

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-211>

УДК 331.1; 301.101, 104; 338:432

ЕКОСИСТЕМА РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА КРАЇНИ: СУЧАСНЕ БАЧЕННЯ ЇХ ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ

THE LABOR MARKET ECOSYSTEM AND THE COUNTRY'S SOCIAL SECURITY: A MODERN VISION OF THEIR INTERDEPENDENCE

Поплавська Оксана Миколаївна

кандидат економічних наук, доцент,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9538-3718>

Ходацький Дмитро Святославович

аспірант,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0882-1088>

Poplavska Oksana, Khodatskyi Dmytro

Kyiv National Economic University
named after Vadym Hetman

Стаття присвячена дослідженню сучасного розуміння сутності ринку праці та соціально-трудова відносин, що за різних соціально-економічних умов забезпечують або унеможливають досягнення соціальної безпеки країни. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю вивчення соціальної безпеки ринку праці, як ключового чинника сталого розвитку країни в умовах турбулентності. Методологічну основу дослідження формували методи аналізу, синтезу, узагальнення, теоретико-методичні підходи теорії екосистем. Основні результати дослідження: обґрунтовано авторський підхід, за якого екосистема ринку праці являє собою платформу реалізації соціально-трудова відносин; доведено, що соціальна безпека – це один зі станів екосистеми ринку праці (при цьому сучасний її стан є «ризиковою моделлю»); виокремлено основні ознаки екосистеми ринку праці та соціально-трудова відносин, які мають специфічні показники.

Ключові слова: соціально-трудова відносини, соціальна безпека, ринок праці, якість трудового життя, гідна праця, сталий розвиток.

The article is devoted to the development of the theoretical and methodological foundations for studying the essence of the labor market in modern conditions from the perspective of the concept of sustainable development and ecosystem theory. The relevance of the study is due to the insufficient scientific study of the issues of social security of the labor market as a key factor in the country's sustainable development; the need to take into account uncertainty factors in the models of development of both the labor market and social and labor relations and to search for models that would describe the real "picture" of problems and risks for the country's sustainable development. The purpose of the article is to study the essence of the labor market and social and labor relations, which, under different socio-economic conditions, ensure or make it impossible to achieve social security of the country, as a strategic task of the government for the development of human capital. General economic methods, in particular, analysis and synthesis, generalization, theoretical and methodological approaches of ecosystem theory were used in the study. The main results of the study are as follows: the author's approach to understanding the essence of the labor market ecosystem, which is a platform for the implementation of social and labor relations and depends on their quality, which is reflected in the indicators of decent work and quality of working life (this understanding will allow to delimit the "areas of responsibility" of social partners, outline the range of actors in the labor market ecosystem and social and labor relations and formulate criteria for the effective development of the labor market in conditions of uncertainty); three main features of the ecosystem of the labor market and social and labor relations are

determined: its adaptability (demonstrates the ability of the ecosystem to counteract external negative influences, overcome dangers), viability (demonstrates the ability of the ecosystem to recover) and equilibrium (demonstrates the balance of interests of key actors and the ability to counteract destructive factors of the internal environment); detailed indicators that correspond to the key features of the labor market ecosystem (e.g., access to education, entrepreneurial activity, business climate, reproduction of (decent) jobs, job security, etc.) and allow determining the level of social security. The paper proves that the model of development of social and labor relations and the labor market is determined by indicators of social security, while the current state of the studied ecosystem of Ukraine is a "risk model".

Keywords: social and labor relations, social security, labor market, quality of working life, decent work, sustainable development.

Постановка проблеми. Розвиток сучасного ринку праці значною мірою залежить від тих глобальних подій, що переживає світ. Окремі події є об'єктивними наслідками політики урядів країн в соціально-економічному просторі, деякі – результат поступу інновацій та розвитку науки, але є частина подій – факторів невизначеності – котрі неможливо передбачити на короткостроковому або середньостроковому проміжку часу. При цьому в інтересах будь-якої країни залишається завдання посилити резильєнтність економіки до викликів майбутнього, а для цього слід зберегти і збагатити людський капітал на ринку праці, що є основою сталого розвитку країни. Але проблема розвитку ринку праці – це не проблема окремої країни, це виклики для регіонів, адже кожен з них має особливості, специфічні «вхідні» позиції, тощо. Наприклад, в межах однієї країни ринок праці різних регіонів може значно розрізнятися за критерієм демографічної або кваліфікаційної складової, безпеки або рівня адміністративного впливу.

Вивчаючи проблеми ринку праці сьогодні, експерти та науковці наголошують на тому, що ринок праці будь-якого регіону характеризується значною турбулентністю та асиметріями [1; 2]. Такі зміни є природньою реакцією ринку праці на процеси поширення автоматизації виробництва, цифровізації економіки. Як наслідок, висуваються нові вимоги до компетентностей працівників, що вимагає перегляду підходів до підготовки та розвитку персоналу; з'являються нові види зайнятості, наприклад «платформена», що потребує законодавчого врегулювання, адже працівники за такої зайнятості залишаються соціально незахищеними [3]. Крім того, війни, екологічні катаклізми спричиняють посилення міграційних процесів, що мають неоднозначний вплив на ринок праці [4]. Тобто ринок праці є динамічною системою, яка еволюціонує відповідно до певних законів, але детермінована тими чинниками, що притаманні певній території (регіону). Водночас

ринок праці є «живою» системою, оскільки віддзеркалює відносини у соціальних системах. Фактично ринок праці, як екосистема, постійно відчуває зовнішні впливи – тиск цифровізації, зміни ланцюгів поставок, політичних рішень. З іншого боку є внутрішні системні сили, що можуть призвести до зміни характеру та структури ринку праці – це взаємодія, комунікації, діалог між учасниками соціально-трудова відносин. Отже, усі процеси, що здійснюються на ринку праці так чи інакше залежать від загально економічної ситуації, світової конкуренції, поведінкових моделей населення та є чутливими до якості робочої сили (людського капіталу) і капіталу соціальної взаємодії, а тому можуть стати джерелом небезпек для регіону або країни. Враховуючи вище наведене, у цій статті автори пропонують розглядати ринок праці країни, як певну екосистему, що є складовою більш загальної екосистеми соціально-економічного простору тої чи іншої країни. Застосовуючи екосистемний підхід у дослідженні соціально-економічних систем, у т.ч. ринку праці, можемо глибше вивчити їх внутрішні зв'язки та реакції на подразники, відтворити «об'ємну картину» розвитку, змін системи, тобто її еволюцію. Тому актуальність дослідження змін та чинників, що їх викликають, процесів, що детермінують характер екосистеми ринку праці в сучасних умовах та виокремлення базових трендів є важливим науковим завданням, що має прикладне значення – формування умов для сталого розвитку та безпеки (особливо соціальної) простору будь-якої країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Традиційно ринок праці розглядається як платформа пошуку рівноваги за ціною на робочу силу, простір для пошуку роботодавцями людських ресурсів [5]. На сьогодні така взаємодія реалізується через соціальний діалог та партнерство [6]. Завдяки глобалізаційним процесам ринок праці стає більш складною системою, де існують не лише певні інститути (права, моралі, етики), діють учас-

ники (суб'єкти соціально-трудомих відносин та їх представницькі організації), але й формуються самі відносини взаємодії. Під тиском Індустрії 4.0., новацій, пандемії ринок праці набув більшої гнучкості, з'явилися і продовжують утверджуватися нестандартні форми зайнятості, наприклад, робота на платформах, краудсорсинг, що стимулювали реформи ринку праці в різних країнах [7]. На сьогодні, як відмічають науковці, вже сформувалася специфічна цифрова екосистема ринку праці [8], яка є складовою ринку праці та цифрового простору країни з її специфічними ризиками. Наприклад, для українського ринку праці характерними є посилення міграційних процесів (переважно молодь та жінки з дітьми виїжджають за кордон), падіння реальних доходів населення, поглиблення регіональних диспропорцій попиту та пропозиції на ринку праці через військові дії [9]. Одночасно науковці наголошують, що ринок праці потребує збалансування, котре досягається рішучими діями урядів у напрямку набуття актуальних компетентностей [10]. Особливістю сучасного ринку праці також є те, що виникає конкуренція як поміж ключовими гравцями – роботодавцями і найманими працівниками, так і в середині групи «роботодавці» за кращі людські ресурси, або серед «працівників» за вищий рівень забезпечення потреб та інтересів. При цьому, у разі посилення конкуренції між працівниками зростає мотивація до саморозвитку, то за умови конкуренції за людські ресурси, завдання залучення якісної робочої сили компаніями є ключовим для забезпечення власної конкурентної переваги [11], адже результатом роботи висококваліфікованого працівника є продукування інноваційних проєктів, злагоджена командна робота, тощо. Разом з тим, компанії вимушені змінювати підходи до мотивації, розвитку персоналу [12; 13] й таким чином утримувати його. Все це посилює значущість соціального діалогу та взаємодії соціальних партнерів на різних рівнях.

Проводячи паралелі між розвитком ринку праці та забезпеченням соціальної безпеки країни, науковці схиляються до думки, що соціальна безпека визначається рівнем захищеності найманих працівників на ринку праці [14; 15]. Проте «цілісного бачення» впливу та значення процесів, що є у світі праці сьогодні, не визначено, оскільки автори зосереджуються на окремих аспектах або соціально-трудомих відносин, або суто ринку праці чи факторах забезпечення соціальної безпеки.

Зауважимо, останні дослідження соціально-економічних процесів характеризуються тим, що економіка розглядається з позиції теорії екосистем [16]. Зокрема, економічна екосистема представляється як багатоврівнева та різновекторна система взаємовідносин, котра орієнтована на створення нової цінності [17]. Відтак ринок праці виступає специфічною підсистемою екосистеми регіону, й одночасно містить локальні екосистеми внутрішньокорпоративних ринків праці. При цьому, як зазначають дослідники, соціально-економічний розвиток країни, у т.ч. дослідження трансформацій ринку праці за такого підходу є більш ґрунтовні [18]. Проте дослідження ринку праці як екосистеми, що дозволяє впливати на стан соціальної безпеки не проводилися, що актуалізувало потребу у даному дослідженні.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Як вже було зазначено, соціально-економічні перетворення в сучасній парадигмі розвитку країни вимагають міждисциплінарного підходу до вивчення сутності явищ, процесів, а також виявлення впливів, зв'язків тощо. Одним з методологічних прийомів міждисциплінарного підходу є розгляд об'єкту не як технічної системи, як «живої», тобто екосистеми. Зважаючи на те, що за такого підходу дуже мало досліджень, поле невирішених питань – досить значне, зокрема, потребують уточнення методологічні засади дослідження екосистеми ринку праці та соціально-трудомих відносин, як формалізованої моделі реалізації взаємозв'язків (ознака екосистеми), з'ясування можливості конвергенції соціальної безпеки та сталого розвитку соціально-трудомих сфери країни, ін.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою дослідження є вивчення ринку праці як платформи реалізації соціально-трудомих відносин, що за різних соціально-економічних умов забезпечують або унеможливають досягнення соціальної безпеки країни, як стратегічного завдання уряду зі розвитку людського капіталу.

Метод дослідження. Дослідження ґрунтується на загальноекономічних методах, зокрема, включає методи аналізу та синтезу, узагальнення. Основу авторської гіпотези щодо взаємозалежності соціальної безпеки та стану розвитку екосистеми ринку праці сформовано на засадах концепту сталого розвитку та загальноприйнятих цілей сталого розвитку. В статті пропонується авторський підхід до

розуміння сутності екосистеми ринку праці, деталізовані показники, що відповідають ключовим ознакам екосистеми ринку праці, як платформи соціально-трудова відносин, та є маркерами соціальної безпеки.

Виклад основного матеріалу дослідження. В контексті теорії екосистем, екосистему ринку праці пропонується розглядати як віддзеркалення прояву соціально-трудова відносин у тісному зв'язку зі особливостями функціонування інститутів ринку праці. Враховуючи позицію Лопушняк Г. та ін. [19] екосистему ринку праці формує сукупність робочої сили, роботодавців, їх організацій та об'єктів інфраструктури сфери соціально-трудова відносин, об'єднаних за професійними та трудовими інтересами, які взаємодіють та спільно функціонують в певному середовищі відповідно до утверджених ними правил, закони, морально-етичних норм, законів й одночасно інтегруючись до соціально-економічної системи країни або регіону, а також самі комунікації та взаємовідносини, впливи та реакції на різні «подразники». В цьому контексті функціонування ринку праці не зводиться лише до пошуку балансу попиту та пропозиції (встановлення кон'юнктури), а розширюється до багаторівневої та складної форми співіснування та взаємодії соціальних партнерів з питань трудового характеру. Таким чином, підкреслюється, що екосистема ринку праці потерпає як від внутрішніх, так і зовнішніх впливів, що відбивається на стані соціальної безпеки (як основи стійкого розвитку країни). Отже, найбільш конструктивним в дослідженні ринку праці є підхід, за якого його розвиток відповідатиме безпековій моделі соціально-трудова відносин [20]. Адже за такої моделі буде сформовано ряд передумов, які відповідають достатньому рівню забезпечення соціальної безпеки. При цьому, варто звернути увагу, що соціальна безпека соціально-трудова відносин та ринку праці виступатиме складовою національної безпеки (якщо ми обираємо управлінський аспект досліджень) або є компонентами загальної соціальної безпеки країни та суспільства (якщо обираємо організаційно-економічний аспект досліджень соціально-економічних систем). Також варто звернути увагу, що за будь-якого з визначених підходів ключовим для оцінювання рівня досягнення соціальної безпеки та опису стану екосистеми ринку праці, а тому й соціально-трудова відносин, є досягнення цілей суспільного розвитку, зокрема, гідної якості трудового життя.

Зважаючи на вище викладене, соціальна безпека, може розглядатися як стан екосистеми ринку праці за якого відсутні загрози для працівників, роботодавців, інфраструктури соціально-трудова відносин та ринку праці, а також країни в цілому. В ідеальній безпековій моделі соціально-трудова відносин, соціальна безпека на ринку праці проявляється як «комфортні» злагоджені дії партнерів і здійснюється таким чином, щоб усі учасники могли безконфліктно реалізовувати власні інтереси, задовольняти потреби: найманий працівник – реалізувати свій трудовий потенціал і необхідність у соціальних відносинах, отримати гідну винагороду за працю, перебувати на робочому місці, що визначається гідною працею, тобто мати гідний рівень якості трудового життя; роботодавець – отримати право власності на результати праці найманого працівника, підтримку у реалізації інноваційних проєктів з боку інших учасників соціально-трудова відносин, і т.п. В досліджуваній екосистемі держава (в особі уряду, органів влади та державних установ), а також громадські організації (об'єднання) та експерти, наприклад, наукові спільноти та асоціації професіоналів, також виступають учасниками соціально-трудова відносин і формують політику на ринку праці, тож їхні цілі мають бути досягнуті (ними можуть бути суспільний договір, соціальна стабільність, згуртованість, тощо). Досягнення названих цілей забезпечується через соціальний діалог, налагодження партнерських відносин, що вимагає встановлення правил взаємовідносин, прийняття спільних загальноовизначених норм поведінки та цінностей (здебільшого такі правила відповідають властивим даному суспільству в відповідний історичний момент морально-етичним засадам суспільного розвитку, ментальним його основам), що, зрештою, і дозволяє досягати стратегічних цілей як бізнесу, так і суспільству, країні.

Аналізуючи стан екосистеми ринку праці, а тому й соціально-трудова відносин з позицій соціальної безпеки, пропонується використовувати такі поняття як рівновага, адаптивність, життєздатність екосистеми. Зокрема, рівноважна екосистема ринку праці відповідає стану досягнення соціальної безпеки, адже характеризуватиметься конструктивним соціальним діалогом, розвиненою інфраструктурою соціально-трудова відносин, довірливими відносинами та згуртованістю усіх учасників. Адаптивність екосистеми є спроможністю соціально-трудова відносин відпо-

відати та змінюватися відповідно до запитів основних сторін соціально-трудова відносин (наприклад, враховувати появу платформеної роботи, поширення цифровізації бізнес процесів, тощо). При цьому таке врахування не розглядається як адміністративне управління та руйнація попередніх форм співпраці, а має бути договір про нові умови праці, винагороду, організацію трудових процесів, соціальний захист і т.п. Адаптивність може передбачати зміну структури учасників соціально-трудова відносин, появу нових форм договорів та співпраці, висування чи появу нових «зон відповідальності», але в цілому самі відносини зберігаються, ключові соціальні партнери на ринку праці продовжують реалізовувати власні права, досягати цілей. Життєздатність екосистеми ринку праці передбачає спроможність соціально-трудова відносин протидіяти руйнуванню (маємо на увазі такі факти, як відмова від діалогу, перехід до тоталітарних методів управління на ринку праці з боку держави, й т.п.).

Зрозуміло, що такі ознаки екосистеми ринку праці важко проаналізувати, оскільки немає прямих показників, що свідчили про адаптивність, життєздатність та рівновагу екосистеми. Проте, як вже було зазначено раніше, такий стан екосистеми відображає досягнення соціальної безпеки. Тому показниками, що відповідають названим ознакам екосистеми ринку праці будуть такі показники соціальної безпеки:

1) Група показників адаптивності екосистеми ринку праці:

а. Відповідність кваліфікації працівників запитам роботодавців;

б. Доступність освіти, у т.ч. протягом усього життя;

с. Якість робочих місць (гідні робочі місця);

д. Підприємницька активність.

2) Група показників життєздатності екосистеми ринку праці:

а. Баланс «входу та виходу» робочої сили з ринку праці;

б. Відтворення робочих місць (розвиток підприємств, бізнесу);

с. Бізнес клімат, рівень сприятливості ведення бізнесу;

д. Рівень здорової конкуренції;

е. Рівень здоров'я робочої сили (трудова ресурсів): професійні захворювання, захворюваність на соціальні хвороби;

ф. Безпека робочих місць (у т.ч. рівень травматизму).

3) Група показників рівноваги екосистеми ринку праці;

а. Подолання бідності серед працюючого населення;

б. Актуальність та обґрунтованість соціальних стандартів;

с. Розвиненість соціального партнерства, якісний соціальний діалог;

д. Рівень конфліктів у соціально-трудова сфері.

Таким чином, ринок праці сьогодні можна розглядати з позиції платформи реалізації соціально-трудова відносин, яка характеризується рівнем досягнення соціальної безпеки: чим вищий рівень соціальної безпеки, тим вищим є рівень якості трудового життя, а тому сама екосистема ринку праці є адаптивною, життєздатною та рівноважною. Тобто в такій моделі світогляду стан ринку праці є віддзеркаленням якості соціально-трудова відносин та має значний потенціал забезпечити сталий розвиток країни через діалог та взаємодію ключових акторів екосистеми ринку праці.

Аналізуючи деякі з вище зазначених показників соціальної безпеки та стану екосистеми ринку праці, можемо констатувати, що незважаючи на високий рейтинг індексу людського розвитку України (з 2020 року по 2022 рік значення індексу зменшилося з 0,762 до 0,734, але залишається у когорті країн вище середнього рівня [21]), екосистема ринку праці перебуває у стані нестабільності. Зокрема, соціально-трудова відносини через війну фактично «заморожені» і не спроможні реагувати на виклики сьогодення. З одного боку, це наслідок тиску уряду на бізнес (так, навіть до війни та «ковідного обвалу», за рейтингом ведення бізнесу країна перебувала на 64 місці (що є нижче середнього рівня) [22]; за глобальним індексом здоров'я по завершенню COVID-19 у 2021 році країна знаходилася на 83 місці з 99 країн світу (оцінка – 38,9 балів) [23]. Значний тиск на екосистему ринку праці, а також сприяють розвитку «ризикової» моделі соціально-трудова відносин, що позначається низькою соціальною безпекою, спричиняють демографічні показники, зокрема, старіння населення. Так за даними Міністерства охорони здоров'я України навантаження на працездатне населення постійно зростає (якщо у 2017 році на одну тисячу постійного населення демографічне навантаження склало 462 особи, то у 2021 році – 183 осіб [24]). Також негативною тенденцією є погіршення безпеки робочих місць. Зокрема,

за даними Державної служби України з питань праці якщо у січні 2022 року нещасних випадків на виробництві фіксувалося 247, то у січні 2024 року – 259; також негативною динамікою (зростання) нещасних випадків протягом року: у 2022 році таких випадків було 2919, а у 2023 році – 3104 [25]. Якщо ж говорити про соціальний діалог, то такий здійснюється повільно, значних угод чи договорів, що вплинули б на якість соціально-трудова відносин або створили передумови соціальної безпеки, за останні роки не приймалося.

Висновки. Сучасні умови розвитку людства, країн характеризуються суттєвою динамічністю та непередбачуваністю, які є наслідком як впливу людини на природу, так і тектонічних зрушень у взаємовідносинах соціальних структур. За таких обставин, потреба сталого розвитку набуває нового переосмислення та актуалізації. Для України досягнення цілей сталого розвитку ускладнено через військові дії, але відновлення її економіки неможливе без урахування потенціалу, закономірностей розвитку систем у цій парадигмі. Приймаючи за основу методологічні підходи концепту сталого розвитку, дослідження розвитку ринку праці та соціально-трудова від-

носин в умовах високої турбулентності коректніше здійснювати з урахуванням підходів теорії екосистеми. За такого теоретико-методологічного підходу ринок праці перетворюється на платформу реалізації соціально-трудова відносин, тому його екосистема (її стан) визначатиметься рівнем якості трудового життя, досягнення гідної праці, розвитку соціального діалогу тощо, тобто тими складовими (показниками), що визначають соціальну безпеку країни. Зважаючи на складність оцінювання якості соціально-трудова відносин та стану екосистеми ринку праці через показники соціальної безпеки, спрощена схема оцінювання включає базові показники, що дозволяють оцінити життєздатність, адаптивність та рівноважність екосистеми ринку праці й у подальшому буде доопрацьована. Наразі авторська методика дозволяє зробити висновки про те, що екосистема ринку праці України та система соціально-трудова відносин відповідає «ризиковій моделі» через суттєві ризики соціальної безпеки. Така ситуація у подальшому при збереженні поточної «сили» та «сукупності» впливів лише погіршить загальний соціально-економічний стан країни, знизить можливості сталого її розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Future of Jobs Report 2023. Insight report. World economic forum. 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата звернення: 16.11.2024)
2. Orsetta C., Nhung L., Michael A. Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts. OECD Economics Department Working Papers № 1692/ 2021. URL: https://www.oecd.org/en/publications/labour-market-transitions-across-oecd-countries-stylised-facts_62c85872-en.html (дата звернення: 16.11.2024)
3. Gurumurthy A., Chami N., Bharthur D. Platform labour in search of value. A study of workers' organizing practices and business models in the digital economy. ILO. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-coop/documents/publication/wcms_809250.pdf (дата звернення: 25.10.2024)
4. Edo A. The impact of immigration on the labor market. *Journal of Economic Surveys*. 2019. Volume33, Issue3. P. 922–948. DOI: <https://doi.org/10.1111/joes.12300>
5. Serena Pașca Cornelia. Labour market – concepts, functions, features, patterns. *Revista Strategii Manageriale*. 2016. №4. URL: http://www.strategiimanageriale.ro/images/images_site/articole/article_08344b693d58edb238739b80e2c2d89f.pdf (дата звернення: 29.10.2024)
6. Lopushniak H.a, Marshavin Y., Kytsak T., Iastremska O. and Nikitin Y. Modernization of social dialogue as an imperative for developing social responsibility by business organizations in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2021. № 19(1), pp. 487–498. DOI:10.21511/ppm.19(1).2021.41
7. Eichhorst, W., Marx, P., Wehner, C. Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for Labour Market Research*. 2017. Vol. 51,3. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>
8. Kravchuk, O., Varis, I., Subochev, A. Development of the labor market digital ecosystem in Ukraine. *Studia Regionalne i Lokalne*. 2022. Vol. 3(89), pp. 32–48. DOI: <https://doi.org/10.7366/1509499538903>
9. Kravchuk O., Varis I., Zalizniuk V., Kaluzhna T., Samko A. The Regional Disproportions of Labour Market Risks in Ukraine. *Studia Regionalne i Lokalne*. 2023. № 2(92). DOI: <https://doi.org/10.7366/1509499529205>
10. Markefke, T., Müller-Rehm, R. Labor market regulation and the cyclicity of involuntary part-time work. *Journal for Labour Market Research*, 2024. № 58(1), 5. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00363-0>

11. Pahuja Saloni, Mahlawat Seema, Kumar Vimal, Sah Raj Kumar, Paliwal Minakshi, Singh Sumanjeet, Kumar Manoj. Gaining competitive advantage status through human resource practices: A study of Indian banks. *Social Sciences & Humanities Open*, 2024. Volume 9, 100804, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100804>.
12. Blessing D., Ebiasuode A. Human Capital Development Strategy and Productivity in Organization. *International Journal of Academic and Applied Research (IJAAR)*. 2022. Vol. 6. Issue 6. P. 111–117. URL: https://www.researchgate.net/publication/361683871_Human_Capital_Development_Strategy_and_Productivity_in_Organization (дата звернення 04.11.2024)
13. Chala N., Poplavska O., Danylyevych N., Ievseitseva O., Sova R. Intrinsic motivation of millennials and generation Z in the new post-pandemic reality. *Problems and Perspectives in Management*. 2022. Vol. 20(2), pp. 536–550. DOI:10.21511/ppm.20(2).2022.44
14. Колот А. М., Лопушняк Г. С., Власенко М. П. Соціальна безпека України: ключові ризики та загрози. *Вісник Прикарпатського університету. Серія Економіка*. 2019. Вип. 14. С. 116–125.
15. Бондаревська К. В. Стратегія забезпечення соціальної безпеки на ринку праці України : автореф. дис. ... д.е.н. : 08.00.07. Вінниця, 2021. 40 с.
16. Auerswald Philip Edgar, Dani Lokesh. Economic Ecosystems. The New Oxford Handbook of Economic Geography / Handbook /Gordon L. Clark, Maryann P. Feldman, Meric S. Gertler, and Dariusz Wójcik (eds), New York, NY: Oxford University Press, chapter 13, 2017, URL: <https://ssrn.com/abstract=3494495>
17. Michael G. Jacobides, Carmelo Cennamo, Annabelle Gawer. Towards a theory of ecosystems. *Strategic Management Journal*. 2018. Volume 39, Issue 8. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2904>
18. Колот А.М. Екосистемність як імператив стійкого людиновимірного розвитку: препринт. Київ : КНЕУ, 2024. 52 с
19. Lopuschnyak H., Chala N., Poplavska O. Socio-economic determinants of the ecosystem of sustainable development of Ukraine. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2019. Vol. 915, 012019. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/915/1/01201> (дата звернення: 19.11.2024)
20. Ходацький Д.С. Концептуальні засади розвитку соціально-трудомих відносин. *Інфраструктура ринку*. 2024. Випуск 79. С. 131–136. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastructure79-22> (дата звернення: 11.11.2024)
21. Підсумок розвитку людського потенціалу, що фіксує досягнення в ІЛР та додаткові показники, які враховують гендерні розриви, нерівність, планетарний тиск і багатомірного бідність. Звіт про людський розвиток. UNDP. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/UKR> (дата звернення: 27.11.2024)
22. Сприятливість умов ведення бізнесу. Україна. DOINGBUSINESS. URL: <https://archive.doingbusiness.org/ru/data/exploreeconomies/ukraine>
23. Jessica A. Bell, Jennifer B. Nuzzo, Global Health Security Index: Advancing Collective Action and Accountability Amid Global Crisis. 2021. URL: https://ghsindex.org/wp-content/uploads/2021/12/2021_GHSIndexFullReport_Final.pdf (дата звернення: 24.11.2024)
24. Щорічний звіт про стан здоров'я населення України та епідемічну ситуацію за 2022 рік. МОЗ України. URL: <http://surl.li/uxablx> (дата звернення: 22.11.2024)
25. Стан виробничого травматизму у 2022–2024 роках. Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/> (дата звернення: 23.11.2024)

REFERENCES:

1. Future of Jobs Report 2023. (2023). Insight report. World economic forum. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (accessed November 16, 2024)
2. Orsetta C., Nhung L., Michael A. (2021). Labour market transitions across OECD countries: Stylised facts. OECD Economics Department Working Papers № 1692. URL: https://www.oecd.org/en/publications/labour-market-transitions-across-oecd-countries-stylised-facts_62c85872-en.html (accessed November 16, 2024)
3. Gurumurthy A., Chami N., Bharthur D. Platform labour in search of value. A study of workers' organizing practices and business models in the digital economy. ILO. 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_809250.pdf (accessed October 25, 2024)
4. Edo A. (2019). The impact of immigration on the labor market. *Journal of Economic Surveys*. Vol. 33, Issue 3. P. 922–948. DOI: <https://doi.org/10.1111/joes.12300>
5. Serena Pașca Cornelia. (2016). Labour market – concepts, functions, features, patterns. *Revista Strategii Manageriale*. № 4. URL: http://www.strategiianageriale.ro/images/images_site/articole/article_08344b693d58edb-238739b80e2c2d89f.pdf (accessed October 29, 2024)
6. Lopushniak H.a, Marshavin Y., Kytsak T., Iastremska O. and Nikitin Y. (2021). Modernization of social dialogue as an imperative for developing social responsibility by business organizations in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 19(1), pp. 487–498. DOI:10.21511/ppm.19(1).2021.41

7. Eichhorst, W., Marx, P., Wehner, C. (2017). Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. *Journal for Labour Market Research*. Vol. 51, 3. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0231-7>
8. Kravchuk, O., Varis, I., Subochev, A. (2022). Development of the labor market digital ecosystem in Ukraine. *Studia Regionalne i Lokalne*. Vol. 3(89), pp. 32–48. DOI: <https://doi.org/10.7366/1509499538903>
9. Kravchuk O., Varis I., Zalizniuk V., Kaluzhna T., Samko A. (2023). The Regional Disproportions of Labour Market Risks in Ukraine. *Studia Regionalne i Lokalne*. № 2(92). DOI: <https://doi.org/10.7366/1509499529205>
10. Markefke, T., Müller-Rehm, R. (2024). Labor market regulation and the cyclicity of involuntary part-time work. *Journal for Labour Market Research*, № 58(1), 5. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12651-024-00363-0>
11. Pahuja Saloni, Mahlawat Seema, Kumar Vimal, Sah Raj Kumar, Paliwal Minakshi, Singh Sumanjeet, Kumar Manoj. (2024). Gaining competitive advantage status through human resource practices: A study of Indian banks. *Social Sciences & Humanities Open*, vol. 9, 100804, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100804>.
12. Blessing D., Ebiasuode A. (2022). Human Capital Development Strategy and Productivity in Organization. *International Journal of Academic and Applied Research (IJAAAR)*. Vol. 6. Issue 6. P. 111–117. URL: https://www.researchgate.net/publication/361683871_Human_Capital_Development_Strategy_and_Productivity_in_Organization (accessed November 04, 2024)
13. Chala N., Poplavska O., Danylevych N., Ievseitseva O., Sova R. (2022). Intrinsic motivation of millennials and generation Z in the new post-pandemic reality. *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 20(2), pp. 536-550. DOI:10.21511/ppm.20(2).2022.44
14. Kolot A. M., Lopushniak H. S., Vlasenko M. P. (2019) Sotsialna bezpeka Ukrainy: kluchovi ryzyky ta zahrozy. [Social security of Ukraine: key risks and threats] *Visnyk Prykarpatskoho universytetu. Seriya Ekonomika*. Vol. 14, pp. 116–125.
15. Bondarevska K. V. Stratehiia zabezpechennia sotsialnoi bezpeky na rynku pratsi Ukrainy [Strategy for ensuring social security in the labor market of Ukraine] : avtoref. dys. ... d.e.n. : 08.00.07. Vinnytsia, 2021. 40 p.
16. Auerswald Philip Edgar, Dani Lokesh. Economic Ecosystems. The New Oxford Handbook of Economic Geography / Handbook /Gordon L. Clark, Maryann P. Feldman, Meric S. Gertler, and Dariusz Wójcik (eds), New York, NY: Oxford University Press, chapter 13, 2017, URL: <https://ssrn.com/abstract=3494495>
17. Michael G. Jacobides, Carmelo Cennamo, Annabelle Gawer. Towards a theory of ecosystems. *Strategic Management Journal*. 2018. Volume 39, Issue 8. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2904>
18. Kolot A.M. Ekosystemnist yak imperatyv stiikoho liudynovymirnoho rozvytku [Ecosystemism as an imperative for sustainable human development]: prepynt. K.: KNEU, 2024. 52 p
19. Lopushnyak H., Chala N., Poplavska O. (2019) Socio-economic determinants of the ecosystem of sustainable development of Ukraine. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. Vol. 915, 012019. URL: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/915/1/01201> (accessed November 19, 2024)
20. Khodatskyi D. S. (2024) Kontseptualni zasady rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn [Conceptual principles of the development of social and labor relations]. *Infrastruktura rynku*. Vol. 79, pp. 131–136. DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct79-22> (accessed November 11, 2024)
21. Human development summary capturing achievements in the HDI and complementary metrics that take into account gender gaps, inequality, planetary pressures and multidimensional poverty. Human development Report. UNDP. URL: <https://hdr.undp.org/data-center/specific-country-data#/countries/UKR> (accessed November 27, 2024)
22. Spryiatlyvist umov vedennia biznesu. Ukraina. DOINGBUSINESS. URL: <https://archive.doingbusiness.org/ru/data/exploreeconomies/ukraine>
23. Jessica A. Bell, Jennifer B. Nuzzo. (2021). Global Health Security Index: Advancing Collective Action and Accountability Amid Global Crisis. URL: https://ghsindex.org/wp-content/uploads/2021/12/2021_GHSindexFullReport_Final.pdf (accessed November 24, 2024)
24. Shchorichnyi zvit pro stan zdorovia naselennia Ukrainy ta epidemichnu sytuatsiiu za 2022 rik. MOZ Ukrainy. URL: <http://surl.li/yxblx> (accessed November 22, 2024)
25. Stan vyrobnychoho travmatyzmu u 2022-2024 rokakh. Derzhavna sluzhba Ukrainy z pytan pratsi. URL: <https://dsp.gov.ua/stan-vyrobnychoho-travmatyzmu/> (accessed November 23, 2024)