

16. Share of DGB in bank assets: where to find out? URL: https://expla.bank.gov.ua/expla/news_0179.html [in Ukrainian].

17. Annual report of the National Securities and Stock Market Commission for 2020. URL: <https://www.nssmc.gov.ua/document/?id=12530000> [in Ukrainian].

18. Local bonds issued during the war time. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/local_bonds_issued_during_the_war_time-572 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 22.03.2023

УДК 331

JEL Classification J6

DOI 10.33111/EE.2023.50.StozhokA

A. Stozhok

Ph.D. Student of the Chair of Socioeconomics and Personnel Management, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

A. Ю. Стожок

аспірантка кафедри соціоекономіки та управління персоналом, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1315-7854>

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто особливості соціальної мобільності в умовах воєнного стану, які полягають у посиленні дисбалансів на ринку праці щодо попиту та пропозиції робочої сили, вимог до рівня кваліфікації працівників і фактичного рівня освіти, кваліфікації претендентів та їхньої наявної професії, гендерно-вікових парадоксів у структурі зайнятого населення. Проаналізовано динаміку та причини соціальної мобільності під час воєнної ескалації, серед яких чільне місце займають мобілізація чоловіків і виїзд значної частини працездатного жіночого населення за межі країни, вплив висококваліфікованих фахівців і молоді. Досліджено тенденції соціальної мобільності на ринку праці внаслідок нищівного впливу війни, а саме посилення розбіжностей у можливостях працевлаштування, залежно від місця проживання і кваліфікації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Мобільність, соціальний, працівники, заробітна плата, ризики, безпека.

ANALYSIS OF SOCIAL MOBILITY IN TIMES OF WAR

ANNOTATION. The article examines the peculiarities of social mobility under martial law, which consist in increasing imbalances in the labour

market in terms of labour supply and demand, requirements for the level of qualification of employees and the actual level of education, qualifications of applicants and their existing profession, gender and age paradoxes in the structure of the employed population. The dynamics and causes of social mobility during the military escalation are analysed, among which the mobilisation of men and the departure of a significant part of the working-age female population outside the country, the outflow of highly qualified specialists and young people take a prominent place. The author examines the trends of social mobility in the labour market as a result of the devastating impact of the war, namely, the growing differences in employment opportunities, depending on the place of residence and qualifications.

The author establishes a meaningful relationship between the interpretation of the concept of «social mobility» by domestic and foreign scholars, in particular, the coverage of this concept through the prism of intergenerational mobility, and also examines the role of the state and higher education institutions in enhancing social mobility.

A constructive analysis of this paper has shown the socio-economic risks caused by forced migration due to the hostilities in Ukraine, including a significant decrease in the population's income and an increase in social benefits. In addition, forced migration has created new challenges for the social mobility of the employed population through the accelerated entry of Ukrainians into transnational interaction. However, despite the difficult conditions of transnational interaction, Ukrainians manage to intensify their entry into the foreign labour market through self-employment. The article argues for a gradual recovery of the labour sector, despite the long phase of war, through increased social mobility.

KEY WORDS. Mobility, social, employees, salaries, risks, security.

Вступ. Повномасштабне військове вторгнення росії у 2022 р. та інтенсивні бойові дії, що тривають в Україні понад рік, завдали потужного удару по всіх ланках економічної, соціальної, гуманітарної системах Української держави. Военна ескалація призвела до серйозного пошкодження соціальної, транспортно-логістичної, інженерної, цивільної інфраструктури. Крім того, військовий стан посилив міграційні рухи як всередині і за межами країни, так і на ринку праці. Попри скорочення активності на ринку праці, бізнесу та найманим працівникам довелось миттєво пристосуватись до нових викликів сьогодення, пришвидшуючи у такий спосіб процеси соціальної мобільності.

Процеси соціальної мобільності висвітлені у працях Е. М. Лібанової, О. В. Кир'янової, М. Гаут, Ф. Торче, Р. Четті. У рамках проблематики впливу соціальної мобільності на ринок праці зазначеними вченими виявлено взаємозв'язок між рівнем заробітної плати та рівнем міграційної мобільності населення, а також досліджено важелі впливу держави в оптимізації соціальної мо-

більності зайнятого населення; обґрунтовано вплив об'єктивних чинників та суб'єктивних деструкцій на формування та розвиток адаптаційної мобільності працівника [1]; проаналізовано соціальну мобільність через фактори впливу міжпоколінної мобільності на нерівність та рівень безробіття; інтерпретовано роль вищих навчальних закладів у посиленні соціальної мобільності [2–5].

Постановка завдання. Слід наголосити, що попри масштабність досліджень, проблематика питання соціальної мобільності потребує наступних теоретичних і практичних напрацювань. Нагальним є дослідження динаміки соціальної мобільності у воєнний час з метою мінімізації соціальних ризиків захисту працівників на ринку праці.

Результати. Через воєнний стан та активні бойові дії в Україні зросли втрати людського капіталу, освітнього та трудового потенціалу внаслідок міграції населення за кордон задля безпеки та захисту життя. Вторгнення росії на територію України обумовило масштабні негативні наслідки для людського та трудового потенціалу, що характеризуються спадом економічного виробництва, скороченням або повним припиненням діяльності підприємств у місцях проведення активних бойових дій, втратою значної частини робочих місць унаслідок часткової окупації окремих районів країни, а також через релокації підприємств, евакуацію населення у безпечні регіони і як наслідок — значними масштабами внутрішнього переміщення населення і зовнішньої міграції, регіональними змінами ринку праці [6, с. 180].

Варто зазначити, що в умовах воєнного стану в Україні трансформаційні процеси трудової сфери супроводжуються значним поглибленням дисбалансів у сфері зайнятості та в системі соціально-трудова відносин. Внаслідок значного скорочення робочих місць у східних і південних районах, релокації бізнесу у безпечніші регіони посилилась розбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили у регіональному розрізі.

Крім того, суттєві дисбаланси склалися між вимогами до рівня кваліфікації працівників і фактичним рівнем освіти, кваліфікацією претендентів та їхньою наявною професією, поглибилися гендерні та вікові парадокси у структурі зайнятого населення. Зазначене дає підстави стверджувати про формування ринку роботодавця, який супроводжується розбалансованістю інтересів роботодавців і працівників. Диспропорції у системі соціально-трудова відносин пов'язані насамперед з оплатою праці, її скороченням, неповною виплатою, затримкою [6, с. 180].

Слід наголосити, що розбалансованість також виникла за ставево-віковою структурою зайнятих внаслідок мобілізації чоловіків та виїздом значної частини працездатного жіночого населення за межі країни. На сьогодні відбувається падіння ринку офісної зайнятості через те, що значна частина підприємств працює з неповним навантаженням.

Зважаючи на наведені вище диспропорції на вітчизняному ринку праці, до середини квітня кількість відкритих вакансій зменшилась у 30 разів порівняно з довоєнним періодом. Сформований ринок роботодавця характеризується зменшенням розміру заробітних плат і деформацією бонусних систем, скороченням або звільненням працівників.

За даними Європейської бізнес-асоціації (ЄБА), з початком війни переважна більшість компаній (78 %), на жаль, здійснили неправомірні заходи щодо своїх співробітників. Дослідження демонструвало, що чверті опитаних не виплатили заробітну плату, у 16,5 % компаніях працівники зазнали скорочення або звільнення; 10 % компаній відправили працівників у відпустку за власний рахунок. Необхідно зауважити, що чверть респондентів, які працюють, отримують неповну виплату заробітної плати. Вагомим фактом є те, що через кризову ситуацію на ринку праці 65 % претендентів на роботу готові знизити свої зарплатні очікування [7].

Необхідно виокремити той факт, що попри те, що війна значно посилила дисбаланси трудової сфери, за результатами дослідження ЄБА, прогнози щодо бізнесу є втішними: 47 % компаній очікують зростання свого бізнесу, проте такі очікування на 36 в.п. є нижчими порівняно з минулим роком (83 % компаній мали позитивну динаміку розвитку свого бізнесу). Слід додати, що 1 із 5 CEO має намір наймати нових співробітників, тобто 19 % компаній передбачають розширення штату. На противагу 28 % мають наміри скорочувати штат, а 58 % компаній залишать чисельність персоналу незмінною. Слід зауважити, що 19 % компаній планують нові інвестиційні проекти у 2023 р. із середньою вартістю 3 млн USD і 60 % компаній передбачають інвестиції у соціальні ініціативи у 2023 р. із середнім розміром 8 % від доходу [8].

За дослідженнями ЄБА, індекс сталого розвитку України за 2022 р. становив 3,5, а це на 0,23 п. вище за показники 2021 р. За опитуванням, яке проводила ЄБА, 71 % респондентів постраждали від війни. Дослідження ЄБА «Індекс сталого розвитку 2022» засвідчує такі результати щодо діяльності компаній під час війни: частина активів 38 % компаній опинилась на тимчасово окупованій

території; частина активів 31 % компаній була знищена; 30 % компаній частково скоротили виробництво; 1 % компаній призупинив діяльність на території України (рис. 1). Найбільшого впливу від війни зазнали такі галузі, як FMCG (88 %), банківська справа і фінанси (67 %), охорона здоров'я і фармацевтика (50 %), ІТ і телекомунікації (33 %). Звернемо увагу на те, що галузь консалтингу та аудиту та юридична галузь не постраждали взагалі [9].

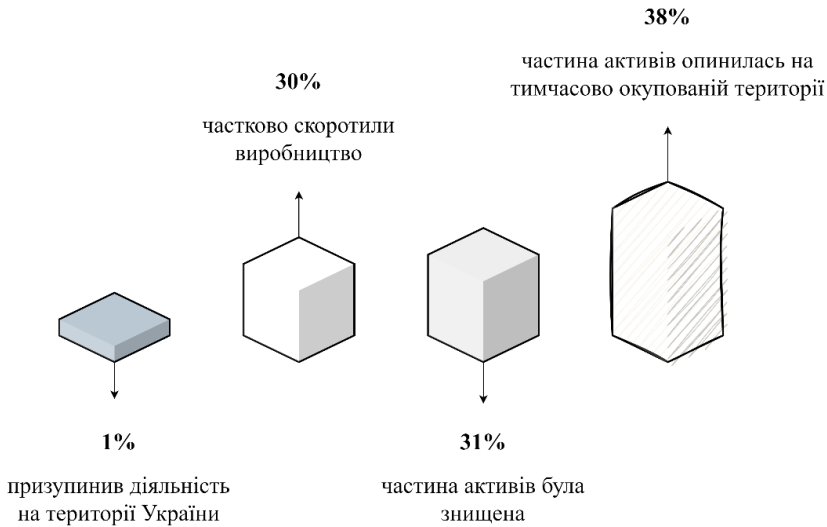


Рис. 1. Діяльність компаній під час війни

Джерело: розроблено автором за даними [9].

На додаток до згаданого вище, варто підкреслити, що на початку повномасштабного вторгнення росії в Україну, за даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, понад 8 млн українців стали біженцями [10].

Підсумовуючи згадані диспропорції ринку праці, наголосимо, що основними викликами, перед якими постало сучасне українське суспільство внаслідок війни, є втрата робочої сили, вплив висококваліфікованих фахівців і молоді, що є загрозливими факторами для економіки країни, особливо в період повоєнного відновлення. Проте попри загострення воєнних дій відбувається поступове відновлення сфери праці. За аналітичним дослідженням Національного інституту соціологічних досліджень, нині спосте-

рігається збільшення кількості українців, які повертаються до роботи. Результати засвідчили, що найбільше працюючих серед мешканців західних і центральних областей (близько 60 %).

Матеріали дослідження дозволяють зробити висновок, що відновлення трудової сфери є основою поліпшення рівня та якості життя населення, зниження рівня конфліктності й напруженості у суспільстві [11].

Не викликає жодних сумнівів, що через війну відбулись суттєві зрушення ринку праці, особливості яких обумовлені рівнем мобільності працівників. Мобільність працівників полягає у їхній здатності пристосовуватись до мінливих умов ринку праці, зміни трудових функцій, готовності до підвищення кваліфікації, освоєння нових професій.

На рівні підприємства соціальна мобільність є позитивним явищем, оскільки дозволяє збільшити вимоги до рівня кваліфікації працівників, а саме набуття працівниками належного досвіду роботи дає їм змогу поступово підвищувати рівень кваліфікації, отримувати нові навички у праці та змінювати вид діяльності.

Війна посилила розбіжності у можливостях працевлаштування, які нині значно відрізняються залежно від місця проживання, причому не лише між регіонами, а й у межах одного міста. Специфікою моменту стало те, що працівники постали перед потребою шукати житло у безпосередній близькості до об'єкту, де вони можуть працювати, аби не наражатися на небезпеку під час пересування через усе місто від місця проживання до місця роботи [12, с. 7].

Вагомим показником є те, що соціальна мобільність є особливо складною для тих, хто працює на низькокваліфікованих робочих місцях з незначною ймовірністю залишити низькооплачувану або тимчасову роботу. Перспективи також обмежені для менш освічених людей, які здебільшого мають лімітовані можливості перекваліфікуватися або підвищити кваліфікацію. Це спостерігалося під час пандемії covid-19, коли можливість неформального навчання зменшилась для працівників середньої та низької кваліфікації [13].

На додаток до тенденцій дистанційної зайнятості, варто зазначити, що згідно із дослідженням *International Accounting Bulletin* тренд на віддалену роботу буде спостерігатись і надалі: дані дослідження прогнозують, що до 2035 р. понад 1 млрд людей працюватиме віддалено. Крім того, результати продемонстрували залежність рівня освіченості від дистанційної роботи: чим вищий рівень освіченості людини, тим більше шансів, що вона обере віддалену роботу [14].

Повномасштабне вторгнення росії породило різючу зміну тенденцій на ринку праці, а саме через підвищений рівень безробіття внаслідок вимушеної міграції робочої сили. За даними дослідження Міжнародної організації праці, станом на 23 січня 2023 р. 57 % кількості опитуваних розглядають релокацію у безпечніші області України, а 28 % планують виїзд за кордон (рис. 2). Слід звернути увагу на те, що серед внутрішньо переміщених осіб більшу кількість становлять ті, хто планує релокацію у межах України, а серед населення, яке не змінювало своє місце перебування, значну частку становлять особи, які мають наміри виїхати за кордон [15, с. 6].

Змінились і наміри вимушено переміщених осіб у межах України: менша кількість осіб планує повертатись до своїх домівок, відповідно 5 до 10 % станом на грудень 2022 р. (рис. 2). Варто зазначити, що показник кількості осіб, які розглядають релокацію, на 24 % перевищує показник кількості осіб, які мають намір повернутись [15, с. 6].

Варто зауважити, що серед країн Європейського Союзу, які українці найчастіше (48 % респондентів) розглядають як країни для релокації, є Польща та Німеччина (див. рис. 2). Натомість переважна кількість переміщених осіб (83 %), які зараз проживають у столиці, схиляються до переїзду до західних регіонів України, ймовірно, через фінансові труднощі, оскільки вартість оренди та поточних витрат значно вищі, ніж в інших містах України. Значна кількість населення, яке проживає у східних регіонах, не має остаточного рішення щодо напрямку релокації [15, с. 6].

Вимушена міграція породила нові соціально-економічні ризики, підґрунтям яких є відсутність у населення можливості фінансового забезпечення. За результатами січневого звіту Міжнародної організації праці, доходи вимушено переміщених осіб зазнали значного впливу війни. Так, лише 30 % респондентів зазначили своїм основним доходом заробітну плату, 24 % опитуваного населення відзначили соціальну допомогу першочерговим ресурсом самозабезпечення (див. рис. 2). Показник заробітної плати як основного джерела доходу непереміщених осіб є на 15 % вищим. Крім того, вимушено переміщені жінки частіше зазначали соціальну допомогу джерелом самозабезпечення ніж чоловіки [15, с. 9].

Війна помітно вплинула на зниження доходів громадян. Одночасно спостерігається зниження заробітних плат, оскільки безробітних стає значно більше, ніж вакантних робочих місць. У географічному розрізі заробітна плата є основним джерелом доходу

у Києві, центральному, північному та південному регіонах. Переміщені особи з Києва та східних регіонів частіше зазначали соціальну допомогу основним ресурсом доходу. За даними дослідження, соціальна допомога покриває такі витрати вимушено переміщених осіб як витрати, пов'язані зі здоров'ям (48 % респондентів), витрати на їжу (45 % респондентів) та оренду житла (42 % респондентів) [15, с. 9].

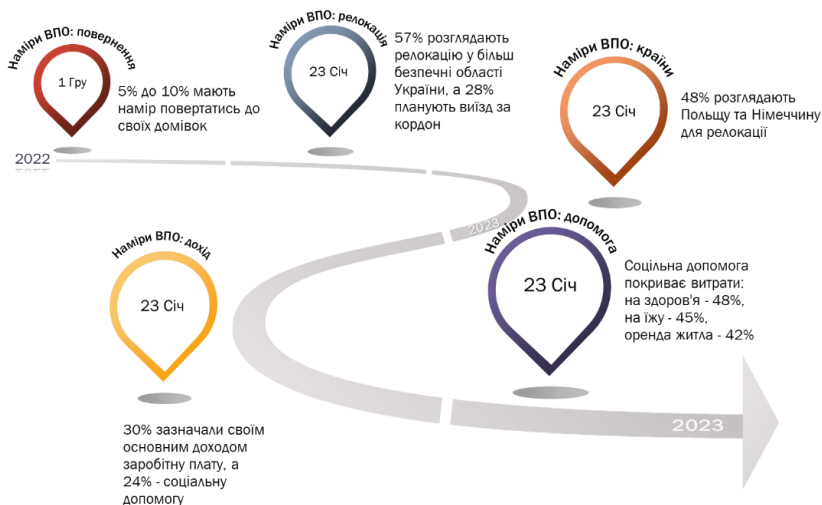


Рис. 2. Наміри вимушено переміщених осіб

Джерело: розроблено автором за даними [15, с. 6–9].

Сутність проблеми полягає у тому, що вимушена зовнішня міграція спричинила нові виклики входження українців у транснаціональну взаємодію, оскільки останні починають відчувати одночасний вплив двох соціально-економічних, політичних, культурних контекстів: країни-джерела (батьківщини) і країни перебування [16, с. 71].

Біженцями та переселенцями стали не лише наймані працівники, а й багато представників малого і середнього бізнесу. Так, до країн ЄС виїхало багато фахівців сфери послуг. Значна кількість вимушено переміщених осіб відкриває власний бізнес у країнах перебування. Крім того, з сучасною хвилею біженців найбільше країна втратила жінок-підприємців, що для багатьох секторів є великою втратою [11, с. 17]. Також у багатьох країнах

ЄС спрощується працевлаштування для громадян України та визнання кваліфікацій, особливо за дефіцитними для місцевих ринків праці позиціями (медики, інженери), водії [12, с. 19].

Релокація та вимушена міграція призвели до зміни структури ринку праці, а також структури пропозицій та насиченості фахівцями у розрізі регіонів. У регіонах, які найбільше відчули на собі військову агресію росії, зменшилася кількість робочих місць і зросла конкуренція. Переміщення підприємств у безпечні регіони України, внутрішня та зовнішня міграція фахівців спричинили те, що у західних областях кількість пропозицій роботи була меншою за січневі показники майже втричі внаслідок збільшення чисельності претендентів на роботу [12, с. 7].

Війна підвищила ризики і невизначеності, створюючи бар'єри для вільного руху робочої сили, руйнуючи інститути ринку праці та їх ефективного функціонування. Зростання рівня безробіття, соціальне відчуження, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, зокрема молоді, поширення бідності є одними із головних негативних соціальних наслідків війни [17, с. 81].

Зазначене має прояв у міжнародних показниках, які демонструють добробут населення. За даними дослідження, щодо найщасливіших країн світу у 2023 р., показник щастя в Україні становить 5,1 балу, що робить Україну найменш щасливою країною Європи. Та попри низький показник, дослідження наводять свідчення того, що українці відчувають себе стійкими та цілеспрямованими у боротьбі за свободу. Цікавим фактом є те, що показник щастя країни-агресора зріс з 5,5 до 5,7 балу [18].

За даними World Happiness Report, обидві країни розділили глобальне зростання рівня доброзичливості протягом 2020 та 2021 рр. У 2022 р. показник доброзичливості різко зріс в Україні, але знизився у росії. Попри масштаби страждань і збитків в Україні оцінка якості життя у вересні 2022 р. залишалась вищою, ніж після анексії 2014 р. завдяки сильнішому відчуттю спільної мети, доброзичливості. Довіра до національних урядів зросла у 2022 р. в обох країнах, але в Україні зростання вищим за росію [19, с. 61].

Здійснений аналіз дає змогу дійти висновку, що війна завдала нищівної шкоди Україні, пролонгуючи соціально-економічну та гуманітарну кризу на невизначену перспективу. Перед урядом постає нагальна потреба оперативно мобілізувати наявні ресурси і визначити пріоритети їх використання для відновлення та забезпечення умов подальшого зростання. Особливу увагу варто зосередити на ринку праці як одній із безпосередніх потреб післявоєнної розбудови.

До першочергових заходів щодо забезпечення поствоєнного відновлення трудової сфери завдяки посиленню соціальної мобільності слід віднести:

- забезпечення розвитку економіки з урахуванням концентрації трудових ресурсів України, що склалась в умовах воєнних дій;
- розробка короткострокових планів релокації підприємств, переорієнтації деяких підприємств з метою вирішення проблем безробіття та надлишкової робочої сили, що склалась в окремих регіонах;
- створення додаткових робочих місць для осіб, які залишились без роботи, шляхом залучення до громадських робіт (особливо у сфері ремонту та реконструкції житлових будинків);
- організація центрів тимчасової зайнятості з надання консультативних послуг з працевлаштування у регіонах, де спостерігається найбільша кількість вимушено переміщених осіб;
- розробка програм з розширення навичок, які відповідатимуть тенденціям поствоєнного ринку праці;
- розробка компаніями програм з підготовки та перепідготовки персоналу у поствоєнний період з урахуванням вимог ринку праці, підвищенню вразливості і психосоціальні проблеми людей;
- впровадження компаніями e-learning системи відповідно до зміни ситуації на ринку праці, зважаючи на центри концентрації трудових ресурсів.

Висновки. Вирішення нагальних соціально-економічних завдань, а саме відновлення соціально-економічної інфраструктури, повноцінне функціонування систем життєдіяльності країни в умовах війни, а також запровадження елементів повоєнної відбудови, є практично неможливим без достатнього економічного базису. Саме тому сьогодні вітчизняна економіка стає одним з пріоритетних фронтів, який визначатиме як подальший перебіг військових дій, так і спроможність України успішно відбудовуватися після їх закінчення. Українська держава має передумови для неминучого повоєнного економічного і соціального відновлення, невідкладної відбудови зруйнованих міст та модернізації інфраструктури.

Започатковані зміни повинні не лише продовжуватися, а й посилюватися на повоєнному етапі. Стабілізація ринку праці у післявоєнний період є вкрай важливим завданням, зважаючи на появу різних груп населення, які постраждали від війни, зокрема вимушено переміщених осіб, серед яких діти і жінки, люди з обмеженими можливостями. Специфічні потреби цих груп мають

бути враховані у плануванні та впровадженні стійких процесів соціальної мобільності. Важливою має стати розробка ефективної системи управління соціальною мобільністю працівників з урахуванням тенденцій ринку праці, розвитку спеціальних навичок відповідно до нових вимог ринку праці, а також підвищення рівня соціального захисту і безпеки.

Література

1. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е.М. Лібанова. // Демографія та соціальна економіка, № 2 (33). — 2018. — С. 11–26. doi:10.15407/dse2018.02.011
2. Кир'янова О. В. Формування адаптаційної мобільності фахівця як чинник особистісної ефективності / О. В. Кир'янова. // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. — 2014. — № 1. — С. 290–295.
3. Hout M. Social Mobility / M. Hout // The Poverty and Inequality Report. — 2019. — Р. 29–33.
4. Torche F. Intergenerational Mobility and Equality of Opportunity [Електронний ресурс] / F. Torche // Intergenerational Mobility and Equality of Opportunity. — 2015. — Режим доступу до ресурсу: https://www.researchgate.net/publication/288932268_Intergenerational_Mobility_and_Equality_of_Opportunity
5. Chetty R. Mobility Report Cards: The Role of Colleges in Intergenerational Mobility [Електронний ресурс] / R. Chetty // National bureau of economic research. — 2017. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.nber.org/papers/w23618>
6. Шамілева Л. Л. Основні тренди та наслідки поглиблення дисбалансів трудової сфери протягом першого півріччя воєнного стану в Україні / Л.Л. Шамілева, О.О. Хандій. // Вісник економічної науки України. — 2022. — № 1 (42) — С. 180–187.
7. Ринок праці воєнного часу у цифрах та фактах [Електронний ресурс] // Європейська Бізнес Асоціація. — 2022. — Режим доступу до ресурсу: <https://eba.com.ua/rynok-pratsi-voennogo-chasu-u-tsyfrah-ta-faktah/>
8. Прогнози бізнесу 2023 [Електронний ресурс] // Європейська Бізнес Асоціація. — 2022. — Режим доступу до ресурсу: <https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/FORECAST-UKR.pdf>
9. Індекс сталого розвитку 2022 [Електронний ресурс] // Європейська Бізнес Асоціація. — 2022. — Режим доступу до ресурсу: <https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2023/01/Sustainability-Index-2022-short-version-for-December-29.pdf>
10. Ukrainian Refugee Situation [Електронний ресурс]. // United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). — 2023. — Режим доступу до ресурсу: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
11. Переміщення населення під час війни та перспективи відновлення трудової сфери [Електронний ресурс] // Національний інститут

стратегічних досліджень. — 2022. — Режим доступу до ресурсу: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/peremishchennya-naselennya-pid-chas-viyny-ta-perspektyvy-vidnovlennya>

12. Пищуліна О. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напоями стабілізації / О. Пищуліна, К. Маркевич. // Razumkov Centre. — 2022. — 21 с.

13. Understanding social mobility [Електронний ресурс] // Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). — 2022. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.oecd.org/stories/social-mobility/>

14. Over 1 billion digital nomads by 2035 [Електронний ресурс] // International Accounting Bulletin. — 2022. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.internationalaccountingbulletin.com/analysis/over-1-billion-digital-nomads-by-2035/>

15. Ukraine Internal Displacement Report. // International Organization for Migration. — 2023. — № 12. — 13 с.

16. Полоус О.В. Управління мобільністю людського капіталу в умовах транснаціонального бізнесу / О. В. Полоус. // Проблеми системного підходу в економіці, № 3 (59). — 2017. — С. 68–74.

17. Пищуліна О. Соціально-економічні та гуманітарні наслідки російської агресії для українського суспільства / О. Пищуліна, В. Юрчишин, К. Маркевич, М. Міщенко, Д. Добровольський. // Razumkov Centre. — 2022. — С. 277.

18. Mapped: The World's Happiest Countries in 2023 [Електронний ресурс] // Visual Capitalist. — 2023. — Режим доступу до ресурсу: <https://www.visualcapitalist.com/worlds-happiest-countries-2023/>

19. World Happiness Report [Електронний ресурс] // Sustainable Development Solutions Network. — 2023. — Режим доступу до ресурсу: <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23.pdf>

References

1. Libanova, E. (2018). External labor migration of Ukrainians: Scale, causes, consequences. *Demography and social economy*, (2), 11–26. <https://doi.org/10.15407/dse2018.02.011>

2. Kyryanova, O. (2014). Formation of specialist's adaptive mobility as a factor of personal effectiveness. *Social and labour relations: theory and practice*, 1, 290-295.

3. Hout, M. (2019). Social Mobility. *The Poverty and Inequality Report*, 29-33. https://inequality.stanford.edu/sites/default/files/Pathways_SOTU_2019_

4. Torche, F. (2015). Intergenerational mobility and equality of opportunity. *European Journal of Sociology*, 56(3), 343–371. <https://doi.org/10.1017/s0003975615000181>

5. Chetty, R., Friedman, J., Saez, E., Turner, N., & Yagan, D. (2017). Mobility report cards: The role of colleges in intergenerational mobility. <https://doi.org/10.3386/w23618>

6. Shamileva, L. L., & Khandii, O. O. (2022). The main trends and consequences of deepening imbalances in the labor sphere during the first six months of martial law in the country. *HERALD OF THE ECONOMIC SCIENCES OF UKRAINE*, (1(42)), 180-187. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).180-187](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).180-187)
7. The wartime labour market in figures and facts. (2022). European Business Association. <https://eba.com.ua/ryнок-pratsi-voyennogo-chasu-utsyfrak-ta-faktah/>
8. Business forecasts 2023. (2022). European Business Association. <https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2022/09/FORECAST-UKR.pdf>
9. Sustainable Development Index 2022. (2022). European Business Association. <https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2023/01/Sustainability-Index-2022-short-version-for-December-29.pdf>
10. Ukrainian Refugee Situation. (2023). United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR). <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
11. Displacement of the population during the war and prospects for labour recovery. (2022). National Institute for Strategic Studies. <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/peremishchennya-naseleण्या-pid-chas-viyny-ta-perspektyvy-vidnovlennya>
12. Pyshchulina, O., & Markevych, K. (2022). Labour market in times of war: main trends and signs of stabilisation. Razumkov Centre, 21.
13. Understanding social mobility. (2022). Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). <https://www.oecd.org/stories/social-mobility/>
14. Over 1 billion digital nomads by 2035. (2022). International Accounting Bulletin. <https://www.internationalaccountingbulletin.com/analysis/over-1-billion-digital-nomads-by-2035/>
15. Ukraine Internal Displacement Report. (2023). International Organization for Migration, 12, 13.
16. Polous, O. (2017). Managing human capital mobility in the context of transnational business. *Problems of the systemic approach in the economy*, 3(59), 68–74.
17. Pyshchulina, O., Yurchyshyn, V., Markevych, K., Mishchenko, M., & Dobrovolsky, D. (2022). Socio-economic and humanitarian consequences of Russian aggression for Ukrainian society. Razumkov Centre, 277.
18. Mapped: The World's Happiest Countries in 2023. (2023). Visual Capitalist. <https://www.visualcapitalist.com/worlds-happiest-countries-2023/>
19. World Happiness Report. (2023). Sustainable Development Solutions Network. <https://happiness-report.s3.amazonaws.com/2023/WHR+23.pdf>

Стаття надійшла до редакції 23.04.2023