

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Кваліфікаційна робота магістра

на тему: «Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та
основні тенденції його розвитку»

Виконала: магістр II курсу, гр. УП-24-1м
спеціальності 051 «Економіка»
Монькова Ілона Олександрівна

Керівник: к. е. н., доцент
Бикова Адель Леонідівна

Рецензент: д.е.н., проф., професор кафедри
соціального забезпечення та податкової
політики Університету митної справи та
фінансів Бондаревська К.В.

Дніпро – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ МИТНОЇ СПРАВИ ТА ФІНАНСІВ

Факультет ЕКОНОМІКИ, БІЗНЕСУ ТА МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

Кафедра ЕКОНОМІКИ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Освітній ступінь магістр

Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Спеціальність 051 «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

завідувачка кафедри

_____ А.Л. Бикова

“ _____ ” _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА

Монькової Ілони Олександрівни

1. Тема роботи: Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні тенденції його розвитку, затверджена наказом університету від «10» листопада 2025 р. № 948кс «Про затвердження тем кваліфікаційних робіт студентів 2 курсу освітнього ступеня «магістр» факультету економіки, бізнесу та міжнародних відносин».

Керівник роботи к. е. н., доцент Бикова Адель Леонідівна

2. Строк подання магістром роботи «15» січня 2026 р.

3. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові документи, автореферати дисертацій, статті, монографії, підручники, навчальні посібники, матеріали періодичних видань, Інтернет-ресурси за темою дипломної роботи.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1) Теоретико-методологічні аспекти розвитку ринку праці; 2) Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці; 3) Прогнозування основних тенденцій та перспективи розвитку ринку праці в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): таблиця Б.1.Порівняльна характеристика основних теоретичних моделей ринку праці; таблиця 2.1.Динаміка та структура чисельності населення України у 2020-2022 рр.; таблиця 2.8. SWOT-аналіз цифровізації ринку праці; таблиця 3.2 Напрями вдосконалення державної міграційної політики.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Дослідницький (розділ 1) Аналітичний (розділ 2) Проектний (розділ 3)	Бикова А.Л., завідувач кафедри економіки та економічної безпеки		

7. Дата видачі завдання “11” листопада 2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Затвердження теми кваліфікаційної роботи	11.11.2025	виконано
2	Підбір та систематизація науково-літературних джерел	12.11.2025 17.11.2025	виконано
3	Затвердження змісту та написання вступу до кваліфікаційної роботи магістра	18.11.2025 20.11.2025	виконано
4	Написання дослідницького розділу	21.11.2025 30.11.2025	виконано
5	Систематизація матеріалу для підготовки аналітичного розділу кваліфікаційної роботи	01.12.2025 03.12.2025	виконано
6	Підготовка аналітичного розділу роботи	04.12.2025 18.12.2025	виконано
7	Формування проектних рішень	19.12.2025	виконано
8	Написання проектного розділу роботи	20.12.2025 30.12.2025	виконано
9	Формування висновків дослідження	05.01.2026	виконано
10	Оформлення роботи відповідно до методичних рекомендацій	11.01.2026	виконано
11	Перевірка на плагіат	12.01.2026	виконано
12	Одержання відгуку наукового керівника	13.01.2026	виконано
13	Одержання рецензії на кваліфікаційну роботу	14.01.2026	виконано
14	Підготовка презентаційних матеріалів	15.01.2026	виконано
15	Подання кваліфікаційної роботи в екзаменаційну комісію	16.01.2026	виконано

Студент

(підпис)

І.О. Монькова

Керівник роботи

(підпис)

А.Л. Бикова

АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи магістра Монькової Ілони Олександрівни
на тему: «Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні
тенденції його розвитку»

Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3-х розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 88 сторінках, містить 14 таблиць, 7 рисунків, 4 додатків на 4 сторінках. Список використаних джерел містить 94 найменувань.

Сучасний етап розвитку вітчизняного ринку праці формується під впливом глибоких соціально-економічних трансформацій, демографічних змін та структурних зрушень в економіці. В умовах нестабільності та зростання невизначеності особливої актуальності набуває комплексна оцінка стану ринку праці, що дозволяє виявити ключові проблеми зайнятості населення, рівень безробіття, дисбаланси між попитом і пропозицією робочої сили, а також регіональні та професійні відмінності. Визначення основних тенденцій розвитку ринку праці, зокрема трансформації форм зайнятості, цифровізації трудових процесів, посилення міграційних рухів і зміни вимог до кваліфікації працівників, є необхідною передумовою формування ефективної державної політики зайнятості та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку країни.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість населення, трудові ресурси, міграційні процеси, дефіцит робочої сили, цифровізація, державне регулювання зайнятості.

ABSTRACT

master's thesis Monkova Ilona

on the topic « Assessment of the current state of the domestic labor market and the main trends in its development»

Diploma thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions and suggestions. Master's thesis is described on 88 pages containing 14 tables, 7 figures and 4 pages of applications. References contain 94 items.

The current stage of development of the national labor market is being shaped by profound socio-economic transformations, demographic changes and structural shifts in the economy. In conditions of instability and increasing uncertainty, a comprehensive assessment of the state of the labor market becomes particularly relevant, allowing to identify key problems of population employment, the unemployment rate, imbalances between demand and supply of labor, as well as regional and professional differences. Determining the main trends in the development of the labor market, in particular the transformation of employment forms, the digitalization of labor processes, increased migration movements and changes in the requirements for the qualification of employees, is a necessary prerequisite for the formation of an effective state employment policy and ensuring sustainable socio-economic development of the country.

Keywords: labor market, employment, labor resources, migration processes, labor shortage, digitalization, state regulation of employment.

ЗМІСТ

ВСТУП	стр.
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РИНКУ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА МЕХАНІЗМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ	
1.1 Поняття, сутність та структура ринку праці	6
1.2 Теоретичні моделі ринку праці та нормативно-правове забезпечення його функціонування	12
1.3 Методичні підходи до оцінки та прогнозування ринку праці	23
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ I	29
РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ	
2.1 Дослідження основних тенденцій ринку праці	30
2.2 Аналіз динаміки основних показників ринку праці	38
2.3 Соціально-економічний аналіз вітчизняного ринку праці в умовах цифровізації економіки	47
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II	54
РОЗДІЛ 3 ПРОГНОЗУВАННЯ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	
3.1 Прогнозування основних трендів ринку праці України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення	56
3.2 Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні в умовах цифровізації економіки	63
3.3 Напрями відновлення, адаптації та стабілізації ринку праці України в післявоєнний період	71
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III	74
ВИСНОВКИ	76
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79
ДОДАТКИ	89

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Ринок праці є однією з ключових складових соціально-економічної системи держави, оскільки саме через нього відбувається реалізація трудового потенціалу населення, формування доходів громадян, забезпечення зайнятості та соціальної стабільності суспільства. В умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в економіці України, проблеми функціонування ринку праці набувають особливої гостроти та потребують ґрунтовного наукового аналізу.

Сучасний вітчизняний ринок праці формується під впливом низки складних чинників, серед яких структурні зрушення в економіці, демографічні зміни, трудова міграція, цифровізація економічних процесів, наслідки пандемії COVID-19, а також повномасштабні військові дії, що суттєво вплинули на зайнятість населення, рівень безробіття, попит і пропозицію робочої сили. Значна частина працездатного населення вимушено змінила місце проживання або вид трудової діяльності, що призвело до посилення дисбалансів на ринку праці, зростання прихованого безробіття та дефіциту кадрів у певних галузях економіки.

У зв'язку з цим особливої актуальності набуває комплексна оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці, виявлення основних тенденцій його розвитку, аналіз ключових показників зайнятості та безробіття, а також визначення напрямів державного регулювання ринку праці в умовах нестабільного соціально-економічного середовища. Отримані результати такого дослідження можуть бути використані для обґрунтування управлінських рішень у сфері соціально-трудова відносин та формування ефективної політики зайнятості.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційна робота виконана відповідно до наукових напрямів кафедри та тематичного плану науково-дослідних робіт університету, що стосуються проблем розвитку ринку праці, зайнятості населення та соціально-економічної

політики держави. Тема дослідження узгоджується з державними програмами регулювання зайнятості населення, стратегіями соціально-економічного розвитку України та науковими дослідженнями у сфері економіки праці.

Мета і завдання роботи. Метою кваліфікаційної роботи є оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та визначення основних тенденцій його розвитку в умовах соціально-економічних трансформацій.

Для досягнення поставленої мети в роботі передбачено виконання таких завдань:

- розкрити поняття, сутність, структуру та механізми функціонування ринку праці, а також його роль у національній економіці;
- узагальнити теоретичні моделі ринку праці та проаналізувати нормативно-правове забезпечення його функціонування в Україні;
- охарактеризувати методичні підходи до оцінки та прогнозування розвитку ринку праці;
- дослідити основні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці на сучасному етапі;
- проаналізувати динаміку ключових показників ринку праці України;
- провести соціально-економічний аналіз функціонування ринку праці в умовах цифровізації економіки;
- спрогнозувати основні тенденції розвитку ринку праці України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення;
- обґрунтувати напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в умовах цифровізації економіки;
- визначити напрями відновлення, адаптації та стабілізації ринку праці України в післявоєнний період.

Об’єкт та предмет дослідження. Об’єктом дослідження є ринок праці України як соціально-економічне явище.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та прикладних аспектів відновлення, адаптації та стабілізації ринку праці України

в післявоєнний період.

Методи дослідження. У процесі виконання кваліфікаційної роботи використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема: аналіз і синтез – для узагальнення теоретичних підходів до вивчення ринку праці; статистичний метод – для аналізу основних показників зайнятості та безробіття; порівняльний метод – для оцінки динаміки розвитку ринку праці; графічний та табличний методи – для наочного відображення результатів дослідження; системний підхід – для комплексного аналізу сучасного стану ринку праці.

Основна частина. У першому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто теоретико-методологічні аспекти функціонування ринку праці як складної соціально-економічної системи. Розкрито поняття, сутність та структуру ринку праці, визначено його основні елементи, суб'єкти та механізми взаємодії попиту і пропозиції робочої сили. Узагальнено основні теоретичні моделі ринку праці, що сформувалися в економічній науці, а також проаналізовано нормативно-правове забезпечення його функціонування в Україні. Окрему увагу приділено характеристиці методичних підходів до оцінки та прогнозування розвитку ринку праці, що дозволяють здійснювати комплексний аналіз його стану та виявляти ключові тенденції. Встановлено, що ефективне функціонування ринку праці значною мірою залежить від узгодженості економічних, соціальних та інституційних чинників.

У другому розділі кваліфікаційної роботи здійснено оцінку сучасного стану вітчизняного ринку праці. Досліджено основні тенденції його розвитку в умовах соціально-економічної нестабільності, зумовленої трансформаційними процесами, цифровізацією економіки та воєнними викликами. Проаналізовано динаміку ключових показників ринку праці України, зокрема рівнів економічної активності населення, зайнятості, безробіття та заробітної плати. Проведено соціально-економічний аналіз функціонування ринку праці в умовах цифровізації, що дозволило виявити як позитивні зрушення у вигляді розвитку дистанційної зайнятості та нових форм праці, так і проблемні аспекти, пов'язані

з посиленням дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили, зростанням структурного безробіття та нерівномірністю регіонального розвитку.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи здійснено прогнозування основних тенденцій розвитку ринку праці України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення. Визначено ключові виклики та перспективи функціонування ринку праці в середньостроковій та довгостроковій перспективі. Обґрунтовано напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в умовах цифровізації економіки, спрямовані на підвищення рівня зайнятості, зниження безробіття та адаптацію робочої сили до змінних потреб економіки. Запропоновано напрями відновлення, адаптації та стабілізації ринку праці України в післявоєнний період, реалізація яких сприятиме формуванню стійкого, конкурентоспроможного та соціально орієнтованого ринку праці.

Практичне значення одержаних результатів дипломної роботи полягає у можливості застосування отриманих висновків і узагальнень для вдосконалення механізмів регулювання зайнятості населення в умовах соціально-економічних трансформацій. Матеріали дослідження можуть бути використані при обґрунтуванні управлінських рішень у сфері ринку праці, підготовці аналітичних матеріалів і прогнозів, а також у діяльності установ, що займаються питаннями зайнятості. Окремі положення роботи доцільно використовувати в освітньому процесі під час викладання економічних дисциплін та при підготовці навчально-методичних матеріалів.

Апробація результатів роботи. За результати дослідження, у співавторстві з науковим керівником Биковою А.Л., підготовлено та подано до апробації тези на VII Міжнародну науково-практичну інтернет-конференцію «Modern systems of science and education in the European Union and world» (Сучасні системи науки та освіти в Європейському Союзі та світі), яка відбудеться 26–28 січня 2026 року у місті Zdar nad Sazavou, Czech Republic.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3-х розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 88 сторінках,

містить 14 таблиць, 7 рисунків, 4 сторінок додатків. Список використаних джерел містить 94 найменування.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РИНКУ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА МЕХАНІЗМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ

1.1 Поняття, сутність та структура ринку праці

Ринок праці виступає ключовим елементом ринкової економіки, оскільки забезпечує взаємодію між суб'єктами трудових відносин, впливає на рівень зайнятості населення, формування заробітної плати та показники продуктивності праці. Результативність його функціонування безпосередньо визначає соціально-економічну рівновагу в державі, рівень життя населення та загальну конкурентоспроможність національної економіки. В умовах глобалізаційних процесів, активного розвитку цифрових технологій і воєнних викликів вітчизняний ринок праці зазнає суттєвих змін, що зумовлює необхідність удосконалення державної політики та впровадження сучасних підходів до управління трудовим потенціалом [1].

Термін “ринок праці” використовується для позначення системи суспільних та економічних відносин, що виникають між учасниками трудового процесу з приводу обміну трудових послуг. У межах цих відносин здійснюється узгодження інтересів працівників і роботодавців щодо умов використання праці, рівня оплати, тривалості робочого часу та інших аспектів зайнятості. Таким чином, ринок праці виступає важливим механізмом організації трудових відносин у ринковій економіці.

У класичному економічному розумінні ринок праці розглядається як сфера формування та взаємодії попиту і пропозиції на робочу силу. Попит на працю створюється роботодавцями, які потребують трудових ресурсів для здійснення виробничої діяльності та надання послуг, тоді як пропозиція праці формується домогосподарствами, що володіють трудовим потенціалом і виступають у ролі найманих працівників. У результаті взаємодії цих сторін визначаються рівень зайнятості населення, структура робочих місць, а також ціна праці, яка проявляється у формі заробітної плати.

Ринок праці можна охарактеризувати як специфічний ринок одного з основних факторів виробництва, де об'єктом обміну є не сама праця, а здатність людини до трудової діяльності. Його функціонування забезпечує ефективний розподіл трудових ресурсів між галузями економіки та сприяє відтворенню робочої сили в умовах ринкових відносин [2].

Ринок праці сформувався історично в період, коли відбулося відокремлення безпосереднього виробника - кріпака або ремісника - від засобів виробництва, насамперед від землі, та надання йому особистої й юридичної свободи. Проте, отримавши формальну свободу, працівник одночасно втратив доступ до засобів виробництва і джерел існування, що змусило його продавати свою здатність до трудової діяльності з метою забезпечення власного проживання. Саме внаслідок цього процесу виник специфічний товар, який став основою формування нового типу ринку [3].

Водночас у наукових колах виникли дискусії щодо визначення сутності цього товару та, відповідно, назви самого ринку. Представники класичної політичної економії, зокрема А. Сміт і Д. Рікардо, вважали, що об'єктом купівлі-продажу на даному ринку є безпосередньо праця, яка, на їхню думку, має як природну, так і ринкову ціну. Подібного підходу дотримуються і сучасні представники неокласичної економічної теорії [4].

Натомість у XIX столітті німецький економіст і філософ К. Маркс у своїй праці “Капітал” аргументовано довів, що реальним товаром є не сама праця, а робоча сила - тобто здатність людини до праці. У зв'язку з цим у науковій літературі сформувалися різні підходи до трактування назви даного ринку: одні економісти використовують поняття “ринок праці”, тоді як послідовники марксистської теорії - термін “ринок робочої сили”, який тривалий час був домінуючим у радянській економічній науці [3].

Виходячи з цього, ринок розглядається як сукупність соціально-економічних відносин, що виникають у сфері обміну та забезпечують купівлю-продаж товарів і їх остаточне суспільне визнання. Він є центральним елементом товарного виробництва, оскільки саме через ринковий механізм здійснюється

зв'язок між економічно відокремленими виробниками на основі суспільного поділу праці.

У межах зазначених відносин робоча сила, яка являє собою сукупність фізичних, інтелектуальних і професійних здібностей людини, що використовуються у процесі створення матеріальних благ і надання послуг, виступає специфічним товаром. Її купівля та продаж здійснюються на відповідному сегменті економічної системи - ринку робочої сили, де відбувається реалізація трудового потенціалу населення.

Ринок праці, у свою чергу, є особливою економічною категорією, що охоплює сферу оплачуваної зайнятості населення. До його складу належать як особи, які перебувають у пошуку роботи та претендують на робочі місця, так і зайняті працівники, за винятком осіб, що навчаються, а також тих, хто зайнятий веденням домашнього натурального господарства.

Як економічна категорія ринок праці являє собою складну систему відносин, пов'язаних з обміном індивідуальних здібностей до праці на сукупність життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, а також із розміщенням працівників у системі суспільного поділу праці відповідно до законів товарного виробництва й обігу. З огляду на багатогранність і складність трактування понять “ринок праці” та “ринок робочої сили”, доцільним є визначення їх спільних і відмінних рис, що дозволяє виокремити єдність і наявні суперечності між ними [5].

Наведені у табл. 1.1 протиріччя та елементи єдності між ринком праці та ринком робочої сили свідчать про складний і багатовимірний характер їх взаємодії. Сформовані протиріччя визначають відмінності у підходах до трактування складу учасників цих ринків, об'єктів купівлі-продажу та механізмів формування попиту і пропозиції. Зокрема, ринок праці зосереджується переважно на сфері фактичної зайнятості та конкретних трудових відносинах, зафіксованих у трудових договорах, тоді як ринок робочої сили охоплює ширше коло суб'єктів, включаючи як зайнятих працівників, так і

безробітне населення, а також комплекс соціально-економічних гарантій, пов'язаних із відтворенням робочої сили.

Таблиця 1.1

Протиріччя та єдність ринку праці та ринку робочої сили

	Протиріччя	Єдність
Ринок праці	Відносяться тільки зайняті працівники сфери матеріального та нематеріального виробництва, але не безробітні; тільки конкретні об'єкти ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах; співвідношення між кількістю зареєстрованих громадян, незайнятих трудовою діяльністю, до потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць	Інфраструктура ринків: біржі праці та зайнятості, система регіонального та загальнодержавного обліку пропозицій та попиту, служби організації громадських робіт, пере-підготовки кадрів тощо; прискорення міграційних процесів; сегментація та гнучкість ринків; співвідношення між професійною здатністю і оплатою; забезпечення конкуренції між підприємствами, стимулювання їх до підвищення якості умов праці та рівня оплати праці; досягнення рівня збалансованості попиту та пропозиції,
Ринок робочої сили	Відносяться зайняті працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва та безробітні; в структурну класифікацію вартості робочої сили включено не тільки конкретних об'єктів ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах, але ж і оплату щорічних відпусток за вислугу років, профспілкову діяльність, вихідну допомогу, соціальне забезпечення; співвідношення між трудовими ресурсами та робочими місцями, міграційні процеси населення та ін.	професійно-кваліфікаційної збалансованості; забезпечення конкуренції між найманими працівниками, мотивація їх до підвищення загальноосвітнього рівня.

Джерело: [5]

Водночас визначені елементи єдності підтверджують тісний взаємозв'язок і взаємозалежність ринку праці та ринку робочої сили. Спільна інфраструктура, механізми обліку попиту і пропозиції, розвиток міграційних процесів, сегментація та гнучкість ринків сприяють формуванню єдиного простору

функціонування трудових відносин. Крім того, узгодження професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили з рівнем оплати праці, забезпечення конкуренції між роботодавцями та найманими працівниками, а також досягнення балансу між попитом і пропозицією виступають ключовими чинниками ефективного розвитку обох ринків.

Таким чином, поєднання протиріч і спільних рис між ринком праці та ринком робочої сили визначає особливості їх функціонування, розкриває змістовні відмінності та водночас акцентує увагу на необхідності комплексного підходу до їх аналізу й державного регулювання в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій. Водночас ринок праці закономірно виступає невід'ємною складовою ринкової економіки, функціонування якої забезпечується взаємодією двох взаємопов'язаних елементів - ринку робочої сили та ринку робочих місць. За своїм економічним призначенням ринок праці належить до ключових типів ринків і посідає важливе місце поряд із ринком засобів виробництва, ринком споживчих товарів, фінансовим ринком, ринком послуг, технологій, інформації та духовних благ, формуючи основу ефективного розвитку національної економіки.

У межах дослідження ринку праці особливого значення набуває чітке розмежування базових економічних категорій, що лежать в основі його функціонування. Насамперед ідеться про поняття “робоча сила” та “праця”, які, незважаючи на тісний взаємозв'язок, мають різний економічний зміст і виконують відмінні функції в системі соціально-трудових відносин. Саме від правильного трактування цих категорій залежить розуміння механізму формування попиту і пропозиції на ринку праці, процесів зайнятості, оплати праці та відтворення трудового потенціалу населення. У зв'язку з цим доцільним є більш детальний розгляд сутності та особливостей понять “робоча сила” і “праця” як ключових елементів ринкової економіки.

Робоча сила, як економічна категорія, представляє собою сукупність фізичних, інтелектуальних та професійних здібностей людини, які можуть бути використані у процесі трудової діяльності для створення матеріальних і

духовних благ. Вона невіддільна від конкретного працівника, є його власністю і не може існувати як самостійний об'єкт купівлі-продажу. Роботодавець виступає лише наймачем робочої сили на визначений строк, отримуючи право користуватися здатністю до праці працівника, але не набуваючи права власності на саму робочу силу. Робоча сила стає товаром за умови, що працівник володіє нею, вільно розпоряджається нею, а також відокремлений від засобів виробництва і не має інших засобів до існування, що змушує його забезпечувати себе за рахунок продажу своєї здатності до праці. Продаж робочої сили здійснюється в умовах ринку, де відкласти її реалізацію неможливо, оскільки потреба у засобах існування є безпосередньою та нагальною [6].

Праця, у свою чергу, визначається як діяльність людини, яка включає цілеспрямовані фізичні або розумові зусилля, спрямовані на створення матеріальних і духовних цінностей. У процесі праці людина впливає на навколишнє середовище за допомогою знарядь праці, перетворюючи природні ресурси у товари і послуги, що задовольняють потреби суспільства. Поняття праці охоплює не лише саму діяльність, але й її результати, що мають соціальну та економічну цінність. Водночас здатність до праці не тотожна самій праці — вона виступає потенціалом, який реалізується тільки через конкретну діяльність. У процесі ринкових відносин ці категорії тісно взаємопов'язані: робоча сила реалізується на ринку праці, а результатом її використання стає конкретна праця, за яку здійснюється оплата [7].

На ринку праці відбувається не продаж самої праці, а продаж здатності до праці, тобто робочої сили. Працівник надає її в тимчасове користування роботодавцю, який, у свою чергу, зацікавлений у якості та обсязі виконаної роботи, адже саме результат праці визначає кінцевий розмір винагороди. Таким чином, ринок праці функціонує на основі взаємодії двох сторін: працівника, що пропонує свою робочу силу, і роботодавця, який її використовує. Ефективність цього процесу залежить від збалансованості попиту та пропозиції, рівня кваліфікації працівників, умов оплати праці та інфраструктури ринку, що

включає біржі праці, центри зайнятості, системи перепідготовки кадрів та механізми регіонального та загальнодержавного обліку трудових ресурсів.

Розмежування понять “робоча сила” і “праця” має важливе практичне значення для аналізу ринку праці. Воно дозволяє чітко визначити, які ресурси виступають товаром, а що є результатом їх використання, оцінити рівень зайнятості населення, визначити потребу в робочих місцях та розробити ефективні механізми оплати і мотивації працівників. Крім того, таке розмежування слугує базою для розуміння економічних процесів відтворення робочої сили, впровадження систем підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, а також для регулювання трудових відносин державою [8].

Отже, аналіз понять “робоча сила” та “праця” дозволяє виділити ключові елементи функціонування ринку праці, зрозуміти механізм взаємодії його суб’єктів та закономірності формування пропозиції і попиту на трудові ресурси. На основі цих положень формується базис для подальшого вивчення структури ринку праці, його сегментації та основних тенденцій розвитку, що є важливим для ефективного управління соціально-економічними процесами в країні.

1.2 Теоретичні моделі ринку праці та нормативно-правове забезпечення його функціонування

Ринок праці є складною економічною системою, функціонування якої визначається взаємодією попиту на робочу силу з боку роботодавців та пропозиції працівників. Для аналізу цих процесів економісти розробили ряд теоретичних моделей, що дозволяють пояснити закономірності формування зайнятості, рівня заробітної плати та ефективності використання трудових ресурсів.

У західних економічних теоріях розрізняють такі основні концепції аналізу сучасного ринку, які розкривають його структуру, функціонування й особливо безробіття на макро- і макрорівнях:

Перша концепція - неокласична. Її дотримуються неокласики (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін.) і прихильники концепції економіки пропозиції (Д. Гідлер, А. Лафер та ін.). Згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили.

Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищі ставки заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб установлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На ринку знову настає рівновага [9].

До класичної (неокласичної) моделі ринку праці можна додати, що вона передбачає повну гнучкість заробітної плати і чисельності зайнятих, а також автоматичне відновлення рівноваги за будь-яких змін попиту чи пропозиції. В цій моделі безробіття вважається тимчасовим або добровільним, оскільки працівники свідомо можуть відмовлятися від роботи за ринковою ставкою. Крім того, класична модель передбачає, що всі ресурси, включно з робочою силою, використовуються максимально ефективно, а державне втручання не потрібне.

У сучасних умовах неокласичний підхід часто критикують за ігнорування інституційних і соціальних факторів, таких як мінімальна заробітна плата, профспілки, обмеження робочого часу, нерівномірний розподіл кваліфікацій та регіональні дисбаланси. Водночас його положення залишаються основою для аналізу попиту і пропозиції на робочу силу та прогнозування реакції ринку на зміни економічних умов.

Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером, а також прагненням працівників до максимально вигідної роботи.

У концепції кейнсіанців (Дж. М. Кейнс та ін.) ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю.

Ціна не є регулятором ринку праці. Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили.

Кейнсіанська модель передбачає активне державне втручання у ринок праці через фіскальну політику, субсидії зайнятості, програми громадських робіт. Вона вважає, що ринкова рівновага не завжди забезпечує повну зайнятість, тому безробіття є наслідком нестачі сукупного попиту. Модель особливо актуальна у кризові періоди, коли приватні інвестиції не здатні підтримувати достатній рівень зайнятості [10].

Монетарнім (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) ґрунтується на необхідності "природного" рівня безробіття, жорсткої структури цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливо в умовах вільної конкуренції на ринку з гнучкими цінами, і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики (облікова ставка центрального банку, розміри обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку). Монетаристи акцентують на контрольованій інфляції та стабільності грошової маси, вважаючи, що довгострокове безробіття визначене "природним" рівнем і не залежить від тимчасових фіскальних втручань. Основний висновок: державне регулювання лише обмежує ефективність ринку, а довгострокова зайнятість забезпечується через ринкові механізми та гнучкість заробітної плати [11].

Інституціоналістська концепція характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати. Інституціоналісти підкреслюють роль інституцій, норм і правил, таких як профспілки, трудове законодавство, система соціального страхування. Вони звертають увагу на нефункціональні аспекти ринку праці,

наприклад, структурне безробіття через невідповідність професійних навичок працівників потребам роботодавців [12].

У марксистській теорії наголошується, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар "робоча сила" в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Окрім того, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну[13].

У ДОДАТКУ А проаналізовано теоретичні моделі ринку праці по-різному пояснюють механізми функціонування ринку, причини виникнення безробіття та роль регуляторів. Класична та монетарна моделі акцентують на гнучкості цін і заробітної плати, на ринкових механізмах вирівнювання попиту та пропозиції, тоді як кейнсіанська модель підкреслює необхідність державного втручання для забезпечення повної зайнятості. Інституціоналісти звертають увагу на роль норм, інститутів та структурні особливості ринку, а марксистська теорія аналізує ринок праці через призму створення вартості та експлуатації робочої сили. Комплексне порівняння моделей дозволяє глибше зрозуміти закономірності функціонування ринку праці, визначити можливі напрямки державного регулювання та адаптувати інструменти політики зайнятості до конкретних соціально-економічних умов.

Відомо кілька моделей ринку праці, що пов'язані з особливостями політики зайнятості, що проводиться в окремих країнах. Національна модель ринку праці складається з тієї чи іншої системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, системи заповнення вакантних робочих місць і способів регулювання трудових відносин з участю профспілок.

Відповідно до комбінації цих складових розрізняють японську модель ринку праці, модель США, шведську модель та ін.

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі "довічного найму", за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55-60 років. Розміри

заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їхньої відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не шляхом звільнення персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або і скороченням тривалості робочого часу на даному підприємстві [14].

Для ринку праці США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто воно розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва тривалість робочого часу одного працівника не змінюється, а частина працівників може бути звільнена. Про звільнення працівників повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників. Внутрішньофірмової підготовки персоналу майже немає, за винятком підготовки специфічних спеціальностей. Пересування працівників відбувається здебільшого через переведення працівника на іншу роботу. Така політика фірм веде до високої географічної і професійної мобільності працівників, а також до вищого рівня безробіття, ніж в Японії та Швеції.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Основний акцент робиться на попередження безробіття, а не лише на допомогу тим, хто вже втратив роботу. Держава активно інвестує у професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників, забезпечує систему соціального страхування та підтримки робочих місць, а також стимулює створення нових робочих місць через субсидії та державні програми зайнятості. Крім того, велика увага приділяється рівності доходів, соціальному захисту

вразливих груп та забезпеченню балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, що сприяє стабільності економіки та високому рівню зайнятості населення[15].

Отже, розглянуті національні моделі ринку праці - японська, американська та шведська - демонструють різні підходи до регулювання зайнятості, рівня безробіття та участі держави у підтримці робочих місць. Незважаючи на різницю в механізмах та інституційних особливостях, спільною метою усіх моделей є забезпечення стабільності ринку праці та високого рівня зайнятості населення. На практиці досягнення цієї мети потребує застосування комплексних заходів, що спрямовані на регулювання заробітної плати, стимулювання створення робочих місць та підтримку професійної мобільності працівників.

Повна зайнятість досягається за рахунок таких заходів:

- проведення відповідної фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку, високодохідних фірм з метою зниження інфляційної конкуренції між фірмами через підвищення заробітної плати;
- проведення "політики солідарності" в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакову працю незалежно від фінансового стану тих чи інших фірм, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові - обмежувати рівень оплати нижче своїх можливостей;
- підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які малі низькі результати діяльності, проте забезпечували розв'язання соціальних завдань.

Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, зумовлені ресурсними, географічними, економічними, політичними та соціальними чинниками. В Україні ринок праці зазнав значних трансформацій після здобуття незалежності, зокрема у сфері приватизації, дерегуляції та лібералізації трудових відносин. Сьогодні український ринок праці

характеризується поєднанням надлишкової пропозиції робочої сили та незадоволеного попиту на висококваліфіковані робочі місця. Основними причинами такого дисбалансу є невідповідність професійної підготовки працівників сучасним вимогам роботодавців, недостатній рівень кваліфікації та практичних навичок, а також регіональні диспропорції[16].

Сучасний ринок праці України значно впливає на низку економічних, технологічних та соціальних чинників. Зокрема, цифровізація та автоматизація виробництва змінюють попит на робочу силу: дедалі більше роботодавців потребує висококваліфікованих працівників із знаннями в ІТ, аналітиці даних, інженерії та інших сучасних галузях, водночас традиційні професії поступово втрачають актуальність. Воєнні виклики та внутрішня міграція населення додатково посилюють дисбаланс між попитом та пропозицією робочих місць у різних регіонах країни[17].

Внаслідок цих процесів постає нагальна потреба у розвитку системи професійної освіти та перепідготовки кадрів, підвищенні кваліфікації працівників та адаптації їхніх навичок до вимог сучасного ринку праці. Держава повинна стимулювати створення нових робочих місць через підтримку малого та середнього бізнесу, державні програми зайнятості та субсидії підприємствам, які залучають кваліфікованих працівників. Крім того, велике значення має активна політика щодо забезпечення соціального захисту вразливих груп населення та сприяння мобільності працівників, що дозволяє зменшувати регіональні диспропорції та підтримувати економічну стабільність[18].

Такий комплексний підхід до регулювання ринку праці та державної політики зайнятості сприяє збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, підвищенню конкурентоспроможності економіки та створенню умов для сталого соціально-економічного розвитку країни [19].

Держава здійснює регулювання ринку праці через поєднання активної та пасивної політики зайнятості.

Активна політика - це спрямування дій на підвищення конкурентоспроможності робочої сили і розширення сфери докладання праці з

метою запобігання безробіттю і збільшення чисельності зайнятих. Тобто вона спрямована на забезпечення роботою не зайнятих активних громадян. Активна політика держави в галузі зайнятості реалізується за допомогою таких інструментів, як Державна та регіональні програми зайнятості населення, які передбачають низку активних заходів щодо розширення сфери докладання праці. Активні заходи державної політики - це комплекс організаційно-економічних і правових дій, безпосередньо впливаючих на зміну співвідношення попиту і пропозиції робочої сили. Метою активної політики є не лише забезпечення роботою тих, хто не зайнятий, а й підвищення загальної ефективності ринку праці, поліпшення якості робочої сили, стимулювання соціально-економічного розвитку та підтримка інноваційних галузей економіки. Активні заходи дозволяють планово впливати на баланс між попитом та пропозицією робочої сили, формувати професійно-кваліфікаційні ресурси та забезпечувати стійкість зайнятості [20].

Пасивна політика зайнятості передбачає виплату грошової допомоги, компенсацію втрат доходів внаслідок безробіття тощо, але вона не надає допомоги безробітному в пошуку нового місця роботи (тому називається пасивною). Пасивна політика не передбачає активного пошуку роботи чи підвищення кваліфікації, а лише забезпечує мінімальні умови для підтримання життєздатності безробітних і стабілізації соціальної ситуації. Вона є необхідним елементом державного регулювання, оскільки забезпечує базовий рівень соціальної захищеності, але без поєднання з активними заходами не сприяє суттєвому зниженню безробіття та підвищенню ефективності ринку праці [21].

Рисунок 1.1 демонструє структуру державної політики зайнятості населення, яка поділяється на пасивну та активну форми. Пасивна політика спрямована на надання фінансової допомоги та матеріальної підтримки безробітним, включає допомогу по безробіттю для застрахованих та незастрахованих осіб, компенсаційні витрати, допомогу при частковому безробітті, матеріальну підтримку під час професійної підготовки та виплати на поховання. Вона

забезпечує мінімальні соціальні гарантії і стабілізує доходи населення, проте не стимулює пряме працевлаштування.



Рисунок 1.1 - Державна політика зайнятості

Джерело:[22]

Активна політика орієнтована на сприяння працевлаштуванню, підвищення кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили. До її заходів відносяться професійне навчання, перепідготовка, профінформаційні та профорієнтаційні послуги, організація громадських, сезонних та тимчасових робіт, підтримка самозайнятості та одноразові виплати для започаткування підприємницької діяльності. Обидві форми політики взаємодоповнюють одна одну, формуючи комплексний механізм державного регулювання зайнятості, де пасивні заходи забезпечують соціальний захист, а активні - стимулюють економічну активність

та зменшують рівень безробіття. Такий підхід дозволяє державі ефективно впливати на ринок праці, поєднуючи підтримку вразливих груп та розвиток професійного потенціалу населення.

Доведено, якщо заходи активної політики ретельно сплановані, добре організовані, вони можуть допомогти безробітним у пошуку підходящої роботи, підвищити продуктивність праці, покращити функціонування ринку праці. Формування інформаційного суспільства та підвищення інтелектуального змісту праці зумовлюють зростання вимог до якості робочої сили.

Нормативно-правове регулювання ринку праці здійснюється на основі Конституції України, Кодексу законів про працю України, законів України “Про зайнятість населення”, “Про оплату праці”, “Про соціальний діалог в Україні”, “Про колективні договори і угоди”, а також законодавства у сфері загальнообов’язкового державного соціального страхування. Зазначені акти визначають правові гарантії зайнятості, умови праці, рівень оплати праці та механізми соціального захисту населення.

Важливу роль у регулюванні ринку праці відіграють міжнародні трудові стандарти МОП та її методологія, які забезпечують єдині підходи до визначення основних показників ринку праці, зокрема зайнятості, безробіття та економічної активності населення. Застосування методології МОП забезпечує міжнародну порівнянність статистичних даних і слугує основою для формування ефективної державної політики зайнятості[30].

Функціонування ринку праці ґрунтується на системі нормативно-правових актів, які регулюють зайнятість населення, трудові відносини, оплату праці, соціальний захист, а також забезпечують дотримання прав і гарантій найманих працівників. Таке нормативно-правове забезпечення формує інституційні умови стабільного розвитку ринку праці та сприяє узгодженню інтересів держави, роботодавців і працівників відповідно до національного законодавства й міжнародних стандартів Міжнародної організації праці (МОП). Основні нормативно-правові акти та методологічні підходи, що регламентують функціонування ринку праці в Україні, узагальнено в ДОДАТКУ Б [23].

Представлена система регулювання формує інституційну основу соціально-трудових відносин та визначає правові механізми реалізації державної політики зайнятості.

Оцінка стану та розвитку ринку праці здійснюється на основі системи ключових кількісних показників, які комплексно відображають рівень залучення населення до економічної діяльності, масштаби безробіття, поширення неформальної зайнятості, а також ступінь узгодженості між попитом і пропозицією робочої сили. До базових показників належать рівень зайнятості, рівень безробіття (за методологією Міжнародної організації праці), частка неформально зайнятого населення та показники дисбалансу на ринку праці.

Таблиця 1.2

Основні показники оцінки стану ринку праці та формули їх розрахунку

Показник	Економічний зміст	Формула розрахунку	Позначення
Рівень зайнятості населення	Відображає частку зайнятого населення в складі економічно активного населення	$P_z = \frac{Z}{H} \times 100\%$	Z - чисельність зайнятого населення у віці від 15 до 70 років; H - загальна чисельність населення у віці від 15 до 70 років.
Рівень безробіття (за методологією МОП)	Характеризує частку безробітних серед економічно активного населення	$P_b = \frac{B}{H} \times 100\%$	B - чисельність безробітних.
Рівень неформальної зайнятості	Визначає частку зайнятих у неформальному секторі економіки	$P_0 = \frac{H_0}{Z} \times 100\%$	H_0 - кількість зайнятого населення, що працює у неформальному секторі за основним місцем роботи. Z - загальна чисельність зайнятого населення віком 15-70 років.
Коефіцієнт навантаження на одне вакантне робоче місце	Оцінює дисбаланс між пропозицією та попитом робочої сили	$K_n = \frac{B_p}{B}$	B_p - чисельність зареєстрованих безробітних. B - кількість вакансій.
Співвідношення попиту і пропозиції робочої сили	Відображає ступінь відповідності кількості вакансій і шукачів роботи	$K_{п/п} = \frac{B}{B_p}$	значення < 1 — дефіцит робочих місць; > 1 — дефіцит робочої сили

Джерело: складено автором за даними [37, 38, 39]

Рівень зайнятості характеризує ступінь використання трудового потенціалу населення та відображає частку осіб, залучених до економічної діяльності. Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, показує частку економічно активного населення, яке не має роботи, активно її шукає та готове приступити до праці. Важливим індикатором функціонування ринку праці є рівень неформальної зайнятості, що охоплює осіб, зайнятих без офіційного оформлення трудових відносин і соціальних гарантій, та свідчить про наявність структурних диспропорцій і тіньових процесів в економіці.

Дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили проявляється у невідповідності професійно-кваліфікаційної структури працівників потребам роботодавців і може оцінюватися за допомогою показників навантаження на одне вакантне робоче місце або співвідношення кількості безробітних і вакансій. Узагальнення зазначених показників та методів їх розрахунку наведено в таблиці 1.2.

Таким чином, поєднання системи показників функціонування ринку праці з нормативно-правовим та методологічним забезпеченням дозволяє комплексно оцінити стан ринку праці та визначити напрями його подальшого розвитку.

1.3 Методичні підходи до оцінки та прогнозування ринку праці

Сьогодні Україна перебуває на етапі активного економічного відновлення та проведення структурних реформ після тривалих кризових періодів, що включали економічні спади, соціальні потрясіння та вплив глобальних викликів, таких як пандемія COVID-19 і війна. Ринок праці в таких умовах залишається однією з ключових складових економічної системи країни, оскільки він не лише відображає поточний стан соціально-економічних процесів, але й визначає перспективи економічного розвитку та конкурентоспроможність країни на міжнародному рівні.

Держава приділяє особливу увагу контролю та регулюванню функціонування ринку праці, оскільки ефективне відтворення робочої сили та раціональне

використання трудових ресурсів безпосередньо впливають на продуктивні сили суспільства та економічну стабільність. У цьому контексті важливу роль відіграє державна політика зайнятості, спрямована на підтримку працівників, забезпечення оптимального співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили, а також на стимулювання розвитку професійних компетенцій та адаптації працівників до сучасних потреб ринку.

Відповідно до статті 17 Закону України “Про зайнятість населення”, формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують уповноважені органи виконавчої влади, центральне місце серед яких посідає Державна служба зайнятості України[25].

Державна служба зайнятості України є державною інституцією, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування населення, а також здійснює регулювання попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці. Основними функціями Державної служби зайнятості є:

- реалізація державних програм сприяння зайнятості населення;
- координація діяльності територіальних органів служби зайнятості;
- організація професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних;
- забезпечення соціального захисту осіб, які втратили роботу;
- здійснення регуляторних та організаційних заходів у сфері зайнятості населення [40].

Безпосереднє надання послуг населенню та роботодавцям здійснюють центри зайнятості, які є територіальними органами Державної служби зайнятості та діють на місцевому та регіональному рівнях.

Центри зайнятості виконують переважно операційні та сервісні функції, зокрема:

- посередництво у працевлаштуванні громадян;
- реєстрацію безробітних та надання статусу безробітного;
- призначення та виплату допомоги по безробіттю;

- надання консультаційних, інформаційних і профорієнтаційних послуг;
- взаємодію з роботодавцями щодо підбору персоналу та формування кадрових потреб.

Ведення центрами зайнятості єдиної державної бази вакансій та резюме сприяє підвищенню прозорості ринку праці, зменшенню регіональних дисбалансів та розвитку мобільності робочої сили. У межах реалізації державної політики зайнятості центри зайнятості також впроваджують цифрові сервіси та сучасні інструменти обслуговування населення, що підвищує доступність і ефективність їхніх послуг.

Для оцінки ефективності державної політики зайнятості застосовується комплекс кількісних і якісних методів дослідження. Основу оцінювання становить статистичний аналіз демографічних, соціально-економічних та інституційних показників ринку праці з подальшим порівнянням фактичних значень із нормативними, цільовими та прогнозними орієнтирами. Важливе значення має використання економіко-математичного моделювання, яке дає змогу прогнозувати динаміку зайнятості, безробіття та структурні зрушення на ринку праці за різних сценаріїв соціально-економічного розвитку. Для узгодження попиту та пропозиції робочої сили застосовуються балансові методи, що дозволяють оцінювати відповідність професійно-кваліфікаційної структури робочої сили потребам економіки. Доповненням кількісних методів є експертні оцінки, зокрема глибинні інтерв'ю та фокус-групи з представниками органів державної влади, роботодавців і шукачів роботи, які сприяють виявленню прихованих проблем і обмежень функціонування системи зайнятості. Застосування системного підходу забезпечує комплексну оцінку результативності державної політики зайнятості та створює методологічне підґрунтя для формування сценарних прогнозів і обґрунтування стратегічних напрямів її подальшого розвитку. Основні методи оцінки ефективності державної політики зайнятості та сфери їх практичного застосування узагальнено в таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

**Методи оцінки ефективності державної політики зайнятості та напрями
їх застосування**

Метод	Зміст та характеристика	Сфера застосування / інституції
Статистичний аналіз	Аналіз офіційних статистичних даних щодо зайнятості, безробіття, економічно активного населення, неформальної зайнятості	Державна служба статистики України, Державна служба зайнятості, МОП
Порівняльний аналіз	Зіставлення фактичних показників із нормативними, цільовими або середніми значеннями (у часі, між регіонами, країнами)	Міністерство економіки України, аналітичні центри, міжнародні організації
Економіко-математичне моделювання	Побудова регресійних, трендових та сценарних моделей для прогнозування зайнятості, безробіття та структурних змін	Науково-дослідні установи, МОП, Національний інститут стратегічних досліджень
Балансовий метод	Оцінка відповідності між попитом і пропозицією робочої сили за професіями, галузями та регіонами	Міністерство освіти і науки України, Державна служба зайнятості
Експертні оцінки	Узагальнення думок фахівців щодо проблем і перспектив розвитку ринку праці	Центр Разумкова, аналітичні та консалтингові центри
Глибинні інтерв'ю	Детальне вивчення позицій роботодавців, безробітних і представників влади	Центр Разумкова, соціологічні служби
Фокус-групи	Виявлення соціальних очікувань, бар'єрів зайнятості та ефективності програм працевлаштування	Аналітичні центри, громадські організації
Системний підхід	Комплексна оцінка взаємозв'язку економічних, соціальних, інституційних і демографічних чинників	Державні органи, стратегічні аналітичні центри

Джерело: складено автором за даними [41, 42]

Сучасний ринок праці є однією з найважливіших складових економіки кожної держави, оскільки визначає співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, формує умови зайнятості населення, впливає на рівень життя громадян та ефективність використання трудових ресурсів. Попит на робочу силу та рівень зайнятості залежать від чисельності та структури населення, економічних умов, рівня розвитку технологій, державної політики та багатьох інших чинників. Тому для аналізу розвитку ринку праці важливо виокремити основні фактори, що визначають його динаміку та якість функціонування.

Перш за все, економічні фактори мають вирішальне значення для розвитку ринку праці. Стан економіки країни, її темпи економічного зростання, рівень

інфляції та інвестицій визначають можливості створення нових робочих місць та рівень заробітної плати. Коли економіка зростає і підприємства розширюють виробництво, зростає і попит на працівників. Навпаки, у періоди економічних спадів рівень зайнятості знижується, а безробіття збільшується. Також важливими є результати діяльності бізнесу: прибутковість підприємств та інвестиції в розвиток виробництва впливають на рішення щодо найму працівників та збереження робочих місць[43].

Демографічні фактори також суттєво впливають на структуру ринку праці. Чисельність населення, його вікова структура, тривалість життя, народжуваність і смертність визначають обсяги пропозиції робочої сили. Наприклад, старіння населення зменшує частку працездатних осіб у загальній кількості населення, що може призвести до дефіциту кадрів у деяких галузях. Міграційні процеси, як внутрішні, так і міжнародні, змінюють розподіл робочої сили між регіонами та країнами, впливаючи на наявний обсяг потенційних працівників [44].

Значну роль у формуванні сучасного ринку праці відіграють освітні та професійні фактори. Рівень освіти, професійної підготовки та кваліфікації працівників визначає їхню конкурентоспроможність та здатність задовольняти потреби роботодавців. Поява нових професій та спеціальностей, зумовлена технологічними змінами, вимагає від працівників постійного оновлення навичок. Сучасні тенденції розвитку ринку праці вимагають від держави, закладів освіти та роботодавців активної співпраці в сфері професійної підготовки та підвищення кваліфікації, щоб уникнути дисбалансів між попитом та пропозицією робочої сили [44].

Технологічні фактори впливають на ринок праці через автоматизацію та цифровізацію виробничих процесів. Впровадження нових технологій здатне одночасно створювати нові робочі місця у сфері ІТ, високих технологій та сервісних послуг, а також скорочувати потребу у рутинній праці, що раніше виконувалась людьми. Це призводить до структурних змін у зайнятості та потребує перепрофілювання значної частини трудових ресурсів.

Важливе місце серед факторів впливу займають соціальні та культурні чинники. Соціальні очікування щодо умов праці, рівня заробітної плати, можливостей для кар'єрного зростання, а також пріоритети щодо балансу між роботою та особистим життям визначають мотивацію працівників виходити на ринок праці або змінювати роботу. Суспільні цінності та традиції також можуть впливати на вибір професії, участь у ринку праці окремих груп населення та загальну мобільність робочої сили [45].

Політичні та правові фактори завершують систему основних чинників впливу на ринок праці. Держава реалізує політику зайнятості через законодавство про працю, регулювання мінімальної заробітної плати, податкові стимули, програми підтримки безробітних, а також через інститути, що займаються сприянням працевлаштуванню. Державне регулювання забезпечує соціальний захист працівників, стимулює створення нових робочих місць та сприяє збалансуванню попиту та пропозиції на ринку праці.

Для повноти оцінки впливу факторів потрібно виокремити й міжнародні чинники, зокрема глобалізацію економіки, інтеграцію у світові ринки праці та міжнародні міграційні процеси. Глобалізація створює як нові можливості для працівників (наприклад, дистанційна робота для іноземних компаній), так і загрози у вигляді підсиленої конкуренції між працівниками з різних країн [39].

Таким чином, розвиток сучасного ринку праці визначається комплексною взаємодією економічних, демографічних, освітніх, технологічних, соціальних та правових факторів. Комплексний підхід до застосування викладених вище методів забезпечує формування збалансованого, ефективного та соціально орієнтованого ринку праці, який здатний підтримувати економічне відновлення та стійкий розвиток України.

Успішне функціонування та розвиток ринку праці потребують цілісної державної політики, що враховує ці взаємозалежні чинники, а також активної участі роботодавців, освітніх інституцій та самих працівників у формуванні умов для ефективної зайнятості.

ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ I

Ринок праці є важливою складовою ринкової економіки, оскільки забезпечує взаємодію між роботодавцями та працівниками, формує рівень зайнятості населення, заробітну плату та продуктивність праці, а також істотно впливає на соціально-економічну стабільність держави й рівень життя населення.

У межах розділу розкрито економічну сутність понять “робоча сила” та “праця”. Робоча сила розглядається як здатність людини до трудової діяльності, що виступає об’єктом купівлі-продажу на ринку праці, тоді як праця є процесом безпосередньої діяльності, спрямованої на створення матеріальних і нематеріальних благ. Таке розмежування дозволяє більш точно оцінювати співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці та формувати ефективні підходи до організації й оплати праці.

Різні теоретичні моделі ринку праці - класична, кейнсіанська, монетарна, інституціональна та марксистська - відображають багатоваріантність підходів до пояснення механізмів функціонування ринку праці, ролі заробітної плати та державного регулювання зайнятості. Кожна з них акцентує увагу на окремих аспектах ринкових процесів, що свідчить про складність і багатогранність сучасного ринку праці.

Розгляд національних моделей ринку праці, зокрема американської, японської та шведської, показує наявність різних підходів до забезпечення зайнятості населення, рівня соціального захисту та участі держави в регулюванні трудових відносин. Це підтверджує доцільність урахування національних особливостей при формуванні політики зайнятості.

Ефективне функціонування ринку праці передбачає поєднання ринкових механізмів і державного регулювання, спрямованих на забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, розвиток професійної мобільності та відповідність кваліфікації працівників потребам економіки. Реалізація цих умов створює передумови для стабільної зайнятості населення та підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

РОЗДІЛ 2 ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Дослідження основних тенденцій ринку праці

Населення України є ключовою продуктивною силою суспільства, одночасно виконуючи роль як суб'єкта, так і об'єкта економічних, соціальних, політичних та інших суспільних процесів. Чисельність населення поряд із територіальними масштабами визначає місце та роль держави у сучасних світових геополітичних та економічних умовах. Демографічна структура населення безпосередньо впливає на формування трудового потенціалу та забезпечення економічної стабільності країни, а також є основою для планування соціальної та економічної політики держави.

Основні тенденції щодо чисельності населення у період з 2020 по 2022 рр. вказують на його стійке скорочення (табл. 2.1): з 41,9 млн осіб у 2020 р. до 41,2 млн осіб на початок 2022 р. Абсолютне відхилення чисельності населення у 2022 р. порівняно з 2020 р. становило -0,7 млн осіб, або -700 тис. осіб, що відповідає відносному відхиленню (темпу приросту) -1,67 %. Абсолютні втрати населення з року в рік зростали: у 2020 р. чисельність населення скоротилася на 250,8 тис. осіб, у 2021 р. - на 314,1 тис. осіб, а у 2022 р. - на 421,0 тис. осіб. Відповідно, темпи скорочення населення посилювалися з -0,59 % у 2020 р. до -1,01 % у 2022 р., що свідчить про прискорення негативних демографічних тенденцій та поглиблення демографічної кризи в країні.

Аналіз структури населення за місцем проживання загалом характеризується відносною стабільністю, проте простежується поступове зростання частки міського населення - з 69,5 % у 2020 р. до 69,7 % у 2022 р. Абсолютне відхилення чисельності міського населення у 2022 р. порівняно з 2020 р. становило -0,4 млн осіб, що відповідає відносному зменшенню на 1,37 %, тоді як чисельність сільського населення скоротилася на 0,3 млн осіб, або на 2,34 %. За рахунок різних темпів скорочення відбулося зростання частки міського населення на 0,2

відсоткового пункту та відповідне зменшення частки сільського населення на 0,2 в.п. Це свідчить про збереження процесів урбанізації на тлі погіршення демографічного потенціалу сільських територій.

Посилення урбанізаційних процесів та скорочення чисельності населення безпосередньо впливають на формування пропозиції робочої сили, зумовлюючи зменшення трудового потенціалу, загострення кадрового дефіциту та поглиблення регіональних дисбалансів на ринку праці України.

Таблиця 2.1

Динаміка та структура чисельності населення України у 2020-2022 рр.

Показник	2020	2021	2022	Абсолютне відхилення 2022 до 2020	Відносне відхилення 2022 до 2020, %
Наявне населення, млн осіб	41,9	41,6	41,2	-0,7	-1,67
у тому числі: міське	29,1	29,0	28,7	-0,4	-1,37
сільське	12,8	12,6	12,5	-0,3	-2,34
Частка усього населення, %					
міське	69,5	69,6	69,7	+0,2 в.п.	+0,29
сільське	30,5	30,4	30,3	-0,2 в.п.	-0,66
Постійне населення, млн осіб	41,7	41,4	41,0	-0,7	-1,68
у тому числі: чоловіки	19,3	19,2	19,0	-0,3	-1,55
жінки	22,4	22,2	22,0	-0,4	-1,79
Частка усього населення, %					
чоловіки	46,4	46,3	46,4	0,0	0,00
жінки	53,6	53,7	53,6	0,0	0,00

Джерело: складено автором за даними [46, 48]

Аналіз демографічної динаміки (рис. 2.1) показує стійку тенденцію до скорочення народжуваності: чисельність новонароджених за досліджуваний період зменшилася з 139 134 дітей у 2020 році до 87 655 дітей у 2024 році. Водночас кількість померлих залишається значно вищою за кількість народжених протягом усього періоду, що свідчить про демографічний дисбаланс. Найбільше перевищення смертності над народжуваністю спостерігалось у 2021 році - 349 041 померлих, тоді як народилося лише - 132 595 дітей. Така ситуація підтверджує прискорення демографічної кризи та скорочення чисельності населення країни, що створює додаткові виклики для

формування трудового потенціалу та забезпечення сталого розвитку соціально-економічної системи України. Зниження рівня народжуваності та збереження високих показників смертності зумовлені сукупністю чинників, серед яких провідну роль відіграють наслідки воєнних дій, міграційні процеси, соціально-економічна нестабільність, старіння населення та погіршення доступу до медичних послуг. Сукупний вплив цих факторів формує стійкий негативний природний приріст населення та посилює довгострокові ризики для відтворення людського капіталу і розвитку ринку праці України.

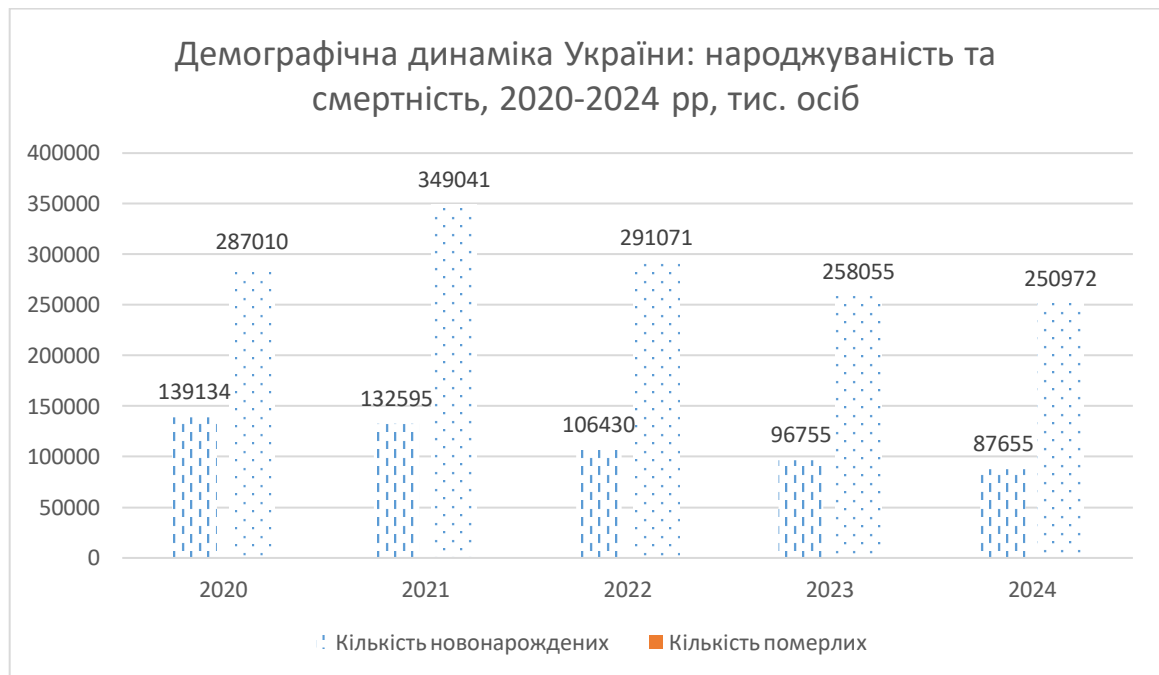


Рисунок 2.1 - Демографічна динаміка України: народжуваність та смертність, 2020-2024 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними [47]

Основними причинами зменшення чисельності населення за досліджуваний період є низька народжуваність, високий рівень смертності та старіння населення. Частка людей віком 65 років і старше в Україні зростає, що призводить до зменшення трудового потенціалу та підвищення навантаження на соціальні та медичні системи. Для порівняння, в Європі середній показник старіння населення ще вищий - близько 20-22 %, а у світі він значно нижчий, становлячи приблизно 9-10 %. Така демографічна тенденція в Україні підсилює ризики дефіциту робочої сили і потребує активної політики стимулювання

народжуваності та залучення молоді до економічної діяльності. Наявні демографічні тенденції створюють обмеження для формування трудового потенціалу та зменшують пропозицію робочої сили на ринку праці. Особливо помітним є скорочення чисельності чоловіків працездатного віку: їх частка у структурі постійного населення становила 46,3-46,4%, тоді як частка жінок коливається від 53,6 до 53,7%. Вищий рівень смертності серед чоловіків зумовлений поєднанням старіння населення, несприятливих умов здоров'я та наслідків війни. Вищий рівень смертності серед чоловічого населення спричиняє дисбаланс статеві структури, що додатково впливає на ринок праці та соціальну сферу (табл.2.1).

Демографічні зміни в Україні проявляються у старінні населення, що зменшує частку економічно активних осіб та водночас збільшує навантаження на систему соціального захисту. Скорочення чисельності чоловіків працездатного віку, а також наявні статеві й поселенські дисбаланси формують передумови дефіциту кваліфікованих кадрів у ключових секторах економіки та потребують активного державного регулювання ринку праці.

Таблиця 2.2

**Аналіз чисельності осіб пенсійного віку усіх категорій
2020 - 2022 рр., тис. осіб.**

Показник	2020	2021	2022
Усього осіб пенсійного віку	11 335	11 131	10 841
у тому числі:			
за віком	8 535	8 330	8 052
по інвалідності	1 454	1 479	1 491
у разі втрати годувальника	649	641	638
за вислугу років	616	604	588
отримують соціальну пенсію	78	73	68
довічне грошове утримання суддів у відставці	3	4	4

Джерело: [48]

Аналіз даних за 2020-2022 рр. (табл.2.2) підтверджує ці тенденції: загальна чисельність осіб пенсійного віку скоротилася з 11,3 млн до 10,8 млн осіб, при цьому основну частку становлять пенсіонери за віком, чисельність яких

зменшується. Водночас спостерігається незначне зростання чисельності пенсіонерів по інвалідності, що пов'язано з погіршенням стану здоров'я населення та наслідками війни, що загалом свідчить про поглиблення демографічних проблем і зростання навантаження на систему соціального забезпечення.

Загалом, демографічна ситуація в Україні у 2020-2024 рр. формує складну картину, в якій поєднуються скорочення чисельності населення, старіння, статеві-відмінні втрати та процеси урбанізації. Ці фактори зумовлюють необхідність комплексного підходу до забезпечення трудового потенціалу країни: розвиток професійної мобільності, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників, стимулювання народжуваності та підтримка здоров'я населення, а також управління міграційними процесами та розвиток сільських територій.

Комплексне вирішення цих питань дозволить зменшити негативний вплив демографічних дисбалансів на ринок праці, забезпечити стабільність зайнятості, підвищити продуктивність праці та зміцнити конкурентоспроможність національної економіки.

Війна в Україні, що почалася 24 лютого 2022 року, призвела до масштабних руйнувань, загибелі цивільного населення та численних порушень прав людини. Значні демографічні втрати, поранення та збільшення числа людей з інвалідністю супроводжуються масовою внутрішньою та зовнішньою міграцією, переважно серед жінок і дітей. Унаслідок цих подій і через обмежений доступ до офіційних державних статистичних даних, подальший аналіз ринку праці та демографічних змін буде базуватися переважно на результатах опитувань та емпіричних досліджень.

Так, за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, станом на 01.01.2023р. чисельність населення України оцінювалася в межах від 28 до 34 млн осіб [49]. Дані Організації Об'єднаних Націй, станом на 01.01.2024 р. демонстрували чисельність населення України 37

млн 441 тис. осіб. Така оцінка відображає наслідки демографічних змін, спричинених війною, міграцією та соціально-економічними чинниками [50].

Наведений аналіз свідчить про відсутність можливості об'єктивно оцінити ситуацію через брак офіційних статистичних даних за 2023 рік та наявність умовних даних за 2024 рік, пов'язаних із значними демографічними втратами, масовою міграцією та руйнуваннями.

Масова міграція населення, яка стала третьою за обсягом міграційною кризою після другої Світової війни свідчить, що на кінець вересня 2024 року тимчасовий захист у європейських країнах отримали понад 6 млн українців, ще близько 600 тис. - поза Європою. Так, найбільше громадян України прийняли Польща та Німеччина - із великим відривом від інших країн. В Німеччині нині тимчасовий захист мають 1,2 млн українців. У Польщі - 970 тисяч станом на вересень 2024, хоча за весь час війни в цій країні його отримали понад 1,8 млн українців[51].

Масовий виїзд українців за кордон відбувся в перші тижні війни, особливо в березні 2022 року (2,5 млн осіб). Навесні 2022 року відтік сповільнився, а з травня по вересень більше людей поверталось, ніж виїжджало. Восени 2022 - взимку 2023-го через російські удари по енергетиці відтік українців знову зріс. У 2023 році можна було спостерігати сезонні коливання: весною повернення перевищило відтік, влітку було різке зростання короткотривалих поїздок із поверненням в Україну, а восени та взимку відтік українців збільшився.

У 2024 році продовжувався чистий відтік українців за кордон, особливо на початку року (110 тис. осіб) через завершення свят та виїзд біженців, які ненадовго приїжджали додому, назад у країни ЄС. Навесні виїзд перевищував повернення через активізацію ракетних ударів та проблеми з енергетикою. У червні відбувся відтік (200 тис.) під час шкільних канікул, який частково компенсувало повернення 111 тис. українців у липні-серпні. Восени виїзд знову переважав (85 тис.).

Більшість українських біженців - це дорослі жінки. Станом на грудень 2024 року вони становили 44% усіх біженців за кордоном, що на 6 відсоткових пунктів менше, ніж на початку року, коли їх частка складала 50%. Водночас частка

дорослих чоловіків серед біженців зросла до 27%, що на 9 відсоткових пунктів більше, ніж у січні 2024 року (18%) (рисунок 2.2).

Як і в попередніх хвилях опитування, жінки з дітьми залишаються найбільшою групою українських біженців. На початку 2024 року діти складали приблизно третину всіх біженців. До грудня їхня частка зменшилася з 32% до 29%, головним чином через суттєве скорочення кількості хлопчиків віком 0-9 років (з 9% до 6%). Найбільшою віковою групою серед біженців залишаються жінки 35-44 років, більшість з яких (54%) виїхали за кордон разом із дітьми [52].

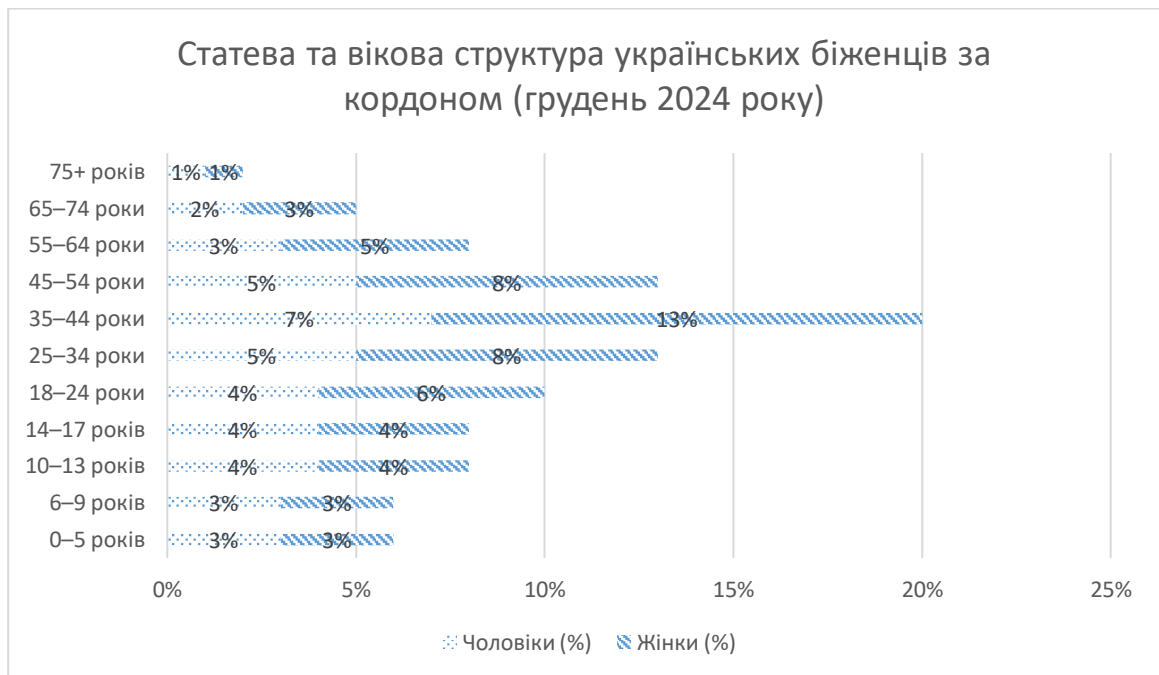


Рисунок 2.2 – Статеву та вікову структуру українських біженців за кордоном (грудень 2024)

Джерело: [52]

Ключовою особливістю сучасного етапу міграційних процесів є трансформація мотивації виїзду кваліфікованих кадрів за кордон. Якщо раніше трудова міграція була зумовлена переважно пошуком вищих доходів і кар’єрних можливостей, то в умовах війни вона дедалі частіше має вимушений характер і є реакцією на безпекові, економічні та соціальні ризики. У результаті класичний “відтік мізків” трансформується у масштабну втрату людського капіталу.

Країну залишають представники найбільш продуктивних і бюджетоформуючих професійних груп: лікарі, інженери, підприємці, ІТ-фахівці,

менеджери середньої та вищої ланки. Для національної економіки це означає не лише скорочення чисельності робочої сили, а й втрату управлінського, інноваційного та інтелектуального потенціалу, що негативно впливає на можливості економічного відновлення та довгострокового розвитку держави[53].

Проведений аналіз показав, що демографічна ситуація в Україні погіршилася, що зумовлено низкою факторів, що негативно впливають і на ринок праці, який зазнає значних труднощів через зменшення чисельності працездатного населення. Додатково ситуацію ускладнюють втрати населення внаслідок повномасштабної війни, посилення зовнішньої трудової міграції, а також внутрішні переміщення населення (ВПО), що призводять до дисбалансів регіональних ринків праці.

2.2 Аналіз динаміки основних показників ринку праці

Ринок праці є одним із ключових елементів економічної системи країни, оскільки він визначає взаємодію між попитом та пропозицією робочої сили, рівень зайнятості, продуктивність та економічний розвиток. Економічно активне населення та чисельність зайнятих осіб відображають стан ринку праці та дозволяють оцінити ефективність його функціонування.

В Україні у період 2020-2024 років ринок праці зазнав значних змін, зумовлених як економічними, демографічними процесами, так і повномасштабною війною. Масова трудова міграція, мобілізація та демографічні виклики суттєво вплинули на чисельність економічно активного населення та зайнятих осіб.

У 2020 році на ринку праці спостерігалася відносна стабільність: економічно активне населення становило 17,59 млн осіб (табл. 2.4), а зайняте - 15,92 млн, що відповідало рівню зайнятості 90,5 %. Рівень безробіття був низьким, що свідчило про стійкий стан ринку праці до початку війни.

У 2021 році чисельність економічно активного населення зменшилася до 13,65 млн, чисельність зайнятих залишилася на рівні 13,52 млн осіб. Рівень зайнятості зріс до 99,1 %, що пояснюється більшою часткою зайнятих серед скороченого економічно активного населення. Порівняно з 2020 роком економічно активне населення скоротилося на 3,94 млн осіб, а зайняті - на 2,40 млн.

Починаючи з 2022 року, чисельність економічно активного населення та зайнятих осіб різко скоротилася через війну. Масова зовнішня міграція, внутрішня, всередині країни (ВПО), мобілізація чоловіків, фізичні втрати населення зменшили економічно активну частину населення приблизно до 12 млн, а зайнятих - до близько 9 млн осіб. Рівень зайнятості впав приблизно до 75 %, а порівняно з попереднім роком економічно активне населення зменшилося приблизно на 1,65 млн, а зайняті - приблизно на 4,52 млн.

Станом на 2023 рік економічно активне населення залишалося на рівні приблизно 12 млн, а зайняті - 9,1-9,5 млн осіб. Рівень зайнятості зріс близько 77,5 %, що відображає часткове відновлення ринку праці. Порівняно з 2022 роком економічно активне населення не змінилося, а чисельність зайнятих зросла приблизно на 0,3 млн осіб.

Таблиця 2.3

**Чисельність економічно активного та зайнятого населення України
2020-2024 рр.**

Рік	Економічно активне населення, млн осіб	Зайняте населення, млн осіб	Рівень зайнятості, %	Зміна порівняно з попереднім роком, млн осіб
2020	17,59	15,92	90,5	-
2021	13,65	13,52	99,1	-3,94 (ЕА), -2,40 (З)
2022*	12,0*	9,0*	75,0*	-1,65, -4,52
2023*	12,0*	9,3*	77,5*	0,0, +0,3
2024*	11,7*	9,3*	79,5*	-0,3, 0,0

Джерело: складено автором за даними [54,55,56,57]

Примітка.* Дані за 2022–2024 рр. наведені за результатами вибіркового соціально-економічного опитування населення та мають оціночний характер у зв'язку з обмеженнями офіційного статистичного обліку в умовах воєнного стану.

У 2024 році чисельність економічно активного населення оцінювалася приблизно в 11,7 млн осіб, а зайнятих - близько 9,3 млн, рівень зайнятості – приблизно 79,5 %. Порівняно з 2023 роком економічно активне населення зменшилося на 0,3 млн, а зайняті залишилися на тому ж рівні. Дані постійно змінюються через триваючу війну та демографічні виклики, що свідчить про тривалий негативний вплив на ринок праці України.

У країнах ЄС спостерігається протилежна динаміка - рівень безробіття знижувався протягом цього періоду, і в 2024 р. становив 5,9 %, що є одним із найнижчих показників за останні роки. Це зниження на 1,9 процентних пункти порівняно з 2020 р. означає відносне падіння на близько 24 %. Така тенденція відображає відновлення економіки після пандемії COVID-19 та підтримку зайнятості в межах ЄС.

Згідно з даними Державної служби зайнятості, у першому кварталі 2024 року послугами працевлаштування скористалися понад 248 тисяч громадян, з яких 182 тисячі мали статус зареєстрованого безробітного. Завдяки сприянню служби роботу отримали 81 тисяча осіб, серед яких 3 тисячі були внутрішньо переміщеними особами, а 206 - людьми з інвалідністю. Крім того, 12 тисяч безробітних пройшли навчання у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості[58].

За даними сайту Robota.ua, у 2024 році на ринку праці спостерігається активізація порівняно з попередніми роками (2022-2023). Кількість відкритих вакансій наразі становить близько 90 % від довоєнного рівня. У листопаді 2024 року на платформі Work.ua було розміщено 109 467 оголошень про роботу, що на 7 % менше, ніж у жовтні. Така динаміка нагадує сезонні закономірності ринку праці, що спостерігалися у 2021 році, коли в останній місяць осені було опубліковано понад 109 тисяч вакансій. Якщо тенденція збережеться, кількість вакансій поступово може зменшуватися.

До кінця 2024 року кількість вакансій залишалася на рівні 105-110 тисяч. За оцінками експертів Robota.ua, активність пошукачів, яка різко знижувалася у 2022-2023 роках, у 2024 році стабілізувалася, що сприяє підтриманню балансу

між попитом та пропозицією на ринку праці. Лідируючу позицію за кількістю вакансій займають робочі спеціальності та виробництво. До десятки найбільш затребуваних професій увійшли: вантажник, кухар, бармен, касир, комірник, водій, менеджер з продажу, продавець-консультант, різноробочий і бухгалтер. У 2024 році у цьому сегменті було запропоновано 20 292 вакансії, тоді як сфера обслуговування посіла друге місце[59].

Як і у 2023 році, найбільшу кількість вакансій пропонували Київ, Львів, Дніпро та Одеса. У Харкові через близькість до зони бойових дій кількість пропозицій знизилася.

У 2024 році також спостерігається збільшення кількості вакансій для людей з інвалідністю та пенсіонерів на 2 %, тоді як для студентів пропозицій стало менше на 1 %. Найвища конкуренція наразі спостерігається серед віддалених вакансій, що відкриває можливості для запровадження гнучких умов праці. Особливо складно знайти офлайн-працівників у Херсонській, Закарпатській, Чернівецькій, Чернігівській та Черкаській областях.

Рівень безробіття є одним із ключових показників економічного стану країни та формується під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. У період з 2020 по 2024 роки він зріс через пандемію, військові конфлікти та економічну нестабільність [60].

За даними Міністерства фінансів України, кількість зареєстрованих безробітних значно скоротилася з 459,2 тис. осіб у 2020 році до 94,2 тис. у грудні 2024 року. Проте при аналізі показника у співвідношенні з чисельністю економічно активного населення стає очевидним, що фактичний рівень безробіття залишається високим. Найбільш різке зниження кількості зареєстрованих безробітних спостерігалось у 2022-2023 роках, що збіглося з початком повномасштабної війни. Відсотковий еквівалент рівня безробіття підтверджує складну ситуацію на ринку праці (табл. 2.4). Найвищий показник був зафіксований у 2022 році й становив 18,5 %. У 2023-2024 роках спостерігається тенденція до поступового зниження - до 14,3 % у 2024 році, що на 4,8 процентних пунктів більше, ніж у 2020 році. Основними факторами впливу

на рівень безробіття залишаються пандемія та військові дії, які призвели до значних структурних змін на ринку праці.

За різними джерелами у грудні 2024 року кількість зареєстрованих безробітних впала до 94,2 тисячі, з них 75,8 тисячі - жінки. Це становить 80,5% від загальної кількості осіб зі статусом безробітного. Для порівняння на кінець 2023 року це було 74,9%, а на кінець 2021 року - 57,7%. Роботодавці почали активно залучати жінок, зокрема, жінки все частіше обіймають професії водіїв вантажівок, зварювальників, слюсарів і водіїв громадського транспорту[62, 63].

Таблиця 2.4

Рівень безробіття в Україні та у країнах ЄС у 2020–2024 рр.

Показник, %	2020	2021	2022	2023	2024	Абсолютне відхилення (2024– 2020), п.п.	Відносне відхилення (%)
Україна	9,5	10,7	18,5	17,4	14,3	+4,8	+50,5
ЄС	7,8 (оцінка)	7,7 (оцінка)	7,6 (оцінка)	6,1–6,3 (єврозона)	5,9 (EU-27)	-1,9	-24,4

Джерело: складено автором за даними [60]

Варто зазначити, дані щодо офіційно зареєстрованих безробітних значно відрізняються від реальної кількості безробітних. Так, за різними оцінками фактичний рівень безробіття складає 14-18% від економічно активного населення. Реальна кількість безробітних сягає 1,8-2,2 млн осіб, що у 20 разів більшою за зареєстроване безробіття.

Чисельність економічно активного населення також має тенденцію до зменшення з 17,59 млн осіб у 2020 році до 11,7 млн осіб у 2024 році (рис 2.3). Це свідчить про значне скорочення участі населення у ринку праці, що зумовлено зовнішньою міграцією, мобілізацією, демографічними втратами та зниженням ділової активності.

На підставі результатів опитувань бізнесу і темпів зростання офіційних заробітних плат можна стверджувати, що високе безробіття співіснує із значним дефіцитом професійних кадрів. Це свідчить про глибокі диспропорції на ринку праці та високе структурне безробіття, обумовлене змінами у структурі економіки та потоками міграції через війну [63].



Рисунок 2.3 - Співвідношення кількості зареєстрованих безробітних та економічно активного населення в Україні з 2020 по 2024 рр., тис. осіб

Джерело: складено автором за даними [54,55,56,57,61]

З урахуванням введених законодавчих змін щодо скорочення термінів допомоги по безробіттю, офіційне безробіття скоротилось з початку 2022 року, коли його оцінювали на рівні 30%. Зазначене свідчить про небажання чоловіків офіційно набувати статус безробітного та утворило істотні гендерні диспропорції у складі офіційно зареєстрованих безробітних. Так кількість безробітних осіб, що перебувала на обліку в центрах зайнятості у 2023 та 2024 рр. становила в середньому 25% чисельності безробітних у 2021 р., а частка безробітних чоловіків, які перебувають на обліку в Державній службі зайнятості від початку 2022 р. не перевищувала 25%. Вочевидь, показник офіційно зареєстрованого безробіття може використовуватись для характеристики безробіття в Україні лише умовно [64].

Підсумовуючи результати оцінки безробіття та дослідження кадрових потреб підприємств, слід зазначити, що, попри зростаючий дефіцит робочої сили, рівень безробіття залишається суттєво вищим, ніж у довоєнний період.

Високі показники безробіття переважно формуються у прифронтових і сільських районах прикордонних з Росією областей.

У 2024 р. загальна кількість вакансій перевищила рівень 2021 р. Істотно зросла тривалість укомплектування вакансій. Реакцією бізнесу на відчутний дефіцит працівників стало збільшення вакансій для вразливих категорій, зокрема молоді без досвіду роботи, ветеранів, осіб з інвалідністю, осіб пенсійного віку. У той же час за даними порталу пошуку роботи у червні 2024 р. кількість вакансій становила 100,65 тис. проти 169,23 тис. резюме, що утворює диспропорцію між попитом і пропозицією - в 1,7 рази на користь пропозиції.

Зазначене насамперед свідчить про вартісну диспропорцію на ринку праці, яка є наслідком складного фінансового становища приватних підприємств та невідповідності державних стандартів оплати праці. За оцінками експертів, кадровий дефіцит набув загрозливих ознак в секторах комунального господарства, водопостачання та енергетики. Водночас наявний кадровий дефіцит стимулює зростання заробітних плат та створює конкурентне середовище в сфері оплати праці. На жаль, державні та комунальні підприємства не можуть витримати подібної конкуренції із бізнесом [64].

За даними досліджень: “Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки 2024-2025” і “Дослідження ринку праці 2024-2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу”, яке проводилося за ініціативи Державної служби зайнятості, Федерації роботодавців України та Helvetas Ukraine. Варто зазначити, що у дослідженні взяли участь 33 056 підприємств, на яких працюють 2 млн 145 тис. людей, опитування є репрезентативним на рівні областей та районів. Визначено п’ятірку найдефіцитніших професій, які сформували такі галузі:

- водопостачання (53% незакритих вакансій);
- охорона здоров’я (46,2%);
- енергетика (44,1%);
- освіта (40%);
- сільське господарство (39%).

Аналіз найбільш затребуваних робітничих професій показав, що на ринку праці нині найбільше потрібні трактористи, слюсарі, водії, електрогазозварники, швачки. Високий попит на швачок виник зокрема і тому, що вітчизняна легка промисловість намагається задовольняти потреби Сил оборони у формі та інших речах. Вже з 2024 року 31,7% роботодавців мали труднощі з пошуком персоналу.

Основними причинами труднощів є такі:

- дефіцит кадрів (про це зазначили 39% респондентів);
- мобілізація (26%);
- завищені очікування кандидатів щодо зарплати (так вважають 15% опитаних компаній);
- недостатня кваліфікація кандидатів (14%).

Опитування безробітних засвідчило, що 21% не готовий працювати, хоча є зареєстрованими в центрі зайнятості. Значна частина безробітних прагне реалізуватися в галузях, які мають низький попит з боку роботодавців. Разом з тим, визначено, що для безробітних найважливішою для працевлаштування є заробітна плата. Водночас опитування показало, що 80% офіційних безробітних готові і хочуть працювати менше ніж за 20 000 грн. Але середня і реальна заробітна плата вища, ніж та, за яку готові працювати більшість опитаних людей [65].

Одним із головних показників вітчизняного ринку праці є заробітна плата. В Україні заробітна плата коливається в залежності від регіону та галузі. Найвищі заробітні плати спостерігаються в ІТ-секторі, фінансових послугах та інженерії. Також, є відмінність в заробітній платі в залежності від регіону. Так, в Києві заробітна плата значно вища, ніж в інших великих містах та сільських регіонах [66]. За 2020-2024 рр. мінімальна та середня заробітні плати в Україні зросли приблизно на 69% (табл.2.5). Абсолютне зростання мінімальної зарплати склало 3 277 грн, а середньої - 7 146 грн. Найбільший приріст спостерігався у період 2020-2021 років, що відображає державні коригування мінімальної та середньої зарплат у відповідь на економічні та інфляційні чинники. Відповідно 8000 грн та 17486 грн. У 2024 році найбільші заробітні плати спостерігаються у

таких категоріях: охорона та безпека - 70000 грн, нерухомість - 44000 грн, продажі й закупівлі - 30000 грн. Окрім цього, високі доходи отримують військовослужбовці, ІТ-фахівці, керівники відділів, брокери, медіабайєри, водії-міжнародники, рихтувальники, стоматологи, мотористи, автоелектрики, арматурники, бурильники та керамісти. Заробітна плата фахівців цих професій у середньому варіюється в діапазоні від 40000 до 60000 грн [60].

Таблиця 2.5

Мінімальна та середня заробітні плати в Україні за 2020-2024 рр.

Показник	2020	2021	2022	2023	2024	Абсолютне відхилення 2024–2020, грн.	Відносне відхилення 2024–2020, %
Мінімальна заробітна плата, грн.	4 723	6 000	6 500	6 700	8 000	3 277	69,4
Середня заробітна плата, грн.	10 340	12 993	13 376	14 308	17 486	7 146	69,1

Джерело: розраховано автором за даними [60]

Незважаючи на позитивну динаміку зростання заробітної плати, за даними платформи Work.ua, рівень оплати праці, зазначений у вакансіях роботодавців, у середньому є нижчим, ніж очікування претендентів, відображені в резюме [65].

Зростання середньої заробітної плати як за вакансіями, так і за резюме спостерігалось упродовж 2023-2024 років (рисунок 2.4). Водночас розрив між очікуваннями працівників і можливостями роботодавців зменшився з 1 341 грн до 902 грн, що свідчить про поступове збалансування ринку праці на тлі дефіциту робочої сили та інфляційного тиску.

Якщо орієнтуватися на дані про середню заробітну плату, то у 2024 році відбулося помітне зростання доходів як за вакансіями, так і за резюме порівняно з 2023 роком. Середня зарплата за вакансіями підвищилася приблизно на 20%, а за резюме - на 16%. Таке зростання, хоча і позитивне для працівників, водночас може відображати вплив інфляційних процесів на економіку, оскільки підвищення доходів часто супроводжується збільшенням цін на товари та послуги.

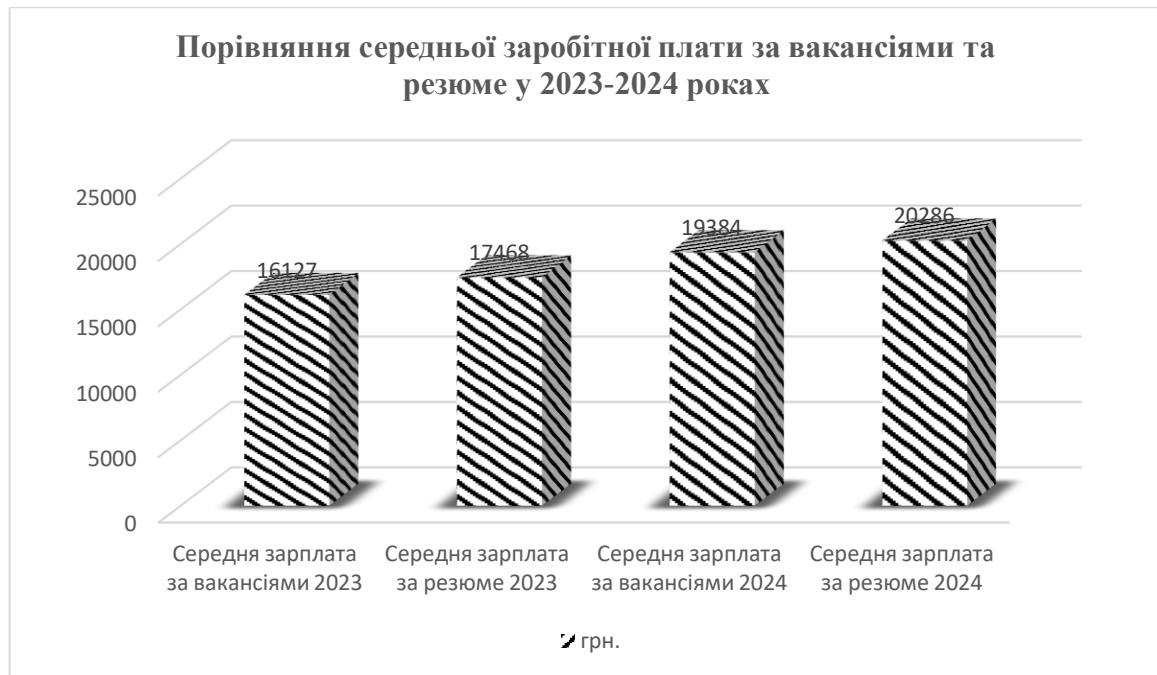


Рисунок 2.4 - Порівняння середньої заробітної плати за вакансіями та резюме у 2023-2024 рр., грн.

Джерело: побудовано автором за даними [65]

У таблиці 2.6 нижче узагальнено основні показники інфляції за період 2020-2024 років, включно з річною споживчою та базовою інфляцією, змінами цін на оброблені та сирі продукти харчування, непродовольчі товари, послуги, адміністративно-регульовані ціни та пальне. Такий огляд дозволяє наочно оцінити тенденції цінової динаміки за останні п'ять років та простежити вплив ключових економічних і сезонних факторів на ринок. Протягом 2020-2024 років інфляція в Україні зазнавала значних коливань під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. У 2020 році темпи зростання цін були відносно низькими, проте вже у 2021 році спостерігалось прискорення інфляції на фоні зростання виробничих витрат та девальвації гривні. Найвищий рівень інфляції припав на 2022 рік, що зумовлено комплексом факторів: воєнними діями, високими світовими цінами на продовольство та енергоресурси, логістичними проблемами та дефіцитом товарів. У 2023 році спостерігалось стрімке уповільнення інфляції завдяки контролю валютного курсу, стабілізації постачання продуктів і заходам НБУ, тоді як у 2024 році темпи зростання цін знову прискорилися через низькі врожаї, підвищення витрат бізнесу та коливання курсу гривні. Аналіз складових

інфляції показує, що оброблені та сирі продукти харчування, адміністративно-регульовані ціни та пальне найбільшою мірою впливали на загальний рівень інфляції, тоді як непродовольчі товари і послуги змінювалися більш помірковано.

Таблиця 2.6

Зведені показники інфляції в Україні, 2020-2024рр., %

Категорія	2020	2021	2022	2023	2024
Річна споживча інфляція	5,0	10,0	26,6	5,1	12,0
Базова інфляція	4,5	7,9	22,6	4,9	10,7
Оброблені продовольчі товари	5,2	13,0	29,3	5,9	14,7
Сирі продукти	4,1	11,8	41,6	2,2	13,2
Непродовольчі товари	1,6	0,5	21,3	-0,1	4,1
Послуги	6,9	10,4	14,8	10,7	12,5
Адміністративно-регульовані ціни	9,9	13,6	15,3	10,7	16,3
Пальне	-10,5	26,5	69,4	2,7	4,8

Джерело: складено автором за даними [67, 68, 69, 70, 71,72]

Отже, проаналізовані основні показники, що характеризують тенденції на ринку праці свідчать про його нестабільність, зниження рівня зайнятості та реальних доходів населення в умовах воєнних і макроекономічних викликів.

2.3 Соціально-економічний аналіз вітчизняного ринку праці в умовах цифровізації економіки

Цифровізація ринку праці відноситься до інтеграції найновітніших технологій та платформ у процеси пошуку роботи, рекрутингу, виконання робіт та загальної динаміки ринку праці. Ця трансформація використовує досягнення інформаційних технологій для створення більш ефективних, прозорих та доступних механізмів ринку праці. Основна мета полягає в оптимізації процесів, підвищенні продуктивності та сприянні кращому поєднанню між роботодавцями та здобувачами роботи. Процес цифровізації включає широкий спектр технологій, включаючи онлайн-портали вакансій, цифрові програми, інструменти рекрутингу на основі штучного інтелекту та платформи для

віддаленої роботи. Для роботодавців ці інструменти пропонують величезний пул потенційних кандидатів, що дозволяє проводити більш ефективні та цілеспрямовані процеси рекрутингу. Слід пам'ятати й про технології на базі штучного інтелекту. Такого роду технології допомагають скоротити час та вартість, пов'язані з наймом, одночасно покращуючи точність відбору кандидатів[73].

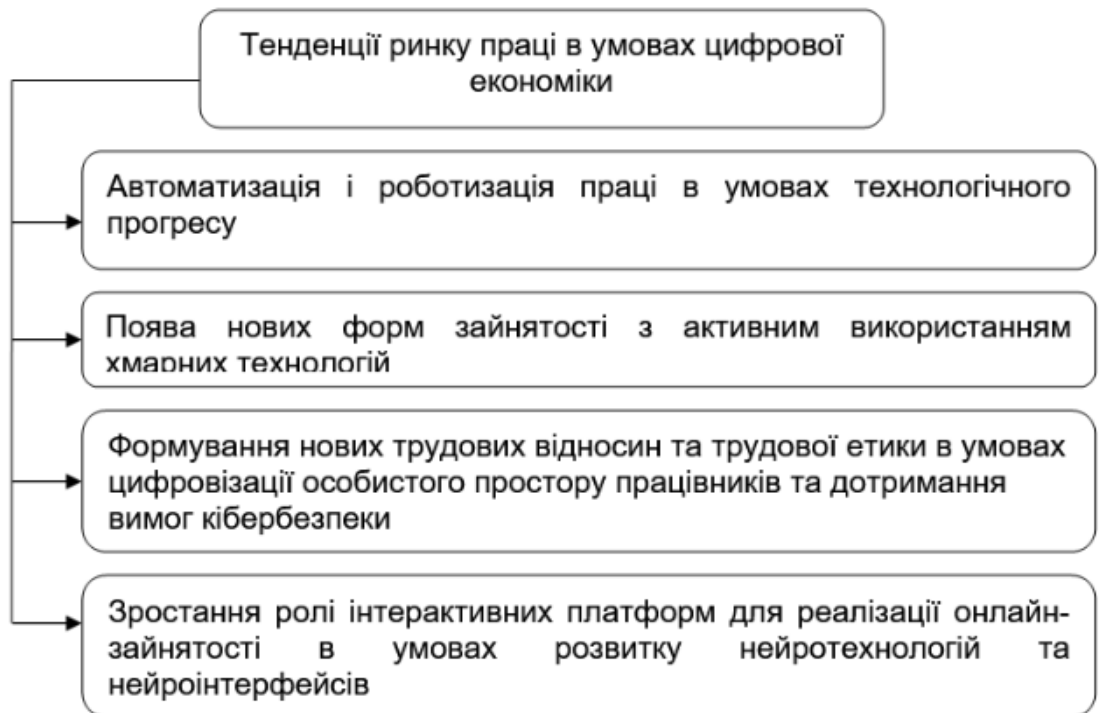


Рисунок 2.5 - Тенденції ринку праці в умовах цифрової економіки

Джерело: [75]

Вітчизняні науковці стверджують про тенденцію до модернізації соціально-трудових відносин в суспільстві, оскільки вважається, що “цифровізація реального сектору економіки, зміна звичних бізнес-моделей, використання штучного інтелекту, розповсюдження роботи на платформах, формування мережевих систем, спричиняють радикальні перетворення всієї сфери життєдіяльності людини”. Впровадження ІТ-технологій в життя кожної людини та соціуму взагалі зумовлює розвиток ринку праці, створення нових форм зайнятості, нових вимог роботодавців, трансформацією соціально-трудових відносин. В умовах цифрової економіки ця трансформація є

закономірною і достатньо ефективною, оскільки окремі автоматизовані роботи унеможлиблюють помилки працівників, роботизація праці сприяє її пришвидшенню та підвищенню якості й точності.

Тенденції ринку праці в умовах цифрової економіки узагальнено на рис. 2.5. Цифрова економіка має певні особливості, які мають вплив на формування ринку праці. Вчені відзначають, що використання цифрових технологій на сучасному етапі розвитку економіки змінює форми та способи зайнятості, з'являються нові професії та спеціальності, набувають поширення електронні біржі праці, онлайн-платформи[75].

Більшість підприємств в Україні вже інтегрували базові цифрові технології в свою роботу, такі як доступ до інтернету, персональні комп'ютери, електронну звітність. Технології, що спрямовані на підвищення ефективності та автоматизацію, такі як ERP, CRM, і корпоративні хмарні рішення, також набирають популярності. Проте технології, що потребують більших інвестицій або спеціалізованих знань, такі як робототехніка та штучний інтелект, впроваджуються повільніше. Це свідчить про різний рівень технологічної зрілості серед підприємств.

Зрозуміло, що запропоновані для оцінки технології/інструменти/ пристрої (ДОДАТОК В) мають певні галузеві особливості та не завжди можуть використовуватись у виробничих процесах певних підприємств. Узагальнений показник використання запропонованих технологій свідчить, що найвищий рівень цифровізації мають підприємства секторів фінансів та страхування й інформації та телекомунікації[64].

За результатами дослідження (ДОДАТОК Д), рівень цифровізації суттєво відрізняється між окремими секторами економіки. Галузі з високою цифровою зрілістю, зокрема переробна промисловість, активно використовують цифрові технології для підвищення продуктивності, ефективності діяльності та адаптації до змін ринкового середовища. У цих секторах цифрові рішення відіграють ключову роль в оптимізації процесів і зміцненні конкурентних позицій.

Водночас сектори з нижчим рівнем цифровізації, зокрема сфера нерухомості та готельно-ресторанний бізнес, характеризуються значним потенціалом розвитку завдяки впровадженню сучасних цифрових інструментів. Хоча цифрова трансформація в цих галузях лише набирає обертів, уже очевидно, що використання CRM-систем, автоматизації обслуговування клієнтів, а також онлайн-платформ для бронювання й управління може істотно підвищити продуктивність, дохідність і якість надання послуг.

Загалом, рівень цифровізації галузей значною мірою корелює з потребою в технологіях та доступом до ресурсів для їх упровадження. Сектори, які мають високу потребу в автоматизації, швидкому доступі до даних і оптимізації бізнес-процесів, зазвичай демонструють вищий рівень цифрової зрілості. Натомість галузі з обмеженими ресурсами або меншою залежністю від технологій наразі відстають у цифровому розвитку, проте мають суттєві перспективи зростання. Упровадження цифрових технологій у таких секторах може стати ключовим чинником підвищення їхньої продуктивності та конкурентоспроможності в майбутньому.

Відповідно до аналітичних оцінок Всесвітнього економічного форуму, до 2027 року на світовому ринку праці очікується створення близько 69 млн нових робочих місць. Водночас прогнозується скорочення приблизно 83 млн наявних робочих місць, що свідчить про суттєві структурні зрушення у сфері зайнятості. За прогнозами, майже 47% рутинних операцій буде автоматизовано, що може призвести до значного скорочення часу виконання завдань, пов'язаних із математичним аналізом або творчою діяльністю, до лічених секунд.

Ключову роль у цих трансформаціях відіграє розвиток цифрових технологій, який сприяє зростанню попиту на фахівців у сфері аналізу даних, розробки штучного інтелекту, робототехніки та кібербезпеки. Водночас автоматизація та впровадження інтелектуальних систем створюють ризики скорочення зайнятості в окремих професіях, зокрема серед військових, журналістів, письменників і навіть педагогічних працівників, що зумовлює необхідність адаптації систем освіти та ринку праці до нових умов [74].

Важливо підкреслити, що перехід до цифрових форматів організації праці також супроводжується оновленням підходів до підготовки кадрів: усе більше людей навчаються онлайн, опановують нові цифрові компетенції завдяки сучасним освітнім платформам і програмам підвищення кваліфікації. Така модернізація освітнього простору стимулює появу нових професій, пов'язаних із розробкою і обслуговуванням цифрових продуктів, аналітикою даних, кібербезпекою й автоматизацією бізнес процесів.

Цифровізація ринку праці змінює спосіб пошуку, пропозиції та виконання роботи. Цей процес включає прийняття цифрових інструментів і платформ, які підвищують ефективність, покращують поєднання роботодавців і шукачів роботи і сприяють новим формам робочих домовленостей.

Інноваційні види зайнятості, що виникають під впливом цифровізації, відіграють стратегічну роль у формуванні сучасного ринку праці, забезпечуючи принципово новий рівень гнучкості, мобільності та доступності професійної діяльності. Гіг-економіка, фріланс, проєктна зайнятість, віддалена робота, віртуальні команди та онлайнпідприємництво не лише відповідають на виклики динамічного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, а й відкривають можливості для ефективної самореалізації працівників, диверсифікації їхніх джерел доходу й інтеграції у глобальні мережі співпраці поза традиційними географічними чи організаційними рамками[76].

Паралельно з цим поширення гіг-економіки та короткострокових проєктних форм зайнятості свідчить про зростання індивідуальної гнучкості на ринку праці. Працівники дедалі частіше диверсифікують свої доходи, поєднуючи основну зайнятість із самозайнятістю, фрілансом або участю в окремих проєктах. Цифрові платформи виконують роль інструменту для професійної самореалізації, відкриваючи додаткові можливості зайнятості для осіб, які з різних об'єктивних чи соціально-економічних причин не можуть реалізувати традиційну кар'єрну модель.

Запровадження інноваційних форм зайнятості (табл. 2.7) сприяє підвищенню гнучкості та адаптивності підприємств до динамічних змін

зовнішнього середовища, посиленню конкурентоспроможності національної економіки, а також розширенню інклюзивності та соціальної мобільності населення. Особливо це актуально для мешканців віддалених регіонів або територій, що перебувають у кризових умовах.

Таблиця 2.7

Ключові види інноваційної зайнятості, що виникають під впливом цифровізації

Види інноваційної зайнятості	Характеристика
Гіг-економіка (gig-economy)	Виконання короткострокових завдань за гнучким графіком, незалежно від роботодавця, часто через цифрові платформи
Фріланс	Самозайнята дистанційна робота, переважно у сфері ІТ, дизайну, копірайтингу та інших креативних професій
Проектна зайнятість	Участь у тимчасових командах для реалізації окремих проєктів, актуальна для ІТ, консалтингу, реклами
Віддалена (remote) робота	Виконання службових обов'язків за межами стаціонарного офісу з використанням цифрових технологій
Віртуальні команди	Співпраця фахівців із різних регіонів і країн над спільними проєктами у цифровому середовищі
Самозайнятість і онлайн-підприємництво	Створення власних цифрових бізнесів: інтернет-магазинів, освітніх проєктів, платформ надання послуг

Джерело: [76]

На підставі проведеного вище аналізу, використаємо SWOT-аналіз, як інструмент бізнес-аналізу, який дозволяє системно проаналізувати та оцінити поточну ситуацію та виявити конкурентні переваги та потенційні ризики цифровізації ринку праці.

Розроблений SWOT-аналіз (табл.2.8) свідчить, що цифровізація ринку праці має комплексний і суперечливий характер. З одного боку, вона створює значні переваги, пов'язані з підвищенням ефективності зайнятості, розвитком нових форм праці та розширенням можливостей для професійної реалізації населення. З іншого боку, наявні слабкі сторони й загрози, зокрема нерівномірність цифрового розвитку, ризики витіснення робочої сили та поглиблення соціальної нерівності, вимагають активної ролі держави й роботодавців у формуванні адаптивної політики зайнятості. Реалізація наявних

можливостей за умови мінімізації загроз сприятиме збалансованому розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки.

Таблиця 2.8

SWOT-аналіз цифровізації ринку праці

Сильні сторони	Слабкі сторони
- Підвищення ефективності та продуктивності праці завдяки автоматизації та використанню цифрових технологій. - Спрощення процесів пошуку роботи та рекрутингу через онлайн-платформи, електронні біржі праці та цифрові сервіси. Зменшення часових і фінансових витрат роботодавців на підбір персоналу завдяки використанню інструментів штучного інтелекту. - Розширення можливостей дистанційної та гнучкої зайнятості, що підвищує доступність ринку праці. - Формування нових професій і спеціальностей у сферах ІТ, аналітики даних, кібербезпеки, автоматизації та робототехніки. - Підвищення прозорості ринку праці та зменшення інформаційних розбіжностей між роботодавцями і працівниками.	- Нерівномірний рівень цифровізації між секторами економіки та підприємствами різного масштабу. - Низький рівень цифрових навичок окремих категорій працівників, особливо старших вікових груп. - Обмежені фінансові та кадрові ресурси для впровадження складних цифрових технологій у малому та середньому бізнесі. - Залежність від цифрової інфраструктури та стабільного доступу до інтернету. - Ризик алгоритмічної упередженості під час автоматизованого відбору персоналу. - Недостатня адаптація нормативно-правового регулювання до нових форм зайнятості (платформна, дистанційна робота).
Можливості	Загрози
- Створення нових робочих місць у високотехнологічних та креативних секторах економіки. - Підвищення конкурентоспроможності підприємств і національної економіки загалом. - Розвиток системи безперервного навчання та перекваліфікації працівників через онлайн-освіту. - Залучення до ринку праці вразливих груп населення (осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, мешканців сільських територій). - Інтеграція України в глобальний цифровий ринок праці та розширення можливостей міжнародної зайнятості. - Стимулювання інновацій та розвитку підприємництва на основі цифрових платформ.	- Скорочення робочих місць унаслідок автоматизації та роботизації рутинних професій. - Поглиблення соціальної нерівності через цифровий розрив між різними групами населення. - Зростання нестабільних форм зайнятості та поширення прекарної праці. - Посилення кіберризиків і загроз витоку персональних даних. - Міграція висококваліфікованих кадрів до країн із більш розвиненою цифровою економікою. - Відставання системи освіти від потреб цифрового ринку праці.

Джерело: складено автором за даними [73, 74, 75, 76]

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ II

У результаті проведеного аналізу сучасного стану та трансформацій ринку праці України встановлено, що він зазнає суттєвих структурних змін під впливом демографічних, соціально-економічних та технологічних чинників. Особливо відчутний вплив спричиняють процеси цифровізації, демографічного скорочення населення та наслідки повномасштабної війни, які комплексно формують нову конфігурацію зайнятості та трудових відносин.

Дослідження динаміки економічно активного та зайнятого населення засвідчило стійку тенденцію до скорочення трудового потенціалу країни, що зумовлено зниженням народжуваності, зростанням смертності, міграційними процесами та мобілізаційними чинниками. Це посилює дисбаланси на ринку праці, сприяє дефіциту кадрів у низці галузей та водночас не призводить до пропорційного зменшення рівня безробіття, який залишається вищим за довоєнні показники.

Аналіз показників заробітної плати та інфляційних процесів у 2020-2024 роках виявив зниження реальної купівельної спроможності населення, незважаючи на номінальне зростання доходів.

Водночас встановлено, що цифрова трансформація ринку праці створює нові можливості для адаптації до кризових умов. Поширення інноваційних форм зайнятості - гіг-економіки, фрілансу, проєктної та віддаленої роботи, віртуальних команд і онлайн-підприємництва - сприяє підвищенню гнучкості як працівників, так і роботодавців. Такі форми зайнятості розширюють доступ до ринку праці для різних соціальних груп, зокрема мешканців віддалених територій, внутрішньо переміщених осіб та осіб з обмеженими можливостями.

Отже, ринок праці України перебуває у стані глибокої трансформації, що поєднує як значні виклики, так і нові можливості розвитку. Подальша його стабілізація та відновлення потребують комплексної державної політики, спрямованої на підтримку трудового потенціалу, розвиток цифрових

компетентностей, стимулювання інноваційних форм зайнятості та підвищення якості людського капіталу в умовах цифрової економіки.

РОЗДІЛ 3 ПРОГНОЗУВАННЯ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

3.1 Прогнозування основних трендів ринку праці України в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення

Український ринок праці швидко змінюється під впливом демографічних, економічних і соціальних чинників. Щоб залишатися конкурентоспроможними, компаніям варто враховувати актуальні тенденції, що допоможе їм розвиватися та створювати привабливі умови для працівників.

Найбільш визначальним антитрендом сучасного ринку праці є хронічний дефіцит робочої сили, який, за оцінками експертів, і надалі поглиблюватиметься. Скорочення працездатного населення внаслідок війни, міграції та мобілізації посилює тиск на роботодавців і змушує бізнес шукати нові підходи до залучення та утримання персоналу. Особливо гостро нестача кадрів проявляється у робітничих, інженерно-технічних спеціальностях, а також у будівництві, промисловості, агросекторі та медицині. За таких умов ринок праці набуває рис “ринку кандидата”, що зумовлює зростання конкуренції між роботодавцями за кваліфіковані кадри.

Також, трендом сучасного ринку праці є орієнтація на різноманіття та активніше залучення до зайнятості груп населення, які раніше стикалися з обмеженим доступом до роботи. Інклюзивність поступово перестає бути лише елементом соціальної відповідальності бізнесу та набуває ознак економічної доцільності, оскільки сприяє підвищенню інноваційності й конкурентоспроможності компаній. Очікується зростання участі жінок, осіб віком 50+, студентів та людей з інвалідністю на ринку праці, а також поширення інклюзивних практик і програм, спрямованих на розширення кадрового потенціалу[77].

Важливим напрямом трансформації є формування та впровадження програм інтеграції ветеранів у трудові колективи. Українські компанії дедалі активніше розробляють ветеранські політики, спрямовані на повернення мобілізованих працівників на попередні робочі місця або залучення фахівців із бойовим досвідом до нових сфер діяльності. Попри відсутність повністю сформованої системи роботи з ветеранами, вже зараз спостерігається усвідомлення бізнесом необхідності створення інклюзивного середовища, адаптаційних програм, психологічної підтримки та гнучких умов праці. Особливо актуальним це є для аграрного сектору та промислового виробництва, де повернення досвідчених кадрів має вирішальне значення для стабільності виробничих процесів.

Ще одним суттєвим трендом є подолання ейджизму та поступовий перехід до моделі так званої “срібної економіки”. Традиційні упередження щодо працівників старшого віку поступово втрачають актуальність на тлі гострого дефіциту робочої сили. Роботодавці дедалі частіше залучають фахівців віком 50+ і навіть пенсійного віку, визнаючи їхній професійний досвід, відповідальність та стабільність. Формування умов для активної участі старшого покоління у трудовій діяльності розглядається не лише як соціальний, а й як економічно доцільний крок, здатний частково компенсувати демографічні втрати.

Паралельно з цим зростає значення залучення та утримання молоді й студентів. Бізнес активно інвестує у програми стажування, наставництва та адаптації молодих працівників, однак відкриття кордонів для молоді віком 18-22 роки посилює ризики відтоку цієї категорії робочої сили. У зв’язку з цим конкуренція за молодих фахівців стає одним із ключових трендів найближчих років. Крім того, спостерігається поступове залучення до ринку праці підлітків віком 15-17 років, зокрема у сфері торгівлі та сезонної зайнятості, що сприяє формуванню ранніх трудових навичок та економічної самостійності.

В умовах хронічної нестачі кадрів прискорюється впровадження автоматизації та технологій штучного інтелекту. Бізнес змушений замінювати дефіцитну робочу силу автоматизованими лініями, роботизованими системами та цифровими рішеннями. Активно застосовуються ERP- і CRM-системи,

роботизація складських процесів, дрони в аграрному секторі, а також ШІ-аналітика у фінансовій сфері. Таким чином, технологічна модернізація стає не стільки інноваційною перевагою, скільки необхідною умовою безперервності діяльності підприємств [78].

Окремої уваги заслуговує зростання ролі корпоративного навчання як одного з ключових інструментів розвитку людського капіталу в умовах структурних змін ринку праці, цифровізації економіки та підвищення вимог до професійних компетентностей працівників. Корпоративне навчання розглядається не лише як елемент кадрової політики підприємств, а як стратегічний чинник забезпечення їх конкурентоспроможності, адаптивності та стійкості в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

В Україні яскравим прикладом ефективного впровадження корпоративного навчання є Академія ДТЕК, яка функціонує як корпоративний університет енергетичної компанії ДТЕК. Її діяльність спрямована на системний розвиток професійних, управлінських і лідерських компетентностей працівників відповідно до стратегічних цілей компанії. Академія поєднує внутрішні програми навчання з відкритими освітніми ініціативами, що дозволяє не лише підвищувати кваліфікацію персоналу, а й формувати єдину корпоративну культуру, орієнтовану на інновації, безпеку та сталий розвиток[79].

Серед міжнародних компаній доцільно відзначити McDonald's, Apple, Disney, які створили власні корпоративні університети [80, 81, 82]. Досвід їх функціонування підтверджує, що інвестиції в навчання персоналу сприяють формуванню стабільного кадрового резерву, зниженню плинності кадрів та підвищенню якості управлінських рішень.

Водночас розвиток корпоративного навчання супроводжується низкою проблем. Серед основних слід виокремити:

- відсутність чіткої прив'язки навчальних програм до стратегічних цілей підприємства;
- складність оцінювання результативності навчання та його впливу на фінансові показники;

- недостатній рівень мотивації працівників до участі в навчальних заходах;
- обмежені фінансові та організаційні ресурси, особливо в умовах воєнного стану та економічної нестабільності.

Незважаючи на зазначені проблеми, результативність корпоративного навчання проявляється у зростанні продуктивності праці, підвищенні якості виконання професійних обов'язків, скороченні періоду адаптації нових працівників та формуванні інноваційного потенціалу організації. Крім того, корпоративне навчання сприяє утриманню кваліфікованих кадрів і зменшенню трудової міграції, що є особливо актуальним для України.

Серед основних трендів розвитку корпоративного навчання доцільно виділити:

- цифровізацію навчальних процесів та використання онлайн-платформ;
- поширення гібридних форматів навчання;
- персоналізацію освітніх траєкторій відповідно до індивідуальних кар'єрних потреб працівників;
- інтеграцію навчання з системою оцінювання результатів діяльності;
- використання аналітики даних і штучного інтелекту для прогнозування потреб у навичках [83].

Корпоративне навчання має значний потенціал подальшого розвитку і є важливим елементом сучасної системи управління персоналом.

Також, важливу роль займає розвиток “м'яких” навичок. В умовах обмеженої пропозиції кваліфікованих кадрів роботодавці дедалі частіше інвестують у перекваліфікацію та підвищення кваліфікації персоналу, розглядаючи навчання як довгострокову інвестицію. При цьому акцент зміщується з виключно технічних знань на розвиток комунікативних навичок, адаптивності, командної роботи та здатності до вирішення комплексних завдань.

Водночас на ринку праці посилюється поширення гнучких форматів зайнятості, зокрема віддаленої та гібридної роботи, погодинних і проєктних контрактів.

Змін зазнає й система мотивації працівників. Умови “ринку кандидата” спричиняють розширення компенсаційних пакетів, які все частіше включають медичне страхування, житлові програми, освітні можливості, релокацію сімей та безпекові гарантії. Особливого значення такі інструменти набувають у дефіцитних галузях - медицині, будівництві, інженерії.

Разом із позитивними тенденціями зберігається і негативне явище неофіційного працевлаштування, яке під час війни набуло особливого поширення, насамперед серед чоловіків. Причинами цього є проблеми з військовим обліком, відсутність механізмів бронювання та прагнення уникнути адміністративних обмежень, що створює додаткові виклики для державної політики у сфері зайнятості[84].

Сучасні тенденції розвитку ринку праці України свідчать про загострення кадрового дефіциту та необхідність пошуку альтернативних джерел формування трудового потенціалу. В умовах демографічного скорочення, міграційних втрат і тривалого воєнного протистояння особливого значення набуває активніше залучення до економічної діяльності тих соціально-демографічних груп, потенціал яких раніше використовувався недостатньо.

Серед таких груп ключове місце посідають особи віком 50+ та ветерани, які, попри наявний професійний досвід, навичок і мотивації до праці, часто стикаються з бар'єрами у працевлаштуванні - зокрема віковою дискримінацією, обмеженою адаптацією робочих місць, стереотипами роботодавців і недостатньо розвиненими механізмами реінтеграції. Водночас саме ці категорії населення можуть стати важливим резервом робочої сили та відіграти суттєву роль у стабілізації й відновленні ринку праці.

За оцінками Міністерства економіки України, на національному ринку праці не вистачатиме щонайменше 4,5 млн працівників. Водночас значна частина працездатного населення залишається недостатньо залученою до економічної діяльності понад 850 тис. внутрішньо переміщених осіб та близько 1 млн осіб з інвалідністю мають потенціал до працевлаштування.

Окрему увагу привертає проблема зайнятості осіб зрілого, але ще не пенсійного віку. Попри збережену працездатність і професійний досвід, багато з них стикаються з віковою дискримінацією та обмеженими можливостями реалізації на ринку праці. Процес старіння населення, що спостерігався в Україні ще до повномасштабної війни, значно прискорився внаслідок міграції за даними Євростату, середній вік населення зріс із 41 року у 2020 році до 45 років у 2024 році, а частка осіб віком 60+ вже становить близько 25%.

Демографічне старіння є загальносвітовою тенденцією за прогнозами Allianz, до 2050 року близько 30% світової робочої сили становитимуть особи віком 50+. Для України це означає необхідність переосмислення ролі старших вікових груп у структурі зайнятості та формування інклюзивного ринку праці. У відповідь на ці виклики держава розробляє демографічну стратегію, спрямовану на підвищення якості життя, розвиток безбар'єрної інфраструктури та стимулювання довшої економічної активності населення[85].

Таким чином, дефіцит кадрів і старіння населення зумовлюють потребу в розвитку гнучких форм зайнятості, здатних залучити ширше коло працівників. У цьому контексті фріланс виступає ефективним інструментом розширення зайнятості та сталого розвитку ринку праці. Фріланс - це формат самрстійної роботи, коли працівник виконує різні завдання на проєктній основі, для різних замовників, без офіційного працевлаштування в компанію.

Результати досліджень свідчать про високий рівень задоволеності фрілансерів обраним форматом зайнятості та його позитивний вплив на професійне й особисте життя виконавців. Зокрема, переважна більшість опитаних демонструє готовність рекомендувати фріланс як альтернативну форму працевлаштування. Так, 71,03% респондентів зазначили, що порадили б своїм друзям і знайомим переходити на фріланс, а ще 6,16% фактично вже залучили своє оточення до цього виду зайнятості. Лише 22,80% опитаних не виявили бажання рекомендувати фріланс іншим.

Найбільше респондентів зазначили, що зміни в умовах роботи сприяли розвитку професійних навичок 38,5%. Близько 20% відчули більше часу для

сім'ї, а приблизно 17% покращили емоційний стан або розвивали soft skills. Найменше вплинули на можливість подорожувати та відпочивати 8,3%. Це свідчить, що нові умови роботи здебільшого стимулюють професійний розвиток та баланс між роботою і особистим життям[86].

Результати дослідження Національного агентства кваліфікацій свідчать, що впродовж найближчих десяти років розвиток ринку праці України визначатиметься насамперед впливом технологічних змін, цифровізації економіки, посиленням екологічної складової розвитку та зростанням значущості сфери здоров'я. Дія зазначених чинників зумовлює структурні зрушення у зайнятості, трансформацію професійної структури та зміну вимог до компетентностей робочої сили.

Зокрема, активний розвиток технологій і цифровізації призводить до зростання попиту на фахівців у сфері програмування, аналізу даних, кібербезпеки та розробки інтелектуальних цифрових систем. Це сприяє підвищенню ролі висококваліфікованої праці та зменшенню частки рутинних професій, які поступово автоматизуються. Водночас цифрова трансформація економіки стимулює розвиток креативних індустрій, зокрема дизайну, цифрового контенту та маркетингу, що вимагає від працівників поєднання технічних, аналітичних і комунікативних навичок.

Посилення екологічних викликів формує попит на “зелені” професії, пов’язані з екологічним менеджментом, утилізацією відходів та розвитком відновлюваної енергетики. Це свідчить про переорієнтацію ринку праці на принципи сталого розвитку та необхідність підготовки кадрів із міждисциплінарними компетентностями. Одночасно зростання ролі сфери охорони здоров'я та догляду обумовлене демографічними змінами, наслідками воєнних дій і підвищенням потреби у відновленні фізичного та психічного здоров'я населення, що зумовлює підвищений попит на медичних, реабілітаційних і соціальних фахівців. Зазначені тенденції відображені в таблиці 3.1, яка демонструє концентрацію перспективних професій у сферах інформаційних технологій, освіти та саморозвитку, дизайну й контенту,

маркетингу та продажів, екології, а також медицини й догляду. Узагальнюючи, можна стверджувати, що в умовах технологічних і соціально-економічних трансформацій роль людини на ринку праці зберігатиметься насамперед у видах діяльності, що потребують креативності, аналітичного мислення, комунікаційних здібностей і емоційного інтелекту, тоді як рутинні функції дедалі більше передаватимуться автоматизованим системам [87].

Таблиця 3.1

Перспективні професії до 2030 року

Галузь / Сфера	Професії	Коротка характеристика
Програмування та ІТ	Розробник ПЗ, Веб-розробник, Аналітик Big Data, Фахівець із кібербезпеки, Розробник смарт-пристроїв, Аналітик квантового машинного навчання	Створення, вдосконалення та захист цифрових продуктів; аналіз великих даних; розробка алгоритмів
Освіта та саморозвиток	Онлайн-учитель, Коуч-тренер, Фітнес-тренер, Імідж-консультант, Психотерапевт	Розвиток навичок, здоров'я, психологічна підтримка та особистий імідж
Дизайн та контент	UX-дизайнер, 3D-архітектор, Розробник інтернет-контенту, Аналітик соцмереж	Проектування зручних сервісів, створення цифрового та візуального контенту, аналіз та розвиток аудиторії
Маркетинг та продажі	Менеджер спільноти, Фінансовий менеджер, Внутрішній торговий представник, Фахівець з e-commerce, Менеджер з інновацій, Менеджер платного трафіку, Фахівець із підвищення кваліфікації персоналу	Залучення та робота з клієнтами, просування продуктів, впровадження інновацій, оптимізація продажів
Екологія	Інженер-еколог, Менеджер з утилізації відходів, Професіонал з відновлюваної енергетики	Вирішення проблем довкілля, утилізація сміття, розвиток відновлюваних джерел енергії
Медицина та догляд	Інженер лікарні, Персональний онлайн-доглядач, Інженер-генетик	Розробка медтехнологій, підтримка пацієнтів, профілактика спадкових хвороб

Джерело: [82]

3.2 Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні в умовах цифровізації економіки

Розвиток цифрової економіки України лише починає набирати обертів і важливо правильно вибрати напрями його реалізації. Відповідних напрямків реалізації у сфері цифрових технологій потребують і трудові відносини.

Використання цифрових технологій у всіх сферах суспільного життя надає трудовим відносинам певної специфіки, яка повинна враховуватися при правовому регулюванні на державному і договірному рівнях. Цифровізація може торкатися всіх елементів трудових відносин: суб'єктів, об'єктів, змісту, способів захисту тощо, однак щоб з'ясувати вплив цифровізації на трудові відносини, потрібно враховувати, повторимося, їх специфіку. У цьому напрямку кардинально змінюється і діяльність держави. Саме держава вибудовує новий формат соціально-трудових відносин, адекватно реагує на трансформаційні шоки в системі трудових відносин та створює відповідну систему соціального захисту[88].

У різних країнах світу державне регулятивне право у сфері зайнятості формується відповідно до історичних, інституційних та соціально-економічних особливостей, проте в умовах глобалізації простежуються спільні принципи його розвитку. Насамперед йдеться про поєднання гарантій права на працю, недопущення дискримінації, забезпечення соціального захисту безробітних та адаптацію правових механізмів до нових, зокрема цифрових, форм зайнятості. Аналіз міжнародного досвіду дає змогу оцінити можливості його адаптації до українських реалій з урахуванням євроінтеграційного курсу та потреб післявоєнного відновлення.

У різних країнах світу державне регулювання зайнятості формується з урахуванням історичних, інституційних і соціально-економічних особливостей. Водночас у сучасних умовах простежуються спільні тенденції, пов'язані з цифровізацією, розвитком активної політики зайнятості та адаптацією правових механізмів до нових форм трудових відносин. Особливий інтерес для України становить досвід країн Європейського Союзу, Канади та Сполучених Штатів Америки.

Аналіз досвіду Європейського Союзу, Канади та Сполучених Штатів Америки свідчить, що ефективне державне регулювання зайнятості ґрунтується на поєднанні правових гарантій, активної участі держави у розвитку людського капіталу та використанні цифрових інструментів (табл.3.2). Для України

найбільш перспективними є імплементація європейських стандартів трудового права, децентралізація політики зайнятості за прикладом Канади та адаптація гнучких форм зайнятості, характерних для США, з урахуванням необхідності посилення соціального захисту працівників.

Таблиця 3.2

Аналіз зарубіжного досвіду державного регулювання зайнятості

Країна / регіон	Особливості державного регулювання зайнятості	Основні інструменти	Можливості імплементації в Україні
Європейський Союз	Поєднання наднаціонального та національного регулювання; орієнтація на соціальні гарантії та активну політику зайнятості	Директиви ЄС у сфері праці, програми активної зайнятості, цифрові служби зайнятості, lifelong learning	Гармонізація трудового законодавства з правом ЄС; розвиток активної політики зайнятості; цифровізація державних сервісів на ринку праці
Канада	Федеративна модель; значна роль регіонів у регулюванні зайнятості; акцент на розвиток людського капіталу	Провінційні програми зайнятості, антидискримінаційні норми, цифрові платформи вакансій і навчання	Посилення ролі регіонів у політиці зайнятості; інтеграція ринку праці з системою освіти; розвиток цифрових платформ зайнятості
США	Ліберальний підхід; обмежене пряме втручання держави; поєднання федерального та штатного регулювання	Мінімальні федеральні стандарти праці, регулювання на рівні штатів, судовий захист трудових прав	Використання гнучких форм зайнятості; розвиток правового регулювання дистанційної та платформної праці з посиленням соціального захисту

Джерело: [89]

На відміну від зазначених моделей, в Україні державне регулятивне право у сфері зайнятості має більш централізований характер і ґрунтується на положеннях Конституції України та спеціального законодавства, зокрема Закону України “Про зайнятість населення”. Держава виступає ключовим суб’єктом формування та реалізації політики зайнятості, забезпечуючи правові, організаційні та економічні умови для реалізації права громадян на працю та соціальний захист у разі безробіття. Центральну роль у цій системі відіграє Державна служба зайнятості України (ДСЗ), яка поєднує регулятивні, сервісні та соціальні функції [89].

Разом із тим, ефективність існуючої системи регулювання зайнятості в Україні залишається відносно низькою. Переважання централізованих процедур, недостатня інтеграція з цифровими технологіями та обмежене використання сучасних аналітичних інструментів уповільнюють процеси працевлаштування та перекваліфікації, зменшують оперативність реагування на зміни попиту на ринку праці та ускладнюють моніторинг ефективності державних програм.

У цьому контексті постає нагальна потреба у швидкому переналаштуванні діяльності ДСЗ на використання цифрових технологій, що передбачає:

- створення інтегрованих електронних платформ для реєстрації безробітних та пошуку вакансій;
- автоматизовану аналітику потреб ринку праці для прогнозування попиту на професії;
- розвиток онлайн-програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації;
- застосування цифрових сервісів для взаємодії з роботодавцями та громадянами[40].

Впровадження таких заходів дозволить підвищити оперативність і результативність державної політики зайнятості, адаптувати систему до сучасних викликів ринку праці та забезпечити ефективне використання трудового потенціалу населення.

Водночас сучасні виклики - демографічні зміни, воєнні ризики, трудова міграція та цифровізація економіки - вимагають трансформації традиційних правових і інституційних механізмів регулювання зайнятості. У цьому контексті спостерігається поступовий перехід від переважно нормативно-адміністративної моделі до інструментально-цифрової, орієнтованої на індивідуальні потреби шукачів роботи та роботодавців.

Саме в межах цієї трансформації особливого значення набуває впровадження державних цифрових програм і платформ, спрямованих на модернізацію механізмів регулювання зайнятості. Однією з таких програм є “Обрій”, яка розглядається як інструмент поєднання регулятивної функції держави з цифровими сервісами підтримки зайнятості, прогнозування ринку праці та

підвищення адаптивності національної системи до глобальних змін. Впровадження системи “Обрій”, як одного з напрямків цифрової трансформації ринку праці в Україні, є завдання, пов’язане з модернізацією механізмів регулювання зайнятості та поєднання регулятивної функції держави з цифровими сервісами. Мета цього напрямку - забезпечити ефективніше працевлаштування, скоротити паперові процедури та приймати рішення на основі аналітики даних (рис.3.1).

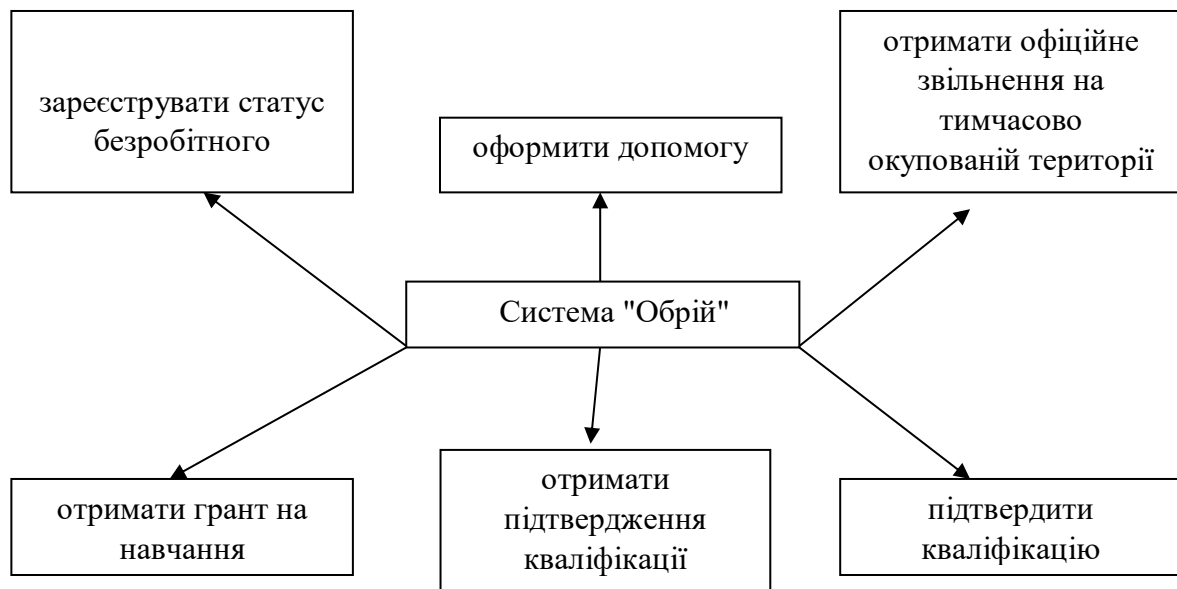


Рисунок 3.1 - Схема функцій системи “Обрій”

Джерело: [90]

Важливо зазначити, що розробка системи “Обрій” здійснюється спеціалізованими командами державних органів, відповідальних за цифровізацію та модернізацію ринку праці. Система автоматично перевіряє дані у Пенсійному фонді, Державному центрі зайнятості та інших державних реєстрах, що забезпечує оперативність і точність надання послуг, мінімізує паперову бюрократію та підвищує ефективність процедур працевлаштування та підтримки безробітних [90].

Однією з ключових причин зазначених дисбалансів є застарілість організаційно-управлінських та бізнес-процесів у сфері державного регулювання зайнятості, фрагментованість інформаційних систем і недостатній

рівень цифровізації державних сервісів. Відсутність інтегрованих реєстрів, несумісність баз даних та обмежені аналітичні інструменти унеможливають системний аналіз і прогнозування структурних змін на ринку праці, зокрема попиту на професії та навички.

Унаслідок цього фахівці державної служби зайнятості часто не мають достатньої інформаційної бази для ефективного професійного консультування осіб, які шукають роботу, а також для спрямування їх у сфери економічної діяльності, де наявний реальний та перспективний попит на робочу силу. Аналогічна проблема спостерігається і у взаємодії з роботодавцями та провайдерами освітніх послуг, коли програми навчання і перекваліфікації не завжди відповідають актуальним або прогнозованим потребам бізнесу.

За таких умов цифровізація ринку праці постає не як допоміжний інструмент, а як необхідна передумова модернізації державної політики зайнятості.

Запуск системи “Обрій” передбачає активне залучення бізнесу та провайдерів освітніх послуг до процесів підбору персоналу, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. Програми навчання орієнтуватимуться на конкретні потреби роботодавців, що дозволить зменшити структурний розрив між наявними навичками робочої сили та вимогами ринку.

Система “Обрій” створює умови для проведення аналітики та моніторингу ринку праці в режимі реального часу. Централізація даних і використання цифрових інструментів дозволяють державі ухвалювати більш обґрунтовані управлінські рішення, формувати таргетовані програми зайнятості та ефективніше реагувати на структурні зрушення в економіці.

З позиції сервісного підходу цифрова екосистема “Обрій” трансформує взаємодію громадян з державою, через інтеграцію з платформою “Дія” забезпечується безперервний супровід людини від моменту звернення за послугами зайнятості до працевлаштування, а також у разі втрати роботи. Для бізнесу це означає зменшення адміністративного навантаження, скорочення витрат на найм персоналу та підвищення ефективності кадрових процесів. Для

держави та територіальних громад - доступ до якісних, оперативних даних, необхідних для стратегічного планування розвитку ринку праці.

Не менш важливим напрямом удосконалення механізму регулювання зайнятості населення є ефективне управління трудовою міграцією, яка виступає невід'ємним чинником формування вітчизняного ринку праці. Політика держави у цій сфері має бути спрямована на зменшення негативних наслідків та максимізацію користі від міграційних процесів. Серед ключових заходів, які можуть підвищити ефективність регулювання, слід виділити:

- легалізація трудової міграції та створення прозорих механізмів працевлаштування за кордоном, що дозволяє зменшити обсяги нелегальної міграції;
- протидія торгівлі людьми через міжвідомчу координацію, обмін інформацією з міжнародними організаціями та забезпечення правового захисту мігрантів;
- створення умов для зворотної мобільності висококваліфікованих кадрів, включно з програмами повернення спеціалістів, грантами для розвитку бізнесу та наукової діяльності;
- соціальна підтримка громадян за кордоном, включно з доступом до консульських послуг, страхування та інформаційної підтримки;
- створення стимулів для інвестування зароблених мігрантами коштів у національну економіку, зокрема через програми залучення капіталу у підприємництво, житлове будівництво та інноваційні проєкти.

Застосування цих заходів дозволить збалансувати демографічний і професійний потенціал України, мінімізувати втрати висококваліфікованих кадрів, підвищити соціальну захищеність громадян та інтегрувати міграційні потоки у стратегічні інтереси національної економіки [86].

Державна міграційна політика відіграє ключову роль у регулюванні трудової міграції та стабілізації ринку праці, оскільки впливає на збереження людського капіталу, економічний розвиток і соціальну стабільність країни. Для України ця проблема є особливо актуальною через значний відтік кваліфікованих

працівників за кордон, що призводить до дефіциту кадрів у стратегічно важливих галузях економіки.

Таблиця 3.3

Напрями вдосконалення державної міграційної політики

Напрямок удосконалення	Основні заходи	Очікуваний ефект
Законодавче стимулювання	Спрощення процедур визнання кваліфікацій, податкові преференції, гарантії трудових прав	Полегшення інтеграції мігрантів у внутрішній ринок праці, захист прав
Економічне стимулювання	Гранти, субсидії, пільгові кредити, програми працевлаштування	Підвищення мотивації до повернення, збереження трудового потенціалу
Професійне навчання та перекваліфікація	Курси підвищення кваліфікації, програми перекваліфікації, стажування	Адаптація до потреб ринку праці, підвищення конкурентоспроможності
Інституційна координація	Співпраця державних органів, агентств зайнятості, освітніх установ	Точне прогнозування потреб ринку праці, ефективне планування повернення мігрантів
Цифровізація та інформаційна підтримка	Онлайн-платформи, інформаційні портали, мобільні додатки	Прозора комунікація, підвищення обізнаності, швидке працевлаштування
Регіональні програми	Програми стимулювання працевлаштування та розвитку бізнесу в регіонах	Збалансований регіональний розвиток, зменшення демографічних дисбалансів
Соціальна інтеграція	Адаптаційні програми, підтримка сімей, психологічна адаптація	Підвищення стабільності повернення, зниження ризику повторної міграції

Джерело: [92]

Ефективна міграційна політика має бути спрямована на стимулювання повернення трудових мігрантів і збереження трудового потенціалу шляхом поєднання правових, економічних і соціальних інструментів. Важливе значення мають спрощення визнання кваліфікацій, підтримка працевлаштування та підприємництва, розвиток програм професійного навчання і перекваліфікації. Посилення інституційної взаємодії та використання цифрових інструментів дозволяє краще прогнозувати потреби ринку праці, підвищує ефективність державних рішень і сприяє формуванню збалансованого та стійкого ринку праці (табл.3.3) [92].

Узагальнено можна стверджувати, що комплексне поєднання законодавчих, економічних, соціальних та технологічних заходів створює умови для

ефективного повернення трудових мігрантів, збереження трудового потенціалу та стабілізації ринку праці. Розвиток інституційної бази, цифровізація й регіональні програми забезпечують системність і узгодженість державної міграційної політики, підвищують довіру громадян до держави та стимулюють довгострокову інтеграцію мігрантів. Удосконалення політики в запропонованих напрямках є необхідною умовою соціально-економічної стабільності та сталого розвитку країни.

3.3 Напрями відновлення, адаптації та стабілізації ринку праці України в післявоєнний період

Внаслідок повномасштабної війни, що триває в Україні з лютого 2022 року, ринок праці зазнав великих структурних змін, значних втрат робочих місць та демографічного скорочення робочої сили. Масова трудова міграція, внутрішнє переміщення населення, руйнування підприємств і порушення виробничих ланцюгів призвели до дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, зростання безробіття та зниження економічної активності населення.

Державна політика зайнятості відіграє провідну роль у процесі відновлення ринку праці України в післявоєнний період. Її основною метою є створення умов для повної, продуктивної та гідної зайнятості населення, зниження рівня безробіття та забезпечення соціальної стабільності. Саме тому, Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України представило проєкт Стратегії зайнятості населення - 2030.

Стратегія зайнятості – 2030 визначає такі ключові пріоритети політики зайнятості:

1. Підвищення економічної активності населення шляхом залучення молоді, пенсіонерів, внутрішньо переміщених осіб, людей із обмеженою працездатністю та ветеранів війни.

2. Подолання дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили через прогнозування потреб у кадрах та адаптацію освітніх програм до ринкових вимог.
3. Посилення інституційної спроможності ринку праці за рахунок цифровізації служб зайнятості та впровадження сучасних інформаційних систем.
4. Інтеграція стандартів ЄС для забезпечення адаптивності ринку праці та підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів.
5. Розвиток людського капіталу через професійну освіту, перекваліфікацію та підвищення кваліфікації працівників [93].

Реалізація цих напрямів дозволяє державі комплексно координувати політику зайнятості та адаптувати ринок праці до післявоєнних потреб економіки.

Війна змінила структуру економіки України та підвищила потребу у нових професійних компетенціях. Значна частина працівників втратила роботу через руйнування підприємств, що актуалізує потребу у програмах перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

Згідно зі Стратегією зайнятості - 2030, перекваліфікація має бути орієнтована на галузі, що активно відновлюються після війни: будівництво, енергетика, логістика, ІТ, медицина та соціальні послуги. Співпраця держави, освітніх закладів та бізнесу дозволяє забезпечити відповідність навчальних програм сучасним потребам ринку праці.

Одним із найважливіших викликів післявоєнного періоду є реінтеграція ветеранів війни у цивільне життя та ринок праці. Значна кількість демобілізованих військовослужбовців потребуватиме комплексної підтримки, що включає професійну орієнтацію, перекваліфікацію, психологічну реабілітацію та сприяння працевлаштуванню.

Понад 63% ветеранів хочуть мати власний бізнес. Для цього уряд запровадив ветеранський напрям грантової програми “Власна справа”, де можна отримати від 250 тис. до 1 млн грн залежно від кількості створених робочих місць та досвіду підприємництва. Програма передбачає простий механізм подання заявки

через портал “Дія” та супровід від місцевих центрів зайнятості. (З майже п’яти сотень заявок 119 уже отримали погодження).

Ветерани, учасники бойових дій та особи з інвалідністю, отриманою внаслідок війни, мають можливість повертатися на попередні посади або змінювати фах. Для підвищення кваліфікації та перекваліфікації передбачено безоплатне професійно-технічне навчання, при цьому вибір професії, освітньої програми та закладу освіти здійснюється особисто учасником. На платформі Державної служби зайнятості доступний перелік професій, освітніх програм та закладів освіти.

Одним із гнучких інструментів підтримки є навчальний ваучер еквівалентом майже 27 тис. грн, який дозволяє самостійно обирати освітню програму та навчальний заклад. Доступні 123 професії та спеціальності, включно з ІТ-технологіями та сільським господарством; навчання за напрямками “економіка” та “менеджмент” доступне лише для учасників бойових дій.

Для компенсації потреб у роботодавців щодо облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю першої та другої групи передбачено фінансові виплати до 100 тис. грн. Облаштування включає встановлення поручнів, брусів, тактильних матеріалів для підлог і сходів, підйомних платформ, брайлівських клавіатур та допоміжних засобів для відновлення слуху та інших необхідних елементів [94].

Тобто, держава уже проявляє активну політику зайнятості, поєднуючи комплекс заходів із перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, підтримки ветеранів та людей з обмеженою працездатністю, створення інклюзивних робочих місць і стимулювання підприємницької активності. Це дозволяє не лише відновлювати втрачені робочі місця, а й адаптувати ринок праці до нових післявоєнних потреб економіки.

Водночас, навіть після завершення війни, ринок праці потребує подальшого вдосконалення необхідно розвивати системи прогнозування та аналітики, підтримувати локальну зайнятість у постраждалих регіонах, стимулювати гнучкі форми зайнятості, підвищувати якість освіти та професійної підготовки, забезпечувати соціальну інклюзію та створювати умови для стабільного

економічного зростання, що дозволить ефективно використовувати людський капітал та зміцнювати соціальну стабільність.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ III

Аналіз сучасного стану та прогнозування розвитку ринку праці України в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення свідчить про наявність визначального антитренду сучасного ринку праці, яким виступає хронічний дефіцит робочої сили, що надалі поглиблюватиметься через: скорочення працездатного населення внаслідок війни, міграції та мобілізації посилює тиск на роботодавців і змушує бізнес шукати нові підходи до залучення та утримання персоналу.

Визначено, що гостро нестача кадрів і надалі проявлятиметься у робітничих, інженерно-технічних спеціальностях, а також у будівництві, промисловості, агросекторі та медицині. За таких умов ринок праці набуває рис “ринку кандидата”, що зумовлює зростання конкуренції між роботодавцями за кваліфіковані кадри.

Доведено, що трендами сучасного ринку праці найближчим часом стануть є:

- орієнтація на різноманіття та активне залучення до зайнятості жінок, осіб пенсійного віку, студентів та людей з інвалідністю на ринку праці;

- впровадження програм інтеграції ветеранів у трудові колективи (повернення мобілізованих працівників на попередні робочі місця, залучення фахівців із бойовим досвідом до нових сфер діяльності) та створення інклюзивного середовища, адаптаційних програм, психологічної підтримки та гнучких умов праці;

- прискорене впровадження автоматизації та технологій штучного інтелекту (заміна дефіцитної робочої сили автоматизованими лініями, роботизованими системами; використання ERP- і CRM-систем, роботизації складських процесів, дронів в аграрному секторі, III-аналітика у фінансовій сфері);

- корпоративне навчання та розвиток “м’яких” навичок (інвестиції у перекваліфікацію та підвищення кваліфікації персоналу із зміною акцентів з виключно технічних знань на розвиток комунікативних навичок, адаптивності, командної роботи та здатності до вирішення комплексних завдань);
- поширення гнучких форматів зайнятості (віддаленої, гібридної роботи, погодинних і проєктних контрактів);
- зміна системи мотивації працівників, що потребує від роботодавців розширення компенсаційних пакетів (медичне страхування, житлові програми, освітні можливості, релокацію сімей та безпекові гарантії, особливо у дефіцитних галузях - медицині, будівництві, інженерії).

Констатовано, що за умови ухвалення та ефективної реалізації проєкту Стратегії зайнятості населення – 2030, що нині активно обговорюється, у т.ч. з міжнародними партнерами, можливо створити умови для повної, продуктивної та гідної зайнятості населення, забезпечити зниження рівня безробіття та соціальну стабільність.

Доведено, що ринок праці, як динамічна система, потребує постійного моніторингу, чіткого системного прогнозування та аналітики, особливої підтримки локальної зайнятості у постраждалих регіонах, стимулювання гнучких форм зайнятості, підвищення якості освіти та професійної підготовки, приведення її у відповідності до стандартів ЄС, забезпечення соціальної інклюзії та створення умов для стабільного економічного зростання, що дозволить ефективно використовувати людський капітал та зміцнювати соціальну стабільність.

Встановлено, що вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні в умовах цифровізації економіки потребує переформатування трудових відносин та вибудови відповідної системи соціального захисту.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження сучасного стану та тенденцій розвитку ринку праці України засвідчило, що він перебуває у стані глибокої трансформації, зумовленої комплексом внутрішніх та зовнішніх чинників. До ключових визначальних факторів відносяться демографічні зміни, зокрема скорочення працездатного населення та старіння нації, соціально-економічні виклики, пов'язані із повномасштабною війною, трудова міграція, структурні зрушення в економіці та впровадження цифрових технологій.

Ринок праці України виконує ключову роль у забезпеченні соціально-економічної стабільності держави. Він забезпечує взаємодію між роботодавцями та працівниками, формує рівень зайнятості та заробітної плати, визначає продуктивність праці, а також є важливим механізмом підтримки якості життя населення. Аналіз економічної сутності понять “робоча сила” та “праця” дозволяє точніше оцінювати співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, що є критично важливим для розробки ефективних державних та корпоративних стратегій у сфері зайнятості.

Дослідження теоретичних моделей ринку праці свідчить про багатоваріантність підходів до пояснення механізмів його функціонування. Класична, кейнсіанська, монетарна, інституціональна та марксистська моделі по-різному трактують роль заробітної плати, державного регулювання та саморегуляції ринку праці. Аналіз національних моделей, зокрема американської, японської та шведської, показав різні стратегії забезпечення зайнятості, соціального захисту населення та участі держави в регулюванні трудових відносин, що підтверджує важливість урахування національних особливостей при формуванні політики зайнятості в Україні.

Стан ринку праці останніх років характеризується значними структурними дисбалансами. Спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів у ключових галузях, зокрема в інженерно-технічних спеціальностях, будівництві, промисловості, аграрному секторі та медицині. Попит на висококваліфікованих

працівників перевищує пропозицію, що формує так званий “ринок кандидата” і зумовлює зростання конкуренції серед роботодавців. Одночасно рівень зайнятості значної частини населення зберігається нестійким через демографічний спад, військові ризики, трудову міграцію та мобілізаційні процеси.

Особливого значення набуває цифровізація та технологічна трансформація ринку праці, яка створює нові можливості та виклики. Впровадження інноваційних форм зайнятості - віддаленої, гібридної, проєктної, гіг-економіки та фрілансу - дозволяє підвищувати гнучкість працівників і роботодавців, розширює доступ до ринку праці для різних соціальних груп, зокрема мешканців віддалених територій, внутрішньо переміщених осіб та осіб з обмеженими можливостями. Цифрові платформи, інтегровані бази даних та системи моніторингу сприяють ефективнішому працевлаштуванню, прогнозуванню потреб ринку та адаптації трудових ресурсів до змін у економіці.

Серед ключових тенденцій, що визначатимуть розвиток ринку праці України в найближчі роки, можна виділити:

- поширення інклюзивної зайнятості, орієнтованої на залучення жінок, осіб пенсійного віку, студентів, людей з інвалідністю та ветеранів;
- інтеграцію учасників бойових дій та ветеранів, забезпечення адаптаційних програм, психологічної підтримки та гнучких умов праці;
- прискорене впровадження автоматизації та штучного інтелекту, що дозволяє оптимізувати виробничі, логістичні та аналітичні процеси;
- розвиток корпоративного навчання та перекваліфікації персоналу, що передбачає зміщення акцентів з виключно технічних знань на розвиток комунікативних, аналітичних та адаптивних компетенцій;
- модернізацію систем мотивації та соціального захисту, включно з компенсаційними пакетами, ваучерами на навчання, грантами та створенням безпечних умов праці для осіб з інвалідністю;
- стимулювання повернення трудових мігрантів і ефективне використання висококваліфікованих кадрів для відновлення економіки.

Враховуючи воєнні та післявоєнні умови, важливою складовою державної політики є формування цифрових інструментів управління зайнятістю, прогнозування потреб ринку праці та підтримки людей у процесі професійної адаптації. Система цифрового працевлаштування та сервіси підтримки, включно з платформами для реєстрації безробітних, отримання грантів на навчання та підтвердження кваліфікації, дозволяють підвищити ефективність державного регулювання та адаптивність системи зайнятості.

Визначено, що ринок праці, як динамічна система, потребує постійного моніторингу, чіткого системного прогнозування та аналітики, особливої підтримки локальної зайнятості у постраждалих регіонах, стимулювання гнучких форм зайнятості, підвищення якості освіти та професійної підготовки, приведення її у відповідності до стандартів ЄС, забезпечення соціальної інклюзії та створення умов для стабільного економічного зростання, що дозволить ефективно використовувати людський капітал та зміцнювати соціальну стабільність.

Вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні в умовах цифровізації економіки потребує переформатування трудових відносин та вибудови відповідної системи соціального захисту.

Отже, розвиток ринку праці України поєднує значні ризики та потенціал для модернізації. Забезпечення його стабільності та зростання вимагає комплексного підходу, який об'єднує цифровізацію, розвиток людського капіталу, стимулювання інноваційних форм зайнятості, інтеграцію соціально вразливих груп у трудові процеси та створення умов для повернення та ефективного використання висококваліфікованих працівників. Реалізація цих заходів є ключовою передумовою сталого економічного розвитку та післявоєнного відновлення України, підвищення конкурентоспроможності національної економіки та соціальної стабільності населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ринок праці: сутність, структура та роль у розвитку економіки. URL: <http://felixdent.com.ua/rynok-pratsi-sutnist-struktura-ta-rol-u-rozvytku-ekonomiky/> (дата звернення 21.11.2025)
2. Жиглей І.В. Напрями соціальної діяльності суб'єктів господарювання та облікове забезпечення системи соціального захисту працюючих громадян / І.В. Жиглей //Вісник ЖДТУ, № 1(47). – 2017 р. – 1-8 с. URL: <https://ej.journal.kspu.edu/index.php/ej/article/view/439>(дата звернення 21.11.2025)
3. Економіка праці. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream>(дата звернення 21.11.2025)
4. Ринок праці: що це таке і як він працює в Україні 2025. URL: <https://engage.org.ua/rynok-praczi-shho-cze-take-i-yak-vin-praczyuye-v-ukrayini-2025/>(дата звернення 21.11.2025)
5. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/7062-> (дата звернення 23.11.2025)
6. Робоча сила як товар ринку праці: основні специфічні риси. URL: http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_08/271.pdf(дата звернення 23.11.2025)
7. Праця як основний вид діяльності людини.<https://buklib.net/books/22274/>(дата звернення 23.11.2025)
8. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/7-8_2021/9.pdf(дата звернення 23.11.2025)
9. Теоретичні засади сутності економічних категорій "конкуренція" і "конкурентоспроможність"
URL:<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4191>(дата звернення 23.11.2025)

10. Кейнсіанська теорія державного регулювання економіки. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/14nebava_teoriya_makroekonomiki/64.htm(дата звернення 25.11.2025)
11. Монетарна концепція. URL: https://pidru4niki.com/ekonomika/monetarna_kontseptsiya(дата звернення 25.11.2025)
12. Інституціоналізм. <https://buklib.net/books/26287/>(дата звернення 25.11.2025)
13. Марксизм: матеріальні передумови і основні принципи. URL: https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_history/24591/(дата звернення 25.11.2025)
14. Моделі сучасної ринкової економіки. URL: https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_theory/22020/(дата звернення 25.11.2025)
15. Національні моделі сучасної ринкової економіки. URL: <https://studfile.net/preview/7395616/page:7/>(дата звернення 25.11.2025)
16. Аналіз ринку праці: теоретичні основи. URL: https://ru.osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/21941/(дата звернення 25.11.2025)
17. Ринок праці в Україні 2025: тенденції, виклики та можливості для бізнесу. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/r>(дата звернення 25.11.2025)
18. Базові аспекти цифровізації ринку праці в Україні. URL: https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-12-03-01?utm_.com(дата звернення 25.11.2025)
19. Як змінився ринок праці в Україні. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsvya-rynok-pratsi-v-ukrayini.html>(дата звернення 25.11.2025)
20. Активна і пасивна політика держави в сфері зайнятості. URL: <https://library.if.ua/book/108/7277.ht>(дата звернення 25.11.2025)

- 21.Механізм регулювання зайнятості населення. URL:
<https://studfile.net/preview/13824192/page:11/>(дата звернення 26.11.2025)
- 22.Лідія Круп'як, Аналіз рівня забезпечення зацнятого населення в контексті трансформаційних перетворень в соціальній сфері: УДК 331.526.URL:<https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/25b88bae> (дата звернення 26.11.2025)
- 23.Міжнародна організація праці (моп) та її роль у регулюванні соціально-трудоових відносин. URL:
<https://pidru4niki.com/80944/ekonomika/mizhнародna>(дата звернення 26.11.2025)
- 24.Зміни правового регулювання ринку праці і зайнятості в умовах воєнного стану: огляд Закону від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL:<https://www.hsa.org.ua/blog/zminy-pravovogo-regulyuvannya-rynku-pratsi>(дата звернення 26.11.2025)
- 25.ЗАКОН УКРАЇНИ “Про зайнятість населення”. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>(дата звернення 26.11.2025)
- 26.Правове забезпечення успішного працевлаштування. URL:
<https://studfile.net/preview/13226986/page:7/>(дата звернення 26.11.2025)
- 27.Нормативно-правове середовище, що регулює ринок праці України. URL:http://megalib.com.ua/content/6579_33_Normativno_pravove_seredovi_she_sho(дата звернення 26.11.2025)
- 28.Кодекс законів про працю України. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення 26.11.2025)
- 29.Законодавство про працю. URL: <https://studies.in.ua/bjd-gandzyuk/900-12-zakonodavstvo-pro-pracyu.html>(дата звернення 26.11.2025)
- 30.Про затвердження Методологічних положень щодо класифікації та аналізу економічної активності населення.

- URL:<https://ips.ligazakon.net/document/view/FIN61830?an=726>(дата звернення 26.11.2025)
31. Конституція України. <https://ips.ligazakon.net/document/Z960254K>(дата звернення 27.11.2025)
32. Закон України «Про оплату праці». URL:<https://ips.ligazakon.net/document/Z950108>(дата звернення 27.11.2025)
33. Закон України «Про колективні договори і угоди». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>(дата звернення 27.11.2025)
34. Закон України «Про соціальний діалог в Україні». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17/ed30000101#Text>(дата звернення 27.11.2025)
35. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14/ed20260101#Text>(дата звернення 27.11.2025)
36. Основні Конвенції МОП. URL:<https://studentam.net.ua/content/view/4751/132/>(дата звернення 27.11.2025)
37. Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog (дата звернення 27.11.2025)
38. Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України. URL:https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2000/73/metod.htm(дата звернення 28.11.2025)
39. Елементи ринку праці: попит, пропозиція, ціна робочої сили. URL:<https://studfile.net/preview/11896811/page:2/>(дата звернення 28.11.2025)
40. Державна служба зайнятості. URL: <https://old.dcz.gov.ua/storinka/pro-sluzhbu>(дата звернення 28.11.2025)

41. У чому різниця: Якісні та кількісні дослідження? URL: <https://mindthegraph.com/blog/uk/>(дата звернення 28.11.2025)
42. Якісні та кількісні дослідження. URL: <https://ukrayinska.libretexts.org/>(дата звернення 29.11.2025)
43. Які фактори впливають на ринок праці? URL: <https://why.org/what-are-the-factors-that-influence-the-labor-market?.com>(дата звернення 29.11.2025)
44. Фактори впливу на попит кваліфікованих робітників на ринку праці. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741311/1> (дата звернення 29.11.2025)
45. Фактори, що впливають на прогнозування постачання зовнішньої робочої сили. URL: <https://themba.institute/hr-planning/factors-influencing>(дата звернення 29.11.2025)
46. Населення України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/2022/>(дата звернення 01.12.2025)
47. Смертність в Україні утримі перевищує народжуваність у 2024 році. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/birth-death-2024-6>(дата звернення 01.12.2025)
48. Збірник Статистичний щорічник України 2022 рік. URL: <https://stat.gov.ua/sites/default/files/2024-02/>(дата звернення 01.12.2025)
49. Від 28 млн до 34 млн — Інститут демографії назвав чисельність населення в Україні. Чому така різниця. URL: <https://suspilne.media/437526-vid-28-mln-do-34-mln>(дата звернення 01.12.2025)
50. ООН прогнозує скорочення населення України до 15 млн у 2100 році: що на це кажуть в інституті демографії. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/naselennya-ukrajini-mozhe-skorotitis-do-15-milyoniv-u-2100-roci-prognoz-oon-302668/>(дата звернення 01.12.2025)

51. Втеча від війни чи свідомий виїзд. Як змінилася міграція з України і якими будуть її наслідки. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c93px84133jo> (дата звернення 01.12.2025)
52. Українські біженці після трьох років за кордоном. Четверта хвиля дослідження. URL: https://ces.org.ua/refugees_fourth_wave/ (дата звернення 01.12.2025)
53. Втрати, які поки не видно в бюджеті: Україна серед лідерів за рівнем відтоку мізків. URL: <https://abiznes.com.ua/vtraty-iaki-poky-ne-vydno-v-biudzheti-ukraina-sered-lideriv-za-rivnem-vidtoku-mizkiv-7594/> (дата звернення 05.12.2025)
54. Ринок праці України: сучасні тенденції. URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/> (дата звернення 05.12.2025)
55. Населення України та економіка: якщо в Україні будуть створюватися умови для відновлення економіки та виникати нові робочі місця, то українців стане більше. URL: <https://svit.kpi.ua/2023/07/12/%> (дата звернення 05.12.2025)
56. Зайнятість та безробіття населення у 2021 році. URL: http://www.dnprstat.gov.ua/expres/2022/03/28_03_2022/EXS OPC 2021.pdf (дата звернення 05.12.2025)
57. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/> (дата звернення 05.12.2025)
58. У 2024 році Служба зайнятості забезпечила зайнятістю 330 тис. Українців. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/v-2024-rotsi-sluzhba-zainiatosti> (дата звернення 05.12.2025)
59. Ринок праці пропонує понад 100 000 вакансій: кого шукають роботодавці. (2024). URL: <https://surl.li/vlhzok> (дата звернення 08.12.2025)

60. Ринок праці України: сьогодення та перспективи майбутнього. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025>(дата звернення 08.12.2025)
61. Кількість зареєстрованих безробітних. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>(дата звернення 08.12.2025)
62. Як змінився рівень безробіття в Україні: нові дані та прогнози. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/yak-zminivsia-riven-bezrobittya->(дата звернення 08.12.2025)
63. За п'ятиріччя кількість офіційних безробітних сягнула рекордного мінімуму – 94190 осіб. URL: <https://skilky-skilky.info/za-p-iatyrichchia-kilkist-ofitsiynikh-bezrobitnykh->(дата звернення 08.12.2025)
64. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf>(дата звернення 08.12.2025)
65. Кого справді потребує ринок праці і чого хочуть безробітні: результати досліджень. URL: <https://recovery.win/news/rynok-praczi-i-bezrobitni-rezultaty-doslidzhen>(дата звернення 13.12.2025)
66. Статистика зарплат в Україні. URL: <https://www.work.ua/stat/?jobsTrendsPeriod=3&salaryTrendsPeriod=3> (дата звернення 13.12.2025)
67. Індекс інфляції в Україні 2026. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/>(дата звернення 13.12.2025)
68. Коментар Національного банку щодо рівня інфляції у 2020 році. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-bank>(дата звернення 13.12.2025)

- 69.Коментар Національного банку щодо рівня інфляції у 2021 році. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-banku>(дата звернення 13.12.2025)
- 70.Коментар Національного банку щодо рівня інфляції у 2022 році. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-banku>(дата звернення 13.12.2025)
- 71.Коментар Національного банку щодо рівня інфляції у 2023 році. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-banku>(дата звернення 13.12.2025)
- 72.Коментар Національного банку щодо рівня інфляції у 2024 році. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-banku>(дата звернення 13.12.2025)
- 73.Вплив цифровізації ринку праці на забезпечення економічної безпеки підприємства: тенденції й динаміка змін. URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/maxim,+38.pdf> (дата звернення 20.12.2025)
- 74.Ринок праці: виклики цифрової економіки та воєнного часу. URL: https://bses.in.ua/journals/2024/86_2024/7.pdf(дата звернення 20.12.2025)
- 75.Базові аспекти цифровізації ринку праці в Україні бренду України. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-12-03-01/2024-12-03-01>(дата звернення 20.12.2025)
- 76.Цифрова трансформація ринку праці України: виклики та можливості для інноваційної зайнятості. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/>(дата звернення 20.12.2025)
- 77.Ринок праці 2025–2026: сім трендів, що ламають стереотипи. URL: <https://thepage.ua/ua/news/rinok-praci-2025-2026-trendi-ta-progozi> (дата звернення 25.12.2025)
- 78.Ринок праці в Україні 2025: тенденції, виклики та можливості для бізнесу. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/rinok-praci-v->

- [ukraini-2025-tendencii-vikliki-ta-mozhливosti-dlya-biznesu](#)(дата звернення 25.12.2025)
- 79.ДТЕК. URL: <https://academydtek.com/uk-ua>(дата звернення 25.12.2025)
- 80.Університет гамбургерології. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>(дата звернення 25.12.2025)
- 81.Університет Епл. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Apple_University(дата звернення 25.12.2025)
- 82.Від гаража до корпорації: історія disney. URL: https://stud-point.com/blog/istorii_ustpih_i_provaly/vid-harazha-do-korporatsiyi-istoriya-disney/(дата звернення 25.12.2025)
- 83.Сучасна корпоративна освіта в Україні: міфи, тренди і хот-топіки. URL: <https://university.sigma.software/corporate-training-in-ukraine/>(дата звернення 25.12.2025)
- 84.Основні тренди ринку праці у 2025 році. URL: <https://stepanecka-gromada.gov.ua/news/1757662566/>(дата звернення 25.12.2025)
- 85.Україна дорослих людей. Чому нам потрібно формувати культуру активного довголіття та яка в цьому роль бізнесу? Розповідає заступниця міністра соцполітики Дарина Марчак. URL: <https://forbes.ua/money/ukraina-doroslikh-lyudey-chomu-nam>(дата звернення 26.12.2025)
- 86.Чому фриланс стає дедалі популярнішим в Україні — дослідження Freelancehunt. URL: <https://freelancehunt.com/blog/chomu-frilans-staie-diedali-populiarnishim-v-ukrayini/>(дата звернення 26.12.2025)
- 87.30 професій, що будуть актуальними у найближчі 10 років. URL:<https://bf.diia.gov.ua/articles/30-profesij-shcho-budut-aktualnimi-u-najblizhchi-10-rokiv>(дата звернення 26.12.2025)
- 88.Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ef27ba97-439b-4418-9f6e-3db5f8e1370b/content>(дата звернення 27.12.2025)

- 89.Цифровізаційні трансформації державного регулювання зайнятості: вплив глобалізації. URL: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/13.pdf>(дата звернення 27.12.2025)
- 90.Кабмін запускає масштабну цифровізацію ринку праці: від паперу — до єдиного цифрового маршруту. URL: <https://me.gov.ua/news/detail/de7610bb-a72d-40dd-b8c8->(дата звернення 27.12.2025)
- 91.Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні. URL: <http://global-national.in.ua/archive/11-2016/136.pdf>(дата звернення 27.12.2025)
- 92.Механізм державного регулювання трудової міграції в умовах післявоєнного відновлення економіки України. URL:<https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/1042/1025>(дата звернення 27.12.2025)
- 93.Нова політика для ринку праці: в Україні представлено візію Стратегії зайнятості населення 2030. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/nova-polityka-dlia-rynku->(дата звернення 29.12.2025)
- 94.Підтримка ветеранів: від реінтеграції до нових можливостей. URL: <https://old.dcz.gov.ua/publikaciya/pidtrymka-veteraniv-vid-reintegraciyi-do-novyh-mozhlyvostey>(дата звернення 29.12.2025)

ДОДАТКИ

**Порівняльна характеристика основних теоретичних моделей ринку
праці**

Модель	Основні положення	Основний регулятор	Причина безробіття	Обмеження
Класична (неокласична)	Ринок праці функціонує через попит і пропозицію; заробітна плата гнучка; автоматичне встановлення рівноваги	Ціна робочої сили (зарплата)	Добровільне; працівники обирають оптимальні умови	Ігнорує соціальні та інституційні фактори; не враховує мінімальну зарплату, профспілки, регіональні дисбаланси
Кейнсіанська	Ринок праці постійно в рівновазі; безробіття пов'язане із сукупним попитом	Держава (через фінансову політику та програми зайнятості)	Зниження сукупного попиту	Потребує активного державного втручання; можлива інфляція при надмірній стимуляції
Монетарна	“Природний” рівень безробіття; стабільність через гнучкі ціни і грошово-зарплати; мінімальне втручання держави	Вільна конкуренція; грошово-кредитна політика	Структурне “природне” безробіття	Ігнорує соціальні наслідки; не враховує державну політику зайнятості
Інституціоналістська	Особливості професійних, галузевих та демографічних груп; роль норм і інститутів	Інституції, закони, профспілки	Структурне; невідповідність навичок і попиту	Недостатньо уваги до макроекономічних процесів; складно прогнозувати національні рівні зайнятості
Марксистська	Робоча сила - товар; створює вартість; ринок праці має експлуатаційний характер	Попит пропозиція колективні договори	Системна експлуатація; зарплата нижча за вартість створену	Ідеологічна спрямованість; частково обмежена застосовність у сучасній ринковій економіці

Джерело: складено автором за даними [10, 11, 12, 13]

**Нормативно-правове забезпечення функціонування ринку праці та
методологія МОП**

Напрямок регулювання	Нормативно-правовий акт / документ, джерело	Основний зміст та сфера регулювання
Загальні засади права на працю	Конституція України [31].	Гарантує право на працю, вільний вибір професії, належні умови праці, соціальний захист у разі безробіття
Регулювання трудових відносин	Кодекс законів про працю України [28].	Визначає порядок укладання та розірвання трудових договорів, режим праці і відпочинку, оплату праці, охорону праці
Державна політика зайнятості	Закон України “Про зайнятість населення” [25].	Регламентує зайнятість і безробіття, статус безробітного, механізми сприяння працевлаштуванню, діяльність служби зайнятості
Оплата праці	Закон України “Про оплату праці” [32].	Встановлює принципи формування заробітної плати, державні гарантії мінімальної оплати праці, індексацію доходів
Соціальне партнерство	Закон України “Про колективні договори і угоди” [33].	Регулює укладання колективних договорів та угод на підприємствах і галузевому рівні
Соціальний діалог	Закон України “Про соціальний діалог в Україні” [34].	Визначає суб’єктів соціального діалогу та їх участь у формуванні соціально-трудова відносин
Соціальне страхування	Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” [35].	Забезпечує соціальний захист у разі безробіття, втрати працездатності, нещасних випадків
Міжнародні трудові стандарти	Конвенції та рекомендації МОП [36].	Встановлюють міжнародні норми щодо гідної праці, рівності можливостей, свободи асоціації, заборони примусової праці
Методологія обліку зайнятих	Методологія МОП [36].	Визначає зайнятих як осіб, які виконували оплачувану роботу або мали робоче місце
Методологія визначення безробіття	Методологія МОП [36].	Безробітні - особи без роботи, які активно її шукали та були готові приступити до праці
Показники ринку праці	Методологія МОП [36].	Формує поняття “робоча сила”, “економічно неактивне населення”, рівень зайнятості та безробіття
Статистичні спостереження	Обстеження робочої сили (за МОП) [30].	Забезпечує міжнародну порівнянність статистики ринку праці та використовується в державній статистиці України

Джерело: складено автором за даними [24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36]

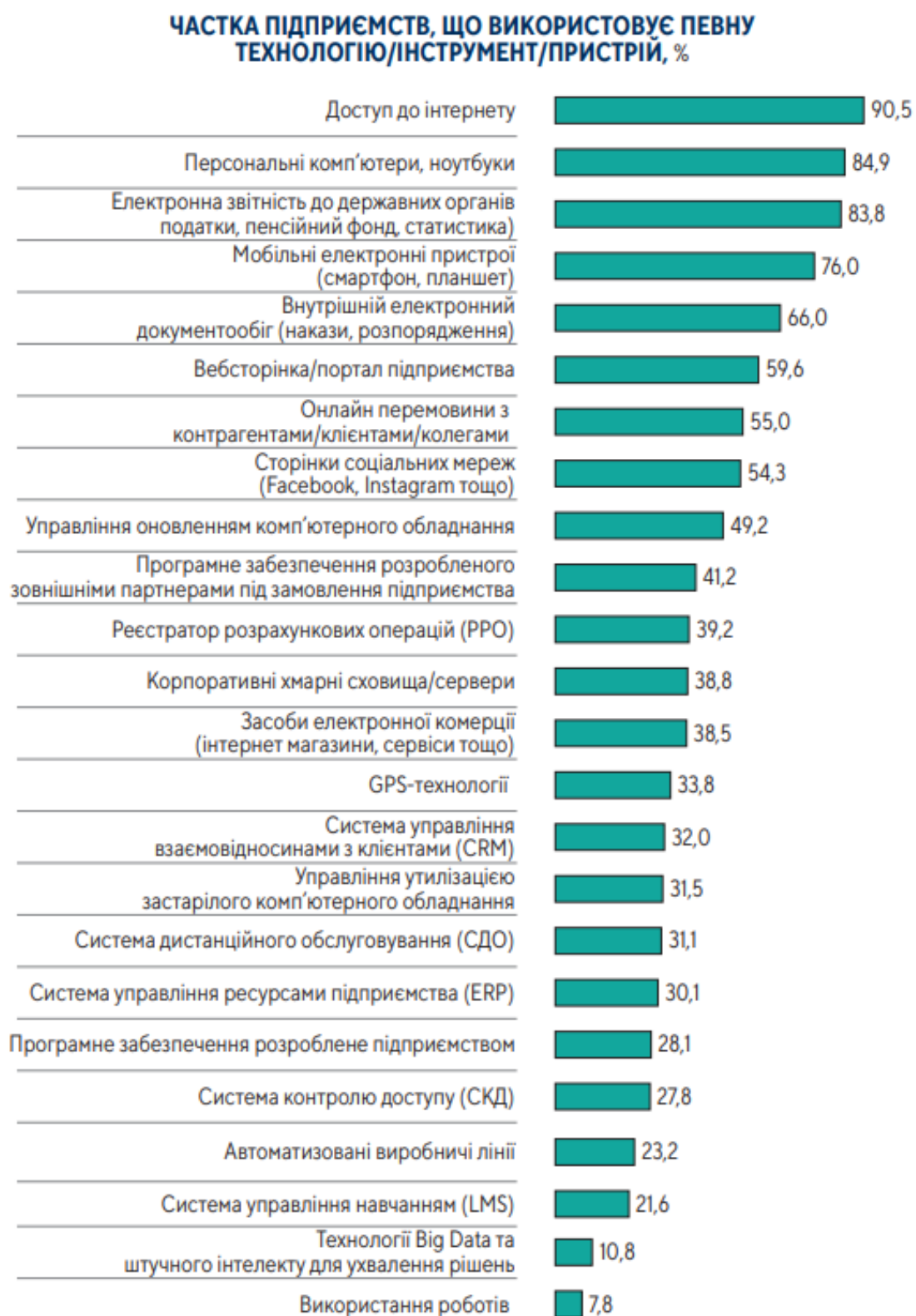


Рисунок В.1 - Частка підприємств, що використовують певну технологію/інструмент/пристрій, %

Джерело: [64]



Рисунок Д.1 - Зведений показник рівня цифровізації основних секторів економіки(бали)

Джерело: [64]

