

УДК 331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2024-8-1>**Атаманюк Р.Ф.**кандидат економічних наук,
доцент, докторант,Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-7506-6293>**Ruslan Atamaniuk**

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

Маршавін О.Ю.

аспірант,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6754-6437>**Oleg Marshavin**

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

ЕКОСИСТЕМНА ПАРАДИГМА СОЦІАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ

THE ECOSYSTEM PARADIGM OF SOCIAL TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN THE POST-WAR REVIVAL PERIOD OF UKRAINE

Анотація. Відповідно до мети у статті розкрито причини і фактори структурно-функціонального дисбалансу і деформацій ринку праці, поглиблено методологічні засади функціонування екосистеми ринку праці в контексті його соціальної трансформації, сформульовано концептуальні підходи до змісту і ролі основних компонентів цієї екосистеми, їх взаємозв'язків, взаємоузгодження і взаємодії та засобів впливу на пропозицію робочої сили та на її попит і ціну. Актуальність теми визначається необхідністю розроблення практичних заходів, спрямованих на повоєнне соціально-економічне відновлення України через подолання диспропорцій та розбалансування ринку праці, накопичених за передвоєнний період і посиленних під час пандемії COVID-19 і руйнівної російської військової агресії. Окреслено, що удосконалення компонентів екосистеми ринку праці, посилення взаємозв'язку, взаємопроникнення і координації дадуть змогу досягти підвищення продуктивності праці на базі впровадження технологій «Індустрії 4.0» та гідних умов праці, розширення сегменту креативної зайнятості, розвитку соціальної сфери. Доведено, що досягнення прогресу в соціальній сфері під час відродження пов'язано з необхідністю реконфігурації ринку праці як у сенсі структури, так і змісту, розширення сегменту креативної зайнятості на платформі екосистемного підходу – забезпечення стійких взаємозв'язків, взаємодії внутрішніх та зовнішніх компонентів ринку праці, їх гнучкості та адаптивності до актуальних викликів та загроз. Визначено, що ядром екосистемного підходу є принцип людиноцентризму, дотримання якого дасть змогу створити належні умови для самореалізації людини, підвищення продуктивності праці, прискорити повоєнне відродження України. Практична цінність публікації полягає у можливості використання її основних положень органами державної влади і органами місцевого самоврядування, профспілками та організаціями роботодавців України для збереження існуючих і залучення нових працівників та інвесторів, що дасть змогу створити належні умови для самореалізації людини, поліпшення якості життя населення, прискорити відродження України.

Ключові слова: екосистема ринку праці, соціальна трансформація ринку праці, детінізація зайнятості, компоненти екосистеми, реконфігурація ринку праці, креативна економіка, людиноцентризм.

Abstract. In accordance with the article's purpose, the authors have deepened the methodological foundations of the labor market ecosystem functioning in the context of its social transformation. The conceptual approaches to the content and role of the main components of this ecosystem, their interconnections, coordination and interaction, and the means of influencing the supply of labor, its demand and price were formulated. The relevance of the topic is determined by the need to develop practical measures aimed at the post-war socio-economic recovery of Ukraine by overcoming the disproportions and imbalances in the labor market, accumulated during the pre-war period and exacerbated by the COVID-19 pandemic and the destructive Russian military aggression. The following research methods were used: system analysis, scientific generalization and comparison, induction and deduction, economic and statistical analysis. It is outlined that improving the components of the labor market ecosystem, strengthening interconnection, interpenetration and coordination will help to increase labor productivity through the introduction of Industry 4.0 technologies and decent working conditions, expanding the segment of creative employment, and developing the social sphere. It is proved that achieving progress in the social sphere during the revival is related with the need to reconfigure the labor market both in terms of structure and content, to expand the creative employment segment on the platform of the ecosystem approach - to ensure sustainable relationships, interaction of internal and external components of the labor market, their flexibility and adaptability to current challenges and threats. The practical value of the publication lies in the possibility of using its main points by state authorities and local governments, trade unions and employers' organizations of Ukraine to retain existing employees and attract new ones, which will allow, guided by the principle of human centrisms, to create appropriate conditions for human self-realization, improve the quality of people's lives, and accelerate the revival of Ukraine.

Keywords: labor market ecosystem, social transformation of the labor market, formalization of employment, ecosystem components, reconfiguration of the labor market, creative economy, human-centered approach.

Постановка проблеми. Перші десятиліття ринкових реформ в Україні ринок праці формувався в основному стихійно під впливом мінливих, і різноманітних за змістом і спрямованістю внутрішніх і зовнішніх факторів.

Низька продуктивність праці, спричинена переважанням застарілих техніки і технологій, архаїчних методів управління, на тлі намагання власників підприємств до негайного збагачення, не давала змоги збільшити розмір оплати праці. Водночас профспілки спрямовували свої зусилля не на захист інтересів трудящих, а на посилення своїх повноважень у владній піраміді і капіталізацію власності радянських профспілок, що сприяло поступовому зведенню нанівець зачатків виробничої демократії. Влада, сподіваючись на всесильність смітовської доктрини «невидимої руки ринку», яка нібито забезпечить динамічний розвиток економіки, своє завдання бачила у розподілі і перерозподілі державного майна і бюджетних коштів. Відсутність привабливого інвестиційного клімату, незважаючи на демагогічні гасла можновладців, спричинила уповільнення процесу оновлення основного капіталу у виробничій сфері, панування робочих місць 30–40-річної давнини, що разом із занепадом науково-технічної діяльності гальмувало технологічний розвиток, консервувало застарілу структуру зайнятості.

У результаті, напередодні російської воєнної агресії ринок праці України характеризувався: низьким рівнем зайнятості, її масштабною тінізацією; величезним розривом між зарплатою основної частки працівників і надходами власників великих корпорацій і вищого прошарку менеджменту; майже повним знищенням виробничої демократії; величезною зовнішньою трудовою міграцією.

Значний негативний вплив на ринок праці, отже на всю соціальну сферу, надали пандемія COVID-19, в результаті якої припинили роботу сотні малих і дрібних підприємств і фізичних осіб-підприємців. Карколомні руйнівні процеси в соціально-економічній сфері спричинила російська воєнна агресія, яка значно посилила існуючі деформації ринку праці, спровокувала нові асиметрії.

Подолання проаналізованих та інших диспропорцій та розбалансувань, досягнення прогресу в соціальній сфері на етапі соціально-економічного відродження ми пов'язуємо з необхідністю реконфігурації ринку праці як у сенсі структури, так і змісту, розширенням сегменту креативної зайнятості. На наше переконання, подолання накопичених за багато років та посиленних останнім часом деформацій та асиметрій ринку праці можливе лише на платформі екосистемного підходу – забезпечення стійких взаємозв'язків, взаємодії компонентів (елементів) ринку праці, їх гнучкості та адаптивності до змін у внутрішньому і зовнішньому середовищі, удосконаленням інформаційно-комунікаційної компоненти, яка включає різноманітні платформи і ресурси, що надаватимуть акторам ринку додаткові можливості для прийняття обґрунтованих рішень. Удосконалення компонентів екосистеми ринку праці, посилення їх взаємозв'язку, взаємопроникнення і координації дадуть змогу досягти підвищення продуктивності праці на базі впровадження технологій «Індустрії 4.0» та гідних умов праці, розширення сегменту креативної зайнятості, розвитку соціальної сфери, посилення стимулів до продуктивної праці в зареєстрованому сегменті ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми соціальної трансформації ринку праці в людиноцентристській парадигмі, розширення креативності у сферах праці та зайнятості досліджуються багатьма вітчизняними і закордонними науковцями. На думку А.М. Колога та низки інших українських дослідників, у соціально-економічній сфері взаємодіють і перетинаються новітні процеси цифровізації з соціальними тенденціями минулої епохи, що дає підстави для визнання стратегічним напрямом модернізації соціально-трудої сфери розвиток людського капіталу на основі цифровізації економіки, досягнення вищого рівня соціальної якості, створення належних умов для самореалізації людини [1, с. 14–15].

Фахівці Міжнародної компанії PwC зазначають, що автоматизація, роботизація і штучний інтелект суттєво перетворять якість і кількість доступних робочих місць, оскільки нові робочі місця створюватимуться у сферах виробництва альтернативної енергії, нових матеріалів, переробки сміття і використання вторинних ресурсів [3, с. 20–21].

Науковці Центру Разумкова Пищуліна О.М. і Марквич К.О. також роблять акцент на необхідності у повоєнний період активізації процесу створення сучасних робочих місць, які до того ж є ключовим фактором для реінтеграції різних груп населення, які постраждали від війни [4, с. 8].

Кравченко І.С. підкреслює, що у повоєнний період серйозною проблемою ринку праці України стануть демографічні зміни через стрімке скорочення чисельності та старіння населення, зокрема спричинених масовою зовнішньою міграцією та неповерненням частини мігрантів в Україну [5, с. 140–141].

На думку Маршавіна Ю.М. і Кицака Т.Г. та ін. авторів, головним засобом скорочення зовнішньої міграції працівників та активізації залучення капітальних інвестицій – основи конкурентоспроможності національного ринку праці має стати створення робочих місць, що відповідатимуть технологіям Індустрії 4.0, а також розвиток професійної і вищої освіти та системи навчання протягом життя, адаптованих до глобальних змін у техніці та технологіях, а також соціально-гуманітарній сфері, як основи розвитку інтелектуального потенціалу працівників, поширення креативної зайнятості, посилення соціальної якості [6].

Петрова І.Л. акцентує, що в умовах невизначеності, непередбаченості та швидкої змінюваності зовнішнього середовища пріоритетного значення для ринку праці набуває розвиток креативності людських ресурсів. На її думку, саме креативність як певна конфігурація творчих здібностей людини, її здатність до продукування і втілення нових ідей, стає першорядним фактором посилення конкурентоспроможності організації та національного ринку праці в цілому [7, с. 212–246].

Останнім часом у зарубіжній та українській науковій літературі з'явилося чимало публікацій, в яких ринок праці розглядається як екосистема. Так, К. Гютл і В. Чанг (Christian Gutl, Vanessa Chang, 2008) справедливо зазначають, що поняття екосистеми охоплює її зовнішні та внутрішні аспекти, може бути застосовано до будь-якої системи [8, р. 4]. Підхід до ринку праці як екосистеми продемонстрований у роботі М. Шлауха (Michael Schaech, 2014), який визначає її основними акторами безробітних, працевлаштовану робочу силу

і роботодавців, «які керують виробничим процесом» [9, р. 34–35]. І. Барух та І. Альтман (Yehuda Baruch and Yochanan Altman, 2016) [10] характеризують ринок праці як частину бізнес екосистеми, що досягає своїх цілей шляхом постійного балансування потреб і вимог відповідно до змін попиту і пропозиції, які впливають на рух робочої сили та кар'єрну мобільність. Ключовими ознаками цієї екосистеми вони вважають взаємозв'язки, взаємодію та взаємозалежність усіх її компонентів.

Українська дослідниця Азьмук Н.А. зауважує, що ринок праці як складна і мінлива система піддається впливу низки чинників зовнішнього середовища, які змінюють його. Реагуючи на зміни, він еволюціонує та адаптується. Саме тому його доцільно розглядати як екосистему, з визначеними особливостями [11, с. 36–37].

Методологічні засади екосистемного підходу до процесів та явищ у соціальній сфері розробив український вчений А.М. Колот, який привніс в цю концепцію принцип «людиномірності» («людиноцентризму»), що не було властивим роботам фундаторів концепції екосистем бізнесу. Відповідно до думки цього науковця, екосистемний підхід спрямований на краще розуміння того, як змінити світ самих людей, які мають працювати, щоб гідно жити, а не жити, щоб працювати [2, с. 131–132].

Однак, незважаючи на ґрунтовні напрацювання у сфері аналізу екосистеми ринку праці, у наукових працях недостатньо дослідженими залишаються проблеми його соціальної трансформації (реконфігурації) в контексті соціального розвитку, визначення змісту і функцій компонентів, методи їхнього взаємоузгодження.

Мета статті: поглиблення методологічних засад формування і функціонування екосистеми ринку праці в контексті його соціальної трансформації, розкриття змісту і ролі основних компонентів у загальній екосистемі, їх зв'язків, взаємоузгодження і взаємодії один з одним, методів і засобів впливу на пропозицію робочої сили, її попит і ціну.

Виклад основного матеріалу. До основних деформацій ринку праці передвоєнних десятиліть слід віднести скорочення трудового потенціалу взагалі і зменшення чисельності зайнятого населення зокрема, особливо в її висококваліфікованому, креативному сегменті. Перші ознаки скорочення трудових ресурсів проявилися ще понад 20 років тому, про що свідчить падіння середньооблікової чисельності штатних працівників. Їх кількість за період 2000–2020 рр. зменшилася в 1,9 рази: з 13,7 млн осіб у 2000 р. до 7,3 млн осіб у 2020 р. [12, с. 59]. Причин і факторів цієї тенденції багато. По-перше, проявилися наслідки негативних демографічних процесів – скорочення народжуваності у 1990-х рр. та велика смертність чоловіків працездатного віку. По-друге, починаючи з 2010-х рр., значно активізувалася зовнішня трудова міграція: за кордоном на кінець 2021 р. з врахуванням так званих «циркулярних мігрантів» в еквіваленті повної зайнятості перебувало близько 2,5–3-х млн українських громадян [13]. Ще одна важлива причина скорочення кількісного складу робочої сили взагалі і кваліфікованої зокрема полягає у зниженні трудової активності працездатного населення. В країні налічувалося не менше 5–6 млн. чол. економічно неактивного населення – осіб віком 15–70 років, які не мали роботи, але її не шукали, і при цьому не входили у число учнів, студентів та військових строкової служби [14].

Оцінюючи трудову активність працездатного населення як одну із важливих компонентів екосистеми ринку праці, зазначимо її недостатній рівень, характерний для всього періоду ринкових реформ в Україні. Результати аналізу свідчать, що головною причиною слабкої трудової активності населення і масштабної зовнішньої трудової міграції стали перш за все, низький розмір заробітної плати та порушення принципу соціальної справедливості при розподілі виробленого національного продукту. Так, у передвоєнний період частка оплати праці в операційних витратах на одиницю продукції в українській промисловості була втричі нижчою, ніж у промисловості розвинених країн Європи, а у собівартості продукції – у два рази менше, ніж в ЄС і майже у три – ніж у Німеччині та Франції [15]. Різниця в оплаті праці 1% найбільш забезпечених і 50% найменш забезпечених працівників складала 39,6 рази (в європейських країнах – 11,7 рази, у США – 24 рази) [16, с. 151–152].

Також у ці роки поступово наростав процес відсторонення трудящих від участі у вирішенні проблем трудових колективів, знищення зачатків виробничої демократії. Була значно деформована така компонента екосистеми ринку праці, як соціальний діалог, в основному сформована наприкінці 1990-х–у першому десятилітті 2000-х рр. Це стосується Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) та аналогічних органів регіонального рівня; Українського координаційного комітету сприяння зайнятості; правління фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування та їх наглядових рад. Так, засідання НТСЕР відбувалися з кожним роком все рідше, а в окремі роки – ця інституція взагалі не працювала. Органи влади як на центральному, так й на місцевому рівнях поставили себе вище організацій роботодавців і профспілок. Замість сприяння взаємодії цих соціальних партнерів вони намагалися керувати ними, перетворити у своїх помічників, підпорядкувати їх діяльність поточним соціально-економічним проблемам, які має розв'язувати влада.

Під впливом російської воєнної агресії ринок праці України зазнав ще більшого скорочення, що перш за все пов'язано із фізичним знищенням та руйнацією частки підприємств, релокацією інших, перериванням логістичних ланцюгів, призовом чоловіків у Збройні Сили. Падіння ділової активності внаслідок війни спричинило зменшення доходів найманих працівників і самозайнятих осіб, а також підприємців малого бізнесу, а звідси відбулося зниження споживчих витрат більшості населення. Внаслідок зменшення споживчого попиту впали обсяги виробництва, спричинивши скорочення чисельності зайнятого населення. Масштабний негативний вплив на вітчизняний ринок праці надало переміщенням великих мас населення за кордони України, особливо вплинув на його креативний сегмент через «відтік мізків».

Найбільшу групу зовнішніх мігрантів становлять жінки від 30 до 39 років (37%), а також ті жінки, кому від 40 до 49 років (26%). Тобто серед зовнішніх мігрантів переважали жінки активного, працездатного віку з вищою або незакінченою вищою освітою (76%) та висококваліфіковані фахівці (26%), підприємці (20%) та кваліфіковані робітники (17%) [4, с. 17]. Є всі підстави вважати, що дефіцит робочої сили в Україні у період

відродження залишатиметься, а з врахуванням необхідності нарощування потенціалу Збройних Сил та негативної демографічної динаміки – посилюватиметься.

На першому етапі відродження слід очікувати, що сприятлива політика європейських держав відносно українських мігрантів, стимулюватиме подовження їх перебування за кордоном. У багатьох країнах ЄС для громадян України останнім часом спрощується працевлаштування та визнання кваліфікацій, особливо за дефіцитними для місцевих ринків праці професіями – медиків, будівельників, інженерів, водіїв тощо. До того ж, тривалий час перебування у країнах ЄС українських мігрантів сприяв їхньому облаштуванню та адаптації. Скоріш за все, міграційні процеси охоплять також талановиту молодь, яка виросла за кордоном у період міграції матерів, а також зросте чисельність тих, хто буде виїжджати на навчання до європейських університетів з наступним працевлаштуванням в закордонних фірмах.

Не вимагає доведення істина, що головною умовою повернення в Україну вітчизняних мігрантів та залучення іноземної кваліфікованої робочої сили у повоєнний період є створення безпечних та гідних умов для життя, в тому числі гідних робочих місць, житла та соціальної інфраструктури.

Розвиток такої компоненти екосистеми ринку праці, як стимулювання продуктивної зайнятості у зареєстрованому секторі, включаючи реіммігрантів, потребує перш за все перегляду системи оплати праці, посилення справедливості при розподілі виробленого національного продукту, зокрема шляхом введення прогресивної шкали оподаткування, розвитку виробничої демократії, зокрема відновлення інституту соціального діалогу та обов'язкової участі працівників у складі правління господарських товариств та їх наглядових рад.

Важко переоцінити значення для реконфігурації ринку праці виробничого апарату економіки – важливої компоненти екосистеми ринку праці. Його фізична і моральна застарілість надала значний негативний вплив на деформації ринку праці. Знос основного капіталу в останнє десятиліття, що передувало повномасштабній російсько-українській війні, склав 58,5–60% [17, с. 181]. Старіння виробничого апарату відбувалося на тлі вкрай повільного інвестиційного процесу, спричиненого погіршенням інвестиційного клімату в Україні. Брак надійного захисту прав власників, корупція у владних структурах, судових і правоохоронних органах відштовхували як вітчизняних, так й закордонних інвесторів. До цього треба додати постійне зростання цін на енергетичні ресурси і мінеральну сировину, поганий стан автомобільних доріг та залізниць, панування бюрократизму. Все це ускладнювало ведення бізнесу, спричиняло підвищення його вартості, яка зрівнялася з іншими східноєвропейськими країнами, при значно більших ризиках. За період 2013–2020 рр. загальний обсяг капітальних інвестицій у порівнянних цінах (цінах 2000 р.) впав з 57,2 млрд. грн. до 30,2 млрд. грн., або на 47,2% [6].

Одним із факторів уповільнення інвестиційного процесу також стало ускладнення доступності бізнесу (особливо малого) до кредитних ресурсів, які (кредитні ресурси) ми також розглядаємо як зовнішню компоненту екосистеми ринку праці. Комерційні банки, турбуючись про власні прибутки і зменшення ризиків при кредитуванні, надавали перевагу прибутковим і надій-

ним операціям з облігаціями внутрішніх державних позик (ОВДП), депозитним вкладом на рахунки національного банку та валютним операціям. У результаті, кошти рухалися всередині національної фінансової системи, мінуючи реальний сектор української економіки. Також значну частину фінансів бізнес спрямовував за кордон, перш за все в офшорні зони. Це стосувалося не лише коштів, набутих злочинним шляхом, а й законних доходів, які український бізнес через недовіру до влади ховав у недоступних для українських правоохоронців місцях, а інколи – з метою уходу від оподаткування. Так, за 3 роки (2018, 2019, 2020) за офіційними даними із України було виведено 22,4 млрд дол. США [18], а поза офіційних каналів за оцінками спеціалізованих американських неурядових організацій Global Financial Integrity (GFI) та Tax Justice Network – нелегальний витік коштів з України в офшори на початку у 1990-х – у перше десятиліття 2000-х рр. склав щорічно від 10 до 15 млрд дол. США, а підстав вважати, що у подальшому цей стрим зменшився, немає.

Природно, ця поведінка українських підприємців у сукупності із іншими факторами не слугувала позитивним прикладом для іноземних інвесторів, не стимулювала приток іноземних інвестицій: обсяг закордонних капітальних інвестицій у загальній сумі інвестицій склав: у 2002 р. 5,6%, у 2004 р. – 4,5%, у 2017 р. – 1,4%; у 2020 р. – 0,4%, 2021 р. – 0,1% [19, с. 274].

Російсько-українська війна призвела до зростання асиметрії у структурі зайнятості. Релокація підприємств та вимушена внутрішня і зовнішня міграція населення, російська окупація та анексія окремих територій сприяли змінам регіональної структури ринку праці. У регіонах, які найбільше відчували на собі руйнівну військову агресію, зменшилася кількість робочих місць, а в західних областях через приплив внутрішніх мігрантів кількість шукачів роботи збільшилася на тлі традиційної для цих регіонів нестачі робочих місць. У результаті відбулися не лише значне зростання напруги на цих ринках праці, а й серйозні деформації у структурі зайнятості загалом в Україні.

У цьому контексті найбільш стійкими у професійному розрізі виявилися сфери ІТ, телекомунікацій, медицини та фармацевтики, автомобільного транспорту, а також сфери торгівлі (менеджер з продажу, консультант, касир, адміністратор торговельного залу, керуючий магазином). Залишився попит на робітників найпростіших професій: вантажників, кур'єрів, нянь, будівельників, слюсарів та електриків, електро- і газозварювальників, робітників сільського господарства, швачок. Також зайнятість поступово зміщується у бік військово-промислового комплексу, де створюються нові робочі місця.

Треба зазначити, що у попиті на робочу силу останнім часом відбуваються прикметні зміни не лише у галузево-професійній структурі, але й щодо особистісних якостей та соціальних навичок працівників (рис. 1).

Як видно, роботодавці віддають перевагу таким якостям працівників: відданість (підприємству, справі) – понад 92%; стресостійкості, що особливо важливо під час постійних повітряних тривог, ракетних обстрілів, російського енергетичного терору, у ситуаціях постійної невизначеності – понад 77%; вмінню працювати у команді – понад 72%. Як й раніш для роботодавців, мають значення особистісні якості

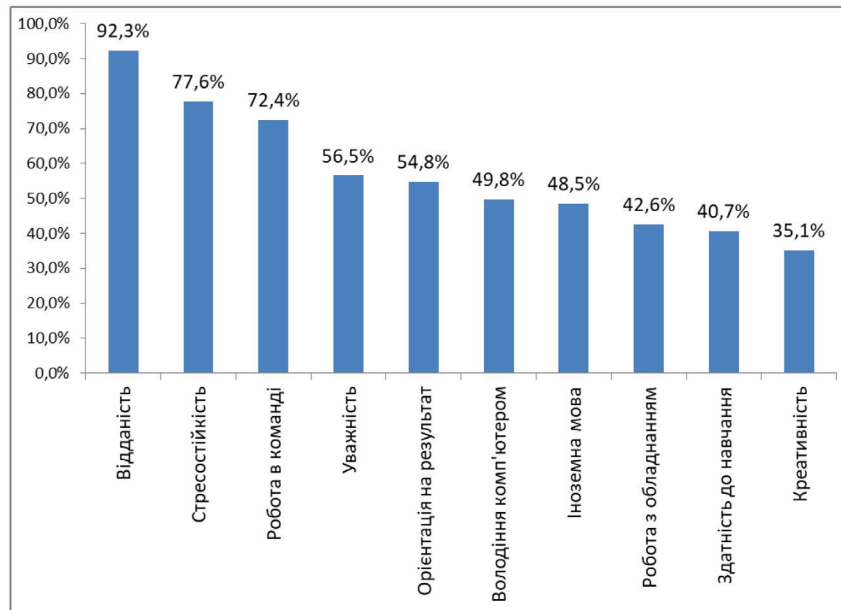


Рисунок 1 – Найбільш затребувані роботодавцями якості працівників

Джерело: [19]

працівників: уважність (понад 56%), орієнтація на результати праці (майже 55%), не втратили актуальності такі професійні компетентності працівників, як вміння користуватися комп'ютерною технікою, знання іноземних мов (майже по 50% прихильників кожна).

Оці новітні уподобання роботодавців щодо якостей працівників, скоріш за все пояснюються тим, що відсутність у працівників професійних знань і навичок, або їх низький рівень, можна компенсувати у процесі набуття виробничого досвіду за умов відповідального ставлення працівника до своїх функціональних обов'язків, вміння підтримувати здорові соціальні зв'язки і комунікації в колективі, здатності до навчання.

На нашу думку, в період повоєнного відродження України ці тенденції у попиті на робочу силу зберуться, а окремі з них, особливо соціального спрямування, – наберуть ще більшої популярності.

Зазначені дані вказують на те, що українці в умовах війни віддають перевагу соціально-психологічним чинникам, прагнуть до більшої свободи, у тому числі у сенсі управління своїм робочим часом, можливості кар'єрного зростання. За нашим переконанням, у період повоєнного відродження України проаналізовані тенденції у попиті на робочу силу та чинники вибору роботи найманими працівниками в основному зберуться, а окремі з них – ще більше актуалізуються.

За оцінками роботодавців, які слід врахувати при плануванні та організації підготовки і перепідготовки фахівців, як компоненту екосистеми ринку праці, до галузей і сфер, що мають подальші перспективи зростання, перш за все слід віднести [20]:

1. Маркетинг і продажі. Досвід свідчить, що останнім часом, незважаючи на боєві дії, в Україні обсяги продажів на 1000 осіб населення, практично не скоротилися. Тому можна очікувати, що у повоєнний період фахівці цієї сфери, відповідаючи за збільшення обсягів продажів, особливо з врахуванням необхідності просування продуктів на міжнародні ринки, будуть гостро затребуваними на вітчизняному ринку праці.

2. Штучний інтелект. В умовах розвитку біотехнологій, аерокосмічної техніки, нанотехнологій, виробництва матеріалів з наперед заданими властивостями, квантової електроніки, фотоніки, програмного забезпечення і засобів імітації, систем управління та зеленої енергетики, виникне гостра необхідність у спеціалістах в сфері розробки інтелектуальних машин. За їх участю штучний інтелект має забезпечити прогрес медичній діагностиці, електронній комерції, дистанційному управлінні роботами, а також фінансами, транспортом, комунальним господарством, розв'язанням інших соціально значущих проблем.

3. «Зелена» економіка та екологія. Фахівці, що спеціалізуються на сталому розвитку та екологічних технологіях, стануть важливими в умовах глобальних змін клімату та зростаючої уваги до екологічної безпеки.

4. Робота з міжнародними донорами. З огляду на необхідність відбудови країни, відновлення економіки та соціальної сфери на тлі обмеженої кількості фінансових ресурсів, значно загостриться потреба у пошуку джерел фінансування як на засадах кредитування, так і на безповоротній основі, та взаємодії з донорськими організаціями.

5. Підтримка та організація роботи реабілітаційних центрів. З врахуванням значної кількості ветеранів та інвалідів війни у період відродження зростуть потреби у професіоналах, спроможних організувати і керувати реабілітаційними центрами, центрами розвитку підприємництва серед ветеранів та осіб з інвалідністю.

6. Здоровий спосіб життя. З врахуванням світової тенденції до здорового способу життя спеціалісти, що пропагують та підтримують зайняття фізкультурою і спортом, відмовлення від паління, алкоголю і наркотиків будуть затребувані у сфері охорони здоров'я та фітнес-індустрії.

Ми вважаємо, що у період повоєнного відродження України необхідно перш за все посилити підтримку тих елементів екосистеми ринку праці, які сприяють зміцненню прогресивних тенденцій у сфері зайня-

тості, спрямовані на інноваційний розвиток соціальної сфери, зростання соціальної якості. З метою подальшого розвитку інвестиційної активності підприємств необхідно повернутися до ідеї введення так званого інвестиційного податкового кредиту – скорочення норми оподаткування прибутку підприємств, який спрямовується на придбання нових або на реконструкцію існуючих капітальних засобів. Також доцільно переглянути зміст державної амортизаційної політики, зокрема слід у законодавчому порядку встановити норми амортизації та регламентувати методи їх нарахування, встановити контроль за цільовим використанням амортизаційного ресурсу.

Важливим джерелом капітальних інвестицій мають стати банківські позики, державний і місцеві бюджети, закордонні інвестори. З метою залучення інноваційно-інвестиційного капіталу безпосередньо або опосередковано у розвиток робочих місць державна і місцева влада повинні об'єднати зусилля бізнесу, інститутів громадянського суспільства, закордонних інвесторів. Об'єктами інвестування мають стати перш за все впровадження нанотехнологій та інформаційних технологій, новітніх біотехнологій, розробок у сферах енергозбереження, модернізації паливно-енергетичного комплексу, переробки сміття, розвиток соціальної інфраструктури підприємств та організацій, створення проривних стартапів.

На покращення інвестиційного клімату має спрямовуватися, зокрема, удосконалення державної грошово-кредитної політики, особливо такий її інструмент, як операції з державними цінними паперами (перш за все на відкритому ринку). Для поліпшення інвестиційного і підприємницького клімату слід серйозно підвищити надійність банківської системи, що сприятиме залученню такого значного ресурсу кредитних коштів, як депозитні вклади населення. Першочерговим є підвищення ролі НБУ у попередженні шахрайств і штучних банкрутств комерційних банків, а також створення надійних бар'єрів на шляху виведення коштів за кордон неофіційними каналами. Головним критерієм ефективності роботи національної банківської системи має стати показник кредитування бізнесу, особливо реального сектору економіки.

Важливою компонентою екосистеми ринку праці є система управління науковими дослідженнями та впровадженням їх результатів у виробництво. Інноваційний розвиток економіки, її цифровізація та креативність довгий час гальмувалися пасивністю у науковій діяльності, перш за все через скорочення її фінансування. У період, що передував повномасштабній російській агресії фінансування наукових робіт із всіх джерел становило лише 0,44–1,0% річного ВВП при мінімально допустимому розмірі у 2 % ВВП, хоча в країнах з інноваційною економікою воно досягало 3–4%. Одним із наслідків цих процесів і явищ в Україні стало зниження кількості інноваційно-активних промислових підприємств. Так, за 25 передвоєнних років їх частка у загальній кількості зменшилася з 26% до 16,8%, а обсяг інноваційної промислової продукції скоротилася до символічних 1,9% [17, с. 420]. Не дивно, що

у Глобальному інноваційному індексі Україна у 2021 р. зайняла серед 39 країн Європи лише 32-ге місце [21].

Розвиток прикладних науково-дослідних розробок і проектів має здійснюватися не лише через збільшення їх фінансування, а й шляхом переходу від фінансового утримання наукових установ і підрозділів (крім тих, що виконують суто теоретичні і фундаментальні дослідження), до виділення грошових ресурсів безпосередньо на здійснення прикладних досліджень і розробок на грантовій основі науковим організаціям, підрозділам університетів і підприємств, самодіяльним творчим колективам.

Деформації та асиметрії ринку праці у передвоєнні десятиліття значно посилили помилки у здійсненні його найважливішої компоненти – змісті державної політики зайнятості, епіцентр якої необгрунтовано змістився з проблем досягнення продуктивної зайнятості¹ на зниження рівня безробіття. Хоча, починаючи з 2000 року, основною проблемою ринку праці України було не безробіття, реальний рівень якого був одним із найменших в Європі, а низькі показники зайнятості населення та її значний тіньовий сектор. Насправді, рівень зайнятості в останні передвоєнні десятиріччя коливався у межах 56–58% від чисельності населення віком 15–70 років, що на 10–15 відсоткових пунктів нижче середнього рівня в країнах Європейського Союзу [24, с. 50–52, 420], а розмір тіньової зайнятості за експертними оцінками становив 35–40%.

На протигагу популярним на Заході ліберальним і неоліберальним концепціям, в Україні необхідно удосконалювати засоби, методи і форми публічного регулювання ринку праці на засадах екосистемного підходу, не руйнуючи при цьому механізм ринкової саморегуляції. Акцент має робитися на використанні опосередкованих методів, засобів та інструментів впливу на компоненти екосистеми ринку праці із залученням профспілок та організацій роботодавців, інститутів соціального діалогу.

Треба забезпечити, щоб у період відродження публічна політика спрямовувалася, зокрема, на модернізацію засобів виробництва відповідно до технологій Індустрії 4.0, впровадження інновацій, розвиток креативної економіки і людського капіталу, що забезпечить раціональну галузеву та регіональну структури зайнятості. Необхідно спрямувати зусилля на впорядкування і координацію діяльності таких компонентів екосистеми ринку праці, як інвестиційна, інноваційна, науково-технічна, грошово-кредитна, соціальна та промислова політики, посилення їх взаємозв'язку з основними стратегічними напрямками макроекономічної та соціальної політики.

Важливим напрямом соціальної політики у повоєнний період має стати трудова реабілітація, соціальна інтеграція та сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю та ветеранів війни. Ментальне здоров'я працівників як компонента екосистеми ринку праці потребує турботи державних інституцій, підприємств, громадських організацій, оскільки учасники визвольної війни можуть зіткнутися з психічними проблемами, починаючи від загального стресу і тривоги до страху

¹ У Конвенції 122 Міжнародної організації праці «Про політику в галузі зайнятості», головною метою активної політики проголошується – сприяння повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості [22, с. 750–752], пріоритетність забезпечення такої зайнятості також передбачена Законом України «Про зайнятість населення» [23, ст. 15].

перед проблемами майбутнього: обмеженою кількістю підходящої для них роботи, відсутністю доступного житла, високими цінами на енергоносії, вадами транспортної інфраструктури тощо.

Висновки. Ринок праці України напередодні повномасштабної російської військової агресії характеризувався значним структурно-функціональним дисбалансом, який склався в результаті багаторічних помилок у державній соціально-економічній політиці. Морально і фізично застарілі робочі місця, відсутність зваженої науково-технічної політики на інноваційних засадах, орієнтація економіки на експорт металу і сільськогосподарської продукції зумовили низьку продуктивність праці і переважання виробництва продукції низького рівня перероблення. Зарплата основної частки працівників за паритетом купівельної спроможності була у 2–3 рази меншою, ніж у сусідніх країнах, фактично повністю знищені зачатки виробничої демократії, набули значних масштабів тіньова зайнятість і зовнішня трудова міграція. Негативні процеси та явища в сфері ринку праці багаторазово посилювалися під впливом пандемії COVID-19 та російської воєнної агресії.

Російсько-українська війна спричинила величезну кількість проблем на ринку праці. По-перше, відбулося зменшення показників абсолютної та відносної зайнятості, що спричинило зростання демографічного навантаження на працююче населення; по-друге, відбулися величезні зміни у структурі зайнятості та збільшення асиметрії через масштабне переміщення продуктивних сил (підприємств і робочої сили) у центральні і західні регіони України; по-третє, внаслідок зовнішньої міграції скоротилася чисельність робочої сили, особливо висококваліфікованих та креативних працівників; по-четверте, падіння споживчого попиту спричинило скорочення виробництва товарів і послуг, а звідси – зменшення попиту на робочу силу.

Подолання зазначених та інших негативних процесів та явищ на вітчизняному ринку праці потребують

екосистемного підходу. В екосистемі ринку праці існує множина компонентів, які взаємодіють з його акторами та між собою, створюючи простір, в якому всі елементи взаємовпливають один на одного, що породжує синергетичний ефект і створює нову інноваційну якість. Причому, кожна компонента є не лише частиною загальної екосистеми ринку праці, а створює і стає частиною окремої екосистеми, сукупність яких треба спрямувати на людиноорієнтований розвиток, що забезпечить належні умови для самореалізації людини і людський розвиток взагалі.

Удосконалення компонентів екосистеми, їх спрямування на позитивні зміни та посилення взаємозв'язку і координації має створити умови для відновлення і розвитку людського капіталу, підвищення продуктивності праці на засадах технологій «Індустрії 4.0» та гідних умов праці, зростання розміру оплати праці та детінізації зайнятості. Звідси відбудеться зміцнення фінансового потенціалу соціальної сфери, поліпшення умов для самореалізації людини, її ментального здоров'я і духовного розвитку.

Протягом воєнних років на ринку праці відбулося зростання попиту на універсальні (загальні) компетентності працівників, зокрема володіння європейськими мовами, перш за все англійською, спроможність до опанування нових знань і навичок, розвинені соціально-психологічні і комунікативні якості. Останнім часом змінили свої уподобання також й особи найманої праці, які все більше віддають перевагу при працевлаштуванні соціально-психологічним чинникам на роботі. У період повоєнного відродження України ці тенденції у попиті на робочу силу та чинники вибору роботи найманими працівниками в основному зберуться і посиляться. Це вимагає перегляду навчальних планів і програм професійно-технічних і вищих закладів освіти, посилення уваги роботодавців до формування соціально-психологічно клімату в колективах на принципах людиноцентризму.

Бібліографічний список:

1. Колот А. М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку : монографія, препринт. Київ : КНЕУ, 2024. 52 с.
2. Колот А. М., Герасименко О. О. Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Економіка та підприємництво*. 2022. № 49(2). С. 124–148.
3. Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році. Київ : Люди та Організації. рвс. 2017. 39 с. URL: <https://www.pwc.com/people>
4. Пищулина О. М., Маркевич К. О. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Київ : Разумков центр. 2022, 21 с.
5. Кравченко І. С. Ринок праці Польщі та України під впливом нової міграційної хвилі. *Теоретичні та прикладні питання економіки. Збірник наукових праць*. Київ : ТОВ «ЦП «КОМПРИНТ», 2022, Грудень. Випуск 2 (45). С. 135–146
6. Маршавін Ю. М., Кицак Т. Г., Кирилюк В. В. Посилення конкурентоспроможності ринку праці України в нових соціально-економічних реаліях. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1438>
7. Мобільність робочої сили України: тенденції та перспективи : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, д.е.н. В. В. Близнюк. НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». Київ, 2023. 334 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobilnist-robotchoi-sily-Ukrainy.pdf>
8. Christian Gutl, Vanessa Chang. Ecosystem-based Theoretical Models for Learning in Environments of the 21st Century. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*. No. 4. P. 1–12. URL: <https://www.i-jet.org>
9. Schlauch Michael. The Integrative Analysis of Economic Ecosystems: Reviewing labour market policies with new insights from permaculture and systems theory. URL: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/53757/>
10. Yehuda Baruch and Yochanan Altman (2016) The Ecosystem of Labor Markets and Careers. URL: <https://www.shrm.org/executive/resources/people-strategy-journal/Summer2016/Pages/ecosystem-of-careers.aspx>
11. Азьмук Н. А. Екосистема ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 2. С. 33–41. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua>
12. Статистичний щорічник України за 2020 р. / За ред. І.Є. Вернера. Київ : Державна служба статистики України. 2021. 453 с.

13. Люди – передусім. Із виступу Е. Лібанової на щорічному Київському міжнародному економічному форумі. URL: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=9649>
14. Мінсоцполітики назвало точну кількість українських трудових мігрантів. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/12/28/643978>
15. Куліков Г. Т. Як розірвати порочне коло низьких заробітних плат. URL: <https://zn.ua/macrolevel/kak-razorvat-porochnyy-krug-nizkihzarabotnyh-plat-.html>
16. Лібанова Е. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: моногр. Умань : Видавець «Сочинський М. М.», 2021. 456 с.
17. Статистичний щорічник України за 2022 рік. Київ : Державна служба статистики. 2023. 383 с.
18. Любченко О. М. Бізнес шанованих людей. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/10/19/666405/>
19. Черьомухіна О., Чалюк Ю. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. № (46). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
20. Жданова Я. Кого шукатимуть роботодавці у 2024 році: актуальні професії та навички. Happy Monday. 2023. URL: <https://happymonday.ua/kogo-shukatymut-robotodavtsi-u-2024>
21. Global Innovation Index 2019. URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=6151>
22. Статистичний щорічник України за 2021 рік. Київ : Державна служба статистики, 2022. 383 с.
23. Про політику в галузі зайнятості: Конвенція 122 Міжнародної організації праці. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. Т. 1. С. 750–752.
24. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI (ст. 15). URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

References:

1. Kolot A. M. (2024) Ecosystemism as an imperative of sustainable human-dimensional development: monograph, preprint. Kyiv: KNEU, 52 p.
2. Kolot A. M., Gerasimenko O. O. (2022) Model of employment-XXI: transformative effects of digitization. *Economy and entrepreneurship*, no. 49(2), pp. 124–148.
3. The future of the labor market. Countering the trends that will shape the work environment in 2030. Kyiv: People and Organizations. pwc. (2017). 39 p. Available at: <https://www.pwc.com/people>
4. Pyshchulina O. M., Markevich K. O. (2022) The labor market in the conditions of war: the main trends and directions of stabilization: an analytical note. Kyiv: Razumkov Center, 21 p.
5. Kravchenko I. S. (December, 2022) The labor market of Poland and Ukraine under the influence of a new migration wave. *Theoretical and applied issues of economics. Collection of scientific papers*. Kyiv: LLC “CP “COMPRINT”. Issue 2 (45), pp. 135–146
6. Marshavin Yu. M., Kitsak T. G., Kirilyuk V. V. (2022) Strengthening the competitiveness of the labor market of Ukraine in the new socio-economic realities. *Economy and society*, no. 40. Available at: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1438>
7. Petrova I. L., Twin V. V. (eds.) (2023) Mobility of the labor force of Ukraine: trends and perspectives: collective monograph. National Academy of Sciences of Ukraine, State University of Economics and predicted National Academy of Sciences of Ukraine. Kyiv. 334 p. Available at: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/12/Mobil'nist'-robochoi-syly-Ukrainy.pdf>
8. Christian Gutl, Vanessa Chang. Ecosystem-based Theoretical Models for Learning in Environments of the 21st Century. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, no. 4, pp. 1–12. Available at: <https://www.i-jet.org>
9. Schlauch Michael. The Integrative Analysis of Economic Ecosystems: Reviewing labor market policies with new insights from permaculture and systems theory. Available at: <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/53757/>
10. Yehuda Baruch and Yochanan Altman (2016) The Ecosystem of Labor Markets and Careers. Available at: <https://www.shrm.org/executive/resources/people-strategy-journal/Summer2016/Pages/ecosystem-of-careers.aspx>
11. Azmuk N. A. (2018) Ecosystem of the labor market. *Labor market and population employment*, no. 2, pp. 33–41. Available at: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua>
12. Werner I. E. (eds.) (2021) Statistical Yearbook of Ukraine for 2020. Kyiv: State Statistics Service of Ukraine, 453 p.
13. People - first of all. From E. Libanova's speech at this year's Kyiv International Economic Forum. Available at: <https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=9649>
14. The Ministry of Social Policy named the exact number of Ukrainian labor migrants. Available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/12/28/643978>
15. Kulikov G. T. How to break the vicious cycle of low wages. Available at: <https://zn.ua/macrolevel/kak-razorvat-porochnyy-krug-nizkihzarabotnyh-plat-.html>
16. Libanova E. (2021) Poverty of the population of Ukraine: methodology, technique and practice of analysis: monogr. Uman: Sochinskyi M.M. Publisher, 456 p.
17. Statistical Yearbook of Ukraine for 2022. (2023) Kyiv: State Statistics Service, 383 p.
18. Lyubchenko O. M. Business of respected people. Available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/10/19/666405/>
19. Cheryomukhina O., Chalyuk Y. (2022) The labor market during the war: state and prospects. *Economy and society*, no. (46). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
20. Zhdanova Ya. (2023) Who employers will be looking for in 2024: relevant professions and skills. Happy Monday. Available at: <https://happymonday.ua/kogo-shukatymut-robotodavtsi-u-2024>
21. Global Innovation Index 2019. Available at: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=6151>
22. Statistical Yearbook of Ukraine for 2021. (2022) Kyiv: State Statistics Service, 383 p.
23. On employment policy: Convention 122 of the International Labor Organization. Conventions and recommendations adopted by the International Labor Organization. (2001) Geneva: International Labor Office. Vol. 1, pp. 750–752.
24. On employment of the population: Law of Ukraine dated July 5, 2012 No. 5067-VI (Article 15). Available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>