

М. І. Карпа,
д. держ. упр., професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування
Університету Григорія Сковороди в Переяславі
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-8141-4894>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.19.182

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТА ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ: АДАПТАЦІЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

М. Карпа,
Doctor of Science in Public Administration, Professor, Professor of the Department
of Public Administration and Management, Hryhorii Skovoroda University in Pereiaslav

STRATEGIC MANAGEMENT OF LABOR RESOURCES AND LABOR RELATIONS
IN THE CONDITIONS OF WAR CHALLENGES: ADAPTATION
OF PUBLIC ADMINISTRATION IN UKRAINE

У статті здійснено аналіз стану трудових ресурсів та визначено особливості стратегічного управління трудовими відносинами в умовах воєнних викликів. Розкрито проблематику стратегічного управління трудовими ресурсами та трудовими відносинами в умовах воєнних викликів у контексті практики публічного управління. Зазначено проблеми, пов'язані з демографічними змінами, що відбулися з українським суспільством упродовж останнього десятиліття і які суттєво вплинуть на стратегічне управління трудовими ресурсами. Розкрито зміст поняття "працездатне населення" як населення, здатне за своїми фізичними можливостями повноцінно брати участь в суспільній праці, проаналізовано стратегічну динаміку у кількісному та якісному відношенні цього показника. Визначено особливості застосування деяких нормативно-правових актів про працю у період дії воєнного стану, які не застосовуються. Проаналізовано проєкт Стратегії демографічного розвитку України до 2040 року. Метою стратегічного управління трудовими ресурсами визначено створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики.

The article analyzes the state of labor resources and identifies the features of strategic management of labor relations in the conditions of military challenges. The problems of strategic management of labor resources and labor relations in the conditions of military challenges in the context of public administration practice are discussed. Problems related to demographic changes that have occurred in Ukrainian society during the last decade and that will significantly affect the strategic management of labor resources are indicated. The meaning of the concept of "able-to-work population" as a population capable of fully participating in public work based on its physical

capabilities has been revealed, it is expedient to consider the strategic dynamics of this indicator in terms of quantity and quality. The peculiarities of the application of some normative legal acts on labor during the period of martial law, which are not applied, have been determined. The project of the Demographic Development Strategy of Ukraine until 2040 was analyzed. The goal of strategic management of labor resources is to create a barrier-free environment for all population groups, to ensure equal opportunities for each person to exercise their rights, to receive services on a par with others by integrating physical, informational, digital, social and civil, economic and educational barrier-freeness into all spheres state policy.

In order to implement the state demographic policy, to coordinate efforts to effectively respond to existing and future demographic challenges, it is advisable to expand the functionality of the profiled central body of the executive power, responsible for the formation of demographic policy, with the creation of a separate structural unit. And in order to ensure the effective coordination of the actions of all state and local authorities regarding the implementation of demographic policy, it is indicated that it is necessary to create the State Agency for Demographic Development and Migration Policy (State Demography), which will be responsible for the implementation of the Strategy and the coordination of the actions of the authorized bodies of the executive power in accordance with their tasks and functions defined by legislation.

Ключові слова: публічне управління, трудові ресурси, трудове законодавство, трудові відносини, працівник, роботодавець.

Key words: public administration, labor resources, labor legislation, labor relations, employee, employer.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Кількість працездатного населення в Україні почала скорочуватися задовго до лютого 2022 року, і це суттєво вплинуло на кадровий потенціал нашої країни. Україна вступила в незалежність із 51,5 млн жителів, але у 2019 році їхня кількість оцінювалася лише у 37 млн. Далі були серйозні періоди випробувань: кілька років карантину та значна смертність від COVID-19. Пізніше — активні воєнні дії, що продовжуються вже третій рік.

Публічне управління націлене на вирішення саме тих соціальних та гуманітарних викликів, які потрібно вирішувати як на рівні держави, так і на рівні місцевого самоврядування. В Україні фактично немає соціального житла, доступного для громадян, які потребують індивідуального житла, але не можуть його придбати. В критичній ситуації, спричиненій війною, держава та місцева влада дуже обмежені у можливості надання якісного житла у тимчасове користування тим, хто його потребує.

Руйнування власного житла, незахищеність прав орендарів і орендодавців у взаємних відносинах, відсутність інструментів підтримки громадян, які не мають можливості взяти житло в кредит чи сплачувати ринкову вартість оренди, — всім цим значно послаблюється впевненість багатьох українців у майбутньому, суттєво впливає на їхню налаштованість щодо еміграції, народження дітей тощо.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблематику практики управління трудовими ресурсами та трудовими відносинами в умовах воєнних викликів доцільно досліджувати у контексті системи публічного управління з врахуванням чинного нормативно-правового поля. Без сумніву теоретичні моделі чи зарубіжний досвід теорія та практики управління трудовими ресурсами може бути доречним, та врахування вітчизняних реалій вказує на потребу у даній статті опиратися на чинне законодавство та наявні аналітичні дані. Тому у статті широко використано нормативно-правову базу, а саме: Конституцію України, Закони України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", "Про військовий обов'язок і військову службу", "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію", "Про Всеукраїнський перепис населення та низку стратегічних документів".

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Метою статті є аналіз стану трудових ресурсів та особливості стратегічного управління трудовими відносинами в умовах воєнних викликів. Окреме завдання полягає у розкритті проблематики стратегічного управління трудовими ресурсами та трудовими відносинами в умовах воєнних викликів у контексті практики публічного управління.

Таблиця 1. Оцінка загальної чисельності населення України (тис. чол.).

на 01.01.2024	на 01.01.2025	на 01.01.2026	на 01.01.2027	на 01.01.2028	на 01.01.2029	на 01.01.2030	на 01.01.2031	на 01.01.2032	на 01.01.2033	на 01.01.2034	на 01.01.2035
34890,61	34234,19	35754,72	36407,96	36723,70	36641,89	36444,91	36196,80	35955,40	35716,96	35484,73	35255,65

Джерело: сформовано на основі [6].

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, передбачені статтями 43-46 Конституції України [1]. Разом з тим відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції. 15.03.2022 Верховною Радою України прийнято Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-ІХ [2]. Згідно з пунктом 2 розділу "Прикінцеві положення" Закону № 2136-ІХ главу ХІХ "Прикінцеві положення" Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: "2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". Згідно з частинами другою, третьою статті 1 Закону № 2136-ІХ на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України "Про державну службу", "Про службу в органах місцевого самоврядування", інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України "Про військовий обов'язок і військову службу" [3], "Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію" [4], надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку.

Виплати з держбюджету на утримання соціальної складової за призовниками щороку збільшуються та потребують перегляду. Адже за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або

до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Враховуючи зміст поняття "працездатне населення" як населення, здатне за своїми фізичними можливостями повноцінно брати участь в суспільній праці, доцільно розглянути стратегічну динаміку у кількісному та якісному відношенні цього показника. Вікові рубежі працездатного населення у кожній державі через різні суспільно-економічні умови практично пов'язані з деякими традиційними і правовими нормами — цензами віковим, освітнім та ін. Частка працездатного населення у всьому населенні залежить від вікової структури останнього. У країнах, що розвиваються, ця частка є найменшою, в розвинених капіталістичних країнах досягає 65%. Для того, щоб з'ясувати кількісний показник працездатного населення, необхідним є перепис усього населення. Згідно з пунктом 11 розділу VI Закону України "Про Всеукраїнський перепис населення" [5], під час дії воєнного стану в Україні та протягом шести місяців після його припинення чи скасування перепис населення не проводиться. Перепис населення визначається як захід, що дозволяє здійснювати через регулярні інтервали часу офіційний облік чисельності населення, яке проживає на території країни в цілому та на всіх рівнях її адміністративно-територіального устрою. Дані перепису необхідні для прогнозування і управління соціально-економічним розвитком країни, реалізації демографічної політики, бюджетного планування та інших цілей. За прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи Національної академії наук України, порівняно до песимістичних інших прогнозів, чисельність населення України матиме досить статичну ситуацію упродовж 2024—2035 рр. на рівні 35—36 млнчол. (табл. 1).

Прогнози щодо чисельності населення України після закінчення бойових дій різняться, але всі вони вкрай песимістичні. Такі прогнози варіюються від 24 млн до 35 млн, й у 2030 році населення країни може стати одним із найстаріших у Європі та буде додатково обтяжене високим відсотком хворих людей, інвалідів.

Поняття "працездатне населення" близьке до поняття "трудові ресурси", але останнє не лише передбачає вікову характеристику, але і враховує кваліфікацію, склад професій та ін.

Кількісні показники обліку працездатного населення включають:

- чисельність працездатного населення;
- кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням, або такого часу, який може бути відпрацьований;
- чисельність безробітних;
- чисельність і структуру зайнятого населення;
- статево-вікову структуру населення.

Кількісні показники рівня зайнятості населення у довоєнному періоді характеризувалися відносно сталим рівнем (табл. 2).

Тож по закінченні війни країна стоятиме перед кількома викликами, пов'язаними з демографічними змінами, що відбулися з українським суспільством протягом останнього десятиліття і які суттєво вплинуть на стратегічне управління трудовими ресурсами, а саме:

- старіння українського суспільства і збільшення відсотка пенсіонерів щодо працюючих (а це може потягнути за собою певні труднощі з пенсійним забезпеченням громадян). Тож цей напрямок потребуватиме докорінних змін у підході до працевлаштування людей пенсійного віку й потребуватиме гнучкого підходу до регулювання цієї сфери;

- наявність великої кількості інвалідів, ветеранів та інших категорій, які можуть потребувати як перенавчання, так і довготривалої реабілітації та адаптації або повної заміни сфери діяльності через низку об'єктивних причин, а також соціальної та матеріальної підтримки;

- нестача молодих спеціалістів через масову міграцію дітей і молоді під час воєнних дій;

- гострий дефіцит спеціалістів певних спеціальностей (наприклад, таке може статися в сільському господарстві, адже багато спеціалістів цієї сфери були мобілізовані, деякі з них загинули чи поранені й не матимуть більше можливості працювати в цій галузі [8].

Додаткові труднощі у трудових відносинах виникають у зв'язку з веденням бойових дій та воєнним станом у державі. Згідно повідомлень Держпраці, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Відповідно, і відповідальність за порушення (невиконання) таких зупинених положень не може наставати.

Інноваційні форми трудових відносин все більше адаптують кризову ситуацію, яка склалася та прогресує, до пом'якшення деструктивного впливу на управлінські процеси. До прикладу дистанційні форми праці, започатковані під час пандемічної кризи, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р. понад 14% кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7%. Значна частина шукачів роботи надає перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує

Таблиця 2. Рівень зайнятості населення України за 2019–2021 рр.

	2019	2020	2021
Жінки, %	63,2	61,5	60,7
Чоловіки, %	72,2	69,9	69,9
Разом, %	67,6	65,6	65,3

Джерело: сформовано на основі [7].

дослідження Work.ua, здійснене в червні 2024 р. Так, 31% респондентів відповіли, що найбільше прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання, страхові гарантії, що найчастіше пропонують компанії, їх цікавлять менше. Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зросла майже на 40%. Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в березні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 96% більше порівняно з лютим 2022 р., у Харкові — на 68%, у Львові — на 35%, в Одесі — на 34%, у Дніпрі — на 16% [9].

Віддалена робота в період пандемії та повномасштабної війни стала одним з найбажаніших рішень для співробітників — з погляду особистої безпеки, можливостей заощаджувати час на дорогу до офісу, раціонального та продуктивного використання робочого часу та доступності працевлаштування (фахівці, які прагнуть знайти віддалену роботу, мають можливість працевлаштуватись не тільки в українські компанії по всій території держави, а й до міжнародних організацій). Для роботодавців дистанційна робота означає зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи. А відсутність територіальних обмежень дає змогу розширити можливості наймання кваліфікованіших працівників. В умовах стрімких змін на сучасних ринках праці гнучкі форми зайнятості стають дедалі популярнішими.

Наступним інноваційним проривом стратегічного управління можна вважати розпочату з 2022 року реформу у сфері профкваліфікації трудових ресурсів. Перелік робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації, затверджується Кабінетом Міністрів України за поданням Національного агентства кваліфікацій. Запроваджено реєстр кваліфікацій як автоматизовану систему збирання, верифікації, оброблення, зберігання та захисту інформації про кваліфікації. Реєстр кваліфікацій містить інформацію про професію (вид занять), професійні та часткові професійні кваліфікації, освітні кваліфікації, професійні стандарти з урахуванням рівнів Національної рамки кваліфікацій.

22 квітня 2024 року в Україні відбувся форум "Демографічне майбутнє України: стратегія стійкості та відновлення", організований Міністерством соціальної політики України, Фондом ООН у галузі народонаселення (UNFPA) та ГО "UA Experts". На форумі було презентовано проєкт Стратегії демографічного розвитку України до 2040 року.

Метою Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року є забезпечення довгострокового відтворення населення України, зокрема, і в неспри-

1) чисельність постійного населення, тис. осіб; в тому числі у % до чисельності постійного населення; за гендерною ознакою: - чоловіки; - жінки; за місцем проживання: - міське населення; - сільське населення.
2) річний приріст (скорочення) населення, тис. осіб; в тому числі: - природний приріст, скорочення; - міграційний приріст, скорочення;
3) коефіцієнт народжуваності (чисельність живонароджених на 1000 осіб наявного населення);
4) сумарний коефіцієнт народжуваності (скільки в середньому дітей народила б одна жінка упродовж усього репродуктивного періоду (15–49 років);
5) коефіцієнт смертності (чисельність померлих на 1000 осіб наявного населення).
6) середня очікувана тривалість життя при народженні, років; в тому числі: - чоловіки; - жінки;
7) питома вага осіб віком до 17 років включно у чисельності постійного населення, %;
8) питома вага осіб віком 60 років і більше у постійній чисельності населення, %;
9) демографічне навантаження на населення у віці 16–59 років (чисельність осіб віком до 15 років та осіб віком понад 60 років на 1000 осіб постійного населення у віці 16–59 років)

Рис. 1. Індикативні показники для проведення моніторингу реалізації Стратегії (відповідно до проекту Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року [10]).

ятливих умовах (війни, епідемії, бідність, економічні кризи, екологічні та техногенні катастрофи), здатності людей адаптуватись до змін із збереженням та/або поліпшенням ключових соціально-демографічних характеристик. Зокрема визначено такі основні стратегічні цілі:

Стратегічна ціль 1. Створення умов для підвищення народжуваності, підтримка сім'ї

Стратегічна ціль 2. Зниження рівня передчасної смертності

Стратегічна ціль 3. Забезпечення міграційного приросту населення

Стратегічна ціль 4. Забезпечення оптимального розміщення населення на території України

Стратегічна ціль 5. Адаптація соціуму до демографічного старіння та формування умов для активного довголіття

Стратегічна ціль 6. Подолання негативних демографічних тенденцій завдяки розвитку можливостей для якісного життя в Україні. Україна — країна, в якій хочеться жити

Реалізація Стратегії розрахована на 2024—2040 роки. План заходів з її реалізації затверджуватиметься кожні два роки. У Плані заходів буде визначено завдання та заходи для їх виконання, відповідальні за їх виконання та індикатори виконання. Прийнято також кількісні індикативні показники, які на період активних бойових дій є виключно орієнтовні (Рис. 1).

Для реалізації державної демографічної політики, координації зусиль для ефективного реагування на наявні та майбутні демографічні виклики доцільно розширити функціонал профільного центрального органу виконавчої влади, відповідального за формування демографічної політики, зі створенням окремого структурного підрозділу. А для забезпечення ефективної коорди-

нації дії всіх органів державної і місцевої влади щодо реалізації демографічної політики вказано за необхідність створити Державне агентство з питань демографічного розвитку та міграційної політики (Держдемографія), яке буде відповідальним за реалізацію Стратегії та координацію дій уповноважених органів виконавчої влади відповідно їхніх завдань і функцій, визначених законодавством.

Відповідальними за реалізацію Стратегії та її інформаційно-аналітичне забезпечення мають бути центральні та місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, інші заінтересовані сторони.

Центральні та місцеві органи виконавчої влади, а також інші зацікавлені сторони, визначені в плані заходів, мають щороку до 01 червня подавати Мінсоцполітики інформацію про стан реалізації Стратегії та виконання плану заходів. Мінсоцполітики аналізуватиме та узагальнюватиме отриману інформацію про стан виконання відповідного плану заходів та готуватиме за результатами щорічний звіт про стан реалізації Стратегії, який щороку,

починаючи з 2025 року, до 01 липня подаватиме на розгляд Кабінету Міністрів України та оприлюднюватиме на своєму офіційному веб-сайті.

Ще у 2021 році прийнята Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року. Очікуваним результатом реалізації Стратегії є визначення та суспільна підтримка стратегічного курсу держави у сфері створення безбар'єрного простору, послідовна реалізація якого дасть можливість кожній людині:

отримати безперешкодний доступ до об'єктів фізичного оточення;

отримувати інформацію у найзручніший спосіб;

отримати спрощений доступ до цифровізованих та аналогових державних та соціальних послуг;

отримати рівні умови участі у всіх сферах життя суспільства;

отримати умови та рівні можливості для занять фізичною культурою та спортом;

отримати рівні умови та можливості для культурного (мистецького) та/або креативного вираження, провадження культурної діяльності; доступу до культурних послуг, культурних цінностей, культурної спадщини та інформації про них;

брати участь у політичних процесах та громадській діяльності;

отримати рівні можливості та вільний доступ до освіти;

отримати рівні умови та можливості у сфері зайнятості, а також заняття підприємництвом.

Завдяки імплементації Стратегії:

безбар'єрність стане наскрізним принципом державної політики та включатиметься до всіх довгострокових рішень та програм на національному та місцевому рівні;

кошти державного та місцевих бюджетів спрямовуватимуться виключно на придбання товарів, робіт та послуг, що в розумінні Стратегії будуть доступними для кожного;

отримано актуальну інформацію про стан доступності будівель, інфраструктури, транспорту, інформації, цифрових послуг для планування програм та інвестицій в створення безперешкодного середовища;

затверджені та запроваджуватимуться стандарти доступу до товарів та послуг, що пропонуються приватним сектором.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Розроблення, уточнення, реалізація та оцінювання результатів Стратегії має базуватись на інформації, що систематично надходить з надійних джерел. Неповнота і неточність наявних даних у поєднанні зі змінами останніх років унеможливають використання єдиного часового періоду як бази для порівняння усіх показників. Відповідно, використовуються дані за ті періоди і на ті дати, які є достатньо повними, точними та найбільш релевантними для того чи іншого показника. В умовах недостатності даних мають використовуватись найкращі джерела з доступних із урахуванням похибок і неспівставності, які можуть бути їм притаманні.

Метою стратегічного управління трудовими ресурсами є створення безперешкодного середовища для всіх груп населення, забезпечення рівних можливостей кожній людині реалізовувати свої права, отримувати послуги на рівні з іншими шляхом інтегрування фізичної, інформаційної, цифрової, соціальної та громадянської, економічної та освітньої безбар'єрності до всіх сфер державної політики.

Література:

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 №2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 №2232-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
4. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21.10.1993 №3543-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.
5. Про Всеукраїнський перепис населення: Закон України від 19.10.2000 №2058-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2058-14#Text>.
6. Обстеження робочої сили. Офіційний веб-портал Держстат. URL: https://stat.gov.ua/uk/explorer?url=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=EMPL_POPUL_PERC.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.
7. Демографічний прогноз по Україні 2023. Офіційний веб-портал Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи Національної академії наук

України. URL: https://idss.org.ua/forecasts/nation_pop_proj.

8. Декусар Я. Демографічні зсуви: як змінився ринок праці в Україні. URL: <https://mind.ua/openmind/20271294-demografichni-zsuvi-yak-zminivsia-rinok-praci-v-ukrayini>.

9. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua>.

10. Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року. Проект. Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України. <https://www.msp.gov.ua/projects/870/>.

References:

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "The Constitution of Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 10 Sept 2024).
2. Verkhovna Rada of Ukraine (2022), The Law of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (Accessed 10 Sept 2024).
3. Verkhovna Rada of Ukraine (1992), The Law of Ukraine "On general military duty and military service", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text> (Accessed 10 Sept 2024).
4. Verkhovna Rada of Ukraine (1993), The Law of Ukraine "On mobilization preparation and mobilization", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text> (Accessed 10 Sept 2024).
5. Verkhovna Rada of Ukraine (2000), The Law of Ukraine "On All-Ukrainian Population Census", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2058-14#Text> (Accessed 10 Sept 2024).
6. State Statistics Service of Ukraine (2024), "Work force survey", available at: https://stat.gov.ua/uk/explorer?url=SSSU%3ADF_LABOR_FORCE%2819.0.0%29&filter=EMPL_POPUL_PERC.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A.%2A (Accessed 10 Sept 2024).
7. Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine (2023), "Demographic forecast for Ukraine 2023", available at: https://idss.org.ua/forecasts/nation_pop_proj (Accessed 10 Sept 2024).
8. Dekusa, r Ya. (2024), "Demographic shifts: how the labor market has changed in Ukraine", available at: <https://mind.ua/openmind/20271294-demografichni-zsuvi-yak-zminivsia-rinok-praci-v-ukrayini> (Accessed 10 Sept 2024).
9. robota.ua (2024), "What should you know about the Ukrainian labor market in 2024?", available at: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua> (Accessed 10 Sept 2024).
10. Ministry of Social Policy of Ukraine (2024), "Demographic development strategy of Ukraine for the period until 2040. Project", available at: <https://www.msp.gov.ua/projects/870/> (Accessed 10 Sept 2024).

Стаття надійшла до редакції 19.09.2024 р.