

DOI: 10.31617/1.2024(156)03  
УДК: 331.108=111

**ШТУНДЕР Ірина,**

д. е. н., доцент, професор кафедри економічної теорії та конкурентної політики Державного торговельно-економічного університету  
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

ORCID: 0000-0001-7778-3072  
i.shtunder@knute.edu.ua

**ШКУРОПАДСЬКА Діана,**

доктор філософії з економіки, доцент кафедри економічної теорії та конкурентної політики Державного торговельно-економічного університету  
вул. Кіото, 19, м. Київ, 02156, Україна

ORCID: 0000-0002-6883-711X  
diana.shkuropadska2016@knute.edu.ua

**ДЕТЕРМІНАНТИ СТІЙКОСТІ  
РИНКУ ПРАЦІ**

*Стійкість ринку праці є важливою категорією соціально-економічного розвитку в умовах перманентних потрясінь та невизначеності. Глобальні виклики, непередбачуваність циклічних коливань економіки, інформаційна асиметрія ринку, вплив чинників поведінкового характеру часто визначають динаміку та вектори розвитку зокрема і ринку праці, ставлячи питання про посилення його фундаментальних основ та ефективне функціонування, попри чисельні обмеження і ризики. Звідси й випливає потреба у дослідженні усієї багатоманітності факторів та викликів функціонуванню ринку праці й обґрунтування на цій основі парадигми стійкості ринку праці в умовах системної невизначеності. Детермінантами стійкості ринку праці є циклічні та структурні чинники, які визначають здатність ринку праці уникнути, витримати або відновитися від шоків впливів. Істотні демографічні зміни в чисельності, статеві-віковому складі населення, зміна технологічних укладів, впровадження інновацій, часто повторювані циклічні спади економіки, військово-політичні конфлікти змінюють сферу зайнятості населення у різних країнах світу та демонструють загальну внутрішню чутливість ринку праці до шоків впливів. Завданням держави та*

**SHTUNDER Iryna,**

Doctor of Sciences (Economics), Associate Professor, Professor at the Department of Economics and Competition Policy State University of Trade and Economics  
19, Kyoto St., Kyiv, 02156, Ukraine

ORCID: 0000-0001-7778-3072  
i.shtunder@knute.edu.ua

**SHKUROPADSKA Diana,**

PhD (Economics), Associate Professor at the Department of Economics and Competition Policy State University of Trade and Economics  
19, Kyoto St., Kyiv, 02156, Ukraine

ORCID: 0000-0002-6883-711X  
diana.shkuropadska2016@knute.edu.ua

**DETERMINANTS OF LABOR  
MARKET RESILIENCE**

*It is noted that the resilience of the labor market is an important category of social and economic development in conditions of permanent shocks and uncertainty. Global challenges, the unpredictability of cyclical fluctuations of the economy, information asymmetry of the market, the influence of behavioral factors often determine the dynamics and movement vectors of various types of markets, including the labor market, raising the question of strengthening its fundamental foundations and effective functioning despite numerical limitations and risks. Hence the need to study all the multifaceted factors and challenges to the functioning of the labor market and to substantiate on this basis the paradigm of resilience of the labor market in conditions of systemic uncertainty. It is substantiated that the determinants of the labor market resilience are cyclical and structural factors that determine the ability of the labor market to avoid, withstand or recover from shock effects. Significant demographic changes in the number, gender-age composition of the population, changes in technological patterns, and introduction of technological innovations, often repeated cyclical economic downturns; military and political conflicts change the sphere of employment of the population in various countries of the world and demonstrate the general internal*



Copyright © Автор(и). Це стаття відкритого доступу, яка розповсюджується на умовах ліцензії Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

бізнесу є забезпечення макроекономічної стабільності, розвиток людського капіталу, соціальний захист населення, підвищення рівня зайнятості, стабільне і прогнозоване економічне зростання, сприяння гнучкості ринку праці шляхом розвитку різних форм зайнятості, як-от дистанційна або часткова. Як наслідок – сприятливе ринкове середовище слугуватиме індикатором розвитку інновацій, успішного функціонування малих та середніх підприємств, які формуватимуть інноваційні робочі місця у майбутньому та підвищуватимуть стійкість ринку праці в цілому.

*Ключові слова:* ринок праці, стійкість, безробіття, зайнятість, російсько-українська війна.

**JEL Classification:** E24, J21, J60, J68.

### Вступ

Умови глобальної нестабільності, що включають фінансово-економічні кризи, політичні та військові конфлікти, пандемії та інші форс-мажорні обставини, мають значний вплив на ринки праці, створюючи нові виклики для роботодавців, працівників і державних інституцій.

Українські й закордонні науковці активно вивчають проблематику забезпечення стійкості ринків праці у різних країнах. Дослідження *Martínez et al. (2023)* присвячено фінансовій кризі, що вразила світову економіку в 2008 р. та негативно вплинула на весь спектр європейських економік, зокрема, зумовивши падіння економічної активності, а також погіршення показників ринку праці. Аналіз дослідниками ринків праці європейських країн виявляє існування певних факторів, пов'язаних із його стійкістю, включаючи економічні, соціальні, професійні, демографічні та політичні, попри різний ступінь інтенсивності впливу цих факторів на європейські ринки й існування територіальних відмінностей у їхньому функціонуванні.

Праця *Mustra et al. (2020)* стосується взаємозв'язку між ефективністю регіональних інновацій та стійкістю робочої сили серед регіонів ЄС після великої економічної кризи. Науковці дійшли висновку про диференційований ефект інноваційного впливу щодо різних фаз економічної стійкості. Підхід авторів ґрунтується на неоднорідній траєкторії стійкості в регіонах ЄС, надаючи докази того, що адаптований до регіону інноваційний підхід, вбудований у стратегію смартспеціалізації, є ключем до досягнення більшої стійкості робочої сили.

*Diodato & Weterings (2015)* досліджують детермінанти стійкості регіональних ринків праці до економічних потрясінь, а саме – локалізація мережі постачання використовується для моделювання поширення шоку, можливості міжгалузевої та міжрегіональної мобільності

*sensitivity of the labor market to shock effects. It is emphasized that the task of the state and business is to ensure macroeconomic stability, develop human capital, social protection of the population, increase the level of employment, stable and predictable economic growth, and promote the flexibility of the labor market through the development of various forms of employment, such as remote or part-time. As a result, a favorable market environment will serve as an indicator of the development of innovations, the successful functioning of small and medium-sized enterprises, which will form innovative workplaces in the future and increase the resilience of the labor market as a whole.*

*Keywords:* labor market, resilience, unemployment, employment, Russian-Ukrainian war.

робочої сили – для аналізу постшокового відновлення. Автори акцентують на тому, що ринки праці в центральних регіонах і регіонах, орієнтованих на надання послуг, в середньому мають вищу швидкість відновлення, незалежно від типу шоку, що мав вплив на економіку.

Обговорюваною темою серед науковців також є загальний позитивний вплив політики згуртованості для підтримки стійкості європейських регіональних ринків праці під час економічних потрясінь і наявність регіональних відмінностей щодо стійкості регіональних ринків праці протягом останніх трьох десятиліть (*Caro & Fratesi, 2022*).

*Hijzen et al. (2017)* стверджують, що стійкість ринку праці вирішальною мірою залежить від макроекономічної політики та політики на ринку праці. Макроекономічна політика має спиратись на обмеження скорочення зайнятості під час економічних спадів і запобігання тому, щоб циклічне безробіття трансформувалось у структурне. Автори здебільшого зосереджені на активній політиці на ринку праці, яка б рішуче реагувала на обмеження циклічного безробіття. Натомість надмірний захист зайнятості для звичайних працівників знижує стійкість, сприяючи використанню тимчасових контрактів і уповільнюючи створення робочих місць у процесі відновлення. Детермінантами стійкості ринку праці, на думку авторів, є скоординовані системи колективних переговорів, які сприяють стійкості, полегшуючи процеси коригування заробітної плати та робочого часу.

Стимулювання інклюзивності на регіональних ринках праці, а саме: фактор територіального розміщення ринку праці, фундаментальні зміни самої концепції праці та посилення ефективності регіонального управління, рекомендують розглядати як детермінанти стійкості ринку праці *Dijk & Edzes (2016)*.

Зайнятість є чинником, що сприяє формуванню стійкості ринку праці. Зайнятість на повний робочий день має найсильніший вплив на стійкість, тоді як інші категорії зайнятості, як-от самозайнятість, зайнятість на неповний робочий день і безробіття, мають приблизно половину такого ж ефекту. Цей висновок є важливим виміром для розробників політики, який варто враховувати не лише для створення макроекономічних умов, які сприяли б стабільній зайнятості, але й для розгляду того, як робочі місця можуть краще підготувати працівників до боротьби з несприятливими явищами (*GALLUP, 2024*).

Групи факторів, які визначають стійкість ринку праці, досліджують і вітчизняні вчені, як-от *Blyzniuk & Yatsenko (2023)*, акцентуючи на економічних, соціальних, політичних, демографічних, інституційних та технологічних. На їхнє переконання, забезпечення стійкості ринку праці потребує комплексного механізму державного регулювання як системи важелів впливу організаційного, економічного, адміністративного (нормотворчого) та психологічного характеру. Дія таких важелів спрямована на збалансування попиту і пропозиції на ринку праці, узгодження інтересів провідних учасників процесу виробництва та пом'якшення наслідків безробіття.

Отже, хоча багато проблемних аспектів щодо природи стійкості ринку праці є вже розкритими у спеціальній науковій літературі, питання визначення й оцінювання детермінант, що впливають на стійкість ринку праці в Україні та ЄС, особливо під час збройних конфліктів, пандемії, фінансової нестабільності, масштабних міграційних процесів, потребує подальшої уваги науковців. Це і стало фокусом цього дослідження.

За висунутою авторами статті гіпотезою, рівень стійкості ринку праці визначається структурними і циклічними детермінантами, які забезпечуються заходами макроекономічної стабільності, підвищення рівня зайнятості, розвитку людського капіталу, гнучкості ринку праці, соціального захисту, розвитку технологій та інновацій, регулювання трудової міграції.

Метою статті є визначення ключових факторів і напрямів забезпечення стійкості ринку праці в умовах шоків впливів.

Для досягнення мети дослідження використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів: метод теоретичного узагальнення – для розкриття змісту концепту стійкості ринку праці; методи системного аналізу та систематизації – для ідентифікації ключових глобальних викликів, які визначають тенденції розвитку ринку праці; статистичний метод і метод групування – для аналізу рівня стійкості ринків праці країн ЄС та України; метод наукової абстракції – для обґрунтування напрямів забезпечення стійкості ринку праці та висновків до проведеного дослідження.

Структура статті виглядає так: спочатку аналізуються тенденції та ключові виклики ринку праці в умовах глобальної нестабільності; далі оцінюється рівень стійкості ринків праці країн ЄС та України за циклічними і структурними факторами; наприкінці виділено напрями та заходи забезпечення стійкості ринку праці.

### **1. Тенденції та виклики ринку праці в умовах глобальної нестабільності**

У процесі глобальних трансформацій економіки ринок праці чутливо реагує та зазнає швидких зрушень як у своїй структурі, так і в пріоритетах розвитку. Глибокі демографічні зміни, військово-політичні конфлікти, впровадження технологічних інновацій змінюють сфери зайнятості населення різних країн світу. Країни, яким вдалося заздалегідь усвідомити ці тренди й адаптуватися до викликів часу, можуть не лише вирішувати назрілі проблеми ринку праці з меншими втратами, але й забезпечити стійке підґрунтя для підвищення продуктивності праці, поліпшення якості життя населення, зростання ефективності національної економіки загалом (Колот & Герасименко, 2020). У соціально-економічному розвитку будь-якої країни ринок праці є чи не найбільш чутливим до зміни ринкової кон'юнктури, що проявляється у швидкій реакції на прояви макроекономічної нестабільності, турбулентності економіки та викликів глобального характеру (*табл. 1*).

Таблиця 1

Глобальні виклики ринків праці

Виклики	Наслідки
Пандемія COVID-19	Відразу після початку пандемії багато підприємств були змушені зупинити свою діяльність через карантинні заходи, що призвело до значного зростання рівня безробіття. Особливо постраждали галузі, пов'язані з туризмом, готельно-ресторанним бізнесом, розвагами та транспортом. Зросла популярність гнучких графіків роботи і тимчасових контрактів, що дало змогу підприємствам адаптуватися до нестабільних умов. Збільшився попит на фахівців у сфері інформаційних технологій, логістики, онлайн-освіти та електронної комерції
Демографічна криза	Зменшення кількості молодих людей призводить до скорочення чисельності працездатного населення, що створює дефіцит робочої сили у багатьох секторах економіки, особливо в тих, які потребують фізичної праці або спеціалізованих навичок. Старіння населення передбачає наявність більшої кількості пенсіонерів, які потребують пенсійних виплат і медичних послуг. Це збільшує навантаження на бюджети країн та соціальні системи, що фінансуються за рахунок податків з працюючих громадян
Російсько-українська війна	Мільйони українців були змушені покинути свої домівки через війну і шукати притулок в європейських країнах. Це спричинило збільшення конкуренції на ринку праці в країнах, які приймають біженців. Європейські країни стикаються з викликами інтеграції великої кількості українських біженців у свої ринки праці, що потребує додаткових зусиль у сфері навчання, перекваліфікації та соціальної підтримки
Міграційна криза	Міграційна криза, яка особливо загострилася після 2015 р., коли до Європи почали прибувати біженці з Близького Сходу, Африки та Азії, мала комплексний вплив на європейські ринки праці. Прибуття великої кількості мігрантів збільшило чисельність працездатного населення в багатьох європейських країнах, зменшуючи дефіцит робочої сили, особливо в секторах, де спостерігався брак працівників, як-от будівництво, сільське господарство, догляд за літніми людьми та низькооплачувані послуги. Європейські країни все більше звертаються до імміграції як способу поповнення робочої сили. Це має як позитивні ефекти (зменшення дефіциту робочої сили), так і виклики (соціальна інтеграція мігрантів)

Джерело: розроблено авторами.

У соціально-економічній реальності XXI ст. під впливом різних чинників ринок праці набуває нового змісту з притаманними йому викликами та можливостями. Зокрема, пандемія COVID-19 завдала руйнівного удару по економіці та сфері праці в Україні та світі, зумовивши потрійні соціально-економічні наслідки і справляючи істотний вплив на економічне зростання у майбутньому.

*Перший* – шок пропозиції. Органами законодавчої та виконавчої влади і місцевого самоврядування адміністративним шляхом була призупинена господарська, підприємницька діяльність низки секторів економіки, і серед них – туризм, громадське харчування, транспорт, індустрія спорту та розваг. *Другий* – це шок попиту. Мова йде про те, що доходи суб'єктів господарювання, що пов'язані із секторами економіки, діяльність яких призупинено, заборонено чи обмежено, стрімко знизилися. Так, переважна більшість домогосподарств обмежили витрати через зниження доходів, погіршення споживчих настроїв

та непередбачуваність свого майбутнього. Споживання домогосподарств сконцентрувалося передусім на товарах першої необхідності. Попит на інші товари різко зменшився, що мало негативний вплив на всі сфери економічної діяльності. *Третій* – шок міжнародної торгівлі. Обмеження вільного переміщення товарів, персоналу, істотне зниження міграційних потоків, туристичних подорожей призвело до порушення глобальних логістичних ланцюгів, дефіциту проміжних товарів із країн, які зазнали найбільших втрат, що пов'язані з пандемією *COVID-19*. Це внесло суттєві зміни у всі складові глобального і національних ринків праці та, як наслідок, вплинуло на попит, пропозицію та ціну послуг праці (Колот & Герасименко, 2020).

Поміж сучасних трендів демографічного характеру, які мають прояв на глобальному рівні, найбільш значущими є: скорочення темпів приросту населення, зростання середнього віку населення, зниження частки дітей та осіб молодого віку у загальній структурі населення, зростання частки старших вікових груп, збільшення демографічного навантаження на працюючих, зменшення чисельності працездатних осіб, активізація міграційних процесів, збільшення серед робочої сили частки працюючих пенсіонерів. Звідси випливає, що соціально-трудовий вектор розвитку світового ринку праці перших десятиліть XXI ст. формується з урахуванням скорочення чисельності молоді, зростання серед працюючих осіб старшого віку, зменшення кількості працюючих, які перебувають у працездатному віці, збільшення у складі зайнятих осіб працюючих пенсіонерів.

Країни – члени ЄС стикаються з різними демографічними викликами. Для громадян ЄС найактуальнішими демографічними проблемами є старіння населення і скорочення населення працездатного віку та нестача робочої сили. Громадяни ЄС погоджуються, що поточні демографічні тенденції ставлять під загрозу довгострокове економічне процвітання та конкурентоспроможність ЄС і спричиняють нестачу робочої сили. Відповідно, 85% респондентів погоджуються, що управління демографічними змінами потребує тісної співпраці між усіма відповідними рівнями влади як-от: ЄС, національні, регіональні та місцеві органи влади (*European Commission, 2023*).

Зміни в чисельності та структурі населення країни відіграють значну роль у визначенні масштабів національного виробництва. Демографічна стійкість тісно пов'язана із зусиллями урядів країн зосередити на своїй території необхідну кількість кваліфікованих працівників для реалізації національних макроекономічних стратегій, зберігаючи звичні для громадян умови життя та налагоджену комунікацію (*Nikolaiets et al., 2023*).

У країнах ЄС, зокрема Польщі, Угорщині, Словаччині, Чехії, рівень демографічної стійкості демонструє загалом середні значення і становить від 60 до 67% (*Shkuropadska et al., 2024*). На цей результат значною мірою впливають природні демографічні процеси, зокрема збільшення середньої тривалості життя та "старіння" населення, яке характеризується зростанням частки людей похилого віку в загальній структурі населення.

В Україні, за даними Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, на початок 2022 р. населення з урахуванням анексованого Криму та тимчасово окупованих регіонів Донецької та Луганської областей становило 42 млн осіб. Уже на початок 2024 р. ця кількість скоротилася до приблизно 35 млн. За даними МВФ, у 2028 р. населення України становитиме 36.1 млн, тоді як Інститут демографії називає цифру у 33.1 млн (Хлюдзинський, 2024). Ця кількість може істотно корегуватися з урахуванням демографічних трансформацій під впливом природних антропогенних процесів, а також тривалості російсько-української війни та її наслідків.

Виклики й обмеження, які спричиняє для економіки світу та ринку праці російсько-українська війна, пов'язані з соціально-економічною дестабілізацією, збільшенням показників інфляції та безробіття, появою продовольчої кризи, зростанням світових цін на сировину, посиленням міграційної кризи. Негативний вплив війни в Україні відчутний для багатьох країн світу, а руйнівний ефект буде залежати від її динаміки та тривалості. Найбільш істотними втратами, що виникли через війну, є людські втрати, а також і економічні проблеми, які відчуваються далеко за межами України (Dijk & Edzes, 2016). Основними факторами погіршення ситуації на ринку праці України стали величезні економічні втрати та масштабна міграційна криза. На кінець 2022 р. ВВП країни скоротився більше ніж на 30%, суттєво знецінилася національна валюта, зросли ціни й істотно впав рівень доходів населення. Результатом повномасштабної агресії РФ проти України став масовий виїзд громадян України за кордон через загрози особистій безпеці. За оцінками експертів, з України впродовж 2022 р. виїхало майже 8 млн осіб, близько 5 млн стали внутрішньо переміщеними особами. Важливим чинником, що вплинув на ринок праці та зайнятість населення, стало введення воєнного стану та загальної мобілізації: змінилися обсяги найму і руху персоналу, посилюється дефіцит працівників окремих категорій та груп на ринку праці. Поряд з міграційними процесами мобілізація напряду вплинула на загострення проблеми дефіциту кваліфікованого персоналу, технічних працівників, нестача яких спостерігалася на ринку праці України ще до повномасштабного вторгнення. Процес мобілізації розширив межі неформальної зайнятості через небажання частини чоловіків виходити на роботу й укладати трудові угоди задля уникнення мобілізації. Такі обставини, на думку експертів, певною мірою підтримали малий бізнес у таких сферах економічної діяльності, як будівництво, деревообробка, торгівля. Загалом усі зазначені чинники у певному сенсі впливають на пропозицію робочої сили та змінюють траєкторію розвитку вітчизняного ринку праці (Судоков & Лісогор, 2023).

Контroversійною темою останнього десятиліття у країнах ЄС стала міграційна криза. Вона вплинула на проведення референдуму про *Brexit* у 2016 р. та вихід, за його результатами, Великої Британії з Європейського Союзу. Так, у 2015 р. 1.3 млн осіб попросили про надання притулку в країнах Європи через війну в Сирії та захоплення

влади у певних регіонах країни угрупованням "Ісламська держава". Члени ЄС наводили різну аргументацію щодо цього питання. Зокрема, точилися дискусії про те, яку кількість біженців може прийняти кожна країна. Окремі країни ЄС висловлювали впевненість, що спільнота зобов'язана прийняти якомога більшу кількість біженців, інші ж, навпаки, вважали за необхідне уникати цих процесів.

Так, у 2023 р. понад 220 тис. осіб подали заяви про надання притулку в Німеччині – здебільшого з Сирії, Афганістану, Туреччини, Молдови та Грузії – і близько 240 тис. осіб подали заявки роком раніше. Однак ця цифра неістотна у порівнянні з 1 млн біженців, які прибули до Німеччини у 2015–2016 рр., більшість з яких тікала від війни та переслідувань на Близькому Сході та в Афганістані (Весоловські, 2023). З початку широкомасштабного російського вторгнення в Україну в Європі було зафіксовано понад 8 млн українських біженців, у тому числі й ті громадяни, які повернулися додому або поїхали до інших країн світу (Апостроф, 2023). Перший сплеск міграції українців був викликаний панікою, другий і третій – масштабними руйнуваннями українських міст, у результаті чого біженці втратили своє житло. Станом на 3 березня 2022 р., через тиждень після російського вторгнення, понад 1 млн біженців (2.3% населення України) вимушено переселилися до європейських країн, включно з Польщею, а також Угорщиною, Молдовою та Словаччиною. Найбільше українських біженців у сусідній Польщі – 1.577 млн осіб, Німеччині – 922 тис., Чехії – 502 тис. Понад 123 тис. громадян України отримали захист у Румунії, 112 тис. – у Словенії, понад 173 тис. – в Італії, більше ніж 171 тис. – в Іспанії та понад 191 тис. українців – у Великій Британії (Nikolaets et al., 2023).

Попри труднощі та невизначеність, українські мігранти, які прибули до ЄС внаслідок російсько-української війни, добре адаптуються у порівнянні з досвідом інших груп біженців. Так, у Польщі на 2023 р., де вже проживає потужна українська громада, 71% біженців з України знайшли роботу, у Німеччині рівень зайнятості серед біженців був дещо нижчим – 24% (Весоловські, 2023). На думку експертів, якщо російсько-українська війна затягнеться, то чимало українців, які емігрували з України, зможуть добре адаптуватися за кордоном, унаслідок чого багато чоловіків після закінчення війни виїдуть за кордон із дружинами та дітьми (Libanova, 2022). Показники зайнятості для українців у країнах ЄС є високими через те, що вони отримали доступ до ринку праці з першого дня свого прибуття, чимало з них є висококваліфікованими працівниками, при цьому на місцевому ринку праці існував дефіцит робочої сили; крім того, у мігрантів була можливість опиратися на національні громади, які вже сформувалися у багатьох країнах.

Отже, сучасні глобальні виклики не лише формують траєкторію розвитку ринків праці, але й впливають на їх рівень стійкості, спонукаючи адаптуватися до шоківих впливів і підвищувати ефективність управління людськими ресурсами задля забезпечення стабільності економічних систем.



## 2. Оцінювання рівня стійкості ринків праці

Глобальний індекс стійкості ринку праці (*Global Labour Resilience Index*) є щорічною публікацією міжнародної консалтингової компанії *Whiteshield*, яка складає рейтинг 136 країн світу за рівнем стійкості їх ринків праці. Стійкий ринок праці визначається як такий, що створює стабільний попит на широкий спектр професій і забезпечує якісну роботу. Стійкість визначається в термінах соціальної й економічної вартості економічних спадів, тобто здатності економіки обмежувати постійні відхилення результатів виробництва та ринку праці від докризових тенденцій після несприятливих сукупних шоків впливів (*Whiteshield*, 2024). Шокові впливи на ринку праці – це різкі та несподівані зміни, які суттєво впливають на рівень зайнятості, заробітної плати, умови праці та загальну економічну стабільність.

Стійкі ринки праці є інклюзивними, стабільними та здатними протистояти шоківим впливам завдяки своїй гнучкості й адаптивності. Стійкість ринку праці також можна визначити як здатність уникнути, протистояти і відновлюватися після дії шоків впливів, незалежно від їх природи. Структура індексу стійкості ринку праці зосереджена на двох детермінантах: структурній та циклічній (див. *рисунок*).

Структурні, 33%	Циклічні, 67%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Демографія:</b> частка населення у віці старшому за працездатний</li> <li>• <b>Можливості країни:</b> коефіцієнт економічної складності</li> <li>• <b>Економічний розвиток і макроекономічна стабільність:</b> ВВП на душу населення; частка послуг у ВВП; залежність від природних ресурсів; обсяг державного боргу</li> <li>• <b>Вразливість торгівлі:</b> індекс концентрації експорту; диверсифікація економіки; сальдо платіжного балансу</li> <li>• <b>Нерівність:</b> показник нерівності доходів населення</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Поглиняльна здатність:</b> підтримка та захист працівників; рівень зайнятості; популяризація ринку праці; інклюзивність молоді; гендерна інклюзивність; здоров'я та благополуччя населення</li> <li>• <b>Можливість адаптації:</b> гнучкість трудової політики; регулювання бізнесу; доступ до регулювання фінансів; якість інфраструктури; механізми перерозподілу та гнучкості; навички та адаптивність працівників; підприємницька діяльність; доступ до кредитів</li> <li>• <b>Трансформаційна здатність:</b> регулювання розвитку інформаційно-комунікаційних технологій; витрати на НДДКР; захист прав інтелектуальної власності; інвестиції у майбутню робочу силу; рівень проникнення інформаційно-комунікаційних технологій; інноваційне середовище; інноваційність розвитку торгівлі; технології та цифрова економіка; зелений перехід; інноваційні продукти; рівень освіти та кваліфікації майбутньої робочої сили</li> <li>• <b>Інституційна спроможність:</b> соціальний капітал; статистичний потенціал; статистична повнота індексу стійкості ринку праці</li> </ul>

Структурні та циклічні фактори (показники) Глобального індексу стійкості ринку праці

*Джерело:* побудовано авторами за даними (*Whiteshield*, 2024).

*Структурна* складова оцінює внутрішню вразливість країни або захисні фактори, які можуть взаємодіяти із шоківими впливами для подальшого посилення або зменшення їх інтенсивності. Ці фактори, як правило, важче змінити в короткостроковій перспективі, і вони включають, наприклад, демографічні показники, рівень економічного

розвитку та макроекономічну стабільність, можливості країни, вразливість торгівлі та соціальну нерівність.

Фактор *циклічних* можливостей вимірює силу реакції ринків праці на шоківі впливи. Циклічний фактор більше зосереджується на тому, як чинна політика може змінити рівень дезорганізації на даному ринку праці. Циклічний фактор поділяється на чотири підкатегорії можливостей:

- поглинальна здатність визначається як здатність стримувати шоківий вплив і мінімізувати шкоду для робочих місць і працівників;
- адаптивна здатність – як здатність швидко відновлюватись та створювати нові робочі місця;
- трансформаційна здатність визначається як здатність пристосовуватись до майбутніх тенденцій та перетворювати довгострокові стреси на можливості.
- інституційна спроможність діє як наскрізний фактор, що сприяє стійкій реакції на всі типи збоїв і на всіх етапах кризи.

Таблиця 2

Глобальний індекс стійкості ринків праці країн ЄС та України у 2024 р.

Країна	Загальний рейтинг (серед 136 країн)	Бали	Ранг за структурними показниками	Бали	Ранг за циклічними показниками	Бали	Тренд 2019–2024 рр.
Данія	2	78	2	76	2	79	+2
Нідерланди	3	77	3	76	5	78	+6
Німеччина	5	77	1	77	6	77	+10
Швеція	6	75	5	75	8	76	0
Фінляндія	7	75	22	70	4	78	-2
Австрія	8	74	4	76	12	73	+10
Люксембург	9	74	8	74	11	74	-1
Франція	11	72	13	73	13	72	+8
Бельгія	12	72	12	73	14	72	0
Ірландія	15	71	14	72	20	70	+6
Естонія	18	70	25	67	18	71	+6
Чехія	19	70	10	73	23	68	+6
Словенія	21	69	11	73	24	67	+8
Іспанія	23	67	24	67	26	67	+16
Словаччина	26	66	18	71	32	64	+4
Португалія	27	66	36	64	25	67	+5
Польща	29	65	17	71	34	62	+4
Литва	30	65	34	64	27	66	+4
Угорщина	31	65	27	66	30	64	+9
Мальта	32	64	39	63	28	65	+3
Італія	34	64	26	67	35	62	+7
Латвія	35	63	44	61	29	64	+3
Кіпр	37	62	54	59	31	64	0
Хорватія	40	61	30	65	43	59	+24
Румунія	41	59	38	63	47	58	+5
Болгарія	42	59	55	59	42	59	+29
Греція	52	56	71	55	53	56	+14
Україна	55	55	50	60	57	53	-1

Джерело: побудовано авторами за даними (Whiteshield, 2024).

У табл. 2 наведено дані глобального індексу стійкості ринків праці для країн – членів ЄС та України у 2024 р., на основі яких сформовано загальний рейтинг за країнами та за структурними і циклічними показниками.

Глобальний індекс стійкості ринків праці вимірюється за шкалою від 0 до 100 балів, згідно з якою виділяють 5 рівнів. *Високий* рівень стійкості вимірюється від 80 до 100 балів та вказує на те, що країни мають дуже сильні ринки праці з високою здатністю до адаптації та трансформації, потужні інституції, високий рівень інновацій, стабільні економічні умови й ефективні політичні системи.

Рівень *вище середньої* стійкості – від 60 до 79 балів. До країн ЄС з таким рівнем стійкості ринків праці у 2024 р. належать Данія, Нідерланди, Німеччина, Швеція, Фінляндія, Австрія, Люксембург, Франція, Бельгія, Ірландія, Естонія, Чехія, Словенія, Іспанія, Словаччина, Португалія, Польща, Литва, Угорщина, Мальта, Італія, Латвія, Кіпр, Хорватія. Ці країни мають розвинені ринки праці, які демонструють здатність ефективно реагувати на шоківі впливи, гарну інфраструктуру та систему соціального захисту, але можуть потребувати покращень у деяких сферах.

*Середній* рівень стійкості ринку праці вимірюється від 40 до 59 балів. У 2024 р. такий рівень стійкості серед країн – членів ЄС показали Румунія, Болгарія, Греція та Україна. Для них характерна помірна здатність до адаптації в умовах шоківих впливів. Їх ринки праці часто стикаються з певними структурними проблемами, які уповільнюють їх відновлення після криз.

Рівень *нижче середньої* стійкості – від 20 до 39 балів. Країни з таким рівнем мають слабкі інституції й економічні умови, що ускладнює здатність їх ринків праці до швидкої адаптації. Вони мають деякі проблеми з безробіттям та недостатньою соціальною підтримкою.

*Низький* рівень стійкості – від 0 до 19 балів. Країни з таким рівнем стійкості характеризуються дуже слабкими ринками праці, які практично не здатні до ефективної адаптації та відновлення. Вони мають значні економічні та політичні проблеми, що перешкоджають їхньому розвитку.

Варто зазначити, що глобальний індекс стійкості ринків праці розраховувався також у 2019 р. Аналіз динаміки індексу дає змогу зрозуміти, як ринки праці, зокрема, реагували на пандемію *COVID-19* та російсько-українську війну. Найкращих результатів за цей період досягли Болгарія (зростання на 29 позицій у рейтингу), Хорватія (+24 позиції), Іспанія (+16), Греція (+14), Німеччина та Австрія (+10).

Україна за 2019–2024 рр. спустилася з 54-го на 55-те місце у рейтингу. Військова агресія росії та пов'язані з нею економічні труднощі значно вплинули на ринок праці в Україні. Проте країна робить важливі кроки у напрямі стабілізації ситуації, що включає: вдосконалення механізмів соціального захисту внутрішньо переміщених осіб; забезпечення поступової інтеграції людей, які переїхали з тимчасово окупованих територій, до приймаючих громад; стимулювання безробітних вимушених переселенців працездатного віку

влаштуватися на роботу. Через значний вплив працездатного населення з ринку праці, зокрема до лав Збройних сил України, сил територіальної оборони, волонтерських організацій, зростає потреба в максимально раціональному використанні робочої сили та забезпеченні сприятливого рівня адаптивності працездатного населення до змін на ринку праці, а це потребує виважених державних рішень (НІСД, 2022).

### 3. Напрями забезпечення стійкості ринку праці

Стійкість ринку праці під впливом сучасних викликів та загроз лежить у площині модифікації відносин держави, ринку та бізнес-середовища за утвердження нового формату взаємодії зазначених інститутів в парадигмі нової економіки XXI ст. (*Kolot & Herasymenko, 2017*). Цей процес включає перерозподіл ролей і відповідальності між учасниками тріади, що сприяє підвищенню ефективності економічної діяльності та забезпеченню стабільного макроекономічного розвитку. Отже, запропоновані напрями забезпечення стійкості ринку праці у *табл. 3*, містять заходи, що враховують тріаду "ринок – держава – бізнес".

Таблиця 3

Напрями та заходи забезпечення стійкості ринку праці

Напрями	Заходи
Макроекономічна стабільність	Контроль за інфляцією та підтримка помірної процентної ставки
	Збалансована фіскальна політика, яка запобігає великим бюджетним дефіцитам
	Забезпечення стабільного економічного зростання через стимулювання інвестицій та підприємництва
Підвищення рівня зайнятості	Активні програми зайнятості, включаючи навчання та перепідготовку кадрів
	Інвестиції в інфраструктуру, що створює нові робочі місця
	Підтримка малого та середнього бізнесу, який є ключовим джерелом робочих місць
Розвиток людського капіталу	Забезпечення доступу до якісної освіти та навчальних програм
	Розвиток навичок, необхідних для ринку праці, включаючи цифрові та технічні
	Профорієнтація та кар'єрне консультування для молоді та безробітних
Гнучкість ринку праці	Модернізація трудового законодавства для забезпечення балансу між захистом працівників і гнучкістю для роботодавців
	Сприяння розвитку різних форм зайнятості, включаючи дистанційну роботу та часткову зайнятість
	Заохочення підприємництва та самозайнятості
Соціальний захист	Розвиток системи соціального захисту для підтримки безробітних та осіб з низьким рівнем доходу
	Забезпечення мінімального рівня доходів та соціальних пільг
	Захист прав працівників, включаючи безпеку та гігієну праці
Інновації та технологічний розвиток	Стимулювання наукових досліджень та розробок
	Інтеграція нових технологій у виробничі процеси
	Підтримка стартапів та інноваційних компаній
Регулювання трудової міграції	Створення умов для легальної трудової міграції
	Інтеграція мігрантів на ринку праці
	Захист прав трудових мігрантів

*Джерело:* розроблено авторами.

Держава активно працює у напрямках забезпечення макроекономічної стабільності, розвитку людського капіталу і соціального захисту, сприяючи підвищенню рівня зайнятості та стабільному економічному зростанню. Ринок є каталізатором для розвитку інновацій, підтримки малих та середніх підприємств, що створюють нові робочі місця. Бізнес забезпечує ініціативність та гнучкість на ринку праці шляхом розвитку різних форм зайнятості, як-от дистанційна робота або часткова зайнятість. Крім того, бізнес активно впливає на ринкову адаптацію працівників шляхом надання навчальних програм, підготовки та перепідготовки кадрів, що відповідають потребам сучасного ринку праці. Взаємодія у тріаді "ринок – держава – бізнес" є необхідною для досягнення рівноваги між соціальними, економічними та інноваційними аспектами розвитку, що забезпечує стійкість ринку праці.

У вересні 2015 р. на Саміті ООН зі сталого розвитку в межах 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку визначено глобальні цілі розвитку до 2030 р. При їх формулюванні враховано специфіку національного розвитку країн. Для України в частині функціонування ринку праці визначено такі орієнтири: надання всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та забезпечення можливості навчання впродовж усього життя для всіх категорій громадян; сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і ефективній зайнятості та гідній праці для усіх; створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям (Указ Президента України "Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року", 2019, 30 вересня).

Векторами трансформації ринку праці, які у майбутньому мають сприяти створенню якісно нової парадигми його розвитку в Україні та світі, мають стати:

- впровадження інноваційної моделі зайнятості на основі зростання масштабів третинного сектора економіки та інноваційних видів економічної діяльності;
- удосконалення нормативного забезпечення, організаційно-інформаційних заходів, соціальної відповідальності на усіх рівнях;
- підвищення рівня конкурентоспроможності робочих місць і використання робочої сили з високими професійними компетентностями;
- удосконалення колективно-договірного регулювання щодо забезпечення безпеки праці та професійного здоров'я персоналу на превентивних принципах;
- впровадження з боку державних органів, профспілок та організацій роботодавців конкретних практичних засобів щодо вироблення спільних рішень і досягнення домовленостей на основі концепції гідної праці;
- удосконалення політики доходів на основі модернізації соціальних стандартів;

- розбудова моделі соціальної держави на основі формування соціально-економічних передумов високого рівня якості трудового життя;

- у сфері корпоративної соціальної відповідальності модернізація політики щодо зміцнення професійної стійкості працівників, підвищення ефективності взаємодії компаній зі стейкхолдерами.

В умовах воєнного стану ринок праці України потребує значної фінансової підтримки задля подальшого відновлення та розвитку. Згідно з Програмою фінансової підтримки України від Європейського Союзу протягом 2024–2027 рр. 50 млрд євро буде спрямовано на фінансування державного бюджету, стимулювання інвестицій, а також технічну підтримку в її реалізації. У програмі визначено низку реформ, які, зокрема, стосуються й розвитку людського капіталу, сфери зайнятості та ринку праці з метою повернення громадян до України. Для цього необхідно:

- ухвалення нової політики зайнятості та створення конкурентних умов праці;

- створення та розширення нових програм соціального житла;

- розвиток розгалуженої системи професійної освіти, соціального захисту й охорони здоров'я;

- розвиток культури праці та міжнародних зв'язків;

- забезпечення гендерної рівності (*Ukraine Facility*, 2024).

Реалізація цих заходів дасть змогу створити сприятливі умови для життя і роботи в Україні, забезпечить стабільний економічний розвиток і підвищить рівень добробуту населення, що, своєю чергою, сприятиме поверненню громадян на батьківщину та зупинить відтік робочої сили за кордон.

### Висновки

Масштабні зміни на глобальному рівні, висока турбулентність й непередбачуваність економічної системи актуалізують питання забезпечення її стійкості. Ринок праці є важливим елементом економічної системи та відображає її природу, впливає на стабільність, добробут і якість життя населення, формує основу для ефективного відтворення робочої сили.

Тенденції розвитку ринку праці останніх десятиліть визначаються впливом криз, геополітичних потрясінь, глобалізаційних зрушень, інтелектуалізації праці, віртуалізації соціально-трудових відносин під впливом пандемії *COVID-19*, трансформації соціально-економічних, політичних і суспільно-мережових відносин. Це супроводжується послабленням стійкості економічної системи загалом та ринку праці зокрема.

У статті визначені ключові фактори забезпечення стійкості ринку праці в умовах шоківих впливів. Для вимірювання рівня стійкості ринку праці необхідно враховувати як структурні, так і циклічні фактори (детермінанти). Структурні фактори, як-от демографія, можливості країни, економічний розвиток, макроекономічна стабільність, вразливість торгівлі, соціальна нерівність, дають змогу оцінити внутрішню вразливість ринку праці до шоківих впливів. Циклічні фактори – поглинальна здатність, адаптація, трансформаційна здатність, інституційна спроможність – визначають, як чинна державна політика може змінити рівень дезорганізації на конкретному ринку праці.

У 2024 р. жодна з досліджуваних країн ЄС не показала високого чи низького рівня стійкості ринку праці. Натомість більшість країн мають рівень стійкості вищий за середній та характеризуються розвиненими ринками праці, які здатні ефективно реагувати на шоківі впливи. Середній рівень стійкості ринку праці мають Румунія, Болгарія, Греція та Україна, для яких характерна помірна здатність до адаптації в умовах шоківих впливів. Щодо України, варто зазначити, що значна міграція населення як в межах країни, так і за кордон має істотний вплив на ринок праці, змінюючи структуру зайнятості, викликаючи дефіцит кваліфікованих працівників у певних секторах та скорочення внутрішнього споживання. Такі процеси можуть у довгостроковій перспективі створити тиск на ринок праці та пенсійну систему зокрема. Нестача кваліфікованої робочої сили також може бути певною перешкодою для швидкої відбудови та післявоєнного відновлення країни. Отже, висунуту гіпотезу статті підтверджено шляхом використання методики оцінювання рівня стійкості ринку праці.

Запропоновано напрями забезпечення стійкості ринку праці, які передбачають взаємодію держави, ринку та бізнесу в процесі реалізації заходів:

- макроекономічної стабілізації* (контроль за інфляцією, підтримка помірної процентної ставки, збалансована фіскальна політика);
- підвищення рівня зайнятості* (активні програми зайнятості);
- розвитку людського капіталу* (розвиток навичок, необхідних для ринку праці, включаючи цифрові та технічні);
- сприяння інноватизації та технологічному розвитку* (підтримка стартапів та інноваційних компаній);
- формування гнучкого ринку праці* (сприяння розвитку різних форм зайнятості, включаючи дистанційну роботу та самозайнятість);
- соціального захисту населення* (розвиток системи соціального захисту для підтримки безробітних та осіб з низьким рівнем доходу);
- регулювання трудових міграцій* (захист прав трудових мігрантів, створення умов для легальної трудової міграції, інтеграція мігрантів на ринку праці).

Людський капітал є найціннішим активом будь-якої країни, але особливо це відчувається в умовах воєнного стану. Українська влада повинна прагнути зробити все для того, щоб громадяни мали можливість на рівних умовах конкурувати на ринку праці, формувати навички, відповідно до його вимог, включаючи тенденції розвитку в напрямі цифровізації та високих технологій. У світлі євроінтеграційних процесів це сприятиме підвищенню рівня і якості життя, покращенню демографічної ситуації та економічному відновленню в цілому.

Проблематика інституційного забезпечення стійкості ринку праці України стане предметом подальших наукових досліджень.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ/REFERENCE

---

Blyzniuk, V., & Yatsenko, L. (2023). Ensuring stability of the labor market in the conditions of modern challenges. *Publishing House "Baltija Publishing"*, 23–47. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-407-8-2>

---

Caro, P., & Fratesi, U. (2022). The role of Cohesion Policy for sustaining the resilience of European regional labour markets during different crises. *Regional Studies*, 57(12), 2426–2442. <https://doi.org/10.1080/00343404.2022.2118252>

---

Dijk, J., & Edzes, A. (2016). Towards inclusive and resilient regional labour markets: challenges for research and policy. *Investigaciones Regionales – Journal of Regional Research*, (36), 169–190. <https://www.redalyc.org/journal/289/28966571009/html/>

---

Diodato, D., & Weterings, A. (2015). The resilience of regional labour markets to economic shocks: Exploring the role of interactions among firms and workers. *Journal of Economic Geography*, 15(4), 723–742. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbu030>

---

European Commission. (2023). Demographic change in Europe. *Politics and the European Union Society, Culture and Demography Justice and Home Affairs*. <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3112>

---

GALLUP. (2024). *Resilience in a Changing World. World Risk Poll 2024 Report*. [https://wrp.lrfoundation.org.uk/sites/default/files/2024-06/World%20Risk%20Poll%20Report%202024%20Resilience%20in%20a%20Changing%20World\\_1.pdf](https://wrp.lrfoundation.org.uk/sites/default/files/2024-06/World%20Risk%20Poll%20Report%202024%20Resilience%20in%20a%20Changing%20World_1.pdf)

---

Hijzen, A., Kappeler, A., Paki, M., & Schwellnusi, C. (2017). Labour market resilience. The role of structural and macroeconomic policies. *OECD*, (1406), 1–38. <https://doi.org/10.1787/d5c950fc-en>

---

Libanova, E. (2022). Interview with sociology professor on how the war will impact Ukraine's demographics. *The New Voice of Ukraine*. <https://english.nv.ua/nation/interview-with-sociology-professor-ella-libanova-on-war-s-effect-on-ukraine-s-demographics-ukraine-50248230.html>

---

Martínez, S., Valia, E., & Garcés, J. (2023). Labour Resilience and Vulnerable Groups in Times of Crisis: A Comparative Study in Eleven European Countries. *European Journal of Marketing and Economics*, 6(2), 38–61. <https://revistia.org/index.php/ejme/article/view/6101>

---

Mustra, V., Simundic, B., & Kulis, Z. (2020). Does innovation matter for regional labour resilience? The case of EU regions. *Regional Science Policy & Practice*, 12(5), 955–971. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12348>

---

Nikolaets, K., Shkuropadska, D., Ozhelevska, T., Shtunder, I., & Khrustalova, V. (2023). External migration in the conditions of the russian-ukrainian war. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*, 2(49), 445–456. <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4005>

---

Nikolaets, K., Shkuropadska, D., & Lebedeva, L. (2023). Ensuring the demographic resilience of the EU countries. *Foreign trade: economics, finance, law*, 131(6), 21–41. [https://doi.org/10.31617/3.2023\(131\)02](https://doi.org/10.31617/3.2023(131)02)

---

Shkuropadska, D., Lebedeva, L., Shtunder, I., Ozhelevska, T., & Khrustalova, V. (2024). The impact of demographic resilience on the economic development of countries (on the example of the Visegrad group countries). *Financial and credit activities: problems of theory and practice*, 1(54), 552–563. <https://fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4279>

---

Ukraine Facility. (2024). Ukraine Facility. (2024). Ukraine Facility. (2024). *Програма фінансової Financial Support Program of the European Union підтримки України від Європейського Союзу. for Ukraine*. <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/> <https://www.ukrainefacility.me.gov.ua/>

---



Whiteshield. (2024). <i>Global Labour Resilience Index 2024. A call for climate-friendly labour markets</i> . <a href="https://whiteshield.com/wp-content/uploads/2024/01/ws_glri_2024.pdf">https://whiteshield.com/wp-content/uploads/2024/01/ws_glri_2024.pdf</a>	
Апостроф. (2023). <i>Скільки українців отримали захист в ЄС: дані ООН</i> . <a href="https://apostrophe.ua/ua/news/world/europe/2023-04-02/skolko-ukraincev-poluchili-zaschitu-v-es-dannye-oon/294362">https://apostrophe.ua/ua/news/world/europe/2023-04-02/skolko-ukraincev-poluchili-zaschitu-v-es-dannye-oon/294362</a>	Apostrophe. (2023). <i>How many Ukrainians received protection in the EU: UN data</i> . <a href="https://apostrophe.ua/ua/news/world/europe/2023-04-02/skolko-ukraincev-poluchili-zaschitu-v-es-dannye-oon/294362">https://apostrophe.ua/ua/news/world/europe/2023-04-02/skolko-ukraincev-poluchili-zaschitu-v-es-dannye-oon/294362</a>
Весоловські, Т. (2023). <i>ЄС втомився від України? Не зовсім</i> . Радіо Свобода. <a href="https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-viyna-vtoma-rosiys%CA%B9ka-dezinformatsiya/32734458.html">https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-viyna-vtoma-rosiys%CA%B9ka-dezinformatsiya/32734458.html</a>	Vesolovsky, T. (2023). <i>Is the EU tired of Ukraine? Not at all</i> . Radio Svoboda. <a href="https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-viyna-vtoma-rosiys%CA%B9ka-dezinformatsiya/32734458.html">https://www.radiosvoboda.org/a/ukrayina-viyna-vtoma-rosiys%CA%B9ka-dezinformatsiya/32734458.html</a>
Колот, А., & Герасименко, О. (2020). <i>Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України</i> . Friedrich Ebert Stiftung. <a href="https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf">https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf</a>	Kolot, A., & Gerasimenko, O. (2020). <i>The sphere of labor in the conditions of the global social and economic reality 2020: challenges for Ukraine</i> . Friedrich Ebert Stiftung. <a href="https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf">https://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf</a>
НІСД. (2022). <i>Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки</i> . <a href="https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-04/oglyad_rinokpraci_0.pdf">https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-04/oglyad_rinokpraci_0.pdf</a>	NISS. (2022). <i>The labor market of Ukraine under martial law: some analytical assessments</i> . <a href="https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-04/oglyad_rinokpraci_0.pdf">https://niss.gov.ua/sites/default/files/2022-04/oglyad_rinokpraci_0.pdf</a>
Судоков, М., & Лісогор, Л. (2023). <i>Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи</i> . Державна служба зайнятості України. <a href="https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf">https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf</a>	Sudokov, M., & Lisohor, L. (2023). <i>Labor market of Ukraine 2022–2023: state, trends and prospects</i> . State Employment Service of Ukraine. <a href="https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf">https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf</a>
Указ Президента України "Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року" № 722/2019. (2019, 30 вересня). <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text</a>	Decree of the President of Ukraine "On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period until 2030" No. 722/2019 (2019, September 30). <a href="https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text">https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text</a>
Хлюдзинський, В. (2024). <i>На Україну чекає демографічна криза: експерт озвучив жахливі цифри</i> . Інформаційне агентство УНІАН. <a href="https://www.unian.ua/society/na-ukrajinu-chekaye-demografichna-kriza-demograf-ozvuchiv-zhahlivi-cifri-12520782.html">https://www.unian.ua/society/na-ukrajinu-chekaye-demografichna-kriza-demograf-ozvuchiv-zhahlivi-cifri-12520782.html</a>	Khlyudzinskyi, V. (2024). <i>Ukraine is facing a demographic crisis: an expert announced terrible figures</i> . UNIAN Information Agency. <a href="https://www.unian.ua/society/na-ukrajinu-chekaye-demografichna-kriza-demograf-ozvuchiv-zhahlivi-cifri-12520782.html">https://www.unian.ua/society/na-ukrajinu-chekaye-demografichna-kriza-demograf-ozvuchiv-zhahlivi-cifri-12520782.html</a>

**Конфлікт інтересів.** Автори заявляють, що вони не мають фінансових чи нефінансових конфліктів інтересів щодо цієї публікації; не мають відносин із державними органами, комерційними або некомерційними організаціями, які могли б бути зацікавлені у поданні цієї точки зору. З огляду на те, що автори працюють в установі, яка є видавцем журналу, що може зумовити потенційний конфлікт або підозру в упередженості, остаточне рішення про публікацію цієї статті (включно з вибором рецензентів та редакторів) приймалося тими членами редколегії, які не пов'язані з цією установою.

Автори не отримували прямого фінансування для цього дослідження.

Внесок авторів є рівнозначним.

Штундер І., Шкуропадська Д. Детермінанти стійкості ринку праці. *Scientia fructuosa*. 2024. № 4. С. 41-57. [https://doi.org/10.31617/1.2024\(156\)03](https://doi.org/10.31617/1.2024(156)03)

Надійшла до редакції 22.07.2024.

Отримано після доопрацювання 31.07.2024.

Прийнято до друку 05.08.2024.

Публікація онлайн 05.09.2024.