

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 «Соціально-економічний стан ринку праці в Україні та
напрями його регулювання»

Виконав: магістр II курсу, групи УП-23-1м

спеціальності 051 «Економіка»

Стрельченко Кирил Сергійович

Керівник д-р держ. упр., професор,

Бобровська Олена Юріївна

Рецензент

Дніпро – 2024 року

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
“ _____ ” _____ 2024 р.

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

Стрельченка Кирила Сергійовича

1. Тема роботи: Соціально-економічний стан ринку праці в Україні та напрями його регулювання, затверджена наказом університету від «11» листопада 2024р. № 948кс «Про затвердження тем кваліфікаційних робіт студентів 2 курсу освітнього ступеня «магістр» факультету економіки, бізнесу та міжнародних відносин».

Керівник роботи Бобровська Олена Юріївна д-р держ. упр., професор

2. Строк подання магістром роботи «03 січня 2025 року».

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

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретико-методологічні основи дослідження сутності ринку праці та його складових; 2. Аналіз та оцінка сучасного стану ринку праці в Україні; 3. Напрями регулювання ринку праці в Україні.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) рис. 2.1 – Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій (кількість вакансій у січні та червні 2024р. відносно лютого 2022р., %); рис. 2.2 – Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %; рис. 2.3 – Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %; рис. 2.6 – Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року; рис. 2.8 – Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року; рис. 2.9 – Структура зайнятих за професійними групами, %; рис. 2.10 – Динаміка змін

рівня безробіття за методологією МОП), %; табл. 3.1 Перспективні напрями та заходи регулювання ринку праці в Україні

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали, посада консультанта | Підпис, дата | |
|--|--|----------------|------------------|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| Дослідницький (розділ 1) Аналітичний (розділ 2) Проектний (розділ 3) | Бобровська О.Ю. д-р держ. упр., професор | | |

7. Дата видачі завдання “ 11 ” листопада 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Термін виконання етапів роботи | Примітка |
|-------|---|--------------------------------|----------|
| 1. | Затвердження теми кваліфікаційної роботи | 11.11.2024 | виконано |
| 2. | Підбір та систематизація науково-літературних джерел | 12.11.2024 17.11.2024 | виконано |
| 3. | Затвердження змісту та написання вступу до кваліфікаційної роботи магістра | 18.11.2024 20.11.2024 | виконано |
| 4. | Написання дослідницького розділу | 21.11.2024 30.11.2024 | виконано |
| 5. | Систематизація матеріалу для підготовки аналітичного розділу кваліфікаційної роботи | 01.12.2024 03.12.2024 | виконано |
| 6. | Підготовка аналітичного розділу роботи | 04.12.2024 18.12.2024 | виконано |
| 7. | Формування проєктних рішень | 19.12.2024 | виконано |
| 8. | Написання проєктного розділу роботи | 20.12.2024 26.12.2024 | виконано |
| 9. | Формування висновків дослідження | 27.12.2024 | виконано |
| 10. | Оформлення роботи відповідно до методичних рекомендацій та перевірка на плагіат | 03.01.2025 | виконано |
| 11. | Одержання відгуку наукового керівника | 07.01.2025 | виконано |
| 12. | Одержання рецензії на кваліфікаційну роботу | 08.01.2025 | виконано |
| 13. | Підготовка презентаційних матеріалів | 09.01.2025 | виконано |
| 14. | Подання кваліфікаційної роботи в екзаменаційну комісію | 10.01.2025 | виконано |
| 15. | Попередній захист кваліфікаційної роботи | 14.01.2025 | виконано |

Студент _____ К.С. Стрельченко
(підпис)

Керівник роботи _____ О.Ю. Бобровська
(підпис)

АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи магістра
Стрельченка Кирила Сергійовича

Тема роботи: Соціально-економічний стан ринку праці в Україні та напрями його регулювання,

Керівник роботи _____ д-р держ. упр., професор Бобровська О.Ю. _____

Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3 розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 88 сторінках, містить 3 таблиці, 17 рисунків. Список використаних джерел містить 60 найменувань.

***Зміст анотації:** Дослідження регулювання ринку праці є важливим, оскільки його ефективність безпосередньо впливає на рівень життя населення та соціально-економічний розвиток країни, а також визначає її місце на світовій арені. Недооцінка значення ринку праці в останні роки стала стримуючим фактором для економічних реформ. Початок війни в Україні у лютому 2022 року призвів до значних економічних збитків, зупинки виробництва, знищення інфраструктури та масових втрат бізнесу. В умовах війни ринок праці змушений був адаптуватися до нових реалій, зіткнувшись із високим рівнем безробіття та необхідністю швидкої заміни кадрів, особливо в робітничих професіях. Зростає потреба в розробці стратегій післявоєнної відбудови економіки, створенні умов для повернення працівників, збереження робочих місць і підтримці конкурентоспроможності з іншими країнами, зокрема з ЄС. Для ефективного відновлення економіки необхідно створити умови для залучення висококваліфікованих кадрів та забезпечити співпрацю між державними інституціями, бізнесом і освітнім сектором.*

***Ключові слова:** ринок праці, ринок робочої сили, рівень безробіття, зайнятість населення.*

ABSTRACT

Strelchenko Kyryl

Topic. Socio-economic state of the labor market in Ukraine and directions of its regulation.

Scientific supervisor Bobrovska Olena

Diploma thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions and suggestions. Master's thesis is described on 88 pages containing 3 tables, 17 figures. References contain 60 items.

Content. *The study of labor market regulation is crucial as its effectiveness directly influences the population's standard of living and the socio-economic development of the country, while also determining its position on the global stage. In recent years, underestimating the importance of the labor market has become a constraining factor for economic reforms. The onset of the war in Ukraine in February 2022 caused significant economic damage, production halts, destruction of infrastructure, and widespread business losses. Under wartime conditions, the labor market has been compelled to adapt to new realities, facing high unemployment rates and the urgent need for workforce replacement, particularly in industrial professions. There is an increasing need to develop strategies for post-war economic recovery, create conditions for the return of workers, preserve jobs, and maintain competitiveness with other countries, particularly the EU. Effective economic recovery requires creating conditions for attracting highly skilled professionals and ensuring collaboration between government institutions, businesses, and the education sector.*

Keywords: *labor market, workforce market, unemployment rate, population employment.*

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| ВСТУП | 7 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СКЛАДОВИХ | 11 |
| 1.1 Соціально-економічна сутність ринку праці..... | 11 |
| 1.2 Структура та елементи ринку праці в соціально-економічній системі..... | 16 |
| 1.3 Державне регулювання ринку праці в Україні | 23 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1 | 30 |
| РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ..... | 32 |
| 2.1 Дослідження основних характеристик ринку праці України в умовах сьогодення | 32 |
| 2.2 Вплив економічної кризи та військових дій на зміни ключових показників зайнятості та безробіття | 41 |
| 2.3 Виявлення ключових змін та динаміки ринку праці в умовах воєнного стану..... | 49 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2 | 57 |
| РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ | 58 |
| 3.1 Напрями стабілізації та адаптації регулювання ринку праці в процесі відновлення України..... | 58 |
| 3.2 Напрями соціальної реінтеграції ветеранів на ринку праці України: ризики для держави та суспільства..... | 62 |
| 3.3 Рекомендації удосконалення напрямів вирішення проблем дефіциту робочої сили та відновлення ринку праці в Україні..... | 70 |
| ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3 | 77 |
| ВИСНОВКИ..... | 79 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 83 |

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Необхідність дослідження регулювання ринку праці обумовлена тим, що ефективність його функціонування безпосередньо впливає на рівень та якість життя населення, а також на соціально-економічний розвиток країни в цілому. Окрім того, ринок праці визначає місце країни на світовому економічному просторі. Недооцінка важливості ринку праці та сфери зайнятості в останні роки призвела до того, що ці механізми стали стримуючим фактором для проведення економічних реформ.

У лютому 2022 року Україна опинилася перед страшним випробуванням через вторгнення Росії, що призвело до величезних економічних збитків як для нашої країни, так і для багатьох інших держав. Початкові тижні бойових дій стали причиною логістичних труднощів, зупинки виробництва, а також масових втрат малого та середнього бізнесу. Військова інфраструктура була зруйнована, і виникли значні труднощі в аграрному секторі, що негативно позначилося на економічній ситуації країни.

У цей складний період ринок праці зазнав значних змін. Багато людей втратили роботу, засоби до існування, деякі були змушені переселитися або мігрувати за кордон, а інші намагалися знайти роботу в умовах війни. Ринок праці змушений адаптуватися до нових умов, ставши більш гнучким і здатним оперативно реагувати на зміни.

Безробіття зростає, потреба у швидкому відновленні робочих місць стає ще більш актуальною, особливо в сферах робітничих професій. Необхідно розробляти стратегії післявоєнної відбудови економіки. Особливу увагу слід приділити створенню умов для повернення працівників, збереження робочих місць і підвищення конкурентоспроможності з іншими країнами, зокрема ЄС.

Враховуючи, що людські ресурси є основою економічного розвитку, важливо створити умови для залучення висококваліфікованих кадрів, а також для співпраці між державними інституціями, бізнесом та освітнім сектором. Тому проблема формування ефективної системи зайнятості потребує особливої уваги до прогнозування ринку праці та адаптації його до нових реалій.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема кваліфікаційної роботи відповідає науковій тематиці кафедри економіки та економічної безпеки та пов'язана з проблеми безробіття населення і економічною безпекою країни.

Метою даної роботи є дослідження сучасного стану ринку праці, обґрунтування напрямів його регулювання та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення регулювання зайнятості населення в Україні. Для досягнення цієї мети поставлені наступні **завдання**:

- дослідити теоретико-методологічні основи сутності ринку праці та його складових;
- провести дослідження основних характеристик ринку праці України в умовах сьогодення;
- визначити вплив економічної кризи та військових дій на зміни ключових показників зайнятості та безробіття;
- виявити ключові зміни та оцінити динаміку ринку праці в умовах воєнного стану;
- визначити напрями стабілізації та адаптації регулювання ринку праці в процесі відновлення України;
- визначити напрями соціальної реінтеграції ветеранів на ринку праці України: дослідити ризики для держави та суспільства;
- розробити рекомендації удосконалення напрямів вирішення проблем дефіциту робочої сили та відновлення ринку праці в Україні.

Об'єкт дослідження: - процеси регулювання сучасного стану ринку праці України.

Предмет дослідження –теоретичні, методологічні та прикладні засади діагностики та механізмів регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні відображені у працях провідних вітчизняних та закордонних вчених, зокрема: С. Бандур, Т. Віденко, Д. Богиня,

В. Васильченко, О. Волкова, О. Грішнова, О. Діденко, Т. Заяць, С. Злупко, Т. Кір'ян, А. Колот, Г. Купалова, Е. Лібанова, В. Любецький, В. Міненко, В. Петюх, Ю. Пінчук, О. Пономарьова, В. Онікієнко, В. Федоренко, А. Чикуркова, Л. Шевченко та ін

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання результатів дослідження в процесі удосконалення напрямів регулювання ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Методологія дослідження ґрунтується на загальнонаукових і фундаментальних принципах сучасної економічної теорії. Для розробки теоретичних, методологічних та практичних основ діагностики та регулювання ринку праці та зайнятості населення в Україні в роботі застосовується системний підхід. Цей підхід враховує динамічну функціональну залежність між станом системи в цілому та розвитком і збалансованістю її складових елементів. Для реалізації цього підходу використовуються різноманітні методи, зокрема: логічне узагальнення, синтез, аналіз та порівняння; економіко-статистичні методи; стратегічний аналіз моделювання; програмно-цільовий метод; а також графічні методи.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, що стосуються переходу країни та її регіонів до моделі сталого розвитку, аналітичні матеріали Верховної Ради та Кабінету Міністрів України. Також використовуються наукові праці провідних вітчизняних та закордонних вчених у сфері регіональної економіки, а також статистичні матеріали.

Апробація результатів роботи. Результати досліджень, викладені у кваліфікаційній роботі магістра.

Основна частина. У першому розділі кваліфікаційної роботи досліджено теоретичну сутність ринку праці та його складових. Визначено, що основними елементами ринку праці виступають суб'єкти ринку праці, правові аспекти що регламентують відносини суб'єктів на ринку праці, кон'юнктура ринку праці, служби зайнятості населення, інфраструктура ринку праці, система соціального захисту населення, тощо. Основними суб'єктами ринку праці є роботодавці і

наймані працівники. Товаром на ринку праці виступає робоча сила.

У другому розділі проведено дослідження основних характеристик ринку праці України, визначено вплив економічної кризи та військових дій на зміни ключових показників зайнятості та безробіття, виявлено ключові зміни динаміки ринку праці в умовах воєнного стану. Визначено, що для подолання кадрового дефіциту та стабілізації ринку праці необхідні комплексні заходи, що передбачають підтримку підприємств, стимулювання працевлаштування вразливих груп населення та вирівнювання умов оплати праці між регіонами.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи визначено напрями стабілізації та адаптації регулювання ринку праці в процесі відновлення України, напрями соціальної реінтеграції ветеранів, розроблено рекомендації удосконалення напрямів вирішення проблем дефіциту робочої сили та відновлення ринку праці в Україні. Визначено перспективні напрями та заходи регулювання ринку праці в Україні щодо зростання рівня зайнятості, підвищення розвитку людського капіталу, підвищення соціальної стійкості та якості життя населення.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел, додатків що викладено на 88 сторінках. Список використаних джерел налічує 60 найменувань, 3 таблиці, 17 рисунків.

Ключові слова: ринок праці, ринок робочої сили, рівень безробіття, зайнятість населення.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СКЛАДОВИХ

1.1 Соціально-економічна сутність ринку праці

Поняття «ринок праці» завжди викликало інтерес як серед науковців, так і серед практиків у сферах філософії, соціології, психології та економіки. Дослідники вивчали ринок праці, виходячи з власних поглядів, переконань і специфіки об'єктів дослідження, що зумовило природну різноманітність підходів до його визначення. При цьому різні трактування здебільшого можна розглядати як взаємодоповнювальні та не такі, що суперечать один одному.

Одним із основних дискусійних питань є співвідношення термінів «ринок праці» та «ринок робочої сили». На думку А. Калініної, ці поняття відрізняються тим, що робоча сила відображає потенційну здатність до праці, тоді як праця є її реалізованою формою [39]. Відтак поняття «ринок робочої сили» є ширшим, оскільки охоплює не лише зайнятих працівників, а й безробітних, які активно шукають роботу. У свою чергу, А. Ачкасов дотримується думки, що оскільки праця не може вважатися товаром, правильніше говорити про ринок робочої сили, а не ринок праці [3].

Подібної позиції дотримується і В. Герасимчук, зазначаючи, що перехід ринку робочої сили в ринок праці відбувається не в процесі ринкових відносин, які є лише передумовою такого переходу, а в ході відтворення робочої сили. Ми підтримуємо цю точку зору й вважаємо економічно обґрунтованим використання термінів «ринок праці» та «ринок робочої сили» як синонімів [6].

В. Петюх, хоча й надає перевагу терміну «ринок праці», вважає його певною мірою умовним і спрощеним. На його думку, більш точним було б використовувати такі поняття, як «ринкові відносини у сфері праці» або «ринкові відносини у сфері зайнятості населення найманою працею», оскільки ринок праці, на відміну від інших ринків, не має чітко визначеного єдиного товару.

Попри те, що здебільшого товаром на цьому ринку вважають робочу силу, він має свою специфіку [39].

На нашу думку, заслуговує на увагу позиція деяких дослідників, які вважають, що ринок праці складається із двох складових: ринку робочої сили та ринку робочих місць. Перший відображає пропозицію, а другий – попит, що є основними характеристиками будь-якого ринку. Відповідно, механізм функціонування ринку праці визначається взаємодією попиту та пропозиції, а їх співвідношення формує рівень заробітної плати.

Ми поділяємо думку В. Петюха, який вказує, що ринок робочих місць є відносно самостійним типом ринку, що взаємодіє з іншими ринками, зокрема з ринком праці. Проте на сучасному етапі його значення залишається переважно теоретичним і викликає інтерес насамперед у наукових дослідженнях.

Узагальнюючи наведені погляди, можна дійти висновку, що визначення поняття «ринок праці» має базуватися на комплексному, системному та діалектичному підходах із застосуванням методології соціально-економічного аналізу. Комплексний підхід передбачає всебічне врахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових та інших аспектів, акцентуючи увагу на домінуванні соціально-економічних чинників. Системний підхід полягає у встановленні взаємозв'язків між різними аспектами та елементами ринку праці, розробці кінцевих цілей і визначенні способів їх досягнення. Діалектичний метод дозволяє розглядати ринок праці як сукупність відносин між людьми щодо відтворення робочої сили.

Одне з актуальних питань при визначенні ринку праці – це визначення його об'єкта: що є товаром на цьому ринку – робоча сила чи праця?

Якщо характеризувати робочу силу як товар, то вона має свої специфічні особливості, а саме [37]:

1) носієм товару є людина, що має всі права і відповідальність в суспільстві; він є живим, одушевленим товаром, не відокремленим від свого власника;

2) працівник продає свою працю на певний час, залишаючись власником

своєї здібності до праці;

3) він не приносить доходу, якщо його не продати;

4) вимагає нових життєвих благ для відтворення здібності до праці;

5) він грає вирішальну роль у створенні матеріальних і духовних благ та забезпеченні високого рівня життя.

Робоча сила як сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини є невіддільною від працівника, її неможливо продати окремо або зробити власністю покупця. Роботодавець може лише орендувати робочу силу на певний період. Таким чином, робоча сила виступає товаром лише за умови, що людина є її власником, вільно розпоряджається нею, не має власних засобів виробництва та змушена продавати свою здатність до праці для отримання засобів існування [3].

Ринок є сукупністю соціально-економічних відносин у сфері обміну, де здійснюється купівля-продаж товарів і підтверджується їхня суспільна цінність. Він виступає ключовим елементом товарного виробництва, оскільки визначає зв'язки між відокремленими виробниками, що діють на основі суспільного поділу праці. Робоча сила, яка являє собою сукупність фізичних і духовних можливостей людини, використовується для створення благ і послуг і виступає специфічним товаром, що продається та купується на ринку робочої сили.

Ринок праці є особливою економічною категорією, що охоплює оплачувану зайнятість, до якої належать усі зайняті та претенденти на робочі місця, за винятком тих, хто навчається, і домашніх працівників, які займаються натуральним господарством.

Виходячи зі специфічних ознак та потреб економіки, ринок робочої сили є провідним ринком серед інших видів ринку, адже саме людський капітал є важливою складовою у системі виробничих сил, до якої відноситься знаряддя праці, предмети праці, сама праця і підприємницький талант [23].

Праця, у свою чергу, – це діяльність людини, що передбачає сукупність фізичних і розумових зусиль, спрямованих на створення матеріальних і духовних благ. В багатьох джерелах праця визначається як свідомо доцільна діяльність

людини, яка за допомогою засобів праці впливає на природу для створення благ, необхідних для життя та розвитку суспільства [39]. Важливо розрізняти здатність до праці та саму працю. На ринку праці неможливо продати чи купити працю як таку, оскільки вона існує лише в процесі діяльності. Відбувається купівля-продаж здатності до праці – робочої сили, яка передається роботодавцю в оренду на умовах оплати. У кінцевому підсумку роботодавця цікавить результат використання робочої сили – обсяг і якість виконаної роботи, за які і здійснюється остаточною оплатою [4].

Таким чином, товар «робоча сила» стає суспільно корисним лише у процесі її споживання, коли працівник виконує роботу, що приносить необхідний результат.

Ми повністю підтримуємо позицію науковців-економістів, які стверджують, що товаром на ринку праці є робоча сила, яка розглядається як сукупність фізичних та духовних якостей, що дозволяють людині створювати споживчі вартості [39]. На відміну від інших товарів, робоча сила характеризується тим, що її здатність до праці залежить від фізичного стану здоров'я (працездатності) та професійно-кваліфікаційного рівня (дієздатності). Водночас вона є не лише особистісним фактором виробництва, а й єдиним товаром, здатним створювати додаткову вартість, доходи від якої компенсують усі витрати. Крім того, ринок праці володіє унікальною властивістю до самовдосконалення, саморозвитку та сприяння зростанню суспільного добробуту.

Сьогодні серед науковців відсутня єдина позиція щодо визначення сутності ринку праці, оскільки це поняття охоплює значну кількість суспільних відносин (табл. 1.1).

За визначеннями наведеними в таблиці, деякі дослідники акцентують увагу на сфері обігу товару «робоча сила», тоді як інші вважають ринок праці системою лише суспільних відносин у сфері праці. В. Петюх трактує поняття «ринок праці» широко, застосовуючи комплексний та системний підходи й визначаючи його як «сучасний регульований ринок праці».

Тлумачення поняття «ринок праці»

| Автор | Визначення |
|---------------------------------------|--|
| Грішнова О.А. [10] | Механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію |
| Краснов Ю.М. [29] | Економічна категорія, що відображає кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу |
| Горілій А.Г. [8] | Ринок, що забезпечує роботою працівників та координує рішення у сфері зайнятості |
| Мімандусова Г.І. [33] | Виконує функцію механізму розподілу та перерозподілу суспільної праці по галузях господарства, видах та формах діяльності, за критерієм ефективності праці та виробництва у відповідності із структурою суспільних потреб та форм власності |
| Васильченко В.С. [4] | Вираз конкретних систем суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин, який забезпечує функціонування ринкової економіки на основі дії закону попиту і пропозиції |
| Головко М.Л., Пастухов В.П. [7] | Економічна категорія, що є виразом певних суспільних відносин між попитом та пропозицією робочої сили |
| Маршавін Ю.М. [32] | Сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-грошові та соціальні відношення з приводу купівлі-продажу робочої сили |
| Петюх В.П. [39] | «...По-перше, як категорія, що характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили (виробництво, розподіл, обмін, використання), всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями, а по-друге – система механізмів...» |
| Лібанова Е.М. [31] | Система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних (норм та інститутів), які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується |

Джерело: систематизовано автором за [4, 7, 8, 10, 29, 31, 32, 33, 39]

При визначенні поняття «ринок праці» значний акцент робиться на сфері обміну, оскільки саме тут відбувається купівля-продаж товару «робоча сила». Проте обмежувати ринок праці виключно цією сферою є помилковим, адже це не враховує особисті інтереси та соціальні потреби працівників, які набувають дедалі більшої ваги. Окрім того, ринок праці виконує важливу функцію забезпечення процесу відтворення робочої сили, що визначає його ключову економічну суть.

Виходячи з цього, вважаємо, що ринок праці слід розглядати як складну та динамічну систему, що охоплює суспільні, економічні й правові відносини, які формуються навколо попиту й пропозиції робочої сили, а також способів і методів узгодження інтересів суб'єктів ринку.

1.2 Структура та елементи ринку праці в соціально-економічній системі

Ознайомлення з поняттям "ринок праці" вимагає визначення його структури. Оскільки цей ринок функціонує як механізм узгодження інтересів роботодавців, які формують попит на робочу силу, та найманих працівників, які є її продавцями, його основними елементами є попит, пропозиція робочої сили, її ціна та вартість. Попит відображає загальну потребу економіки в робочій силі й характеризує обсяги та структуру необхідної зайнятості на рівні країни, галузі чи регіону, формуючись роботодавцями, що ухвалюють рішення про найм працівників.

В. Васильченко виділяє два рівні попиту: індивідуальний, що виражає конкретну потребу підприємства в працівниках певної якості, та сукупний, що охоплює загальну кількість робочих місць і вакансій у певному регіоні [4]. Індивідуальний попит можна арифметично зіставити з відповідною пропозицією, тоді як зіставлення сукупного попиту та пропозиції складніше через можливий дисбаланс між вакансіями та претендентами на них.

Деякі дослідники вважають, що попит на робочу силу визначається не лише кількістю, а й якістю робочих місць, які вже функціонують або потребують заповнення. При цьому ефективний попит формується за рахунок економічно доцільних робочих місць, тоді як сукупний включає також зайняті працівниками, але неефективні місця, що створюють надлишок робочої сили та приховане безробіття [31].

Ми погоджуємося з думкою, що попит на ринку праці визначається не

тільки кількістю та якістю вакантних робочих місць, а й тих, що вже зайняті, але потребують заміни працівників через різні причини.

Попит на ринку праці має низку особливостей, обумовлених тим, що специфічний товар "робоча сила", на відміну від інших товарів, купується не для прямого задоволення споживчих потреб, а з метою виробництва продукції чи надання послуг. Проте це твердження можна частково заперечити, оскільки у кінцевому підсумку саме через виробництво товарів та надання послуг власник робочої сили задовольняє суспільні потреби, включно зі своїми власними. У цьому процесі роботодавець виконує роль посередника між найманим працівником та споживачем.

Пропозиція робочої сили визначається чисельністю та структурою населення, яке пропонує свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На формування пропозиції впливають суспільно-демографічна ситуація, система оплати праці, рівень професійної підготовки та перепідготовки кадрів, кваліфікаційний склад працівників тощо. Рішення про пропозицію праці ухвалюється самими працівниками, які враховують такі чинники, як привабливість праці, умови працевлаштування, стать, вік, освіту, професію, рівень кваліфікації та можливості щодо використання свого часу.

Як вже було зазначено, на ринку праці робітник пропонує свою здатність до праці, що включає три основні аспекти: час роботи, якість праці та інтенсивність праці. Час роботи визначається через теорію корисності, що передбачає вибір між корисністю від роботи, яка приносить дохід, та корисністю від відпочинку, що є не менш важливим для індивіда. Оскільки час обмежений (24 години на добу), особа змушена розподіляти його між роботою та відпочинком. Якість робочої сили включає освіту, кваліфікацію, фізіологічні та фізичні дані, професійну підготовленість, мобільність тощо. Інтенсивність праці проявляється у підвищенні її продуктивності.

Формування співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, або його кон'юнктури, залежить від економічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників. Кон'юнктура ринку праці відображає його стан і визначає рівень

заробітної плати та рівень зайнятості. Виходячи з цього, можна виокремити три можливі стани ринку праці:

1. Трудодефіцитна кон'юнктура – на ринку праці спостерігається дефіцит кадрів.
2. Трудонадлишкова кон'юнктура – на ринку праці надмірна пропозиція робочої сили, що призводить до безробіття.
3. Рівноважна кон'юнктура – попит на працю відповідає її пропозиції, що характеризує повну зайнятість.

Слід зазначити, що кон'юнктура ринку праці змінюється внаслідок природного та механічного руху робочої сили і робочих місць. В Україні кон'юнктура ринку праці характеризується структурними диспропорціями між попитом і пропозицією робочої сили, які стали хронічною проблемою національної економіки. Становлення тої чи іншої кон'юнктури ринку праці відбувається внаслідок дії ринкових законів та впливу низки чинників.

Для визначення вагомості впливу різноманітних чинників на формування кон'юнктури ринку праці доцільно використовувати PEST-аналіз як маркетинговий інструмент, що вивчає чинники зовнішнього середовища: політичні (P – political), економічні (E – economic), соціальні (S – social) та технологічні (T – technological), які найбільше позитивно чи негативно впливають на досліджуване явище чи процес.

Аналіз ринку праці в Україні дав змогу виокремити такі фактори зовнішнього середовища відповідно до PEST-аналізу (табл. 1.2).

Робоча сила як товар має свою ціну та вартість, що є важливими елементами ринку праці. Заробітна плата є ціною, за якою найманий працівник продає свою робочу силу в рамках товарного виробництва, яке базується на найманій праці. Для працівника заробітна плата є трудовим доходом, що забезпечує необхідні умови для відтворення робочої сили, а для підприємства – це складова витрат на виробництво, яка включається в собівартість продукції або послуг. Водночас, заробітна плата є головним чинником матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів.

PEST-аналіз ринку праці

| Фактори зовнішнього середовища | |
|--|--|
| Політичні (P – political) | Економічні (E – economic) |
| Політична стабільність Пріоритетність міжнародної політики та цілей окремих партій Зовнішньополітична стратегія Глобалізаційні процеси Військові конфлікти Відповідність чинного законодавства | Темпи економічного зростання Відсутність інфляції та кризових явищ в економіці Бюджетна, податкова та валютна політика держави Конкуренція Експортно-імпортні відносини Приватизаційні процеси Галузева структура національної економіки Частка малого та середнього бізнесу Розвиток усіх форм зайнятості |
| Соціальні (S – social) | Технологічні (T – technological) |
| Трудовий потенціал Тривалість та рівень життя Освіта та рівень охорони здоров'я населення Заробітна плата (номінальна та реальна) і її диференціація Вільний доступ до достовірної інформації Міграційна політика Профспілковий рух Благодійні фонди Фінансування соціальних програм | Інфраструктура ринку Науково-технічний прогрес Інноваційність економіки Життєвий цикл продукції Енергозатратність та ефективність виробництва Автоматизація виробництва Гнучкість виробничих процесів Охорона праці |

Джерело: [24]

Заробітна плата може приймати різні форми: погодинну, відрядну та контрактну. Погодинна ставка оплати праці визначається на основі кількості годин роботи, відрядна – за кількістю виконаної роботи або виробленої продукції, а контрактна встановлюється умовами трудового договору.

Вартість робочої сили, на відміну від ціни, визначається роботодавцем і включає не лише безпосередню оплату праці, а й витрати на її утримання. Це можуть бути оплата за невідпрацьований час, премії, нерегулярні виплати, соціальні пільги, допомога в натуральній та грошовій формі, оплата житла, професійне навчання та інші витрати. Дослідження показують, що на практиці реальна вартість робочої сили може бути на 30–60 % вищою за її ціну.

Ринок праці є важливою складовою економічної системи, яка виконує низку функцій, що забезпечують ефективну взаємодію між роботодавцями та працівниками, регулюючи попит і пропозицію робочої сили, а також сприяє

загальному економічному розвитку суспільства.

1. Соціальна функція: Соціальна функція ринку праці має на меті забезпечення достойного рівня доходів та добробуту для працівників. Вона сприяє відтворенню людських ресурсів, підтримуючи процеси навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки робочої сили. У сучасному світі людський капітал набув важливості як основний фактор економічного розвитку, і саме ринок праці забезпечує створення умов для поліпшення його потенціалу. Це передбачає також певне забезпечення соціальних гарантій, таких як пенсійне забезпечення, медичне обслуговування, пільги тощо.

Окрім цього, соціальна функція включає в себе забезпечення рівних можливостей для різних соціальних груп, таких як жінки, молодь, люди з обмеженими можливостями, а також боротьбу з дискримінацією на робочому місці. Ця функція сприяє формуванню соціальної стабільності та справедливості, що особливо важливо в умовах глобалізації та змін у структурі працевлаштування.

2. Економічна функція: Економічна функція ринку праці полягає в оптимальному використанні робочої сили для досягнення економічних цілей. Це включає в себе не лише ефективний розподіл робочої сили між різними секторами економіки, але й її постійне оновлення через перепідготовку та підвищення кваліфікації. Ринок праці забезпечує механізм, через який ресурси (працівники) направляються до найбільш ефективних і вигідних для економіки сфер.

Завдяки механізмам ринку, таких як зарплати, трудові умови та інші економічні стимули, відбувається розподіл працівників відповідно до потреб різних секторів економіки. Тому ринок праці активно сприяє структурним змінам в економіці, зокрема, в процесах індустріалізації, цифровізації та автоматизації, а також у перехід до більш високотехнологічних виробничих процесів.

3. Інформативна функція: Інформативна функція ринку праці полягає в наданні учасникам ринку необхідної інформації для прийняття обґрунтованих

рішень. Це дозволяє працівникам адаптуватися до змін на ринку, підвищуючи свою кваліфікацію, набуваючи нові професійні навички та адаптуючись до вимог роботодавців. Завдяки цій функції роботодавці отримують необхідну інформацію для коригування своїх стратегій найму, зокрема, щодо попиту на конкретні професії або рівень оплати праці.

Інформація про рівень зарплат, попит на певні професії, тренди в професійній освіті, а також вміння адаптуватися до змін на ринку праці є важливими для ефективної участі кожного суб'єкта на ринку. Вона також дозволяє мінімізувати дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу, сприяючи зменшенню безробіття та підвищенню економічної стабільності.

4. Стимулююча функція: Стимулююча функція ринку праці забезпечує заохочення конкуренції між роботодавцями та працівниками. Конкуренція між роботодавцями полягає в тому, щоб привабити найкращих працівників за допомогою кращих умов праці, високих заробітних плат, бонусів та інших соціальних переваг. З іншого боку, працівники конкурують за робочі місця, прагнучи отримати більш вигідні умови праці та кращі перспективи для кар'єрного росту.

Ця конкуренція сприяє підвищенню рівня кваліфікації працівників, їх інноваційності та професійної мобільності. Вона також сприяє розвитку нових підходів до організації праці, залучення нових технологій та підвищення продуктивності.

5. Регулююча функція: Регулююча функція ринку праці має на меті забезпечення балансів між попитом і пропозицією робочої сили. Це дозволяє регулювати рівень зайнятості, рівень зарплат, а також оптимально розподіляти робочу силу в залежності від галузевих потреб. Завдяки саморегулюючим механізмам ринок праці може автоматично реагувати на економічні зміни, скорочуючи або збільшуючи кількість робочих місць в різних секторах.

Однак у разі серйозних економічних або соціальних потрясінь, таких як економічні кризи або структурні зміни в економіці, ринок праці може вимагати додаткового регулювання з боку держави. Це може включати в себе розробку

спеціальних програм підтримки безробітних, розвиток системи професійної перепідготовки, а також введення законодавчих ініціатив, спрямованих на захист прав працівників.

Виділяють також і інші класифікації функцій, зокрема, такі, як:

- посередницька (ринок праці встановлює зв'язок між роботодавцями і найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі/продажу товару "робоча сила");
- відтворювальна (ринок праці встановлює рівновагу між попитом та пропозицією робочої сили, при цьому тут діє закон вартості і відбувається загальне визнання витрат праці на відтворення товару "робоча сила" та його суспільної корисності);
- оздоровлююча (ринок праці дає можливість діставати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з вищими якісними показниками робочої сили) [39].

Таким чином, ринок праці виконує критично важливі функції для розвитку економіки і забезпечення стабільності суспільства. Він не тільки забезпечує ефективне використання робочої сили, але й сприяє соціальним і економічним процесам, створюючи умови для розвитку людського капіталу та підтримки рівноваги на ринку.

Підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити висновок, що сучасний етап розвитку суспільства вимагає особливої уваги до створення та вдосконалення ринку праці. Це завдання можна вирішувати в двох основних напрямках: конкретно-економічному та теоретико-методологічному. У другому випадку акцент робиться на теорії ринку праці та її основних складових, зокрема на понятійному апараті. В умовах сучасної економіки України необхідно застосувати нові підходи до вирішення питань, пов'язаних зі співвідношенням попиту та пропозиції на ринку праці, демографічною ситуацією, посиленням міграційних процесів, а також зниженням рівня реальних доходів і добробуту населення.

1.3 Державне регулювання ринку праці в Україні

Згідно зі статтею 43 Конституції України, кожен громадянин «...має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [28]. Таким чином Конституція України є гарантом забезпечення права людини на працю, й тому державне регулювання ринку праці направлено на досягнення повної, вільної зайнятості населення. При цьому першочергове завдання це заохочення ефективної зайнятості та задоволення основних потреб населення.

Основні положення щодо державної політики на ринку праці України, крім Конституції України, закріплені такими нормативно-правовими актами [37]: Закон України «Про зайнятість населення» [44], Закон України «Про оплату праці» [45], Закон України «Про оренду землі» [47], Закон України «Про особисте селянське господарство» [48], Закон України «Про охорону праці» [49], Кодекс законів про працю України [26], Земельний кодекс України [18], Господарський кодекс України [9] та ін.

Основними завданнями державного регулювання ринку праці є: сприяння працевлаштуванню безробітних або їхньому перенавчанню, надання необхідної інформації безробітним, забезпечення справедливої оплати праці, розроблення та впровадження фінансових інструментів державної політики у сфері праці, а також контроль за дотриманням законодавчих норм.

Переважну кількість основних функцій регулювання ринку праці на державному рівні здійснює Державний центр зайнятості і його місцеві органи [37]

Згідно зі статтею 15 Закону України «Про зайнятість населення» метою державної політики у сфері зайнятості населення є [44]:

- збалансування попиту на робочу силу, тобто це утворення належної кількості робочих місць, та її пропозиції, тобто це створення умов для професійного розвитку та гідних умов для праці;
- забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

- забезпечення економіки кваліфікаційними кадрами;
- сприяння професійному зростанню населення відповідно до суспільних потреб;
- забезпечення рівних можливостей для осіб у реалізації їхнього права на працю;
- сприяння зайнятості населення, у тому числі на депресивних територіях та в сільській місцевості;
- посилення правового та соціального захисту громадян України, котрі працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладання міжнародних договорів стосовно питань захисту прав трудових мігрантів;
- пріоритетність забезпечення продуктивної та повної вільно обраної зайнятості.

Згідно зі статтею 16 Закону України «Про зайнятість населення» реалізацію політики у сфері зайнятості держава забезпечує шляхом [44]:

- сприяння підвищення конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення;
- соціального захисту громадян у випадку настання безробіття;
- проведення бюджетної, податкової, кредитно-грошової, соціальної, інвестиційної, інноваційної та зовнішньоекономічної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили;
- створення умов для забезпечення росту конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності;
- прогнозування й оцінка впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості;
- додавання до системи регулювання ринку праці заходів стосовно запровадження стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць;
- визначення у загальнодержавних програмах соціального й економічного

розвитку

- ведення переліку суб'єктів господарювання, котрі надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном;
- розвитку сільського аграрного туризму та кластерів народних художників промислів.

Таким чином, державне регулювання ринку праці являє собою комплекс правових та організаційно-економічних заходів, спрямованих на забезпечення ефективної зайнятості, створення нормальних умов праці та раціональне використання робочої сили. Для реалізації цих заходів держава застосовує спеціальний механізм.

У загальному сенсі механізм можна трактувати як "сукупність процесів, прийомів, методів і підходів, через які здійснюється рух системи і досягається певна мета" [51]. Згідно з М.І. Кругловим, "комплексний механізм державного управління – це сукупність економічних, мотиваційних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу суб'єктів державного управління на їх діяльність, що забезпечує узгодження інтересів учасників державного управління" [34]. Більшість науковців стверджують, що механізм державного регулювання потрібно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів і інструментів, які застосовуються для виконання взаємопов'язаних функцій, що забезпечують безперервну і ефективну діяльність системи в цілому, зокрема, для підвищення функціонування економіки [27].

Виходячи з наведеного поняття, можна стверджувати, що держава здійснює регулювання економічних процесів, а також виконує соціально-економічні та правові функції через використання комплексу різноманітних засобів, важелів, методів та інструментів. Це дозволяє забезпечити реалізацію цілей, визначених державою для органів державної влади, які надалі трансформуються у ключові завдання та функції цих органів.

На (рис. 1.1) зображено механізм державного регулювання ринку праці на основі методів та інструментів у вигляді схеми [16].



Рисунок 1.1 – Механізм державного регулювання ринку праці

Джерело: [16]

Згідно з рис. 1.1, механізмами державного регулювання ринку праці є правовий, організаційний та економічний механізми.

Правовий механізм охоплює методи регулювання на основі права, що включають встановлення прав, обов'язків та гарантій. Основними інструментами цього механізму є нормативно-правові акти, такі як Конституція України, Кодекс законів про працю, закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про охорону праці» тощо.

Організаційний механізм базується на застосуванні адміністративних та організаційних методів, які забезпечують управління ринком праці в інтересах держави. Інструментами цього механізму є державні програми сприяння зайнятості, стандарти навчання, організація громадських робіт, запровадження квот для працевлаштування окремих категорій населення та інші заходи.

Економічний механізм передбачає використання прямих і непрямих методів впливу. До інструментів економічного механізму належать пільгове оподаткування, кредитування, регулювання рівня заробітної плати, виплата допомоги з безробіття, дотації, інвестиції в розвиток людського капіталу, а також макроекономічне планування та стимулювання економічної активності.

Нині актуальною залишається проблема класифікації механізмів державного регулювання, що ґрунтується на застосовуваних методах, засобах, важелях та інструментах. Основна складність полягає у необхідності достатнього науково-практичного обґрунтування цих механізмів. Зокрема, Н.І. Єсінова визначає механізми регулювання ринку праці як систему заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив [17]. Вона також пропонує відповідну класифікацію цих механізмів.

За масштабами дії заходи державного регулювання ринку праці поділяються на загальні, що стосуються всього працездатного населення, та селективні, спрямовані на конкретні категорії громадян. З огляду на метод впливу виділяють прямі заходи, що мають безпосереднє спрямування на створення нових робочих місць, встановлення мінімальної зарплати й регламентацію робочого часу, а також непрямі, які реалізуються через зміни економічних умов шляхом проведення відповідної податкової, грошово-кредитної чи інвестиційної політики.

За типом впливу розрізняють активні заходи, що сприяють мобільності робочої сили та підтримці зайнятості, і пасивні, такі як соціальні виплати по безробіттю.

За змістом впливу виділяють економічні заходи (кредити, субсидії, пільги підприємцям, регулювання податків), адміністративні (законодавчі норми щодо тривалості робочого часу, пенсійного віку та імміграційної політики) та ідеологічні, спрямовані на формування суспільної свідомості.

За об'єктом впливу заходи можуть бути орієнтовані на кількісні показники (співвідношення попиту та пропозиції робочої сили), якісні характеристики (рівень освіти, професійної підготовки, структуру зайнятості) або на

організаційний аспект ринку праці.

Загальна оцінка цієї системи заходів свідчить про доцільність її комплексного застосування для досягнення максимальної ефективності в регулюванні зайнятості населення.

Автори праці, присвяченої державному регулюванню економіки, класифікують механізми впливу на суб'єктів господарювання залежно від їхньої природи. Прямі механізми передбачають безпосередній вплив держави на економічні процеси за допомогою спеціальних регуляторів. Непрямі механізми реалізуються через опосередковане втручання держави шляхом зміни умов функціонування ринкової економіки.

Крім того, запропоновано поділ інструментів державного регулювання на три основні групи:

- правові, які включають закони та підзаконні акти, що визначають правила діяльності господарюючих суб'єктів;
- адміністративні, представлені указами, постановами та розпорядженнями органів виконавчої влади, що регулюють окремі аспекти господарської діяльності;
- економічні, до яких належать інструменти макроекономічного планування, державний бюджет, податкова система, грошовий обіг, ціноутворення та регулювання заробітної плати.

На наш погляд, запропонована авторами класифікація об'єднує інструменти та засоби державного регулювання, що потребує уточнення. Визначаючи правові інструменти, доцільно відносити до них законодавчі та нормативно-правові акти, такі як закони, підзаконні акти, укази, постанови, розпорядження і накази. Засоби регулювання, навпаки, охоплюють конкретні механізми впливу, такі як квоти, ліцензії, стандарти, норми, податки, кредити та ціни.

Адміністративні засоби повинні включати стандарти, дозволи й нормативи, які регламентують діяльність суб'єктів господарювання. Водночас доцільно було б виділити ще одну категорію – організаційні інструменти, що

охоплюють державні програми, трудові баланси, прогнозні показники та бюджетні запити. Така деталізація дозволить уникнути плутанини між поняттями «інструмент» та «засіб» і забезпечить більш точне відображення механізмів державного регулювання економіки.

А.Д. Мельник розподіляє засоби державного регулювання на дві основні групи. Перша – засоби прямого впливу, що включають систему державного замовлення, державні контракти, встановлення норм і стандартів, законодавчі акти, прогнозування, цільові програми розвитку та окремі статті державного бюджету. Друга група охоплює засоби опосередкованого впливу, такі як державні кредити, дотації, податкові пільги, субсидії та регулювання цін [13].

Є.П. Качан виділяє функціональні блоки методів державного регулювання, що забезпечують комплексний підхід до використання інструментів та засобів регулювання. До них належать [25]:

- нормативно-правові методи, які встановлюють правові рамки для регулювання попиту та пропозиції робочої сили, розширення ринку праці та підвищення рівня зайнятості;
- соціально-економічні методи, що впливають на структуру пропозиції робочої сили та обсяги її залучення шляхом регулювання політики оплати праці та доходів, а також формування системи трудової мотивації;
- фінансово-вартісні методи, які передбачають вплив через механізми доходу, прибутку, процентних ставок, використання цільових фондів, амортизаційних відрахувань, інвестицій і кредитів. Ці інструменти впливають на ринок праці опосередковано, змінюючи економічні умови функціонування підприємств;
- організаційно-економічні методи, що спрямовані на розширення функцій державної служби зайнятості та підвищення якості послуг, які вона надає населенню.

Така диференціація дозволяє не лише класифікувати інструменти й засоби державного регулювання, але й забезпечити їхнє ефективне застосування для підтримки зайнятості та стабільності ринку праці.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

Ринок праці слід розглядати як систему трудових відносин, що відображає рівень соціального розвитку та баланс інтересів між основними суб'єктами: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками. Функціонування цієї системи відбувається завдяки низці ключових функцій – розподільній, регулятивній, інформаційній, посередницькій, стимулюючій та соціально-оздоровчій, серед яких головною є розподільна, оскільки вона охоплює всі соціально-економічні явища.

Поточний стан ринку праці формується завдяки природному та механічному руху робочої сили і робочих місць, що забезпечується через створення нових і ліквідацію старих робочих місць. Основними елементами ринку праці є суб'єкти трудових відносин, нормативно-правова база, яка регламентує їхні відносини, кон'юнктура ринку, служби зайнятості, інфраструктура ринку та система соціального захисту населення. Головними суб'єктами ринку праці є роботодавці та наймані працівники.

На ринку праці головним товаром виступає робоча сила, яку роботодавці «купають», вступаючи з працівниками в трудові відносини щодо використання їхніх професійних здібностей. Відмінність цього ринку полягає в тому, що відносини купівлі-продажу праці є безперервними – від моменту прийняття на роботу до звільнення працівників. Ринок праці функціонує як усередині підприємств, організацій та установ, так і за їхніми межами, забезпечуючи роботу економіки через дію механізмів попиту та пропозиції. Важливою умовою стабільного функціонування ринку праці є наявність та взаємодія всіх його елементів.

Держава відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці. Вона представлена центральними та місцевими органами влади, а також органами управління в окремих галузях. Ефективне регулювання ринку праці має ґрунтуватися на поєднанні ринкових і державних механізмів, які повинні гнучко взаємодіяти між собою. Основна роль у цьому процесі належить ринковим

методам, тоді як держава втручається лише з метою коригування дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили для досягнення рівноваги на ринку.

Для ефективного функціонування ринку праці необхідно створення відповідної інституційної бази. Важливу роль відіграє функціонування центрів зайнятості, систем професійної підготовки та перепідготовки кадрів, програм соціального захисту працівників, розвитку соціального партнерства, а також діяльність благодійних фондів та організацій, які підтримують працівників у складних життєвих ситуаціях.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Дослідження основних характеристик ринку праці України в умовах сьогодення

Згідно проведеного аналізу Національним інститутом стратегічних досліджень [36] затяжна війна спричиняє значні трансформації в економічній системі України, особливо впливаючи на функціонування ринку праці. У період повномасштабної війни структура і географія українського ринку праці зазнали суттєвих змін. Попри турбулентність та невизначеність, поступово відбувається процес його відновлення у відповідь на нові виклики та потреби. Водночас через бойові дії, значне переміщення населення, мобілізацію та структурні зміни посилюються проблеми із зайнятістю. За даними Національного банку України (НБУ), станом на початок 2024 року чисельність робочої сили у віковій категорії 15–70 років скоротилася більш ніж на чверть порівняно з 2021 роком. Майже половина цього скорочення спричинена зовнішньою міграцією тих, хто не працює дистанційно, враховуючи, що за даними Центру економічної стратегії частка зовнішніх мігрантів, які працюють дистанційно, у 2023 році становила лише 8–10 %. За оцінками НБУ, близько 40 % цього скорочення викликано демографічними втратами, окупацією територій та зростанням частки економічно неактивного населення, що зумовлено труднощами із працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб (ВПО), доглядом за родинами, збільшенням кількості пенсіонерів і невідповідністю кваліфікаційних навичок вимогам ринку праці [21].

На початку 2024 року, одночасно з відновленням економіки, поступово збільшується кількість вакансій на ринку праці. Проте активність шукачів роботи залишається недостатньою щодо потреб роботодавців. За перше півріччя 2024 року кількість вакансій, згідно з даними Work.ua, збільшилася на майже 19 тис. і в червні становила понад 110 тис. Проте кількість резюме, створених або

оновлених у цьому ж місяці, становила 304 тис., що майже на 47 тис. менше, ніж у січні 2024 року. Це свідчить про низьку активність серед пошукачів роботи, яка залишається нижчою за аналогічні показники 2023 та 2022 років. Відповідно, рівень конкуренції за вакансії досяг найнижчої позначки за понад три роки. Як наслідок, роботодавці стикаються зі значними труднощами у пошуку працівників. Згідно з дослідженням, проведеним Європейською бізнесовою асоціацією, у 2023 році 74 % роботодавців повідомили про відчутний дефіцит кадрів, 17 % – про часткову нестачу кадрів, а лише 7 % заявили, що не відчують кадрових проблем [54]. Основними чинниками, які загострюють проблему, є масова міграція за кордон, мобілізація до Збройних сил України та поглиблення секторальних, професійних і регіональних диспропорцій на ринку праці. Таким чином, сучасна ситуація з попитом і пропозицією робочої сили не сприяє вирішенню проблеми кадрового дефіциту. За оцінками, наданими Міністерством економіки України, дефіцит кадрів становить близько 30 % [14].

Рівень відновлення ринку праці у регіональному розрізі значно різниться, що залежить насамперед від географічної віддаленості регіонів від зони активних бойових дій (рис. 2.1).

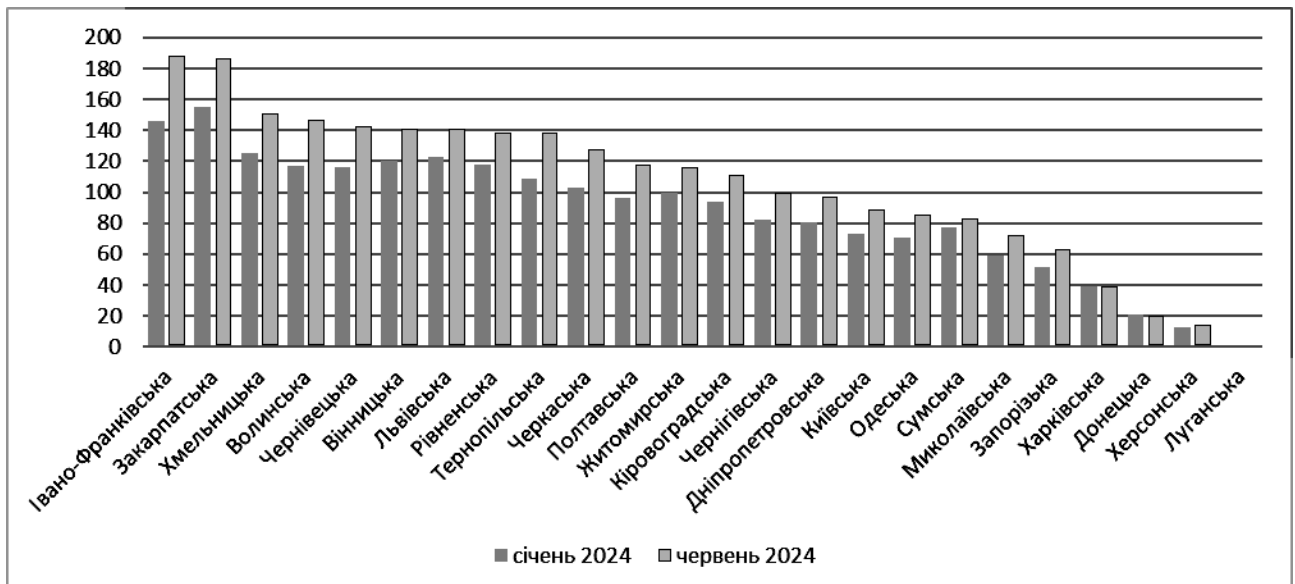


Рисунок 2.1 – Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій (кількість вакансій у січні та червні 2024р. відносно лютого 2022р., %)

Джерело: [14]

Порівняно з довоєнним періодом, найвищі прирости вакансій спостерігаються в Івано-Франківській (+88 %), Закарпатській (+87 %) та Хмельницькій (+51 %) областях. У розрізі абсолютної кількості пропозицій роботи лідерські позиції стабільно займають Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Водночас протягом першого півріччя 2024 року зростання кількості вакансій відбувалося нерівномірно. Найбільші прирости за цей період зафіксовано в Івано-Франківській (+42 %), Закарпатській (+32 %), Волинській і Тернопільській (+30 %) областях.

Попри дефіцит кадрів, український ринок праці продовжує характеризуватися високим рівнем безробіття, включаючи структурне. Це зумовлено різкими географічними та структурними змінами, що відбулися на ринку праці, а також недостатньою адаптацією робочої сили до нових умов. За даними дослідницької агенції «Info Sapiens», у першому півріччі 2024 року рівень безробіття варіювався від 20,9 % до 13,1 %. Попри те, що в червні було зафіксовано найнижчий показник безробіття з початку повномасштабних воєнних дій – 13,1 %, його рівень залишається високим, а стійкої позитивної динаміки щодо його зниження поки не спостерігається (рис. 2.2).

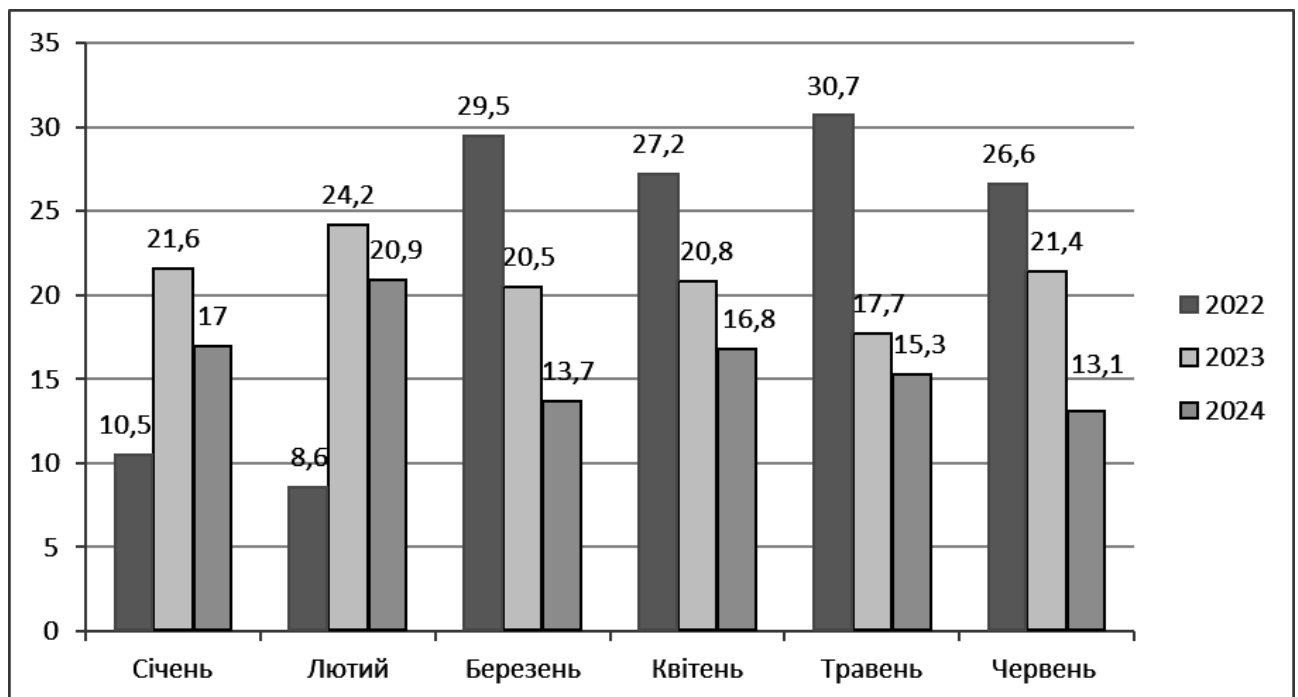


Рисунок 2.2 – Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %

Джерело: [14].

За офіційною інформацією Державної служби зайнятості, протягом першого півріччя 2024 року статус безробітного мали 254,6 тисячі осіб, із яких було працевлаштовано 124 тисячі, що становить майже 50 %. Понад 4 % зареєстрованих безробітних отримали ваучери на навчання, а близько 9 % пройшли професійне перенавчання. Однак ці дані лише частково відображають реальний стан безробіття в Україні, оскільки вони не враховують тих, хто перебуває на тимчасово окупованих територіях, внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не шукають роботу, а також осіб у неоплачуваних відпустках. Значна частина безробітних не реєструється в Державній службі зайнятості з різних причин, серед яких ухилення від мобілізації, втрата мотивації до працевлаштування та небажання брати участь у суспільно корисних роботах. Вирішення проблем, пов'язаних із низькою економічною активністю працездатного населення на тлі гострого дефіциту робочої сили, є ключовою умовою для відновлення та стабільного розвитку економіки.

Особливо гострою залишається проблема працевлаштування молоді. Серед шукачів роботи у червні 2024 року 35 % склали особи віком до 25 років, а ще 24 % – у віковій групі 25–34 роки. Протягом першого півріччя також зафіксовано зростання частки безробітної молоді віком до 25 років (рис. 2.3).

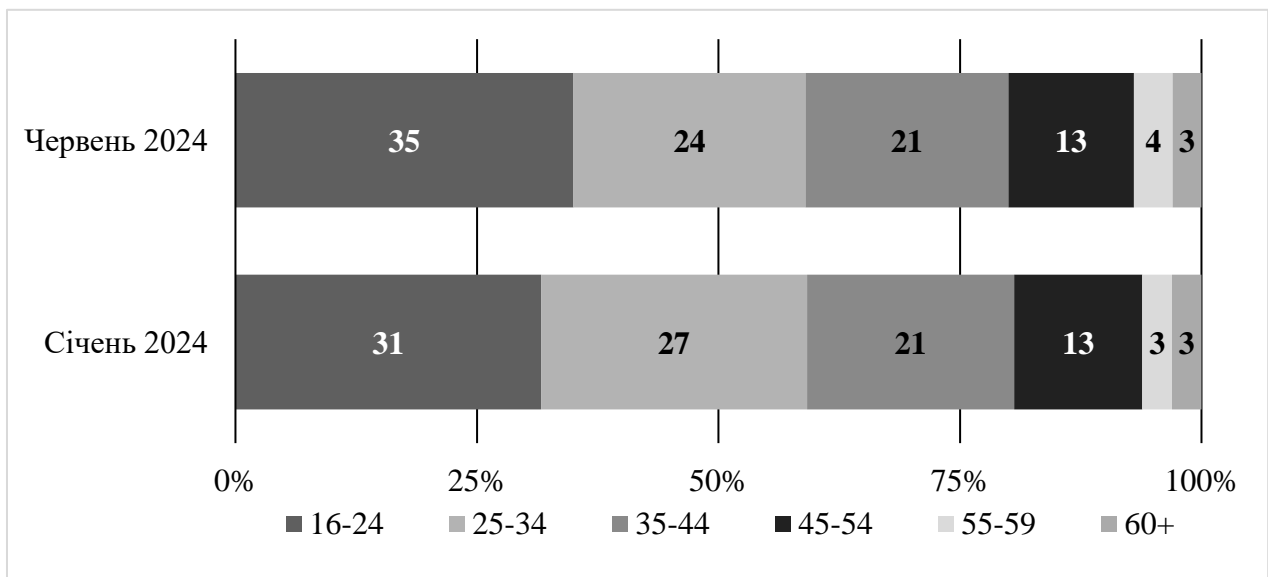


Рисунок 2.3 – Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %
Джерело: створення автором за даними [14]

Забезпечення високого рівня зайнятості молоді є одним із ключових напрямів державної політики, оскільки саме молоді працівники володіють найбільшим трудовим потенціалом. Вони відзначаються високою адаптивністю до змін, соціальною мобільністю, мотивацією до професійного розвитку та прагненням до самостійного заробітку. В умовах війни та майбутнього відновлення економіки активна політика держави має зосереджуватися на створенні умов, що сприятимуть працевлаштуванню молодих спеціалістів. Досягнення цієї мети можливе шляхом впровадження комплексних заходів, які включають: забезпечення молоді першим робочим місцем, оновлення системи професійної підготовки та перепідготовки, розвиток гнучких форм зайнятості, стимулювання попиту на молодих працівників через державні замовлення на стратегічно важливі спеціальності, а також підтримку підприємницьких ініціатив серед молоді. Такі дії дозволять зменшити рівень безробіття серед молоді та, у перспективі, знизити масштаби трудової міграції.

Ще однією важливою особливістю сучасного ринку праці є значний попит на віддалену роботу. Ця тенденція, яка активно розвивалася під час пандемії, допомогла зберегти стабільність виробництва навіть у період воєнного стану. Станом на червень 2024 року понад 14 % шукачів роботи надавали перевагу дистанційній зайнятості, тоді як частка відповідних вакансій становила лише близько 7 %. Багато претендентів прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, що підтверджує опитування, проведене Work.ua у червні 2024 року. Згідно з його результатами, 31 % респондентів зазначили, що гнучкість у робочому процесі для них важливіша за корпоративні пільги та гарантії, які найчастіше пропонують роботодавці (рис. 2.4). Загалом упродовж повномасштабної війни кількість вакансій із можливістю дистанційної роботи збільшилася приблизно на 40 %. Найбільше зростання таких вакансій зафіксовано у великих містах: у Києві – на 96 % порівняно з лютим 2022 року, у Харкові – на 68 %, у Львові – на 35 %, в Одесі – на 34 %, а в Дніпрі – на 16 % [60].

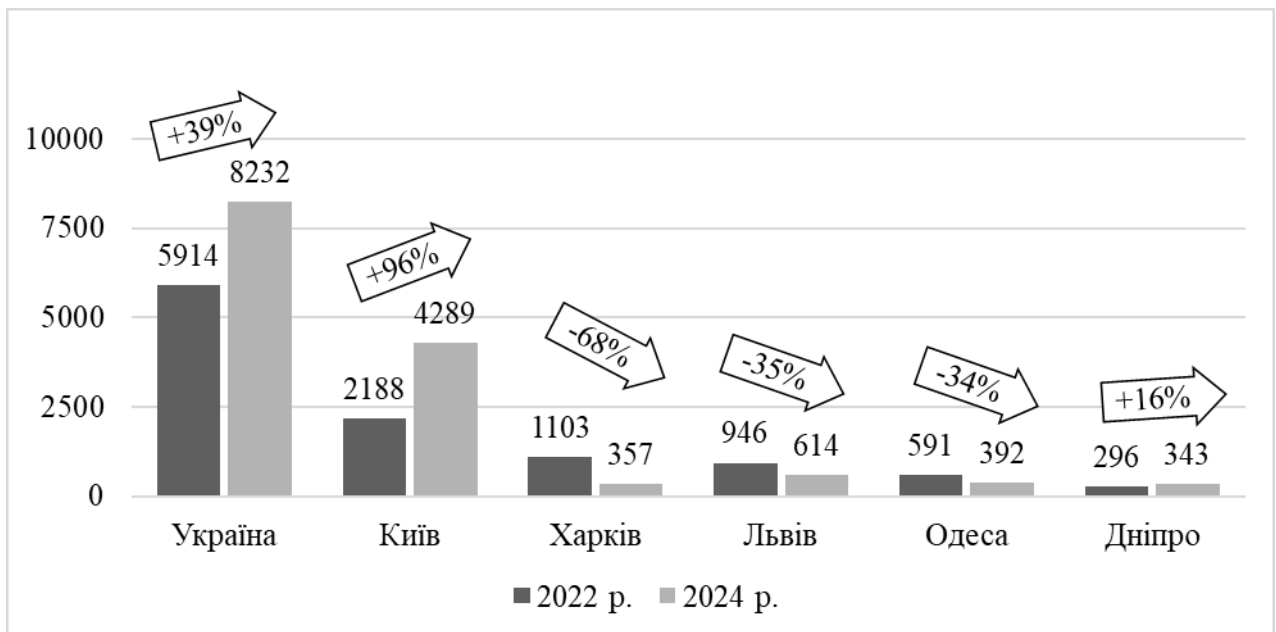


Рисунок 2.4 – Динаміка зміни у структурі віддаленої роботи в порівнянні з довоєнним станом

Джерело: створення автором за даними [60]

Віддалена робота, що здобула популярність у період пандемії та посилила свої позиції під час повномасштабної війни, стала одним із найбільш привабливих варіантів працевлаштування для українців. Вона надає працівникам можливість забезпечити особисту безпеку, скоротити час на дорогу до роботи, ефективніше організувати робочий день та розширити можливості працевлаштування як на національному, так і на міжнародному рівнях. Для роботодавців дистанційна зайнятість означає оптимізацію витрат, збільшення гнучкості у веденні бізнесу та розширення доступу до кваліфікованих кадрів, незалежно від їхнього місця проживання. В умовах сучасних викликів, коли ринок праці зазнає постійних змін, поширення гнучких форм зайнятості є важливим елементом стратегії збереження та розвитку робочої сили. Однак для ефективної імплементації таких форм потрібна модернізація трудового законодавства України, яка має враховувати як необхідність поширення нових форм зайнятості, так і ризики, пов'язані з їхнім використанням.

Суттєві зміни відбулися і в питанні оплати праці. Якщо у 2021 році роботодавці часто відмовлялися від найму через завищені очікування працівників щодо зарплат, то у 2023 році, через гостру конкуренцію за кадри,

підприємства були готові йти на підвищення зарплат навіть у складних фінансових умовах. Вплив дефіциту кадрів, а також загальна необхідність утримання працівників змусили роботодавців адаптуватися до нових реалій. Як зазначає Національний банк України (НБУ), одним із ключових факторів, що стимулював зростання зарплат у 2023 році, стало посилення конкуренції за висококваліфікованих працівників, що супроводжувалося швидшим скороченням ринку праці порівняно з темпами економічного спаду [21].

За прогнозами, складеними НБУ очікується, що підвищення зарплат продовжиться і надалі. У 2025 році цей показник становитиме відповідно 14,2 % та 6,5 %, а у 2026 році – 8,6 % та 3,0 %. Поряд із дефіцитом кадрів, на зростанні зарплат також позначиться збільшення мінімальної заробітної плати, яке відбулося на початку 2024 року: на 6 % у січні та ще на 12,7 % у квітні (рис. 2.5)

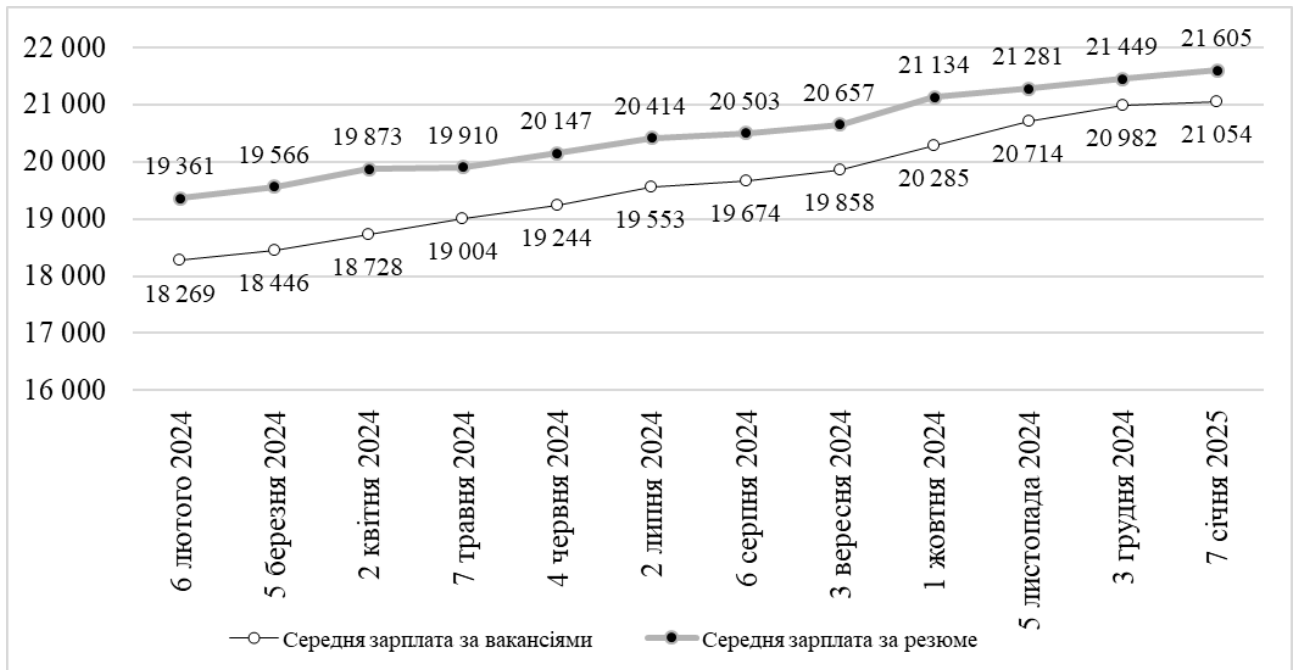


Рисунок 2.5 – Зміна середньої зарплати в Україні в 2024 році, грн.

Джерело: створення автором за даними [52]

Відповідно до даних Work.ua, середній рівень заробітної плати у вакансіях у період з лютого по травень 2024 року залишався стабільним і становив близько 20 тис. грн. У червні цей показник зріс на 2,5 %, досягнувши 20,5 тис. грн, однак це підвищення стало наслідком зростання кількості вакансій від Сил оборони. У цивільних секторах середня зарплата залишилася незмінною. Загалом, як

свідчить статистика, за перше півріччя 2024 року спостерігається зменшення розриву між зарплатними очікуваннями кандидатів і пропозиціями роботодавців. Якщо у січні різниця становила 1284 грн, то наприкінці червня вона скоротилася до 861 грн [52].

За прогнозами, наданими фахівцями НБУ, подальше зростання заробітних плат не лише через внутрішню конкуренцію, а й завдяки посиленню конкуренції з іноземними роботодавцями, що пропонують більш привабливі умови праці. Очікується, що зростання реальної зарплати у приватному секторі, поєднане з м'якою фіскальною політикою, стимулюватиме збільшення приватного споживання на рівні 5–9 % щороку. Вагомий внесок у зростання споживчого попиту може зробити підвищення рівня зайнятості та повернення вимушених мігрантів, які в пошуках безпечніших умов були змушені залишити країну [21].

В умовах дефіциту робочої сили в Україні існують значні резерви для його скорочення, зокрема серед внутрішньо переміщених осіб (ВПО), рівень зайнятості яких залишається досить низьким. За офіційними даними, на квітень 2024 року в Україні було зареєстровано 2,1 млн ВПО працездатного віку, проте працевлаштованими з них були лише 800 тисяч. Це свідчить про суттєвий нереалізований потенціал, який може бути використаний для стабілізації ситуації на ринку праці.

Протягом першого півріччя 2024 року 67,3 тисячі ВПО скористалися послугами Державної служби зайнятості. З цієї кількості 50,1 тисячі осіб отримали статус безробітних, а 20,5 тисячі були працевлаштовані, у тому числі 7,7 тисячі з компенсацією роботодавцю на оплату праці. Крім того, 3,6 тисячі осіб пройшли професійне навчання за підтримки служби зайнятості, а 1,6 тисячі отримали ваучери на навчання, що сприяє їхній подальшій інтеграції у трудовий ринок та зниженню рівня безробіття серед цієї категорії населення [59].

Згідно офіційних звітів Мінсоцполітики, ефективність заходів, спрямованих на підтримку ВПО, що реалізуються через зміни в системі соціальної допомоги. Зокрема, постановою КМУ від 26 січня 2024 року № 94 запроваджено принцип посилення адресності державної підтримки. Це означає,

що соціальні виплати надаються лише тим ВПО, які належать до найбільш вразливих категорій або зробили конкретні кроки до покращення свого економічного становища: працевлаштувалися, відкрили ФОП або стали на облік у центрі зайнятості [59]. Незважаючи на ці заходи, проблема реінтеграції ВПО на ринку праці залишається гострою.

Основні перешкоди для працевлаштування переселенців пов'язані з психологічними наслідками війни, невідповідністю їхніх кваліфікацій вимогам місцевих ринків праці, обмеженістю робочих місць, які відповідають їхнім очікуванням, та недосконалістю системи професійної перепідготовки. До цього додаються проблеми доступу до служб догляду за дітьми чи іншими членами родини, розбіжності між рівнем очікуваної заробітної плати та оцінкою компетенцій роботодавцями, а також бюрократичні труднощі, з якими стикаються претенденти на роботу. Усе це створює серйозні ризики для успішної інтеграції переселенців у трудову сферу, що напряму впливає на добробут сімей ВПО та загальне економічне відновлення країни.

Збільшення рівня зайнятості ВПО вимагає не лише економічного зростання та створення нових робочих місць, а й спеціалізованих заходів підтримки на ринку праці. Серед можливих рішень розглядають програми громадських робіт, розбудову інфраструктури для дистанційної роботи та організацію масштабної перекваліфікації. Війна знищила багато робочих місць, але їх значна кількість виникне під час відбудови країни, що відкриває можливості для нових працівників.

Перекваліфікація переселенців має базуватися на потребах локальних ринків праці в регіонах, куди вони перемістилися. Для цього варто впроваджувати модульні програми навчання у співпраці з місцевим бізнесом, що дозволить швидко здобути нові професійні навички. Не менш важливим є розвиток дуальної освіти, яка поєднує навчання з роботою на підприємствах, та розширення програм навчання безпосередньо на робочому місці. Це допоможе не лише прискорити адаптацію ВПО, а й сприятиме підвищенню загальної кваліфікації робочої сили.

2.2 Вплив економічної кризи та військових дій на зміни ключових показників зайнятості та безробіття

З початку повномасштабного вторгнення росії в Україну економічна ситуація значно ускладнилася, що проявилось через зростання кризових явищ. Внаслідок погіршення соціально-економічних умов спостерігалось істотне скорочення ВВП та зниження рівня життя населення. Водночас прийняття Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 3 березня 2022 року № 2115-IX істотно обмежило можливості для статистичного вимірювання економічних втрат, спричинених війною. У зв'язку з цим ключовими джерелами інформації про соціально-економічний стан країни стали дані порталу відкритих даних, розрахунки Національного банку України, інших державних органів та експертні аналітичні оцінки.

Дослідження проводились за даними звіту підготовленого за спільної ініціативи Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), що базується на дослідженні, підтриманому Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР). Частина дослідження було підтримано програмою EU4Skills, що фінансується Європейським Союзом (ЄС), Німеччиною, Фінляндією, Польщею та Естонією [53].

У 2022 році основною зміною на ринку праці України стало значне скорочення зайнятості, спричинене припиненням діяльності численних підприємств, особливо в перші місяці війни. Пік цього процесу припав на другий квартал 2022 року, коли скорочення становило 18% порівняно з попереднім кварталом [19]. Найбільше скорочення спостерігалось в Луганській (77%), Донецькій (56%), Херсонській (51%) та інших областях, що потрапили під окупацію. Загалом за рік кількість небюджетних підприємств в Україні зменшилася на 21,3%, а кількість працюючих на таких підприємствах скоротилася на 15%, досягнувши 6,65 млн осіб у четвертому кварталі 2022 року.

Порівняно з 2021 роком, найбільше скорочення зайнятості відбулося в найбільш постраждалих областях: Луганській (83%), Донецькій (60%) і Херсонській (80%). Водночас у деокупованих регіонах почалося відновлення роботи підприємств.

Окрім зниження зайнятості через припинення діяльності підприємств, в Україні також спостерігалось скорочення чисельності працівників через оптимізацію персоналу на діючих підприємствах. За даними опитування економічно активних підприємств, поступове скорочення чисельності працівників було характерним для багатьох підприємств ще до 2022 року. У 2021 році зменшення кількості працівників становило близько 1%, здебільшого через скорочення на малих і мікропідприємствах. На середніх підприємствах також спостерігалось незначне скорочення, але на великих підприємствах було зафіксовано невелике зростання зайнятості, що компенсувало зниження в інших сегментах.

У 2022 році ситуація значно погіршилася. В цілому, підприємства, які продовжували роботу, скоротили до 5% персоналу. Найбільше скорочення спостерігалось на мікропідприємствах, де чисельність працівників зменшилася на 53%. На великих підприємствах скорочення не перевищувало 4%, а на середніх і малих підприємствах чисельність працівників скоротилася на 6% і 8% відповідно (рис. 2.6).

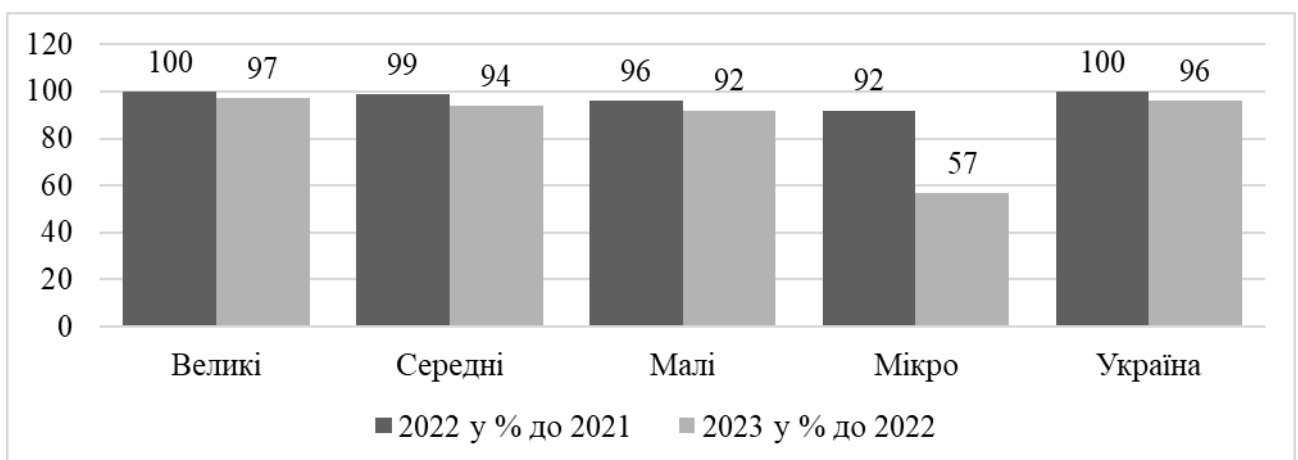


Рисунок 2.6 – Чисельність працівників за розміром підприємств, % до попереднього року

Джерело: [35]

За підсумками 2022 року в Полтавській та Хмельницькій областях не спостерігалось скорочення чисельності працівників на працюючих підприємствах. Не значні скорочення (менше 1%) відбулись у західних регіонах, зокрема у Волинській, Івано-Франківській та Тернопільській областях. Також на підприємствах, що продовжували роботу в Запорізькій області, зафіксовано зменшення персоналу на 1%.

Згідно з результатами опитування, найбільше скорочення працівників сталося на підприємствах Харківської (-12%), Київської (-9%), Житомирської (-8%) та Закарпатської (-7%) областей. Працюючі підприємства Одеської та Миколаївської областей скоротили персонал до 6%. В інших областях, зокрема в постраждалих від окупації, скорочення було близьким до середнього по країні (рис. 2.7).

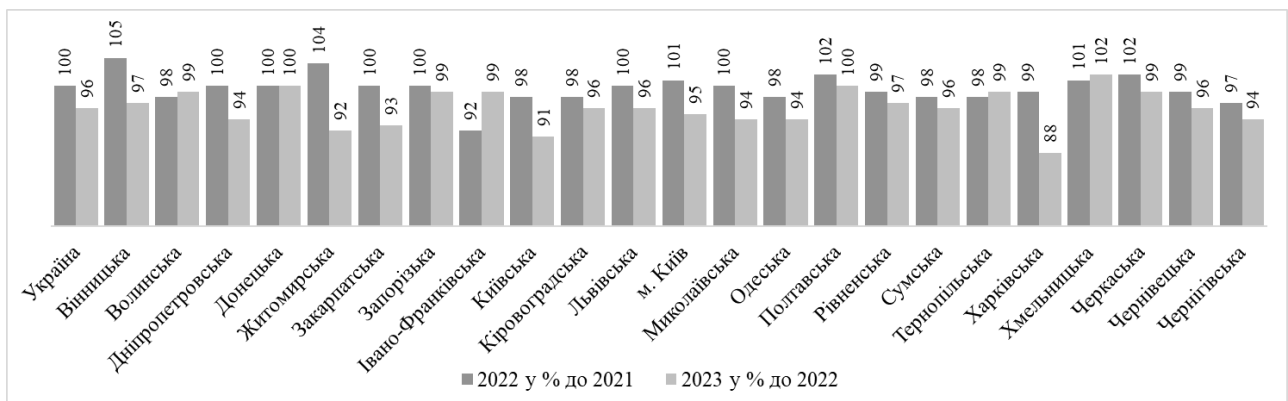


Рисунок 2.7 – Чисельність працівників за регіоном, % до попереднього року

Джерело: [35]

Скорочення кількості працівників у 2022 році було нерівномірним, з помітними регіональними та галузевими відмінностями. За даними Пенсійного фонду України (opendata.gov.ua), у вересні 2022 року найбільша частка зайнятих зосереджувалася у переробній промисловості (19%), оптовій торгівлі (18%) та державному управлінні (12%), тоді як найменше працівників було зайнято у добувній промисловості та водопостачанні. Це вказує на диференціацію зайнятості залежно від здатності секторів адаптуватися до змін.

Результати опитування показують, що за підсумками року жоден із

секторів економіки не демонстрував зростання чисельності працівників. Найбільші втрати персоналу були у будівництві та нерухомості – 17% і 18% відповідно. Значне скорочення також зафіксовано у добувній промисловості та сфері послуг (8%). (рис. 2.8).

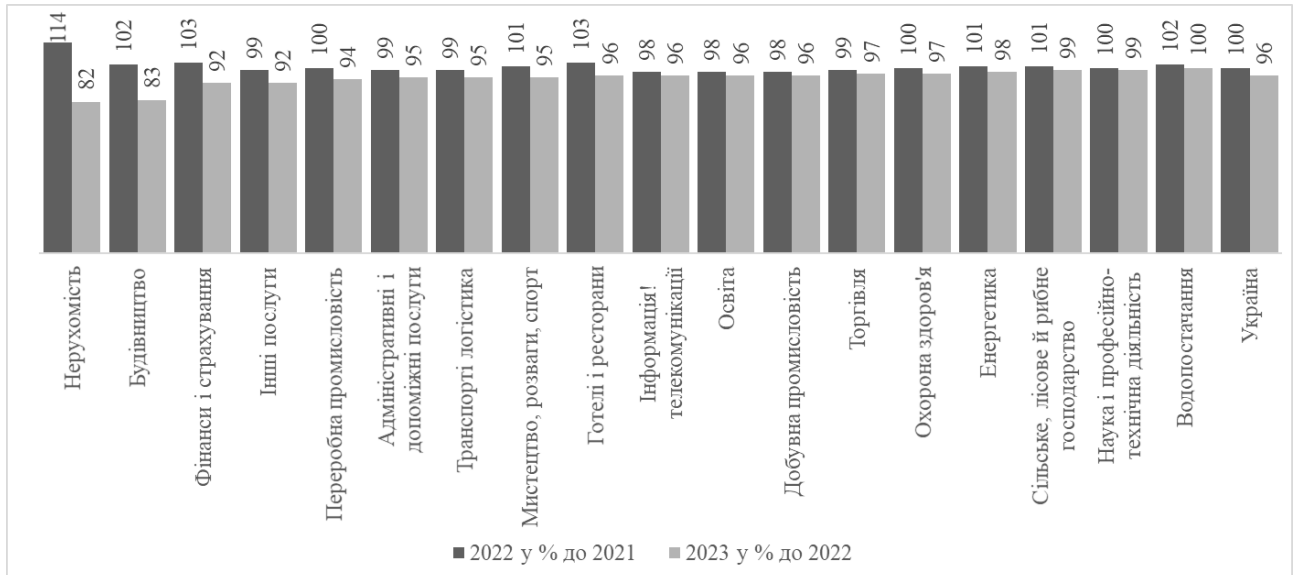


Рисунок 2.8 – Чисельність працівників підприємств в основних секторах, % до попереднього року

Джерело: [35]

Водночас відносно стабільною залишалася зайнятість у сільському господарстві та секторах із високою часткою державних підприємств, зокрема у водопостачанні, де скорочення не було. У енергетиці, науці та охороні здоров'я скорочення персоналу склало лише 2–3%. Відносно кращі показники також мали сектори торгівлі, інформації та телекомунікацій, де втрати персоналу не перевищили 3%

Великі втрати робочих місць та значне скорочення зайнятості в Україні спричинили помітні зміни у структурі зайнятості та безробіття, зокрема за професійними групами. За даними загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни», проведеного соціологічною групою «Рейтинг» у жовтні 2022 року, протягом року спостерігалось поступове відновлення зайнятості після критичного першого місяця війни, коли відбувся масовий відтік населення, припинення роботи багатьох підприємств і розширення окупованих

територій. Вже з середини березня 2022 року частка непрацюючих почала зменшуватись, а кількість працюючих у звичному режимі поступово зростала.

Регіональний аналіз структури зайнятості населення підтверджує значні відмінності між регіонами. Згідно з результатами опитування, найвища частка непрацюючих залишалася у східних регіонах країни. Водночас у західних областях частка тих, хто працював у звичайному режимі, досягла 47% у жовтні 2022 року, тоді як на сході цей показник становив лише 21%.

Загальне скорочення зайнятості вплинуло на професійну структуру працевлаштованого населення (рис. 2.9).

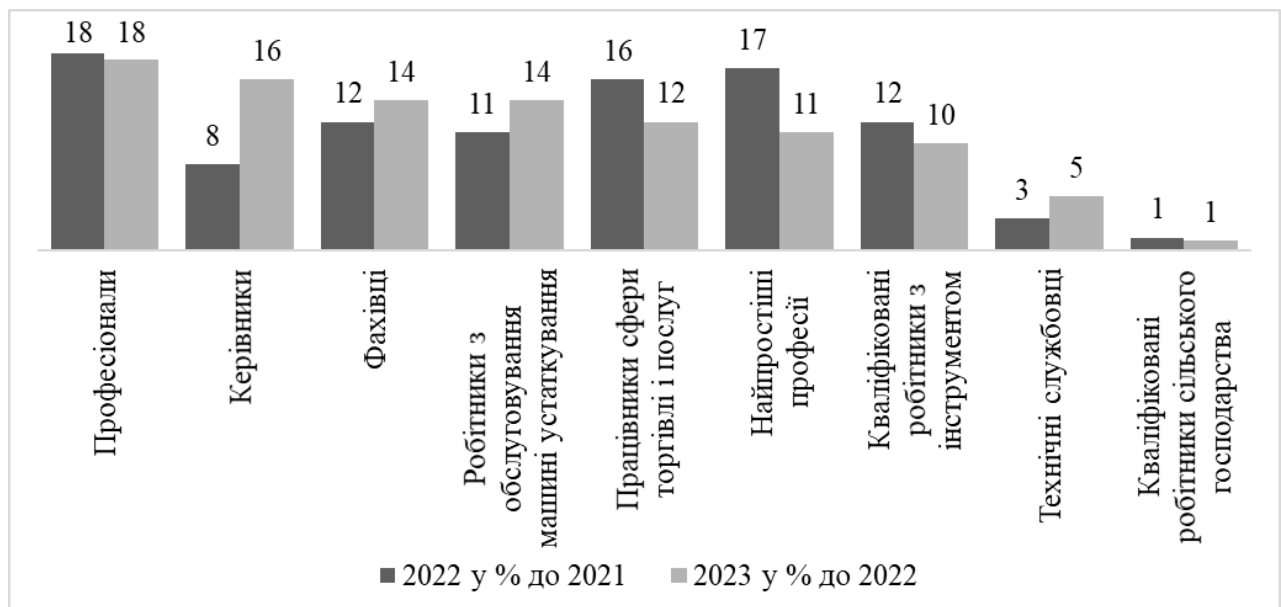


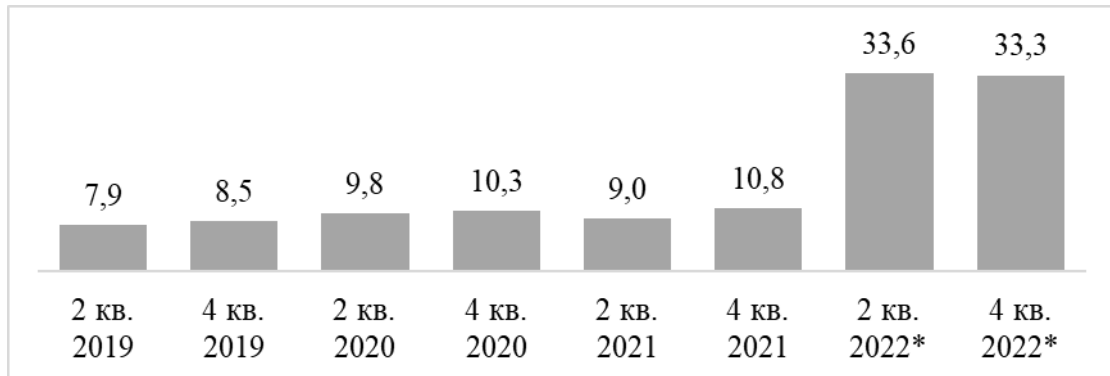
Рисунок 2.9 – Структура зайнятих за професійними групами, %

Джерело: [38]

Порівняльний аналіз показників за професійними групами демонструє, що протягом 2022 року зросла частка керівників, фахівців, технічних службовців і робітників, зайнятих обслуговуванням машин та устаткування. Водночас знизилась частка працівників сфери торгівлі та послуг, а також кваліфікованих робітників з інструментом. Найпомітніше скоротилася частка осіб, зайнятих у найпростіших професіях, тоді як частки професіоналів і кваліфікованих працівників сільського господарства залишились незмінними.

Для оцінки стану українського ринку праці ключовим є аналіз безробіття.

Оскільки з лютого 2022 року офіційні дані про рівень безробіття за методологією МОП відсутні, доцільно орієнтуватися на експертні оцінки та результати соціологічних опитувань. За оцінками Національного банку України, рівень безробіття у 2022 році, ймовірно, перевищував 30% (рис.2.10).



*2022 р. – розрахунки НБУ

Рисунок 2.10 – Динаміка змін рівня безробіття за методологією МОП), %

Джерело: [20]

Попри зростання безробіття за методологією МОП, кількість зареєстрованих безробітних у 2022 році зменшилася на 27% порівняно з 2021 роком, що свідчить про слабку мотивацію до реєстрації в центрах зайнятості, навіть з урахуванням розширення їхніх послуг.

За даними Державної служби зайнятості, кількість зареєстрованих безробітних скоротилася з 1,19 млн осіб у 2021 році до 867,6 тис. у 2022-му. Найбільше зменшення відбулося серед молоді (на 33%) та жінок (на 22%). Водночас кількість зареєстрованих безробітних серед внутрішньо переміщених осіб зросла майже в 5 разів, досягнувши 7% від загальної кількості зареєстрованих.

Також відбулися значні зміни у професійній структурі безробітних. Найбільш помітно скоротилася кількість зареєстрованих працівників, зайнятих раніше в обслуговуванні машин та устаткування (на 34% – з 218,4 тис. до 144,4 тис. осіб), а також працівників торгівлі та керівників (рис. 2.11). Це може свідчити про зниження інтересу населення до офіційної реєстрації як безробітних.

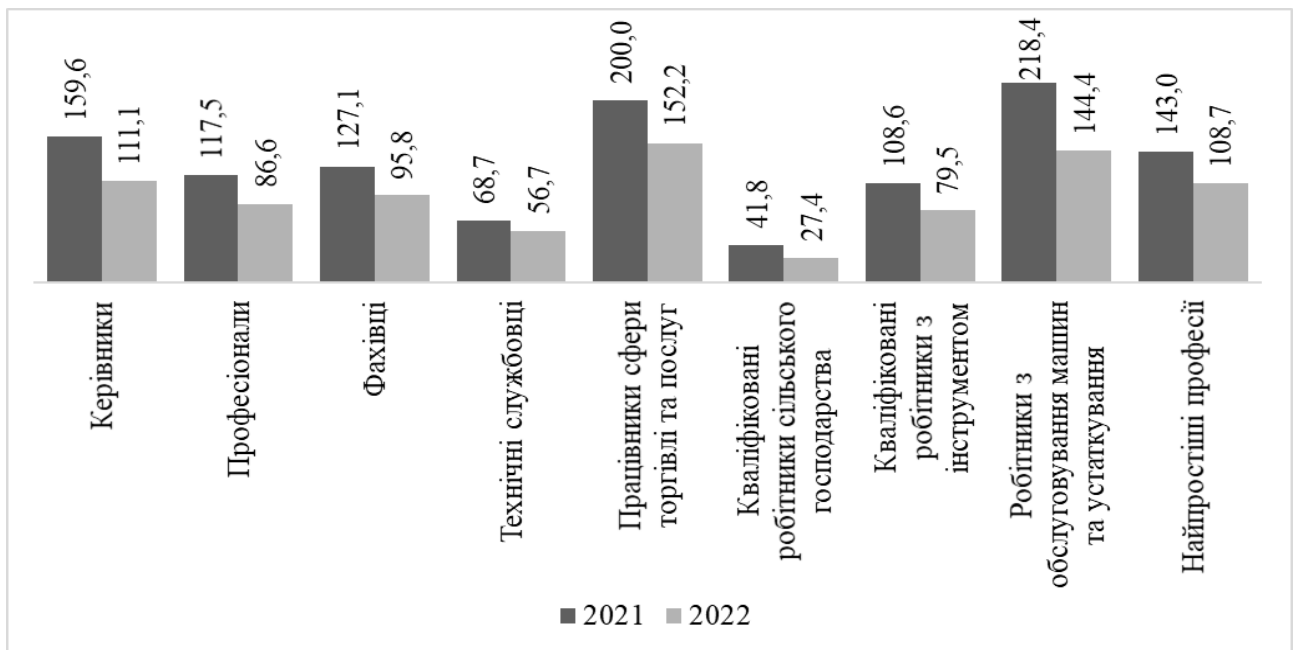


Рисунок 2.11 – Динаміка змін кількості зареєстрованих безробітних за професіями у 2021–2022 рр., тис. осіб

Джерело: за даними [12]

У 2022 році через поглиблення економічної кризи суттєво скоротилася кількість вакансій, особливо для робітників з обслуговування машин та устаткування – з 166,8 до 98,5 тисяч, що становило майже чверть від усіх вакансій, заявлених роботодавцями в центри зайнятості. Вдвічі зменшилася кількість пропозицій для працівників найпростіших професій, а також у сфері торгівлі та послуг, проте зміни у професійній структурі безробітних не були значними.

Помітні зміни спостерігалися у частках окремих професій серед зареєстрованих безробітних (рис. 2.12).

Частка робітників з обслуговування машин і устаткування знизилася з 18,3% у 2021 році до 16,6% у 2022-му, можливо, через їхню орієнтацію на самостійний пошук роботи. Водночас частка працівників сфери торгівлі та послуг зросла з 16,8% до 17,5%, що, ймовірно, пов'язано із зменшенням можливостей працевлаштування в торгівлі через падіння купівельної спроможності населення. Частка керівників серед безробітних знизилася з 13,4% до 12,8%, тоді як частка професіоналів і фахівців залишалася стабільною в межах 10–11%. Інші професійні групи не зазнали значних структурних змін.

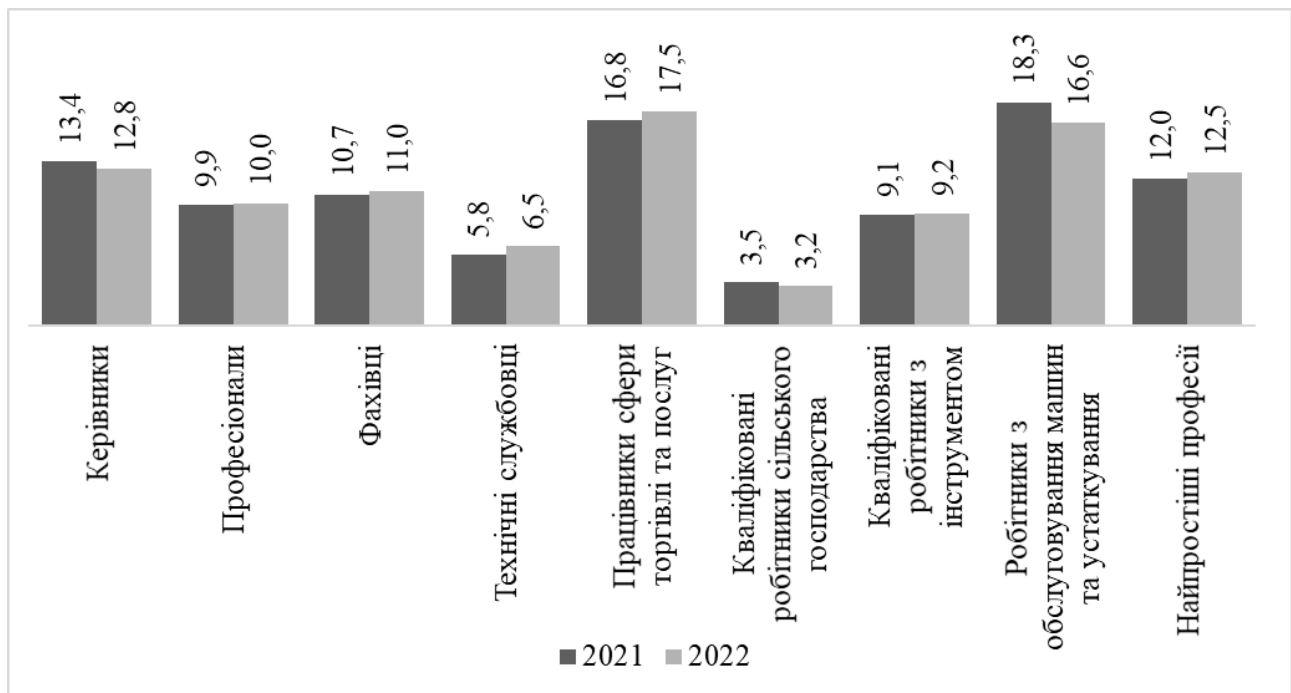


Рисунок 2.12 – Зміни професійної структури зареєстрованих безробітних у 2021–2022 рр., %

Джерело: за даними [12]

Протягом 2021–2022 років найбільше скорочення кількості зареєстрованих безробітних спостерігалось серед осіб, які раніше були зайняті у сільському господарстві (зниження майже на 41%) та у сфері державного управління й оборони (зменшення на 38%). Одночасно значно зменшилася кількість вакансій у таких видах економічної діяльності, як будівництво, державне управління й оборона, інформація та телекомунікації, операції з нерухомістю та фінансова діяльність. Ці зміни свідчать про ключові тенденції у трансформації ринку праці впродовж вказаного періоду.

Попри скорочення робочих місць та зростання безробіття у 2022 році, роботодавці по всій Україні стикалися з дефіцитом кадрів. Основними причинами були масовий виїзд працівників у безпечні регіони або за кордон та мобілізація. Це спричинило загальний брак робочої сили, особливо в прикордонних і південних областях. Мобілізація поглибила проблему, оскільки значна частина працівників добровільно вступила до лав ЗСУ, а також через високий попит на технічних фахівців. Небажання деяких чоловіків офіційно працевлаштовуватися, щоб уникнути мобілізації, посилює дефіцит. У західних

регіонах, попри приплив внутрішньо переміщених осіб, кадровий дефіцит залишався через професійний дисбаланс та мобілізацію.

Попри зупинку багатьох підприємств і скорочення персоналу, процес найму тривав: 77% опитаних роботодавців працевлаштовували нових працівників, з яких 30% зіткнулися зі складнощами (рис.2.13). Основний дефіцит стосувався інженерних і кваліфікованих робітничих професій.

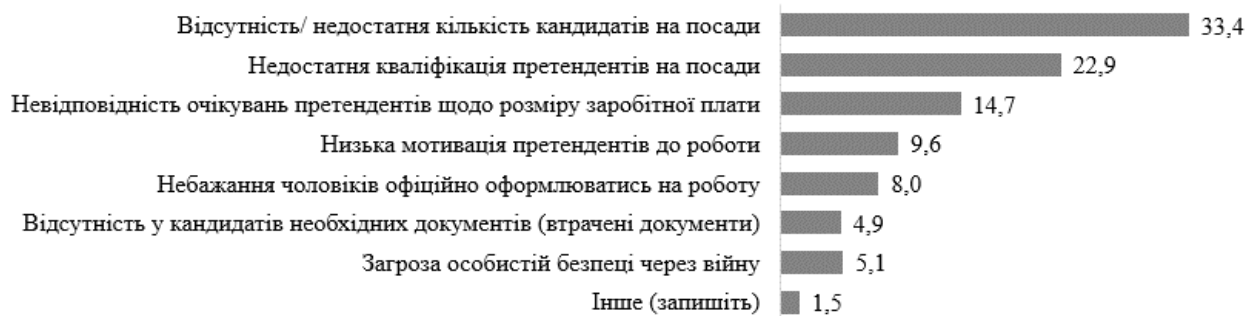


Рисунок 2.13 – Оцінка труднощів набору працівників, %

Джерело: [55]

Головні труднощі підбору персоналу: брак кандидатів (33%), недостатня кваліфікація (23%) та невідповідність зарплатних очікувань (15%). Часто або не вистачає претендентів, або їхня кваліфікація є недостатньою, а рівень зарплатних вимог перевищує можливості роботодавця.

Крім того, 10% роботодавців відзначили низьку мотивацію кандидатів, а 8% вказали на небажання чоловіків офіційно працевлаштовуватися. Це підтверджують і експерти з основних секторів економіки, які зазначають низьку зацікавленість у роботі серед внутрішньо переміщених осіб, особливо чоловіків.

2.3 Виявлення ключових змін та динаміки ринку праці в умовах воєнного стану

Аналіз ринку праці за 2023–2024 роки демонструє поступову адаптацію до умов війни. Проте ключовими перешкодами для економічного відновлення

залишаються дефіцит кваліфікованих працівників і складнощі з наймом. Водночас стратегічні сектори економіки – сільське господарство, промисловість та торгівля – зберегли відносну стабільність, попри зростаючий дефіцит кадрів.

Кількість підприємств в Україні з початку 2023 року демонструє загальне зростання. Згідно з даними Пенсійного фонду України, у другому кварталі 2024 року зареєстровано 563,4 тис. підприємств, що на 45,7 тис. більше, ніж у відповідному періоді попереднього року (рис. 2.14). Однак експерти зазначають, що це зростання здебільшого відображає перереєстрацію бізнесу з тимчасово окупованих територій та відновлення діяльності після ліквідації чи призупинення роботи. Основний приріст припадає на мікропідприємства, тоді як створення нових середніх або великих компаній зафіксовано не було. Отже, це зростання не можна однозначно трактувати як стійку позитивну тенденцію.

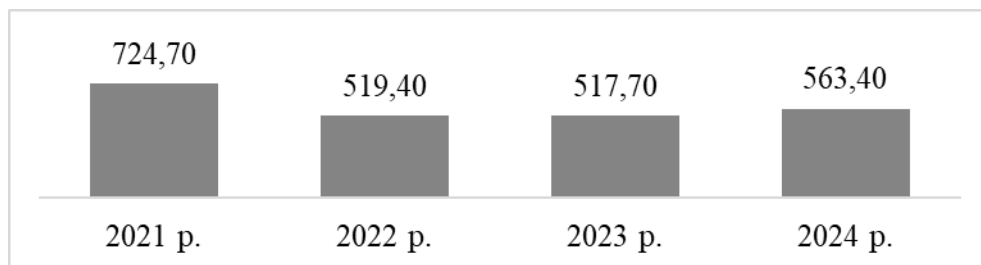


Рисунок 2.14 – Динаміка зміни підприємств України за період 2021- 2024 рр., тис

Джерело: створено автором за даними [55]

Найбільшу частку підприємств в Україні становлять компанії сектора торгівлі, які охоплюють 36% від загальної кількості. Підприємства переробної промисловості займають 9%, а значна частка бізнесу зосереджена у сферах будівництва (6%), транспорту (5%), сільського господарства (5%), адміністративних послуг (5%), науки та операцій з нерухомістю. Сектори з переважно державними підприємствами – державне управління, освіта та охорона здоров'я – мають частку до 2%.

Протягом останніх трьох років галузева структура підприємств залишалася відносно стабільною, за винятком сектора торгівлі, де частка скоротилася на 2%. У решті секторів зміни не перевищували 1%. Загалом, у 2022 році кількість

небюджетних підприємств скоротилася на 21,3% через втрати бізнесу в Луганській, Донецькій, Запорізькій та Херсонській областях, які сукупно становили 31% усіх підприємств, що припинили діяльність. Найбільш суттєві втрати зафіксовано в Луганській області – 89% підприємств припинили роботу, а ті, що залишилися, не ведуть діяльності на території регіону. У Донецькій області кількість підприємств зменшилася на 72%, у Херсонській – на 82%, а в Запорізькій – на 42%. В інших регіонах у третьому кварталі спостерігалось лише незначне скорочення кількості підприємств, тоді як у четвертому кварталі частина бізнесу почала відновлювати роботу, особливо в деокупованих регіонах.

Аналіз підприємництва за 2023–2024 рр. демонструє певне відновлення кількості фізичних осіб-підприємців (ФОП) (рис. 2.15). При цьому динаміка змін як у кризовий період скорочення (2022–2023 рр.), так і в період відносної стабільності (2023–2024 рр.) залишається незначною.

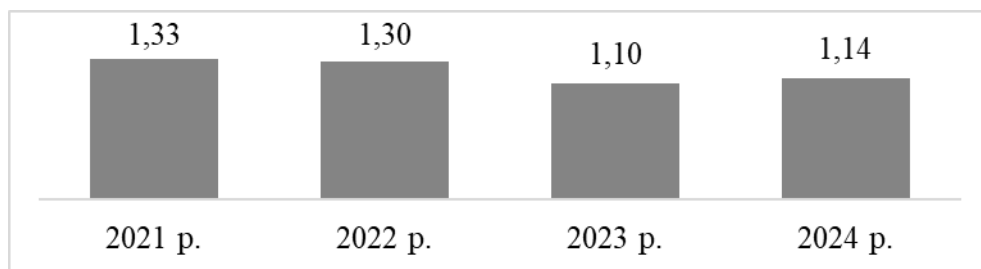


Рисунок 2.15 – Динаміки кількості фізичних осіб-підприємців (ФОП) за період 2021- 2024 рр., млн

Джерело: створено автором за даними [55]

Експерти пов'язують це із тенденцією переведення неактивних ФОП у «сплячий» режим, а не їхньою офіційною ліквідацією. А більш показовим індикатором економічної активності ФОП є дані про подані нульові декларації. Крім того, велика кількість ФОП в Україні часто пояснюється їхнім використанням для оформлення найманих працівників з метою оптимізації податкових витрат бізнесу. Саме цим фактором, на думку експертів, можна пояснити зростання кількості ФОП у 2023–2024 рр.

У структурі підприємництва найбільшу частку продовжує займати торгівля, яка становить 42% від усіх працюючих ФОПів. Важливе місце займає

також сектор інформації та телекомунікацій (18%), що охоплює програмістів та ІТ-спеціалістів. Значні частки припадають на сферу науки та інших послуг – по 7% (рис. 2.16).

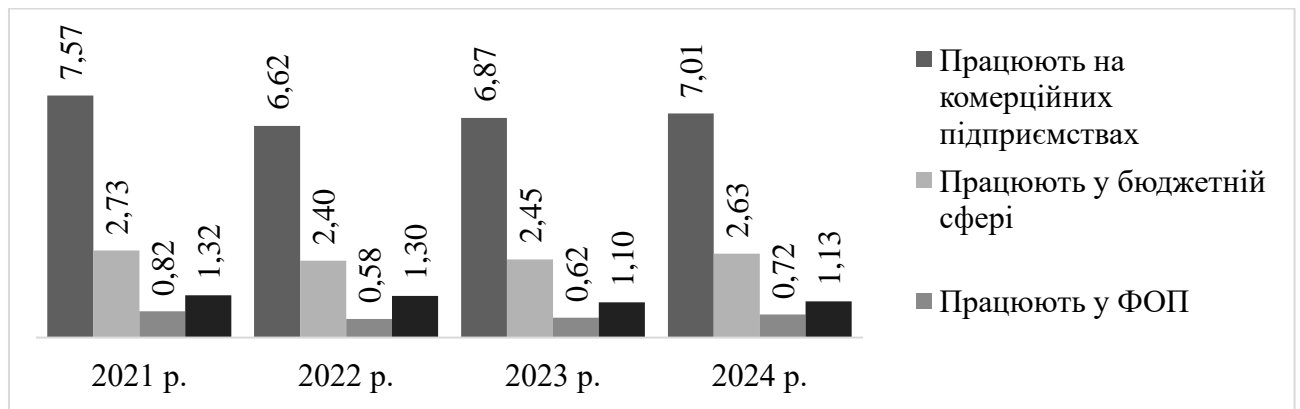


Рисунок 2.16 – Динаміка працівників за категоріями / типом зайнятості за період 2021- 2024 рр.

Джерело: створено автором за даними [55]

Варто зазначити, що з початку повномасштабної війни демографічна ситуація залишається одним із ключових факторів, що впливає на ринок праці. Незважаючи на низький рівень народжуваності та високу смертність, спостерігається призупинення масового відтоку населення за кордон та часткове повернення громадян в Україну. Проте триває виїзд старшокласників, особливо хлопців, на навчання за кордоном. Водночас, за даними Пенсійного фонду, зайнятість поступово відновлюється: станом на липень 2024 р. кількість офіційно працюючих осіб сягнула 11,3 млн.

Основні категорії зайнятих демонструють схожі тенденції відновлення, однак жодна з них ще не досягла рівня 2021 року. Експерти вказують, що мобілізація стала важливим чинником цього процесу: з одного боку, вона стимулює тинізацію зайнятості, з іншого – виступає інструментом її детинізації. Мобілізація суттєво вплинула на обсяги найму, оборот кадрів, структуру попиту та пропозиції, а також загострила дефіцит кваліфікованих працівників.

Значні зміни відбулися у професійній структурі зайнятості. За даними Пенсійного фонду та обстежень робочої сили, найбільші зрушення спостерігаються серед керівників, працівників торгівлі та сфери послуг (рис.

2.17). Зниження кількості підприємств і зайнятості призвело до помітного скорочення частки простих професій та працівників торгівлі, одночасно підвищивши частку керівних посад.

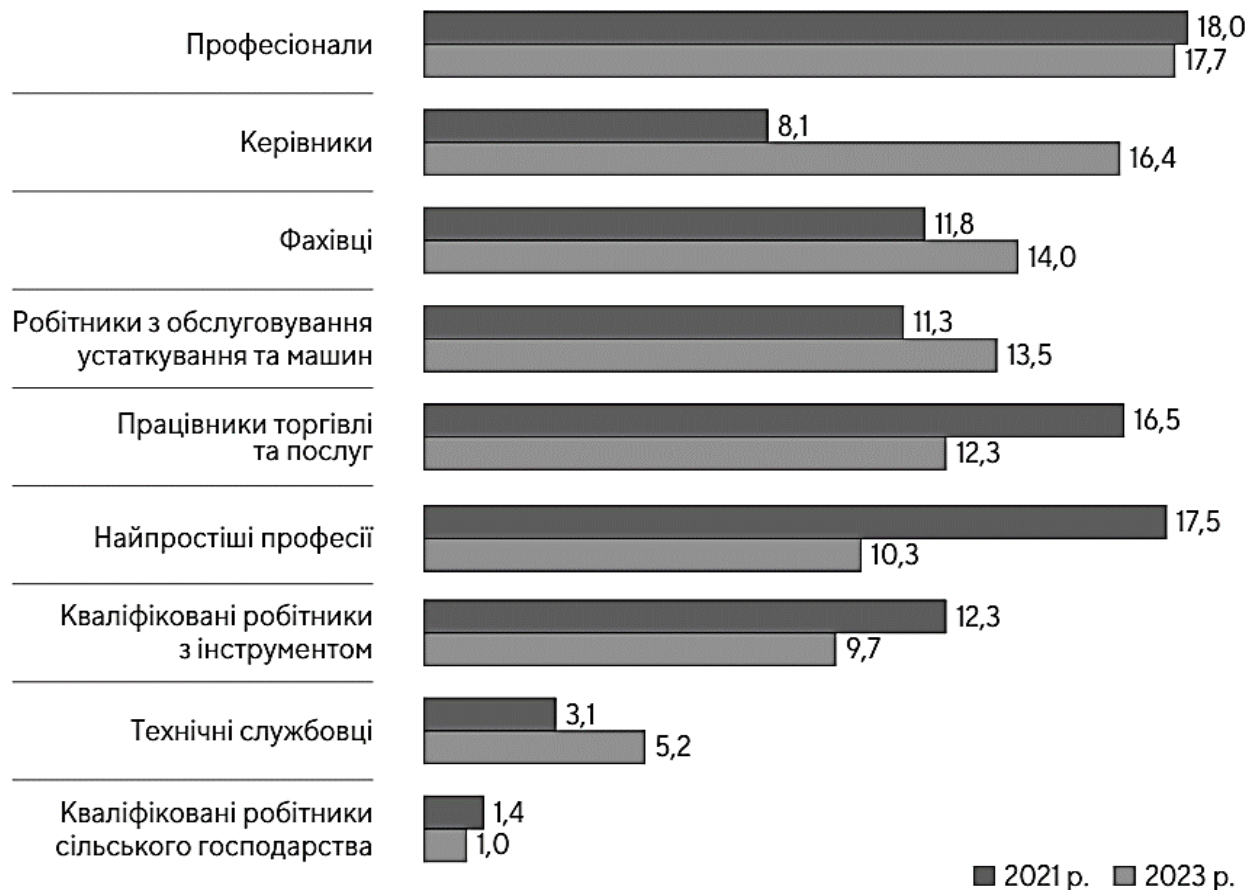


Рисунок 2.17 – Структури зайнятості за професійними групами у порівнянні 2023 з 2021 рр., %

Джерело: створено автором за даними [55]

Падіння зайнятості найбільше позначилося на некваліфікованих працівниках. Зростання частки керівників, імовірно, є наслідком цього процесу, адже звільнення керівного складу зазвичай відбувається в останню чергу. Скорочення працівників торгівлі та послуг очікуване, враховуючи кризу 2022 року. Коливання чисельності робітничих професій можна пов'язати з мобілізацією, адже ці групи зайнятих складаються переважно з чоловіків.

Такі зміни впливають на продуктивність праці, оскільки знижується частка некваліфікованої робочої сили. Однак через обмеженість даних Пенсійного

фонду неможливо провести детальніший аналіз у розрізі регіонів та галузей.

Показники безробіття викликають суперечливі оцінки. Внаслідок змін у законодавстві, що скоротили терміни отримання допомоги, офіційний рівень безробіття знизився з 2022 року, коли він оцінювався у 30%. Відмова чоловіків ставати на облік у центрах зайнятості для уникнення мобілізації призвела до суттєвих гендерних диспропорцій. У 2023-2024 роках кількість зареєстрованих безробітних становила лише 25% рівня 2021 року, а частка чоловіків серед них не перевищувала 25%. Через ці фактори офіційний рівень безробіття не відображає реальну ситуацію на ринку праці й може слугувати лише для оцінки фінансового стану Фонду соціального страхування.

Відсутність статистичних обстежень домогосподарств, на основі яких визначався рівень безробіття за методологією МОП, частково компенсується соціологічними дослідженнями. Так, у звітах Національного банку України регулярно наводяться результати опитувань групи «Рейтинг». Згідно з даними за липень 2023 року, частка осіб, які втратили роботу після початку повномасштабної війни, становила 30%, що на 6% менше, ніж у лютому того ж року [22]. У квітні 2024 року НБУ оновив оцінку рівня безробіття у 2023 році до 18,2% та покращив прогноз на 2024 рік – очікується, що рівень безробіття знизиться до 14,2%, а у 2025-2026 роках коливатиметься в межах 10-12% [21].

Підсумовуючи ці дані та численні дослідження кадрових потреб, можна зробити висновок, що, попри дефіцит робочої сили, рівень безробіття залишається значно вищим, ніж у довоєнний період. Високий рівень безробіття переважно спостерігається у прифронтових та прикордонних із росією сільських районах.

Дефіцит робочої сили є ключовою тенденцією українського ринку праці та одним із найбільших бар'єрів для економічного відновлення. У 2024 році кількість відкритих вакансій перевищила рівень 2021 року, проте процес заповнення вакансій суттєво ускладнився. У відповідь на дефіцит працівників бізнес став більш активно пропонувати роботу вразливим категоріям населення, таким як молодь без досвіду, ветерани, особи з інвалідністю та пенсіонери. Це

спричинило диспропорцію між попитом і пропозицією – на кожну вакансію припадає в середньому 1,7 резюме.

Дисбаланс на ринку праці, перш за все, пов'язаний із фінансовими труднощами приватних підприємств та недостатнім рівнем оплати праці, встановленим державними стандартами. Особливо гостро кадровий дефіцит відчувається у сферах комунального господарства, водопостачання та енергетики, що створює ризики для стабільної роботи цих секторів.

Дефіцит кадрів стимулює зростання заробітних плат і посилює конкуренцію на ринку праці. Проте державні та комунальні підприємства не можуть конкурувати із приватними компаніями в умовах підвищеного попиту на працівників. Ситуація загострюється тим, що, за даними порталу з пошуку роботи, у червні 2024 року було зареєстровано 100,65 тис. вакансій, тоді як кількість резюме сягнула 169,23 тис., що утворює диспропорцію між попитом і пропозицією – в 1,7 рази на користь пропозиції [2].

Дефіцит робочої сили та зростання заробітних плат є однією з ключових тенденцій українського ринку праці у 2024 році. Вартісна диспропорція між рівнем заробітних плат у державному та приватному секторах є наслідком нестабільного фінансового стану підприємств, що особливо відчутно в регіонах, постраждалих від воєнних дій. Кадровий дефіцит у секторах комунального господарства, водопостачання та енергетики став критичною проблемою, яка загрожує стабільності цих сфер. Незважаючи на це, конкуренція за робочу силу сприяє зростанню заробітних плат.

Згідно з офіційною статистикою, середня заробітна плата в Україні у першому кварталі 2024 року становила 18 903 грн. Водночас, за даними Пенсійного фонду, цей показник був нижчим і склав 14 400 грн у липні 2024 року. Розбіжності між цими даними можуть бути зумовлені різними методологіями обрахунку та джерелами інформації.

Регіональні та галузеві відмінності у рівнях заробітних плат є дуже значними. У великих містах, таких як Київ, спостерігається значно вищий рівень оплати праці. Найвищі заробітні плати зафіксовані у сфері інформаційних

технологій та телекомунікацій (понад 39 тис. грн), фінансів і страхування, а також у галузі авіаційного транспорту. Водночас у прифронтових і прикордонних регіонах рівень оплати праці суттєво відстає від середнього по країні.

На ринку праці найбільший попит на працівників демонструють великі та середні підприємства, особливо у секторах енергетики, охорони здоров'я та добувної промисловості. Через дефіцит кадрів збільшується кількість вакансій для вразливих категорій населення, таких як молодь без досвіду роботи, ветерани, особи з інвалідністю та пенсіонери. Однак, незважаючи на позитивні зрушення в економіці, проблема невідповідності між попитом і пропозицією на ринку праці залишається актуальною.

Упродовж 2023-2024 років основними категоріями працівників, яких наймали підприємства, були представники робітничих професій. Зокрема, найчисленніші групи серед нових працівників у 2023 році становили робітники, що обслуговують машини та устаткування, а також працівники торгівлі й сфери послуг – по 22% від загальної кількості найнятих осіб. Найбільш популярними професіями для працевлаштування стали продавці, водії, підсобні робітники, бухгалтери, медичні сестри, трактористи, охоронці, кухарі, прибиральники та швачки.

Вагомою причиною високих обсягів найму персоналу було не лише збільшення попиту на робітників, а й необхідність заміщення працівників, які вибули, переважно через мобілізацію.

Експерти зауважують, що важливою тенденцією на ринку праці у 2023-2024 роках стало зростання зайнятості жінок. Через нестачу працівників у традиційно чоловічих професіях підприємства активно залучали жінок і проводили успішне перенавчання для роботи на посадах зварників, водіїв та водіїв-навантажувачів.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Аналізуючи поточний стан ринку праці в Україні у 2024 році, можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, дефіцит робочої сили стає ключовим викликом для економіки, стримуючи її відновлення. Зростання попиту на працівників призводить до збільшення тривалості заповнення вакансій та стимулює підвищення заробітних плат, проте значні галузеві та регіональні розбіжності у рівнях оплати праці ускладнюють вирівнювання ситуації. Найвищі заробітні плати спостерігаються у великих містах і високооплачуваних секторах, таких як ІТ, фінанси та транспорт, тоді як у прифронтових і сільських регіонах рівень оплати праці значно нижчий.

По-друге, державні та комунальні підприємства не можуть витримати конкуренції із приватним сектором через обмежені фінансові можливості. Це створює додаткові труднощі для забезпечення кадрами життєво важливих секторів, таких як комунальне господарство та енергетика.

По-третє, проблема невідповідності між попитом і пропозицією на ринку праці залишається актуальною. Велика кількість вакансій залишається незаповненою через невідповідність кваліфікації претендентів та очікуваного рівня заробітної плати. Незважаючи на загальне зростання середніх заробітних плат, показники реального доходу залишаються нерівномірними, а загальні цифри є лише частковим відображенням складної ситуації.

По-четверте, залучення жінок до традиційно чоловічих професій стало важливою тенденцією, що свідчить про адаптацію ринку праці до нових умов. Через нестачу працівників у традиційно чоловічих професіях підприємства активно залучали жінок і проводили успішне перенавчання для роботи на посадах зварників, водіїв та водіїв-навантажувачів.

Таким чином, для подолання кадрового дефіциту та стабілізації ринку праці необхідні комплексні заходи, що передбачають підтримку підприємств, стимулювання працевлаштування вразливих груп населення та вирівнювання умов оплати праці між регіонами.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1 Напрями стабілізації та адаптації регулювання ринку праці в процесі відновлення України.

В умовах кризових змін на ринку праці, спричинених запровадженням воєнного стану в Україні, особливого значення набуває вивчення проблем модернізації регулювання ринку праці. Це вимагає пошуку дієвих стабілізаційних та адаптаційних заходів, оскільки з початком війни механізм функціонування ринку праці зазнав серйозних викликів. Деякі етапи роботи кожного рівня регулювання ринкових відносин частково втратили свою ефективність або були трансформовані.

Особливості регулювання соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX. Закон регламентує умови для всіх працівників незалежно від форми власності, виду діяльності та галузі, вводячи обмеження деяких конституційних прав і свобод громадян на період дії воєнного стану. Згідно з цим нормативним актом, роботодавці отримали право [46]:

- укладати строкові трудові договори з працівниками на час воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутніх співробітників;
- переводити працівників на іншу роботу під час воєнного стану без їхньої згоди (за винятком переведення до місцевостей, де тривають активні бойові дії);
- звільняти працівників під час їхньої тимчасової непрацездатності або відпустки, за винятком випадків вагітності, пологів та відпусток для догляду за дитиною до трьох років, із першого дня завершення цих періодів;
- запроваджувати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень за рішенням військового командування спільно з військовими адміністраціями;

- визначати час початку та завершення щоденної роботи (змін).

У зв'язку з веденням бойових дій у регіонах, де знаходяться робочі місця працівників, Закон [46] передбачає можливість розірвання трудового договору за ініціативою працівника без дотримання двотижневого попередження, зазначеного в заяві. Це стосується випадків, коли працівників примусово залучають до суспільно корисних робіт або на об'єкти критичної інфраструктури.

Під час воєнного стану, відповідно до статей 8 та 9 Закону № 2136 [46]:

- вагітні жінки та ті, у кого дитина до року, не можуть бути залучені до нічної роботи без їхньої згоди;
- дозволено використовувати працю жінок (за винятком вагітних і тих, у кого дитина до року) на важких чи небезпечних умовах праці, а також на підземних роботах, за їхньою згодою;
- працівники, які мають дітей (за винятком зазначених в статті 8 цього Закону), можуть бути залучені до нічних та надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та відпочинкові дні, а також направлятися у відрядження за їхньою згодою.

Крім змін у нормативно-правових актах, відбуваються трансформації в інститутах ринку праці, що є наслідком бойових дій. Це стосується зупинки діяльності закладів професійної освіти та навчання в найгарячіших точках країни. Професійні спілки та організації роботодавців також переживають зниження активності через наслідки війни.

З урахуванням проблем, виявлених у процесі регулювання ринку праці, необхідно переглянути напрями та впровадити комплекс адаптивних заходів для забезпечення більшої збалансованості на ринку праці в умовах воєнного стану та для потреб повоєнного відновлення. Зокрема, запропонований "Національний план відновлення України", презентований у Лугано-2023, містить загальну візію, цілі, принципи та очікувані результати впровадження, базуючись на програмно-проектному підході в 17 напрямках відбудови [5].

Змістовним і детальним документом стратегічного відновлення національної економіки є «План відновлення України від наслідків війни»

(березень 2023 р.) [40], який окреслює основні напрями реформ, зокрема, структурну перебудову економіки, розвиток малого та середнього бізнесу, управління державною власністю, трансформацію ринків та реформу правоохоронних органів. План орієнтований на сталий економічний розвиток та гармонізацію економічного права України з ЄС.

Зазначимо, що реалізація повоєнного відновлення України значною мірою залежатиме від імплементації «Угоди про асоціацію між Україною та ЄС» [56], яка передбачає зобов'язання щодо наближення українського законодавства до європейських стандартів у сферах зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Це включатиме пріоритетне впровадження стандартів трудового права, рівності, охорони праці, техніки безпеки, недискримінації, а також охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.

Важливими орієнтирами для відновлення є досягнення «Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року» [58], визначених указом Президента України № 722/2019 від 30 вересня 2019 року. Ці цілі слугують основою для програмних документів, що спрямовані на забезпечення національних інтересів України.

Згідно з інтерв'ю Е. Лібанової, на будь-якому етапі розвитку ситуації в Україні національний ринок праці може зіткнутися зі скороченням пропозиції робочої сили [31].

Аналітичне дослідження та виявлені цілі повоєнного відновлення економіки з урахуванням викликів, пов'язаних із реалізацією концепції гідної праці, інтеграцією в ЄС та світовими тенденціями на ринку праці, дозволяють визначити напрями і заходи для регулювання ринку праці в Україні (табл. 3.1).

Зазначені вище рекомендації, на наш погляд, сприятимуть ефективнішому розвитку ринку праці, що, своєю чергою, позитивно вплине на економічний розвиток нашої держави. Ці рекомендації мають довгостроковий характер, і їх реалізація, а також подальше вдосконалення, потребує співпраці з глобальним ринком і може залежати від економічного розвитку країни.

Таблиця 3.1

Перспективні напрями та заходи регулювання ринку праці в Україні

| Напрями | Заходи щодо удосконалення регулювання ринку праці |
|---|--|
| Зростання рівня зайнятості | <ol style="list-style-type: none"> 1) розвиток зайнятості в третинному секторі економіки через індивідуальні креативні, публічні та цифрові проєкти; 2) активізація регіональної політики зайнятості шляхом впровадження програм на рівні місцевих громад; 3) підтримка малого бізнесу та зайнятості в третинному секторі через заходи захисту та стимулювання; 4) сприяння зайнятості уразливих груп населення; 5) створення сприятливих умов для зайнятості жінок; 6) залучення іммігрантів за допомогою квотування за віком та професією; 7) інформування про попит на ринку праці для фахівців певних робітничих спеціальностей та організація підготовки за відповідними кваліфікаціями. |
| Підвищення розвитку людського капіталу | <ol style="list-style-type: none"> 1) заходи сприяння поверненню мігрантів із-за кордону та використання їхнього досвіду для розвитку України; 2) застосування знань українців, які здобули освіту чи кваліфікацію за кордоном, для розвитку бізнесу та державного управління; 3) розробка адаптивних програм перенавчання та підвищення кваліфікації відповідно до потреб ринку праці, розвиток дуальної освіти; 4) подолання освітніх втрат у шкільній та вищій освіті; 5) реформування освітньої системи для залучення молоді з інших країн до навчання та міграції; 6) формування у населення орієнтації на концепцію "навчання протягом усього трудового життя"; 7) розвиток підприємницьких навичок серед населення та стимулювання самозайнятості осіб працездатного віку; 8) сприяння розвитку інноваційної орієнтованості серед населення, підприємств та урядів, а також розвиток державної підтримки у сфері виробництва високотехнологічної продукції. |
| Підвищення соціальної стійкості та якості життя | <ol style="list-style-type: none"> 1) покращення демографічних показників відтворення населення, зокрема через запровадження програм, що стимулюють народжуваність; 2) приведення трудового законодавства у відповідність до норм і стандартів ЄС та імплементація актів права; 3) розвиток державно-приватного та публічно-приватного партнерства, програм корпоративної соціальної відповідальності з підтримки та професійної реабілітації ветеранів; 4) сприяння трансформації стаціонарної міграції у циркулярну мобільність; 5) впровадження заходів мінімізації тіньових процесів (включаючи корупційні) в економічній системі України загалом та на ринку праці зокрема; 6) підтримка ментального здоров'я населення; 7) розвиток інформаційних центрів для підтримки підприємницьких ініціатив та громадських хабів. |

Джерело: складено автором за результатами дослідження

Важливо, на нашу думку, почати працювати над такими ініціативами вже до завершення військових дій, оскільки їх реалізацію можна розпочати у безпечних регіонах України. Це дозволить здійснити ґрунтовний аналіз слабких місць, оцінити вплив зовнішніх факторів на ринок праці, а також визначити перспективи його подальшого розвитку, що сприятиме високій продуктивній зайнятості в країні.

Водночас варто врахувати, що у разі неефективного регулювання зазначених процесів збільшуються ризики для функціонування ринку праці України, серед яких:

- скорочення працездатного населення при одночасному зростанні непрацездатного населення;
- дефіцит кваліфікованих кадрів у працездатному віці;
- продовження еміграції населення за кордон;
- збільшення конкуренції за робітників;
- структурні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили;
- демобілізація та поширення посттравматичних стресових розладів;
- зростання рівня інвалідизації та низька залученість людей з інвалідністю до трудової діяльності;
- нестача робочої сили для реалізації програм відбудови країни.

Отже, з урахуванням зазначених ризиків, важливо не лише розробляти заходи, спрямовані на відновлення економічного розвитку України, але й ефективно їх впроваджувати, використовуючи інструменти для забезпечення збалансованості на ринку праці.

3.2 Напрями соціальної реінтеграції ветеранів на ринку праці України: ризики для держави та суспільства

В Україні, яка перебуває в стані війни вже понад дев'ять років, питання ефективної соціальної адаптації, фізичної та психологічної реабілітації учасників

бойових дій (УБД) та їх інтеграції в громадах набувають все більшої актуальності. За прогнозами Міністерства у справах ветеранів України, після перемоги чисельність ветеранів, членів їхніх сімей та родин загиблих воїнів складатиме близько 10 % від загальної чисельності населення України [41]. Реалізація політики щодо повернення УБД до цивільного життя та підтримка їхніх родин вимагає координації зусиль держави, громадянського суспільства та бізнесу. Успішність цієї політики залежить від активної участі УБД у суспільному житті, включаючи їх економічну діяльність та забезпечення гідного рівня життя. Зазначимо, що серед УБД значну частку складають працездатні особи, потреби яких виходять за межі лише соціального захисту та пільг.

З початком повномасштабної війни виникли несприятливі умови для соціальної реінтеграції ветеранів на ринку праці України. Війна призвела до збільшення кількості безробітних, розширення тіньового ринку праці, включаючи осіб з числа УБД. За даними офіційної статистики на 1 вересня 2023 року [50], в Державному центрі зайнятості зареєстровано 103,3 тис. безробітних осіб, серед яких 1,7 тис. становлять УБД. Кількість безробітних УБД з початку року зросла на 700 осіб. У період з січня по вересень 2023 року чисельність безробітних УБД, які звернулися до Державної служби зайнятості, становила 4,2 тис. осіб, з яких 4,1 тис. зареєстровані як безробітні, 672 особи працевлаштовані, 92 особи пройшли профнавчання, а 71 отримали ваучер на навчання (рис. 3.1).

Профорієнтаційні послуги охопили 3,5 тис. осіб УБД за зазначений період [11]. Зазначимо, що з огляду на організаційні, управлінські та психологічні фактори, наведена статистика не повною мірою відображає реальну ситуацію на ринку праці для ветеранів.

Затяжний характер російської агресії спричиняє збільшення кількості українських захисників, які в найближчому майбутньому отримають статус «ветеран війни». Війна має негативний вплив на демографічну ситуацію, що призводить до зростання чисельності осіб з інвалідністю в працездатному віці. Ці фактори переконують у неминучості значних втрат робочої сили та погіршенні її якісних характеристик в Україні. Ігнорування серйозності проблем,

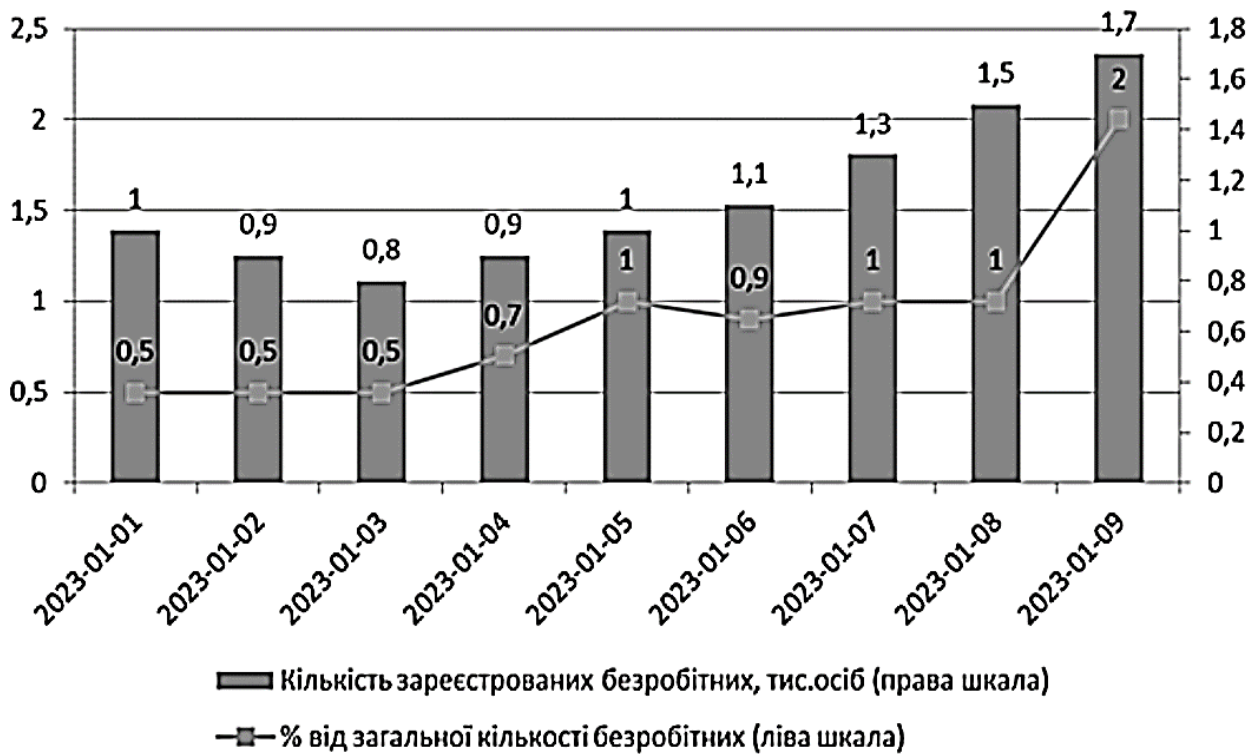


Рисунок 3.1 – Офіційно зареєстровані безробітні, які мають статус УБД

Джерело: [11]

пов'язаних із реінтеграцією ветеранів, може стати причиною соціальних та економічних ризиків, таких як безробіття, поглиблення диспропорцій на ринку праці, втрати надходжень до бюджету, зростання навантаження на соціальні служби, відсутність можливостей для самореалізації, що може призвести до погіршення психоемоційного стану ветеранів і збільшення соціальної ізоляції. Також існує ймовірність деструктивних форм соціальної поведінки серед ветеранів, що може вплинути на суспільні відносини.

Дослідження щодо працевлаштування ветеранів, проведене в червні-липні 2023 року, показало, що лише 41,6 % опитаних зверталися до державних центрів зайнятості за допомогою у працевлаштуванні, ще 1,4 % планували це зробити, а 57,1 % опитаних взагалі не користувалися такими послугами [43]. Серед тих, хто прагнув працевлаштуватися, 31,7 % зіткнулися з серйозними перешкодами, 26,7 % вважали, що мали певні труднощі, а лише 13,3 % не зустрічали перешкод. Основні труднощі, з якими стикалися респонденти, включають проблеми з фізичним здоров'ям (28,3 %), психоемоційний стан (25,8 %), втрачені навички

(17,5 %) та високу конкуренцію на ринку праці (15 %). Також проблеми виникали через відсутність досвіду та знань, обмежену мобільність.

Серед мобілізованих респондентів 41,8 % повідомили, що їх роботодавець зберігає робоче місце під час військової служби, у той час як 25,7 % не мали таких гарантій, а 15,7 % звільнилися перед мобілізацією. Третина з мобілізованих респондентів хоче повернутися на своє попереднє робоче місце, 38,3 % не планують це робити після демобілізації. Причини відмови від повернення до роботи включають незадовільні умови праці, низьку заробітну плату, бажання відкрити власну справу, продовжити діяльність в оборонній сфері, а також втрату навичок.

Результати опитування, проведеного у вересні-жовтні 2023 року серед ветеранів та військовослужбовців [42], показують серйозні проблеми в їхньому житті після повернення з війни. Більшість респондентів, понад 80 %, передбачають високі шанси на відсутність роботи, а майже 90 % вказують на відсутність інклюзивного простору та адаптованих робочих місць для осіб з інвалідністю (рис. 3.2).

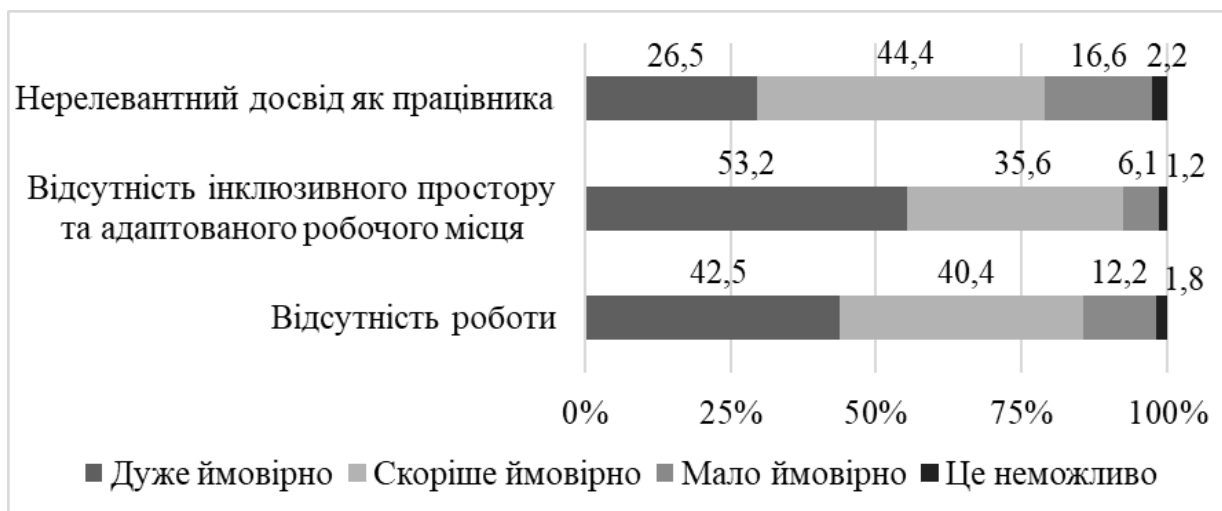


Рисунок 3.2 – Оцінка ступеня ймовірності настання проблем у житті ветеранів після повернення з російсько-української війни, %

Джерело: [42].

Нерозв'язані питання реінтеграції ветеранів у мирне життя, зокрема їх працевлаштування, поглиблюватимуть існуючі проблеми, з якими українська

економіка вже стикається через наслідки російської агресії. Розробка політики, орієнтованої на ветеранів, повинна враховувати їхні потреби, що дозволить не тільки успішно реалізувати процес реінтеграції та реабілітації, а й значно зміцнить стійкість українського суспільства, включаючи його економічні, соціальні та політичні складові. Забезпечення потреб учасників бойових дій сприятиме оптимізації витрат держави та громад, підвищенню соціальної згуртованості та зменшенню соціальної напруги в суспільстві.

Соціологічне дослідження, проведене Українським ветеранським фондом, свідчить, що більшість респондентів (65,8 %) потребують адаптації для їх повернення на роботу. Натомість, 76,2 % респондентів повідомили, що у їхній компанії (на попередньому місці роботи) не запроваджували програми чи заходи для адаптації працівників, які мають статус УБД. Опитування серед ветеранів та військовослужбовців з'ясовують їхні потреби щодо підтримки у сфері працевлаштування, а саме: 53,3 % опитаних виявили бажання перекваліфікуватися; 48,2 % – здобути додаткову освіту; 39,8 % – продовжити адаптаційний період; 35,8 % – запровадити адаптаційні тренінги; 32,5 % – профорієнтаційні консультації; 14,1 % – коуч-консультації; 13,7 % – потребують допомоги у написанні резюме чи підготовки до співбесіди [57].

Водночас, ступінь фактичного забезпечення власних потреб, що прямо чи опосередковано стосуються проблем працевлаштування, (оцінювання відбувалося за 5–бальною шкалою, де 5 – повністю забезпечено, 1 – зовсім не забезпечено, а 0 – немає такої потреби) на сьогодні ветерани оцінюють переважно незадовільно [42]. Зокрема, 24,1 % опитаних ветеранів та військовослужбовців задоволення потреб в освіті та професійній перепідготовці оцінили на «одиницю», 14,2 % – на «двійку» та 13,7 % – на «трійку». Серед 60,7 % респондентів, які висловили потребу щодо розвитку власного бізнесу, її забезпечення негативно (на «одиницю») оцінили 26,8 %, 13,3 %, – на «двійку»; 11,9 % – на «трійку». Задоволення потреби працевлаштування 27,3 % респондентів оцінюють на «одиницю», 12,4 % – на «двійку»; 12,3 % – на «трійку». А щодо потреби в інформаційно-консультаційній підтримці, то 29,2 %

опитаних назвали її повністю не забезпеченою, 16,8 % – оцінили її на «трійку», 15,6 % – на «двійку» (рис. 3.3).

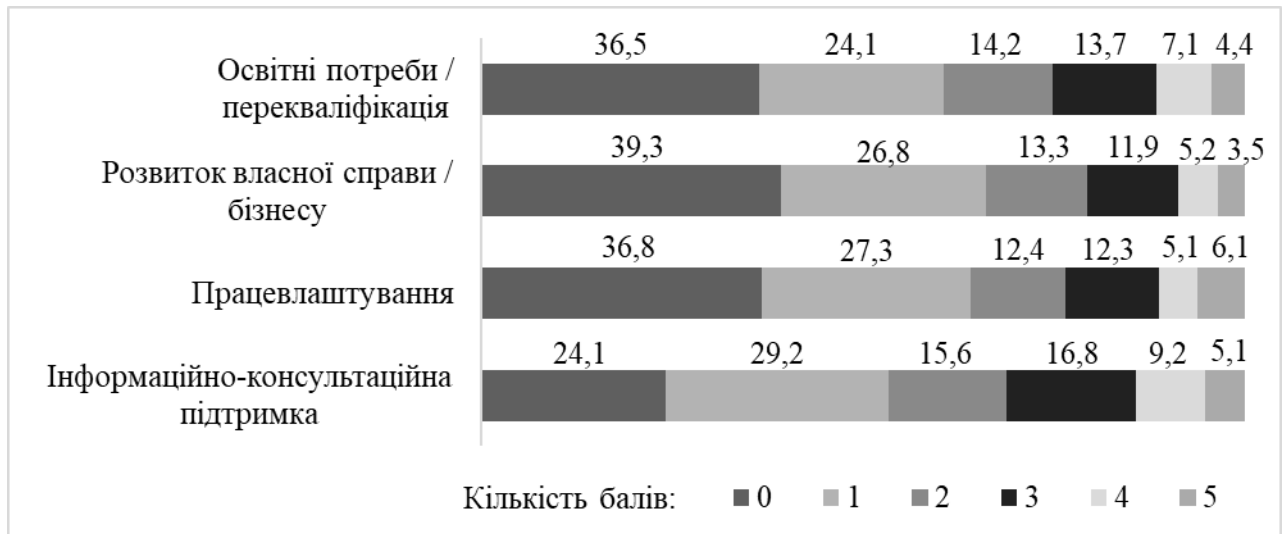


Рисунок 3.3 – Розподіл відповідей респондентів за оцінками ступеня задоволення потреб, %

Джерело: [42]

Системне вирішення вказаних проблем і забезпечення ветеранів належними умовами для адаптації та переходу до цивільного життя вимагає комплексної державної політики. Однак, що стосується чинної державної підтримки ветеранів у сфері працевлаштування, то більшість респондентів оцінюють її ефективність негативно. Так, близько третини опитаних (32 %) вважають, що існуюча підтримка є абсолютно неефективною, а 29,5 % схиляються до думки, що вона переважно неефективна. Лише 2,4 % респондентів оцінюють державну підтримку як ефективну, а 4,4 % – як швидше ефективну. Близько 31,7 % було важко відповісти на це питання. Найбільш негативно щодо ефективності державної підтримки висловлюються мешканці західних регіонів, молоді люди та більш заможні респонденти. Зокрема, думка про невиконання зобов'язань з боку держави є поширеною серед тих, хто не має близьких на війні, або серед тих, хто не бере участь у бойових діях.

Опитування також вказує на необхідність посилення стимулюючих заходів для заохочення роботодавців до працевлаштування ветеранів. Найбільш

популярними пропозиціями серед респондентів є: податкові знижки для роботодавців (62 %), переваги в державних конкурсах для бізнесу, що працевлаштовує ветеранів (45,7 %), програми перекваліфікації (44,6 %), програми підвищення кваліфікації (42,3 %), психологічна підтримка та адаптація (41,4 %), квотування (28,7 %), поліпшення роботи центрів зайнятості (19,6 %) та інформаційні кампанії (18,4 %).

Вирішення проблеми працевлаштування ветеранів значною мірою залежить від готовності бізнесу приймати ветеранів на роботу. Більшість роботодавців не мають досвіду роботи з ветеранами, зокрема з інвалідністю. Згідно з результатами онлайн-опитування Українського ветеранського фонду, понад 65 % роботодавців визнають відсутність досвіду роботи з ветеранами, близько 25 % мають обмежений досвід, і лише 7 % – значний. Роботодавці також висловлюють побоювання щодо кількох проблем, з якими вони можуть зіткнутися при працевлаштуванні ветеранів, серед яких 40 % вказали на ризики, пов'язані з психоемоційним станом ветеранів, і 17 % – на можливу інвалідність, що ускладнює адаптацію робочих місць [42]. Подібні проблеми відзначаються також в результатах дослідження, проведеного Благодійним фондом «Ти – з нами», яке показало, що для ветеранів з інвалідністю створення спеціальних умов для праці, адаптація робочих місць, а також відсутність бажання працювати за вимогами роботодавців є основними бар'єрами. Крім того, в разі ветеранів існують додаткові ускладнення, зокрема побоювання роботодавців щодо психоемоційних проблем, потенційних конфліктних ситуацій і негативного впливу ветеранів на мікроклімат у колективі [15].

Таким чином, недостатня активність підприємств більшості секторів економіки щодо найму осіб з інвалідністю, зокрема ветеранів війни, через обмежені можливості створення нових робочих місць та низьку мотивацію роботодавців до адаптації робочих місць для цієї категорії населення, посилює проблеми реінтеграції ветеранів у суспільство і трудовий процес. Це може стати підґрунтям для соціальної кризи в найближчі роки.

У умовах недостатнього рівня соціальної відповідальності українського

бізнесу готовність інвестувати в адаптацію ветеранів з інвалідністю та пристосування робочих місць для їх потреб залишається низькою. Ймовірно, для задоволення потреб ветеранів у працевлаштуванні, державі доведеться інвестувати в створення робочих місць як у державному, так і в приватному секторах економіки. Важливим елементом цих зусиль має стати розвиток ветеранського бізнесу. Ведення власного бізнесу дозволяє ветерану, в тому числі з інвалідністю, уникати проблем з адаптацією в трудовому колективі, а також створювати нові робочі місця, що знімає навантаження з держави щодо утримання таких ветеранів.

Соціологічні дослідження свідчать, що, попри певні ризики, роботодавці в основному позитивно оцінюють ветеранів як працівників. Опитування показали, що роботодавці в сферах автобізнесу, будівництва, інженерії зацікавлені в працевлаштуванні ветеранів, оскільки в процесі бойових дій вони набувають корисного практичного досвіду. Керівники компаній, де вже працюють ветерани, характеризують їх як відповідальних, з високим почуттям справедливості. Серед якостей ветеранів, які найбільше цінують роботодавці, переважають чітка громадянська позиція і дисциплінованість.

22 % опитаних роботодавців вважають, що більшість ветеранів набувають під час військової служби нових компетенцій, корисних на ринку праці. Вміння працювати в команді (23 %), критичне мислення (15 %), відповідальне лідерство (11 %), досвід володіння технікою (11 %), а також навички роботи з комп'ютерними системами (8 %) – це лише частина корисних навичок, які, на думку роботодавців, сприяють успішному працевлаштуванню та кар'єрному розвитку ветеранів у компаніях. Також важливими для працевлаштування є навички з інженерії, будівництва, логістики, управління системами зв'язку, квадрокоптерами та дронами.

Саме зазначені навички та вміння відповідають вимогам сучасного ринку праці та повинні бути ефективно використані у процесі повоєнного відновлення економіки, що актуалізує необхідність створення сприятливого середовища для без бар'єрної реінтеграції учасників бойових дій (УБД).

У вирішенні проблем працевлаштування ветеранів війни важлива підтримка громадянського суспільства. За думкою опитаних ветеранів і військовослужбовців, громадянське суспільство може сприяти їх працевлаштуванню через громадські центри для ветеранів (68,8 %), громадські платформи з працевлаштування (50,1 %), організацію адаптаційних тренінгів для ветеранів (47,9 %), профорієнтаційні заходи від громадських організацій (41,3 %), безоплатні коуч-консультації (32,6 %), а також ярмарки вакансій (26,2 %).

Отже, для протидії ризикам скорочення робочої сили та її недовикористання в Україні важливо враховувати перспективи масової демобілізації та повернення значної кількості мобілізованих працівників, а також розробити ефективні заходи для стимулювання їх зайнятості. Вже сьогодні український бізнес відчуває брак працівників, і за прогнозами фахівців, у найближчий рік, за збереження поточних темпів відновлення, в Україні буде спостерігатися дефіцит робочої сили. Улітку 2024 року індустріальний сектор прогнозує, що на одну вакансію буде в середньому лише 0,75 претендента. Окрім того, Україні загрожують структурне безробіття та кадровий голод. Багато безробітних мають вищу освіту, але в той же час існує значний дефіцит кваліфікованих працівників. Поширення таких ризиків можна зупинити за умов формування сприятливого середовища для працевлаштування ветеранів, запровадження прозорих і дієвих механізмів інформаційної та фінансової підтримки, а також розвитку як нових, так і вже існуючих ветеранських бізнесів.

3.3 Рекомендації удосконалення напрямів вирішення проблем дефіциту робочої сили та відновлення ринку праці в Україні

Рівень конкуренції на ринку праці залишається надзвичайно високим практично в усіх секторах, за винятком окремих галузей, таких як інформаційні технології, де нестача кадрів менш помітна. За таких умов підприємства змушені

докладати значних зусиль для залучення та утримання висококваліфікованих працівників. Постає питання: які заходи застосовують компанії для вирішення цієї проблеми?

Дефіцит кадрів у бізнесі є суттєвим, однак причини цього явища значно варіюються залежно від сфери діяльності. Зокрема, у галузях сільського господарства та логістики ключовим фактором є мобілізаційні процеси. Водночас у секторах охорони здоров'я та освіти значний вплив має трудова міграція.

Для подолання зазначених проблем бізнес активно досліджує та впроваджує різноманітні стратегії адаптації до нових реалій ринку праці. Незважаючи на галузеві відмінності, ці стратегії можна узагальнити у кілька ключових напрямів.

Одним із можливих напрямів розв'язання проблеми дефіциту робочої сили є активніше залучення жінок до виконання традиційно «чоловічих» видів робіт, що стає особливо актуальним у контексті масової мобілізації чоловіків. Попри потенційну ефективність такого підходу, його реалізація вимагає врахування низки важливих аспектів. Для забезпечення тривалого перебування жінок на відповідних посадах необхідно не лише організувати їхню професійну підготовку, але й адаптувати бізнес-процеси та фізичну інфраструктуру під специфічні фізіологічні та соціальні потреби жінок.

Зокрема, ключовими умовами є уникнення надмірних фізичних навантажень, які можуть перевищувати можливості жіночого організму, забезпечення гнучкого графіка роботи, що дозволяє поєднувати професійну діяльність із сімейними обов'язками, створення комфортних психоемоційних умов та атмосфери підтримки, де колектив і керівництво готові надати допомогу й пояснення у разі потреби. Таким чином, лише системний підхід до залучення жінок у нетипові для них галузі може гарантувати ефективність та довготривалість їхньої зайнятості.

Другим перспективним напрямом подолання дефіциту кадрів є активне залучення молоді, зокрема представників покоління Z. Навіть до війни ця

категорія працівників мала значний потенціал завдяки креативності, адаптивності та цифровій грамотності. Водночас роботодавці часто стикалися з труднощами, зумовленими характерними рисами цієї групи, зокрема схильністю легко змінювати місце роботи за найменшого дискомфорту.

Поточні обставини змусили компанії переглянути ставлення до молодих працівників і розробити низку спеціальних заходів, спрямованих на:

- 1) залучення молодих фахівців через розробку привабливих програм стажування та кар'єрного зростання;
- 2) організацію ефективного навчання, що дає змогу швидко адаптуватися до виробничих процесів;
- 3) створення умов для довготривалої роботи, що включає можливості професійного розвитку та підтримку ініціатив;
- 4) розвиток управлінських навичок керівників, орієнтованих на потреби молоді, адже традиційні методи управління виявляються малоефективними для цієї вікової групи.

Слід зазначити, що війна внесла певну корекцію у ставлення молоді до стабільності, що, ймовірно, сприятиме їхньому більш тривалому працевлаштуванню за умови створення відповідного мотиваційного середовища.

Третьою важливою категорією потенційних працівників, що набуває стратегічного значення у контексті повоєнного відновлення економіки, є ветерани. З огляду на те, що після початку демобілізації значна частина військовослужбовців повернеться до цивільного життя, їх залучення до ринку праці стане критично важливим для підтримки трудового потенціалу країни.

Однак інтеграція ветеранів у робочий процес супроводжуватиметься низкою викликів. Одним із ключових питань є необхідність адаптації військового світосприйняття до цивільних умов праці. Для забезпечення успішної адаптації ветеранів знадобиться кваліфікована психологічна підтримка, проте далеко не всі підприємства готові до впровадження таких послуг, а самі ветерани — до їхнього прийняття.

Крім того, мотивація ветеранів матиме комплексний характер, і

недостатньо буде лише фінансових стимулів. Потребуватимуть уваги й немонетарні фактори, такі як ідеологічна мотивація, залучення до соціально важливих проєктів, а також можливості особистісного та професійного зростання. Тому бізнесу варто вже зараз розробляти спеціальні програми інтеграції ветеранів, орієнтовані на врахування їхніх унікальних потреб і потенціалу.

Категорія людей з інвалідністю, яка вже була численною в Україні до війни, суттєво зростає через поранення, отримані як військовослужбовцями, так і цивільними особами. Завдяки сучасним досягненням медицини, зокрема в галузі протезування, багато людей із інвалідністю можуть вести активний спосіб життя та продовжувати професійну діяльність.

Однак ефективна інтеграція цієї групи на ринок праці потребує системних змін, зокрема адаптації робочих місць відповідно до їхніх фізичних можливостей. Йдеться не лише про створення доступного середовища — архітектурного та технологічного, а й про формування інклюзивної культури в колективах, що сприятиме комфортному працевлаштуванню таких працівників.

Крім того, важливою є підтримка держави та бізнесу у впровадженні програм реабілітації та професійного перенавчання, що дозволить людям з інвалідністю опановувати нові професії, враховуючи зміни у їхніх можливостях. Вирішення цих завдань не лише сприятиме збалансованості ринку праці, а й забезпечить більш повне використання людського капіталу у процесі повоєнного відновлення країни.

Категорія людей пенсійного віку, яка раніше часто стикалася з віковою дискримінацією на ринку праці України, нині стає дедалі більш актуальною для залучення до трудової діяльності. Довгий час ейджизм залишався однією з визначальних характеристик ринку праці: на багатьох вакансіях встановлювалися жорсткі вікові обмеження, що створювало враження про відсутність можливостей працевлаштування для осіб старше 45 років.

Проте в умовах скорочення чисельності працездатного населення ця ситуація змінюється. Люди пенсійного віку, які володіють значним професійним

досвідом, можуть бути залучені до роботи за умов перенавчання або адаптації до сучасних вимог ринку. Залучення цієї категорії працівників потребує розробки та впровадження спеціалізованих освітніх програм, а також адаптивних робочих процесів, які враховують фізичні можливості літніх людей.

Важливим аспектом є також формування у менеджерів нових управлінських навичок, які забезпечать ефективну комунікацію, мотивацію та підтримку літніх працівників. Це може сприяти підвищенню продуктивності, зниженню плинності кадрів і формуванню більш інклюзивної корпоративної культури. Таким чином, інтеграція людей пенсійного віку до ринку праці є важливим кроком у подоланні кадрових викликів та забезпеченні сталого економічного розвитку країни.

Категорія іноземних працівників залишається складним питанням для українського ринку праці. Станом на сьогодні суспільство не виявляє високої готовності до інтеграції великих спільнот іноземних трудових мігрантів. Виникає насторожене ставлення до потенційної конкуренції з іноземцями за робочі місця, що особливо гостро відчувається в умовах дефіциту вакансій у певних галузях.

Однак, такі упередження мають глибокі соціокультурні корені, які можуть бути подолані лише через поступову практику залучення іноземних працівників і формування позитивного досвіду спільної роботи. Для цього важливою стає роль державної та корпоративної комунікаційної політики, спрямованої на усунення стереотипів і розвиток толерантності до трудових мігрантів.

Альтернативним шляхом, що вже набуває популярності, є найм іноземців для роботи в режимі віддаленого доступу. Особливо це стосується сервісних бізнесів, які можуть залучати кваліфіковані кадри з інших країн без необхідності їх фізичної присутності в Україні. Така модель співпраці може бути ефективною в короткостроковій перспективі, але для створення умов для масової трудової міграції потрібні суттєві зміни в законодавстві та регуляторних актах.

Перспектива інтенсифікації трудової міграції наразі залишається віддаленою. Окрім воєнних обставин, що стримують притік робочої сили з-за

кордону, цьому сприяють і чинні нормативно-правові обмеження. У середньо- та довгостроковій перспективі, однак, розвиток мовних навичок населення та гармонізація трудового законодавства із європейськими нормами можуть стати основою для більш відкритого та конкурентоспроможного ринку праці.

Категорія українських трудових мігрантів є однією з ключових груп, на яку варто звернути особливу увагу в контексті післявоєнного відновлення ринку праці. Попри скептичні прогнози, значна частина цих працівників має потенціал до повернення в Україну, оскільки адаптація в іншому суспільстві є складним процесом. Основні чинники дискомфорту для українських мігрантів за кордоном включають мовний бар'єр та обмежену можливість знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації.

Поверненню мігрантів також можуть сприяти внутрішні чинники, серед яких вирішальне значення має сила соціальних зв'язків. Хоча ці зв'язки з часом можуть послаблюватися, їх підтримка є важливою складовою політики держави щодо реінтеграції мігрантів. Збереження зв'язків може бути забезпечене шляхом створення відповідних платформ для комунікації, залучення мігрантів до участі у віддаленій роботі, а також запровадження програм стимулювання повернення.

У цьому процесі вагома роль належить бізнесу, який може сприяти підтримці професійних зв'язків із працівниками, що тимчасово виїхали за кордон, та створювати умови для їх подальшого залучення до виробничих і комерційних процесів. Подібні ініціативи не лише допоможуть повернути кваліфікованих фахівців, але й сприятимуть відновленню кадрового потенціалу країни, що є критично важливим для економічного зростання в умовах поствоєнної трансформації.

В умовах післявоєнного відновлення економіки України актуалізується питання підвищення продуктивності праці, що традиційно залишалося на низькому рівні. За даними Міжнародної організації праці, до початку війни показник продуктивності праці в Україні становив лише \$15 ВВП за одну відпрацьовану годину, що значно поступалося країнам із найвищими результатами (\$93–\$146). Основними факторами, що зумовлювали цю ситуацію,

були низька вартість робочої сили та недостатня економічна мотивація до впровадження технологічних інновацій.

Сьогодні, в умовах зміненої економічної реальності та зростаючої конкуренції на ринку праці, компанії дедалі більше звертають увагу на можливості підвищення продуктивності за рахунок автоматизації та впровадження технологій штучного інтелекту (AI). Використання AI здатне оптимізувати бізнес-процеси, знижуючи витрати на виконання рутинних завдань та підвищуючи ефективність управління ресурсами.

Інвестування у цифрові технології та автоматизацію вже не розглядається виключно як витрати, а все більше сприймається як стратегічна необхідність для забезпечення конкурентоспроможності українських компаній на глобальному ринку. Зокрема, автоматизація дозволяє скорочувати залежність від фізичної праці, яка в умовах зменшення чисельності працездатного населення стає дедалі дорожчою.

Таким чином, впровадження сучасних технологій і підвищення продуктивності праці є не лише економічною вигодою, але й стратегічною вимогою для створення стійкої моделі економічного розвитку України.

У сучасних умовах нестабільності та зростання дефіциту робочої сили інститут репутації роботодавця набуває ключового значення. Репутація компанії на ринку праці стає одним із основних факторів, що впливає на залучення й утримання персоналу. Це зумовлено підвищеним рівнем стресу серед працівників та необхідністю емоційної підтримки, яку здатен забезпечити роботодавець із сильним брендом. Таким чином, роботодавці з позитивним іміджем стають значно привабливішими для потенційних кандидатів, що суттєво розширює їхні можливості у конкуренції за таланти.

Більшість компаній в Україні нині усвідомлюють важливість розвитку інституту репутації та активно працюють над усіма перерахованими аспектами залучення робочої сили. Проте підходи значною мірою залежать від галузевої специфіки, що визначає, які саме стратегії є найоптимальнішими для подолання дефіциту кадрів. Незважаючи на різноманіття секторальних практик, основні

тенденції збереження та розвитку кадрового потенціалу в країні вже набули чітких обрисів і мають довгостроковий характер.

Інвестиції в репутацію роботодавця, розвиток корпоративної культури та створення умов для емоційного благополуччя працівників сприятимуть формуванню стійкого ринку праці. Це, своєю чергою, стане одним із ключових факторів, що визначатимуть економічну стабільність та конкурентоспроможність України на шляху до післявоєнного відновлення.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У результаті аналізу різноманітних підходів до вирішення проблем дефіциту робочої сили в Україні в умовах війни можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, значна увага повинна приділятися адаптації різних категорій працівників, таких як жінки, молодь, ветерани, люди з інвалідністю, пенсіонери та мігранти, оскільки кожна з цих груп має специфічні потреби та виклики на ринку праці. По-друге, підприємства повинні фокусуватися на впровадженні інноваційних технологій, таких як автоматизація та штучний інтелект, що здатні підвищити продуктивність праці та оптимізувати витрати. По-третє, важливим аспектом є формування та підтримка сильної репутації роботодавця, що забезпечить емоційну підтримку співробітникам і підвищить привабливість компанії для потенційних кандидатів. Усі ці фактори взаємодіють між собою і мають важливе значення для ефективного відновлення та розвитку ринку праці в Україні після війни.

Для підвищення ефективності працевлаштування ветеранів війни можна зробити кілька важливих висновків. По перше, потреби реінтеграції учасників бойових дій (УБД) вимагають формування сприятливого середовища для їх адаптації до цивільного життя, де важливо забезпечити реалізацію набутих військових навичок на ринку праці через розширення можливостей для

працевлаштування та розвиток ветеранського бізнесу. По друге, підтримка громадянського суспільства є важливим елементом у процесі працевлаштування ветеранів. Це включає створення громадських центрів для ветеранів, організацію тренінгів, профорієнтаційних заходів та коуч-консультацій, що може сприяти безбар'єрній адаптації ветеранів до цивільного життя. По третє, у зв'язку з високим рівнем безробіття та дефіцитом кваліфікованих кадрів в Україні, важливим є активне залучення ветеранів до ринку праці, оскільки вони володіють навичками, що відповідають вимогам сучасного ринку праці, зокрема в таких сферах, як інженерія, будівництво, логістика та інші. По четверте, Український бізнес і державні установи повинні разом активно працювати над створенням робочих місць для ветеранів, особливо з інвалідністю, через адаптацію робочих місць і застосування програм для підтримки ветеранів. Інвестування в цю категорію населення допоможе уникнути соціальних і економічних ризиків у майбутньому. Таким чином, для ефективного вирішення проблем працевлаштування ветеранів війни необхідно застосовувати комплексний підхід, що включає підтримку з боку держави, громадянського суспільства, а також розвитку приватного сектора, що стане основою для подолання структурного безробіття і кадрового голоду в Україні.

ВИСНОВКИ

Ринок праці слід розглядати як систему трудових відносин, яка відображає рівень соціального розвитку та баланс інтересів між основними суб'єктами: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками. Функціонування цієї системи відбувається завдяки низці ключових функцій – розподільній, регулятивній, інформаційній, посередницькій, стимулюючій та соціально-оздоровчій, серед яких головною є розподільна, оскільки вона охоплює всі соціально-економічні явища.

Поточний стан ринку праці формується завдяки природному та механічному руху робочої сили і робочих місць, що забезпечується через створення нових і ліквідацію старих робочих місць. Основними елементами ринку праці є суб'єкти трудових відносин, нормативно-правова база, яка регламентує їхні відносини, кон'юнктура ринку, служби зайнятості, інфраструктура ринку та система соціального захисту населення. Головними суб'єктами ринку праці є роботодавці та наймані працівники.

На ринку праці головним товаром виступає робоча сила, яку роботодавці «купають», вступаючи з працівниками в трудові відносини щодо використання їхніх професійних здібностей. Відмінність цього ринку полягає в тому, що відносини купівлі-продажу праці є безперервними – від моменту прийняття на роботу до звільнення працівників. Ринок праці функціонує як усередині підприємств, організацій та установ, так і за їхніми межами, забезпечуючи роботу економіки через дію механізмів попиту та пропозиції. Важливою умовою стабільного функціонування ринку праці є наявність та взаємодія всіх його елементів.

Держава відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці. Вона представлена центральними та місцевими органами влади, а також органами управління в окремих галузях. Ефективне регулювання ринку праці має ґрунтуватися на поєднанні ринкових і державних механізмів, які повинні гнучко

взаємодіяти між собою. Основна роль у цьому процесі належить ринковим методам, тоді як держава втручається лише з метою коригування дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили для досягнення рівноваги на ринку.

Для ефективної роботи ринку праці необхідне створення відповідної інституційної бази. Важливу роль відіграє функціонування центрів зайнятості, систем професійної підготовки та перепідготовки кадрів, програм соціального захисту працівників, розвитку соціального партнерства, а також діяльність благодійних фондів та організацій, які підтримують працівників у складних життєвих ситуаціях.

Аналізуючи поточний стан ринку праці в Україні у 2024 році, можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, дефіцит робочої сили стає ключовим викликом для економіки, стримуючи її відновлення. Зростання попиту на працівників призводить до збільшення тривалості заповнення вакансій та стимулює підвищення заробітних плат, проте значні галузеві та регіональні розбіжності у рівнях оплати праці ускладнюють вирівнювання ситуації. Найвищі заробітні плати спостерігаються у великих містах і високооплачуваних секторах, таких як ІТ, фінанси та транспорт, тоді як у прифронтових і сільських регіонах рівень оплати праці значно нижчий.

По-друге, державні та комунальні підприємства не можуть витримати конкуренції із приватним сектором через обмежені фінансові можливості. Це створює додаткові труднощі для забезпечення кадрами життєво важливих секторів, таких як комунальне господарство та енергетика.

По-третє, проблема невідповідності між попитом і пропозицією на ринку праці залишається актуальною. Велика кількість вакансій залишається незаповненою через невідповідність кваліфікації претендентів та очікуваного рівня заробітної плати. Незважаючи на загальне зростання середніх заробітних плат, показники реального доходу залишаються нерівномірними, а загальні цифри є лише частковим відображенням складної ситуації.

По-четверте, залучення жінок до традиційно чоловічих професій стало важливою тенденцією, що свідчить про адаптацію ринку праці до нових умов.

Через нестачу працівників у традиційно чоловічих професіях підприємства активно залучали жінок і проводили успішне перенавчання для роботи на посадах зварників, водіїв та водіїв-навантажувачів.

Таким чином, для подолання кадрового дефіциту та стабілізації ринку праці необхідні комплексні заходи, що передбачають підтримку підприємств, стимулювання працевлаштування вразливих груп населення та вирівнювання умов оплати праці між регіонами.

У результаті аналізу різноманітних підходів до вирішення проблем дефіциту робочої сили в Україні в умовах війни можна зробити кілька важливих висновків. По-перше, значна увага повинна приділятися адаптації різних категорій працівників, таких як жінки, молодь, ветерани, люди з інвалідністю, пенсіонери та мігранти, оскільки кожна з цих груп має специфічні потреби та виклики на ринку праці. По-друге, підприємства повинні фокусуватися на впровадженні інноваційних технологій, таких як автоматизація та штучний інтелект, що здатні підвищити продуктивність праці та оптимізувати витрати. По-третє, важливим аспектом є формування та підтримка сильної репутації роботодавця, що забезпечить емоційну підтримку співробітникам і підвищить привабливість компанії для потенційних кандидатів. Усі ці фактори взаємодіють між собою і мають важливе значення для ефективного відновлення та розвитку ринку праці в Україні після війни.

Для підвищення ефективності працевлаштування ветеранів війни можна зробити кілька важливих висновків. По перше, потреби реінтеграції учасників бойових дій (УБД) вимагають формування сприятливого середовища для їх адаптації до цивільного життя, де важливо забезпечити реалізацію набутих військових навичок на ринку праці через розширення можливостей для працевлаштування та розвиток ветеранського бізнесу. По друге, підтримка громадянського суспільства є важливим елементом у процесі працевлаштування ветеранів. Це включає створення громадських центрів для ветеранів, організацію тренінгів, профорієнтаційних заходів та коуч-консультацій, що може сприяти безбар'єрній адаптації ветеранів до цивільного життя. По третє, у зв'язку з

високим рівнем безробіття та дефіцитом кваліфікованих кадрів в Україні, важливим є активне залучення ветеранів до ринку праці, оскільки вони володіють навичками, що відповідають вимогам сучасного ринку праці, зокрема в таких сферах, як інженерія, будівництво, логістика та інші. По четверте, Український бізнес і державні установи повинні разом активно працювати над створенням робочих місць для ветеранів, особливо з інвалідністю, через адаптацію робочих місць і застосування програм для підтримки ветеранів. Інвестування в цю категорію населення допоможе уникнути соціальних і економічних ризиків у майбутньому. Таким чином, для ефективного вирішення проблем працевлаштування ветеранів війни необхідно застосовувати комплексний підхід, що включає підтримку з боку держави, громадянського суспільства, а також розвитку приватного сектора, що стане основою для подолання структурного безробіття і кадрового голоду в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Work.ua. Сайт пошуку роботи №1 в Україні. URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення: 22.11.2024)
2. Аналіз показників потреб національного ринку праці за II квартал 2024 року. – Національне агентство кваліфікацій, <https://nqa.gov.ua/news/analiz-pokaznikiv-potreb-nacionalnogo-rinku-praci-zaii-kvartal-2024-roku/>
3. Ачкасов А.Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Житомир, 2002. 512 с.
4. Васильченко В.С., Василенко П.М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: посібник для працівників державної служби зайнятості. Київ, 2000. 318 с.
5. Відновлення України (2022). План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/> (дата звернення: 22.11.2024)
6. Герасимчук В.І. Соціальноорієнтований ринок праці і проблеми його становлення. К.: Принт Експрес, 2000. 32 с.
7. Головка М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. К.: Наукова думка, 1998. 381с.
8. Горілий А.Г. Економіка ринків праці: навч. посібник. Тернопіль: Видавництво Карп'юка, 1999. 253 с.
9. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. № 436-IV за станом на 15 листопада 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 22.11.2024)
10. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
11. Держава підтримує професійне навчання для УБД та людей з інвалідністю. Державний центр зайнятості. URL: <https://vol.dcz.gov.ua/node/7548> (дата звернення: 22.11.2024)

12. Державна служба зайнятості. Офіційний сайт. URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення: 22.11.2024)
13. Державне регулювання економіки / [І. Р. Михасюк, А. Д. Мельник, М. Крупка, З. Залога]. – К. :Атіка, Ельга-Н, 2000. – 592 с.
14. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667> (дата звернення: 22.11.2024)
15. Дослідження проблем працевлаштування ветеранів і пропозиції до органів державної влади «Захисти Захисника – чи готова Україна працевлаштовувати ветеранів з інвалідністю?». Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-problem-pratsevlashtuvannya-veteraniv-i-propozytsiyi-do-organiv-derzhavnoyi-vlady-zahysty-zahysnyka-chy-gotova-ukrayina-pratsevlashtovuvaty-veteraniv-z-invalidnistyu/> (дата звернення: 22.11.2024)
16. Економіка праці : навч. посіб. / Г.В. Назарова та ін.; за заг. ред. Г.В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с
17. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навч. посіб.] / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
18. Земельний кодекс України від 25.10.2001 р. № 2768-III за станом на 15 листопада 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14> (дата звернення: 22.11.2024)
19. Інститут професійних кваліфікацій. Обсерваторія ринку праці. URL: <http://svitprof.org.ua> (дата звернення: 22.11.2024)
20. Інфляційний звіт. Жовтень 2022 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q4.pdf (дата звернення: 20.11.2024)
21. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf (дата звернення: 20.11.2024)
22. Інфляційний звіт. Липень 2023 року. Національний банк України. https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q3.pdf (дата звернення:

20.11.2024)

23. Калина А.В., Котвицький А. А. Ринок праці. Київ :Знання України, 2010. 208 с.

24. Карпій О. П., Качмар С. А.. Маркетинговий аналіз попиту та пропозиції на ринку праці України. Менеджмент і підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку, Львів, 2021. Том.3, № 2. С.181-192. URL: <https://science.lpnu.ua/smeu/all-volumes-and-issues/volume-3-number-2-2021/marketing-analysis-demand-and-supply-labor-market> (дата звернення: 22.11.2024)

25. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є. П. Качан //Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. – К., 2001. – Вип. 15. – С. 3–16.

26. Кодекс законів про працю України від 23.07.1996 р. № 322-08 за станом на 27 вересня 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.11.2024)

27. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. на здобуття наук. ступеня дис. канд. екон. наук. : спец. 08.01.01 / О. М. Ком'яков ; Київ.нац.екон.ун-т. – К., 2000. – 20 с.

28. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР за станом на 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 22.11.2024)

29. Краснов Ю.М. Економічна стратегія активної політики ефективної зайнятості населення. К.: Знання України, 2001. 253 с.

30. Лібанова Е.М. Воєнний час: сьогодення та перспективи. Дзеркало тижня. 9 жовтня 2023 р. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsjarinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 20.11.2024)

31. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник. К.: Центр Навчальної літератури, 2003. 224 с.

32. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.

33. Мімандусова Г.І. Ринок праці в Україні: тенденції та перспективи (соціально-економічний аналіз): монографія. К.: Інститут соціології НАНУ, 1999. 96 с.
34. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління / Н. Р. Нижник, О. А. Машков. – К. : УАДУ, 1998. – 160 с
35. Опитування підприємств – 2022. Федерація роботодавців України, GRS.ua. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf (дата звернення: 20.11.2024)
36. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення: 20.11.2024)
37. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика : монографія. Вінниця : ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.
38. Пенсійний фонд України. Вебпортал. URL: <https://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення: 22.11.2024)
39. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посібник. К.: КНЕУ, 1999. 288 с.
40. План відновлення України (2023). План відновлення України від наслідків війни. URL: <http://www.golos.com.ua/article/369447> (дата звернення: 22.11.2024)
41. Погорілов С. Після війни ветерани та їхні родичі складуть 10 % населення України. Українська правда. 2022. 22 груд. URL: <https://www.pravda.com.ua/news/2022/12/22/7381862/>
42. Портрет ветерана. Український ветеранський фонд. Соціологічне дослідження. Вересень–жовтень 2023 року. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/portrait-of-veteran/> (дата звернення: 22.11.2024)
43. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Український ветеранський фонд за підтримки Lobby X та Work.ua. Соціологічне дослідження. Червень-липень 2023 року. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_p (дата звернення: 22.11.2024)

44. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI за станом на 15 листопада 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 20.11.2024).

45. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР за станом на 24 серпня 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 22.11.2024)

46. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX за станом на 24 грудня 2023 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 22.11.2024)

47. Про оренду землі : Закон України від 06.10.1998 р. № 161-XIV за станом на 08 листопада 2024 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-14> (дата звернення: 22.11.2024)

48. Про особисте селянське господарство : Закон України від 15.05.2003 р. № 742-IV за станом на 15 листопада 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/742-15> (дата звернення: 22.11.2024)

49. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII за станом на 15 листопада 2024 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 22.11.2024)

50. Проблеми працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави та суспільства. Національний інститут стратегічних досліджень URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemy-pratsevlashtuvannya-veteraniv-viynu-ryzyku-dlya-derzhavy> (дата звернення: 22.11.2024)

51. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін.]. – К. : ІЕ НАН України, 2001. – 300 с.

52. Статистика зарплат. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year> (дата звернення: 22.11.2024)

53. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк

реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), 2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 22.11.2024)

54. Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 22.11.2024)

55. Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання Київ-2024. Аналітична доповідь Центру Разумкова URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/10/16/2024-Pyshchulina-TRUDJVI-RESURS-UKR-SAIT.pdf> (дата звернення: 22.11.2024)

56. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 22.11.2024)

57. Український ветеранський фонд за підтримки Lobby X. URL: <https://veterans.thelobbyx.com/> (дата звернення: 22.11.2024)

58. Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019> (дата звернення: 22.11.2024)

59. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. Deutsche Welle. 2024. 25 квіт. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vro-problemi-j-osoblivosti/a-68895031> (дата звернення: 22.11.2024)

60. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-pratsi-u-2024-rotsi-doslidzhennya-ta-analitika-vid-robota-ua> (дата звернення: 22.11.2024)