

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/65-1>
УДК 331.526

Гук Л. П.

кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування
Національної академії наук України»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

Біліченко С. П.

науковий співробітник,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування
Національної академії наук України»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9929-8905>

Huk Larysa

Candidate of Economic Science, Senior Researcher,
Institute for Economics and Forecasting
of the National Academy of Sciences of Ukraine

Bilichenko Svitlana

Researcher,
Institute for Economics and Forecasting
of the National Academy of Sciences of Ukraine

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА МОБІЛЬНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT AND LABOUR MOBILITY IN AN ECONOMICALLY UNSTABLE ENVIRONMENT

Метою статті є дослідження трендів у світі праці, що забезпечать збереження конкурентоздатності економіки. Проаналізовано фактори, що формували конкурентоспроможність економіки України. Акцентовано увагу на збереженні людського капіталу як рушійної сили, що формує конкурентоспроможність. Визначено, що важливим інструментом підтримки конкурентоспроможності та адаптації до роботи в умовах нестабільності є використання гнучких форм зайнятості. Розкрито особливості дистанційної зайнятості українських фрілансерів на цифрових платформах. Запропоновано напрями удосконалення стратегічного управління у сфері зайнятості, що дозволить збалансувати економічну ситуацію, сформувані більш гнучку та мобільну робочу силу, здатну працювати в умовах нестабільності.

Ключові слова: гнучкі форми зайнятості, мобільність робочої сили, зайнятість на онлайн платформах, цифровізація, баланс пропозиції ринку освітніх послуг і попиту ринку праці.

The aim of the article is to study the trends in the world of labour that will ensure the competitiveness of the economy. The factors that shaped the competitiveness of the national economy are analysed, its strengths and weaknesses are identified based on ratings. It is proved that one of the driving forces that can ensure the preservation of the competitiveness of the Ukrainian economy and form the potential for its revival is the level of knowledge, skills and qualifications of the workforce, the quality of education in Ukraine. Emphasis is placed on the preservation and development of human capital in the context of updating the education and training system for different age cohorts, with an emphasis on the skills needed for new jobs. It is determined that in Ukraine, in addition to standard employment, new more flexible forms of employment have developed in parallel, among which the most common are remote employment, Internet employment, work on digital platforms. Peculiarities of employment of Ukrainian freelancers on digital work platforms are revealed. Work on digital labour platforms offers flexibility and competitiveness, but is not without its downsides, including compromises to employees' conditions of work. Whether or not there will be greater use of work on digital labour platforms in the immediate post-pandemic recovery period, the

desirability of this form of employment for the employer needs to be balanced with the implications for workers. It is proved that digitalization in employment will form the basis for stable economic development, provided they are combined with measures to improve the abilities and skills of the individual. The directions of improvement of strategic management in employment are offered. Priority medium- and short-term employment policy measures have been identified: first, supporting employment and the transition from vulnerable self-employment to new opportunities in the labour market, and second, expanding retraining and advanced skills in combination with active labour market policy. This will balance the economic situation, create a more flexible and mobile workforce capable of working in conditions of instability.

Keywords: flexible forms of employment, labour mobility, employment on online platforms, digitalization, balance of supply of educational services market and labour market demand.

Постановка проблеми. Сучасний світ праці змінюється через безпрецедентну пандемію, зміну клімату, нові суспільні тенденції. Криза COVID-19 підсилена ескалацією напруги змушує діяти по новому та шукати нові форми взаємодії у суспільстві загалом та на ринку праці зокрема. Одним із шляхів, що може привести до збалансування існуючої ситуації та формування майбутньої соціально-економічної стабілізації, є цифрова трансформація. Цифровізація дозволяє оновлювати усі сфери повсякденного життя: запроваджувати віддалений доступ до освіти, культурних заходів та забезпечувати підтримку охорони здоров'я, на ринку праці проходить перехід до гнучких графіків роботи, роботодавці перерозподіляють робочий та вільний час найманих працівників, застосовують дистанційну зайнятість.

Ринок праці України, як і багатьох європейських держав, відчуває зростання тиску в результаті зростання зовнішньої нестабільності та внутрішніх демографічних змін: старіння населення та скорочення його кількості. Це спричиняє дефіцит робочої сили та зростання навантаження на систему соціального страхування. Загальні чинники, що викликають зміни на ринках праці у всьому світі, для України доповнилися з лютого 2022 року кризою, викликаною ескалацією збройного конфлікту та введенням воєнного стану [1]. Ця криза призвела до лавиноподібного зростання кількості внутрішньо переміщених осіб (ВПО), емігрантів та біженців. Міждержавний конфлікт, що розпочався в Україні, та пов'язані з ним санкції серйозно вплинуть на світову економіку. Говорити про закінчення конфлікту та оцінювати наслідки цієї кризи рано, але очевидно, що український ринок праці опинився у вкрай невизначеній та нестабільній ситуації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Інновації мають вирішальне значення для ефективного економічного розвитку та функціонування ринку праці різних країн. Дослідженню впливу новітніх технологічних досягнень на ринок праці та зайнятість присвятили свої роботи Х. Адельхайд, Б. Пітерс, К. Раммер, Дж. Фрідмен, К. Фрей та М. Осборн

[2–4]. Значний внесок у висвітленні сучасних викликів на ринку праці та проблем у сфері зайнятості зробили вітчизняні вчені: В. Антонюк, О. Герасименко, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Ілліч, І. Петрова, Й. Ситник, М. Семикіна та інші [5–12]. Однак на сьогодні питання пошуку нових форм зайнятості, що допоможуть збалансувати економічну ситуацію, сформувати більш гнучку та мобільну робочу силу, здатну працювати в умовах нестабільності, недостатньо ґрунтовно досліджені.

Метою статті є дослідження питань управління мобільністю робочої сили та використання гнучких форм зайнятості в умовах економічної нестабільності, спричиненої кризою пандемії та ескалацією напруги у світі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Загострення складної соціально-економічної ситуації в нашій країні, що склалася під впливом багатьох внутрішніх і зовнішніх чинників, вимагає забезпечити збереження трудової активності населення та підвищення мобільності робочої сили, що сприятиме підтриманню економічної рівноваги та конкурентоспроможності країни. Для досягнення поставленої задачі важливо визначити, найбільш ефективні гнучкі форми зайнятості та відповідні вектори освіти, що забезпечать необхідну функціональну гнучкість робочої сили в умовах нестабільності. Це в свою чергу дозволить сформувати оптимальні стратегії управління трудовою активністю населення та мобільністю робочої сили з метою збереження конкурентоспроможності нашої країни.

Найбільш авторитетними рейтинговими оцінками щодо конкурентоспроможності країн вважають дослідження, які понад тридцять років проводив Всесвітній економічний форум (ВЕФ). В Україні згідно зі звітом ВЕФ 2019 року основними рушійними силами, що формували конкурентоспроможність національної економіки, були інфраструктура країни, навички, якими володіє робоча сила, та розмір ринку нашої країни. Слабкими місцями української економіки на думку експертів ВЕФ стали показники груп «Фінансові системи» й «Здоров'я». Також погіршилися

показники макроекономічного блоку: «Впровадження ІКТ» «Макроекономічна стабільність» та «Інноваційні можливості» [13].

При визначенні глобальних небезпек, що будуть актуальними протягом наступних двох років, в процесі опитування, проведеного у 2021 році у рамках дослідження ВЕФ, для України були визнані найбільшими наступні ризики: тривала економічна стагнація, державний колапс, бездіяльність у сфері захисту довкілля, нездатність стабілізувати цінові траєкторії та міждержавний конфлікт [14]. У таких важких соціально-економічних умовах ринок праці України знаходився під значним тиском, і результати діяльності суб'єктів національного ринку праці віддзеркалювали існуючу нестабільність. Частка

оплати праці найманих працівників у ВВП України зменшувалася з 48,0% у 2010 р. до 39,3% у 2021 р., що означає збільшення частки капіталу. Рівень безробіття серед населення віком 15–70 років був відносно високим і становив 9,9% у 2021 році. У першу чергу проблема безробіття була актуальною для молоді: рівень безробіття серед осіб віком 15–24 роки у 2021 р. становив 19,1%. Особи віком 15–70 років, які не входять до складу робочої сили, у 2021 р. становили 38,2%, а для молоді у віці 15–24 роки цей показник досяг 69,4% населення відповідного віку [15].

Пошук нових способів організації роботи, гнучких форм зайнятості став вирішальним фактором підтримки конкурентоздатності економіки у надзвичайній ситуації. Разом

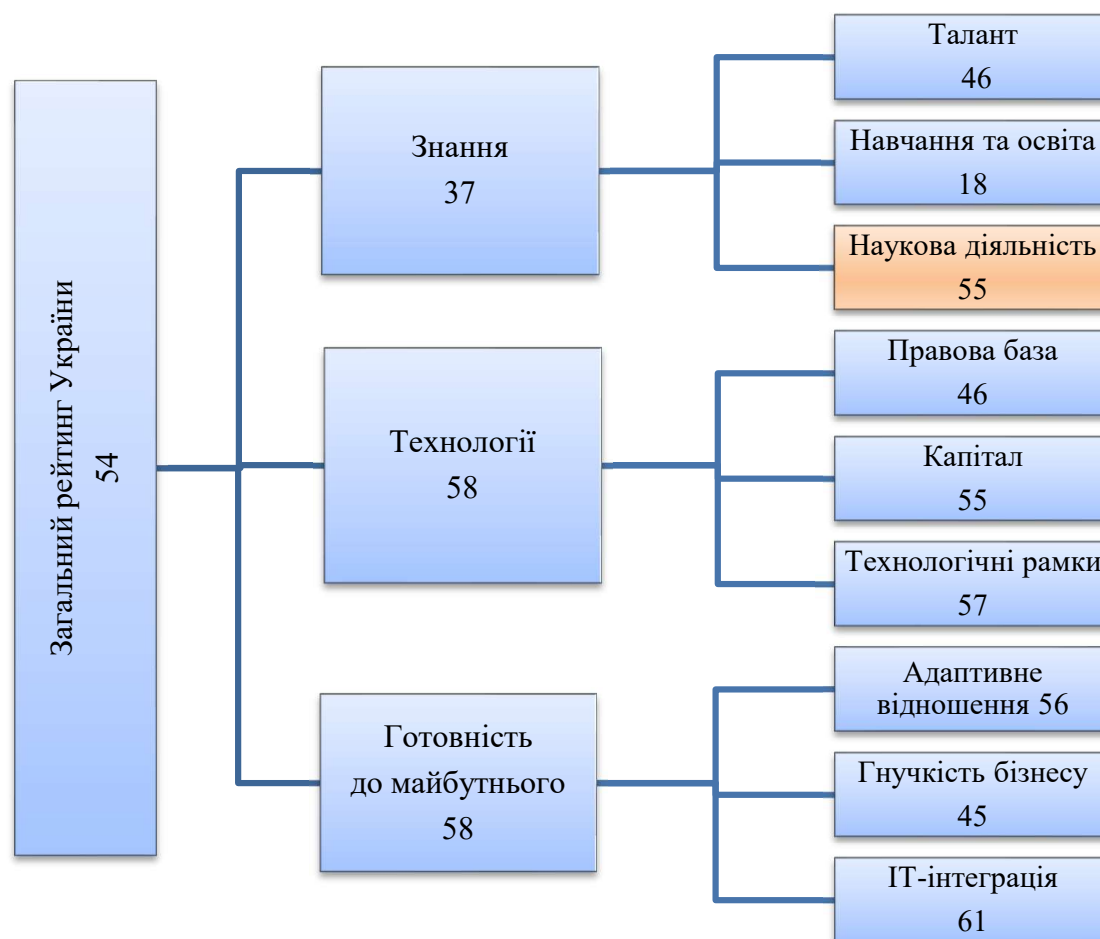


Рис. 1. Складові рейтингу України за показником глобальної цифрової конкурентоспроможності серед 64 країн, 2021 р.

Зміна показників порівняно з минулим роком:

- зниження
- покращення або стабілізація

Джерело: складено автором за даними IMD World Digital Competitiveness Ranking 2021. IMD World Competitiveness Center. <https://www.imd.org>

з тим, криза COVID-19 продемонструвала важливість цифрової трансформації як одного із способів модернізації сфери зайнятості, формування більш гнучкої та мобільної робочої сили, здатної працювати в умовах нестабільності. А зрештою використання цифрових інновацій на ринку праці сприятиме підвищенню економічної стійкості та збереженню конкурентоздатності країни.

Рейтинг країн за показником глобальної цифрової конкурентоспроможності за 2021 рік продемонстрував, що попри просування на чотири сходинки вгору (із 58 на 54 місце із 64 країн, що аналізувались у рейтингу), Україна залишалась не тільки регіональним аутсайдером, а й входила до переліку 10-ти найгірших країн рейтингу [16]. Показники, що формували рейтинг України у 2021 р. за глобальною цифровою конкурентоспроможністю представлено на рисунку 1.

За рівнем якості освіти, знань, навичок та кваліфікації робочої сили, країна посіла 37 місце. За показниками розвитку цифрових технологій – 58 місце. За показниками готовності до використання цифрових технологій урядом, бізнесом та суспільством у цілому – 58 місце. До слабких сторін України фахівці Інституту розвитку менеджменту (IMD) відносили захист прав на інтелектуальну власність, банківські і фінансові сервіси, високі інвестиційні ризики, а також рівень кібербезпеки. До сильних сторін країни віднесені можливості розпочати бізнес, швидкість Інтернет-підключень, е-демократія, використання великих даних та якість навчання [16].

Важливими інструментами адаптації до нових умов діяльності ринку праці є управління мобільністю робочої сили та використання гнучких форм зайнятості, серед яких найбільш поширені дистанційна зайнятість, робота в Інтернеті, зайнятість на цифрових платформах. Використання такої форми зайнятості як дистанційна стало однією із тенденцій на ринку праці, яка була актуалізована під впливом кризи COVID-19. Оскільки все більше підприємств та організацій надають своїм співробітникам можливість працювати з дому принаймні частину робочого часу безстроково, нова робоча реальність буде сприйматися як новий стандарт зайнятості. В Україні найбільш вживаною стандартною була постійна форма зайнятості, поряд із якою паралельно розвивалися та функціонували й інші більш гнучкі або, навіть, прекарні форми, закономірності використання яких визначалися взаємодією факторів попиту та пропозиції робочої сили [17].

У 2013–2017 роках Україна посідала перше місце в Європі та четверте у світі за роботою на цифрових робочих платформах, що вимірюється обсягом фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі за «ІТ-фрілансом». За оцінками, щонайменше 3% української робочої сили залучено до онлайн роботи. Вісімнадцять відсотків українських офісних працівників вже спробували цифрову роботу і хотіли б повністю перейти до такої зайнятості; кожен другий розглядає це як додаткове джерело доходу [18]. Хоча цифрова економіка створює нові можливості для українських працівників, вона викликає занепокоєння щодо її впливу на питання соціального захисту.

Порівнюючи свою зайнятість з іншими видами робіт, які були в них у минулому, 65% фрілансерів вважають, що робота на цифрових платформах дає можливість краще збалансувати роботу або особисте життя. Більше половини фрілансерів (55%) задоволені роботою на цифрових платформах, 5% фрілансерів висловлюють незадоволення роботою на цифрових платформах, а серед них 1% респондентів висловлюють крайнє незадоволення. Основною причиною задоволеності фрілансерів роботою на цифрових платформах є вільний графік, і можливість комфортно працювати з дому (34%). На другому місці – свобода у виборі завдань та велика кількість роботи, доступної для фрілансера (12%). Інші причини включають можливість додаткового заробітку (10%), отримання високого заробітку (6%) і можливість спробувати себе в нових сферах діяльності (3%). Причини незадоволеності роботою більш різноманітні. Основною причиною незадоволеності фрілансерів роботою на цифрових платформах є відсутність стандартів оплати праці та нестабільність їхнього заробітку (16%). На відміну від задоволених працівників незадоволені називають замалу кількість завдань на платформах і конкуренцію з іншими працівниками (6%). Інші причини – несумлінність замовників, афери й випадки неоплати праці фрілансера виконавцем (9%), високі комісії платформ, проблеми з виведенням коштів та оподаткуванням; проблеми в комунікації з клієнтами; проблеми з оцінюванням виконавцем майбутньої роботи через неточності в наданих планах робіт з боку замовника, недостатня кількість живого спілкування з іншими людьми, забагато роботи в приміщенні [18].

Висококваліфіковані працівники, робота яких пов'язана із ІКТ, для входу на ринок праці

часто використовують Інтернет-платформи (такі як Freelancehunt, Weblancer, Freelance.ua, Upwork, Designhill, Toptal, LinkedIn and LinkedIn ProFinder, тощо), де формуються нові інноваційні форми зайнятості. Також фрілансери надавали послуги через різноманітні групи у соцмережах. Той факт, що п'ятнадцять-двадцять років тому такої форми зайнятості як фріланс або онлайн-зайнятість практично не існувало, підтверджує високий потенціал застосування цих гнучких форм зайнятості.

Цифровізація економіки та технологічні інновації на робочому місці сформують базу для стабільного економічного розвитку за умови поєднання їх із організаційними інноваціями та заходами із удосконалення здібностей та навичок особистості. Виконання цих умов передбачає високу залученість співробітників, створення «гідних робочих місць», зайнятість на яких буде нерозривно пов'язана із отриманням соціальних виплат, гарантованих законодавством для найманих працівників, можливостями особистісного розвитку. При цьому важливо акцентувати увагу на визнанні того, що навчання на роботі протягом всього життя так само важливо, як і здобуття первинних знань та навичок у закладах загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти.

Незважаючи на скорочення у 2012–2021 рр. на 18,5% кількості зайнятого на українському ринку праці населення, частка зайнятих із повною вищою освітою зростала. Українські вищі навчальні заклади традиційно надають ґрунтовну освіту і входять до низки кращих світових університетів. Завдяки стабільній якості надання освітніх послуг, розвитку академічної мобільності та збільшенню фінансування для проведення наукових досліджень стимулюється робота національних закладів вищої освіти (ЗВО). Найкращі з українських ЗВО входять до міжнародних рейтингів. У грудні 2021 року, було оприлюднено щорічний список кращих університетів країн Європи та Середньої Азії, що розвиваються, на 2022 р. (QS Emerging Europe and Central Asia University Rankings 2022) [19], до якого увійшли 450 кращих закладів вищої освіти, зокрема 41 із України.

Наявність на національному ринку праці значного прошарку зайнятих, що здобули вищу освіту, не підтверджує автоматично ефективного використання накопиченого освітнього потенціалу зайнятих і не визнає якість економічного зростання. Аналітична оцінка збалансованості потреби ринку праці та пропозиції фахівців, підготовлених

освітніми навчальними закладами свідчить про неузгодженість трендів розвитку ринку освітніх послуг і сфери зайнятості. Третина зайнятого населення в Україні мало повну вищу освіту, тоді як професійно-технічну освіту здобув тільки кожен четвертий зайнятий. Український ринок освітніх послуг за 1990–2018 рр. майже утричі скоротив обсяги підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти. Кількість випускників закладів професійно-технічної освіти у 1990 р. досягала 376,7 тис. осіб, у 2018 р. – лише 133,5 тис. осіб. Певний надлишок зайнятих із вищою освітою у професійно-кваліфікаційних групах, які не потребують найвищого рівня освіти, скорочення підготовки кваліфікованих робітників у закладах професійно-технічної освіти з одночасним «вимиванням» працівників із групи зайнятих з професійно-технічною освітою у найближчому майбутньому призведе до дефіциту відповідної когорти працівників [20].

Для удосконалення стратегічного управління у сфері зайнятості необхідним є збалансування пропозиції ринку освітніх послуг і попиту ринку праці. Це в свою чергу дозволить збалансувати економічну ситуацію, сформувати більш гнучку та мобільну робочу силу, здатну працювати в умовах нестабільності. Пріоритетними у середньо- та короткостроковій перспективі мають стати, *по-перше, заходи, що підтримують трудову активність населення та перехід від вразливої самозайнятості до нових можливостей на ринку праці.* Регуляторну політику на ринку праці має бути переорієнтовано із застосування тимчасової короткострокової зайнятості та відпусток, пов'язаних із надзвичайними заходами підтримки, до схем більш довгострокового характеру. Наприклад, фінансування малих і середніх підприємств, нових підприємницьких кластерів. Важливими є профорієнтаційні заходи серед учнівської молоді, що зосередять її на професіях майбутнього. Актуальними в контексті переходу від вразливої самозайнятості до нових можливостей на ринку праці стануть індивідуальні зусилля для перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Ці зусилля можуть бути мотивовані державними програмами, а також зобов'язаннями роботодавців щодо навчання своїх співробітників, гідної заробітної плати та практики управління людськими ресурсами, заснованої на результативності.

По-друге, серед пріоритетних середньо- та короткострокових заходів необхідно виділити розширення можливостей перекваліфікації та підвищення кваліфікації із нових

навичок у поєднанні з активною політикою на ринку праці. Відродження розвитку людського капіталу та функціонування ринків праці в різних економіках вимагає зосередження зусиль для оновлення системи освіти та навчання для різних вікових когорт, із акцентом на навичках, необхідних для нових робочих місць.

Це оновлення необхідно, насамперед, у закладах загальної середньої та професійно-технічної освіти, щоб забезпечити вихід молодих людей на ринок праці з необхідними для роботи навичками. Проте дефіцит продуктивних працівників відчуватиметься до тих пір, поки не стануть нормою програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації протягом життя для кар'єрного зростання. Конкретні заходи мають бути спрямовані на підвищення кваліфікації або перекваліфікацію для тих, хто піддається найбільшому ризику звільнення з роботи або вже потрапив до лав безробітного населення. Наприклад, допомога по безробіттю може формуватися через схеми грошової підтримки доходів під час війни або інших надзвичайних ситуацій, а може спиратися на схеми надання можливостей підвищення кваліфікації та перекваліфікації. Ці заходи розширяють горизонти можливостей майбутнього перерозподілу на ринку праці, який вимагає від робочої сили наявності нових навичок та цифрових компетенцій.

Висновки. Технологічні інновації кардинально змінюють сферу освіти та зайнятості, оновлюють навички, необхідні для сучасної роботи. Розбудова системи освіти майбутнього, яка буде захищеною від впливу криз нестабільності, вимагає створення навчальних програм, які відповідають вимогам ХХІ століття і створюють міцну основу для адаптації та розвитку. Цінність людського капіталу (здібностей та навичок особистості) реалізується на ринку праці через продуктивну зайнятість і розвивається через освіту протягом перших двох десятиліть життя людини, а також через інвестиції в навчання протягом життя. Ринок освітніх послуг має бути зосереджений, зокрема, на навичках, які є затребуваними в реальному світі праці, і вирішувати проблему дисбалансу між потребами роботодавця та кваліфікацією і навичками випускників навчальних закладів. Для досягнення максимального задоволення потреб ринку праці, зважаючи на зміни у сфері зайнятості, навчальні програми мають постійно удосконалюватися.

Сфера праці також активно трансформується, особливо у зв'язку з цифровізацією. З'являються нові гнучкі форми зайнятості та організації соціально-трудових відносин, які несуть нові можливості та виклики. Ключовими при виявленні потреби у використанні нових форм зайнятості визначено наступні тези:

– очікується, що використання нових більш різноманітних гнучких форм зайнятості продовжуватиме розширюватись через перехід до цифрової епохи та екологічного розвитку економіки в умовах нестабільності;

– деякі нові форми зайнятості можуть згладжувати певні ризики для економіки та ринку праці, що спричинені впливом кризи COVID-19, а в Україні також введенням воєнного стану;

– впровадження нових форм зайнятості переважно зумовлено потребою в гнучкості роботодавців/клієнтів чи працівників, вкрай важливо, щоб функціональна гнучкість не зменшувала соціального захисту працівників;

– створення сприятливих умов праці (оптимальний робочий час, підвищення кваліфікації протягом життя, охорона здоров'я та безпека на робочому місці) є необхідним для розвитку нових форм зайнятості;

– неоднозначність статусу зайнятості працівників для деяких нових форм зайнятості може призвести до сегментації ринку праці та збільшення нерівності серед працюючих.

Таким чином гнучкі форми зайнятості (дистанційна, онлайн-зайнятість, робота на Інтернет-платформах) стали нормою у багатьох країнах через пандемію, а в Україні ще і через введення воєнного стану. Дистанційна зайнятість, швидше за все, у довгостроковій перспективі стане стандартною практикою. Можливість працювати з будь-якого місця у будь-який час має вирішальне значення для забезпечення безперервності діяльності підприємств. Дистанційна зайнятість відкриває можливості для більш ефективного розподілу робочих процесів, гнучкої організації робочого графіку, може сприяти збільшенню продуктивності працівників та збереженню конкурентоздатності країни. Ефективний цифровий простір для розвитку гнучких форм зайнятості може бути вибудований через створення широкої цифрової інфраструктури. Інструментами такого будівництва можуть стати соціальні мережі та економічні платформи для спільного використання, а також цифрова інфраструктура сфери культури, охорони здоров'я та освіти.

Список використаних джерел:

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 / База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 11.04.2022).
2. Adelheid H., Peters B. and Rammer Ch. Local Knowledge Spillovers and Innovation Persistence of Firms. *Economics of Innovation and New Technology*. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1080/10438599.2022.2036609>.
3. Frey C. B. The Great Innovation Deceleration. *MIT Sloan Management Review*. Cambridge. 2020. Vol. 61, Iss. 4. P. 1–3.
4. Friedman G. Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*. 2014. № 2. P. 171–188. DOI: <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.
5. Антонюк В. П. Інтеграція вищої освіти України в європейський освітній простір для розвитку людського капіталу. *Журнал європейської економіки*. 2021. Том 20. № 3 (78). С. 573–595.
6. Bilan Y., Mishchuk H., Samoliuk N., Grishnova O. ICT and Economic Growth: Links and Possibilities of Engaging. *Intelektinè ekonomika*. 2019. № 1. P. 95–106.
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 8–35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtp_2018_1_3 (дата звернення: 25.04.2022).
8. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 2. С. 41–46. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_2_14 (дата звернення: 25.04.2022).
9. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ : Алерта, 2017. 608 с.
10. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 5. С. 3–7.
11. Семикіна М. В., Волчкова Г. К. Соціальний капітал в умовах трансформації зайнятості. Кропивницький : В-во ТОВ «КОД», 2018. 296 с.
12. Ситник Й. С. Інтелектуалізація систем менеджменту підприємств: концепція, системний моніторинг та моделювання. Львів : В-во Львівської політехніки, 2017. 380 с.
13. Schwab K. The Global Competitiveness Report 2019. *World Economic Forum*. Geneva Switzerland. 2019. 648 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (дата звернення: 25.04.2022).
14. The Global Risks Report 2022. 17th Edition. *World Economic Forum*. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf (дата звернення: 25.04.2022).
15. Демографічна та соціальна статистика / Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/gr.htm (дата звернення: 25.04.2022).
16. IMD World Digital Competitiveness Ranking 2021. IMD World Competitiveness Center. URL: <https://www.imd.org> (дата звернення: 25.04.2022).
17. Гук Л. П. Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. 2021. № 1. С. 224–231. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>.
18. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. ILO: Geneva, 2018. 64 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf (дата звернення: 25.04.2022).
19. QS Emerging Europe and Central Asia University Rankings 2022. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/eeca-rankings/2022> (дата звернення: 25.04.2022).
20. Гук Л. П. Баланс між підготовкою кадрів з професійно-технічною освітою та потребами національного ринку праці у робочій силі середнього професійно-кваліфікаційного рівня. *Український соціум*. 2019. № 4 (71). С. 109–123. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2019.04.109>.

References:

1. Pro vvedennja vojennoho stanu v Ukrajinі: Ukaz Prezzydenta Ukrajinі [On the imposition of martial law in Ukraine: Decree of the President of Ukraine] 24.02.2022 No. 64/2022 / *Database "Legislation of Ukraine"*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (accessed 11 April 2022). (in Ukrainian)
2. Adelheid H., Peters B. and Rammer Ch. (2022) Local Knowledge Spillovers and Innovation Persistence of Firms. *Economics of Innovation and New Technology*. DOI: <https://doi.org/10.1080/10438599.2022.2036609>.
3. Frey C. B. (2020) The Great Innovation Deceleration. *MIT Sloan Management Review*. Cambridge. Vol. 61, Iss. 4. P. 1–3.
4. Friedman G. (2014) Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, no. 2, pp. 171–188. DOI: <https://doi.org/10.4337/roke.2014.02.03>.

5. Antonjuk V. P. (2021) Integracija vyshhoji osvity Ukrajinu v jevropejskij osvitnij prostir dlja rozvytku ljudskogo kapitalu [Integrating higher education into the European educational space for human capital development]. *Journal of European Economics*. Vol. 20, no. 3 (78), pp. 573–595. (in Ukrainian)
6. Bilan Y., Mishchuk H., Samoliuk N., Grishnova O. (2019) ICT and Economic Growth: Links and Possibilities of Engaging. *Intelektinē ekonomika*, no. 1, pp. 95–106.
7. Kolot A. M., Gherasymenko O. O. (2018) Novitni globalni tendenciji u sferi zajnjatosti i dokhodiv ta jikh vplyv na socialjnu nerivnistj [Recent global employment and income trends and their impact on social inequalities]. *Social labour relations: theory and practice*, no. 1, pp. 8–35. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2018_1_3 (accessed 25 April 2022). (in Ukrainian)
8. Libanova E. M. (2012) Problemy rozvytku rynku praci v konteksti socialjnoji polityky Ukrajinu, zagroz ta vyklykiv 21 stolittja [Problems of labour market development in the context of social policy, threats and challenges of the 21st century]. *Labour market and employment of population*, no. 2, pp. 41–46. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2012_2_14 (accessed 24 April 2022). (in Ukrainian)
9. Iljjich L. M. (2017) Strukturni transformaciji tranzytyvnogo rynku praci Ukrajinu [Structural Transformations of Ukraine's Transition Labour Market]. Kyiv: Alerta, 608 p. (in Ukrainian)
10. Petrova I. (2013) Rynok innovacijnoji praci: tendenciji formuvannja v Ukrajinu [Innovative labour market: trends of formation in Ukraine]. *Ukraine: aspects of labour*, no. 5, pp. 3–7. (in Ukrainian)
11. Semykina M. V., Volchkova Gh. K. (2018) Socialjnyj kapital v umovakh transformaciji zajnjatosti [Social capital in the context of employment transformation]. Kropivnitskiy: KOD Ltd., 296 p. (in Ukrainian)
12. Sytnyk J. S. (2017) Intelektualizacija system menedzhmentu pidprijemstv: koncepcija, systemnyj monitoryng ta modeljuvannja [Intellectualisation of enterprise management systems: concept, system monitoring and modelling]. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House, 380 p. (in Ukrainian)
13. Schwab K. (2019) The Global Competitiveness Report 2019. *World Economic Forum*. Geneva Switzerland, 648 p. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (accessed 25 April 2022).
14. The Global Risks Report (2022) 17th Edition. *World Economic Forum*. Available at: https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf (accessed 25 April 2022).
15. Demografichna ta socialjna statystyka [Demographic and social statistics] / *Derzhavna sluzhba statystyky Ukrajinu* [State Statistics Service of Ukraine]. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm (accessed 25 April 2022). (in Ukrainian)
16. IMD World Digital Competitiveness Ranking (2021) *IMD World Competitiveness Center*. Available at: <https://www.imd.org> (accessed 25 April 2022).
17. Huk L. P. (2021) Standartni ta novi formy zajnjatosti: dyversyfikacija mozhlyvostej v umovakh cyfrovizaciji ta globalizaciji [Standard and new forms of employment Diversifying opportunities in a digitalised and globalised world]. *Business Inform*, no. 1, pp. 224–231. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>. (in Ukrainian)
18. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives (2018) ILO: Geneva, 64 p. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635370.pdf (accessed 25 April 2022).
19. QS Emerging Europe and Central Asia University Rankings (2022) Available at: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/eeca-rankings/2022> (accessed 25 April 2022).
20. Huk L. P. (2019) Balans mizh pidhotovkoju kadriv z profesiino-tekhnicnoju osvitoju ta potrebamy natsionalnoho rynku praci u robochij syli serednoho profesiino-kvalifikatsiinoho rivnia [Balance between vocational training and national labour market demand for workers with secondary vocational qualifications]. *Ukrainian society*, no. 4 (71), pp. 109–123. DOI: <https://doi.org/10.15407/socium2019.04.109>.