

Viktoriia Blyzniuk

*Doctor of Economic Sciences, Senior Research Fellow,
Head of the Department,
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine*

Liubov Yatsenko

*Chief Consultant,
National Institute for Strategic Studies*

ENSURING STABILITY OF THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF MODERN CHALLENGES

Summary

A theoretical construct for ensuring the social stability of the national labor market has been formed. Modern challenges of global instability on the labor market are considered on the basis of systemic analysis. This made it possible to reveal the connections between structural elements and institutional subjects of the labor market.

It is justified that the stability of the labor market should be ensured by an integrative approach of state policy and should be based on key pillars. The main pillars should include: the pillar of employment, social inclusion and social justice. The key factors of global instability are identified, which reveal the possibilities of labor market resilience and its modification in Ukrainian realities. The authors have summarized the theoretical and practical provisions that can be used in the future in the development of modern approaches to the implementation of labor market regulation policy in conditions of global uncertainty and the implementation of euro integration directions

Вступ

Сучасний світ характеризується проявами каскадних криз, посиленням викликів глобальної нестабільності, що суттєво звужують можливості забезпечення умов гідної праці та посилюють виклики до ринку праці та забезпечення його стійкості. Деякі заходи державної політики, які зменшують ризик спаду заздалегідь, також знижують темпи зростання і зайнятість у довгостроковій перспективі [1]. Однак це не стосується державної політики, яка забезпечує стійкість ринку праці, тобто здатність економіки обмежувати коливання зайнятості та швидко відновлюватися після економічних шоків. Ця політика є ключовою не лише для обмеження короткострокових соціальних витрат економічних спадів, але й для підтримки ринку праці та економічних показників у середньо- та довгостроковій перспективі, пом'якшуючи зворотні ефекти їхнього

циклічного впливу на зростання структурного безробіття, та гістерезису безробіття у довгостроковому та короткостроковому періоді

Війна росії проти України має безпрецедентні макроекономічні, гуманітарні та соціальні наслідки. Обґрунтування підходів та інструментів державної політики, що забезпечать стійкість ринків праці, має забезпечити українському суспільству можливості для виживання під час війни та реконструктивної відбудови у повоєнний час. Війна та її гібридні методи є новітнім викликом для структурної політики України та політики зайнятості і вимагає обґрунтування новітнього інтегративного підходу для забезпечення резильєнтності національного ринку праці, нагромадження, розвитку та ефективного використання людського капіталу.

Мета дослідження – обґрунтування інструментів державної політики забезпечення стійкості ринку праці України в умовах війни та дії глобальних викликів нестабільності.

Стійкість ринку праці має забезпечується інтегративним підходом державної політики, що має базуватися на ключових опорах комплементарної дії: зайнятості, соціальної інклюзивності та соціальної справедливості у рефлексивній взаємодії із зовнішнім середовищем для підвищення рівня та якості життя.

Розділ 1. Стійкість ринку праці: теоретичні аспекти формування

Теоретичні і емпіричні дослідження стійкості економічної системи та усіх її компонент створили вагомий базис для концептуалізації цього поняття. Узагальнюючи численні напрацювання вітчизняних фахівців у цій сфері, можна зробити висновок, що економічну стійкість доцільно розуміти як здатність економічної системи зберігати динаміку функціонування і розвитку, цілісність, рівновагу, надійність усіх елементів та реагувати, протистояти, адаптуватися і відновлюватися в умовах постійного впливу негативних релевантних факторів зовнішнього і внутрішнього середовища [2; 3; 4; 5]. Стрімка динаміка сучасного суспільного розвитку зумовлює активізацію непередбачуваних, важко прогнозованих процесів, чим посилює невизначеність у соціальних, економічних, політичних процесах. В економічній літературі невизначеність розглядається у вимірі кількісних та якісних характеристик інформаційного поля, характеризується відхиленням між очікуваним і фактичним розвитком, наявністю великої кількості варіантів подальшого розвитку та можливістю вибору різноманітних альтернатив; відхиленням стану системи усталених умов; поширенням ризиків внаслідок неможливості їх оцінки, ймовірності непередбачуваності подій, що можуть вплинути на функціонування економічної системи [6]. Механізм забезпечення економічної стійкості передбачає формування економічних,

організаційних, нормативно-правових, інституційних умов, що уможливають збереження рівноваги в економічній системі та адаптацію до внутрішніх і зовнішніх змін й відновлення на шляху реалізації стратегічних цілей.

Ринок праці є важливим елементом та відображенням стану економічної системи країни, від ефективності його функціонування і стабільності залежить добробут та якість життя населення, міцність фундаменту відтворення робочої сили. Сучасний світ, що характеризується масштабними змінами, високим рівнем турбулентності й непередбачуваності, актуалізує питання забезпечення стійкості ринку праці.

Базуючись на загальній теорії систем, можна стверджувати, що система стійкості, як і будь-яке інше системне утворення, є сукупністю об'єктів, суб'єктів, цілей, критичних параметрів, функцій, принципів управління. Ця сукупність характеризується сформованими правилами, орієнтирами на певний результат функціонування системи. Застосовуючи системний підхід до стійкості ринку праці, слід взяти до уваги такі базові закономірності:

- система є сукупністю взаємопов'язаних змінних;
- систему характеризують системні параметри – ознаки, за якими її можна ідентифікувати та класифікувати;
- системи мають структури, які є стійкою єдністю елементів, їх зв'язків і цілісності системи;
- складні системи є відкритими, перебувають у постійній взаємодії із зовнішнім середовищем, їх функціонування є цілеспрямованим, вони мають різні рівні структурної організації;
- соціальні явища мають розглядатися як системи;
- властивості системи хоча і залежать від властивостей її елементів, але не визначаються ними повністю;
- емерджентність системи (оновлення) є результатом виникнення між елементами системи так званих синергічних зв'язків, які забезпечують більший загальний ефект функціонування системи, ніж сума ефектів елементів системи, що діють незалежно;
- цілеспрямованість системи означає наявність у неї цілей функціонування і розвитку, які характеризуються власною структурою та ієрархією [7; 8; 9].

Система розвивається під впливом зовнішнього середовища, проявляючи свої властивості при взаємодії з ним, та при цьому намагається зберегти власну якісну визначеність і характеристики, що забезпечують її відносну стійкість, адаптивність та здатність до відновлення. Базуючись на цих засадах, наукова література розглядає стійкість, як здатність (потенційна або проявлена) динамічної системи

успішно пристосовуватися до порушень, що загрожують функціонуванню системи, життєздатності або розвитку; позитивна адаптація або розвиток у контексті негативного впливу [10].

Активізація досліджень стійкості ринку праці відбулася в період та після Великої рецесії 2007–2008 рр., а новіші дослідження спрямовані на визначення детермінант регіональної стійкості відобразились в наукових працях J.Simmie та R Martin [11; 12]; Dubé та PolèSe [13]; Sensier і Artis [14] та ін. Дослідження основних детермінант соціальної стійкості та стійкості ринку праці доводять, що серед найважливіших слід відзначити нагромаджений людський та соціальний капітали, промислова диверсифікація, висока експортна спроможність та низькі фінансові обмеження.

Сучасні тренди розвитку ринку праці визначаються впливом криз, соціально-політичних потрясінь, глобалізації, інтелектуалізації, віртуалізації соціально-трудова відносин, трансформації соціально-економічних політичних та суспільно-мережових відносин. І все це супроводжується послабленням стійкості системи в цілому та окремих її елементів.

Розглядаючи ринок праці, як складну динамічну систему, варто наголосити на її властивостях, якими є: постійна взаємодія із зовнішнім середовищем, гнучкість та динамізм, що сприяє саморозвитку та стійкості життєдіяльності; функціонування і розвиток системи як сукупності значної кількості неоднорідних елементів і зв'язків в часі; здатність до самозбереження; протидія руйнуючим впливам середовища; цілеспрямованість; керованість; адаптивність; інерційність; прагнення до рівноваги, на що направлені зусилля управління [15].

Ринок праці є елементом економічної системи, де реалізуються економічні відносини щодо умов купівлі-продажу та використання послуг праці. Суб'єктами цих відносин виступають: покупці, представлені роботодавцями, які є власниками підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноваженими ними юридичними чи фізичними особами, що використовують найману працю; продавці, якими є фізичні особи, які відповідно до чинного законодавства можуть здійснювати певну трудову діяльність; посередники, до яких відносяться організації роботодавців, організації найманих працівників, серед яких чільне місце посідають громадські організації, включаючи профспілки, та уповноважені державою органи.

Фактори, що впливають на розвиток та функціонування ринку праці на мікро-, мезо-, макрорівні (внутрішні) та метарівні (зовнішні) відображаються у індикаторах його інтенсивності, продуктивності та виступають подразниками стійкості. В економічній літературі можна

простежити традиційний розподіл факторів на внутрішні і зовнішні. Тому, класифікувати ці фактори, насамперед, можливо з визначенням їх пріоритетності, що передбачає виділення чинників ендogenousного та екзогенного впливу залежно від характеру впливу цих факторів на ринок праці та соціально-трудова відносини. Зокрема, ендogenousні чинники, що впливають безпосередньо на ринок праці чи окремі його елементи, можна згрупувати наступним чином: об'єктивні (наприклад нестабільність, суперечність законодавства у сфері зайнятості тощо) і суб'єктивні блоки (неефективна діяльність інститутів зайнятості). Екзогенні фактори, пов'язані із впливом зовнішнього середовища, поділяються на фактори прямої дії (наприклад непередбачені дії господарюючих суб'єктів) і фактори побічної дії (нестабільність політичних умов). Для того, щоб конкретизували їх зміст та характер впливу, групи факторів можна також представити, як: економічні, соціальні, політичні, демографічні, інституційні та технологічні.

Економічні фактори – економічна політика держави, інфляційні процеси, експортно-імпорتنі відносини, інноваційно-інвестиційні процеси, структурні зміни економіки, що відображаються на результатах функціонування ринку праці та визначають стратегію поведінки його суб'єктів. Фактори **соціального характеру** – представлені політикою соціального захисту працівників, факторами, що впливають на якість трудового потенціалу (сфера освіти, охорони здоров'я, тощо), гендерна політика та ін. **Демографічні фактори** відображені в кількісних та структурних характеристиках трудового потенціалу (показниках народжуваності та смертності, вікової структури населення, міграційних процесах тощо), вони безпосередньо впливають на ринок праці. До **політичних факторів** відносяться політична стабільність, характер та частота змін правового поля, прояви соціальної напруженості в суспільстві, що відображається на сфері зайнятості та соціально-трудова відносинах. **Інституційні фактори** – фактори, пов'язані з діяльністю інституційної системою ринку праці та кожного її елемента окремо. **Технологічні фактори** виникають з розвитком конкурентних інформаційних технологій, впровадженням інновацій, доступом до технологій, рівнем розвитку науки, інформацією та комунікаціями, фінансуванням досліджень та розробок тощо. Сукупний вплив цих факторів визначає взаємодію попиту та пропозиції і, відповідно, подальшу модель функціонування ринку праці.

Багатогранність підходів до дослідження ринку праці та його суб'єктно-об'єктних характеристик можна поєднати у два загальних напрямки: системно-структурний та інституційний підходи. Системно-структурний базується на принципах системності та ізоморфізму [16]. Принцип системності відображає всебічність поглядів на об'єкти, явища

та процеси як систему закономірностей. Так, ринок праці, незважаючи на його особливості, є лише частиною ринкової системи, тобто є ринком де відбувається купівля-продаж послуг праці. Принцип ізоморфізму слід розуміти як повну або часткову відповідність структури однієї системи структурі іншій, що дозволяє моделювати одну систему на прикладі іншої подібної системи. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку може використовувати аналогічні регулюючі механізми та інструменти інших інституційних структур.

Інституційний підхід базується на дослідженні суспільних інститутів та обґрунтуванні природи взаємопроникнення державних та ринкових інститутів ринку праці. Розвиток інститутів ринку праці, що реалізують економічні інтереси та захищають права суб'єктів соціально-трудова відносин, спрямований на підвищення ефективності його функціонування, інклюзивність та гнучкість трудової сфери, формування конкурентоспроможності робочої сили, її розвиток та використання на засадах соціальної якості, попередження ризиків у сфері прикладання праці та мінімізацію інституційних аномалій й переходу від екстрактивних до інклюзивних інститутів. Ефективно функціонуючі інститути ринку праці свідчать про високий рівень соціально-економічного розвитку країни. Так, дослідження фахівців доводять, що сильні інститути, які забезпечують нормальну роботу ринкових механізмів є важливішими для успіху трансформації, ніж темпи лібералізації ї[17].

Ринок праці та ефективність функціонування його базових інститутів, які є елементами національної економіки, забезпечують динамічну рівновагу попиту та пропозиції робочої сили, поєднуючи потоки робочої сили та трудових підсистем та одночасно оптимізуючи транзакційні витрати. Дифузія інструментів та механізмів регулювання ринку праці окремих інституційних одиниць визначається інституційними обмеженнями відповідно способу функціонування економічної системи в довгостроковій перспективі.

Наявні дисфункції взаємодії базових інститутів призводять до деформації інституційної структури ринку праці та порушують рівновагу. Досягнення інституційної рівноваги ринку праці пов'язано з державним регулюванням, забезпечення інфорсменту трудового законодавства, ефективністю соціального захисту та насамперед завдяки усталеності функціонування інституційної матриці економічного устрою суспільства та держави.

Ключовими завданням функціонування інститутів ринку праці є забезпечення стабільності у сфері зайнятості та швидкої адаптації до економічних, технологічних та соціальних змін. Саме підтримка стабільності здійснюється за рахунок впровадження прозорих і стабільних умов та правил поведінки на ринку для всіх суб'єктів, що

сприяє нагромадженню людського капіталу та ефективному його використанню. З розвитком глобального ринку праці з'являються нові вимоги до формування ринку праці і використання робочої сили, які виходять за межі окремої держави та потребують методологічного обґрунтування відповідних механізмів регулювання ринку праці з урахуванням національних особливостей і умов інтеграції у світову економіку. Деструктивні прояви в системі зайнятості та пошук механізмів їх мінімізації знаходяться в полі зору Міжнародних організацій. Так, Генеральною асамблеєю ООН 1973 р. визначено, що найважливішим завданням національної та міжнародної політики є забезпечення повної та продуктивної зайнятості, а також гідної праці для громадян.

Забезпечення продуктивної зайнятості передбачає раціональний регіонально-галузевий розподіл ресурсів праці, задоволення потреби працездатного населення у можливостях прикладання праці із подальшим ростом її продуктивності та ефективності, що в результаті задовольняє матеріальні, соціальні та духовні потреби населення, тобто таких, які забезпечують гармонійний розвиток робочої сили. Це забезпечуватиме кількісно-якісну відповідність попиту та пропозиції робочої сили. Визначальними факторами продуктивної зайнятості на сьогодні є: інституціональне середовище функціонування ринку праці, ефективність діяльності окремих його інститутів, створення сприятливого ділового середовища в частині створення нових робочих місць, соціальної відповідальності роботодавців та соціальної активності найманих працівників. Переважна більшість західноєвропейських країн задля забезпечення стійкості та стабільності використовують такі механізми як соціальне партнерство та соціальних діалог, встановлення соціальних стандартів та запровадження активних заходів політики зайнятості. Стійкість функціонування ринку праці передбачає об'єктивну нерозривну єдність ключових елементів існування та прогресу людства – людини праці, якості її праці та ефективної мотивації якісної праці.

Забезпечення стійкості ринку праці та у сфері соціально-трудових відносин потребує створення відповідних інфраструктурних елементів, здійснення комплексу заходів, певної послідовності та узгодженості дій з використанням спеціальних інструментів, засобів і методів, що в сукупності визначають комплексний механізм державного регулювання. В цілому державний механізм регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин – це спосіб розв'язання суперечностей у цій сфері, що охоплює широкий спектр різноманітних соціальних і економічних проблем, які базуються на основоположних принципах цільової орієнтації сукупності елементів ринку, відповідних інструментах втручання в економічні, соціальні, освітні процеси за допомогою необхідних регулюючих дій, форм і методів регулювання, і які направлені

на вирішення проблем у сфері ринку праці та зайнятості населення. В сучасних умовах об'єктивною необхідністю є пошук шляхів забезпечення дієвості механізму регулювання ринку праці для усунення існуючих диспропорцій, раціонального використання робочої сили і розширення сфери продуктивної зайнятості.

Регулювання ринку праці є складною системою важелів впливу, що за функціональним навантаженням поділяються на організаційні, економічні, адміністративні (нормотворчі) та психологічні. Дія таких важелів спрямована на збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, узгодження інтересів провідних учасників суспільного виробництва та пом'якшення наслідків безробіття.

Організаційні важелі застосовуються з метою створення соціально-економічних умов для учасників ринку праці, при яких їм простіше укласти трудові договори, наприклад: організація роботи служб зайнятості населення; профорієнтаційна робота; забезпечення доступності інформації про стан ринку праці;

Економічні важелі покликані створити економічні стимули у учасників ринку праці, і таким чином скорегувати їх поведінку для досягнення повної зайнятості (оподаткування фонду оплати праці; надання податкових пільг підприємствам, що створюють і зберігають робочі місця; урядові витрати на фінансування заходів щодо сприяння зайнятості; державні інвестиції, державні замовлення підприємствам; пільгове кредитування; субсидування зайнятості, заохочення самозайнятості; дотації та субсидії).

Адміністративні важелі, які базуються на силі державної влади і включають заходи заборони, дозволу або примусу (до них відносяться: законодавче регулювання соціально-трудових відносин та міграції; закріплення заробітної плати як ціни робочої сили; ліцензування діяльності підприємств і організацій; квотування робочих місць).

Психологічними важелями є ті, дія яких спрямована на формування культури праці, професійного розвитку та творчості, сприяння розвитку соціального партнерства та соціального діалогу (рис. 1).

Особливістю сучасного ринку праці є компліментарність стратегічних цілей, що передбачає, з одного боку, орієнтацію на глобальні тенденції функціонування глобального ринку, а з іншого боку, необхідність адаптації до реалій внутрішнього ринку. Політика у сфері забезпечення стійкості ринку праці має носити системний характер та бути спрямованою на досягнення цілей кожного із його суб'єктів:

– для *держави*: забезпечення економічного зростання, формування конкурентних переваг, розвиток та ефективна реалізація трудового потенціалу;

– для *роботодавців*: забезпечення ефективності економічної діяльності та підвищення продуктивності праці, створення якісних робочих місць;

– для *працівників*: отримання гідної винагороди за працю, максимальна реалізація професійних навичок, відсутність дискримінації, належні умови праці, ефективна система соціального захисту та сприятливі умови для само зайнятості;

– для *громадських та професійних об'єднань*: представництво та захист професійних, трудових, соціально-економічних прав та інтересів.

Розглядаючи ринок праці сучасної України через призму стійкості варто відзначити, що тривалий трансформаційний період в умовах стрімких глобалізаційних процесів, економічної та політичної турбулентності та під потужним впливом різноспрямованих сил, які мали щодо України свої геоекономічні та геополітичні інтереси, обумовили нагромадження значних суперечностей, що негативно відображаються на стійкості економічної системи та ринку праці, зокрема. Безсистемність та непослідовність структурних реформ призвели до накопичення макроекономічних дисбалансів, гальмування процесів технічного та технологічного оновлення, серйозних проблем у сфері формування інституціонального та регуляторного середовища, втрати потенційних інвестиційних ресурсів вітчизняних виробників, значних масштабів тінізації економіки, формування суттєвих бар'єрів на шляху посилення життєздатності та адаптивності. Ці проблеми у поєднанні з відсутністю чіткої узгодженості пріоритетів і тактики економічних перетворень з пріоритетами та темпами проведення соціальних реформ, нерозвиненість інструментів щодо попереднього передбачення соціальних наслідків конкретних трансформаційних заходів економічного характеру викликали велику кількість негативних наслідків, що проявлялись на ринку праці та сфері соціально-трудова відносин. Сформовані виклики умовно можна представити такими узагальненими групами, а саме: інерційність розвитку та архаїчність структури зайнятості; освітньо-професійні асиметрії; знецінення робочої сили та поглиблення нерівності; низький рівень інфорсменту трудового законодавства; не сформованість сприятливого бізнес-середовища.

Інерційність розвитку та архаїчності структури зайнятості проявляється у неефективній структурі зайнятості, характеризується значною чисельністю та надто високою часткою зайнятих у первинному секторі економіки, представленому сировинними низькопродуктивними, низькотехнологічними галузями, та зростаючою часткою зайнятих у торгівлі та готельно-ресторанному бізнесі. Структура зайнятості не відповідає жодним критеріям постіндустріального розвитку. Основними чинниками структурних диспропорцій ринку праці стали нестабільність політичної ситуації, відсутність узгодженості дій суб'єктів державного управління, структурна, макроекономічна та інституційна кризи, що призвели до скорочення можливостей створення нових якісних робочих

місь; поступового звуження обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі.



Рис. 1. Логіко-структурна модель формування стійкості ринку праці

Джерело: складено авторами

Освітньо-професійні асиметрії на ринку праці зумовлені у значній мірі розбалансованістю ринку праці та освітніх послуг, унаслідок чого виникли перекоси в кількісно-якісній структурі ринку праці та невідповідності рівня кваліфікації потребам роботодавців. Ці диспропорції проявляються нестачею кваліфікованих кадрів за окремими професійними групами, спеціальностями чи спеціалізаціями, невідповідністю структури професійної освіти актуальним і перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою. Наявність феномену одночасно надмірної та дефіцитної праці, збільшення частки структурної складової безробіття стимулює, з одного боку, трудову міграцію, з іншого – зайнятість не за фахом. Система освіти є джерелом пропозиції кваліфікованої праці на ринку, але відсутність ефективної системи адаптації структури підготовки кадрів до потреб ринку поглибила структурні диспропорції в цій сфері. Через невідповідність обсягів і профілю підготовки фахівців потребам економіки зростає загострюються проблеми реалізації освітнього потенціалу та задоволення потреб роботодавців у працівниках. Поглиблення невідповідності між попитом і пропозицією робочої сили зумовлює збільшення масштабів безробіття за різними його формами, в тому числі структурного.

Негативними наслідками сформованих диспропорцій на ринку праці є: погіршення індикаторів використання трудового потенціалу; скорочення надходжень до бюджетів соціальних фондів; збільшення навантаження на працюючих та соціальні фонди; ослаблення мотивації до активного пошуку роботи; втрати професійних вмій, навичок; зменшення шансів на працевлаштування; зниження рівня життя працездатного населення; збільшення ризиків щодо повної самореалізації осіб; посилення соціальної напруженості в суспільстві та порушення стійкості функціонування ринку праці [18].

Накопичені суттєві проблеми у сфері трудових доходів, що підвищують ймовірність ризиків у сфері забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, поширення бідності та поглиблення диференціації населення за доходами. Зв'язок між якістю зайнятості й рівнем життя працюючих є очевидним. У зв'язку з цим ключем до подолання бідності і нерівності має стати забезпечення якісної зайнятості населення, що передбачає підвищення продуктивності праці, створення гідних умов для її реалізації й високих стандартів оплати праці. Проблеми нерівності та бідності пов'язані з потенціалом розвитку і стійкості. Зростання нерівності і її найгострішої соціальної форми – бідності змусило світову спільноту змістити акценти в цілях суспільного розвитку в бік інклюзивного зростання. Інклюзивне зростання принципово відрізняється від звичайного економічного зростання, оскільки

спрямовано на розвиток людини й підвищення її добробуту, а також на зниження рівня бідності та зменшення розшарування суспільства.

Всесвітній Економічний Форум запропонував Індекс інклюзивного розвитку, що інтегрально відображає цілісну та складну картину економічного розвитку і реалізацію цілей щодо забезпечення стійкого підвищення рівня життя населення та подолання нерівності. За результатами останнього дослідження Україна посіла 78 місце зі 103 країн світу та 49-е місце серед 74 країн, що розвиваються [19]. Тут, зокрема було відмічено, що Україна має один з найвищих рівнів нерівності добробуту серед всіх країн, що розвиваються. Такі результати підтверджують необхідність усвідомлення важливості проблем підвищення рівня життя населення та подолання нерівності в нашому суспільстві. Низька ціна праці та несправедливість щодо її виплати і необґрунтованої диференціації є вагомим чинником виникнення суперечностей між найманим працівником та роботодавцем. Підтримуючи достатньо низький рівень оплати праці, держава потрапляє у пастку низької продуктивності праці, тобто низький рівень заробітної плати зумовлює низьку продуктивність праці, що у свою чергу не сприяє зростанню життєвого рівня працівників. Політика випереджального зростання оплати праці, притаманна економічно розвиненим країнам (якщо розглядати динаміку заробітних плат і цін у довгостроковій ретроспективі) зумовила сприятливі умови для вирішення проблем ефективної зайнятості, підвищення добробуту й відтворення населення, що є необхідною умовою для забезпечення стійкості ринку праці.

Серед найбільш очевидних і небезпечних для стійкості ринку праці несприятливих наслідків недостатньо вдалих трансформаційних зрушень є низький рівень інфорсменту трудового законодавства в Україні обумовлений як існуванням застарілих норм в трудовому законодавстві, нерозвиненістю законодавства про працю за окремими напрямками, його нескоординованістю з господарським, бюджетним, податковим, міграційним т. ін., так і високим рівнем порушення трудових прав. Відсутність умов правової орієнтації поведінки сторін соціально-трудових відносин, зумовлює зміну інституційних умов функціонування ринку та викликає появу диспропорцій та аномалій розвитку ринку праці, що проявляються у десоціалізації трудових відносин, дискримінації у сфері прикладання праці, незабезпеченні захисту трудових прав працівників, збереження значного сегменту «тіньової зайнятості», порушенні прав працівників на одержання трудової винагороди, забезпечення гідних та безпечних умов зайнятості та праці, продуктивної та ефективної праці тощо. Поширення «тіньової зайнятості» супроводжується ризиками ускладнення процесів регулювання зайнятості населення, сприяє зростанню корупції та тіньової економіки,

обмежує можливість реалізації більшості соціальних прав, передбачених чинним законодавством, підвищує ризик нестабільної зайнятості та отримання постійного доходу, тривала зайнятість у неформальному секторі призводить до втрати професійно-кваліфікаційних навичок особистості, зниження її матеріального та культурного рівня, що негативно відображається на якості трудового потенціалу, ускладнює здійснення контролю за умовами праці та за якістю наданих товарів і послуг, правами інтелектуальної власності.

Вирішення проблем ринку праці у контексті забезпечення його стійкості лежить в площині створення сприятливого бізнес середовища, що є джерелом робочих місць і добробуту працюючих та необхідною умовою реалізації цілі щодо якісної зайнятості. Відповідно стан бізнес-середовища безпосередньо відображається на якісних та кількісних характеристиках сфери праці. Стабільний розвиток та ефективне функціонування суб'єктів економічної діяльності виступає вирішальним фактором на шляху подолання асиметрій на ринку праці. Зокрема, великий бізнес завдяки масштабності визначає технічну, технологічну, виробничу, фінансову, інноваційну потужність економіки, створює умови та продуктивної зайнятості, формує сприятливі умови для соціального розвитку. Поряд з цим, для малого і середнього підприємництва притаманна гнучкість, адаптованість до кон'юнктури ринка, здатність оперативного реагувати на макроекономічні зміни, сприяти формуванню конкурентного середовища, позитивно впливати на рівень зайнятості. Нестабільність політичного та соціально-економічного середовища наносить відчутну шкоду економічному розвитку країни. Підприємство, особливо мале і середнє, у першу чергу, реагує на негативний вплив дестабілізаційних факторів. Така реакція найчастіше знаходить своє вираження у формі скорочення кількості підприємств приватного сектору, зниження обсягу виробництва, згорання інноваційної діяльності та скорочення чисельності працюючих.

Отже, ділову активність та ефективність господарювання економічних суб'єктів є тим важелем, за допомогою якого можна привести в дію глибинні резерви економіки, розв'язати найбільші проблеми суспільства, насамперед, створення нових економічно доцільних робочих місць у легальному секторі економіки, скорочення безробіття, підвищення продуктивності праці та зростання трудових доходів та навпаки – проблеми у цій сфері створюють інституційні пастки, що зумовлюють негативні тенденції щодо скорочення та погіршення якості трудового потенціалу, низьку ефективність його використання, зниження впливовості цього потужного чинника формування конкурентних переваг у сучасній світовій економіці та послаблює стійкість економічної системи та ринку праці.

Розділ 2. Інституційна стійкість вітчизняного ринку праці в умовах війни: проблеми та реалії забезпечення

Сформовані проблеми і протиріччя в Україні організаційно-управлінського, фінансово-економічного, інформаційного характеру є не сприяють створенню сприятливого інвестиційного клімату, накладають відбиток на його форми і стиль. Проблеми у сфері розвитку бізнес-середовища в Україні спостерігаються як на макро, так і на мікрорівні. На макрорівні вони відображаються у нерозвиненості нетривалості життєвого циклу малого та середнього бізнесу; низькій конкурентоспроможності вітчизняних виробників; невідповідності сучасним вимогам і нерівномірності розташування інфраструктури; високому рівні тінізації; низькому рівні інноваційної активності; низькій ефективності державної політики щодо регулювання та підтримки розвитку підприємств усіх рівнів тощо. Щодо проблем підприємництва на макрорівні, то до них слід віднести: низький рівень доступності до кредитних коштів; незадіяність мотиваційних та стимулюючих механізмів до продуктивної праці; низький рівень рентабельності виробництва та продуктивності праці; порушення норм трудового та господарського права; низький рівень культури безпеки на виробництві; невідповідність освітньо-професійної пропозиції робочої сили потребам підприємств; неефективний менеджмент, що спричиняє до зниження конкурентоспроможності підприємств.

Наразі головним викликом суспільній стійкості в Україні є повномасштабна війна на виснаження, спричинені нею жертви та руйнування, що стали причиною найпотужнішої кризи на ринку праці, розширивши коло викликів та підсилюючи їх негативну дію. Пов'язані з війною економічні потрясіння стали випробуванням стійкості економічної системи та ринку праці. Виклики невизначеності в умовах війни, звуження поля прикладання праці та його структурні і якісні зміни, масштабні потоки вимушених переселенців та мобілізація спричинили поглиблення проблем у сфері зайнятості. Попри поступову адаптацію економіки до нових умов функціонування протягом другого року військового протистояння в Україні зберігається високий рівень безробіття – за оцінками дослідницької агенції Info Sapiens у січні 2024 р. цей показник становив 17%. Проблеми використання робочої сили загострюються в умовах поглиблення сформованих дисбалансів на ринку праці. Станом на 1 січня 2024 року загальна чисельність безробітних, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, становила 96,1 тис. осіб (серед них більше 40% мають вищу освіту) при наявності 40,2 тис. одиниць вакансій. Протягом 2023 р. мали статус безробітних – 483,2 тис. осіб, з них у 2023 р. працевлаштовано 160,1 тис. осіб та

пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб [20]. Питання продиї ризикам працевлаштування та задоволення потреб економіки в робочій силі та адаптації сфери зайнятості до умов війни набуває все більшої актуальності з плином часу, оскільки затяжна війна вносить суттєві зміни у функціонування економічної системи в цілому та ринку праці, зокрема.

Заходи державної політики в період військової агресії РФ спрямовуються на формування гнучкості трудової сфери та забезпечення зайнятості, що спричиняє поступові позитивні зрушення. Дев'ята хвиля опитування дослідницької компанії Gradus Research щодо настроїв українців та динаміки змін від початку повномасштабного вторгнення засвідчує позитивні тенденції. Так, рівень працевлаштованості українців станом на кінець 2023 р. зріс майже втричі від початку повномасштабного вторгнення, але проблема безробіття у всіх його проявах залишається гострою. Відсоток працевлаштованих серед опитаних українців, які працюють повний або частковий робочий день, наразі складає 62%, у порівнянні з 24% у березні 2022 року. Непрацевлаштованими залишаються 28% респондентів, і 8% – мають роботу, але не працюють [21].

За даними Work.ua станом на січень 2024 р. по відношенню до лютого 2022 р. за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93%, що засвідчує прояв ознак ефекту стійкості. Але при цьому спостерігається поглиблення просторової нерівності за показниками відновлення та функціонування регіональних ринків праці.

Зокрема, офіційна статистика Державної служби зайнятості свідчить про збереження невідповідності кількісних та якісних характеристик попиту та пропозиції робочої сили в регіонах та регіональних відмінностей щодо глибини цих диспропорцій. Станом на 1 січня 2023 р. найбільша кількість зареєстрованих безробітних була у Запорізькій, Дніпропетровській та Сумській областях, лідерами за пропозицією вакантних робочих місць – Львівська, Дніпропетровська та Київська. Навантаження безробітних на 1 вакансію в регіонах коливається в межах від 1 до 20 осіб. Більше 40% безробітних в Україні мають вищу освіту. Така ситуація щодо масштабів безробіття серед населення з вищою освітою, що спостерігається упродовж останніх десятиліть, свідчить, що в Україні вища освіта не гарантує отримання роботи взагалі, а також високооплачуваної роботи, зокрема. Наведені факти засвідчують також існуючі ризики як у галузі надання освітніх послуг, так і у сфері реалізації освітнього потенціалу, що позначаються на якості життя населення країни.

Невтішною залишається статистика молодіжного сегменту ринку праці, серед офіційно зареєстрованих безробітних 23% становлять особи у віці до 35 років. Молодь є більш сприйнятлива до змін, в більшій мірі соціально мобільна, здатна до професійного росту та здійснювати

трудова діяльність в більш тривалій часовій період та виступає авангардом забезпечення стійкості трудової сфери. Серед безробітних молодіжної вікової категорії 2% є випускниками навчальних закладів. З числа працюючої молоді більше половини працює не за фахом, що, зокрема, підтверджує необхідність синхронізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.

Молодь під час пошуку роботи стикається з характерними переважно для цієї вікової категорії перепонами, як-от: відсутність досвіду й навичок професійної адаптації, соціальна незрілість і незахищеність, невідповідність першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань, високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій та невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам, невідповідність умов роботи очікуванням шукачів тощо. Усе це суттєво посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегменту.

Невирішеність проблем у сфері зайнятості молодих осіб, чисельність яких складає чверть загальної кількості населення працездатного віку, призводить до втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, унеможливує забезпечення динамічного економічного зростання, посилює соціальну напруженість в суспільстві, зумовлює зміни ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості. Адже молодь є однією із найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, що визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби і темпи науково-технічного прогресу та впливає на суспільний розвиток та якість життя.

Масштабна вимушена міграція працездатного населення за межі країни, мобілізація до лав ЗСУ, поглиблення освітньо-професійних диспропорцій на ринку праці та нерівномірне відновлення ринку праці як у географічному, так і галузевому та професійно-кваліфікаційному вимірах призвела до нестачі кваліфікованих кандидатів на працевлаштування на регіональних ринках праці.

За повідомленням Work.ua значна кількість роботодавців у 2023 році зіткнулися із дефіцитом кадрів. Насамперед, ця проблема проявляється в західних регіонах, де в багатьох населених пунктах до війни спостерігалась нестача робочих місць, але з розгортанням повномасштабних воєнних їх кількість значно зросла за рахунок реалокваних туди підприємств та створення нових виробництв на віддалених від лінії фронту територіях. Від дефіциту кадрів також потерпають роботодавці у прифронтових регіонах, де складнощі з наймом пов'язані з тим, що люди були змушені переїхати з цих територій у більш безпечні регіони країни або за кордон.

Внаслідок руйнації територій, підприємств, галузей та масштабних територіальних перемішень населення, в тому числі за межі країни,

поглибились і галузеві та професійно-кваліфікаційний дисбаланси між попитом та пропозицією робочої сили. Статистика Державної служби зайнятості свідчить, що в окремих професійних сферах зберігається критично низька кількість вакансій, в інших – значне навантаження числа безробітних на одну вакансію. У професійному розрізі у 2023 р. найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування: робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (18%); працівників сфери торгівлі та послуг (17%); представників найпростіших професій (15%); кваліфікованих робітників з інструментом (14%); професіоналів (11%); фахівців (11%); службовців та керівників (6%) (рис. 2).



Рис. 2. Кількість безробітних та вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості у 2023 році за професійними групами

Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості [20]

За видами економічної діяльності найбільше вакансій пропонувалося на підприємствах переробної промисловості (18%), в оптовій та роздрібній торгівлі (16%), у сфері освіти (13%), сільському господарстві (9%), сфері охорони здоров'я (8%) (рис. 3).

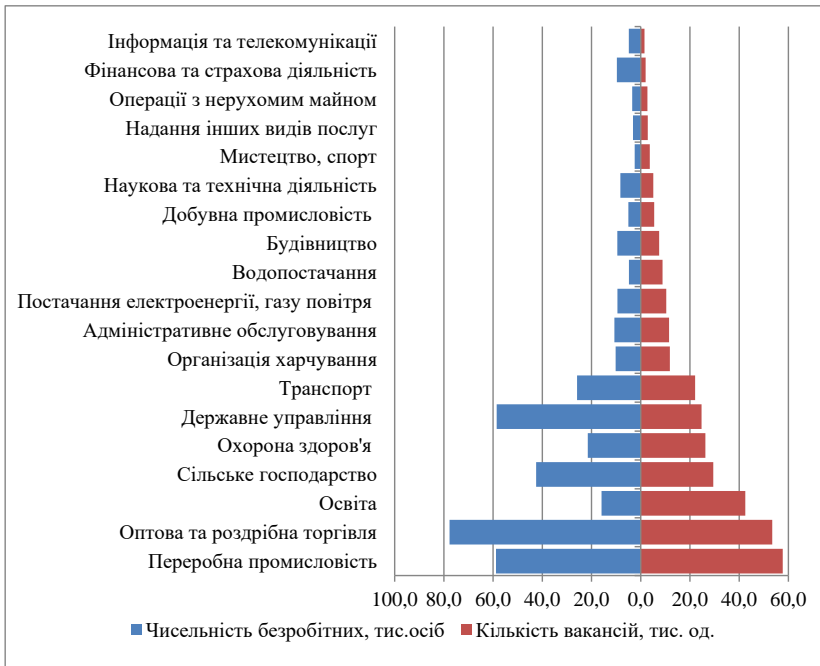


Рис. 3. Кількість безробітних та вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості у 2023 році за видами економічної діяльності

Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості [20]

Саме ця проблема, перебуваючи на прямому перетині попиту та пропозиції робочої сили, виступає перешкодою на шляху забезпечення продуктивної зайнятості та ефективного реалізації трудового потенціалу. На регіональні, галузеві та професійно-кваліфікаційні відмінності попиту та пропозиції робочої сили, окрім чинників війни, значною мірою впливає розміщення економічної та соціальної інфраструктури, збереження високої диференціації заробітної плати в міжгалузевому та міжпрофесійному рівнях.

Серед найбільш очевидних і небезпечних для суспільної стійкості наслідків війни є падіння рівня життя, що зумовлено зменшенням трудових доходів. Учасники соціологічного дослідження, проведеного у 2023 р. групою Gradus Research, заявили, що 85% з них мають недостатній дохід для забезпечення якісного життя [22], 61,1% респондентів стверджують, що для них падіння доходів в період повномасштабної

війни є критичним, про це свідчить дослідження Інституту соціології НАН України [23]. Повна або часткова втрата роботи, неспроможність бізнесу забезпечити гідний рівень оплати праці, зумовлюють зубожіння та поширення бідності серед працездатного населення та членів їх родин. Оцінки Світового Банку свідчать, що рівень крайньої бідності (споживання менше 5,5 доларів на день) зріс в Україні з 5,5% в 2021 р. до 24,1% в 2022 р. (рис. 4).

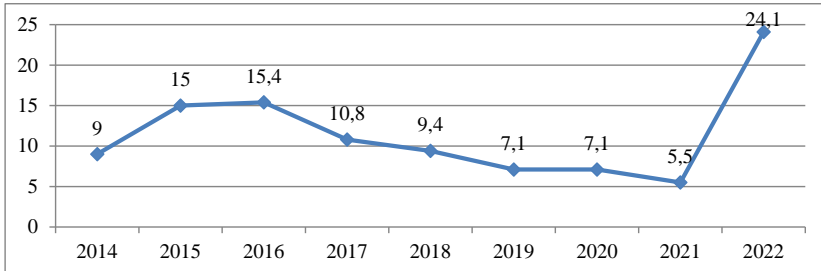


Рис. 4. Динаміка рівня бідності в Україні, %

Джерело: складено за оцінками Світового Банку [24]

Проблеми у сфері доходів працездатного населення та членів їх родин, поглиблює демотивацію зайнятості та соціального виключення й тому є серйозним викликом стійкості ринку праці. В цих умовах також формуються виклики на індивідуальному рівні, а саме: втрата професійних навичок, зниження самооцінки та підвищення ризику депресії, втрата прагнення до розвитку та реалізації накопичених професійних навичок.

Сформовані протягом останніх десятиліть проблеми на ринку праці України (структурні диспропорції, низька ціна робочої сили, недостатні темпи зростання кількості робочих місць і незадовільні їх якісні характеристики) посилюють волатильність вітчизняного ринку праці та напруженість у суспільстві. Прискорення процесу інтеграції в світовий економічний простір, в тому числі підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, безумовно ставлять нові завдання щодо адаптації вітчизняного ринку праці до вимог сучасності. Загострення ситуації в період повномасштабної війни сприяло збільшенню навантаження на слабкі ланцюги на ринку праці та стало випробовуваним для інститутів ринку праці щодо здатності забезпечити його прийнятне функціонування і протидіяти загрозам у сфері зайнятості та підвищенню ймовірності поширення негативних наслідків (табл. 1).

Таблиця 1

Проблеми ринку праці України та ймовірні негативні наслідки

Проблеми та виклики	Особливості прояву	Можливі негативні наслідки
Інерційність розвитку та архаїчності структури зайнятості;	Неефективна структура зайнятості; архаїчність структури зайнятості; пониження прав працівників, відсутність інституційних норм щодо індивідуального трудового контракту та культури його використання	Дефіцит якісних робочих місць; низька продуктивність; низький рівень життя працюючих; поступове звуження обсягів попиту на робочу силу з одночасним наростанням деформаційних змін у його структурі
Атиповість адаптації ринку праці та несформованість підприємницького середовища	Поглиблення структурних диспропорцій; низький рівень інноваційної активності та конкурентоспроможності, адаптивності до кон'юнктури ринку, нездатність сприяти формуванню конкурентного середовища, позитивно впливати на рівень зайнятості	Поширення структурного та довготривалого безробіття; поляризація та сегментація ринку праці; дестабілізація зайнятості; погіршення якості трудового потенціалу, низька ефективність його використання
Диспропорційність попиту та пропозиції робочої сили;	Перекося в кількісно-якісній структурі ринку праці; невідповідність рівня кваліфікації потребам роботодавців; відсутність достатньої кількості робочих місць для осіб із високим кваліфікаційним рівнем	Поглиблення структурних диспропорцій; міграція кваліфікованих працівників; примітивізація економіки
Низькі трудові доходи та зарплатна нерівність;	Нівелювання основних функцій заробітної плати; деформалізація трудових відносин	Низький рівень життя працюючих; зростання недовіри працездатного населення до офіційної зайнятості; посилення необґрунтованої диференціації; формування напруженості на ринку праці; збільшення навантаження на фонди соціальних виплат
Нерозвиненість трудового законодавства та низький рівень його дотримання	Десоціалізація трудових відносин, дискримінація в трудовій сфері, незабезпечення захисту трудових прав працівників, тінізація зайнятості; забезпечення гідних та безпечних умов зайнятості та праці	Гальмування розвитку трудового потенціалу; зниження якості трудового життя, втрати цінності праці; погіршення умов праці, зниження продуктивності праці

Джерело: складено авторами

Формування глобального ринку праці породжує нові вимоги до формування ринку праці і використання робочої сили, які виходять за межі окремої держави та потребують методологічного обґрунтування відповідних механізмів регулювання ринку праці з урахуванням національних особливостей і умов інтеграції у світову економіку для забезпечення стійкості.

Висновки

Отже, накопичені в період трансформації проблеми на ринку праці та їх загострення в період повномасштабної війни обумовлюють серйозні виклики для забезпечення продуктивної зайнятості, гідного рівня та якості життя працездатного населення, збереження рівноваги в трудовій сфері, ускладнюють проблеми економічного та соціального розвитку, послабляючи стійкість ринку праці. Віднайдення адекватної відповіді на ці виклики є необхідною умовою життєздатності економічної системи держави, спроможності вистояти в умовах війни та успішно відновитися після війни.

В умовах наростання кризових явищ, посилення невизначеності зростає актуальність пошуку ефективних заходів щодо зміцнення стійкості ринку праці. Це передбачає розгляд множини варіантів розвитку подій з урахуванням ступеня їх імовірності, застосування новаторських підходів та механізмів, дієвість має підсилюватись за рахунок об'єднання зусиль усіх суб'єктів ринку праці. В умовах непередбачуваності перебігу конфлікту, забезпечення стійкості має стати ключовим пріоритетом державної політики.

Тому пріоритетом державної політики у найближчій перспективі має стати створення правових, економічних та інституційних засад для забезпечення продуктивної зайнятості населення. Рішення, які приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості. Саме продуктивна зайнятість є тим елементом, який забезпечуватиме інклюзивне зростання і може слугувати драйвером економічного зростання та є необхідною умовою для зниження економічної нерівності. Забезпечення продуктивної зайнятості є можливим за рахунок релокації робочої сили з низькопродуктивних видів діяльності у більш ефективні, що сприятиме економічному розвитку країни. В межах забезпечення інклюзивності ринку праці, мобільність робочої сили зміщуватиме акценти в бік підвищення кваліфікації та перенавчання робочої сили, оскільки вимагатиме створення умов для продуктивної зайнятості кожного члена суспільства. Саме такі прагматичні та активні механізми державного управління сприятимуть

стійкості ринку праці та забезпечать умови продуктивної та гідної зайнятості.

Політика зайнятості повинна бути спрямована на сприяння перерозподілу робочої сили за секторами економіки, територіями та видами зайнятості в інтересах структурних зрушень та зростання продуктивності праці при максимально можливій соціальній підтримці безробітних. Пріоритетним завданням для українського ринку праці є перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати та ефективною працею, що виступить в ролі мотиватору (стимулу) для працевлаштування та легалізації зайнятості.

Для оздоровлення сучасного українського суспільства, розвитку і забезпечення стійкості ринку праці повинно стати удосконалення системного пакету законодавчих та соціально-економічних засобів для формування соціальних ліфтів для активізації участі молоді у суспільному житті держави, розвитку її наукового, трудового потенціалу та самореалізації, забезпечення гідної зайнятості. Молодь є однією із найважливіших домінант у складі стратегічних ресурсів держави, що визначає орієнтири соціально-економічної сфери, масштаби і темпи науково-технічного прогресу та впливає на суспільний розвиток в цілому. Тому реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості з застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивації молодих людей до трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців стосовно їх низького професіоналізму має стати пріоритетом державної політики у найближчій перспективі. Розв'язати проблеми зайнятості молоді можна лише шляхом реалізації цілеспрямованих систематизованих і скоординованих дій, спрямованих на забезпечення загальної соціальної стабільності і захищеності молоді.

Важливим, в частині забезпечення стійкості ринку праці, залишається питання активізації соціального діалогу, що є важливим інструментом захисту інтересів людини праці, досягнення соціальної справедливості. Водночас, стратегічний курс України на європейську інтеграцію посилює необхідність імплементації концепції гідної праці шляхом реалізації основних її пріоритетних напрямів за допомогою механізмів соціального діалогу.

Список використаних джерел:

1. Caldera-Sánchez, A., M. Rasmussen and O. Röhn. "Economic Resilience: What Role for Policies", OECD Economics Department Working Papers. 1251, OECD Publishing, Paris. 2015.

2. Козловський С.В., Мазур Г.Ф. Забезпечення стійкості сучасної економічної системи – основа економічного розвитку держави. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 1. С. 5–12.
3. Власюк О.С. Економічна безпека України в умовах ринкових трансформацій та антикризового регулювання. Київ : Акад. фін. Управління. 2011. 474 с.
4. Стійкість економіки: оцінювання та забезпечення : монографія / А.В. Бойко, Д.Б. Шкурпадська, Ю.А. Гладка та ін.; Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. 444 с. DOI: <http://doi.org/10.31617/m.knute.2019-891>
5. Ястремська О., Ястремська О. Поняття економічної стійкості підприємства та її кількісне оцінювання. *Бізнес Інформ*. 2020. 11. С. 220–230.
6. Галушка З.І. Невизначеність як економічна категорія та як середовище функціонування бізнесу. *Економіка: реалії часу*. 2023. № 1(65). С. 26–32.
7. Резнікова О.О. Національна стійкість в умовах мінливого безпечного середовища : монографія. Київ : НІСД. 2022. 532 с.
8. Тюрин О. В., Ахмеров О. Ю. Теорія систем і системний аналіз в економіці: навч. пос. Одеса : «Одеський національний університет імені І.І. Мечникова», 2019. 170 с.
9. Таран-Лала О.М. Функціонування соціально-економічних систем: теорія та практика: монографія. Полтава : ПУЕТ, 2016. 332 с
10. Masten A. Ordinary magic: resilience in development. New York : The Guilford press. 2014. P. 308.
11. Simmie, J., & Martin, R. The economic resilience of regions: Towards an evolutionary approach. *Cambridge Journal of Regions. Economy and Society*. 2010. Vol. 3(1), pp. 27–43.
12. Martin, R. Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography*. 2012. Vol. 12(1), pp. 1–32.
13. Dubé, J., & Polèse, M. Resilience Revisited: Assessing the Impact of the 2007–09. Recession on 83. Canadian Regions with Accompanying Thoughts on an Elusive Concept. *Regional Studies*. 2016. Vol. 50(4), pp. 615–628.
14. Sensier, M., & Artis, M. The Resilience of Employment in Wales: Through Recession and into Recovery. *Regional Studies*. 2016. Vol. 50(4), pp. 586–599.
15. Кадієвський В.А., Перхун Л.П., Братушка С.М., Синявська О.О. Стійкість динамічних систем з неперервним часом. Суми: Видавництво : ПП Вінниченко М.Д., ФОП Литовченко Є.Б. 2014. 120 с.
16. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк. Київ : ДУ "Ін-т екон. та прогнозів. НАН України", 2021. 472 с.
17. Valeriy Heyets, Viktoriia Blyzniuk, Olena Nykyforuk The Recovery of Ukraine: Social Quality in the Postwar Societal Space. *International Journal of Social Quality*. 2022. No. 12(1).
18. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Проблеми розбалансованості ринку праці України. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 16. С. 215–221.
19. The Inclusive Development Index 2018. World Economic Forum. 2018. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf
20. Державна служба зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>
21. Gradus Research. Суспільно-політичні настрої під час повномасштабного вторгнення військ РФ на територію України. Дев'ята хвиля. URL: <https://gradus.app/uk/open-reports/>

22. Gradus Research. Барометр якості життя 2023. URL: <https://gradus.app/ru/open-reports/how-has-quality-life-ukraine-changed-during-war/>

23. Інститут соціології НАН України. «Українське суспільство в умовах війни, повоєнної трансформації та європейської інтеграції» на 2023-2024 рр. URL: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/maket-vijna...2022dlya-tipografiivse.pdf>

24. WorldBank RapidDamage and Needs Assessment. February 2022 – February 2023. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099184503212328877/pdf/P1801740d1177f03c0ab180057556615497.pdf>

References:

1. Caldera-Sánchez, A., M. Rasmussen and O. Röhn. (2015). “Economic Resilience: What Role for Policies”, OECD Economics Department Working Papers. 1251, OECD Publishing, Paris.

2. Kozlovskiy S.V., Mazur H.F. (2017). Zabezpechennia stiiikosti suchasnoi ekonomichnoi systemy -osnova ekonomichnoho rozvytku derzhavy [Ensuring the stability of the modern economic system – the basis of the economic development of the state]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*. vol. 1, pp. 5–12.

3. Vlasiuk O.S. (2011). Ekonomichna bezpeka Ukrainy v umovakh rynkovykh transformatsii ta antykrizovoho rehuliuвання [Economic security of Ukraine in conditions of market transformations and anti-crisis regulation]. Kyiv : Akad. fin. Upravlinnia. (in Ukrainian)

4. Boiko A.V., Shkuropadska D.B., Hladka Yu.A. (2021). Stiiikist ekonomiky: otsiniuvannya ta zabezpechennia [Economic sustainability: assessment and assurance]. Kyiv. nats. torh.-ekon. un-t . 444 p. (in Ukrainian)

5. Yastremska O.M., Yastremska O.O. (2020). Poniattia ekonomichnoi stiiikosti pidpriemstva ta yii kilkisne otsiniuvannya [Concept of economic sustainability of the enterprise and its quantitative assessment]. *Biznes Inform – Business Inform*, no. 11, pp. 220–230.

6. Halushka Z.I. (2023). Nevyznachenist yak ekonomichna katehoriia ta yak sere dovysheche funktsionuvannya biznesu [Uncertainty as an economic category and as a business environment]. *Ekonomika: realii chasu – Economy: realities of time*, vol. 1(65), pp. 26–32.

7. Reznikova O.O. (2022). Natsionalna stiiikist v umovakh minlyvoho bezpekovoho sere dovyshecha [National stability in the conditions of a changing security environment]. Kyiv : NISD. 532 p. (in Ukrainian)

8. Tiurnyn O.V., Akhmerov O.Yu. (2019). Teoriia system i systemnyi analiz v ekonomitsi [Systems theory and system analysis in economics]. Odesa: «Odeskyi natsionalnyi universytet imeni I.I. Mechnykova». 170 p. (in Ukrainian)

9. Taran-Lala O.M. (2016). Funktsionuvannya sotsialno-ekonomichnykh system: teoriia ta praktyka [Functioning of socio-economic systems: theory and practice]: Poltava: PUET. 332 p. (in Ukrainian)

10. Masten A. (2014). Ordinary magic: resilience in development. New York: The Guilford press.

11. Simmie, J., & Martin, R. (2010). The economic resilience of regions: Towards an evolutionary approach. *Cambridge Journal of Regions. Economy and Society*, vol. 3(1), pp. 27–43.

12. Martin, R. (2012). Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks. *Journal of Economic Geography*, vol. 12(1), pp. 1–32.

13. Dubé, J., & Polèse, M. (2016). Resilience Revisited: Assessing the Impact of the 2007–09. Recession on 83. Canadian Regions with Accompanying Thoughts on an Elusive Concept. *Regional Studies*, vol. 50(4), pp. 615–628.
14. Sensier, M., & Artis, M. (2016). The Resilience of Employment in Wales: Through Recession and into Recovery. *Regional Studies*, vol. 50(4), pp. 586–599.
15. Kadiievskiy V.A., Perkhun L.P., Bratushka S.M., Syniavska O.O. (2014). Stiiikist dynamichnykh system z neperevnyim chasom [Stability of dynamic systems with continuous time]. Sumy: PP Vinnychenko M.D., FOP Lytovchenko. 120 p. (in Ukrainian)
16. Petrova I.L., Blyzniuk V.V. (2021). Instytutsiini zasady rozvytku rynku pratsi v Ukraini [Institutional foundations of labor market development in Ukraine]. Red. Kyiv: DU "In-t ekon. ta prohnozuv. NAN Ukrainy". 472 p. (in Ukrainian)
17. Valeriy Heyets, Viktoriia Blyzniuk, Olena Nykyforuk (2022). The Recovery of Ukraine: Social Quality in the Postwar Societal Space. *International Journal of Social Quality*, no. 12(1).
18. Blyzniuk V.V., Yatsenko L.D. (2023). Problemy rozbilansovanosti rynku pratsi Ukrainy [Problems of unbalanced labor market of Ukraine]. *Tavriiskiyi naukovyi visnyk – Taurian Scientific Herald*, vol. 16, pp. 215–221 (in Ukrainian)
19. The Inclusive Development Index 2018. World Economic Forum. 2018. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Forum_IncGrwth_2018.pdf
20. Derzhavna sluzhba zainiatosti. (2023). Analitychna ta statystychna informatsiia [Analytical and statistical information]. Available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>
21. Gradus Research (2023). Suspilno-politychni nastroi pid chas povnomasshtabnoho vtorhnennia viisk RF na terytoriiu Ukrainy [Socio-political mood during the full-scale invasion of the Russian Federation troops on the territory of Ukraine].
22. Gradus Research. (2023). Barometr yakosti zhyttia [Barometer of quality of life]. Available at: <https://gradus.app/ru/open-reports/how-has-quality-life-ukraine-changed-during-war/>
23. Instytut sotsiologhii NAN Ukrainy. (2023) Ukrainske suspilstvo v umovakh viiny, povoiennoi transformatsii ta yevropeiskoi intehtratsii» na 2023–2024 [Ukrainian society in conditions of war, post-war transformation and European integration]. Available at: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/maket-vijna...2022dlya-tipografiivse.pdf>
24. WorldBank (2023). RapidDamage and Needs Assesment. February 2022 – February 2023. Available at: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099184503212328877/pdf/P1801740d1177f03c0ab180057556615497.pdf>