretation of the process of integration of the domestic labor market into the EU labor market, which occurs through a cascade of bifurcation transformations caused by systemic crises, imbalances, asymmetries, and ends with the emergence of new forms of relations between employees and employers (including digital segments of the labor market). The purpose of the study is to substantiate the logic of bifurcation transformations of the labor market in the conditions of digitalization, as well as globalization and European integration trends. The initial thesis of the study is the fact that the modern labor market functions in conditions of permanent fluctuations arising primarily in connection with the different directions of the actions of its subjects (salaried employees and employers), difficult-to-predict mobility, diversity of behavioral motives, as well as under by the influence of market infrastructure transformations. The growth of these fluctuations inevitably pushes the system to the “point of bifurcation”, in which, in particular, unemployment grows by leaps and bounds, forms of non-standard employment, atypical models of working time organization, and innovative approaches to attracting and motivating personnel appear. Increasing the degree of openness of the national labor market under the influence of globalization and European integration trends, on the one hand, makes it more competitive (it is about new requirements for the competitiveness of employees and wages, opportunities for labor migration and prospects for human development), and on the other hand, it stipulates increasing entropy and excessive asymmetries (imbalances). In order to organize the system at the point of bifurcation and bring it to the optimal attractor of evolution, a special mechanism is needed, which combines the signs of organizational influence (in particular, the development of single “parameters of order” or social and labor standards, coordination by international institutions), as well as the self-

organization inherent in the market structure (the desire of each worker to be involved in decent work, taking into account the attributive features of his labor mentality). The use of such a mechanism will allow to realize the potential of labor market synergy as the ability to generate the effect of multiplying economic and social benefits due to the coordination of the actions of individual elements.

Вступ

Світова економіка весь час удосконалюється, набуваючи нових ознак, однак цілісність цієї системи забезпечується насамперед ступенем розвитку міжнародного поділу праці, рівнем усупільнення виробництва і кооперації праці. Це дозволяє наголосити на особливій важливості змін, обумовлених цифровізацією, глобалізацією та євроінтеграцією, на ринку праці, під впливом яких зростають обсяги попиту на працю висококваліфікованих працівників з мотиваційними установками до професійного зростання та відбуваються структурні зрушення у пропозиції праці [1, с. 376].

Вплив сучасних інформаційних технологій на розвиток ринку праці відбувається шляхом трансформації соціально-економічного середовища професійної діяльності людини. У цьому середовищі культивується принцип змагальності, відбувається руйнування стереотипів, вимагається прийняття рішень у режимі реального часу [2, с. 94], а відтак, поступово змінюються уявлення носія робочої сили про гідну працю та ознаки трудового менталітету нації.

Ринок праці відіграє важливу роль у розвитку економіки. З одного боку, він є складовою економічної системи і від ефективності його функціонування залежать стабільність суспільства, національний добробут, дієвість реформ. Водночас, будучи відносно самостійною системою, він опосередковує вплив цього розвитку на характер соціальних процесів, обумовлюючи ступінь гостроти соціальних протиріч [3, с. 13]. Висока невизначеність динаміки ринку робочої сили пояснюється тим, що стан національного ринку праці детермінується рішеннями у сфері макроекономічного регулювання, демографічної і міграційної політики, соціального забезпечення, а також ефективністю дій у галузях загальної та професійної освіти, пенсійного забезпечення, охорони здоров'я, рівня доходів населення тощо [4, с. 60] (рис. 1). Тому надзвичайної актуальності набуває розробка фундаменту вітчизняної політики на ринку праці у довгостроковій перспективі та інституційне окреслення ключових векторів її реалізації в умовах глобалізації та євроінтеграції [5, с. 67].

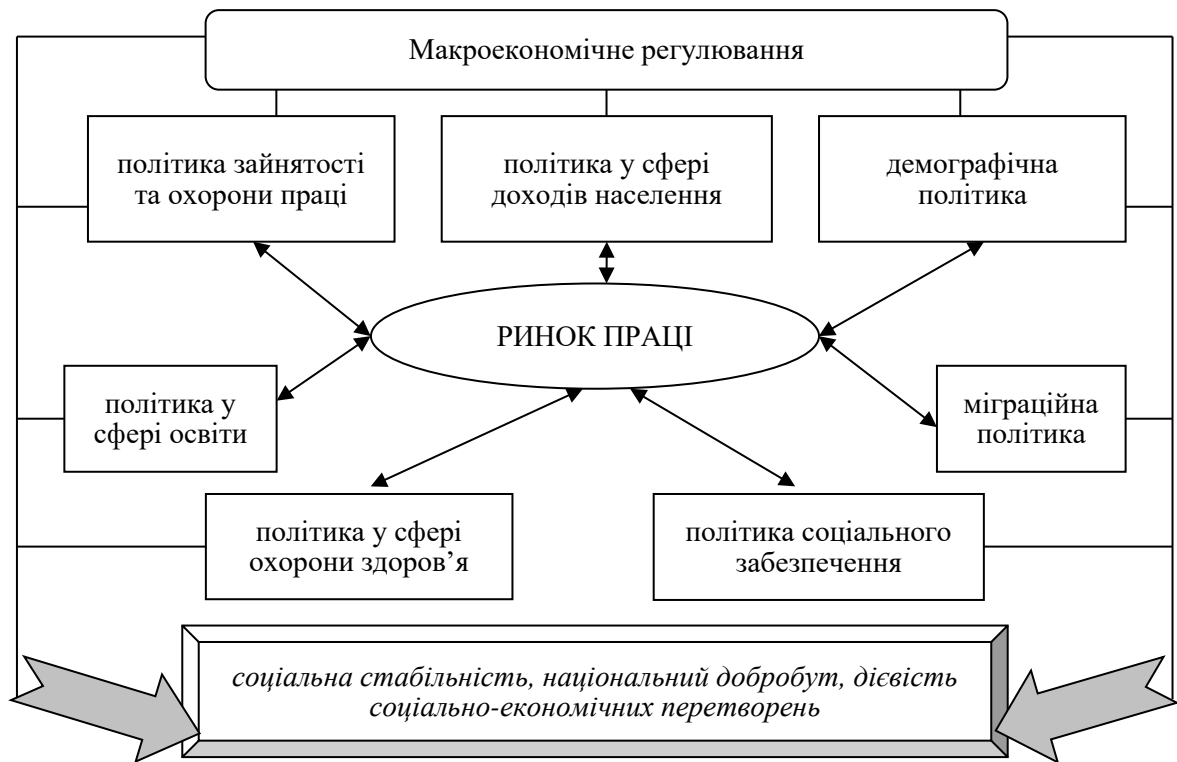


Рис. 1. Взаємозв'язок ринку праці з основними складовими соціально-економічної політики

Джерело: складено авторкою на основі [3, с. 13; 4, с. 60]

Особливості еволюції ринку праці знайшли відображення у дослідженнях багатьох науковців. Зокрема, Т.І. Павлюк [3], В.В. Близнюк [5], В.В. Шаповалов [6] досліджують понятійно-категорійний апарат ринку праці; Д.Р. Зоїдзе [4] акцентує увагу на структурних невідповідностях між попитом і пропозицією на ринку праці; Л.А. Лутай і С.А. Тюленєв [7] розкривають теоретико-методологічні підходи до регулювання ринку праці в умовах системної кризи; В.О. Рубежанська [8] дослідила вплив факторів зовнішнього середовища на ринок праці.

П.О. Сидоренко [2] окреслює інноваційні перспективи розвитку ринку праці; І.А. Гнатенко та В.О. Рубежанська [9] обґрунтували логіку впровадження інноваційних заходів на ринку праці в умовах його циклічного розвитку; Н.А. Азьмук [10] вивчає зміни на ринку праці в умовах цифрової економіки; С.В. Скрипник, С.В. Обіход, Л.В. Вербівська [11] дослідили трансформацію зайнятості в умовах цифрової економіки; Я.В. Чернятевич [12] акцентує увагу на формуванні цифрового робочого простору як складової сучасного ринку праці.

Б. Косович та В. Дмитрук [1], Л.П. Давидюк [13; 14], В.Я. Брич і М.Б. Нагара [15], В.О. Гришкін, А.О. Сімахова та Ю.С. Перекопська [16] досліджують особливості функціонування вітчизняного та міжнародного ринку праці в умовах глобалізації; Л.Г. Богуш [17], М.О. Кримова [18]

вивчають логіку виникнення та шляхи подолання асиметрії на ринку праці України в умовах глобалізації господарських та соціум-формуєчих процесів. С.С. Гринкевич [19] проаналізувала вплив євроінтеграційних процесів на національний ринок праці; О. Іляш і Т. Васильців [20] довели, що функціонування українського ринку праці є цілісною складовою ринків праці країн-членів ЄС, що свідчить про наближення до стандартів європейського ринку праці в контексті соціальної безпеки країни в умовах євроінтеграції. Г.В. Серета [21] розробила інструменти регулювання ринку праці України в контексті євроінтеграційних процесів.

Разом з тим, існує потреба у поглибленні теоретико-методологічних засад синергетичної інтерпретації процесу інтеграції вітчизняного ринку праці до ринку праці ЄС, що відбувається шляхом проходження каскаду біфуркаційних перетворень, спричинених системними кризами, дисбалансами, асиметріями та появою, врешті-решт, нових форм відносин між роботодавцями і найманими працівниками.

Розділ 1. Синергетичний зміст і логіка біфуркаційних трансформацій національного і світового ринків праці

Сучасний ринок праці вважається специфічною інституційною угодою, що структурує взаємовідносини господарюючих одиниць на рівні надскладної макроекономічної системи, детермінує вибір ними певної моделі поведінки в умовах невизначеності, дисипативності і нелінійності економічного середовища.

Т.І. Павлюк вважає, що сучасний ринок праці став особливим ринком, який “поєднує як ринкові, так і неринкові властивості, він давно переріс прийняті концептуальні рамки” [3, с. 14]. На думку О.В. Кондрацької, вітчизняний ринок праці “функціонує з перманентними порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість і ціна робочої сили, свобода руху праці та капіталу, конкуренція” [22, с. 84]. Як зауважує І.Л. Петрова, осмислення трансформації ринку праці потребує застосування синергетичного підходу, адекватного перебігу нелінійних процесів в умовах нестабільності, нерівноважності, динамічності, за яких виникає необхідність адаптації до постійних змін, поєднання організації та самоорганізації систем і вибору вектору їх руху в напрямі обраних атракторів [23, с. 137]. На думку А.В. Яворської, для формування багаторівневої системи регуляторів і детермінант впливу на ринок праці цілком придатним є системно-синергетичний підхід [24, с. 109]. Функціонування ринку праці має багатовекторні, еволюційно-суперечливі та динамічні інституційно-змінні тенденції. Цей ринок розвивається за спіраллю, на різних витках якої зароджуються, продовжують функціонувати у модифікованому вигляді або ж

відмирають неефективні елементи. А отже, функціонування ринку праці може бути інтегроване до моделі циклічної динаміки [9, с. 111].

Світовий ринок праці – це економічний простір, який не має чітко окреслених державних кордонів, він формується і розвивається в першу чергу за рахунок міжнародних міграційних процесів, інтенсивність яких в умовах глобалізації стрімко зростає. З точки зору Л.П. Давидюк [13, с. 205–206], світовий ринок праці – це комплексне явище, пов’язане як з розвитком самої особистості людини, так і з підвищенням ролі праці, зміною характеру робочої сили, формуванням її нових якостей. Експерти МВФ і Світового Банку розглядають світовий ринок праці з точки зору зростання глобальної пропозиції робочої сили, яка дисбалансувала національні ринки праці і спровокувала попит на висококваліфіковану робочу силу походженням з “низькодохідних” економік [25, с. 23]. Отже, світовий ринок праці не варто розглядати як просту сукупність національних ринків; в умовах посилення процесів глобалізації цей ринок набуває якісно нових системних ознак, зокрема, під впливом інтернаціоналізації трудових ресурсів складової економіки, підвищення мобільності людського чинника, зростання залежності динаміки економічного розвитку від інтелектуального рівня територій, уніфікації критеріїв гідної праці тощо. Відповідно, трансформація міжнародного ринку праці відбувається за різними напрямками і спричиняє точку біфуркації (рис. 2).

У синергетичному контексті ринок праці постає як самоорганізована система, стан якої змінюється передусім завдяки внутрішньому потенціалу, ендогенним механізмам саморозвитку; при цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії [22, с. 86]. Ринок праці вважається відкритою неоднорідною системою, елементи якої (суб’єкти ринку праці) мають різноякісні характеристики і перебувають на різному ступені розвитку. Відкритість цієї системи пояснює перманентні зміни у таких параметрах, як якісні характеристики попиту і пропозиції, кількість і структура робочих місць, ціна робочої сили та її мобільність. Різні соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з однієї групи до іншої [23].

Синергетика наводить нову інтерпретацію передумов і наслідків диспропорцій і дисбалансів на ринку праці. Дисбаланс розглядається як невідповідність між попитом і пропозицією людських ресурсів; диспропорції проявляються у дефіциті /надлишку робочої сили за професіями, в окремих галузях і регіонах, у невідповідності змісту професійної освіти потребам ринку праці за професійною структурою і кваліфікаційним рівнем [6, с. 124].

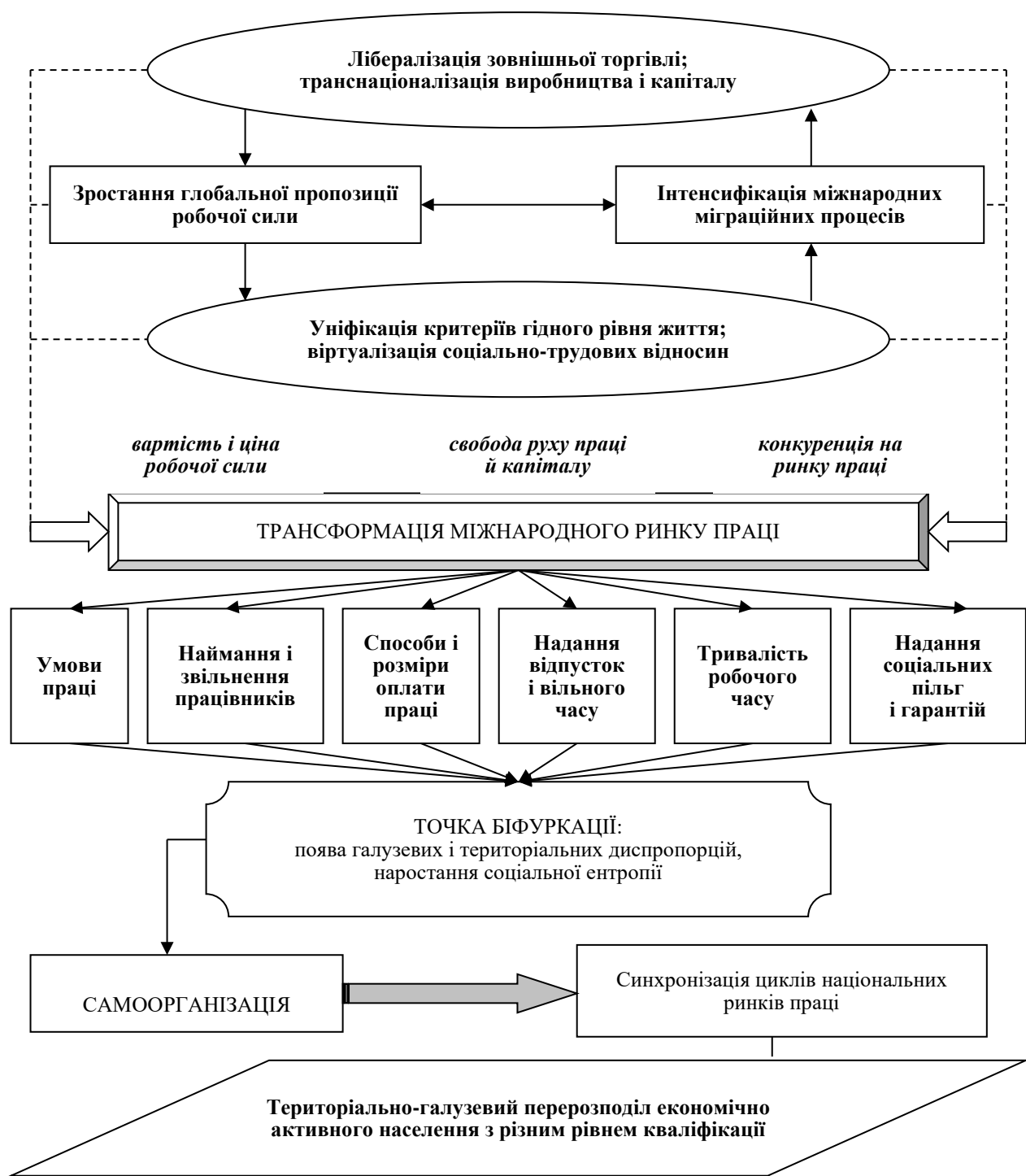


Рис. 2. Передумови й напрями трансформації ринку праці в умовах глобалізації

Джерело: авторська розробка

Траєкторія розвитку ринку праці має як біфуркаційні зони імовірного розвитку, що виявляються як моменти перелому тенденцій циклу (наприклад, поява нових професій, кардинальна зміна підходів до організації праці), так і більш стійкі та передбачувані періоди, в яких,

зокрема, складені плани щодо підготовки певної чисельності працівників відповідних професій можуть бути підтвержені попитом з боку власників капіталу, а сам працівник має найкращі шанси реалізувати власні професійні і кар'єрні амбіції. Однак стадії еволюційного розвитку на сучасному етапі все частіше наповнюються незгасимими флуктуаціями, перериваються точками біфуркаціями, після проходження яких розширюється сфера появи нових атрактивних цілей, траєкторій розвитку та, відповідно, збільшується спектр суспільного вибору [26, с. 191].

Біфуркація позначає можливий подальший розгалужений шлях ринку праці через зміну атракторів, здатних оптимізувати відбір постбіфуркаційних варіантів ринкової кон'юнктури. Ринковий атрактор притягує множинність у соціально-економічному просторі ринку праці, завдяки чому будь-яке новаторське рішення стрибкоподібно змінює кон'юнктуру та створює потік матеріальних, людських і фінансових ресурсів для впровадження інновацій. Структури-атрактори визначають різноманітні форми майбутньої організації ринку праці, який має не один, а кілька шляхів еволюції. Тобто на зміну стабільній кінцевій цілі приходить біфуркаційне дерево можливостей, а процес розвитку трактується не як планомірний рух до цілі, а інтеграційний процес, на кожному етапі якого здійснюється вибір, визначальний для подальших шляхів еволюції [22, с. 86–87].

Біфуркаційним потрясінням для ринку праці України стало повномасштабне вторгнення росії 24 лютого 2022 року. Дослідники вказують на наявність кількох етапів (циклів) трансформації ринку робочої сили в умовах воєнного стану. Так, наприкінці лютого та у березні 2022 року активність на ринку праці різко скоротилася. Перш за все, поглибився дисбаланс між пропозицією і попитом робочої сили: попит на робочу силу різко зменшився через неможливість працювати у зонах бойових дій, скорочення попиту на товари й послуги, проблеми з логістикою та невизначеність майбутнього [27, с. 11]. До цього додалася масова внутрішня та зовнішня міграція працездатного населення. За оцінками Міжнародної організації праці, у ситуації активної фази конфлікту порівняно з ситуацією до конфлікту втрачено 4,8 млн робочих місць, або 30% від їх загальної кількості на початок війни [27, с. 17; 28]. Також війна вплинула на зниження доходів громадян: безробітних стало значно більше, ніж вакантних робочих місць, що призвело до зниження заробітних плат. За даними Work.ua, вже протягом першого місяця війни середня зарплата знизилася на 8,6% – з 15035 до 13736 грн; станом на червень 2022 року у приватному секторі падіння зарплат становило вже 25–50% порівняно з довоєнними показниками. До того ж, має місце значна тінізація ринку праці: багато вакансій пропонуються без офіційного оформлення трудових відносин [27, с. 14–15].

Згодом почали “вмикатися” певні адаптаційні механізми – як з боку роботодавців, так і найманих працівників. Першочерговими завданнями українських компаній-роботодавців у перші дні і тижні війни були: налагодження постійної комунікації зі співробітниками (у зв’язку з переведенням значної їх частини на дистанційну форму роботи), надання психологічної допомоги у стресових ситуаціях, дотримання соціальних гарантій, своєчасна виплата заробітної плати [29, с. 27–28].

Адаптація відбувалася за рахунок галузевої і регіональної трансформації. Зокрема, поширення набула роздрібна торгівля харчовими й нехарчовими продуктами; менш затребуваними стали професії в галузі туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Водночас, вимушене внутрішнє переміщення людей призвело до демографічної концентрації трудових ресурсів на територіях західних та центральних областей України [30]. Наразі ринок праці корелює з тими секторами економіки, які забезпечують базові потреби населення на територіях, де не ведуться бойові дії (логістика, енергетика, медицина, харчова промисловість) [27, с. 12–13].

Втрата і пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів поставок у торговельних мережах послабили потенціал ринку праці, призвівши до “зривів” і втрати можливостей до працевлаштування більшості українців [27, с. 5]. Втім, за деякими дослідженнями, близько 38% тих, хто працював до війни, вже повернулися на свої робочі місця у звичному режимі, 18% – працюють дистанційно, 7% – знайшли нове місце роботи [29, с. 29]. Новою тенденцією на ринку праці є те, що, зіткнувшись з високою конкуренцією і проблемами працевлаштування через вкрай низьку кількість вакансій, висококваліфіковані фахівці знизили рівень своїх зарплатних очікувань і часто погоджуються на посади нижчої кваліфікації.

За даними кадрових агенцій, ситуація на ринку праці поступово стабілізується, проте кількість вакансій усе ще є далекою від довоєнного рівня, а розміри пропонованих заробітків, за невеликими винятками, набагато нижчі. Специфічною рисою ринку праці в умовах війни стали вакансії волонтерів – кухарів, прибиральників, операторів координаційних центрів та спеціалістів по роботі з персоналом. Також задля забезпечення потреб ЗСУ нові робочі місця створювалися у військово-промисловому комплексі [27, с. 11; 29, с. 29].

Окремо слід зауважити, що, з огляду на закономірності глобалізації, ситуація на ринку праці України прямо чи опосередковано впливає на інші держави: загострюючи кризу, викликану COVID-19, і посилюючи наслідки нерівномірного відновлення, що відбувалося у 2021 році, агресія в Україні не лише спричиняє руйнування в нашій державі, а й спровокувала новий шок для глобальної економіки. Прогнозується, що

додатковий сплеск інфляції у поєднанні з суттєвими порушеннями у глобальних ланцюжках поставок уповільнить зростання зайнятості та реальної заробітної плати, водночас створивши додаткове навантаження на системи соціального захисту, особливо у країнах з низьким і середнім рівнями доходу [28].

Отже, в нинішніх умовах загальний стан ринку праці є досить чутливим до великої кількості флуктуаційних чинників: тривалості й інтенсивності бойових дій, імовірності повернення українських мігрантів, відновлення виробничих потужностей, повернення окупованих територій, умов відновлення людського та трудового потенціалу країни тощо [29, с. 31]. Втім, не викликає сумніву той факт, що в таких умовах надзвичайно важливою є синхронізація дій підтримки з боку інших держав і міжнародних інституцій, заходів макроекономічного регулювання в Україні та, зрештою, дій окремих суб'єктів ринку, логіка яких може бути пояснена положеннями теорії самоорганізації складних систем.

Розділ 2. Наростання асиметрій на ринку праці в умовах цифровізації зайнятості

Цифровізація економіки сьогодні набула масштабів, що обумовили становлення “Суспільства 5.0” (Super Smart Society) – соціально-економічної культурної системи, заснованої на передових цифрових технологіях, яка забезпечує розвиток науки і технологій заради добробуту суспільства [31]. Іншими словами, це суспільство, в якому система, що інтегрує інформаційне та реальне середовище, врівноважує економічний розвиток і розв’язання соціальних проблем (рис. 3).

Хоча для виробництва індустріального типу, Індустрії 4.0, була характерна потужна соціальна база, базова інновація, з одного боку, формувала нові потреби і створювала робочі місця, але з іншого – призводила до зникнення існуючих професій, девальвувала неактуальний досвід і застарілі знання, створюючи тим самим структурне безробіття. Натомість технологічна основа концепції Суспільства 5.0 у спрощеному вигляді є такою: у фізичному просторі за допомогою технологій Інтернету речей накопичуються великі масиви інформації, які зберігаються у кіберпросторі та аналізуються із залученням штучного інтелекту. За результатами такого аналізу з’являються нові рішення, що повертаються у фізичний вимір. Крім іншого, цифрові технології сприятимуть відновленню людських ресурсів в умовах старіння суспільства [31].

Можна скласти чималий перелік інноваційних технологічних трендів, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток ринку праці: Self-driving (самоуправління); VR&AR (віртуальна і доповнена реальність); Cloud (хмара); Smart City; Big Data (великі дані); IoT (Інтернет речей);

Chatbots (чат-боти); Blockchain (блоковий ланцюг); Robotics (робототехніка); AI (штучний інтелект). Означені тренди сприяють поширенню нестандартної, дистанційної зайнятості, віртуалізації робочого простору і створенню “цифрових робочих місць”, зростанню вагомості цифрових компетенцій, а також появи нової категорії суб’єктів ринку праці – “смарт-працівників”. Основними формами цифрової зайнятості стають електронний фріланс та електронний аутсорсинг [32, с. 12–13; 33, с. 114].



Рис. 3. Адаптація ринку праці до функціонування в системі “Суспільство 5.0” на основі гармонійного поєднання науково-технічної складової та людського потенціалу в процесі трудової діяльності

Джерело: авторська розробка

Отже, перехід до цифрової економіки трансформує соціально-трудоу сферу, зокрема, відносини зайнятості і ринок праці, зміст і характер праці, цінність праці, організацію та управління працею тощо (рис. 4).

Під впливом цифровізації відбувається становлення цифрового сегмента ринку праці, представленого, з одного боку, цифровими робочими місцями, а з іншого – цифровими працівниками. Змінюється сам тип професійної діяльності; з’являються нові професії і спеціальності, набувають поширення онлайн-платформи та електронні біржі праці. Цифрова (платформна) зайнятість передбачає поширення цифрової мобільності, розвиток цифрових компетенцій працівників, розбудову цифрової інфраструктури ринку праці та ін. [32, с. 11]. Загалом, на ринку праці спостерігається перехід від наявності робочих місць з постійною

зайнятстю в одного роботодавця до тимчасових проєктів від різних організацій в одного незалежного працівника [34, с. 22]. Зрештою, виникають нові форми конкурентної боротьби і відбувається становлення нового ринку праці, орієнтованого на переважне використання інтелектуального капіталу [35, с. 144]. Домінантами конкуренції між представниками інноваційного людського капіталу стають, як правило, нецінові чинники (можливість самореалізації, поєднання праці й дозвілля, творчості і самостійності) [32, с. 14].

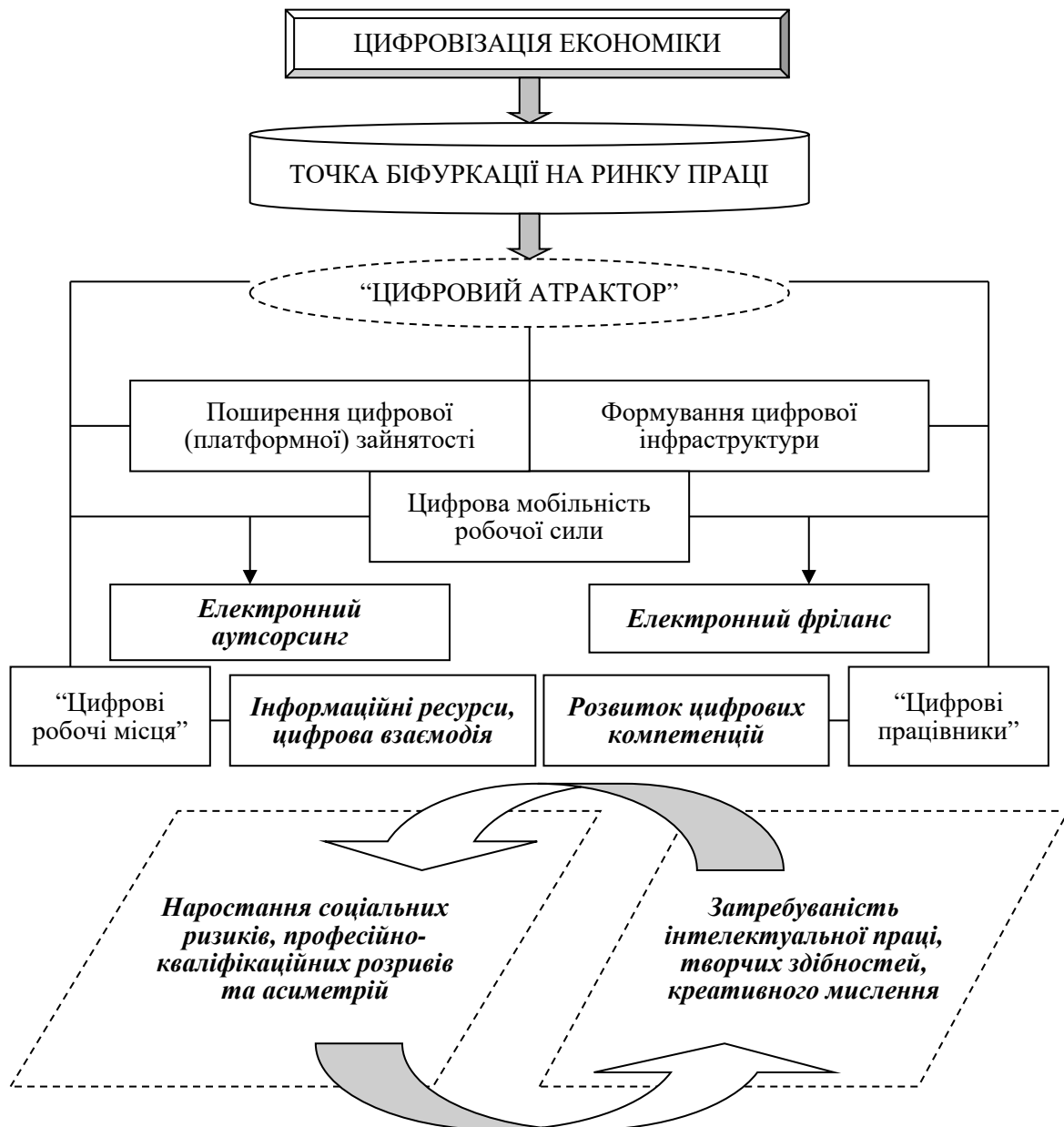


Рис. 4. Виникнення асиметрій на ринку праці та у відносинах зайнятості під впливом цифрової економіки

Джерело: авторська розробка

Одним з показників забезпечення зайнятості в умовах цифрової економіки є рівень цифрових компетенцій, які відображають сукупність здібностей, необхідних для вільного використання комп'ютерної техніки та цифрових технологій для досягнення цілей у особистому і професійному житті [11, с. 6].

На цифровому ринку праці формується майже необмежений простір для трудової мобільності, особливістю якої є віртуальність (коли рух робочої сили відбувається без фізичного переміщення). У результаті з'являється поняття цифрової мобільності, яка дозволяє працівникові максимально реалізувати свій потенціал, а роботодавцеві – досягти економії витрат на утримання персоналу в штаті. Оскільки для цифрової зайнятості територіальна обмеженість не є важливою, її можна використати для збалансування пропозиції і попиту на ринку робочої сили, а основним критерієм ефективності цифрової зайнятості має вважатися підвищення продуктивності суспільної праці [32, с. 14].

В умовах цифровізації робочі місця стають мобільними, “цифровими”, тобто не потребують постійного перебування працівника на робочому місці [35, с. 146]. Концепція цифрового робочого місця передбачає не лише можливість виконувати роботу поза офісом, але й здатність робочого середовища адаптуватися під характер виконуваних працівником завдань. Під цифровим робочим простором розуміють певне інтегральне утворення, яке охоплює цифрові процеси, засоби цифрової взаємодії, цифрову інфраструктуру, інформаційні ресурси тощо. В межах цифрового простору співробітнику простіше збирати необхідні дані та відстежувати статус поточних проєктів, а також з'являється можливість використовувати зручні інструменти для комунікацій з колегами [12, с. 63].

Після проходження “цифрової” точки біфуркації дослідники допускають два шляхи розвитку ринку праці. Перший – оптимістичний: за цифрової економіки ринок праці відчуватиме потребу в творчих особистостях, здатних до креативного мислення. Згідно з песимістичним прогнозом, у ході цифровізації виробництва речі стануть тісніше контактувати між собою (“промисловий Інтернет речей”), а між людьми, навпаки, почне наростати відчуження [35, с. 146]. Слід зауважити, що, будучи джерелом створення нових робочих місць, цифровізація водночас ліквідує традиційні робочі місця; вона створює можливості для гнучкого режиму праці й відпочинку, проте може супроводжуватися нерегламентованістю робочого часу [36, с. 204]. Зворотнім боком цифрового прогресу є значні соціальні ризики, серед яких виокремимо відсутність соціального захисту, неврегульовану оплату за виконану роботу і ймовірність її неотримання, низький рівень охорони праці, складність моніторингу і регулювання цифрового ринку праці [32, с. 18].

Крім того, варто вказати на недостатній рівень розвитку нормативно-правового поля трудових веб-відносин, відсутність належних інструментів соціального захисту, нечіткість меж відповідальності, недосконалість системи регламентації робочого часу і договірних відносин у випадку нестандартних форм зайнятості тощо.

Дійсно, вплив сучасних технологій на ринок праці є досить неоднозначним. Візьмімо, до прикладу, штучний інтелект, що втілює здатність програм і машин аналізувати отриману інформацію, робити висновки, приймати на їх основі рішення. Ключова характеристика штучного інтелекту – уміння постійно навчатися, накопичувати знання і успішно їх застосовувати, тобто здатність до тих дій, які виконує людський мозок. З появою цієї технології з'явилися побоювання щодо значного зростання безробіття. Однак альтернативна точка зору полягає у тому, що штучний інтелект не обов'язково знищить цілі професії – просто в їх рамках з'являться нові трудові завдання (які може виконувати лише людина) та професії, що підвищують попит на працю. Насамперед мається на увазі обслуговування ШІ-систем (йдеться про тих, хто їх навчає, здійснює інтерпретацію результатів і стежить за роботою), а також нові робочі місця в суміжних з ІТ галузях. Крім того, підвищиться попит на людські ресурси у тих секторах, які не зазнали впливу штучного інтелекту, або тих, де він доповнює людину. Йдеться про професії, для яких потрібні особливі компетентності, зокрема, креативність, комунікативна і конфліктологічна культура, соціальний та емоційний інтелект. Відтак, можна передбачити появу нових професій, вимогу адаптації працівників до технологічних змін (зокрема, можливість для самореалізації на оновленому ринку праці через креативність), а також сприяння перепідготовці [37].

Темпи поширення цифрової зайнятості та зайнятості через цифрові платформи швидші, ніж можливості державних інститутів щодо регулювання означеної сфери. Відповіддю на окреслені виклики має стати розробка та впровадження: цифрових інструментів регулювання і моніторингу; заходів згладжування професійно-кваліфікаційних асиметрій та розривів за допомогою інструментів гармонізації ринків праці й освіти; підвищення дієвості соціальних ліфтів тощо [10, с. 11]. Крім того, варто удосконалювати системи управління персоналом сучасних організацій, які під час виконання робочих завдань у тій чи іншій мірі вдаються до послуг необмеженого кола осіб в Інтернет-мережі.

Загалом, нова просторово-часова конфігурація елементів ринку праці обумовлює якісні зміни у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили, а також підходах до ціноутворення. Для того щоб розв'язати проблеми зайнятості в умовах цифровізації, необхідно м'яко “підштовхнути” ринок праці до руху в руслі “правильного” “цифрового”

атрактора, а саме здійснювати заходи з модернізації робочої сили, що дозволить не тільки забезпечити достатній рівень зайнятості в економіці, але й створити додаткові робочі місця [11, с. 6]. Перш за все, за нашим переконанням, слід стимулювати зміни у трудовому менталітеті, що “узагальнено відображає рівень трудової свідомості суспільства та його соціальних груп щодо сприйняття сенсу трудової діяльності та віддзеркалює потреби, інтереси, ціннісні орієнтації населення...” [38, с. 76]. Зокрема, однією з потреб кожного працівника має стати потреба у перманентному професійному розвитку, здійсненні інвестицій у свій людський капітал, формуванні й розвитку таких компетентностей, які не спроможний відтворити штучний інтелект. Замість того, щоб чинити опір змінам у власному трудовому житті, варто усвідомити, що нові форми зайнятості дозволяють уникнути жорсткої прив’язки до одного робочого місця, заохочують до поліваріантної кар’єри, сприяють безперешкодному поширенню інформації про можливості набуття конкурентних переваг тощо.

Розділ 3. Біфуркаційні перетворення ринку праці під впливом глобалізації та євроінтеграції

Глобалізація по-різному впливає на ринок праці і рівень життя населення. З одного боку, долаючи кордонні бар’єри, вона розширює сфери застосування людської праці, дає шанс отримати більш високооплачувану і змістовну роботу, певною мірою “працює” на ліквідацію напруги на регіональних ринках праці, а з іншого боку – ігнорує окремі соціальні потреби населення, інколи поглиблюючи існуючі соціальні проблеми. Глобалізація нівелює досягнення й цілі політичних місій національних держав щодо захисту людей праці, забезпечення громадянського миру і злагоди [1, с. 376–377]. Негативний вплив глобалізації проявляється у поглибленні нерівності у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, спричиненої вивільненням робочої сили [16, с. 43]. Євроінтеграційні процеси також спричиняють суттєві зміни у структурі і механізмі функціонування національних, загальноєвропейського та світового ринків робочої сили.

Г.В. Середа у своєму дослідженні [21] трактує загальноєвропейський ринок праці як систему відносин між ЄС й іншими країнами континенту з приводу узгодження попиту та пропозиції робочої сили й умов її використання; відповідно, інституціональна структура регулювання спільного ринку праці ЄС – це сукупність норм та установ інформаційно-аналітичного, законодавчого і фінансового забезпечення, а також спеціальних проєктів та програм наднаціонального рівня, які розробляються з метою реалізації європейської стратегії зайнятості.

Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy) – головний інструмент визначення спільних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів ЄС. Амстердамський договір зафіксував підвищення зайнятості одним з ключових завдань Європейського Союзу, настільки ж важливим, як і макроекономічні цілі зростання й стабільності. Держави-члени зобов'язані працювати над розробкою узгодженої стратегії зайнятості та сприяти формуванню підготовленої, кваліфікованої, динамічної робочої сили і ринку праці, здатного оперативно адаптуватися до нових економічних обставин. Крім того, Амстердамський договір запровадив принцип “головного потоку”, згідно з яким при розробці всіх інших політик ЄС аналізується їх вплив на показники зайнятості.

Комісія та Рада міністрів щорічно аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють “Спільний звіт”. Далі ухвалюються “Головні напрямки щодо зайнятості”, на підставі яких країни-члени ЄС розробляють національні “Плани дій щодо зайнятості”. У цій роботі Раді допомагає Комітет з зайнятості та соціальних питань, який займається моніторингом політики держав-членів у сфері зайнятості та ринків праці і сприяє її координації [39].

Під впливом глобалізації та євроінтеграції світовий та національний ринки праці дедалі більше втрачають свою відокремленість і замкненість; між ними виникають транснаціональні потоки робочої сили, що набувають системоутворюючого характеру. Специфіка впливу євроінтеграційних процесів проявляється у контексті перерозподілу економічно активного населення в межах відповідної території (Єврозони) з метою розвитку й використання особистісного трудового потенціалу. В ЄС такий перерозподіл простежується циклічно: економічно активне населення країн-членів ЄС з гіршими умовами праці мігрує до країн-членів ЄС з кращими умовами праці, створюючи додатковий тиск на їх ринки праці та соціальну інфраструктуру. Водночас вивільнені місця на ринках праці країн-членів ЄС в основному займає їх економічно активне населення нижчої кваліфікації [19, с. 198]. З точки зору демографічної політики, швидке старіння населення у більшості “приймаючих” (розвинутих) країн збільшує попит на мігрантів, для того щоб компенсувати дефіцит робочої сили у певних галузях. У контексті нарощування людського капіталу, висококваліфіковані працівники завжди бажані в країні, тоді як потреба у низькокваліфікованих кадрах носить ситуативний характер [40, с. 5].

Міжнародна трудова міграція стає одним з інструментів професійної, психологічної і соціальної самореалізації для найманих працівників. Трудова міграція розширює діапазон вибору можливих життєвих стратегій особистості, які спрямовані на адаптацію до соціально-

економічних реалій сучасності [15, с. 9–10]. В рамках трудової міграції передбачаються додаткові права, покликані забезпечити приплив робочої сили з третіх країн, а також не перешкоджати вільному перерозподілу працівників.

У відкритій економіці, в межах сталих регіональних об'єднань (таких, наприклад, як ЄС), міжнародна міграція робочої сили є позитивним фактором розвитку продуктивних сил, ефективного використання чинника праці, розв'язання соціальних проблем, реалізації принципу економічної свободи. У результаті міграції загальний обсяг світового виробництва зростає завдяки більш ефективному використанню трудових ресурсів за рахунок їх міжкраїнного перерозподілу. Розподіл позитивного економічного ефекту відбувається у формі зростання доходів мігрантів, переказів валютних коштів з-за кордону на батьківщину, у результаті чого спостерігається зниження витрат виробництва у тих країнах, які отримують грошові перекази. У країнах походження міграція зазвичай послаблює проблему безробіття і приносить певні прибутки у вигляді іноземної валюти в результаті, знову ж таки, грошових переказів мігрантів. Але вона приховує в собі ризик втрати країною необхідної кваліфікованої робочої сили. Крім того, міграція супроводжується значними втратами у соціальній сфері та у показниках людського розвитку [41, с. 64–65].

Оскільки міграційні потоки вкрай складно регулювати, а показники припливу-відпливу мігрантів не завжди відповідають дійсному стану справ, це явище можна віднести до флуктуційних коливань на ринку праці. Навіть досягнувши певної критичної точки, чисельність мігрантів може й надалі зростати, що обумовлюється соціально-економічними і демографічними відмінностями між державами, значним прогресом у сфері транспортного забезпечення та зв'язку, що надає додаткові імпульси міжнародній міграції, перетворюючи її з ефекту “флуктуаційного фону” також у своєрідну біфуркацію для глобалізованого ринку праці, що оперує поняттями транснаціональної робочої сили та інтернаціональної вартості (рис. 5). Водночас міграція стає потужним проявом самоорганізації ринку праці: істотне перевищення пропозиції робочої сили стимулює еміграційні потоки, тоді як дефіцит робочої сили робить країну атрактивною для потоків іммігрантів. Саме завдяки міграції здійснюється перерозподіл “надлишкової” робочої сили між ланками світового господарства, і потреба регулювання цього процесу зумовлює необхідність вироблення механізму глобального управління міграційними процесами.

Відкритість країни для іммігрантів початково потребує значних ресурсів. Тому фундаментальне питання про те, як максимізувати вигоди чи мінімізувати втрати міграції – як для приймаючих країн, так і

для самих мігрантів – потребує складних нормативних узгоджень (досягнення когерентності) не лише в рамках окремих держав, а й у контексті співпраці з партнерськими країнами.

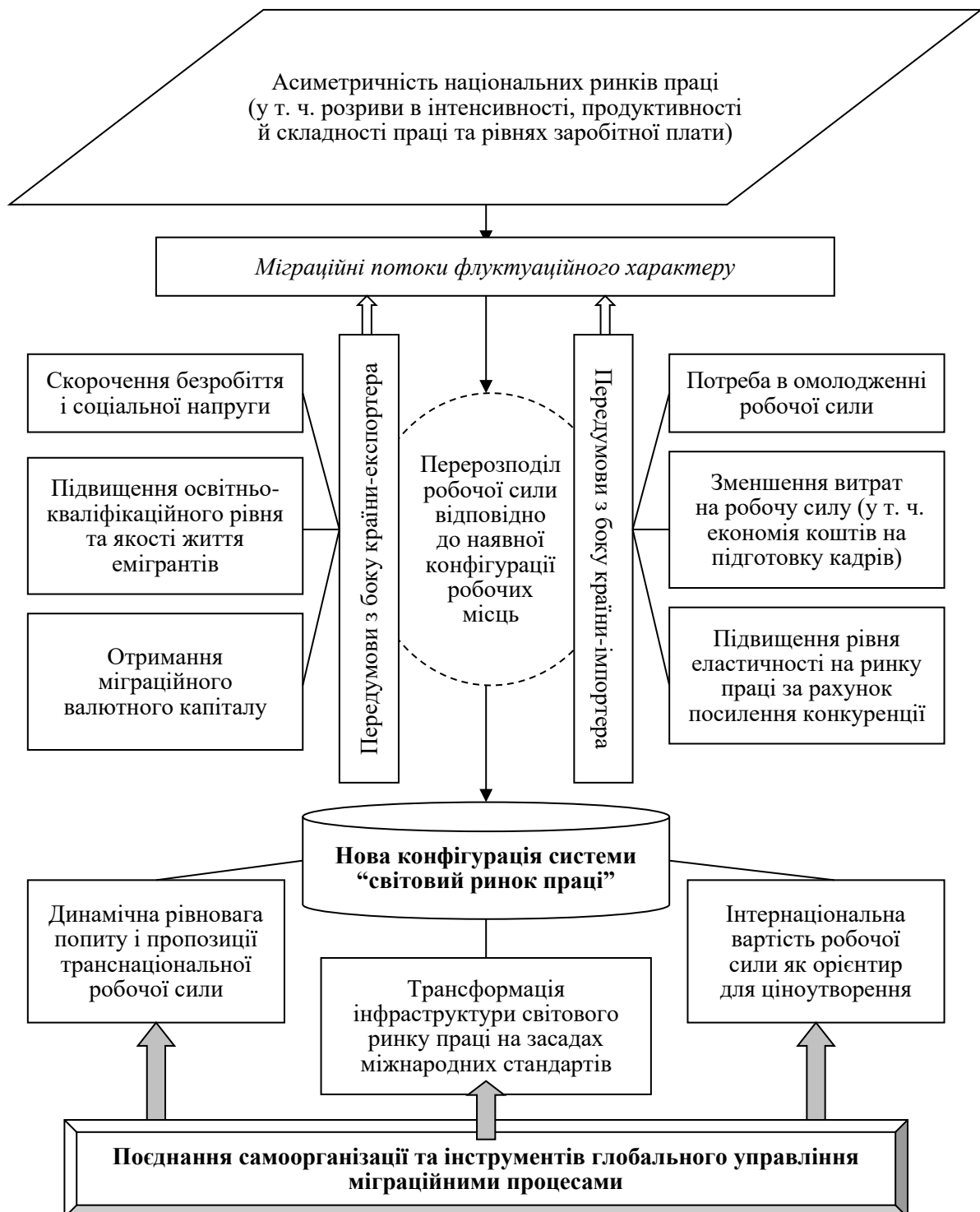


Рис. 5. Логіка перетворення міграційних потоків з “флуктуаційного фону” у “точку біфуркації” на глобалізованому ринку праці

Джерело: авторська розробка

Якщо для приймаючої країни міграційні потоки частково вдається регулювати (а відтак, за рахунок організуючого впливу отримувати більше вигод, ніж втрат), то наслідки для країн, звідки відбувається еміграція (і, відповідно, домінуючими є тенденції самоорганізації), розглядаються радше як суперечливі, або відверто негативні. Насамперед негативні моменти проявляються у випадках, якщо йдеться про людський капітал і відтік робочої сили. У результаті послаблюється людський капітал країни походження і це створює дефіцит висококваліфікованої робочої сили; водночас знижується продуктивність праці, а також наповнюваність бюджетів різних рівнів; зростають потреби соціального захисту при зменшенні ресурсних надходжень.

Слід також зауважити, що відтік робочої сили впливає на макроекономічну та інституційну спроможність країни через: погіршення якості роботи державних установ у країні-експортері; зниження привабливості ділового та інвестиційного клімату; розбалансування податкової системи (перерозподіл податкових надходжень від податків на прибуток на користь податків на споживання); перерозподіл фінансування сфер, пов'язаних з людським капіталом.

Так, погіршення демографічної структури внаслідок еміграції (відтік молоді і збільшення питомої ваги людей старшого віку) обумовлює потребу підвищення витрат на програми соціальної допомоги, насамперед пенсії, з одночасним зниженням видатків на освіту. Однак навіть у таких випадках можливі наслідки позитивної спрямованості: нестача кваліфікованої робочої сили може стати чинником підвищення рівня заробітної плати в окремих професіях або галузях. Хоча це привносить інфляційні ризики, проте позитивна прискорена динаміка їх поглинає, а тому відбувається реальне підвищення добробуту в країні навіть за умови втрати робочої сили [40, с. 5–6].

В умовах інтенсивного руху робочої сили велике значення має міграційна політика держави, націлена на дотримання міжнародних стандартів, регулювання процесів міграції населення за допомогою таких інструментів, як міграційні квоти, укладання міжнародних угод з країнами призначення емігрантів, сприяння мігрантам у питаннях працевлаштування, соціального захисту, інтеграції.

Сьогодні Україна вимушено виконує роль експортера робочої сили. Європейський Союз ще на початку війни ухвалив безпрецедентні заходи щодо забезпечення вільного доступу переселенців до ринку праці. Директива ЄС про тимчасовий захист, активована ЄС на початку березня 2022 року, надає право біженцям з України негайно займатися працевлаштуванням або самозайнятістю. Хоча внутрішня політика багатьох країн передбачає обмеження стосовно іммігрантів (насамперед у плані зайнятості, доступу до соціальних послуг та ін.), услід за ЄС

більшість країн ОЕСР ввели аналогічні преференції [40, с. 7]. Загалом, реакція країн ЄС на потік українських біженців підтверджує доцільність вироблення солідарної (узгодженої, когерентної) загальноєвропейської міграційної політики [42, с. 93]. З одного боку, у короткостроковій перспективі мігранти стають додатковим викликом для державного бюджету, але, з іншого боку, коли вони інтегруються до зарубіжного ринку праці, для приймаючих країн вплив на бюджет, вочевидь, перетворюється на позитивний.

Немає сумнівів, що Україна невдовзі стане членом ЄС та увійде у європейський ринок праці. Однак значні втрати людського капіталу внаслідок війни і вимушеної еміграції ускладнюють досягнення цієї мети. Тож для України залишається актуальним завдання нарощування продуктивності праці, що, у свою чергу, забезпечить конкурентоспроможність вітчизняної заробітної плати і зменшуватиме еміграційні стимули. Поряд із завданням повернення біженців значні зусилля слід докладати, щоб повернення відбувалося в оновлені сектори економіки. Експерти прогнозують, що підвищення рівня життя може знизити темпи експорту людських ресурсів навіть за збереження значних відмінностей у рівнях оплати праці із закордонними. Певною компенсацією розривів у зарплатах може виступати т. зв. циркулярна міграція, яка стала доступною для українців, зважаючи на можливості безвізових відвідин країн ЄС [42, с. 132].

Отже, глобалізаційні та євроінтеграційні процеси певною мірою порушують стабільність на ринку праці, і звідси виникає потреба у перегляді набору міжнародних трудових стандартів, удосконаленні інституційного забезпечення, виробленні спільної стратегії зайнятості.

Розділ 4. Атрактори еволюції ринку праці у постбіфуркаційний період

В умовах глобалізації виникає необхідність уніфікації стандартів праці, вимог до кваліфікації робочої сили, укладання міжнародних договорів, розробки освітньо-кваліфікаційних орієнтирів для національних ринків праці. Зокрема, міжнародні стандарти мають бути спрямовані на нормативно-правову імплементацію цифрових сегментів до структури ринку праці, регламентацію інтеграційних процесів в означеній сфері, а також мінімізацію ризиків і максимальне збільшення вигод міграції як для трудових мігрантів, так і країн, включених у міграційні процеси.

Безперечно, важливу роль у функціонуванні ринку праці відіграють міжнародні інституції, передусім – Міжнародна організація праці (МОП) (англ. International Labour Organization), яка бере на себе функції, пов'язані з дослідженням впливу глобалізації на соціально-трудові відносини та оновленням міжнародних трудових стандартів на базі

концепції гідної праці, з урахуванням нових можливостей і загроз, що виникають у глобалізованому економічному просторі. На стадіях біфуркаційних трансформацій МОП виконує функцію урівноваження нестабільної системи “ринок” шляхом виведення її на новий атрактор еволюції з оновленими стандартами соціально-трудова відносин, зайнятості, режиму праці, соціального діалогу (рис. 6). Наприклад, реагуючи на вимоги часу, ще у 1995 р. Міжнародна організація праці запропонувала зняти бар’єри, які перешкоджають нестійким формам зайнятості, а в 1997 р. ухвалила Конвенцію “Про приватні агентства зайнятості” та Рекомендацію № 188 з діяльності приватних кадрових агентств, визнавши тим самим доречність застосування механізмів позикової праці і нестандартних форм зайнятості. Власне, свій щорічний звіт за 2021 рік Міжнародна організація праці присвятила ролі цифрових трудових платформ у процесах трансформації світу праці.

Вважаємо, що провідним атрактором еволюції ринку праці залишається ідея гідної праці, що має визнаватися головним критерієм ефективності будь-яких його трансформацій, оскільки ця концепція “покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців у трудових відносинах, а також забезпечити соціально-економічний розвиток людини та суспільства” [43, с. 239]. Концепція гідної праці безпосередньо пов’язана з Цілями сталого розвитку 2016–2030, оскільки окремою ціллю визначено: “сприяння поступальному, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для усіх” [44]. Прикметно, що впровадження цієї концепції забезпечує розвиток не лише сфери праці, але й економічної політики, трудового потенціалу держав; вона є запорукою компромісу між сторонами соціального діалогу, оскільки роботодавці, наймані працівники та держава однаково зацікавлені у її розробці і впровадженні [43, с. 236] (рис. 7).

В інституціональному вимірі гідна праця трактується як комплексна економічна, політична, соціальна платформа, яка має об’єднати зусилля органів публічної влади, соціальних партнерів на усіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства, для того щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, “знаннево-насичених” робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав найманих працівників, розвитком їхніх можливостей [45, с. 143].

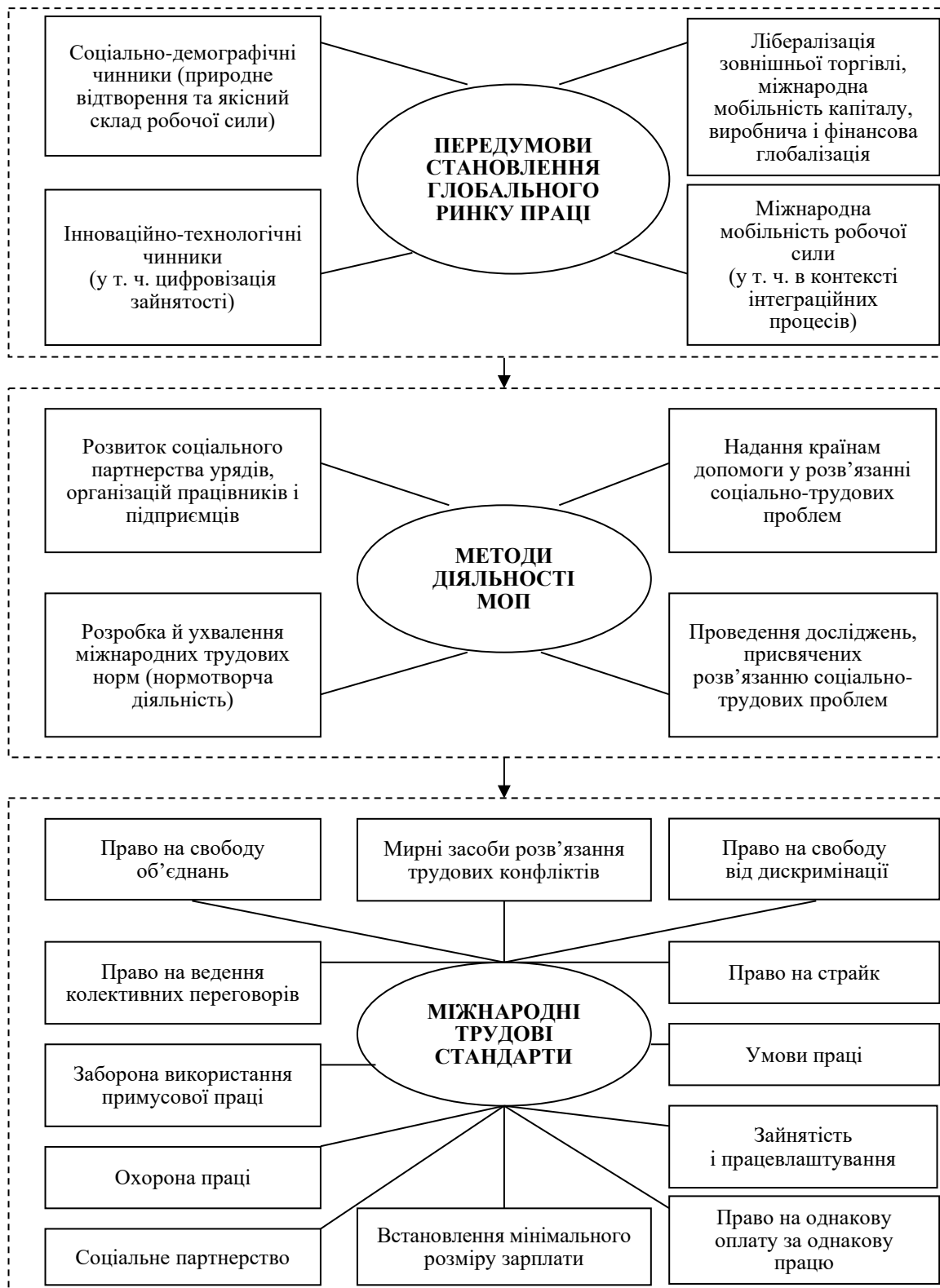


Рис. 6. Розробка міжнародних трудових стандартів як реакція міжнародних інституцій на тенденції глобалізації ринку праці (на прикладі МОП)

Джерело: складено авторкою з використанням <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

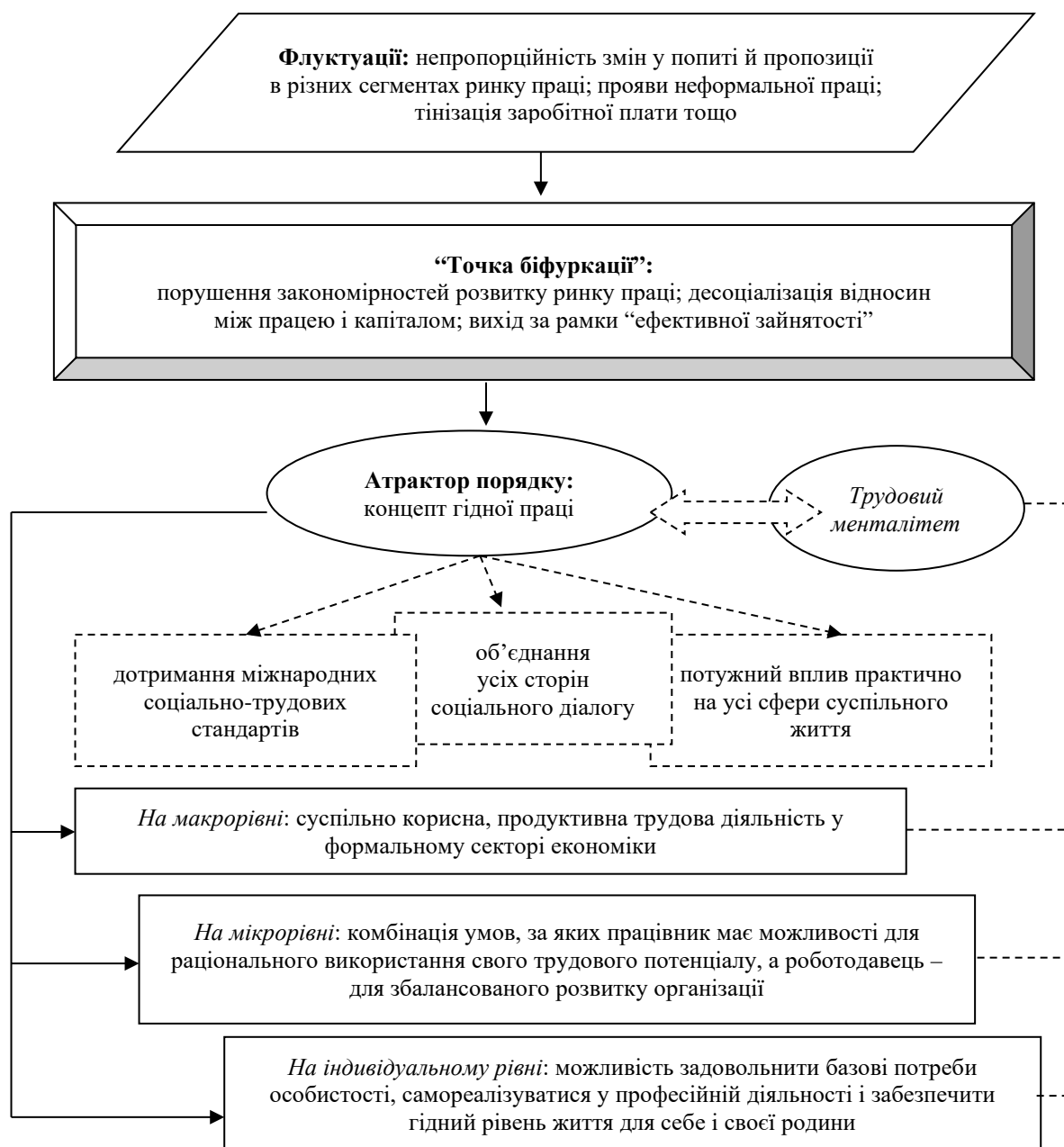


Рис. 7. Концепт гідної праці як атрактор еволюції ринку праці

Джерело: складено авторкою на основі [43–49]

Причини появи концепції гідної праці є багатоплановими і різновекторними. Якщо одні з них пов’язані з об’єктивно зумовленими, якісними змінами у сфері праці, у т. ч. з інтелектуалізацією праці, розширенням сегменту інноваційної, творчої трудової діяльності, змінами у мотиваційних установках і трудовій етиці, то інші – з небажаними змінами у соціально-трудої сфері, проявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального залучення тощо [46, с. 25].

Гідна праця – це праця, яка забезпечує соціальну захищеність і приносить адекватний дохід. Також гідна праця передбачає достатню працю в тому розумінні, що кожен індивід має вільний і повний доступ до можливостей заробляти собі на життя. Крім того, дотримання принципів гідної праці відкриває нові перспективи з точки зору соціально-економічного розвитку, нові можливості, за яких соціальна захищеність, зайнятість і дохід можуть бути досягнуті без пошуку компромісу між правами працівників і соціальними стандартами [47].

Гідна праця є комплексним багаторівневим поняттям. Так, інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для менш розвинутих країн є забезпечення можливості зайнятості, для розвинутих країн – забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями дотримання прав працівників і рівних умов.

Гідна праця на макрорівні – це продуктивна, суспільно корисна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав та розвитку можливостей людини праці. З урахуванням апробації “Профілю гідної праці” для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема, економічний та соціальний контекст), й інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме: можливості зайнятості, вільна праця, продуктивна праця, безпека праці, рівність на роботі.

На мікрорівні гідна праця є динамічною комбінацією можливостей, умов, інститутів-норм, сумісний вплив яких забезпечує вільну, продуктивну, захищену, сприятливу за умовами зайнятість, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, самореалізовуватись і розвивати свій потенціал, а роботодавець – підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати збалансований розвиток організації.

Зміст гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має враховувати ступінь задоволеності базових потреб та статусу працівника. Для працівників, зусилля яких спрямовані на задоволення базових потреб, гідною слід вважати працю, яка задовольняє індивіда за своїми матеріальними, моральними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров’ю і сприяє розвитку здібностей людини. Для працівників, в яких базові потреби вже задоволені, актуалізуються такі вектори гідної праці, як можливість забезпечити гідний рівень життя та можливість самовираження [45, с. 143–145; 46, с. 33–35; 48, с. 204].

Для того щоб система “ринок праці” розвивалася за орієнтирами концепції гідної праці, необхідно реалізувати два напрями: структурний та інституціональний. Зі структурної сторони, концепція гідної праці реалізується як система відносин, угод, договорів, контрактів, які укладаються між роботодавцями, окремими працівниками і трудовими колективами на рівні підприємств, територій, галузей і передбачають адекватне просування в реалізації індикаторів гідної праці. Для забезпечення реалізації концепції гідної праці важливим також є формування інституцій, які повинні опікуватись розвитком людини, зайнятістю, управлінням працею, її захистом і налагодженням відносин між роботодавцями і працівниками на регіональному, державному та міждержавному рівнях [48]. З цього можна зробити висновок, що у формуванні потужного атрактора еволюції ринку праці гармонійно сполучаються внутрішні схильності системи (її потенціал до самоорганізації) і скеровуючі зовнішні впливи (регулюючі та координуючі заходи з боку публічної влади).

В Україні правовою основою для визначення змісту концепції гідної праці є Програми гідної праці МОП для України, зокрема чинна Програма на 2020–2024 роки [50]. Ці Програми розробляються на основі прийнятого в Міжнародній організації праці результат-орієнтованого підходу та окреслюють середньостроковий план, який спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, розроблених за участю та погоджених з урядами, роботодавцями і профспілками.

Основними проблемами на вітчизняному ринку праці залишаються низький рівень зайнятості з ознаками гендерної сегрегації, значна еміграція робочої сили, високий рівень економічної неактивності і безробіття серед молоді та відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці. Відповідно, до пріоритетів Програми зараховані: покращення соціального діалогу; інклюзивна та продуктивна зайнятість; покращення умов праці та соціального захисту (рис. 8).

В умовах війни Україні потрібна міжнародна солідарність. Зусилля з повномасштабного відображення цілей гідної праці в заходах реагування на війну в Україні повинні ґрунтуватися на багатовекторному поетапному підході, який враховує просторову диференціацію конфлікту, з акцентуванням уваги на сприянні гідній праці, забезпеченні доступу до ринку праці та інтеграції, розбудові спроможності та інституційного розвитку. Важливу роль відіграють Керівні принципи МОП стосовно доступу біженців та інших вимушено переміщених осіб до ринку праці. Також слід керуватися оперативними рекомендаціями МОП щодо справедливої практики наймання, які передбачають підтримку для реінтеграції мігрантів, що повертаються, на ринках праці.

Можна стверджувати, що війна окреслила нові атрактивні цілі, що являють собою стратегії післявоєнного відновлення з урахуванням: 1) відновлення інфраструктури (зокрема за допомогою інвестицій, спрямованих на розширення зайнятості) та людського капіталу; 2) структурних викликів на українському ринку праці, які передували бойовим діям і які можна подолати шляхом створення гідних і продуктивних робочих місць; 3) оцінки стану системи соціального захисту, яку необхідно буде зміцнити в контексті відновлення країни [28]. Крім того, процес відновлення та реструктуризації вимагатиме перерозподілу робочої сили між секторами економіки, що дозволить підвищити рівень її продуктивності. Також розвиток економіки має здійснюватися з урахуванням асиметрії у концентрації трудових ресурсів України, що склалася в умовах воєнного стану (дефіциту робочої сили у східних регіонах та відносного надлишку – у західних) [27, с. 19–20].

Повоєнна відбудова загалом повинна відбуватися за принципом “build back better” (“відбудувати краще, ніж було”), що пропонує МОП для України та який передбачає забезпечення більш стійкого, сталого, інклюзивного, екологічного і розумного шляху розвитку з широким використанням розумних технологій (на підґрунті формування розширеної цифрової інфраструктури). Тому потрібно працювати в певному сенсі на випередження, орієнтуючись на ключові тренди світового розвитку трудової сфери й ринків праці – з тим, щоб забезпечити довгострокову стратегічну конкурентоспроможність України після досягнення базових цілей її повоєнного відновлення [29, с. 31–32].

Можна стверджувати, що рух відповідно до встановлених атракторів (цілей розвитку) дозволить відновити функціональність системи і стабілізувати її стан після проходження чергової точки біфуркації, захистити від надмірно інтенсивних флуктуацій, оптимізувати показники соціальної ентропії і, зрештою, синхронізувати тенденції розвитку вітчизняного ринку праці з системами більш високого порядку – європейським і світовим ринками.

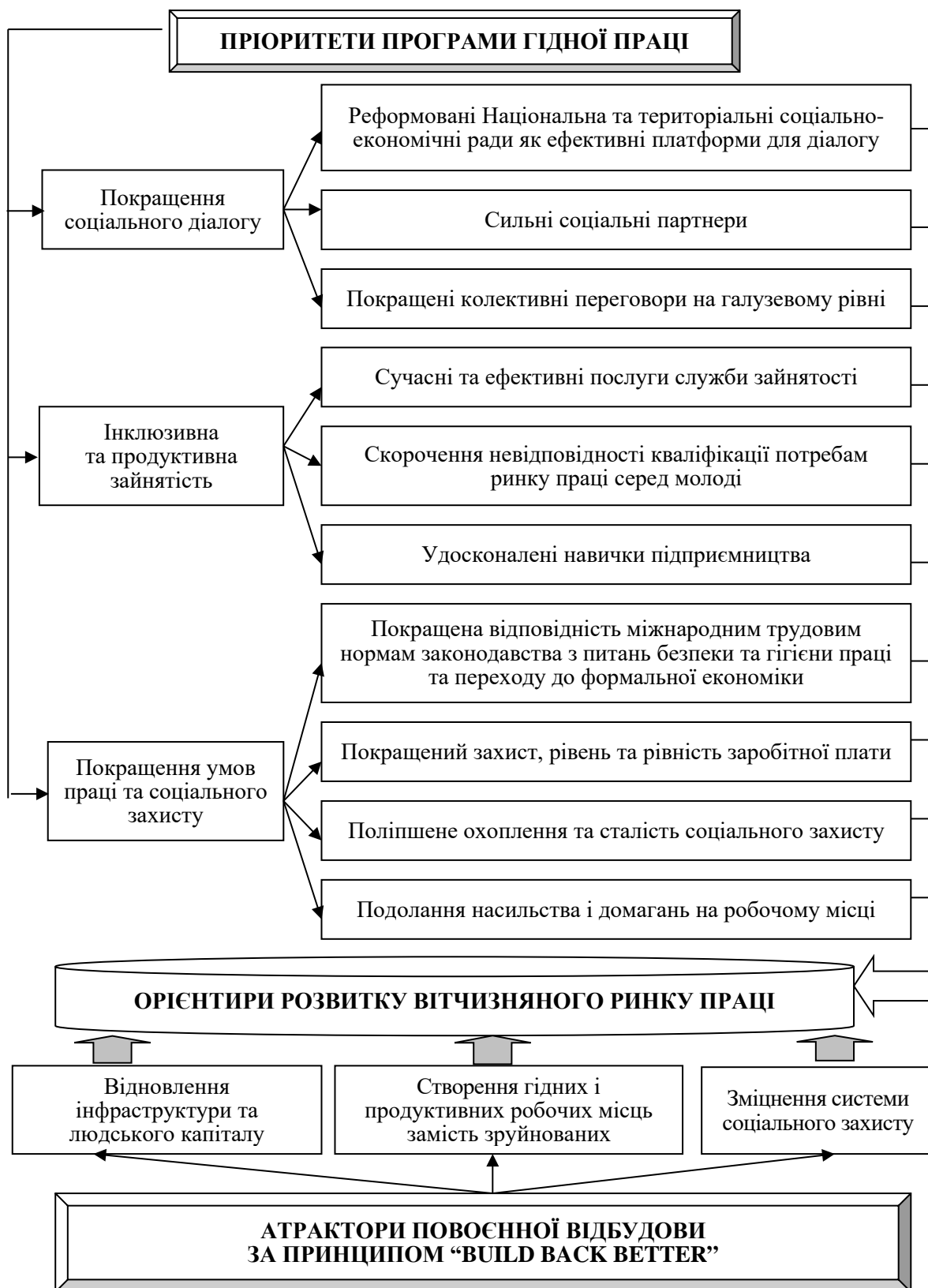


Рис. 8. Атрактивні цілі еволюції ринку праці України

Джерело: складено авторкою на основі [27; 28; 48]

Разом з тим, слід враховувати, що поняття гідної праці “переломлюється” крізь призму трудового менталітету, який характеризує рівень трудової свідомості робочої сили і виступає конгломератом різних (найчастіше різноспрямованих) трудових культур різних етносів і має значиму регіональну, галузеву, організаційно-правову, вікову, статусну специфіку стосовно їх конкретних представників [38]. Відтак, розуміння гідної праці може суттєво відрізнятися як у межах трудових колективів, так і на національному рівні. Це, у свою чергу, пояснює імовірні відхилення від заданих орієнтирів у процесі трансформації умов праці з метою наближення їх до високих соціально-трудова стандартів. Тому актуальним є прищеплення молоді під час навчання трудових цінностей, які відповідають чинним у суспільстві нормам трудової моралі, надання допомоги працівникам старшого покоління щодо адекватного сприйняття змін на ринку праці, а також обґрунтування реформ, що стосуються функціонування ринку праці, з точки зору їх впливу на мотиваційні установки працівників, їх відповідальне, сумлінне ставлення до праці, напрями трансформації ментального чинника.

Висновки

Як показали результати дослідження, сучасний ринок праці функціонує в умовах перманентних флуктуаційних коливань, що виникають насамперед у зв'язку з різноспрямованістю дій його суб'єктів (найманих працівників і роботодавців), важко прогнозованою мобільністю, розмаїттям мотивів поведінки, а також під впливом трансформацій ринкової інфраструктури. Наростання означених флуктуацій неминуче підштовхує систему до “точки біфуркації”, в якій, зокрема, стрибкоподібним чином зростає безробіття, з'являються форми нестандартної зайнятості, нетипові моделі організації робочого часу, інноваційні підходи до залучення та мотивування персоналу.

Збільшення ступеня відкритості національного ринку праці під впливом глобалізаційних та євроінтеграційних тенденцій, з одного боку, дозволяє зробити його більш конкурентним (йдеється про нові вимоги до конкурентоспроможності працівників та заробітної плати, можливості міграції робочої сили, перспективи людського розвитку тощо), а з іншого – обумовлює наростання ентропії та надмірних асиметрій (дисбалансів). Для упорядкування системи, що перебуває у точці біфуркації, та виведення її на оптимальний аттрактор еволюції потрібен особливий механізм, в якому поєднуюватимуться ознаки організаційного впливу (зокрема, розробка єдиних “параметрів порядку”, або соціально-трудова стандартів, координація з боку міжнародних інституцій), а також притаманна ринковій структурі самоорганізація (прагнення

кожного носія робочої сили бути залученим до гідної праці з урахуванням атрибутивних рис його трудового менталітету). Застосування такого механізму дозволить реалізувати потенціал синергетичності ринку праці як здатності генерувати ефект примноження економічних і соціальних вигод завдяки узгодженості дій окремих елементів.

Для вітчизняного ринку праці наразі актуальним атрактором вважаємо спектр пріоритетів, прийнятих у Програмі гідної праці, розробленій за участю всіх сторін соціального діалогу під егідою МОП. В умовах серйозної загрози (якою є російська збройна агресія) в надрах системи визріває атрактор, який відповідає за самозбереження і відновлення її життєво важливих функцій. Відповідно, на перший план виходять питання відновлення інфраструктури і людського капіталу, створення оновлених конкурентоспроможних робочих місць, зміцнення соціального захисту з метою належної підтримки кожної людини у випадку настання соціальних ризиків.

Рух у руслі визначеного атрактора знаменує плавний (еволюційний) етап розвитку ринку праці, що дозволяє нівелювати привнесений біфуркаційним потрясінням хаос, налагодити нові форми комунікацій між зацікавленими сторонами, знайти компроміс в інтересах. Відхилення від заданої траєкторії руху, крім іншого, можуть пояснюватись інерційністю ментального чинника, оскільки для змін трудового менталітету нації потрібен суттєвий проміжок часу, який відрізняється від швидкості трансформацій, зумовлених впровадженням цифрових технологій, глобалізацією та вимогами вступу до ЄС.

Список використаних джерел:

1. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Вісник Львівського університету. Серія "Економічна"*. 2014. Вип. 51. С. 376–383.
2. Сидоренко П.О. Вплив науково-технічного прогресу на розвиток ринку праці. *Інтелект XXI*. 2015. № 1. С. 92–98.
3. Павлюк Т.І. Соціально-економічна сутність ринку праці. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. Вип. 2. С. 13–16. URL: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/02.pdf> (дата звернення: 28.09.2023).
4. Зоїдзе Д.Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки*. 2013. № 2. С. 59–65.
5. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. *Український соціум*. 2016. № 3. С. 58–71.
6. Шаповалов В.В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці. *Економіка і суспільство*. 2016. Вип. 5. С. 122–125. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/5_ukr/21.pdf (дата звернення: 28.09.2023).
7. Лутай Л.А., Тюленев С.А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 3. С. 14–17.

8. Рубежанська В.О. Вплив факторів зовнішнього середовища на сучасний ринок праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки"*. 2016. Вип. 20. Ч. 2. С. 136–140.
9. Гнатенко І.А., Рубежанська В.О. Логіка впровадження інноваційних заходів на регіональний ринок праці в умовах його циклічного розвитку. *Бізнес Інформ*. 2017. № 8. С. 110–115.
10. Азьмук Н.А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics*. 2020. № 19. С. 6–13. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf> (дата звернення: 28.09.2023).
11. Скрипник С.В., Обіход С.В., Вербівська Л.В. Зайнятість в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*. 2021. № 12. С. 4–9.
12. Чернятевич Я.В. Цифровий робочий простір як складова сучасного ринку праці. *Підприємництво і торгівля*. 2021. № 32. С. 60–65.
13. Давидюк Л.П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія "Економічні науки"*. 2015. Вип. 29. С. 203–210.
14. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3 (19). С. 172–177.
15. Брич В.Я., Нагара М.Б. Девелопментизаційні особливості ринку праці в умовах глобалізації. *Економічний аналіз*. 2016. Т. 25. № 1. С. 7–13.
16. Гришкін В.О., Сімахова А.О., Перекопська Ю.С. Аналіз впливу глобалізації на зайнятість населення в Україні. *Проблеми економіки*. 2016. № 3. С. 40–45.
17. Богуш Л.Г. Асиметрії ринку праці України в умовах глобалізації господарських та соціум-формуючих процесів. *Причорноморські економічні студії*. 2019. Вип. 48-2. С. 187–193.
18. Кримова М.О. Професійна асиметрія українського ринку праці. Управління економікою: теорія та практика: зб. наук. пр. Київ : ІЕП НАНУ, 2019. С. 196–207.
19. Гринкевич С.С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції. *Бізнес Інформ*. 2014. № 10. С. 197–202.
20. Іляш О., Васильців Т. Сучасний стан та ризики розвитку ринку праці України у контексті соціальної безпеки в умовах євроінтеграції. *Журнал європейської економіки*. 2010. Т. 9, № 2. С. 169–179.
21. Серета Г.В. Регулювання ринку праці України в контексті євроінтеграційних процесів: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Донецьк: Донецький національний університет, 2006. 20 с.
22. Кондрацька О.В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія "Економічні науки"*. 2010. № 4 (2). С. 84–89.
23. Петрова І.Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : КНЕУ, 2017. С. 137–139.
24. Яворська А.В. Формування системи ринку праці в сільському господарстві регіону. *Економіка АПК*. 2015. № 6. С. 108–114.
25. Richard B.Fr. The new global labor market. *Focus. N 1. Summer-Fall*. 2008. Vol. 26. P. 23–26.

26. Хитра О.В., Гуменюк Я.С., Чаплій А.В. Синергетична інтерпретація трансформації відносин зайнятості на ринку праці. *Економічні студії*. 2018. Вип. 2 (20). С. 188–195.
27. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Київ : Центр Разумкова, 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 15.10.2023).
28. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. Аналітична записка МОП, 2022. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf (дата звернення: 15.10.2023).
29. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Сфера праці та зайнятості України в умовах війни: стан, проблеми, динаміка змін у контексті повоєнного відновлення. *Економічний вісник Донбасу*. 2023. № 1 (71). С. 26–35.
30. Любомудрова Н.П., Гойчук В.І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1462/1407> (дата звернення: 15.10.2023).
31. Краус К.М., Краус Н.М., Осецький В.Л. Суспільство 5.0 на базі розвитку інноваційного університету та цифрового підприємництва. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/504/482> (дата звернення: 15.10.2023).
32. Петрова І.Л., Балика О.Г., Качан Г.М. Цифрова економіка та поява цифрової зайнятості. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*. 2020. Vol. 10. Issue 2. P. 10–20.
33. Червінська Л.П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету “Острозька академія”. Серія “Економіка”*. 2020. № 16 (44). С. 113–117.
34. Краус К.М., Краус Н.М., Голубка С.М. Становлення Праці 4.0 в умовах цифровізації та застосунку штучного інтелекту. *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2022. № 2 (10). С. 19–31. URL: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/159/137> (дата звернення: 22.10.2023).
35. Соболев В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ*. 2020. № 10. С. 143–148.
36. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Азьмук Н.А., Касперович О.Ю. Становлення нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації економіки: концептуалізація дослідження. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 2. С. 204–212.
37. Lane M., Saint-Martin A. The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far? DOI: <https://doi.org/10.1787/7c895724-en> (дата звернення: 22.10.2023).
38. Терещенко Н.В. Особливості трудового менталітету української нації. *Історико-політичні студії*. 2015. № 1. С. 76–82.
39. Глосарій термінів Європейського Союзу / ред. М. Марченко. URL: <http://europa.dovidka.com.ua/ee.html> (дата звернення: 22.10.2023).
40. Пищуліна О., Юрчишин В. Міграційні прояви та впливи – уроки для України: аналітична доповідь. Київ : Центр Разумкова, 2023. 13 с.
41. Ерфан Є.А., Дяченко Б.І. Місце мігрантів у структурі сучасного ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія “Економіка”*. 2005. Вип. 17. С. 64–71.
42. Вплив міграційних процесів на перебіг повоєнного відновлення України, міграційну політику ЄС та країн Східного партнерства: інформаційно-аналітична доповідь Центру Разумкова / за ред. Ю. Якименка. Київ, 2023.

43. Сахарук І.С. Доктринальні підходи до розуміння змісту концепції гідної праці в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 10. С. 236–239. URL: http://www.lsej.org.ua/10_2021/61.pdf (дата звернення: 22.10.2023).
44. Цілі сталого розвитку 2016–2030: Організація Об'єднаних Націй. Україна. URL: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs/8> (дата звернення: 22.10.2023).
45. Герасименко О.О., Герасименко Г.В. Гідна праця в умовах євроінтеграції України: концепт та механізми забезпечення. *Вісник Одеського національного університету. Серія “Економіка”*. 2016. Т. 21. Вип. 2. С. 142–146.
46. Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 21–38.
47. ІЛО. 1999a. Report of the Director-General: Decent work / International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> (дата звернення: 22.10.2023).
48. Шабанов Р.І. Концепція “гідної праці” як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія “Право”*. 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 201–204.
49. Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудова сфери. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 6. С. 3–13.
50. Програма гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf (дата звернення: 23.10.2023).

References:

1. Kosovych B., Dmytruk V. (2014) Rynok pratsi v umovakh hlobalizatsii [The labor market in the context of globalization]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriya “Ekonomichna”* [Visnyk of the Lviv University. Series Economics], vol. 51, pp. 376–383.
2. Sydorenko P.O. (2015) Vplyv naukovo-tekhnichnoho prohresu na rozvytok rynku pratsi [The influence of technological change on labor market]. *Intelekt XXI* [Intelligence XXI], no. 1, pp. 92–98.
3. Pavliuk T.I. (2014) Sotsialno-ekonomichna sutnist rynku pratsi [Socio-economic essence of the labor market]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky* [Global and national problems of the economy] (electronic journal), vol. 2, pp. 13–16. Available at: <http://global-national.in.ua/archive/2-2014/02.pdf> (accessed 28 September 2023).
4. Zoidze D.R. (2013) Suchasnyi rynek pratsi: vyvilnennia naimanykh pratsivnykiv yak chynnyk strukturnoi nevidpovidnosti mizh popytom ta propozytsiieiu [Modern labor market: dismissal of employees as a factor of structural discrepancy between supply and demand]. *Problemy ekonomiky* [the Problems of economy], no. 2, pp. 59–65.
5. Blyzniuk V.V. (2016) Ukrainskyi rynek pratsi: istorychni vyklyky ta novi zavdannia [Ukrainian labor market: historical challenges and new tasks]. *Ukrainskyi sotsium* [Ukrainian society], no. 3, pp. 58–71.
6. Shapovalov V.V. (2016) Teoretychne doslidzhennia katehorii rynku pratsi [Theoretical research of labor market's categories]. *Ekonomika i suspilstvo* [Economy and Society] (electronic journal), vol. 5, pp. 122–125. Available at: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/5_ukr/21.pdf (accessed 28 September 2023).
7. Lutaj L.A., Tiulieniev S.A. (2015) Osoblyvosti rehuliuвання rynku pratsi Ukrainy v umovakh podolannia systemnoi kryzy [Labor Market Regulation in Ukraine in Overcoming

Systemic Crisis]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleunia* [Labor market and population employment], no. 3, pp. 14–17.

8. Rubezhanska V.O. (2016) Vplyv faktoriv zovnishnoho seredovyscha na suchasnyi rynok pratsi [The impact of the factors of the external environment on the modern labor market]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia "Ekonomichni nauky"* [Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic sciences], vol. 20, no. 2, pp. 136–140.

9. Gnatenko I.A., Rubezhanska V.O. (2017) Lohika vprovadzhennia innovatsiinykh zakhodiv na rehionalnyi rynok pratsi v umovakh yoho tsyklichnoho rozvytku [The Logic of Introducing Innovation Activities into the Regional Labor Market in the Context of its Cyclical Development]. *Biznes Inform* [Business Inform], no. 8, pp. 110–115.

10. Azmuk N.A. (2020) Suchasni vyklyky rynku pratsi pry perekhodi do tsyfrovoi ekonomiky [Modern Labor Market Challenges during the Transition to Digital Economy]. *Modern Economics* [Modern Economics] (electronic journal), no. 19, pp. 6–13. Available at: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf> (accessed 28 September 2023).

11. Skrypnyk S.V., Obikhod S.V., Verbivska L.V. (2021) Zainiatist v umovakh tsyfrovoi ekonomiky [Employment in a digital economy]. *Ekonomika ta derzhava* [Economy and state], no. 12, pp. 4–9.

12. Cherniatevych Ya.V. (2021) Tsyfrovyi robochyi prostir yak skladova suchasnoho rynku pratsi [Digital workspace as a component of the modern labor market]. *Pidpriemnytstvo i torhivlia* [Entrepreneurship and trade], no. 32, pp. 60–65.

13. Davydyuk L.P. (2015) Stanovlennia svitovoho rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii: prostorovo-metodolohichniy aspekt [The process the forming of global job market under globalization: the space-methodological aspect]. *Visnyk Pryazovskoho derzhavnoho tekhnichnoho universytetu Seriiia "Ekonomichni nauky"* [Reporter of the Priazovskiy State Technical University. Economic Sciences], vol. 29, pp. 203–210.

14. Davydyuk L.P. (2015) Hlobalni zminy v strukturii zainiatosti yak chynnyk transformatsii mizhnarodnoho rynku pratsi [Global changes in the employment structure as a factor in the transformation of the international labor market]. *Ekonomika: realii chasu* [Economics: time realities], no. 3 (19), pp. 172–177.

15. Brych V.Ia., Nahara M.B. (2016) Developmentyzatsiini osoblyvosti rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii [Developmental features of the labor market in context of globalization]. *Ekonomichniy analiz* [Economic analysis], vol. 25, no. 1, pp. 7–13.

16. Gryshkin V.O., Simakhova A.O., Perekopska Yu.S. (2016) Analiz vplyvu hlobalizatsii na zainiatist naseleunia v Ukraini [The Analysis of the Impact of Globalization on Employment in Ukraine]. *Problemy ekonomiky* [the Problems of economy], no. 3, pp. 40–45.

17. Bogush L.H. (2019) Asymetrii rynku pratsi Ukrainy v umovakh hlobalizatsii hospodarskykh ta sotsium-formuiuchykh protsesiv [Asymmetries of the Ukrainian labor market in the conditions of economic and socium-forming processes' globalization]. *Prychornomorski ekonomichni studii* [Black Sea Economic Studies], vol. 48-2, pp. 187–193.

18. Krymova M.O. (2019) Profesiina asymetriia ukrainskoho rynku pratsi [Professional asymmetry of the Ukrainian labor market]. *Upravlinnia ekonomikoiu: teoriia ta praktyka* [Economic management: theory and practice], Kyiv: IEP NANU, pp. 196–207.

19. Hrynkevych S.S. (2014) Transformatsiini zminy natsionalnoho rynku pratsi v umovakh yevrointehratsii [The Transformational Changes of the National Labor Market in the Context of the European Integration]. *Biznes Inform* [Business Inform], no. 10, pp. 197–202.

20. Iliash O., Vasylytsiv T. (2010) Suchasnyi stan ta ryzyky rozvytku rynku pratsi Ukrainy u konteksti sotsialnoi bezpeky v umovakh yevrointehratsii [The current state and risks of the labor market's of Ukraine development in the social security context in the European integration's conditions]. *Zhurnal yevropeiskoi ekonomiky* [Journal of European Economy], vol. 9, no. 2, pp. 169–179.
21. Sereda H.V. (2006) Rehuliuвання ринку праці України в контексті євроінтеграційних процесів [Regulation of the Ukrainian labor market in the context of European integration processes] (PhD Thesis), Donetsk: Donetsk National University.
22. Kondratska O.V. (2010) Formuvannya dovhostrokovoho popytu na pratsiu: synerhetychnyi pidkhid [Formation of long-term demand for labor: a synergistic approach]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriia "Ekonomichni nauky"* [Scientific Bulletin of Poltava University of Economics and Trade. Economic Sciences], no. 4 (2), pp. 84–89.
23. Petrova I.L. (2017) Synerhetychnyi pidkhid do formuvannya umov hidnoi pratsi na rynku pratsi Ukrainy [A synergistic approach to the formation of decent work conditions in the labor market of Ukraine]. Proceedings of the Imperatyvy ta innovatsiini mekhanizmy zabezpechennia hidnoi pratsi v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky (Ukraine, Kyiv, April 25–26, 2017), Kyiv: KNEU, pp. 137–139.
24. Yavorska A.V. (2015) Formuvannya systemy rynku pratsi v silskomu hospodarstvi rehionu [Formation of the labor market system in the agriculture of the region]. *Ekonomika APK* [Economy of APK], no. 6, pp. 108–114.
25. Richard B.Fr. The new global labor market. *Focus. N 1. Summer-Fall. 2008.* Vol. 26. P. 23–26.
26. Khytra O.V., Humeniuk Ya.S., Chaplii A.V. (2018) Synerhetychna interpretatsiia transformatsii vidnosyn zainiatosti na rynku pratsi [Synergetic interpretation of the transformation of employment relationship in the labor market]. *Ekonomichni studii* [Economic studies], vol. 2 (20), pp. 188–195.
27. Pyshchulina O., Markevych K. (2022) Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii [The labor market in the context of war: main trends and directions of stabilization]. Kyiv: Razumkov Center. (in Ukrainian).
28. International Labor Organization (2022) Vplyv kryzy v Ukraini na sferu pratsi: poperedni otsinky [The impact of the crisis in Ukraine on the labor sphere: preliminary assessments], Geneva: ILO. (in Switzerland)
29. Pankova O.V., Kasperovich O.Iu. (2023) Sfera pratsi ta zainiatosti Ukrainy v umovakh viiny: stan, problemy, dynamika zmin u konteksti povoiennoho vidnovlennia [The Sphere of Labor and Employment of Ukraine under Conditions of War: State, Problems, Dynamics of Changes in the Context of Post-War Recovery]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu* [Economic herald of the Donbas], no. 1 (71), pp. 26–35.
30. Lyubomudrova N.P., Hoichuk V.I. (2022) Zminy na rynku pratsi v umovakh voiennoho stanu ta perspektyvy pisliavoiennoho vidnovlennia [Changes in the labor market under the conditions of martial law and prospects for post-war recovery]. *Ekonomika ta suspilstvo* [Economy and Society] (electronic journal), vol. 40. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1462/1407> (accessed 15 October 2023).
31. Kraus K.M., Kraus N.M., Osetskyi V.L. (2021) Suspilstvo 5.0 na bazi rozvytku innovatsiinoho universytetu ta tsyfrovoho pidpriemnytstva [Society 5.0 based on innovative university and digital entrepreneurship development]. *Ekonomika ta suspilstvo* [Economy and Society] (electronic journal), vol. 28. Available at:

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/504/482> (accessed 15 October 2023).

32. Petrova I.L., Balyka O.H., Kachan H.M. (2020) Tsyfrova ekonomika ta poiava tsyfrovoy zainiatosti [Digital economy and the emergence of digital employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* [Social and Labor Relations: Theory and Practice], vol. 10, no. 2, pp. 10–20.

33. Chervinska L.P. (2020) Zainiatist na tsyfrovyykh platformakh [Employment on the digital platforms]. *Naukovi zapysky Natsionalnoho universytetu "Ostrozka akademiia". Seriia "Ekonomika"* [Scientific Notes of Ostroh Academy National University. Economics], no. 16 (44), pp. 113–117.

34. Kraus K.M., Kraus N.M., Holubka S.M. (2022) Stanovlennia Pratsi 4.0 v umovakh tsyfrovizatsii ta zastosunku shtuchnoho intelektu [Establishment of Work 4.0 in the conditions of digitalization and the application of artificial intelligence]. *Yevropeyskyi naukovyi zhurnal Ekonomichnykh ta Finansovykh innovatsii* [European scientific journal of Economic and Financial innovation] (electronic journal), no. 2 (10). pp. 19–31. Available at: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/159/137> (accessed 22 October 2023).

35. Soboliev V.M., Musiuk I.O. (2020) Tendentsii zainiatosti v umovakh tsyfrovoy ekonomiky [The Trends of Employment in the Digital Economy]. *Biznes Inform* [Business Inform], no. 10, pp. 143–148.

36. Novikova O.F., Pankova O.V., Azmuk N.A., Kasperovich O.Yu. (2021) Stanovlennia novoi yakosti trudovoho zhyttia v Ukraini v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky: kontseptualizatsiia doslidzhennia [Providing a New Quality of Working Life in Ukraine in the Conditions of Digitalization of the Economy: Conceptualization of Research]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy* [Herald of Economic Science of Ukraine], no. 2, pp. 204–212.

37. Lane M., Saint-Martin A. The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far? DOI: <https://doi.org/10.1787/7c895724-en> (accessed 22 October 2023).

38. Tereshchenko N.V. (2015) Osoblyvosti trudovoho mentalitetu ukrainskoi natsii [Peculiarities of the labor mentality of the Ukrainian nation]. *Istoryko-politychni studii* [Historical and political studies], no. 1, pp. 76–82.

39. Marchenko M. (ed.) Hlosarii terminiv Yevropeiskoho Soiuzu [Glossary of terms of the European Union]. Available at: <http://europa.dovidka.com.ua/ee.html> (accessed 22 October 2023).

40. Pyschulina O., Yurchyshyn V. (2023) Mihratsiini proiavy ta vplyvy – uroky dlia Ukrainy [Migration manifestations and influences – lessons for Ukraine]. Kyiv: Razumkov Center. (in Ukrainian)

41. Erfan Ye.A., Diachenko B.I. (2005) Mistse mihrantiv u strukturi suchasnoho rynku pratsi [The place of migrants in the structure of the modern labor market]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Seriia "Ekonomika"* [Uzhgorod University Scientific Herald. Economy], vol. 17, pp. 64–71.

42. Yakymenko Yu. (ed.) (2023) Vplyv mihratsiinykh protsesiv na perebih poviennoho vidnovlennia Ukrainy, mihratsiinu polityku YeS ta krain Skhidnoho partnerstva [The influence of migration processes on the course of post-war reconstruction of Ukraine, the migration policy of the EU and the countries of the Eastern Partnership]. Kyiv: Razumkov Center. (in Ukrainian)

43. Sakharuk I.S. (2021) Doktrynalni pidkhody do rozuminnia zmistu kontseptsii hidnoi pratsi v Ukraini [Doctrinal approaches to a content the concept of decent work in Ukraine].

Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal [Juridical scientific and electronic journal] (electronic journal), no. 10, pp. 236–239. Available at: <http://www.lsej.org.ua/102021/61.pdf> (accessed 22 October 2023).

44. Sustainable Development Goals 2016–2030: United Nations. Ukraine. Available at: <https://ukraine.un.org/uk/sdgs/8> (accessed 22 October 2023).

45. Herasymenko O.O., Herasymenko H.V. (2016) Hidna pratsia v umovakh yevrointehratsii Ukrainy: kontsept ta mekhanizmy zabezpechennia [Decent work in the European integration of Ukraine: concept and security arrangements]. *Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia “Ekonomika”* [Odesa National University Herald. Economy], no. 21, vol. 2, pp. 142–146.

46. Kolot A.M., Herasymenko O.O. (2015) Teoretyko-metodolohichni zasady hidnoi pratsi: problemy ta napriamy rozvytku [Theoretical and methodological basis of decent work: problems and directions of development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka* [Social and Labor Relations: theory and practice], no. 2, pp. 21–38.

47. ILO. 1999a. Report of the Director-General: Decent work / International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999. Available at: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> (accessed 22 October 2023).

48. Shabanov R.I. (2014) Kontseptsiiia “hidnoi pratsi” yak stryzen aktyvnoi derzhavnoi polityky u sferi zainiatosti naseleennia [The concept of “decent work” as the core of an active state policy in the field of employment]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriiia “Pravo”* [Uzhgorod National University Scientific Herald. Law], vol. 24, no. 2, pp. 201–204.

49. Kolot A., Herasymenko O. (2015) Hidna pratsia yak kontseptsiiia ta stratehichniy napriamok rozvytku sotsialno-trudovoi sfery [Decent work as a concept and strategic direction of social and labor development]. *Ukraina: aspekty pratsi* [Ukraine: aspects of work], no. 6, pp. 3–13.

50. ILO Decent Work Program for Ukraine for 2020–2024. Available at: <https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms768827.pdf> (accessed 23 October 2023).