

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет економіки, бізнесу та міжнародних відносин
Кафедра соціального забезпечення та податкової політики

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему «Обґрунтування перспективних напрямів розвитку ринку праці
України»

Виконала студентка групи СЗ-21-1
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»

Гребінчук А. Г.
(прізвище та ініціали)

Керівник Туболець І. І. к. е. н., доц., доцент
кафедри соціального забезпечення
та податкової політики
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Рецензент Тарасова В.В. начальник відділу рекрутингу
ТОВ «ОМЕГА»
(науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

Дніпро – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет економіки, бізнесу та міжнародних відносин
Кафедра соціального забезпечення та податкової політики
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

“ _____ ” _____ 2025 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Гребінчук Анастасії Геннадіївни
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Обґрунтування перспективних напрямів розвитку ринку праці України»
Керівник роботи Туболець І. І. к. е. н., доц., доцент кафедри соціального забезпечення та податкової політики,
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджена наказом УМСФ від “ ” 2025 р. № _____
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи дані Міністерства економіки України; наукові праці вітчизняних авторів; статистичні дані Державної служби зайнятості України; нормативно – правові акти; матеріали періодичних та інтернет-видань.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
 1. Теоретичні основи та загальна характеристика ринку праці в Україні;
 2. Аналіз сучасного стану ринку праці України;
 3. Перспективні напрями розвитку ринку праці в Україні.
5. Перелік графічного матеріалу 6 таблиць, 5 рисунків.
6. Дата видачі завдання “ _____ ” _____ 20__ р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Вибір та закріплення теми кваліфікаційної роботи	Грудень 2024 р. – січень 2025 р.	Виконано
2.	Збір та обробка літературних джерел за темою дослідження	Січень 2025 р.	Виконано
3.	Складання плану роботи	Січень 2025 р.	Виконано
4.	Написання основних розділів роботи	Січень – травень 2025 р.	Виконано
5.	Консультації з науковим керівником	Згідно з графіком консультацій	Виконано
6.	Оформлення кваліфікаційної роботи, надання її науковому керівнику, отримання відгуку	Травень 2025 р.	Виконано
7.	Підготовка доповіді та демонстраційних матеріалів до роботи	Травень 2025 р.	Виконано
8.	Здача кваліфікаційної роботи на кафедрі	Травень 2025 р.	Виконано
9.	Захист роботи	Червень 2025 р.	

Студент _____
(підпис)

Гребінчук А. Г.
(прізвище та ініціали)

Керівник _____
(підпис)

Туболец І. І.
(прізвище та ініціали)

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ**

АНОТАЦІЯ

Гребінчук А. Г. Обґрунтування перспективних напрямів розвитку ринку праці України.

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «Бакалавр» за спеціальністю 232 «Соціальне забезпечення». Університет митної справи та фінансів, Дніпро, 2025.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків. Робота викладена на 43 сторінках, містить 6 таблиць, 5 рисунків. Список використаних джерел містить 42 найменування.

Зміст анотації: У роботі досліджуються напрями розвитку ринку праці України, зокрема в умовах військового конфлікту, міграційних процесів, цифровізації та демографічних змін. Проаналізовано сучасний стан ринку праці, основні проблеми його функціонування та чинники, що на нього впливають. Окрему увагу приділено механізмам державного регулювання, інноваційним інструментам сприяння зайнятості та подоланню безробіття. Визначено пропозиції щодо удосконалення політики зайнятості в Україні для підвищення ефективності ринку праці та забезпечення сталого економічного розвитку.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, безробіття, державне регулювання, інноваційні інструменти.

ABSTRACT

Hrebinchuk A. H. Justification of prospective directions for the development of the labor market in Ukraine.

Qualification thesis for obtaining the higher education degree "Bachelor" in the specialty 232 "Social Security". University of Customs and Finance, Dnipro, 2025.

The qualification thesis consists of an introduction, three chapters, and conclusions. The work is presented on 43 pages, includes 6 tables, and 5 figures. The list of references contains 42 items.

This work explores the development directions of Ukraine's labor market, particularly in the context of the military conflict, migration processes, digitalization, and demographic changes. The current state of the labor market is analyzed, including the main problems of its functioning and the factors affecting its development. Special attention is given to state regulation mechanisms, innovative tools for promoting employment, and addressing unemployment. Recommendations are provided for improving employment policy in Ukraine to enhance labor market efficiency and ensure sustainable economic development.

Keywords: labor market, employment, unemployment, state regulation, innovative tools.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	8
1.1 Основні характеристики ринку праці в Україні	8
1.2 Структура ринку праці та основні суб'єкти його функціонування	11
1.3 Фактори впливу на розвиток ринку праці в Україні	15
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	20
2.1 Основні тенденції розвитку ринку праці України	20
2.2 Вплив соціально-економічних і політичних факторів на ринок праці	27
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	34
3.1 Механізми підвищення ефективності функціонування ринку праці	34
3.2 Інноваційні інструменти сприяння зайнятості та зниження безробіття	40
ВИСНОВКИ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	50

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок праці відіграє ключову роль у забезпеченні соціально-економічної стабільності та розвитку держави. Становлення ефективного ринку праці є визначальним чинником для підвищення продуктивності економіки, зниження рівня безробіття, активізації трудового потенціалу та забезпечення гідного рівня життя населення. В умовах затяжної економічної кризи, викликаній війною, стрімкою трудовою міграцією та технологічними трансформаціями, проблема формування і реалізації перспективних напрямів розвитку ринку праці в Україні набуває особливої актуальності. Актуальність теми зумовлена низкою чинників:

- трансформація структури зайнятості під впливом військового конфлікту та релокації бізнесу;
- високий рівень безробіття серед молоді, внутрішньо переміщених осіб та осіб передпенсійного віку;
- нерівномірний розподіл трудових ресурсів між регіонами України;
- дефіцит кваліфікованих кадрів у низці галузей економіки;
- необхідність адаптації державної політики зайнятості до викликів цифровізації, демографічних змін і глобальних економічних тенденцій.

Мета і завдання роботи. Метою роботи є обґрунтування перспективних напрямів розвитку ринку праці України шляхом аналізу його сучасного стану, проблем та можливостей удосконалення механізмів його регулювання. Відповідно до поставленої мети роботи необхідно виконати наступні завдання роботи:

- визначити основні характеристики ринку праці в Україні;
- окреслити структуру ринку праці та основних суб'єктів його функціонування;
- визначити фактори впливу на розвиток ринку праці в Україні;
- проаналізувати основні тенденції розвитку ринку праці України;
- проаналізувати вплив соціально-економічного розвитку і політичних

факторів на ринок праці;

- окреслити механізми підвищення ефективності функціонування ринку праці;

- навести інноваційні інструменти сприяння зайнятості та зниження безробіття.

Об'єкт та предмет дослідження. Об'єктом дослідження є ринок праці України. Предметом дослідження є напрями його розвитку та механізми державного регулювання зайнятості в сучасних умовах.

Методи дослідження. У роботі застосовано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: аналіз і синтез наукової літератури; методи статистичного аналізу; системний і структурно-логічний підходи; графічне моделювання; порівняльний аналіз; вивчення нормативно-правових актів.

Практичне значення. Результати дослідження можуть бути використані для розробки та вдосконалення державної політики зайнятості, а також у діяльності центрів зайнятості, освітніх установ та підприємств при плануванні кадрової політики.

Інформаційна база дослідження. Інформаційну основу дослідження склали дані Міністерства економіки України, наукові праці вітчизняних авторів, статистичні дані Державної служби зайнятості України, нормативно – правові акти, матеріали періодичних та інтернет-видань.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 43 сторінки, включає 6 таблиць та 5 рисунків. Список використаних джерел містить 42 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТА ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1 Основні характеристики ринку праці в Україні

Ринок праці є невід’ємною складовою економічної системи країни, що визначає рівень зайнятості населення, ефективність використання трудових ресурсів та динаміку соціально-економічного розвитку. В Україні ринок праці має свої специфічні особливості, що зумовлені історичними та сучасними економічними, політичними та соціальними факторами. Для розуміння основних характеристик ринку праці вважаємо за необхідне розглянути підходи науковців до визначення категорії «ринок праці» у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Підходи науковців до визначення категорії «ринок праці»

Автор	Визначення категорії «ринок праці»
Колот А. М.	«Сукупність соціально-трудових відносин, що виникають у процесі залучення індивідуальної праці до виробничої діяльності. Це стосується методів координації, використання та оцінки праці, в рамках яких працівники пропонують свої трудові послуги, а підприємці купують та застосовують ці ресурси».
Мітус О. О.	«Це комплекс взаємодій, спрямованих на регулювання умов найму та використання робочої сили, охоплюючи такі аспекти, як попит і пропозиція праці, визначення її вартості, оплата понаднормової роботи, а також механізми страхування у разі тимчасової непрацездатності чи безробіття».
Грішнова О. А.	«Цей механізм забезпечує узгодження умов та вартості праці між роботодавцями й найманими працівниками, одночасно регулюючи співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці».
Лібанова Е. М.	«Він виступає інститутом взаємодії між споживачами робочої сили – роботодавцями (як юридичними, так і фізичними особами) – та працівниками, які володіють певними фізичними й інтелектуальними здібностями, професійними знаннями, навичками та досвідом».
Павлюк Т.І.	«Як результат, формується система соціально-економічних відносин, що включає найманого працівника, роботодавця та посередників і полягає в раціональному та взаємовигідному використанні трудових ресурсів».

Джерело: побудовано автором за даними [1-5]

Таким чином, підходи науковців до визначення категорії «ринок праці» відображають його багатогранність і взаємозв'язок економічних, соціальних та правових аспектів. Науковці розглядають ринок праці як систему відносин між працівниками та роботодавцями, механізм узгодження умов і ціни праці, а також як інститут взаємодії між споживачами та постачальниками робочої сили. Особлива увага приділяється попиту і пропозиції робочої сили, умовам зайнятості та соціальним гарантіям. Законом України «Про зайнятість населення» ринок праці визначено наступним чином: це «система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства» [6]. Отже, ринок праці розглядається не лише як економічна категорія, а й як важливий елемент соціально-економічної системи, що забезпечує баланс між інтересами найманих працівників і роботодавців. Функції ринку праці є ключовими характеристиками, що визначають його вплив на економічний та соціальний розвиток країни. Вони охоплюють такі аспекти:

- соціальна функція – забезпечує оптимальний рівень доходів та добробуту громадян, сприяє відтворенню людського капіталу та соціальній стабільності;
- економічна функція – відповідає за ефективне розподілення, використання та регулювання трудових ресурсів;
- інформативна функція – надає учасникам ринку праці інформацію про попит, пропозицію та рівень оплати праці;
- стимулююча функція – формує конкурентне середовище, що сприяє підвищенню продуктивності праці та професійному розвитку працівників;
- регулююча функція – допомагає координувати взаємодію між роботодавцями, найманими працівниками та державою, а також сприяє стабілізації ринку праці [7].

Також виділяють декілька інших функцій ринку праці, які визначають його механізм дії та вплив на економіку, зокрема:

- посередницька функція – ринок праці виступає платформою для взаємодії роботодавців і найманих працівників, створюючи умови для задоволення їхніх взаємних інтересів. Він забезпечує укладення домовленостей про купівлю-продаж ресурсу «робоча сила» на вигідних умовах для обох сторін;

- відтворювальна функція – ринок забезпечує баланс між попитом і пропозицією на робочу силу. У цьому процесі діє закон вартості, за яким оцінюються затрати праці на відтворення робочої сили та її суспільна користь;

- оздоровлююча функція – ринок праці сприяє підтримці конкуренції, надаючи перевагу фахівцям із високими показниками якості робочої сили, що мотивує до постійного професійного розвитку [7].

Сучасний ринок праці України характеризується рядом викликів та змін, зумовлених як внутрішніми економічними процесами, так і зовнішніми факторами, зокрема війною та міграційними тенденціями. Однією з ключових проблем є дефіцит робочої сили, спричинений виїздом працездатного населення за кордон, мобілізацією та демографічними змінами. Водночас, попри нестачу кадрів, безробіття залишається на високому рівні, особливо серед внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), які стикаються з труднощами у пошуку роботи через обмежену кількість робочих місць та недоступність інфраструктури. На ринку праці також спостерігаються структурні зміни. Відзначається зростання ролі жінок, які дедалі активніше залучаються до економічної діяльності, зокрема у сферах, які раніше вважалися переважно чоловічими [8]. Крім того, збільшується інтерес до працевлаштування ветеранів та людей з інвалідністю, однак цей процес потребує додаткових заходів з боку держави та роботодавців.

Для подолання кадрового дефіциту та зменшення рівня безробіття необхідно усунути розрив між наявними та необхідними компетенціями працівників. Згідно з прогнозами Міністерства економіки, в Україні вже в

найближчі десять років може виникнути дефіцит близько 4,5 мільйона кваліфікованих працівників [9]. У цьому контексті важливе значення мають програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, такі як Skills Alliance for Ukraine, які сприятимуть адаптації працівників до сучасних вимог ринку.

Подальше відновлення та розвиток українського ринку праці значною мірою залежатимуть від кількох ключових факторів. До них належать реінтеграція ветеранів у цивільне життя, створення нових можливостей для людей із інвалідністю та підвищення рівня жіночої зайнятості. Для досягнення цих цілей необхідно формувати інклюзивне середовище через забезпечення більшої доступності робочих місць, розвиток інфраструктури догляду за дітьми та створення сприятливих умов для рівного доступу до роботи [8].

Таким чином, ринок праці України зазнає впливу економічних, соціальних і демографічних факторів, виконуючи ключові функції у забезпеченні зайнятості та розвитку трудових ресурсів. Основні виклики – дефіцит кадрів, високе безробіття серед ВПО та структурні зміни. Вирішення цих проблем вимагає перепідготовки працівників, підтримки ветеранів і людей з інвалідністю, а також створення більш інклюзивного ринку праці.

1.2 Структура ринку праці та основні суб'єкти його функціонування

Ринок праці – це складна економічна система, яка регулює взаємодію між роботодавцями, що формують попит на робочу силу, та найманими працівниками, які виступають її постачальниками. Його функціонування визначається такими основними елементами, як попит, пропозиція, ціна та вартість робочої сили. Суб'єкти ринку праці – це не лише роботодавці і працівники, а й державні органи, профспілки, навчальні заклади та інші організації, які взаємодіють для забезпечення функціонування ринку.

Державні органи відіграють важливу роль у встановленні політики зайнятості, регулюванні мінімальних стандартів праці, а також у впровадженні програм перепідготовки та кваліфікаційних курсів для безробітних.

Профспілки займаються захистом трудових прав працівників, лобіюючи законодавчі ініціативи, що сприяють кращим умовам праці та оплаті праці. Вони також беруть участь у переговорах з роботодавцями щодо колективних угод. Навчальні заклади та підприємства працюють над покращенням відповідності кваліфікацій працівників потребам ринку праці, організовуючи курси підвищення кваліфікації та перепідготовки.

Попит на ринку праці формується роботодавцями, і він відображає загальну потребу економіки в робочій силі. Він може бути індивідуальним (потреба конкретного підприємства у фахівцях певної кваліфікації) або сукупним (загальна потреба у працівниках у межах регіону, галузі або країни). Водночас певні вакансії можуть залишатися незаповненими через невідповідність кваліфікації претендентів. Роботодавці формують попит на робочу силу залежно від потреб підприємства, а також від змін у технологічному процесі, що визначає потребу в спеціалістах нових професій.

Пропозиція робочої сили залежить від демографічних, соціальних факторів, рівня освіти та кваліфікації. Працівники ухвалюють рішення щодо виходу на ринок праці, орієнтуючись на рівень оплати, умови праці та інші особисті фактори. Працівники, своєю чергою, враховують не лише економічні умови, а й соціальні гарантії, можливості кар'єрного росту, рівень задоволення від роботи, що також є важливими факторами для прийняття рішення щодо працевлаштування.

Значну роль у регулюванні ринку праці відіграють профспілки, які захищають інтереси працівників, та державні органи, що через політику зайнятості, нормативно-правове регулювання, програми перепідготовки і підвищення кваліфікації роблять значний вплив на формування ринку праці.

Ринок праці має структуру, що включає різні види та сегменти:

- за охопленням: зовнішній та внутрішній;
- за відкритістю: відкритий і прихований;
- за якістю робочих місць: первинний і вторинний;
- за галуззю: промисловість, сільське господарство, сфера послуг тощо;

- за регіоном: міжнародний, національний, регіональний, локальний [10].

Детальніше характеристику основних типів ринку праці подано в табл. 1.2. Попит на ринку праці відображає потребу економіки в робочій силі як на рівні окремих підприємств, так і в межах галузей та регіонів. Роботодавці ухвалюють рішення щодо найму, враховуючи як кількісні, так і якісні характеристики трудових ресурсів. Васильченко В. [11] розглядає попит на робочу силу в аспекті індивідуальному (платоспроможний попит підприємства) та сукупному (загальна потреба у працівниках в межах регіону). Проте пряме порівняння попиту та пропозиції може бути некоректним, оскільки на окремі вакансії може бути надлишок претендентів, тоді як на інші – їх нестача.

Таблиця 1.2

Основні типи ринку праці та їхні характеристики

Тип ринку праці	Характеристика	Вплив на зайнятість, заробітну плату та стабільність
Зовнішній ринок	Охоплює взаємовідносини між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону або галузі.	Висока мобільність кадрів, можливість працевлаштування в різних секторах, але водночас залежність від економічних коливань.
Внутрішній ринок	Включає рух кадрів всередині підприємства (горизонтальне або вертикальне переміщення працівників).	Забезпечує стабільність зайнятості, можливості кар'єрного росту, але обмежує конкуренцію та мобільність працівників.
Відкритий ринок	Офіційний ринок, де враховане все працездатне населення, включаючи безробітних та випускників професійного навчання.	Створює можливості для працевлаштування, але конкуренція може бути високою, що впливає на рівень заробітної плати.
Прихований ринок	Працівники, зайняті на підприємствах, але з високою ймовірністю втрати роботи.	Низька стабільність робочих місць, ризики безробіття, потреба в підвищенні кваліфікації для збереження місця.
Первинний ринок	Якісні робочі місця з високою заробітною платою, стабільністю та можливостями кар'єрного росту.	Висока стабільність та заробітна плата, але високі вимоги до кваліфікації.
Вторинний ринок	Робочі місця з низькою оплатою, відсутністю кар'єрного росту та високою плинністю кадрів.	Висока плинність кадрів, низька заробітна плата, відсутність перспектив для кар'єрного росту.

Джерело: побудовано автором за даними [10]

Сучасний ринок праці також зазнає впливу глобалізаційних процесів. Відкриття кордонів та лібералізація трудової міграції сприяють перерозподілу робочої сили між країнами, що змінює національні структури зайнятості. Водночас роботодавці стикаються з новими викликами, такими як необхідність підвищення кваліфікації персоналу через зміну технологічних вимог. Пропозиція робочої сили залежить від демографічних, соціальних факторів, рівня освіти та кваліфікації. Працівники ухвалюють рішення щодо виходу на ринок праці, орієнтуючись на рівень оплати, умови праці та інші особисті фактори. Як уже зазначалося, на ринку праці індивіди пропонують не лише свою зайнятість, а й якість та інтенсивність праці. Співвідношення попиту та пропозиції формує кон'юнктуру ринку праці, що визначає рівень зайнятості та заробітної плати. Виділяють три основні типи кон'юнктури ринку праці:

- трудодефіцитна – спостерігається нестача кадрів;
- трудонадлишкова – відзначається надлишок пропозиції, що спричиняє безробіття;
- рівноважна – попит відповідає пропозиції, що свідчить про повну зайнятість [12].

Робоча сила як товар має свою вартість і ціну. Заробітна плата є ціною, за якою працівник продає свою робочу силу. Для найманого працівника вона є основним джерелом доходу, що забезпечує необхідні умови відтворення робочої сили. Для роботодавця заробітна плата є складовою виробничих витрат і водночас ключовим чинником матеріальної зацікавленості працівників у продуктивній діяльності. Крім того, в умовах цифровізації економіки все більше компаній використовують нефінансові стимули (гнучкий графік, можливість дистанційної роботи, професійний розвиток), що також впливає на конкурентоспроможність ринку праці [11].

Таким чином, ринок праці є складною багатокомпонентною системою, що формується під впливом взаємодії основних суб'єктів – роботодавців і працівників. Його структура та кон'юнктура визначають рівень зайнятості,

заробітної плати та якість робочих місць. Аналіз основних сегментів ринку праці дозволяє глибше зрозуміти механізми його функціонування та розробити ефективні заходи для підвищення рівня зайнятості та продуктивності праці.

1.3 Фактори впливу на розвиток ринку праці в Україні

Ринок праці є важливим елементом економічної системи країни, що відображає взаємодію між працівниками та роботодавцями. Розвиток ринку праці в Україні визначається комплексом взаємопов'язаних чинників, які впливають на рівень зайнятості, структуру робочої сили та динаміку трудових ресурсів. Ці чинники можемо класифікувати за їхньою природою впливу:

- природні чинники: кліматичні умови та територіальне розміщення, які впливають на економічну спеціалізацію регіонів та доступність робочих місць;
- демографічні чинники: природний рух населення, міграційні процеси, статеві-віковий склад, що визначають загальний обсяг і структуру трудових ресурсів;
- виробничі чинники: рівень технологічного розвитку виробництва, його спеціалізація, механізація та матеріально-технічне забезпечення, які формують попит на робочу силу;
- психологічні чинники: готовність населення до праці, трудова мотивація, рівень виконавської дисципліни та відповідальності працівників;
- організаційні чинники: ефективність управління виробничими процесами, розвиток форм власності та господарювання, що впливають на створення нових робочих місць;
- соціально-економічні чинники: рівень доходів населення, соціально-трудова відносина, продуктивність праці, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, їхня освіта та трудові навички;
- нормативно-правові чинники: законодавчі аспекти працевлаштування, вікові обмеження, умови виходу на пенсію, мінімальний рівень заробітної

плати та соціальні гарантії [13].

Динаміка економічного зростання безпосередньо корелює з попитом на робочу силу. Збільшення виробництва стимулює створення нових робочих місць, тоді як економічний спад супроводжується скороченням зайнятості та зростанням безробіття. Сприятлива економічна кон'юнктура сприяє зростанню доходів економічних суб'єктів, що провокує збільшення попиту на різноманітні товари й стимулює розширення їх виробництва. У випадку несприятливої кон'юнктури спостерігається зворотна ситуація: доходи знижуються, попит на товари скорочується, що в свою чергу зменшує необхідність у робочій силі, підвищує рівень безробіття та скорочує робочий час тих, хто залишається зайнятим. Окремою категорією факторів попиту, розглянутою у працях таких дослідників, як А. Колот, можна виділити вплив заміщення людської праці капіталом [14]. Високий рівень технічної оснащеності виробництва через механізацію та автоматизацію значною мірою веде до зниження попиту на робочу силу. Водночас у галузях, де переважає ручна чи немеханізована праця, зберігається високий попит. Однак вплив технічного прогресу на ринок праці є суперечливим. З одного боку, він зменшує попит у секторах, які впроваджують автоматизацію; з іншого боку, створює нові можливості зайнятості у сферах, що займаються виробництвом і обслуговуванням технічного обладнання.

Дефляційна політика держави найчастіше звужує попит на працю. Водночас особливу роль відіграє соціальне законодавство. Наприклад, закони про скорочення робочого дня чи обмеження кількості звільнень сприяють підтриманню високого рівня зайнятості. Однак варто зазначити, що обмеження розміру заробітної плати через регулювання мінімуму можуть призвести до зниження попиту на робочу силу. Це негативне явище частково компенсується збільшенням споживання працюючого населення, яке стимулює виробничу активність і забезпечує вищі показники зайнятості.

На мезо- і мікрорівнях попит на працю формується під дією таких ключових чинників: рівень заробітної плати, продуктивність праці, попит на

товари та послуги, вік працівників, можливість заміщення людської праці іншим фактором виробництва, кількість роботодавців, а також розширення виробничої діяльності у певних галузях чи на окремих підприємствах [15]. Водночас фактори попиту на робочу силу тісно пов'язані із факторами її пропозиції. До основних груп впливу на сукупну пропозицію робочої сили належать:

- природні фактори – кількість працездатного населення, демографічна динаміка, структура за віком і статтю;
- морально-психологічні аспекти – прагнення до самовираження через працю та розвиток особистості;
- економічні умови – рівень життя населення і доходів, який визначає можливість задоволення базових і вторинних потреб [16].

На нашу думку, до зазначених категорій варто додати декілька важливих аспектів: приріст чисельності працездатного населення; співвідношення зайнятих і безробітних громадян; баланс між економічно активними та неактивними групами населення; специфіку пенсійного законодавства; кадрові підходи на підприємствах, які впливають на формування пропозиції праці з боку вже зайнятих працівників; а також вплив профспілок на функціонування ринку праці. До зовнішніх факторів важливо віднести структурну перебудову виробництва, трансформацію форм власності, а також грошово-кредитну та фінансову політику держави. Усі ці елементи суттєво коригують як попит, так і пропозицію на ринку трудових ресурсів.

До групи внутрішніх чинників, які визначають пропозицію робочої сили, доцільно віднести такі аспекти: демографічну ситуацію, що склалася в країні; рівень освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також заходи з профорієнтації робочої сили; міграційні процеси. Комплексне вивчення їхнього впливу на динаміку розвитку ринку праці та відносини зайнятості дозволяє розкрити взаємозв'язок між цими чинниками та станом ринку праці. Наприклад, негативні тенденції можуть виявлятися у формуванні замкнених циклів, таких як: зростання рівня безробіття, що знижує

інвестиційну активність і споживчий попит, призводячи до скорочення сукупного попиту, зменшення виробничих обсягів і подальшого посилення безробіття; кризи у виробництві, які спричинюють зниження продуктивності праці та поглиблення економічного спаду; соціальна нерівність як наслідок перерозподілу національного доходу на користь елітних верств, що спричиняє зростання бідності та скорочення виробництва, а отже, подальше збільшення безробіття. Водночас позитивні цикли можуть проявлятися через високий рівень продуктивності праці, який стимулює зростання добробуту населення, формування додаткового споживчого попиту, розвиток нових потреб, зростання виробництва та збільшення зайнятості. Негативна динаміка може також виникати через такі чинники, як неповна зайнятість, низький рівень зарплат і продуктивності праці, що в сукупності обмежують рівень зайнятості.

На макрорівні пропозиція сукупної праці знаходиться під впливом низки чинників. Визначальним серед них є соціальна структура населення, зокрема частка осіб, позбавлених засобів виробництва та самозабезпечення. Оскільки соціальна структура є змінною, то й сукупна пропозиція праці зазнає динамічних коливань. Наприклад, розорення дрібних товаровиробників може збільшити частку осіб, які шукають роботу на ринку праці. Не менш важливою є демографічна структура, яка визначає частку працездатного населення. На це значний вплив мають соціальне законодавство та стан системи охорони здоров'я. Зокрема, обмеження щодо залучення до праці певних категорій населення (дітей, підлітків, пенсіонерів або жінок у певних сферах) зменшує обсяги пропозиції трудових ресурсів. Різноманітні механізми соціального захисту також впливають на рівень пропозиції праці. Наприклад, розвинена система охорони здоров'я сприяє підтриманню працездатності навіть серед осіб зрілого віку, що відповідно підвищує сукупну пропозицію праці. Крім того, значну роль відіграє співвідношення між рівнем заробітної плати та доходами від самозайнятості чи дрібного бізнесу. Так, вищий рівень заробітної плати стимулює збільшення пропозиції праці, тоді як більш прибуткові альтернативи обмежують її.

На мезо- та мікрорівнях ключовими чинниками, які визначають пропозицію робочої сили, є кількість кваліфікованих фахівців; умови праці, включно зі статусом, престижем та соціальним забезпеченням; рівень заробітної плати та привабливість умов на альтернативних робочих місцях; загальний рівень життя працівника; демографічні зміни в державі; витрати, які виникають при зміні роботи; діяльність профспілок; державне регулювання ринку праці, а також фактор часу. Кожен з цих аспектів впливає на формування трудового потенціалу та поведінку працівників на ринку праці.

Підсумовуючи аналіз факторів, що впливають на розвиток ринку праці в Україні, можемо зробити висновок, що їхній вплив є багатограним і взаємопов'язаним. Серед ключових груп чинників виділяються природні, демографічні, виробничі, соціально-економічні, організаційні, нормативно-правові та психологічні аспекти. Вони визначають рівень зайнятості, структуру робочої сили та загальну динаміку трудових ресурсів. Одним з найважливіших чинників є економічна кон'юнктура: економічне зростання сприяє створенню нових робочих місць, тоді як спад викликає безробіття. Автоматизація та технічний прогрес мають двоякий ефект: з одного боку, вони знижують попит на ручну працю, з іншого – стимулюють появу нових спеціальностей у сфері обслуговування та виробництва технологічного обладнання. Значний вплив мають також державна політика та законодавство, що регулюють ринок праці. Соціальне законодавство, рівень мінімальної заробітної плати, податкова система та система соціального захисту визначають умови зайнятості та мобільність робочої сили. Демографічні зміни визначають загальну пропозицію робочої сили. Таким чином, розвиток ринку праці в Україні залежить від сукупності факторів макро-, мезо- та мікрорівня. Ефективне регулювання та адаптація до сучасних викликів є необхідними для забезпечення стійкого розвитку трудового потенціалу країни.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1 Основні тенденції розвитку ринку праці України

Ринок праці в Україні постійно змінюється під впливом економічних, політичних та соціальних чинників. Останні роки стали особливо складними: пандемія, війна, міграційні процеси, трансформація економіки – усе це суттєво позначилося на зайнятості населення. Кількість робочих місць скоротилася, значна кількість населення втратила стабільний дохід, а деякі галузі взагалі опинилися на межі виживання. Водночас в окремих сферах, наприклад у секторі безпеки чи сільському господарстві, попит на працівників зріс. З'явилися нові тенденції: розвиток дистанційної зайнятості, активна перекваліфікація фахівців, розширення гіг-економіки. Щоб зрозуміти, як змінюється ринок праці, варто проаналізувати ключові показники, серед яких: рівень безробіття, динаміка зайнятості в різних галузях, зміни в структурі робочої сили, що допоможе не лише оцінити поточну ситуацію, а й побачити можливі шляхи відновлення економіки в майбутньому.

Ринок праці України, який зазнав суттєвих трансформацій у період повномасштабної війни як за структурними, так і за географічними параметрами, поступово адаптується до умов турбулентності та невизначеності, відповідаючи на нові виклики та потреби. Однак у контексті активних бойових дій, масштабного переміщення населення, мобілізації, а також структурних і територіальних змін попит на робочу силу супроводжується загостренням проблем у сфері зайнятості. За оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій категорії 15 – 70 років на початок 2024 року скоротилася більш ніж на чверть порівняно з 2021 роком. Вагомою складовою цього скорочення є зовнішня міграція, оскільки майже половина втрат відбулася через вибуття працівників, які не мають можливості працювати дистанційно. Згідно з дослідженням

Центру економічної стратегії (ЦЕС), у 2023 році лише 8 – 10% зовнішніх мігрантів зберегли роботу завдяки дистанційній зайнятості. Крім того, приблизно 40 відсоткових пунктів від загального скорочення чисельності робочої сили у 2023 році порівняно з 2021 роком пов'язані з низкою внутрішніх факторів. Основними з них є демографічні втрати, наслідки окупації окремих територій та перехід значної частини населення до категорії економічно неактивних. Це пояснюється труднощами, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи (ВПО) під час пошуку роботи, необхідністю забезпечення догляду за членами сім'ї, зростанням частки пенсіонерів, а також невідповідністю існуючих навичок і компетенцій вимогам сучасного ринку праці [17].

На початку 2024 року спостерігається поступове відновлення економіки, що супроводжується зростанням кількості вакансій. Згідно з даними платформи Work.ua, протягом першої половини 2024 року кількість пропозицій роботи збільшилася на майже 19 тисяч, досягнувши понад 110 тис станом на червень. Водночас активність шукачів знизилася, про що свідчить зменшення кількості оновлених чи створених резюме: у червні 2024 року їх налічувалося 304 тисячі, що на 47 тисяч менше порівняно з показниками січня того ж року. Така тенденція свідчить про суттєве зменшення активності серед потенційних працівників у порівнянні з 2023 та 2022 роками. Через це рівень конкуренції за вакансії значно впав, сягнувши в червні найнижчої позначки за останні три роки. Проте роботодавці продовжують стикатися з труднощами в пошуку кваліфікованих кадрів. Дослідження Європейської бізнес-асоціації демонструють, що у 2023 році гострий дефіцит персоналу відзначили 74% роботодавців, тоді як ще 17% повідомили про часткову нестачу кадрів. Лише 7% підприємств не відчували проблем із забезпеченням трудових ресурсів [18]. Зростаюча гострота даної проблеми значною мірою обумовлена масштабною міграцією громадян за кордон та мобілізаційними заходами до лав Збройних Сил України. Ці процеси супроводжуються ще більшим посиленням секторальних, професійних і регіональних диспропорцій на ринку

праці. Нестабільність у структурі попиту і пропозиції робочої сили також не сприяє подоланню кадрового дефіциту. За оцінками Міністерства економіки України, рівень нестачі робочої сили становить близько 30%, що є серйозним викликом для національного ринку праці [19].

В умовах загострення проблеми дефіциту кваліфікованих кадрів в Україні зберігається високий рівень безробіття, значна частина якого має ознаки структурного характеру. Ця ситуація є результатом як масштабних географічних та структурних змін на ринку праці, так і недостатньої адаптації робочої сили до нових економічних реалій. Дослідницька агенція Info Sapiens у своїх звітах за перше півріччя 2024 року відзначає, що рівень безробіття варіювався від 20,9% на початку року до 13,1% у червні. Попри певне покращення й досягнення найнижчого показника з моменту повномасштабного вторгнення, загальний рівень залишається критично високим, а стійка тенденція до його стабільного зниження поки відсутня (рис. 2.1).

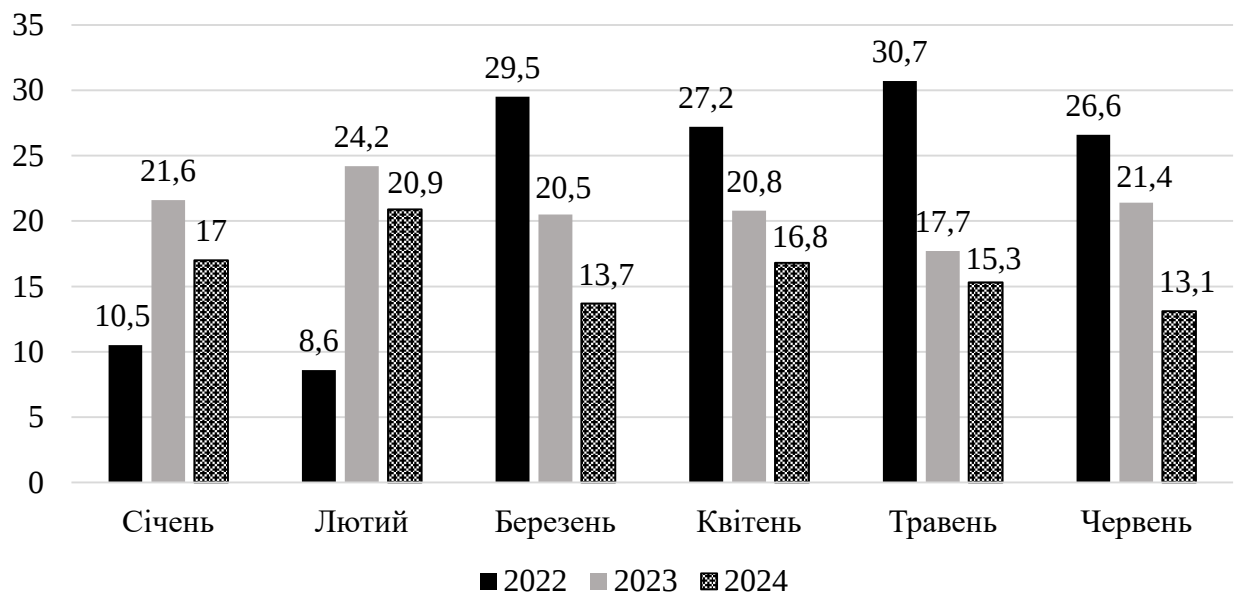


Рис. 2.1 Динаміка рівня безробіття в Україні за 2022-2024 рр. у I півріччі, %

Джерело: побудовано автором за даними [20]

Аналіз рис. 2.1 вказує на повільне подолання кризових явищ у сфері праці. Хоча довоєнний рівень зайнятості ще не відновлений, помітне поступове скорочення частки безробіття є позитивним сигналом для відновлення економічної стабільності. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу, особливо в умовах структурних диспропорцій.

Останні тенденції розвитку ринку праці України свідчать про значні зміни у структурі зайнятості, зокрема зростання віддаленої роботи. Війна, економічна нестабільність та міграційні процеси спричинили перерозподіл робочої сили між регіонами та галузями. Одні сфери втратили частину робочих місць, тоді як інші адаптувалися до нових умов. Табл. 2.1 ілюструє, як змінилася частка віддаленої зайнятості у різних секторах економіки порівняно з довоєнним періодом, що дозволяє оцінити напрямки трансформації ринку праці.

Таблиця 2.1

Поширення кількості вакансій віддаленої роботи в Україні у порівнянні з
довоєнним періодом

	Лютий 2022, од	Лютий 2024, од	Зміна (+/-), %
Україна	5 914	8 232	+ 39
Київ	2 188	4 289	+ 96
Харків	1 103	357	- 68
Львів	946	614	- 35
Одеса	591	392	- 34
Дніпро	296	343	+ 16

Джерело: побудовано автором за даними [21]

За даними табл. 2.1 можемо зробити наступний висновок: за аналізований період загальна кількість вакансій віддаленої роботи в Україні зросла, що свідчить про адаптацію ринку праці до нових реалій. Київ демонструє найактивніше зростання, що може бути пов'язано із концентрацією бізнесу та швидкою цифровізацією. Водночас у Харкові, Львові та Одесі ситуація протилежна – кількість пропозицій значно

зменшилася, ймовірно, через безпекові ризики та релокацію компаній. Дніпро зберігає відносну стабільність, що може вказувати на поступове відновлення економічної активності в регіоні.

Рівень заробітних плат при первинному наймі є важливим індикатором стану ринку праці. Він відображає співвідношення між очікуваннями кандидатів та можливостями роботодавців, а також вплив економічних факторів на процес працевлаштування. Динаміка змін у цій сфері дозволяє оцінити адаптацію компаній до нових умов та конкурентоспроможність ринку праці. У табл. 2.2 наведено порівняння очікуваних та запропонованих зарплат у різні періоди, що ілюструє ключові тенденції.

Таблиця 2.2

Динаміка змін очікуваних і запропонованих заробітних плат при первинному наймі в Україні за 2022-2024 рр.

	Хочуть, грн			Різниця (+/-), %	Пропонують, грн			Різниця (+/-), %
	2022	2023	2024		2022	2023	2024	
Січень	17 022	21 500	22 716	+ 33,4	16 577	18 630	19 610	+ 18,3
Лютий	18 931	21 570	22 686	+ 19,8	16 666	18 720	19 606	+ 17,6
Березень	19 517	21 610	22 653	+ 16	17 106	18 830	19 603	+ 14,6
Квітень	18 652	21 711	-	+ 16,4	17 751	18 540	-	+ 4,4
Травень	19 230	21 810	-	+ 13,4	18 053	18 710	-	+ 3,6
Червень	19 293	21 930	-	+ 13,7	18 132	19 110	-	+ 5,4
Липень	19 541	22 090	-	+ 13	18 321	19 250	-	+ 5,1
Серпень	19 610	22 145	-	+ 12,9	18 456	19 310	-	+ 4,6
Вересень	19 717	22 071	-	+ 11,9	18 520	19 380	-	+ 4,6
Жовтень	19 930	22 400	-	+ 12,4	18 490	19 800	-	+ 7,1
Листопад	20 190	22 400	-	+ 10,9	18 500	19 500	-	+ 5,4
Грудень	21 105	22 520	-	+ 6,7	18 525	19 580	-	+ 5,7

Джерело: побудовано автором за даними [21]

Аналізуючи дані з табл. 2.2 можемо дійти наступного висновку: протягом аналізованого періоду очікуваний рівень зарплат при

працевлаштуванні зростає, особливо на початку кожного року. У січні 2024 року кандидати запитували значно більше, ніж у 2022 році. Проте пропозиції роботодавців збільшувалися повільніше, і різниця між очікуваннями та реальною оплатою зберігалася. В останні місяці 2023 року цей розрив почав скорочуватися, що може свідчити про стабілізацію ринку праці та поступове узгодження запитів кандидатів із можливостями компаній.

В умовах сучасних економічних та соціальних змін ринок праці України переживає значні трансформації. Одним із важливих аспектів цієї трансформації є зміни в структурах зайнятості за досвідом та віковими категоріями кандидатів, адже ці зміни мають суттєвий вплив на доступність і конкурентоспроможність робочої сили, а також на ефективність пошуку відповідних кадрів. Аналіз розподілу кандидатів за досвідом (рис. 2.2) і віком (рис. 2.3) дозволяє отримати більш детальну картину того, як змінюється структура попиту та пропозиції на ринку праці України в умовах нових викликів.

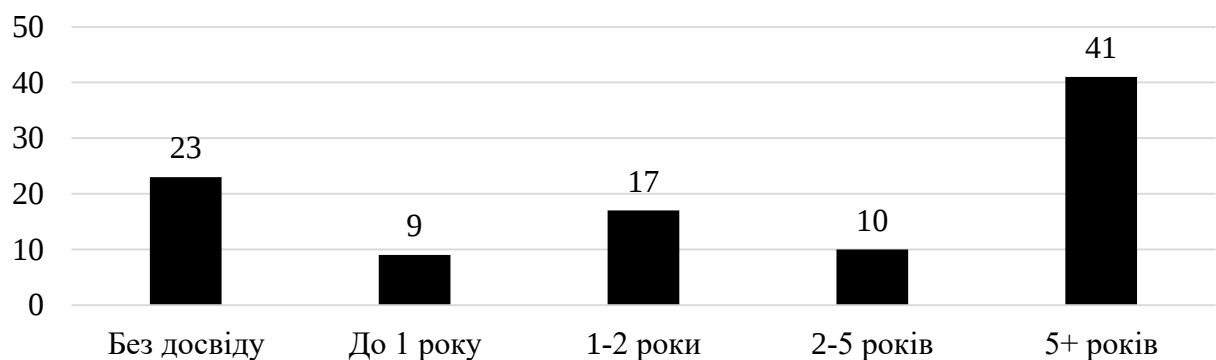


Рис. 2.2 Розподіл кандидатів за досвідом роботи станом на лютий 2025 року, %

Джерело: побудовано автором за даними [22]

На основі даних рис. 2.2 можемо зробити висновок, що ринок праці переважно складається з досвідчених спеціалістів, адже 41% кандидатів мають більше 5 років досвіду. Однак, значна частка кандидатів мають досвід від 1 до

2 років, що свідчить про наявність кваліфікованої робочої сили серед молодших спеціалістів. З іншого боку, 32% кандидатів не мають досвіду або мають його менше 1 року, що вказує на певний кадровий резерв, який може бути потенційно підготовлений через навчання та тренінги. Загалом, ситуація на ринку праці є збалансованою, з однією стороною, яка має досвід, а з іншою, яка знаходиться на стадії навчання чи розвитку.

Вікова структура кандидатів є важливим показником для аналізу ринку праці, оскільки вона відображає демографічні особливості пошукачів роботи та їхню активність у працевлаштуванні. Вивчення цього аспекту дозволяє визначити, які вікові групи є найбільш конкурентними, а які можуть потребувати додаткової підтримки чи адаптації, що є особливо актуальним для планування кадрової політики та розробки програм підтримки різних вікових категорій на ринку праці.

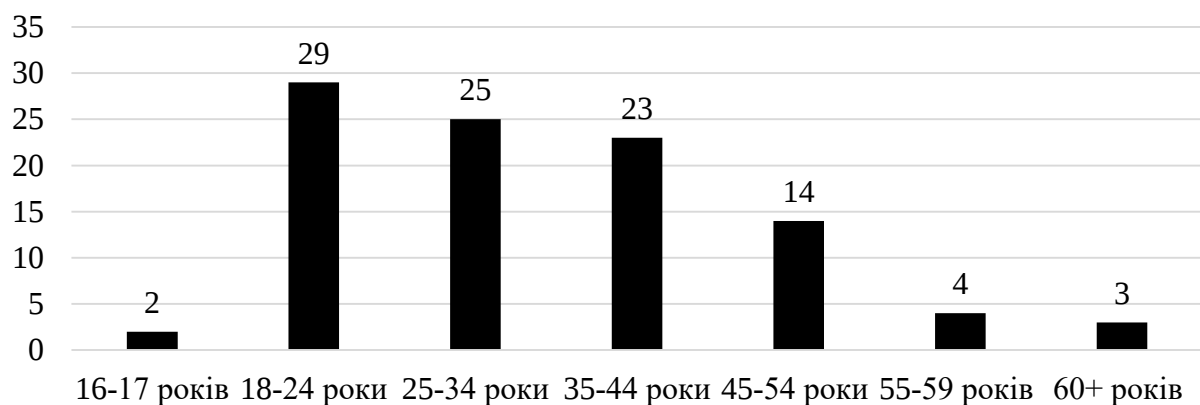


Рис. 2.3 Розподіл кандидатів за віковою групою станом на лютий 2025 року, %

Джерело: побудовано автором за даними [22]

Дані з рис. 2.3 демонструють, що найбільш активними на ринку праці є молоді люди, зокрема ті, хто тільки починає кар'єру або перебуває на етапі її становлення. Дещо менша, але все ще значна частина кандидатів – це люди середнього віку, які вже мають досвід роботи та прагнуть професійного розвитку або змін у кар'єрі. Зі збільшенням віку активність пошукачів

поступово знижується. Особи передпенсійного віку рідше змінюють роботу або стикаються з певними труднощами у працевлаштуванні. Найменше серед кандидатів підлітків, що логічно, адже більшість у цьому віці ще навчається, а можливості офіційного працевлаштування для них обмежені. Загалом, ринок праці більше орієнтований на молодих і активних спеціалістів, тоді як старші кандидати стикаються з певними викликами в пошуку роботи.

Щодо статевого розподілу, спостерігається значна перевага жінок (61%) серед кандидатів, що може бути пов'язано з різними факторами, зокрема активною участю жінок у сфері послуг, освіти, медицини та адміністративної роботи, де традиційно більше вакансій. Водночас чоловіки можуть частіше обирати професії, де зайнятість є стабільнішою або менш залежною від відкритого ринку праці, наприклад, у виробничих чи технічних сферах. Такий дисбаланс може впливати на конкуренцію за робочі місця та формувати тенденції щодо зайнятості в різних галузях.

2.2 Вплив соціально-економічних факторів на ринок праці

Ринок праці постійно змінюється під впливом різних факторів, адже на нього впливають як економічні умови, так і соціальні процеси, політична ситуація, законодавчі зміни. Державна політика у сфері зайнятості, рівень доходів населення, демографічні показники та навіть глобальні кризи – усе це визначає, наскільки стабільним і прогнозованим буде ринок праці. Соціально-економічні фактори формують попит і пропозицію робочої сили. Наприклад, економічний спад може призвести до зростання безробіття, а розвиток певних галузей – до створення нових робочих місць. Освіта і кваліфікація працівників також відіграють важливу роль у формуванні конкурентоспроможності на ринку. Політична складова впливає на «правила гри». Рівень бюрократії, податкова політика, державне регулювання, міжнародні відносини – визначають умови для роботодавців і працівників. Політична нестабільність або зміни у законодавстві можуть спричинити масові звільнення, трудову

міграцію чи дефіцит спеціалістів у певних сферах. Щоб зрозуміти, як саме ці фактори формують ситуацію на ринку праці, варто розглянути їхній вплив більш детально.

Ринок праці у 2023 році стикався з рядом серйозних викликів, зокрема через економічні зміни, нестачу кваліфікованих кадрів і низький рівень заробітних плат. Наведені фактори значно ускладнювали процес підбору працівників і впливали на стабільність ринку праці в цілому. Труднощі, з якими стикалися роботодавці, відображають більш глобальні соціально-економічні зміни, що впливають на попит і пропозицію робочої сили. На рис. 2.4 наведено основні проблеми, з якими зустрічаються роботодавці при підборі кадрів у таких умовах.



Рис. 2.4 Основні проблеми, з якими стикались роботодавці при підборі кадрів у 2023 році, %

Джерело: побудовано автором за даними [23]

За даними рис. 2.4 можемо зробити наступний висновок: у 2023 році основні труднощі, з якими стикалися роботодавці, були пов'язані з дефіцитом кадрів, який став ще більш вираженим через мобілізацію та небажання частини чоловіків працевлаштовуватись, що призводило до значних ускладнень у пошуку працівників. Крім того, неузгодженість кваліфікації

працівників із вимогами роботодавців та розбіжності в очікуваннях щодо заробітної плати ще більше загострювали ситуацію. Проблеми з документами у кандидатів також відзначалися, але їхній вплив був менш значним у порівнянні з іншими факторами.

Розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками є важливою складовою дослідження соціально-економічних факторів, що впливають на ринок праці. Гендерні нерівності у зарплатах можуть бути результатом різних чинників, включаючи відмінності у виборі професій, рівень освіти, досвіду чи навіть дискримінацію. Крім того, соціальні стереотипи та обмежений доступ жінок до високопрофесійних та керівних посад також можуть сприяти цьому розриву. В табл. 2.3 проаналізуємо галузі із найбільшим та найменшим розривом у заробітній платі, що дозволить виявити критичні точки для подолання гендерної нерівності на ринку праці.

Таблиця 2.3

Галузі із найбільшим та найменшим розривом у заробітній платі (за підсумками 2024 року), грн

Галузь	Заробітна плата жінки	Заробітна плата чоловіка	Розрив
Найбільший розрив у заробітній платі			
Фінансові послуги	24 123	35 548	11 426
Автомобільна промисловість та Автобізнес	20 619	26 641	6 022
Банки	23 052	28 468	5 416
Енергетика та Енергоносії	23 772	28 904	5 132
FMCG	24 515	29 018	4 503
Найменший розрив у заробітній платі			
Архітектурні та дизайнерські бюро	25 504	26 702	1 198
Туризм / Подорожі / Пасажирські перевезення	21 696	22 828	1 132
Освіта	18 688	19 169	480
Краса / Фітнес / Спорт	19 316	19 166	- 150
HR	23 727	23 241	- 486

Джерело: побудовано автором за даними [24]

Аналізуючи дані табл. 2.3, можемо зробити висновок, що найбільший розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками спостерігається в галузях з високою конкуренцією та значним фінансовим потенціалом, таких як фінансові послуги та автомобільна промисловість, що може бути результатом традиційної гендерної сегрегації на ринку праці, де чоловіки займають більш високооплачувані посади. Натомість, в галузях, як освіта, HR і краса, розрив значно менший або навіть відсутній, що може свідчити про тенденцію до більшої гендерної рівності в цих сферах.

Різниця в заробітній платі залежно від віку та статі є важливою складовою аналізу соціально-економічних факторів, які формують ринок праці, адже цей аспект відображає не тільки гендерні упередження, але й вікові стереотипи, які можуть впливати на можливості працевлаштування та кар'єрне зростання для різних груп населення. Розуміння цих тенденцій дозволяє краще оцінити їхній вплив на стабільність і справедливість ринку праці. На рис. 2.5 проаналізуємо дані щодо залежності заробітної плати за віком та статтю.

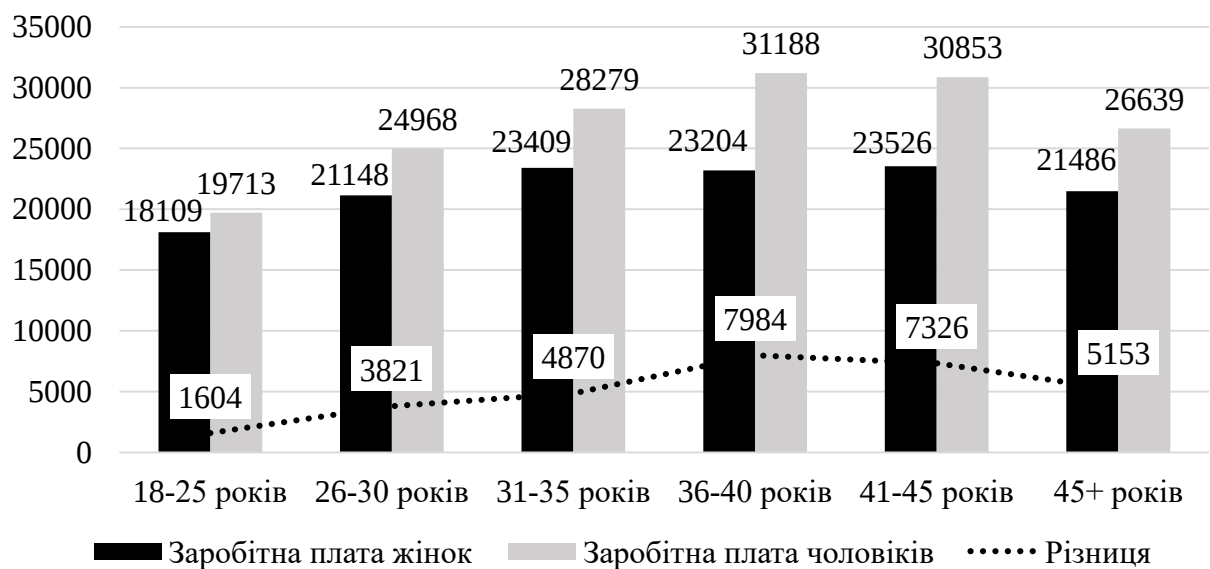


Рис. 2.5 Залежність заробітної плати за віком та статтю (за підсумками 2024 року), грн

Джерело: побудовано автором за даними [24]

Згідно з представленими даними на рис. 2.5, розрив у заробітній платі між чоловіками та жінками змінюється залежно від вікової групи. Молодші працівники мають значно менший розрив у заробітній платі, тоді як серед старших працівників цей розрив значно збільшується, що є важливим в контексті аналізу гендерної нерівності на ринку праці, оскільки старші працівники часто займають більш високооплачувані керівні посади, що значною мірою підвищує нерівність між чоловіками та жінками в більш досвідчених групах.

Освітньо-кваліфікаційні диспропорції на ринку праці України є однією з ключових проблем, що впливають на його стабільність та ефективність. В умовах війни ці диспропорції загострилися, що призвело до зростання безробіття серед осіб з вищою та професійно-технічною освітою, одночасно з дефіцитом робочої сили в різних сферах економіки. Наприклад, станом на 1 грудня 2024 року спостерігалася значна незбалансованість між попитом і пропозицією на ринку праці за видами економічної діяльності [25], що підкреслює важливість врахування освітньо-кваліфікаційних диспропорцій при аналізі соціально-економічних факторів, що впливають на ринок праці.

Проявом освітньо-професійної розбалансованості ринку праці є значна частка безробітних серед осіб, які мають вищу освіту. Сучасна економіка України в умовах технічних та технологічних змін потребує високого рівня знань, навичок та компетенцій від фахівців у всіх сферах економічної діяльності. Підготовка висококваліфікованих спеціалістів, реалізація знань та навичок є одним з ключових факторів, що визначає швидкість і якість розвитку економічної системи. В умовах воєнного стану це питання набуває особливої гостроти, оскільки якість освіти фахівців безпосередньо впливає на забезпечення економічної стабільності під час війни та створення умов для післявоєнного відновлення. На жаль, результати опитування, проведеного «Happy Monday», свідчать, що лише 27,24 % респондентів, які здобули вищу освіту, працюють за фахом; 29,53 % – частково працюють за спеціальністю та 43,23 % – працюють не за спеціальністю. З тих респондентів, які не мають

вищої освіти, лише 12,2 % відчують брак саме вищої освіти, тоді як 40,5 % бракувало радше диплома, який можна показати роботодавцям [26]. Такі факти вказують на необхідність серйозних реформ у системі вищої освіти, спрямованих на поліпшення її якості, ефективності й узгодженості з потребами ринку праці.

Рівень безробіття та ефективність підтримки громадян у працевлаштуванні – ключові аспекти соціально-економічної стабільності країни. Державна служба зайнятості відіграє важливу роль у допомозі тим, хто опинився без роботи, надаючи їм консультації, перенавчання та сприяючи працевлаштуванню. Оцінка кількості безробітних, які отримали такі послуги, дозволяє зрозуміти масштаби проблеми та ефективність заходів, що вживаються (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Кількість безробітних, які отримали послуги Державної служби зайнятості за січень-листопад 2024 року

Категорії безробітних	Безробітні	Працевлаштовано		Отримали ваучери на навчання		Проходили професійне навчання	
	осіб	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Всього	347 107	214 533	62	21 473	6,2	37 111	10,7
Жінки	266 796	145 564	55	15 794	5,9	30 669	11,5
Молодь	91 268	56 376	62	1 861	2	10 378	11,4
Особи з інвалідністю	27 218	7 674	28	1 196	4,4	2 192	8,1
Внутрішньо переміщені особи	67 580	35 206	52	4 562	6,8	5 671	8,4
Учасники бойових дій	11 219	2 636	23	651	5,8	570	5,1

Джерело: побудовано автором за даними [27]

Аналізуючи дані табл. 2.4 можемо зробити висновок, що Державна служба зайнятості загалом ефективно допомагає безробітним знайти роботу, але ситуація суттєво відрізняється для різних категорій. Найбільше працевлаштованих серед жінок і молоді, тоді як особи з інвалідністю,

внутрішньо переміщені особи та учасники бойових дій стикаються з більшими труднощами у пошуку роботи. Особливо складною є ситуація для останніх, адже серед них найменше тих, хто знайшов роботу. Щодо можливостей навчання, то загалом кількість тих, хто проходив професійне навчання чи отримав ваучер на навчання, значно нижча, ніж кількість працевлаштованих, що може свідчити про недостатню популярність або доступність таких програм. Найактивніше в навчальних програмах беруть участь жінки, молодь та особи з інвалідністю, що свідчить про їхню зацікавленість у перекваліфікації. Загалом, незважаючи на успішну роботу служби зайнятості, певні категорії безробітних потребують додаткової підтримки. Варто більше уваги приділяти не лише створенню робочих місць, а й доступу до навчальних програм, які можуть допомогти людям адаптуватися до ринку праці та збільшити їхні шанси на працевлаштування.

Отже, соціально-економічні фактори мають значний вплив на ринок праці, формуючи попит і пропозицію робочої сили. Різноманітні аспекти визначають стабільність ринку та можливості для працівників. Дефіцит кваліфікованих кадрів, відмінності в оплаті праці за статтю, гендерні нерівності, а також освітньо-кваліфікаційні диспропорції є важливими аспектами, що формують ринок праці в Україні. У 2024 році ринок праці стикнувся з численними викликами, зокрема, через мобілізацію та проблеми з кваліфікацією працівників, що ускладнювало процес працевлаштування. Суттєвим є також виявлення освітньо-кваліфікаційних розривів, що в умовах технічних та технологічних змін ще більше впливають на зайнятість. В умовах війни ці диспропорції набувають особливого значення, оскільки відсутність чіткої відповідності між потребами ринку праці та кваліфікацією фахівців створює певні виклики для економіки.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1 Механізми підвищення ефективності функціонування ринку праці

Одним із ключових чинників соціально-економічного розвитку країни є ефективно функціонуючий ринок праці. Його стабільність, гнучкість та здатність адаптуватися до змін у структурі економіки безпосередньо впливають на рівень зайнятості населення, доходи домогосподарств та соціальну стабільність у державі. У сучасних умовах трансформації економіки України, спричиненої як внутрішніми реформами, так і зовнішніми викликами, особливо гостро постає потреба в удосконаленні механізмів регулювання та стимулювання ефективної взаємодії між усіма суб'єктами ринку праці.

Під механізмами підвищення ефективності функціонування ринку праці слід розуміти сукупність організаційних, інституційних, економічних та правових заходів, спрямованих на забезпечення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, зростання продуктивної зайнятості, стимулювання інноваційного розвитку, а також підвищення соціальної захищеності працівників. Далі розглянемо основні механізми, що можуть бути використані в українських реаліях.

1. Удосконалення системи професійної орієнтації та освіти. Однією з ключових проблем на українському ринку праці є структурна невідповідність між потребами роботодавців та рівнем підготовки випускників закладів освіти. Багато молодих спеціалістів не мають належних навичок або досвіду, необхідного для успішного працевлаштування [28]. Цю проблему можна вирішувати через посилення взаємодії між закладами вищої, професійно-технічної освіти та бізнесом, впровадження дуальної освіти, а також регулярний моніторинг тенденцій у попиті на ринку праці. Станом на початок 2024 року в Україні понад 80% випускників ВНЗ не працюють за

спеціальністю [29].

2. Розвиток активної політики зайнятості. Державна служба зайнятості повинна переходити від пасивного адміністрування виплат безробітним до активного посередництва між роботодавцем і шукачем роботи, що може реалізовуватись шляхом проведення курсів перекваліфікації, тренінгів з розвитку підприємницьких навичок, стажування на підприємствах, субсидії на створення нових робочих місць, зокрема у сфері малого і середнього бізнесу. Подібні ініціативи активно застосовуються в країнах ЄС, таких як Німеччина, де регіональні центри зайнятості координують місцеві програми навчання та адаптації кадрів до потреб ринку [30].

3. Стимулювання внутрішньої мобільності трудових ресурсів. В умовах нерівномірного розподілу економічної активності між регіонами України, важливого значення набуває мобільність робочої сили. Створення умов для переїзду працівників (через розвиток інфраструктури, надання соціального житла, компенсацій на транспортні витрати) може сприяти вирівнюванню регіональних диспропорцій. Згідно з аналітичним дослідженням [31], заснованим на аналізі понад 800 тисяч вакансій, оприлюднених у 2023 році, ринок праці в Україні демонструє значну регіональну й професійну нерівномірність. Наприклад, попит на спеціалістів у сфері торгівлі, будівництва та медичних послуг стабільно високий у великих містах, тоді як представники професій, що втратили актуальність у зв'язку з релокацією бізнесу або зміною економічної структури, часто стикаються з тривалим пошуком роботи, що вказує на глибоку потребу в адаптації політики зайнятості до регіональних потреб та поточних викликів національної економіки.

4. Інституційна підтримка розвитку гнучких форм зайнятості. У сучасному світі дедалі більшого значення набувають нетрадиційні форми трудових відносин: фріланс, дистанційна зайнятість, гіг-економіка. Одним із перспективних напрямів розвитку ринку праці є впровадження гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна робота, часткова зайнятість або робота за

гнучким графіком. У ЄС близько 30% працівників мають можливість працювати поза межами традиційного офісу, що сприяє залученню до трудової активності додаткових категорій населення, зокрема молоді, осіб з інвалідністю та жінок із сімейними обов'язками. Польща та Литва, адаптуючи трудове законодавство до нових реалій, створили правові умови для розвитку контрактної зайнятості та підтримки фрілансерів, що стало одним із факторів зростання їх економічної активності [32].

5. Підтримка підприємництва як форми самозайнятості. За умов зростання безробіття в окремих регіонах саме розвиток малого бізнесу може слугувати потужним інструментом для створення робочих місць. Програми державного фінансування стартового капіталу, податкові пільги, спрощення процедур реєстрації підприємницької діяльності та надання консультаційної підтримки є ключовими чинниками ефективної політики сприяння підприємству. У межах урядового проєкту «Робота», який стартував у липні 2022 року, фінансову підтримку на відкриття або розвиток бізнесу отримали майже 25 000 підприємців. Загалом держава інвестувала через грантові програми понад 12 млрд грн у розвиток малого та середнього підприємництва. Внаслідок цього було створено понад 65 тисяч робочих місць, а до бюджету станом на початок березня 2025 року вже повернуто понад 9 млрд грн у вигляді податків і зборів [33]

6. Цифровізація послуг ринку праці. Використання цифрових технологій у системі зайнятості відкриває нові можливості для автоматизованого підбору кандидатів, швидкого аналізу резюме, відстеження динаміки ринку праці. Створення єдиної електронної бази вакансій, доступної для роботодавців і працівників, спрощуватиме процес працевлаштування.

7. Реформування інституційної бази та підвищення ролі соціального діалогу. Ефективне функціонування ринку праці неможливе без належного інституційного забезпечення. На сьогодні в Україні бракує стабільних каналів комунікації між роботодавцями, профспілками та державними органами. Посилення соціального партнерства, формування дієвих тристоронніх рад

(уряд – бізнес – профспілки), залучення галузевих асоціацій до обговорення трудового законодавства та державної політики зайнятості дозволить більш гнучко й адекватно реагувати на виклики ринку. У європейських країнах соціальний діалог є інструментом не лише регулювання зарплат, а й узгодження стратегічних напрямів розвитку праці. У 2024 році Державна служба зайнятості запустила масштабне опитування роботодавців з метою комплексного вивчення потреб ринку праці, виявлення бар'єрів у працевлаштуванні соціально вразливих груп населення та адаптації програм сприяння зайнятості до реальних запитів бізнесу. Особливу увагу приділено оцінці готовності підприємств до працевлаштування ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, жінок у нетрадиційних сферах зайнятості, а також осіб пенсійного віку. Результати опитування, яке охопить понад 50 тисяч представників малого, середнього та великого бізнесу, стануть основою для оновлення політик ДСЗ, вдосконалення підходів до підготовки кадрів, а також розробки дорожньої карти розвитку служби на 2025 рік [34].

8. Адаптація ринку праці до наслідків воєнного конфлікту та викликів відбудови. російсько-українська війна завдала серйозного удару по ринку праці: значна кількість підприємств призупинила або зупинила діяльність, мільйони громадян стали внутрішньо переміщеними особами, а частина працездатного населення виїхала за кордон. За оцінками НБУ у 2023 році рівень безробіття становив 18,2% [35], і це один із найвищих показників у Європі. У цьому контексті особливої уваги потребують такі механізми, як:

- програми реінтеграції ветеранів у трудову діяльність (створення професійних курсів, психологічна підтримка, пільги для роботодавців, які працевлаштовують колишніх військовослужбовців);
- інклюзивна політика щодо внутрішньо переміщених осіб (адаптовані програми перекваліфікації, мобільні центри зайнятості, локальні бізнес-ініціативи для ВПО у нових громадах);
- регіональні програми відновлення інфраструктури з акцентом на створення робочих місць у будівельному, транспортному та енергетичному

секторах, які можуть залучити значну кількість працівників середнього віку та молоді.

9. Розвиток механізмів прогнозування та стратегічного планування. Для забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили держава має інвестувати у системи довгострокового прогнозування змін у структурі зайнятості, що передбачає створення електронних платформ для збору статистичних даних, аналізу тенденцій, використання штучного інтелекту для моделювання сценаріїв розвитку ринку праці. Подібна система, наприклад, вже успішно функціонує у Фінляндії – «Skills anticipation system» [36], яка щорічно оновлюється на основі опитувань роботодавців і аналізу економічних трендів. В Україні важливим є формування регіональних стратегій зайнятості, що базуються на локальному аналізі ринку, галузевих особливостях та економічному потенціалі громад. Також доцільним є створення Національного прогнозного центру ринку праці при Мінекономіки або на базі одного з провідних дослідницьких інститутів.

10. Інтеграція з європейським та глобальним ринком праці. Перспектива вступу до Європейського Союзу відкриває перед Україною нові можливості у сфері трудової мобільності, захисту прав працівників, запозичення інституційних моделей регулювання ринку. Участь України в програмах ЄС на кшталт Erasmus+ та EaSI сприяє підвищенню мобільності студентів і молодих фахівців, зростанню якості освіти та формуванню міжнародного досвіду. Водночас важливо уникнути «відтоку мізків» - шляхом створення стимулів для повернення кваліфікованих кадрів, зокрема через програми «професійної репатріації» (гранти, пільгове кредитування для власної справи, пріоритетне житло тощо). Варто орієнтуватися на досвід Ізраїлю, який протягом 1990-х років успішно реалізував комплексні заходи з повернення наукових і технічних спеціалістів з діаспори.

11. Зміцнення системи моніторингу та оцінки політики у сфері зайнятості. Одним із бар'єрів на шляху до ефективного функціонування ринку праці є фрагментарність даних та обмежений доступ до актуальної аналітичної

інформації для прийняття рішень. Необхідно створити єдиний координаційний центр збору, аналізу та оприлюднення статистичних показників, який би забезпечував регулярну оцінку результативності реалізованих програм, що дозволить оперативно коригувати політики та уникати неефективного витрачання бюджетних коштів. Наприклад, у Швеції аналогічні функції виконує Національне агентство з питань праці (Arbetsförmedlingen), яке щоквартально публікує детальні звіти щодо динаміки безробіття, структури зайнятості, ефективності програм активної підтримки. Для України доцільно запровадити публічний рейтинг регіональних центрів зайнятості на основі критеріїв ефективності та залученості роботодавців.

12. Підвищення кваліфікації кадрів у сфері державного управління ринком праці. Успішна реалізація вищезазначених механізмів потребує високого рівня професійної підготовки державних службовців, що працюють у сфері регулювання зайнятості. Проведення регулярних навчань, тренінгів з актуальних підходів до політики зайнятості, обміну досвідом із зарубіжними партнерами, залучення до розробки політик зовнішніх експертів та представників академічної спільноти – є запорукою гнучкої, сучасної та людино-центричної державної політики на ринку праці.

13. Розвиток трудової культури та мотивації до праці. Ще одним важливим, хоч і менш очевидним, напрямом є формування в суспільстві позитивного ставлення до праці, підприємливості та професійного розвитку. Особливу роль у цьому відіграють медіа, система освіти та сім'я. Державна політика може сприяти розвитку трудової етики шляхом інформаційних кампаній, програм наставництва для молоді, популяризації робітничих професій, визнання успіхів трудових колективів. На рівні місцевих громад можна підтримувати конкурси «Кращий молодий працівник», «Майстер своєї справи», що не лише підвищують престиж праці, але й створюватимуть соціальні орієнтири для нових поколінь.

14. Залучення громадянського суспільства та місцевого самоврядування до формування політики зайнятості. Гнучка та дієва система управління

ринком праці передбачає не лише вертикальну модель (центр – регіони), а й активну участь громадських організацій, локальних бізнес-об’єднань, освітніх закладів, благодійних фондів. Муніципальні програми зайнятості, реалізовані у співпраці з місцевими громадами, здатні оперативніше реагувати на запити конкретної території. Залучення неурядових організацій до реалізації програм перекваліфікації, менторства чи соціального супроводу безробітних забезпечує гнучкість, доступність та інноваційність відповідних послуг. Така модель ефективно працює, наприклад, в Чехії та Естонії.

Таким чином, підвищення ефективності функціонування ринку праці в Україні потребує не лише вдосконалення окремих механізмів, а й формування цілісної багаторівневої стратегії, що поєднує економічні стимули, соціальну відповідальність, цифрові інновації та інституційну спроможність. Лише за умови комплексного підходу, який враховує як макроекономічні виклики, так і локальні особливості, можливо досягти головної мети – створення справедливого, інклюзивного та конкурентоспроможного ринку праці, здатного забезпечити гідну зайнятість та сталий розвиток країни.

3.2 Інноваційні інструменти сприяння зайнятості та зниження безробіття

У сучасних умовах глобалізації, цифровізації та структурних змін в економіці традиційні підходи до регулювання зайнятості втрачають ефективність, що вимагає пошуку нових, більш гнучких та адаптивних рішень, здатних оперативно реагувати на виклики ринку праці. Інноваційні інструменти сприяння зайнятості та зниження безробіття охоплюють як цифрові технології, так і нові форми організації праці, соціальні ініціативи та партнерські моделі взаємодії між державою, бізнесом та громадянським суспільством. Інноваційність у політиці зайнятості передбачає не лише впровадження нових технологій, але й перегляд цінностей, пріоритетів і підходів до оцінки ефективності трудових стратегій. Йдеться про створення умов, у яких зайнятість не є лише кількісним показником, а включає якість

робочих місць, соціальну захищеність, можливості для розвитку навичок і професійної реалізації.

Одним із ключових напрямів інновацій є цифровізація процесу працевлаштування. Поява спеціалізованих онлайн-платформ, які об'єднують бази даних про вакансії, шукачів роботи та освітні можливості, значно підвищили ефективність пошуку роботи. Український портал «ЄРобота» вже є прикладом сучасного ресурсу, який синхронізується з реєстрами Державної служби зайнятості та надає доступ до тисяч вакансій у різних регіонах. Іншим перспективним напрямом є використання штучного інтелекту для аналізу резюме, автоматичного зіставлення кандидатів із вакансіями, виявлення прихованих навичок на основі поведінкових даних. Системи на базі машинного навчання, які впроваджуються на провідних європейських рекрутингових платформах (наприклад, JobTeaser, TalentSoft), дають змогу скоротити час пошуку персоналу до 30% і зменшити ризик невідповідності між кандидатом і посадою. В Україні такі інструменти поки що використовуються переважно приватними HR-компаніями, але потенціал їхнього впровадження у державний сектор дуже високий. Створення єдиного національного інтелектуального сервісу для управління людськими ресурсами могло б стати проривом у сфері зайнятості, особливо в контексті післявоєнної відбудови країни.

У зв'язку зі зростанням цифрової економіки, з'явився новий тип трудових відносин – гіг-економіка, що передбачає короткострокові, проектні форми праці, зазвичай із використанням цифрових платформ [37]. В Україні популярність таких сервісів як Kabanchik, Freelance.ua, Upwork значно зросла, особливо в період пандемії COVID-19 та під час повномасштабного вторгнення росії, коли багато людей втратили постійне місце роботи. Гіг-праця є привабливою для молоді, творчих спеціалістів, ІТ-фахівців, але водночас потребує створення нормативно-правової бази для захисту прав працівників. У країнах ЄС вже з 2022 року активно ведеться робота над ухваленням директиви про покращення умов праці на цифрових платформах.

Україні доцільно адаптувати європейські стандарти до своїх реалій, зокрема, у контексті пенсійного забезпечення, оподаткування та медичного страхування гіг-працівників. Також перспективним напрямом є розвиток мікро зайнятості – виконання невеликих оплачуваних завдань без формального працевлаштування, яке може слугувати стартом для подальшої професіоналізації. Впровадження таких підходів дозволяє залучити до ринку праці вразливі категорії населення – студентів, осіб з інвалідністю, пенсіонерів.

Окремий пласт інновацій стосується соціальних моделей зайнятості. Соціальні підприємства, які поєднують бізнес-методи із соціальною місією (працевлаштування ветеранів, ВПО, осіб із вразливих верств населення), стають інструментом як для зниження безробіття, так і для розвитку громад. Станом на початок 2025 року можемо зробити висновок про існування біля 1 000 соціальних підприємств [38], більшість з яких діють у сферах швейної промисловості, кейтерингу, переробки сировини. Їх підтримка через державні та донорські програми (наприклад, «House of Europe», програма ПРООН) може сприяти створенню нових робочих місць у малих містах і селищах. Також варто відзначити інноваційні формати взаємодії у вигляді трудових кооперативів, молодіжних та жіночих бізнес-інкубаторів, коворкінгів, які стають платформами для обміну досвідом, нетворкінгу та розвитку підприємницької ініціативи.

Сучасна профорієнтація дедалі більше орієнтується на використання інтерактивних технологій. Традиційні тести та консультації вже не задовольняють потреби молоді, яка зростає в цифровому середовищі. Тому дедалі активніше впроваджуються інноваційні формати – гейміфіковані платформи, VR- та AR-симуляції, мобільні застосунки. Віртуальна реальність дозволяє відтворити реальні умови певної професії. Наприклад, школяр може «приміряти» на себе роль водія трамвая, інженера, стоматолога або кухаря без фізичного перебування на робочому місці. Такі симуляції допомагають краще зрозуміти зміст і виклики професії, сформувати реалістичні очікування.

Подібні підходи вже впроваджуються в Німеччині, Франції, Ізраїлі. Доповнена реальність дозволяє у форматі «доповненого простору» знайомити користувачів із характеристиками професій, робочим обладнанням чи інструкціями. Наприклад, через смартфон чи планшет студент може переглянути, як виглядає обладнання на хімічному заводі, або отримати коротку відео-інструкцію щодо основ обробки металів. У контексті України така інноваційна профорієнтація могла б стати потужним інструментом для мотивації молоді до вибору технічних та робітничих професій, які сьогодні є дефіцитними, а також для ветеранів війни чи ВПО – як спосіб спробувати себе в новій сфері без ризиків і витрат.

У відповідь на тренд персоналізації та мобільності з'являється все більше застосунків, що дозволяють користувачам створювати власну зайнятість. Йдеться як про платформи для пошуку фріланс-замовлень (наприклад, Fiverr, Freelancehunt), так і про сервіси для ведення мікробізнесу: обліку клієнтів, автоматизації платежів, управління часом (Trello, Notion, Payoneer, Worksection). Окрему нішу становлять українські стартапи, орієнтовані на малий бізнес і самозайнятих – як-от сервіс «Crafta» для майстрів ручної роботи або «Shafa» для онлайн-продажу одягу. Розвиток таких платформ сприяє легалізації тіньової зайнятості, підвищенню фінансової грамотності та залученню жінок до підприємницької активності. У регіонах України, де рівень безробіття традиційно високий (наприклад, у прикордонних областях), підтримка цифрових ініціатив для самозайнятих може стати дієвим механізмом економічної активізації місцевого населення, що передбачає не лише технічну допомогу, а й навчання, менторство, доступ до мікрофінансування.

З огляду на швидку зміну ринку праці, інновації в освіті стали важливим інструментом збереження та підвищення зайнятості. Одним із провідних підходів є адаптивне навчання, яке враховує індивідуальні потреби, темп, стиль навчання кожного учня чи слухача. Цифрові освітні платформи (Prometheus, Coursera, EdEra, Дія.Освіта) вже впроваджують алгоритми

адаптації контенту до рівня знань та цілей користувача [39]. Наприклад, після проходження кількох модулів система може запропонувати пройти курс зі складнішого рівня або, навпаки, запропонувати додаткові вправи для засвоєння базових понять. Особливу цінність це має для дорослих людей, які змушені змінити професію – через автоматизацію, війну чи зміну життєвих обставин. Однією з актуальних ініціатив у сфері перекваліфікації ветеранів є навчальна програма «Академія для Героїв», яка реалізується за підтримки Міністерства у справах ветеранів України. У межах проєкту учасники бойових дій можуть безкоштовно пройти навчання з маркетингу та продажів в ІТ-сфері, що передбачає вивчення digital-інструментів, розвиток комунікаційних навичок та засвоєння практик роботи у міжнародному ІТ-середовищі. Такий підхід сприяє інтеграції ветеранів у конкурентоспроможні галузі економіки, зокрема в умовах цифрової трансформації ринку праці [40]. Ефективне масштабування таких програм може зменшити рівень довгострокового безробіття серед соціально вразливих груп.

Ще одним важливим інноваційним інструментом, що сприяє зайнятості, є розвиток кластерних ініціатив у сфері праці. Кластери, тобто об'єднання підприємств, освітніх закладів, органів влади та громадських організацій в межах певної галузі чи регіону, дозволяють ефективніше координувати підготовку кадрів, розподіляти ресурси й адаптувати освітні програми до потреб ринку [41]. У контексті України, особливо актуальним є створення регіональних кластерів у сферах агропромисловості, ІТ, легкої промисловості та будівництва. Наприклад, у Вінницькій області діє аграрний кластер, який спільно з місцевими коледжами та профтехучилищами забезпечує підготовку агроспеціалістів за оновленими стандартами, що відповідають запитам роботодавців, що відповідно дозволяє скоротити період адаптації випускників, а також підвищити рівень зайнятості серед молоді в сільській місцевості. Подібна практика могла б бути масштабована на інші регіони, зокрема на Донбас та південь України, де необхідна економічна реінтеграція населення після деокупації.

Не менш важливою інновацією виступає концепція *lifelong learning* – навчання впродовж життя. В умовах нестабільного ринку праці, цифрової трансформації та старіння населення дедалі більше людей змушені змінювати професійну траєкторію, здобувати нові навички або підвищувати кваліфікацію [42]. Програми безперервної освіти стають важливим елементом політики зайнятості. Успішними прикладами таких програм в Україні є освітні проєкти «Освітній Хаб міста Києва», «Дія.Освіта», а також ініціативи бізнесу (курси Rozetka Academy, EPAM University, Genesis IT School), які готують спеціалістів за актуальними напрямками – маркетинг, логістика, програмування, UX/UI-дизайн тощо. Особливу цінність становлять короткі інтенсивні курси (*bootcamps*), які дозволяють за 2-3 місяці опанувати базові навички нової професії й одразу вийти на ринок праці. Державна підтримка таких програм, зокрема через ваучери на освіту або співфінансування з місцевих бюджетів, могла б істотно підвищити рівень конкурентоспроможності населення.

У межах державної політики зайнятості інновацією стало також впровадження елементів поведінкового дизайну (*nudge-policy*) в роботі з безробітними. Йдеться про створення таких умов, які м'яко підштовхують людей до активних дій – пошуку роботи, навчання, самозайнятості. Наприклад, у рамках експериментальних програм у Львівській та Полтавській областях використовувалися персоналізовані SMS-нагадування, покрокові інструкції з реєстрації на курсах, інтерактивні дашборди з особистим прогресом пошуку роботи. Такий підхід, за умови подальшого вдосконалення, може стати частиною нової моделі сервісної Державної служби зайнятості, де основна роль полягає не лише у виплаті допомоги, а у створенні мотиваційного середовища для реінтеграції в ринок праці.

Інноваційним також є використання елементів краудсорсингу у сфері зайнятості – залучення громадськості до розробки рішень, картування потреб, створення цифрового контенту для профорієнтації. Наприклад, платформи типу «CareerMap» у Великій Британії дозволяють учням та студентам не лише

переглядати опис професій, а й ділитися власним досвідом стажування, оцінювати роботодавців, пропонувати ідеї для розвитку системи профосвіти. Такі підходи не лише покращують інформованість, а й формують у молоді відчуття причетності та відповідальності за власний вибір.

Нарешті, варто звернути увагу на перспективи використання блокчейн-технологій у сфері зайнятості. Йдеться не лише про криптовалюти чи «смарт-контракти», а про можливість створення децентралізованих систем верифікації навичок, сертифікатів, трудового досвіду. Наприклад, у країнах Балтії вже функціонують пілотні системи, де дипломи, результати курсів та досвід роботи зберігаються у відкритому блокчейні, доступному для перегляду роботодавцями, що дозволяє значно спростити процес працевлаштування, зменшити ризики шахрайства, пришвидшити перевірку документів. Україна, маючи високий рівень цифрової компетентності населення та досвід у впровадженні е-сервісів (зокрема «Дія»), могла б стати регіональним лідером у впровадженні блокчейн-рішень для ринку праці, наприклад, у рамках проєкту цифрового портфоліо громадянина.

Отже, у сучасних умовах структурної трансформації ринку праці саме інноваційні інструменти стають ключовими засобами забезпечення стійкої зайнятості та зниження безробіття. Їх впровадження дозволяє не лише швидко реагувати на виклики глобалізації, цифровізації та військових потрясінь, а й створює якісно нові можливості для соціальної інтеграції, самореалізації та розвитку людського капіталу. Для України, яка переживає одночасно і війну, і реформування економіки, пріоритетність таких підходів має бути підкріплена як нормативною, так і фінансовою підтримкою на рівні держави, громад та бізнесу, адже саме інновації здатні перетворити кризу на поштовх до модернізації ринку праці.

ВИСНОВКИ

Отже, у висновку кваліфікаційної роботи за темою «Обґрунтування перспективних напрямів розвитку ринку праці України» можемо зробити такі узагальнення:

- визначено основні характеристики ринку праці в Україні. Ринок праці України є складною багатофункціональною системою, яка виконує ключову роль у забезпеченні зайнятості та розвитку економіки. Його визначають як сукупність соціально-економічних відносин між роботодавцями та працівниками, що регулюються через механізми попиту, пропозиції та вартості праці. Основними викликами сучасного ринку праці є дефіцит робочої сили, високий рівень безробіття серед ВПО, структурні зрушення та необхідність підвищення кваліфікації працівників;

- окреслено структуру ринку праці та основних суб'єктів його функціонування. Розкрито складну структуру сучасного ринку праці як системи, що формується під впливом взаємодії ключових суб'єктів – роботодавців, працівників, державних органів, профспілок та освітніх установ. Деталізовано різноманітні типи ринку праці, які визначають мобільність, стабільність зайнятості та рівень заробітної плати. Особливу увагу приділено ролі державного регулювання, дії попиту і пропозиції на робочу силу, а також впливу глобалізаційних і технологічних змін;

- визначено фактори впливу на розвиток ринку праці в Україні. Розвиток ринку праці в Україні зумовлений сукупністю взаємопов'язаних факторів природного, демографічного, соціально-економічного, технологічного, організаційного та нормативно-правового характеру. Ці фактори діють на різних рівнях – макро-, мезо- та мікро- та формують як попит, так і пропозицію робочої сили. Ключову роль відіграє економічна кон'юнктура, що визначає динаміку зайнятості та безробіття, а також впровадження технологій, яке змінює структуру ринку праці. Важливими є також регуляторна політика держави, соціальні гарантії, демографічні процеси та рівень професійної

підготовки населення;

- проаналізовано основні тенденції розвитку ринку праці України. Сучасний ринок праці України перебуває у стані глибокої трансформації під впливом повномасштабної війни, міграції, економічної нестабільності та демографічних змін. Спостерігається скорочення чисельності робочої сили, структурні дисбаланси між попитом і пропозицією, високий рівень безробіття та дефіцит кваліфікованих кадрів. Водночас, зростає роль дистанційної зайнятості, відбувається адаптація роботодавців до нових умов, а також поступово відновлюється кількість вакансій. Віковий і досвідовий профілі шукачів свідчать про наявність кадрового потенціалу, який потребує цілеспрямованої підтримки. Загалом, ринок праці демонструє ознаки поступового відновлення, однак вимагає комплексної державної політики для подолання викликів і забезпечення стійкого розвитку;

- проаналізовано вплив соціально-економічного розвитку і політичних факторів на ринок праці. Соціально-економічні фактори суттєво впливають на функціонування ринку праці в Україні, формуючи попит і пропозицію робочої сили. За аналізований період основними викликами стали дефіцит кадрів, гендерна та вікова нерівність в оплаті праці, невідповідність кваліфікації працівників потребам роботодавців, а також наслідки мобілізації. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції, зумовлені воєнними умовами, загострили проблему безробіття та ускладнили ефективне працевлаштування. Попри зусилля Державної служби зайнятості, окремі категорії населення, зокрема особи з інвалідністю та учасники бойових дій, потребують посиленої підтримки. У цілому, підвищення адаптивності ринку праці до соціально-економічних змін вимагає комплексних реформ у системі освіти, політики зайнятості та професійної орієнтації;

- окреслено механізми підвищення ефективності функціонування ринку праці. Для підвищення ефективності функціонування ринку праці України необхідна комплексна модернізація інституційних, організаційних та соціально-економічних механізмів. Серед ключових напрямів – оновлення

системи професійної підготовки, розвиток активної політики зайнятості, підтримка мобільності трудових ресурсів, цифровізація послуг, стимулювання підприємництва, розбудова соціального діалогу та адаптація до викликів війни. Успішна реалізація цих заходів потребує стратегічного прогнозування, якісного державного управління, міжсекторальної взаємодії та активного залучення громадянського суспільства до формування політики зайнятості;

- наведено інноваційні інструменти сприяння зайнятості та зниження безробіття. У сучасних умовах нестабільності та трансформацій ринку праці інноваційні інструменти відіграють ключову роль у формуванні ефективної політики зайнятості. До таких інструментів належать цифрові платформи працевлаштування, штучний інтелект у HR-процесах, гіг-економіка, соціальне підприємництво, профорієнтація з використанням VR/AR, сервіси для самозайнятості, адаптивна освіта, кластери, програми безперервного навчання, елементи поведінкового дизайну та краудсорсинг. Вони дозволяють не лише підвищити якість і доступність робочих місць, але й забезпечити інтеграцію вразливих груп населення, сприяти самореалізації громадян і адаптації до викликів цифрової економіки. Варто зазначити, що Україна має значний потенціал для масштабування цих рішень у рамках післявоєнної відбудови та модернізації ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. В. Безпалько та ін.; за заг. ред. О. В. Безпалько. К. : Кафедра. 2020. 310 с.
2. Федотова Т. А. Еволюція категорії ринку праці в економічній думці. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2023. Вип. № 4 (130). с. 21 – 27.
3. Економіка праці та менеджмент: наук.-допом. бібліогр. покажч. / [упоряд. Т. П. Фесун] ; Нац. ун-т харч. технол., Наук.-техн. б-ка. Київ. 2021. 244 с.
4. Мазур М., Сіренко К. Ринок праці в країнах Євросоюзу: статистичний аспект. *Підприємництво та інновації*. 2023. Вип. № 26. с. 80 – 83.
5. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ. 2018. 212 с.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 24.02.2025 р.)
7. Герчанівська С. В., Петренко Н. І., Качмар О. В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*. 2021. Вип. № 7-8. с. 53 – 59.
8. Укрінформ. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html>
9. Міністерство економіки України. Розвиток людського капіталу – один з ключових напрямків роботи уряду над планом України в рамках програми Ukraine Facility. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=2c48cc06-45ae-4d3c-b2f8-407cf94e5681&title=RozvitokLiudskogoKapitalu>
10. Седікова І., Палвашова Г., Коренман Є. Сучасні аспекти функціонування ринку праці в Україні: проблеми та шляхи їх вирішення. *Галицький економічний вісник*. 2024. Т. 90. Вип. № 5. с. 181 – 192.

11. Андрейцева І. Ринок праці України: сучасні тенденції. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. № 28. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/472/454>
12. Ринок праці: практикум: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка», спеціалізації «Економіка праці та управління персоналом» / Є.А. Удовицька, Т. В. Павленко, Т. П. Лободзинська; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2020. 68 с.
13. Штундер І. Сучасні фактори змін в системі зайнятості України. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. № 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-45>
14. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка в умовах сучасних трансформацій*. 2020. Вип. № 1. с. 7 – 31.
15. Наумова М., Любінчак Е. Таксономічний аналіз стану ринку праці регіонів України. *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. № 1 (33). с. 74 – 84. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.8>.
16. Швець П. Реформування оплати праці працівників бюджетної сфери в Україні. *Демографія та соціальна економіка*. 2023. Вип. № 2 (52). с. 131 – 146.
17. Національний Банк України. Інфляційний звіт, квітень 2024 року. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-kviten-2024-roku>
18. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>
19. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667>
20. Центр економічної стратегії. Трекер економіки України під час війни. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
21. Budni.robota.ua. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика від robota.ua. URL:

<https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua>

22. Work.ua. Через 3 роки повномасштабного вторгнення ринок праці відновився на 93%, - дослідження. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3547/#comments>

23. Державна служба зайнятості України. Труднощі у підборі працівників у 2023 році. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJjMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWFhODUtNDcyZS05ZTU5LTYzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOiJ9>

24. Budni.robota.ua. Зарплатне очікування жінок на 25% нижчої хвороби з чоловіками: цифри, факти, результати дослідження robota.ua. URL: <https://budni.robota.ua/career/zarplatni-ochikuvannya-zhinok-na-25-nizhchi-porivnyano-z-cholovikami-tsifri-fakti-rezultati-doslidzhennya-robota-ua>

25. Національний інститут стратегічних досліджень. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці України: сучасні реалії та перспективи. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osvitno-kvalifikatsiyni-dysproportsiyi-rynku-pratsi-ukrayiny>

26. Happy Monday. Що не так (або так) із вищою освітою? Результати опитування Happy Monday. URL: <https://happymonday.ua/chy-potribna-vyshcha-osvita-rezultaty-opytuvannia>

27. Державна служба зайнятості України. Надання послуг у 2024 році. URL: <https://dcz.gov.ua/result/period?filter=2024>

28. Теоретичні основи та провідний зарубіжний досвід взаємодії вищої освіти та ринку праці в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України: препринт (аналітичні матеріали) / Ю. Скиба, О. Жабенко, В. Ковтунець, О. Отич, Л. Червона, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. Ю. Скиби. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 142 с.

29. OP.ua. В Україні понад 80% випускників вишів не працюють за спеціальністю, як виправити ситуацію. URL: <https://op.ua/news/osvita-v->

[ukraini/v-ukrayini-ponad-80-vipusknikiv-vishiv-ne-pracyuyut-za-specialnistyu-yak-vipraviti-situaciyu](#)

30. Україна на шляху до ЄС: виклики та перспективи: матеріали круглого столу до Дня Європи в Україні (Київ, 9 трав. 2024 р.): / за заг. ред. Л. Г. Комахи, М. С. Орлів, Ю. Г. Рубана. Київ: ННІ ПУДС КНУ. 2024. 112 с.

31. Texty.org.ua. Хто нині на піку кар'єрного попиту, а кому значно важче знайти роботу, — дослідження. URL: <https://texty.org.ua/fragments/114777/hto-nyni-na-vershyni-karyernoho-popytu-a-komu-znachno-vazhche-znajty-robotu-doslidzhennya/?src=main>

32. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.Д. Лучик, Л.Д. Запирченко та ін. Кропивницький: ЦНТУ. 2022. 281 с.

33. Міністерство економіки України. «Робота: 12 млрд грн інвестувала держава в розвиток малого й середнього бізнесу через гранти. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=9bc3d9b7-04fa-441b-9647-c0f1eb746fe6&title=Robota>

34. Державна служба зайнятості України. Служба зайнятості розпочала опитування роботодавців для вивчення потреби в кадрах та вдосконалення програм зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/news/singlenews/623>

35. Cedoss. Як подолати безробіття? Уроки з історії та міжнародний досвід. URL: <https://cedoss.org.ua/researches/yak-podolaty-bezrobittya-uroky-z-istoriyi-ta-mizhnarodnyj-dosvid/>

36. Cedefop. Skills anticipation in Finland (2023 Update). URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/skills-anticipation-finland-2023-update>

37. Новини ФАКТ. Гіг-економіка України: проблеми і перспективи в умовах нової реальності. URL: <https://fact-news.com.ua/gig-ekonomika-ukraini-problemi-i-perspektivi-v-umovah-novoi-realnosti>

38. Social business. Консультація Андрія Корнецького. URL: https://socialbusiness.in.ua/online_cons/sotsial-ne-pidpriemnytstvo-v-ukraini/

39. Освіторія медіа. Навички майбутнього: мегатренди в освіті до 2035 року. URL: <https://osvitoria.media/experience/doslidzhennya-chomu-osobystist-staye-tsinnym-instrumentom/>

40. Академія для Героїв. Ветерани вивчатимуть «Маркетинг та продажі в ІТ». URL: <https://www.academy4heroes.com/novyny/veterany-vyvchatymut-marketyng-ta-prodazhi-v-it/>

41. Matrics Press. Що таке кластер простими словами | Зрозуміле пояснення. URL: <https://www.matriks-pres.com.ua/shcho-take-klaster-prostymy-slovamy-zrozumile-poiasnennia/>

42. Wizeclub. Lifelong Learning — шлях до успіху та саморозвитку завдовжки в життя. URL: <https://wizeclub.education/blog/lifelong-learning-shlyah-do-uspihu-ta-samorozvitku-zavdovzhki-v-zhittya/>