











“Competitiveness of the Ukrainian labor market in the context of modern global challenges”

AUTHORS

Yurii Marshavin 

Taras Kytsak 

Volodymyr Kyryliuk 

Olga Leontenko 

Andrii Vasylenko 


ARTICLE INFO

Yurii Marshavin, Taras Kytsak, Volodymyr Kyryliuk, Olga Leontenko and Andrii Vasylenko (2022). Competitiveness of the Ukrainian labor market in the context of modern global challenges. *Social and labour relations: theory and practice*, 12(2), 1-14. doi:[10.21511/slntp.12\(2\).2022.01](https://doi.org/10.21511/slntp.12(2).2022.01)

DOI [http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12\(2\).2022.01](http://dx.doi.org/10.21511/slntp.12(2).2022.01)

RELEASED ON Wednesday, 30 November 2022

RECEIVED ON Tuesday, 26 July 2022

ACCEPTED ON Sunday, 16 October 2022

LICENSE



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

JOURNAL

"Social and labour relations: theory and practice"

ISSN PRINT

2410-4752

ISSN ONLINE

2415-3389

PUBLISHER

LLC “Consulting Publishing Company “Business Perspectives”

FOUNDER

State Higher Educational Establishment "Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman", Social and Labour Relations Institute



NUMBER OF REFERENCES

66



NUMBER OF FIGURES

1



NUMBER OF TABLES

3

© The author(s) 2022. This publication is an open access article.



BUSINESS PERSPECTIVES



Publisher

LLC "CPC "Business Perspectives"
Hryhorii Skovoroda lane, 10,
Sumy, 40022, Ukraine

www.businessperspectives.org



V. HETMAN KNEU



Founder

State Higher Educational
Establishment "Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman",
Prospect Peremogy, 54/1,
Kyiv, 03057, Ukraine

<https://kneu.edu.ua/>

Received on: 26th of July, 2022

Accepted on: 16th of September, 2022

Published on: 30th of November, 2022

© Yurii Marshavin, Taras Kytsak, Volodymyr Kyryliuk, Olga Leontenko, Andrii Vasylenko, 2022

Yurii Marshavin, Doctor of Economics,
Professor Personnel Management and
Labor Economics Department, Kyiv
National Economic University named after
Vadym Hetman, Ukraine.

Taras Kytsak, Ph.D. (In Economics),
Associate Professor, Personnel
Management and Labor Economics
Department, Kyiv National Economic
University named after Vadym Hetman,
Ukraine.

Volodymyr Kyryliuk, Ph.D., Associate
Professor, Socioeconomic and Personnel
Management Department, Kyiv National
Economic University named after Vadym
Hetman, Ukraine.

Olga Leontenko, Ph.D., Associate
Professor, Socioeconomic and Personnel
Management Department, Kyiv National
Economic University named after Vadym
Hetman, Ukraine.

Andrii Vasylenko, Senior Lecturer,
Socioeconomic and Personnel
Management Department, Kyiv National
Economic University named after Vadym
Hetman, Ukraine.



This is an Open Access article,
distributed under the terms of the
[Creative Commons Attribution 4.0
International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits
unrestricted re-use, distribution,
and reproduction in any medium,
provided the original work is
properly cited.

Yurii Marshavin (Ukraine), Taras Kytsak (Ukraine), Volodymyr Kyryliuk (Ukraine),
Olga Leontenko (Ukraine), Andrii Vasylenko (Ukraine)

COMPETITIVENESS OF THE UKRAINIAN LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF MODERN GLOBAL CHALLENGES

Abstract

The relevance of the article is due to the need to determine the conceptual directions for strengthening the competitiveness of the national labor market in the context of intensifying international processes in the area of competition for highly qualified workers and investments in the creation of new modern workplaces.

The purpose of the article is to develop the theoretical and conceptual foundations of ensuring the competitiveness of the national labor market. This problem is considered from the position of strategic importance for Ukraine, as it reflects the key societal socio-economic processes and forms the prerequisites for achieving the goals of sustainable development.

As a result of the analysis of the state policy of Ukraine to overcome the negative consequences of the pandemic for the employment sector and the labor market, its ineffective practices were noted – the coronavirus restrictions were implemented against the background of the complete withdrawal of the state from real financial assistance and effective measures to support the employment sector. The main reasons that hold back the attraction of foreign investments for the creation of new jobs are indicated such as the disproportion of demand and supply; destructiveness of social dialogue processes in the labor market; low quality of labor legislation, low employment rates and a huge volume of the shadow segment. Recommendations have been developed on the use of practical tools for the development of the competitive advantages of Ukraine's labor market, namely, strengthening the professional and qualification qualities of the workforce, modernizing the state policy of attracting capital investments, overcoming the shadow segment of the labor market, improving the legal and regulatory regulation of remote work, developing digital employment platforms, introducing progressive foreign practices of regulating the labor market in conditions of pandemic restrictions.

Keywords

competition, investment, pandemic, digitalization, telecommuting,
digital platforms, labor market

JEL Classification

E29, J21, J23, J40, J68

Ю. М. Маршавін (Україна), Т. Г. Кицак (Україна), В. В. Кирилюк (Україна),
О. М. Леонтенко (Україна), А. О. Василенко (Україна)

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Анотація

Актуальність статті обумовлена необхідністю визначення концептуальних напрямів посилення конкурентоспроможності національного ринку праці в умовах загострення міжнародних процесів у площині суперництва за висококваліфікованих працівників та інвестиції у створення нових сучасних робочих місць.

Метою статті є розробка теоретико-концептуальних засад забезпечення конкурентоспроможності національного ринку праці. Ця проблема розглядається з позиції стратегічного значення для України, оскільки відображає ключові суспільні соціально-економічні процеси та формує передумови досягнення цілей сталого розвитку.

У результаті аналізу державної політики України щодо подолання негативних наслідків пандемії для сфери зайнятості і ринку праці зауважено на її неефективних практиках - коронавірусні обмеження були реалізовані на фоні повного відсторонення держави від реальної фінансової допомоги та ефективних заходів щодо підтримки сфери зайнятості. Зазначено основні причини, які стримують залучення зарубіжних інвестицій для створення нових робочих місць - диспропорція попиту та пропозиції; деструктивність процесів соціального діалогу на ринку праці; низька якість трудового законодавства, низька показники зайнятості та величезний обсяг тіньового сегменту. Розроблено рекомендації щодо використання практичних інструментів розвитку конкурентних переваг ринку праці України - посилення професійно-кваліфікаційних якостей робочої сили, модернізація державної політики залучення капітальних інвестицій, подолання тіньового сегменту ринку праці, удосконалення законодавчо-нормативного регулювання дистанційної праці, розвиток цифрових платформ зайнятості, впровадження прогресивних зарубіжних практик регулювання ринку праці в умовах пандемічних обмежень.

Ключові слова

конкуренція, інвестиції, пандемія, цифровізація, дистанційна
праця, цифрові платформи, ринок праці

Класифікація JEL

E29, J21, J23, J40, J68

ВСТУП

Останнім часом для провідних високорозвинених країн став характерним турбулентний характер соціально-економічного розвитку, а для окремих – притаманний серйозний економічний спад, у тому числі внаслідок коронавірусної пандемії. Це спричинило загострення глобальної конкуренції, яка охопила й національні ринки праці. В свою чергу, ринок праці України, за головними характеристиками, не беручи до уваги політичну та інституційну складові, потенційно може мати високу конкурентоспроможність на міжнародній арені. Це обумовлено географічним положенням, низькою вартістю робочої сили з досить високою кваліфікацією, наявністю багатьох перспективних сегментів для бізнесу. Що може бути привабливими чинниками для іноземних інвесторів, мотивуючим фактором для створення нових і розширення існуючих компаній, робочих місць.

Але разом з тим, ринок праці України характеризується посиленням негативних процесів, які розвиваються у площині збільшення масштабів зовнішньої трудової міграції, підвищення рівня безробіття та зменшення кількості робочих місць. Руйнівні процеси в економіці, загострення кризових явищ під впливом пандемії COVID-19. Проблеми в соціальній сфері з врахуванням бойових дій, які вимушена вести наша Україна у відповідь на російську агресію. Скорочення обсягів капітальних інвестицій, зниження кількості сучасних інноваційних робочих місць. Все це негативно впливає на привабливість ринку праці України для робочої сили з інших країн та інвестицій у створення нових робочих місць. Що і диктує необхідність наукового обґрунтування шляхів і засобів забезпечення відродження всіх галузей і сфер національного господарства як базису подальшого збалансованого соціально-економічного розвитку. Досягнення цієї мети вимагає перш за все окреслення вектору і засобів посилення конкурентоспроможності ринку праці, оздоровлення сфери зайнятості.

1. ЛІТЕРАТУРНИЙ ОГЛЯД

Пандемія COVID-19 є головним фактором внесення безпрецедентних кризових явищ у світову економіку та ринки праці. Економічні локдауни, переведення працівників на віддалені режими роботи, тимчасове закриття мільйонів компаній спричинили масштабні зміни у сфері зайнятості за всіма регіонами світу. У серпні 2020 року ОЕСР оприлюднила аналітичний звіт про політики збереження робочих місць під час COVID-19 та на наступний період. Практики виділення допомоги для виплати заробітної плати персоналу використовувалися всіма країнами ОЕСР для зменшення негативних наслідків коронавірусних обмежень на ринки праці [33].

Масштаб та результативність протиепідемічних заходів мали суттєву відмінність у багатьох країнах [18]. Відповідно до проведених аналітичних досліджень, країни Групи двадцяти спільно витратили на бюджетні заходи щодо протидії негативним наслідкам у соціальній, економічній і фінансовій сфері близько 7.600 млрд дол США, що дорівнює орієнтовно 11.2% їх ВВП [46]. Податково-бюджетні політики у багатьох країнах спрямовувались як на заборону звільнень, так і реалізацію повномасштабних програм використання допомоги по безробіттю і субсидій на заробітну плату [15]. Суттєві практики подолання наслідків пандемічних обмежень для ринків праці реалізували й міжнародні інституції. Усвідомлюючи рекордно високі показники державного боргу, які були властиві країнами з економіками що розвиваються, країни Групи двадцяти анонсували відтермінування обслуговування державного боргу станом на 1 травня 2020 року [56].

Міжнародний кадровий портал (GRC.ua) на прохання виокремив кілька ключових тенденцій, спровокованих пандемією COVID-19 [59]:

- максимальна оптимізація затрат;
- різке посилення конкуренції на ринку праці;
- швидка зміна пріоритетів і дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці.

Фактично, ефективність ринків праці у переважній більшості країн у наступних періодах дії пандемії, буде залежати від політичних рішень та практичних дій урядів, а також від ймовірних загострень пандемічних проявів у майбутньому.

В Україні 2020–2021 рр. ознаменувалися складними та суперечливими процесами, загалом влада не змогла продемонструвати готовність, спроможність та результативність щодо належної підтримки ринку праці та зайнятості населення. Реалізовані практики соціально-економічної політики не завжди були вчасними та адекватними стосовно наявних і потенційних ризиків та викликів ринкового середовища [44]. Фактично, розвиток коронавірусних обмежень відбувався на фоні повного відсторонення держави від реальної фінансової допомоги та ефективних заходів щодо підтримки сфери зайнятості наявної в інших країнах. Загалом всі проекти стосувались значних та жорстких обмежень які радше нервують і злять людей, ніж захищають їх від коронавірусних ризиків [3]. В цілому ж вплив пандемії на український ринок праці призвів до значного зниження потреби залучення зовнішньої робочої сили в економічну діяльність [22].

Ринок праці в Україні за підсумками 2021 року показав і певні позитивні тенденції у деяких сферах зайнятості [40]. Зростання вакансій спостерігалось в таких сферах - продаж, ІТ, банки, реклама та PR, маркетинг, транспорт та логістика. За рік кількість вакансій у сфері продажів збільшилася майже на 137% – до 57.4 тис. Кількість вакансій в ІТ сфері збільшилася на 91% – що становить 50.1 тис осіб. У банківській сфері збільшення відбулося на 157% – до 26.1 тис; у рекламі, PR та маркетингу – на 68%, до 22.3 тис; у сфері транспорту та в логістиці - на 174%, до 20.2 тис.

Найменше приросту показала сфера страхування (16%), топ-менеджмент (10%), юристи (9%). Спад було зафіксовано за вакансіями, які пов'язані із спортивними клубами (-41%), державною службою та неприбутковими організаціями (-9%).

Основні тренди ринку праці України:

- компанії почали більш активно впроваджувати віддалені режими роботи;
- співробітники змінюють свої цінності та приділяють більше уваги балансу життя/робота, цінують психологічний та фізичний комфорт;
- прискорюється цифрова трансформація проектів навчання, комунікацій та управління персоналом.

Джерело: Складено авторами на основі [40].

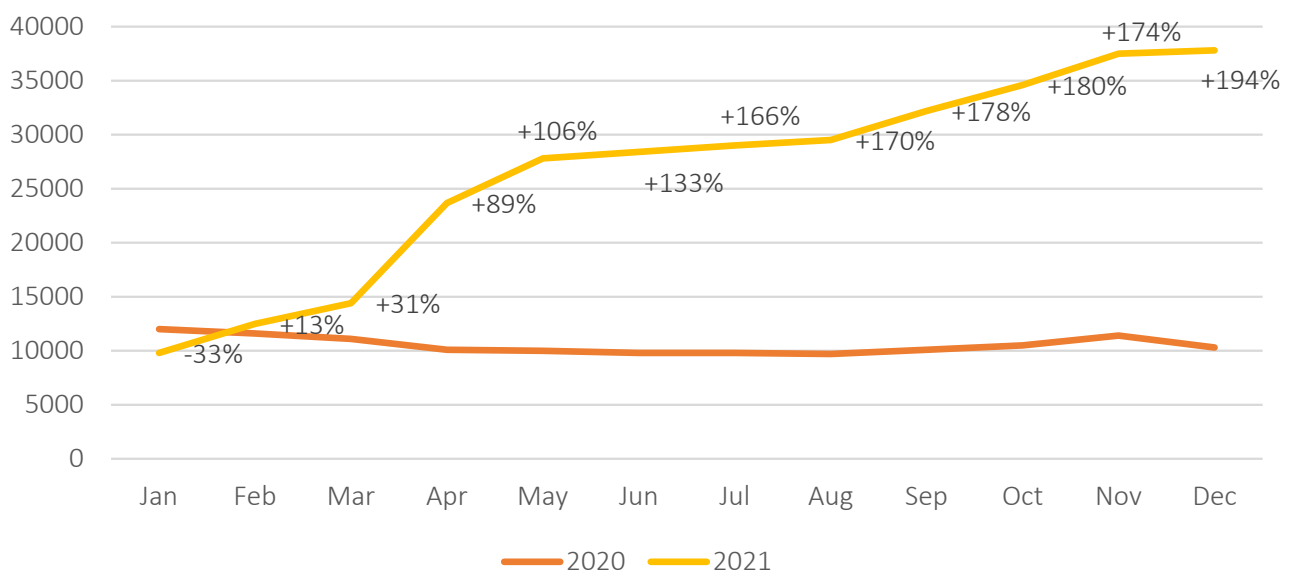


Рисунок 1. Динаміка вакансій українського ринку праці в 2021 р., грн

Попри ці позитивні тенденції загалом сучасна модель ринку праці України в цілому є ще вкрай неефективною і не може забезпечити його високу конкурентоспроможність. Вона характеризується суперечливими, стохастичними явищами і тенденціями. Відповідно до результатів моніторингу, проведеного авторитетними вітчизняними та зарубіжними експертами тіньовий ринок праці складає як мінімум 4–5 млн чоловік (понад 30% чисельності зайнятого населення). В країні не менше 6 млн чоловік, яких у статистиці відносять до так званих «зневірених» [29] – робоча сила у вікових межах 15–70 років. Якщо ще включити трудових мігрантів (2.5 млн осіб) [62], то в результаті загальна чисельність осіб, що знаходиться поза офіційним ринком праці України, становить 13–14 млн осіб, що загалом у 2 рази переважає чисельність штатних працівників.

На якісний склад робочих місць ринку праці України негативний вплив здійснюють також фізично і морально застарілі засоби виробництва. Чисельність інноваційно-активних підприємств промислового сектору скоротилася у 2015–2019 рр. від 17.3% до 15.8%. У загальному обсязі реалізованої промислової продукції за період з 2010 р. по 2019 р. обсяг інноваційної продукції зменшився з 3.8% до 1.3% [53]. У Глобальному інноваційному індексі Україна у 2021 р. [47], опустилася за рік з 45-го на 49 місце (із 131 країни світу), зайнявши серед 39 країн Європи лише 32-те місце [6].

Для українського ринку праці також характерним є відставання галузей соціальної сфери у порівнянні з економічно розвиненими країнами. Сучасна структура зайнятості не відповідає критеріям постіндустріального розвитку [2]. На сьогоднішній час для України гостро стоїть питання відсутності в органах державної влади методології оцінки впливу цифрових технологій на різні сфери життєдіяльності суспільства, у тому числі на ринок праці. В Україні відсутні довгострокові прогнози потреби у робочій силі та навичках працівників, які пов'язані із цифровізацією. Не здійснюється розробка «дорожніх карти» цифрових трансформацій та моделей цифрового розвитку базових і перспективних галузей економіки України, сфери зайнятості, зокрема прогнозів руху робочої сили [31]. Неефективна політика державного регулювання ринку праці впливає на інерційність розвитку та архаїчність структури зайнятості; атиповість адаптації ринку праці України; диспропорції попиту та пропозиції робочої сили; деструктивні процеси соціального діалогу на ринку праці; нерівність в оплаті праці; низьку якість трудового законодавства [2]. Відповідно всі ці характеристики знижують конкурентну привабливість ринку праці України для потенційних інвесторів та кваліфікованої робочої сили з інших країн.

Попри всі вищезазначені негативні процеси на ринку праці України, є все ж таки перспективи його відродження та підвищення ефективності. МОП акцентує увагу на тому, що пандемія COVID-19 суттєво прискорює технологічні, економічні та соціальні процеси, що відбуваються у суспільствах й на ринках праці. Масове поширення цифрових платформ та інших технологічних продуктів, таких як хмарні технології, використання великих масивів даних, продукування алгоритмів їх обробки, набуває практичного використання у сфері послуг та і у виробництві. Дистанційні режими роботи, що набули масового поширення протягом 2020 року, розвинули цифрову торгівлю, цифрові послуги та дистанційну зайнятість. Робочій силі, яка втратила можливість працювати як у розвинених, так і в країнах, які розвиваються – цифрові платформи надали можливість отримувати дохід. Багато крупних компаній використовували ці платформи, для того, щоб відвернути зупинку своєї діяльності, вийти на нові міжнародні ринки, скоротити витрати [17].

Рушійною силою цих змін є людський фактор, який втілює новаторство, інноваційні та креативні здібності. Взаємопов'язані процеси у технологічному та людському факторах повною мірою реалізуються у відносинах зайнятості, яка поступово перетворюється на цифрову. Цифрова зайнятість впливає на появу цифрових робочих місць, розвиток нових компетенцій працівників та формування цифрової інфраструктури ринку праці. Але цифрова зайнятість ще не набула вагомого значення у загальній чисельності зайнятості населення України, що відповідно важливим резервом розвитку конкурентних переваг ринку праці [39]. Сучасна структура зайнятості не відповідає критеріям постіндустріального розвитку [2]. На сьогоднішній час для України гостро стоїть питання відсутності в органах державної влади методології оцінки впливу цифрових технологій на різні сфери життєдіяльності суспільства, у тому числі на ринок праці. В Україні відсутні довгострокові прогнози потреби у робочій силі та навичках працівників,

які пов'язані із цифровізацією. Не здійснюється розробка «дорожні карти» цифрових трансформацій та моделей цифрового розвитку базових і перспективних галузей економіки України, сфери зайнятості, зокрема прогнозів руху робочої сили [31]. Неefективна політика державного регулювання ринку праці впливає на інерційність розвитку та архаїчність структури зайнятості; атипівість адаптації ринку праці України; диспропорції попиту та пропозиції робочої сили; деструктивні процеси соціального діалогу на ринку праці; нерівність в оплаті праці; низьку якість трудового законодавства [2]. Відповідно всі ці характеристики знижують конкурентну привабливість ринку праці України для потенційних інвесторів та кваліфікованої робочої сили з інших країн.

У результаті впливу на ринок праці сучасних цифрових технологій мають змінюватися також і підходи до управління робочою силою [21]. Практики у сфері українського бізнесу стверджують про те, що сучасний світ стає передбачуваним і виникають можливості пристосуватися до нових реалій. Жодна криза не змінює трендів, які розвивалися перед її початком, а навпаки – динамічно їх прискорює [34].

Ключові тренди сьогодення на думку бізнес-товариства:

- цифровізація: нова свобода;
- автоматизація: нове безробіття;
- індустрія 4.0: нові професії;
- міленіали: нові люди;
- гнучкість: нова культура;
- знов і знов: нова освіта;
- тусовка: новий робочий простір.

У Таблицях 1 та 2 визначено основні зміни у сфері зайнятості у світовому масштабі.

Отже, відбуватимуться зміни у переліку професій та робіт у результаті впливу інформаційних технологій, які активно впроваджуються у виробничі та управлінські процеси. Виникатимуть нові тенденції у сфері праці – перехід працівників із виробництва до сфери послуг; перекваліфікація; виникнення та поширення масового феномену «тимчасового» працівника; поширення технологій контролю і відстеження всіх робочих операцій працівників» [36].

Ці тенденції також підтверджуються доповіддю The Good Economy Інституту Рузвельта та Фонду Кауфмана у якій акцентовано увагу на змінах, які впливатимуть на економіки країн світу, та змінюватимуть світові

Таблиця 1. Прогнози щодо майбутнього ринку праці

Джерело: Складено авторами на основі [14].

Зайнятість	До 2030 р. формується глобальна проблема створення 534 млн робочих місць, які необхідні для вирішення поточної проблеми безробіття
Безробіття	190 млн осіб у віці від 15 до 70 років позбавлені роботи, з яких 64.8 млн – молодь
Неформальна зайнятість	2 млрд осіб зайняті у неформальній економіці
Бідність зайнятої робочої сили	300 млн працівників проживають в умовах крайньої злиденності (менш за 1.9 дол на день)

Таблиця 2. Зміни професій та робіт

Джерело: Складено авторами на основі [14].

Зникнення професій	Поява професій
<ul style="list-style-type: none"> • професії, здібності для яких отримують у молодому віці і в подальшому не змінюються; • прості роботи, які передбачають виконання рутинних операцій на конвеєрах; • лінійність ієрархії, де у підлеглих немає можливості приймати рішення, а вся відповідальність зосереджена на керівництві; • рутинні роботи за комп'ютером; • чіткі кордони між особистим і робочим часом. 	<ul style="list-style-type: none"> • нові професії, які ще не мають назви і які мають тенденцію до постійних змін; • роботи, які вимагають налаштування та навчання складних систем; • горизонтальні робочі команди, які працюють над спільними цілями; • робочі місця у віртуальному світі; • можливість і необхідність поєднання творчої і професійної реалізації.

ринки праці [55]. Робота характеризуватиметься численними, але короткостроковими проектами. До 2040 р. на ринку праці будуть працівники, які працюватимуть одночасно у декількох дрібних фірмах за неповним робочим днем. Дрібний бізнес до 2040 р. стане рушієм створення нових робочих місць. Виникатимуть нові платформи для зменшення економічних ризиків. Зникатимуть традиційні компанії, які надають працівникам пенсії та медичне страхування. Взамін розвиватимуться нові платформи та інститути для надання допомоги працівникам та членам їх сімей. Не менш 30% функцій за професіями будуть автоматизовані за рахунок розвитку технологій [23]. На 9 трлн дол в 2030 р. зможе зрости світовий ВВП завдячуючи автоматизації робочих місць засобом технологій штучного інтелекту [27]. 375 млн працюючих (14% світової робочої сили) будуть змушені змінити професію до 2030 р. [23]. Будуть автоматизовані такі професії, як банківський операціоніст, кредитний фахівець, аудитор [9]. На 29% може зменшитися кількість робочих годин за професіями, які до 2027 р. не зникнуть при впровадженні штучного інтелекту у банківський сектор. Результати досліджень компанії Deloitte у 2019 році показали, що кількість компаній, які почали активно використовувати інтелектуальну автоматизацію, зросла удвічі [5].

Тому, з огляду на майбутні реалії, національні ринки праці зможуть ефективно конкурувати на міжнародному рівні за рахунок високотехнологічних наукоємних виробництв та активної політики держави у сфері зайнятості. Державний вплив має здійснюватися через системи програм та грантів для розвитку сучасних інноваційних малих та середніх підприємств; податкові, кредитні, митні та інші гарантії і пільги, бюджетні дотації [36].

Аскалітеї та Морано, за допомогою математичної моделі негативної біноміальної регресії (negative binomial regression model - NBRM), на основі аналізу даних встановили вплив реформ на ринок праці по 111 країнам. Відповідно до результатів їх досліджень у період після фінансово-економічної кризи 2008 року у країнах, де ступінь регулювання ринку праці державою була сильнішою, спостерігалися вищі показники зайнятості у порівнянні із іншими країнами [7]. Мак Кінзі при аналізі політики зайнятості по країнах, що розвиваються, акцентує увагу на необхідності надавати пріоритет професійному навчанню працівників і навіть безробітних, незважаючи на високі витрати [26, р. 129].

Останнім часом думка про необхідність постійного удосконалення освітньо-кваліфікаційного рівня працівників, їх вміння швидко адаптуватися до зміни вимог ринку праці вийшла за межі чисто теоретичного постулату, ставши частиною практичної політики компаній та урядів. Зокрема це стосується країн Європейського Союзу, в яких основним напрямом державної політики зайнятості є підготовка персоналу до роботи в умовах цифрової економіки, що включає популяризацію неперервної освіти, підвищення ефективності праці з комп'ютерними системами, розвиток соціальних навичок [66]. Також у прийнятій країнами «Великої Двадцятки» стратегії «Кваліфікована робоча сила для потужного, сталого та збалансованого зростання» робиться акцент на заходах, спрямованих на розвиток професійних компетентностей працівників шляхом швидкої адаптації національних систем освіти та навчання до зміни вимог, обумовлених прискоренням технологічного прогресу та поширенням інновацій [8].

Томпсон і Стрикленд обґрунтовано підкреслюють, що компетентні та досвідчені працівники є не тільки ресурсом ефективного досягнення визначених цілей компанії та подолання сучасних глобальних викликів, але й джерело забезпечення конкурентоспроможності ринку праці [57].

Підготовка робочої сили до ефективної праці має починатися із школи. Ця ідея не втрачає своєї актуальності за умов цифрової економіки, формування навичок інноваційної спрямованості. Однак останнім часом Україна втратила ці переваги, які багато десятиліть відрізняли нашу освіту. Так, за результатами дослідження у межах PISA українські учні продемонстрували у 2018 р. набагато нижчі показники знань за середні показники у країнах ОЕСР: із математики – на 39 балів, а з природничих дисциплін – на 22 [32, р. 52–53]. За підсумками цього дослідження Новіков висловив справедливую думку про стійку тенденцію до зростання розриву між системою освіти та ринком праці, що ставить перед державою завдання реформувати освіту для забезпечення молодому поколінню успішних досягнень на шляху професійної соціалізації [30, р. 68].

Олійник, Піхуля, Романова, Лопан, аналізуючи різноманітні аспекти конкурентоспроможності персоналу, наголошують на значущості моральних та соціальних якостей працівника, відводять їм роль «надійної основи «для всіх конкурентних переваг» [35, р. 99, 101].

Цю ідею практично підтвердила компанія Unily, яка в аналітичному звіті «Майбутнє робочого місця 2030 і +», спробувала передбачити характеристики робочого місця у 2030 р. через такі ключові компоненти: технологічність, фізичність, емоційність та орієнтування на результат [60]. В сучасних наукових публікаціях увага справедливо акцентується на тому, що в умовах становлення Індустрії 4.0 і постпандемійного відновлення поряд з «полюванням» за кваліфікованими працівниками у країнах, що розвиваються, відбувається жорстка конкуренція за інвестиції. Аналітики «PwC» цілком обґрунтовано вважають, що без стабільних і значних капіталовкладень безробіття і міграція продовжать прогресувати [41].

Петрова до важливих засобів підвищення конкурентоспроможності ринку праці на міжнародній арені також відносить кардинальне оновлення робочих місць, модернізацію виробничих процесів за рахунок впровадження передових технологій та інновацій, а також забезпечення високої оплати праці, розширення соціальних програм [38, р. 6]. Руженський цілком справедливо наголошує на необхідності узгодження створення робочих місць з гео економічною стратегією пошуку своєї «ніші» у світовій економіці і наявністю достатньою кількості кваліфікованої робочої сили [45, р. 6).

Отже, загалом сучасна характеристика ринку праці України показує поряд з незначними позитивними факторами ряд негативних, які перешкоджають забезпеченню його конкурентних переваг на міжнародному рівні. Тому метою дослідження є виокремлення перспективних напрямів розвитку ринку праці України в сучасних умовах та досягнення ним конкурентних переваг у порівнянні з ринками праці інших країн. Що у свою чергу є важливим чинником соціально-економічного розвитку країни в сучасному глобальному світі.

2. УЗАГАЛЬНЕННЯ ОСНОВНИХ ПОЛОЖЕНЬ

Конкурентоспроможність національного ринку праці визначається синергетичною взаємодією ряду факторів та властивостей які формують для висококваліфікованих працівників привабливіші умови праці, а для роботодавців сприятливіше інвестиційне середовище.

В сучасних реаліях, як було зазначено в огляді літературних джерел, факторами, які впливають на конкурентні позиції ринку праці України у міжнародному глобальному середовищі є вплив пандемії COVID-19 на зайнятість населення та інші сфери суспільного життя, цифровізація економіки, поширення дистанційної праці.

Пандемічна реальність вимагає продукування інших, відмінних від попередніх, політик та практик, спрямованих на посилення конкурентоспроможності національного ринку праці, в основу яких необхідно покласти активне використання інтелектуального потенціалу людини. Водночас поширення використання дистанційної праці, для якої підприємцям не потрібно створювати і обладнувати робочі місця, витратити значні кошти на опалення та освітлення приміщень, на заходи з охорони праці тощо, сприятиме її широкому застосуванню у більшості галузей економіки і у постпандемійний період. У цьому контексті набуває актуальності розроблення відповідної державної політики, зокрема у напрямку законодавчо-нормативного регулювання дистанційної праці, захисту законних соціально-економічних прав найманих працівників. У стратегічному плані розвиток конкурентоспроможності національного ринку праці потребує модернізації державної політики зайнятості, посилення її координації з інвестиційною, грошово-кредитною, податковою політикою, зовнішньоекономічною діяльністю, політикою доходів [2].

Українська практика подолання наслідків коронавірусних обмежень для ринку праці характеризувалась неефективністю регулювання головних проблем, низькою компетентністю відповідних державних органів, безрезультативним вирішенням кризових ситуацій. Цифровізація економіки обмежена низь-

кою технологічною оснащеністю української економіки. Технологічна відсталість економіки спричиняє низьку продуктивність праці і обумовлює низькі рівні її оплати та соціального захисту працівників, зменшення потреби у висококваліфікованих працівниках, отже, знижує конкурентоспроможність національного ринку праці. Це спричинено деградацією державної політики створення нових робочих місць, незадовільною науково-технічною, інноваційною та соціальною політикою. Що впливає також на низьку інвестиційно-інноваційну активність бізнесу. Поширення дистанційної праці розвивається у напрямі збільшення тіньового сегменту зайнятості, оскільки законодавчо не врегульовані базові умови взаємодії роботодавців та працівників.

Тому, перш за все, конкурентні позиції ринку праці України можуть бути забезпечені розвитком професійно-кваліфікаційних якостей робочої сили та досконалістю основного капіталу (ефективністю робочих місць), розміром заробітної плати, рівнем соціального захисту, можливостями працівників впливати на питання, що стосуються їх праці і трудового життя.

Відповідно це підсилює рушійну та інноваційну роль капітальних інвестицій. Це підтверджується результатами проведеного кореляційного аналізу зміни рівня зайнятості у залежності інвестиційних витрат у періоді з 2000 по 2020 рік (Таблиця 1).

Отриманий коефіцієнт кореляції за весь період, рівний 0.64 та вважається за шкалою Чеддока середнім. Отже результати кореляційного аналізу підтверджують пряму залежність рівня зайнятості від обсягу інвестиційних вкладень.

Дані, наведені в Таблиці 1, також свідчать, що протягом останніх десяти років відбулося серйозне загасання інвестиційних активностей. Якщо зниження обсягу інвестицій з 2008 по 2010 роки відбулось з 94 до 46.7 млн грн (за цінами 2000 року) можна пояснити загальносвітовою фінансово-економічною кризою, то тривале зниження інвестиційної активності протягом 2013–2020 рр. від 57.2 млрд грн до 30.2 млрд грн протягом року, або ж на 38.5%, пов'язане з суттєвим погіршенням інвестиційного клімату. В Україні бракує надійного законодавчого захисту прав власників, панує корупція в судових і правоохоронних

Таблиця 2. Кореляційна залежність рівня зайнятості від обсягів капітальних інвестицій

Джерело: Сформовано авторами за [51; 53; 55].

Роки	Капітальні інвестиції в цінах 2000 (без окупованих територій), млрд грн	Рівень зайнятості населення віком 15–70 рр., визначений за методологією МОП, %	Коефіцієнт кореляції, за період з 2000 р. по зазначений рік (включно)
2000	26.5	55.8	0.80
2001	33.7	55.8	0.81
2002	39.0	56.0	0.82
2003	46.6	56.2	0.94
2004	57.6	56.7	0.96
2005	61.5	57.7	0.90
2006	75.2	57.9	0.94
2007	94.0	58.7	0.97
2008	84.8	59.3	0.95
2009	56.4	57.7	0.94
2010	46.7	58.5	0.83
2011	52.4	59.2	0.73
2012	57.2	59.6	0.67
2013	52.4	60.2	0.57
2014	39.3	56.6	0.59
2015	35.9	56.7	0.61
2016	39.2	56.3	0.62
2017	38.7	56.1	0.64
2018	42.6	57.1	0.64
2019	44.1	58.2	0.62
2020	30.2	56.2	0.64

органах, поширене рейдерство. Це підтверджується фактами аналітичних звітів офісу незалежного бізнес-омбудсмена протягом 7 років (з 2014 р.), 9.870 скаргами від інвесторів, більшість яких стосувалася надмірно завищених податкових перевірок, блокуванням електронного адміністрування податку на додану вартість, діями державних регуляторів [49].

Також серед основних причин втрати Україною інвестиційної привабливості є підвищення цін на електроенергію та природний газ, значне зменшення дешевої та кваліфікованої робочої сили, суттєве погіршення інфраструктурної сітки доріг та енергетики. Тому результатом є те, що вартість бізнесових практик в Україні порівнялася з сусідніми країнами та навіть її перевищила [60].

Отже, для того, щоб посилити інвестиційну привабливість українського ринку праці перш за все необхідно формувати в країні сприятливі умови інвестиційного клімату, стимулювати інвестиційні активності вітчизняних підприємців, створювати надійні перепони виведенню коштів за кордон. А у зв'язку з тим, що цифровізація буде формувати цілий ряд головних конкурентних переваг, інвестування має спрямовуватися на модернізацію основного капіталу, впровадження новітніх технологій та інноваційних робочих місць. Потребує підвищення надійності банківська система, як найважливіше джерело інвестиційних коштів бізнесу. Необхідно стимулювати експортну активність українських підприємств, яка має базуватися не на сприятливій кон'юнктурі сировинних ринків (як у перше десятиліття 2000-х рр.), а на виробництві конкурентоспроможної продукції з високою доданою вартістю.

3. ОБГОВОРЕННЯ

Специфіка конкурентоспроможності національних ринків праці полягає в тому, що конкуренція відбувається не в середині, а між ринками праці певних країн. Якщо національний ринок праці України надасть суб'єкту можливості, яких він не отримає на ринках праці інших країн, то скоріш за все працівник продовжуватиме працювати у нашій країні, а шукач роботи для працевлаштування і підприємець для вкладання інвестиційних коштів оберуть саме цей ринок праці.

Ці питання також останнім часом стали темою досліджень українських та міжнародних аналітичних центрів, інших інституцій, які вивчають ці конкурентні процеси викликані новими технологічними, економічними та соціальними реаліями. Зміни глобального соціально-технологічного укладу, переформатовують звичні нам системи, формують нові виклики для українського суспільства та ринку праці, пришвидшені пандемією COVID-19, що вимагає продукування інших, відмінних від попередніх, політик та практик для забезпечення результативних суспільних ефектів у сфері зайнятості та посилення конкурентоспроможності ринку праці у міжнародному глобальному середовищі.

В інвестиційно-інноваційному розвитку ринку праці принципового значення набуває значне підвищення обсягів фінансування державою науково-дослідних розробок і проектів, як за рахунок внутрішніх, так і зовнішніх позик, забезпечення більш ефективного використання коштів.

Міжнародна аудиторська консалтингова компанія PricewaterhouseCoopers (PwC) з 2007 по 2019 року разом із різними університетами проводила дослідження щодо майбутнього ринку праці. В опитуваннях взяли участь понад 10.000 осіб з Китаю, Німеччини, США, Індії та Сполученого Королівства, з яких 8.459 осіб ще не досягли пенсійного віку. На підставі отриманих даних, PwC визначила узагальнені фактори, які впливатимуть на ринок праці майбутнього:

- технологічний прогрес (роботизація, автоматизація, штучний інтелект);
- демографічні зрушення (зменшення чисельності населення, зміна місць проживання, старіння світового населення);
- протекціонізм;
- стрімка урбанізація (збільшення прошарку міського населення);

- зміни у глобальній економіці (на міжнародну арену виходять країни, які активно розвиваються, з високою чисельністю громадян працездатного віку);
- зміна клімату (підвищення рівня моря, природні катаклізми);
- дефіцит ресурсів (зменшення запасів викопного палива та води) [41].

Тенденції майбутнього на ринку праці також характеризуватимуться активним впливом сучасних технологій на сферу зайнятості та розвитком сегменту ринку праці на цифрових платформах, які охоплюватимуть все більше сфер економічної діяльності та впливатимуть на зміни у структурі попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці. Міжнародна організація праці у своєму докладі на тему: «Перспективи зайнятості та соціального захисту у світі. Роль платформ цифрової праці у трансформації сфери праці» наголошує на тому, що результатом становлення цифрової економіки стане вивільнення багатьох тисяч працівників і вибухове зростання безробіття. Ця авторитетна міжнародна організація наголошує на тому, що платформи цифрової праці дозволяють збільшити масштаби діяльності бізнесу та розширюють можливості зайнятості для робочої сили, оскільки компанії виходять на нові ринки, працівники – у тому числі й ті, хто раніше перебував поза ринком праці – отримують більше можливостей для заробітку.

МОП також підтверджує той факт, що цифровізація і дистанційна праця, які набули масового поширення протягом 2020 року через пандемію COVID-19, вплинули на зростання цифрової торгівлі, цифрових послуг та інших видів дистанційної зайнятості. Частині працівників, яка втратила роботу, платформи цифрової праці дали можливість отримувати дохід [12].

Україна також має високий рівень трудового потенціалу у сфері ІТ-послуг та є одним з провідних експортерів ІТ-фахівців у розвинені країни. Це обумовлено, як високим рівнем освіти, так і додатковими можливостями та свободами у цифровій зайнятості на глобальному ринку праці, а з іншого – незадовільним рівнем оплати праці та соціального захисту в Україні. В умовах поглиблення кризових явищ саме цифрові технології ринку праці та сучасні інноваційні платформи допомагають пом'якшити в Україні проблеми у сфері зайнятості, падіння платоспроможного попиту населення, масову еміграцію кваліфікованої робочої сили [43].

Тому, для розвитку конкурентних переваг ринку праці в Україні є вкрай актуальним питання розвитку зайнятості та сегменту ринку праці на цифрових платформах, які охоплюватимуть все більше сфер економічної діяльності та впливатимуть на зміни у структурі попиту та пропозиції на міжнародному ринку праці.

ВИСНОВКИ

Визначення напрямів забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці набуває важливого значення в сучасних умовах. Оскільки ефективний ринок праці формує конкурентні засади економіки України на міжнародній арені та сприяє покращенню якості внутрішніх соціально-економічних процесів.

Проведеним дослідженням охарактеризовано прогресивний досвід країн Євросоюзу щодо подолання негативних наслідків пандемії COVID-19 для ринку праці та сфери зайнятості населення. Означено неефективність державної політики України щодо подолання негативних наслідків у сфері зайнятості, спровокованих коронавірусними обмеженнями.

При аналізі поточного стану ринку праці визначено незадовільні показники, які негативно характеризують конкурентні позиції українського ринку праці на міжнародній арені. Частка тіньового ринку праці становить близько 30%. Майже 6 млн чоловік, осіб віком 15–70 років перебувають у стані «зневірених», які не маючи роботи, її не шукають. Низька якість робочих місць є результатом фізично і морально застарілих засобів виробництва, катастрофічного рівня зносу основного капіталу, незначної кількості

інноваційно-активних промислових підприємств. Ці проблеми також посилюються відсутністю законодавчих норм регулювання дистанційної праці та праці на цифрових платформах.

Отже розвиток конкурентних переваг українського ринку праці може бути забезпечено за рахунок технологічних та інтелектуальних засад зростання, в основу яких має бути покладено активне використання інтелектуального потенціалу людини, сприяння інноваційній модернізації економіки, розвитку людського капіталу, як головного каталізатора успішних ринкових перетворень.

Щоб ринок праці України став більш привабливим для кваліфікованої робочої сили (не лише української) та інвесторів – потенційних роботодавців (включаючи закордонних), набуває стратегічного значення активізація процесу капітального інвестування відповідно до методологічних засад Кейнса, актуальність яких підтверджують результати кореляційного аналізу залежності рівня зайнятості від інвестиційних витрат в Україні за період 2000–2020 роки. Для посилення конкурентних переваг національного ринку праці необхідно удосконалити державне регулювання ринку праці. Мають бути створені нові громадянські і державні інститути, діяльність яких буде спрямована на співставлення політики зайнятості з політикою макроекономічною та соціальною, пожевлення інвестиційного процесу, перешкоджання відтоку інвестиційних коштів за кордон, інноваційне оновлення робочих місць.

В Україні також необхідно розвивати зайнятість на цифрових платформах, які набувають все нових і активних форм використання, а їх дія розширюється на нові сфери економічної діяльності та суспільні взаємовідносини. Формувати сприятливе середовище забезпечення зростання попиту в Україні на послуги праці висококваліфікованих працівників за рахунок капітальних інвестицій у створення нових інноваційних робочих місць.

AUTHORS CONTRIBUTIONS

Conceptualization: Yurii Marshavin, Taras Kytsak.

Data curation: Yurii Marshavin, Taras Kytsak.

Formal Analysis: Yurii Marshavin, Taras Kytsak, Olga Leontenko, Andrii Vasylenko.

Funding Acquisition: Yurii Marshavin, Volodymyr Kyryliuk.

Methodology: Yurii Marshavin, Taras Kytsak, Volodymyr Kyryliuk, Olga Leontenko, Andrii Vasylenko.

Project administration: Yurii Marshavin, Taras Kytsak, Volodymyr Kyryliuk, Olga Leontenko, Andrii Vasylenko.

Investigation: Volodymyr Kyryliuk, Volodymyr Kyryliuk, Olga Leontenko, Andrii Vasylenko.

Resources: Olga Leontenko.

Software: Yurii Marshavin.

Supervision: Yurii Marshavin.

Visualization: Yurii Marshavin, Taras Kytsak, Olga Leontenko, Andrii Vasylenko.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Bandur, S., & Kovenska, O. (2015). Teoretyko-metodolohichni imperatyvy derzhavnoho rehulivannia rynku pratsi v konteksti reformuvannia ekonomiky Ukrainy [Theoretical and methodological imperatives of state regulation of the labor market in the context of reforming the economy of Ukraine]. *Rynok pratsi ta zaimiatist naseleennia [The labor market and population change]*, 2, 9–13. (In Ukrainian)
2. Blyzniuk, V., & Huk, L. (2021). Provaly derzhavnoho rehulivannia na rynku pratsi ta mozhyvosti yikh minimizatsii [Failures of state regulation in the labor market and the possibility of minimizing them]. *Economy of Ukraine*, 12, 22–43. (In Ukrainian)
3. Bobukh, I. (2021). *Rozbudova instytutsiinoho karkasu inkluzyvnykh ekonomichnykh aspektiv protydii pandemii v Ukraini [Prospects for post-coronavirus economic transformations for the world and Ukraine]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://www.nas.gov.ua/EN/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=8394>
4. Deming, J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593–1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>

5. DOU (2022). *Deloitte*. Retrieved from <https://jobs.dou.ua/companies/deloitte>
6. Dutta, S., Lanvin, B., & Wunsch-Vincent, S. (2019). *Global Innovation Index 2019*. Retrieved from https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2019.pdf
7. Ericsson (2020). *The dematerialized office. A vision of the internet of senses in the 2030 future workplace*. Retrieved from <https://www.ericsson.com/en/reports-and-papers/industrylab/reports/the-dematerialized-office>
8. European Commission (2014). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*. Retrieved from <http://www.w.xploit-eu.com/pdfs/Europe%202020%20Flagship%20Initiative%20INNOVATION.pdf>
9. Fagan, D. (2017). *New analysis says more jobs safer from automation than previously believed*. Retrieved from <https://phys.org/news/2017-11-analysis-jobs-safer-automation-previously.html>
10. Fedorenko, V., & Pinchuk, Y. (2014). Yevrointehratsiia, ekonomika i rynek pratsi v Ukraini [European integration, economy and labor market in Ukraine]. *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia [The labor market and population change]*, 1, 13–15. (In Ukrainian)
11. Galka, M. (2016). *Mapping the Flow of International Trade*. Retrieved from <http://metrocosm.com/map-international-trade/>
12. Horban, Y. (2021). *How the COVID-19 pandemic changed the labor market in Ukraine*. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3104312-ak-pandemia-covid19-zminila-rinok-praci-v-ukraini.html>
13. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(1\).2022.27](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(1).2022.27)
14. ILO (1999). *Decent work for all in a global economy*. Retrieved from https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994437873402676/41ILO_INST:41ILO_V2
15. ILO (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work* (3rd ed.). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf
16. ILO (2020). *Zarobitna plata u sviti v 2020-2021 rokakh: zarobitna plata i minimalna zarobitna plata u period pandemii COVID-19 [Wages in the world in 2020-2021: wages and minimum wages during the pandemic COVID-19]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_780028/lang--en/index.htm
17. ILO (2021). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work* (7th ed.). Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf
18. ILO (2021). *World Employment and Social Outlook 2021*. Retrieved from <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/lang--en/index.htm>
19. IMF (2020). *World Economic Outlook, April 2020: The Great Lockdown*. Retrieved from <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020>
20. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2017). Concept of decent work as a theoretical and applicable platform for development of social and labour area. *Problems of economy and political economy*, 2, 7–55. (In Ukrainian). Retrieved from https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/26280/PEPE2017_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2017). *Imperatyvy novoi ekonomiky ta instytut hidnoi pratsi. Hidna pratsi; imperatyvy, ukraïnsky realii, mekhanizmy zabezpechennia [Imperatives of the new economy and the institution of decent work. Worthy of work; imperatives, Ukrainian realities, support mechanisms]*. Kyiv: KNEU.
22. Kolot, A., Lopusniak, H., Kravchuk, O., Varys, I., & Ryabokon, I. (2021). Transferable competencies of HR manager under global socio-economic changes. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 322–341.
23. Libanova, E. (2020). *Trudova mihratsiia z Ukrainy: vplyv COVID-19 [Labor migration from Ukraine: impact of COVID-19]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=6547>
24. Manyika, J., Chui, M., & Miremadi, M., etc. (2022). A future that works: automation, employment, and productivity. *Mckinsey & Company*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works/de-DE>
25. Markevych, K. (2021). Not «investment nannies»: that will help attract money to Ukraine. *Razumkov tsentr*. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/statti/ne-investytsiini-niani-shcho-dopomozhe-zaluchty-groshti-v-ukrainu>
26. Marshavin, Y. (2018). Khvylovyi vplyv kapitalnykh investytsii na sferu zainiatosti [Wave impact of capital investment on employment]. *Sotsialno-trudova sfera v umovakh stanovlennia novoi ekonomiky: hlobalni vyklyky ta dominanty rozvytku: materialy kruhloho stolu*. Kyiv: KNEU.
27. McKenzie, D. (2017). How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? *A Critical Review of Recent Evidence*. *The World Bank Research Observer*, 32, 128–154.

28. McKinsey (2018). *McKinsey Quarterly 2018* (N. 4. Overview and full issue). Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/mckinsey-quarterly-2018-number-4-overview-and-full-issue>
29. Mykhailyshyna, D. (2020). *Yakoiu bula sytuatsiia na rynku pratsi pid chas karantynu ta chy vidbuvaetsia vidnovlennia? [What was the situation on the labor market during quarantine and is there a recovery?]*. Retrieved from <https://ces.org.ua/labor-market-during-quarantine-ukraine/> (In Ukrainian)
30. National Bank of Ukraine (2020). *Vystup Holovy NBU na Shchorichnii doslidnytskii konferentsii Natsionalnoho banku Ukrainy ta Natsionalnoho banku Polshchi «Rynok pratsi ta monetarna polityka» [Speech of the Chairman of the NBU at the Annual Research Conference of the National Bank of Ukraine and the National Bank of Poland «Labor Market and Monetary Policy»]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://bank.gov.ua/ua/news/all/vistup-golovi-nbu-na-schorichniy-doslidnitskiy-konferentsiyi-natsionalnogo-banku-ukrayini-ta-natsionalnogo-banku-polschi-rinok-pratsi-ta-monetarna-politika>
31. Novikov, V. (2020). Quality of education. PISA-2018: assessment and improvement potential. *Demography and social economy*, 2(40), 50–70. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.15407/dse2020.02.050>
32. Novikova, O., & Amosha, O. (2021). *Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyvrovizatsii ekonomiky [Transformation of the social and labor sphere in the context of digitalization of the economy]*. Kyiv. (In Ukrainian)
33. OECD (2019). *PISA 2018 Results (Volume I): What students know and can do*. Retrieved from http://pisa.testportal.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/PISA2018_Mizhnarodnyj-zvit_ukr.pdf
34. OECD (2020). *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*. Retrieved from <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-COVID-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/>
35. Okunska, K. (2021). *Rynok pratsi Ukrainy: sohodennia i tendentsii maibutnoho [Labor market of Ukraine: present and future trends]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-ukrayiny-sogodennya-i-tendentsiyi-majbutnogo/>
36. Oliinyk, A., Pikhulia, E., Romanova, E., & Lopan, A. (2020). Competitiveness of personnel as a component of efficient activity of the enterprise. *Ekonomika ta derzhava*, 1, 97–101. (In Ukrainian). <https://doi.org/10.32702/2306-6806.2020.1.97>
37. Paustovska, T. (2018). Regulation of labor market in conditions of modern world competition. *Uzhorod National University Herald. International Economic Relations And World Economy*, 17(2), 33–38. (In Ukrainian). Retrieved from http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/17_2_2018ua/9.pdf
38. Petrashko, I. (2020). *Zrostannia kilkosti zareistrovaniykh bezrobitnykh zupynylosia [The growth in the number of registered unemployed has stopped]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=86dfa1ef0928-4430-999d-79404c5eaf17&title=ZrostanniaKilkostiZarestrovanikhBezrobitnikhZupinilosia-Petrashko>
39. Petrova, I. (2017). Competitiveness of working force in the conditions of labor money complexity. *Scientific herald uem. series. economics and management*, 4, 1–10. (In Ukrainian). Retrieved from http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_4/%D0%9F%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf
40. Petrova, I., Balyka, O., & Kachan, H. (2020). Digital economy and digital employment appearance. *Social and Labour Relations: Theory and Practice*, 10, 1–10. (In Ukrainian). [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10\(2\).2020.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.10(2).2020.02)
41. Polunina, D. (2021). *Zrostannia zarplat, vakansii i hibrydnyi hrafik. Shcho pokazav rynek pratsi u 2021 rotsi [Wage growth, vacancies and hybrid schedule. What the labor market showed in 2021]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://thepage.ua/ua/business/rinok-praci-v-ukrayini-2021-top-zarplat-profesij-i-oplata-praci-v-regionah>
42. PwC (2017). *Maibutnie rynku pratsi. Protyborstvo tendentsii, yaki budut formuvaty roboche seredovyshe v 2030 rotsi [The future of the labor market. Confronting trends that will shape the work environment in 2030]* (42 p.). (In Ukrainian)
43. Pyshchulina, O. (2020). *Tsyfrova ekonomika: trendy, ryzyky ta sotsialni determinanty [Digital economy: trends, risks and social determinants]* (274 p.). Kyiv: Tsentr Razumkova. Retrieved from https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf
44. Pyshchulina, O., Koval, O., & Kochemirovska, O. (2010). Systemni vady rynku pratsi Ukrainy ta priorityety yoho reformuvannia [Systemic shortcomings of the labor market of Ukraine and priorities for its reform] (72 p.). Kyiv: NISD. (In Ukrainian). Retrieved from <https://niss.gov.ua/publikacii/analitichni-dopovidi/sistemni-vadi-rinku-praci-ta-prioriteti-yogo-reformuvannya>
45. Pyshchulina, O., Yurchyshyn, V., & Yurochko, T. (2021). *Sotsialno-ekonomichni naslidky koronakryzy [Socio-economic consequences of the corona crisis]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_Socialno-Ekonomichni_naslidky_koronakryzy.pdf
46. Ruzhenskyi, M. (2021). Modernization of employment: content and priorities. *Ekonomika ta derzhava*, 5, 4–7. (In Ukrainian). <http://dx.doi.org/10.32702/2306-6806.2021.5.4>
47. Segal, S. (2020). *The Global Economic Impacts of COVID-19*. Retrieved from <https://www.csis.org/analysis/global-economic-impacts-COVID-19>

48. Semykina, M. (2004). Filosofiia motyvatsii pratsi v umovakh formuvannia konkurentnykh vidnosyn [Philosophy of work motivation in the conditions of formation of competitive relations]. *Ukraina: aspekty pratsi*, 4, 33–42. (In Ukrainian)
49. Shevchenko, L. (2007). Konkurentospromozhnist firmy na rynku pratsi [Competitiveness of the firm in the labor market]. *Demography and social economy*, 1, 97–106. (In Ukrainian).
50. Shylovtseva, N. (2019). Modernization of Employment as a Condition for Increasing the National Labour Market Competitiveness. *Modern Economics*, 15, 211–217. (In Ukrainian). [https://doi.org/10.31521/modecon.V15\(2019\)-30](https://doi.org/10.31521/modecon.V15(2019)-30)
51. State Employment Center (2020). *Sytuatsiia na zareiestrovanomu rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti [The situation on the registered labor market and the activities of the State Employment Service]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>
52. State Statistics Service of Ukraine (2017). *Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2016 rotsi [Statistical yearbook of Ukraine for 2016]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/01/Arch_zor_zb.htm
53. State Statistics Service of Ukraine (2020). *Official website*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>
54. State Statistics Service of Ukraine (2020). *Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2019 rik [Statistical yearbook of Ukraine for 2019]*. (In Ukrainian). Retrieved from https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/01/Arch_zor_zb.htm
55. State Statistics Service of Ukraine (2022). *Kapitalni investysii za dzherelamy finansuvannia za 2010-2020 roky [Capital investments by sources of financing for 2010-2020]*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>
56. The Good Economy (n.d.). *Official website*. Retrieved from <https://thegoodeconomy.co.uk>.
57. The World Bank (2020). *World Development Report 2020*. Retrieved from <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2020>
58. Thompson, A., & Strickland III, A. (2003). *Strategic Management: Concepts and Cases*. New York: Mcgraw-Hill.
59. U.S. Bureau of Labor Statistics (n.d.). *Official website*. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/mlr/2020/>
60. UkrInform (2021). *Yak pandemiia COVID-19 za licheni tyzhni radykalno zminylo rynek pratsi v sviti [How the COVID-19 pandemic has radically changed the world labor market in a matter of weeks]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://www.ukrinform.ru/rubric-society/3104413-kak-pandemia-covid19-izmenila-rynek-truda-v-ukraine.html>
61. Unily (2020). *Future of the workplace 2030+*. Retrieved from <https://www.unily.com/media/pwmisrwf/unily-future-of-workplace-report.pdf>
62. Vasylchenko, V. (2003). *Derzhavne rehuliuвання zainiatosti [State regulation of employment]*. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian)
63. Verkhovna Rada of Ukraine (2014). *Pro utvorennia publichnoho aktsionernoho tovarystva “Ukrainska zaliznytsia” [About the formation of the public joint-stock company “Ukrainian Railway”]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/200-2014-%D0%BF#Text>
64. Verkhovna Rada of Ukraine (2021). *Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu [On the introduction of amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the improvement of the legal regulation of remote work, home work and work with the application of flexible working hours]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#top>
65. Vlasiuk, V. (2021). *Shcho ne tak z kapitalnymy investysiiamy v Ukraini [What is wrong with capital investment in Ukraine]*. (In Ukrainian). Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/05/6/673627/>
66. World Economic Forum (2020). *Global Competitiveness Report (Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery)*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020>
67. Zabelina, O., Mayorova, A., & Safonova, E. (2018). Oriyentatsiya na aktualnyy rynek truda i strategicheskiye podkhodi k gosudarstvennoy politike professionalnogo razvitiya naseleniya: opyt zarubezhnykh stran [Focus on the current labor market and strategic approaches to the state policy of professional development of the population: the experience of foreign countries]. *Ekonomika truda [Labor Economics]*, 8(2), 15–30. (In Russian)