

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

Кваліфікаційна робота магістра

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

Виконав(ла): магістр II курсу, групи УП-23-
1м
спеціальності 051 «Економіка»

Булат Іван Володимирович

Керівник: к. е. н., доцент Пікуліна Олена
Вікторівна

Рецензент _____

Дніпро – 2025

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.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА

Булата Івана Володимировича

1. Тема роботи: Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні тенденції його розвитку, затверджена наказом університету від «11» листопада 2024 р. № 948кс «Про затвердження тем кваліфікаційних робіт студентів 2 курсу освітнього ступеня «магістр» факультету економіки, бізнесу та міжнародних відносин».

Керівник роботи к. е. н., доцент Пікуліна Олена Вікторівна

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

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

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) 1. Теоретичні аспекти функціонування ринку праці; 2. Аналіз сучасного стану та проблем функціонування ринку праці; 3. Шляхи вдосконалення функціонування ринку праці України

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):

табл. 2.1 Динаміка кількості населення; Рис. 2.1 Втрати персоналу за секторами економіки у 2023 році; табл. 2.2 Динаміка показників ринку

праці; табл. 2.3 Регіони України, що знаходяться під загрозою, за щільністю населення; табл. 3.1

Перспективи та ризику цифрової зайнятості; табл. 3.2 Матриця SWOT-аналізу формування ринку праці в умовах цифрової економіки; Табл. 3.3

Шляхи відновлення та розвитку трудового потенціалу України в умовах війни та євроінтеграції

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали, посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
Дослідницький (розділ 1) Аналітичний (розділ 2) Проектний (розділ 3)	Пікуліна О. В., доцент кафедри		

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	<i>виконано</i>
2.	Підбір та систематизація науково-літературних джерел	12.11.2024 17.11.2024	<i>виконано</i>
3.	Затвердження змісту та написання вступу до кваліфікаційної роботи магістра	18.11.2024 20.11.2024	<i>виконано</i>
4.	Написання дослідницького розділу	21.11.2024 30.11.2024	<i>виконано</i>
5.	Систематизація матеріалу для підготовки аналітичного розділу кваліфікаційної роботи	01.12.2024 03.12.2024	<i>виконано</i>
6.	Підготовка аналітичного розділу роботи	04.12.2024 18.12.2024	<i>виконано</i>
7.	Формування проектних рішень	19.12.2024	<i>виконано</i>
8.	Написання проектного розділу роботи	20.12.2024 26.12.2024	<i>виконано</i>
9.	Формування висновків дослідження	27.12.2024	<i>виконано</i>
10.	Оформлення роботи відповідно до методичних рекомендацій	02.01.2025	<i>виконано</i>
11.	Перевірка на плагіат	03.01.2025	<i>виконано</i>
12.	Одержання відгуку наукового керівника	07.01.2025	<i>виконано</i>
13.	Одержання рецензії на кваліфікаційну роботу	08.01.2025	<i>виконано</i>
14.	Підготовка презентаційних матеріалів	09.01.2025	<i>виконано</i>
15.	Подання кваліфікаційної роботи в екзаменаційну комісію	10.01.2025	<i>виконано</i>
16.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	14.01.2025	<i>виконано</i>

Студент

_____ (підпис)

І. В. Булат

Керівник роботи

_____ (підпис)

О.В. Пікуліна

АНОТАЦІЯ

кваліфікаційної роботи магістра Булата Івана Володимировича
на тему: «Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні
тенденції його розвитку»

Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3-х розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 103 сторінках, містить 6 таблиць, 20 рисунків, 6 додатків на 6 сторінках. Список використаних джерел містить 90 найменувань.

У кваліфікаційній роботі досліджено основні проблеми функціонування ринку праці в Україні та вплив чинників, таких як економічна нестабільність, війна, демографічні зміни та цифровізація, на його стан і розвиток. Оцінено, як ці фактори змінюють структуру попиту на трудові ресурси, зокрема через автоматизацію та вимоги до нових кваліфікацій. Також розглянуто проблеми трудової міграції, які впливають на баланс попиту та пропозиції.

Запропоновано рекомендації для вдосконалення політики зайнятості, зокрема щодо адаптації державного регулювання до нових умов, стимулювання зайнятості, поліпшення умов праці в умовах цифровізації та протидії трудовій міграції. Сформульовано пропозиції щодо покращення нормативно-правового регулювання ринку праці для забезпечення його стійкості і розвитку.

Ключові слова: *ринок праці, зайнятість, безробіття, міграція, цифровізація, трудова міграція, нормативно-правове регулювання, кваліфікація робочої сили, економічні тенденції.*

ABSTRACT

master's thesis Bulat Ivan

on the topic « Assessment of the current state of the domestic labor market based on its development trends»

Diploma thesis consists of an introduction, three chapters, conclusions and suggestions. Master's thesis is described on 103 pages containing 6 tables, 20 figures and 6 pages of applications. References contain 90 items.

The qualification work investigates the main issues of labor market functioning in Ukraine and the impact of factors such as economic instability, war, demographic changes, and digitalization on its state and development. It assesses how these factors alter the structure of labor demand, particularly through automation and the need for new qualifications. The work also addresses issues related to labor migration that affect the balance between supply and demand.

Recommendations are provided for improving employment policy, particularly in adapting state regulation to new conditions, stimulating employment, improving working conditions in the context of digitalization, and combating labor migration. Proposals are formulated to enhance the legal regulation of the labor market to ensure its stability and development.

Keywords: *labor market, employment, unemployment, migration, digitalization, labor migration, legal regulation, workforce qualification, economic trends.*

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1 АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	11
1.1 Економічна сутність та специфіка ринку праці	11
1.2 Нормативне правове регулювання ринку праці в Україні	24
1.3 Особливості формування, відтворення та державного регулювання ринку праці	32
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	41
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ	40
2.1 Основні показники ринку праці в Україні	40
2.2 Вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на ринок праці	50
2.3 Основні проблеми розвитку ринку праці	67
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	73
РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	72
3.1 Підвищення ефективності системи зайнятості через інноваційні підходи	72
3.2 Цифрова трансформація ринку праці: нові перспективи та потенційні ризики	86
3.3 Розвиток трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів	97
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	105
ВИСНОВКИ	103
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	108
ДОДАТКИ	118

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок праці є однією з ключових складових економічної системи будь-якої держави, що визначає взаємодію між роботодавцями та працівниками. Сучасний стан ринку праці в Україні характеризується низкою важливих проблем, що мають не тільки економічний, а й соціальний вимір. Зокрема, значний вплив на функціонування ринку праці мають фактори, пов'язані з воєнним конфліктом, економічною невизначеністю, демографічними змінами, цифровізацією економіки та глобалізацією працевлаштування. Це своєю чергою зумовлює зростання рівня безробіття, зміну структури професійного складу робочої сили та перерозподіл попиту на працівників у різних секторах економіки. З огляду на ці обставини, оцінка сучасного стану ринку праці та аналіз основних тенденцій його розвитку є надзвичайно важливим завданням, яке дозволяє ефективно розв'язувати проблеми зайнятості та соціальної стабільності.

Актуальність дослідження також зумовлена необхідністю розробки нових підходів до управління ринком праці, враховуючи змінювані обставини, зокрема вплив цифрових технологій, автоматизації виробництва та зміни світових економічних трендів. Такий аналіз є важливим для адаптації політики держави в галузі трудових відносин до сучасних умов, а також для формування стратегій розвитку трудового потенціалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема кваліфікаційної роботи відповідає науковій тематиці кафедри економіки та економічної безпеки, а саме науково-дослідної теми «Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні тенденції його розвитку». Внесок автора полягає у виявленні особливостей розвитку ринку праці, що є найважливішою умовою успішного функціонування економіки.

Метою роботи є оцінка сучасного стану ринку праці України, аналіз

основних тенденцій його розвитку та розробка рекомендацій для вдосконалення механізмів функціонування цього ринку в контексті соціально-економічних змін.

Для досягнення зазначеної мети необхідно виконати такі **завдання**:

- визначити економічну сутність та специфіка ринку праці;
- оцінити систему нормативно-правового регулювання ринку праці в Україні;
- визначити особливості формування, відтворення та державного регулювання ринку праці;
- проаналізувати основні показники ринку праці в Україні (зайнятість, безробіття, демографічні тенденції);
- оцінити вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на ринок праці (економічна криза, війна, цифровізація);
- визначити основні проблеми розвитку ринку праці (трудова міграція, тіньова зайнятість, дисбаланс попиту і пропозиції);
- запропонувати механізми стимулювання зайнятості та протидії трудовій міграції;
- розглянути нові перспективи та потенційні ризики цифрової трансформації ринку праці;
- запропонувати шляхи розвитку трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів.

Об'єктом дослідження є ринок праці України як соціально-економічна система, що охоплює широкий спектр відносин між працівниками та роботодавцями, а також процеси регулювання зайнятості на державному та місцевому рівнях.

Предметом дослідження є сучасні тенденції вітчизняного ринку праці, які зумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми економічними і соціальними факторами. Зокрема, це зміни в структурі зайнятості, попит на різні професії, вплив цифрових технологій, а також роль державного регулювання та політики зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню актуальних аспектів функціонування та розвитку ринку праці присвячено значну кількість праць зарубіжних і вітчизняних учених, серед яких: Азьмук Н. А. [1], Атаманюк Р. Ф. [2], Біленко О. В., Горбань С. Ф. [3], Ільч Л. М., Акіліна О. В. [12], Маринюк В. Л. [26], Сорока О. В., Кучерина О. І. [66], Туль С. І. [71], Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О. [78], Червінська Л. П. [77], Немченко Т. А., Коваленко Є. В., Коваленко В. Є. [31], Кузнєцова А. Я., Скринник З. Е., Семів Л. К. [21], Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. [35] та ін. Разом з тим слід зауважити, що багато важливих теоретичних і практичних питань залишаються нерозкритими або потребують подальшого комплексного аналізу, зокрема: оцінка регіональних особливостей впливу війни на ринок праці; дослідження динаміки трудової міграції та її впливу на національну економіку; вивчення перспектив розвитку трудового потенціалу в умовах цифрової трансформації та євроінтеграції.

Методи дослідження. У дослідженні застосовувалися методи аналізу та синтезу для комплексного вивчення та систематизації показників ринку праці України, зокрема рівня зайнятості, безробіття, рівня доходів та їх структури. Статистичний метод використовувався для обробки емпіричних даних, отриманих з офіційних джерел (Державна служба статистики, Мінекономіки України), що дозволяє виявити закономірності розвитку ринку праці на основі кількісних показників. Порівняльний метод застосовувався для аналізу аналогічних процесів на міжнародному рівні та порівняння ринку праці України з іншими країнами, що дає змогу оцінити ефективність регулювання трудових відносин. Експертні оцінки використовувалися для прогнозування розвитку ринку праці в умовах цифрових технологій та автоматизації.

Основна частина. В першому розділі роботи розглянуто економічну сутність ринку праці, його специфіку, а також нормативно-правове регулювання, що визначає основи функціонування ринку праці в Україні.

Окремо акцентується увага на теоретичних аспектах формування, відтворення та державного регулювання ринку праці, що дають змогу комплексно оцінювати ситуацію на ринку праці.

У другому розділі кваліфікаційної роботи досліджено сучасний стан вітчизняного ринку праці, зокрема, основні показники, такі як зайнятість, безробіття та демографічні тенденції. Додатково оцінено вплив внутрішніх та зовнішніх факторів (економічна криза, війна, цифровізація) на ринок праці, а також розглянуто проблеми, такі як трудова міграція, тіньова зайнятість та дисбаланс попиту і пропозиції.

В третьому розділі кваліфікаційної роботи визначено шляхи вдосконалення функціонування ринку праці України, зокрема, запропоновано механізми стимулювання зайнятості, протидії трудовій міграції та розвитку трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів. Окремо розглянуто цифрову трансформацію ринку праці, її нові перспективи та потенційні ризики.

Практичне значення одержаних результатів дипломної роботи полягає в тому, що запропоновані магістром висновки, пропозиції та рекомендації можуть бути використані органами державної влади для вдосконалення політики зайнятості та розвитку ринку праці в умовах сучасних економічних викликів. Рекомендації можуть бути корисними також для бізнесу, профспілок та освітніх установ, що прагнуть адаптувати свої стратегії до нових умов ринку праці.

Апробація результатів роботи. Основні результати дослідження, викладені у кваліфікаційній роботі магістра, доповідались та обговорювались на Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, фінанси, облік та право: актуальні проблеми теорії та практики» (8 січня 2025 року в м. Тампере, Фінляндія).

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, 3-х розділів, висновків і пропозицій. Робота викладена на 103 сторінках, містить 6 таблиць, 20 рисунків, 6 додатків на 6 сторінках.

Список використаних джерел містить 90 найменувань.

РОЗДІЛ 1

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Економічна сутність та специфіка ринку праці

Ринок у широкому розумінні є системою економічних відносин, що охоплює обіг товарів, капіталів і робочої сили, які формуються в процесі виробничої діяльності. У більш вузькому сенсі розрізняють різні види ринків, зокрема ринок цінних паперів, валюти, інвестицій, сировини, матеріалів, палива, готової продукції, ідей, інформації тощо. Сукупність взаємопов'язаних ринків, що охоплюють різноманітні сфери людської діяльності, складає ринкову систему.

Ринок праці, або ринок робочої сили, є системою соціально-економічних відносин, що виникають у процесі купівлі та продажу товару «робоча сила». Окрім цього, ринок праці виступає сферою працевлаштування, де формуються попит і пропозиція на робочу силу. Це також механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками. Особливістю ринку праці є те, що він охоплює не лише сферу обігу товару «робоча сила», але й сферу виробництва, де найманий працівник здійснює свою трудову діяльність [11].

У ринковій економіці ринок праці охоплює всі категорії осіб, здатних до праці, як тих, хто вже є зайнятими, так і тих, хто є незайнятими найманою працею. До складу ринку праці відносяться:

а) особи, які не працюють, але бажають працевлаштуватися і активно шукають роботу (безробітні, що мають офіційний статус, особи, що вперше прагнуть приступити до трудової діяльності, а також ті, хто шукає роботу після перерви);

б) особи, які мають роботу, але не задоволені її умовами і шукають

додаткове чи основне місце праці;

в) особи, які наразі зайняті, але існує загроза втрати роботи, тому вони активно шукають нові можливості працевлаштування.

Ці категорії осіб визначають пропозицію праці на ринку. Таким чином, ринок праці є ринком найманої праці, який охоплює всі відносини, що виникають від моменту наймання працівників до їхнього звільнення [12].

Для виникнення, формування та ефективного функціонування ринку праці необхідне забезпечення правових умов, що включають: вільне пересування громадян на ринку праці, право вільного вибору роботи (юридична свобода працівника) та можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Важливою умовою становлення та функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам конкретного робочого місця, а також узгодження інтересів працівника з умовами запропонованої вакансії.

Суб'єктами ринку праці є роботодавці та наймані працівники.

Роботодавці – це суб'єкти, які володіють засобами виробництва і можуть бути представлені як окремими особами, так і підприємствами або державними установами. Роботодавець наймає працівників за визначеними умовами з метою отримання додаткової вартості.

Наймані працівники в умовах ринкових відносин вільно укладають трудовий договір та продають свою робочу силу з метою отримання доходу в грошовій чи іншій формі для задоволення особистих потреб. Таким чином, ринок праці являє собою систему взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками на основі договору або контракту, що регулює обіг специфічного товару – «робочої сили» [6].

Ефективне функціонування ринку праці неможливе без забезпечення кількох ключових умов. Серед них:

1. Організація єдиної системи бірж праці, замкненої на території країни, що здатна ефективно виконувати функції з пошуку роботи для

безробітних, моніторингу попиту та пропозиції на робочу силу, а також сприяння мобільності працівників по регіонах. Така система має забезпечувати високий рівень координації між різними структурами, що займаються питаннями працевлаштування, і бути адаптованою до змінних умов економіки.

2. Розвиток широкомасштабної системи професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки. Це дозволяє забезпечити постійну адаптацію працівників до нових вимог ринку праці, враховуючи технологічні зміни, автоматизацію виробничих процесів та розвиток нових галузей економіки. Зокрема, професійна орієнтація має допомагати молоді та іншим категоріям населення у виборі оптимальних напрямків для трудової діяльності, а система підвищення кваліфікації – забезпечувати конкурентоспроможність працівників на ринку праці.

3. Наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних ресурсів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування. Ця умова передбачає наявність коштів для фінансування програм працевлаштування, соціальної підтримки безробітних та організації навчальних та перепідготовчих курсів.

4. Соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів їхніх сімей, що перебувають на їхньому утриманні. Соціальна підтримка повинна охоплювати не лише матеріальну допомогу, але й інші форми підтримки, такі як медичне обслуговування, психологічна допомога, а також заходи щодо забезпечення доступу до освіти та професійного навчання. Важливим аспектом є створення системи соціальних гарантій, яка б сприяла зниженню соціальної напруги та забезпечувала стабільність на ринку праці [73].

Елементами ринку праці є кілька основних складових: товар, попит, пропозиція та ціна. Згідно з думкою більшості економістів, товаром на

ринку праці є індивідуальна робоча сила, яка являє собою сукупність фізичних, інтелектуальних і духовних якостей людини, що використовуються в процесі виробництва товарів і послуг. Визначення робочої сили як товару передбачає її здатність бути об'єктом купівлі-продажу, де працівник, як продавець, пропонує свої навички та здібності, а роботодавець виступає покупцем цих здібностей для виконання конкретних трудових функцій [11; 12; 19; 79].

Отже, робоча сила, що є товаром на ринку праці, підлягає купівлі та продажу, що в економічній теорії називається найманням на роботу. Цей процес охоплює укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, де визначаються умови використання робочої сили, рівень оплати праці, тривалість робочого часу та інші аспекти трудових відносин.

Ринок праці функціонує на основі взаємодії попиту на робочу силу з боку роботодавців і пропозиції з боку працівників, що визначає ціну робочої сили, або заробітну плату [79].

Наймані працівники та підприємці є юридично рівноправними суб'єктами і мають однакові права, що гарантуються законами про права людини та громадянина. Взаємовідносини між найманими працівниками та роботодавцями регулюються трудовим договором (контрактом), в якому зазначаються права та обов'язки обох сторін щодо виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Згідно з умовами трудового договору, працівник зобов'язується працювати в організації (на підприємстві) роботодавця за певною професією та кваліфікацією, займати визначене робоче місце і дотримуватись встановленого режиму праці. Зі свого боку підприємець зобов'язується виплачувати заробітну плату, що відповідає кваліфікації працівника та обсягу виконаної роботи, а також створювати умови праці, передбачені трудовим законодавством та умовами контракту [11].

До важливих елементів ринку праці відносяться також попит і пропозиція на робочу силу. Попит може бути як індивідуальним, так і

сукупним.

Сукупний попит на робочу силу – це загальний попит з боку всіх підприємств та організацій, представлених на ринку праці.

Індивідуальний попит на робочу силу є попитом окремого роботодавця і залежить від кількох факторів:

- попиту на продукцію підприємства, оскільки робоча сила є необхідним виробничим ресурсом для виготовлення товарів і надання послуг;

- стану виробництва, зокрема технологічних процесів, ефективності використання капіталу, методів організації праці та виробництва;

- якості праці, яка оцінюється рівнем освіти, професійною підготовкою і продуктивністю працівника;

- розміру фонду заробітної плати, що його роботодавець може запропонувати для наймання певної кількості працівників, оскільки чим більший фонд, тим більше працівників можна найняти, а чим вища заробітна плата, тим менша кількість працівників можна буде найняти при тому самому фонді заробітної плати [12].

Збільшення попиту на робочу силу можна досягти шляхом його стимулювання через: створення нових постійних чи тимчасових робочих місць; розвиток нестандартних форм зайнятості; прямих інвестицій у створення і реконструкцію робочих місць; впровадження пільгового оподаткування й кредитування для тих галузей і регіонів, в яких доцільно збільшити кількість робочих місць; відшкодування підприємству витрат, пов'язаних із пошуком, навчанням та найманням на роботу працівників [6].

Формування попиту на робочу силу визначається рядом факторів, серед яких основними є:

- приріст трудових ресурсів;
- співвідношення між зайнятим і незайнятим населенням;
- використання трудових ресурсів серед груп населення з

низькою конкуренцією;

– вплив особливостей пенсійного законодавства та кадрової політики підприємств [12].

Пропозиція робочої сили характеризується чисельністю працездатного населення з урахуванням демографічних факторів, таких як стать, вік, освіта, професія, кваліфікація тощо.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці в певний момент часу визначає рівень заробітної плати для конкретних видів праці та рівень зайнятості населення і відображає кон'юнктуру ринку праці. Кон'юнктура ринку поділяється на три основні типи:

- трудодефіцитна кон'юнктура, яка характеризується нестачею робочої сили на ринку праці;
- трудонадлишкова кон'юнктура, коли на ринку спостерігається надмірна кількість безробітних і надлишок пропозиції праці;
- рівноважна кон'юнктура, за якої попит на працю відповідає її пропозиції.

Для прогнозування наслідків міграції робочої сили важливо врахувати дію факторів, які впливають на кон'юнктуру ринку праці. Ці фактори можна поділити на дві основні групи: ті, що визначають пропозицію робочої сили, та ті, що формують попит на неї [2].

Пропозиція робочої сили залежить від ряду соціально-економічних, психологічних та демографічних чинників. Демографічні фактори мають безпосередній вплив на відтворення трудових ресурсів. Соціально-економічні умови формуються під впливом таких чинників, як рівень життя населення, умови праці, можливості для працевлаштування за бажанням, рівень заробітної плати, який дозволяє задовольняти базові життєві потреби, а також можливості для розвитку підсобного господарства та здійснення підприємницької діяльності [79].

Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на рівень оплати праці. Ціна робочої сили, яка реалізується через заробітну плату, повинна

бути такою, щоб працівник міг забезпечити собі та своїй родині належний рівень життя. Заробітна плата повинна забезпечувати:

- підтримку працездатності працівника та можливість отримання необхідної професійно-кваліфікаційної підготовки;
- утримання сім'ї та виховання дітей, що є необхідним для забезпечення поповнення ринку праці новими кадрами, що заміщують вибулих працівників;
- підтримання нормального рівня культури відповідно до соціальних стандартів і виконання громадянських обов'язків, що також потребує фінансових витрат [11].

Структура ринку праці представлена на рис. 1.1.

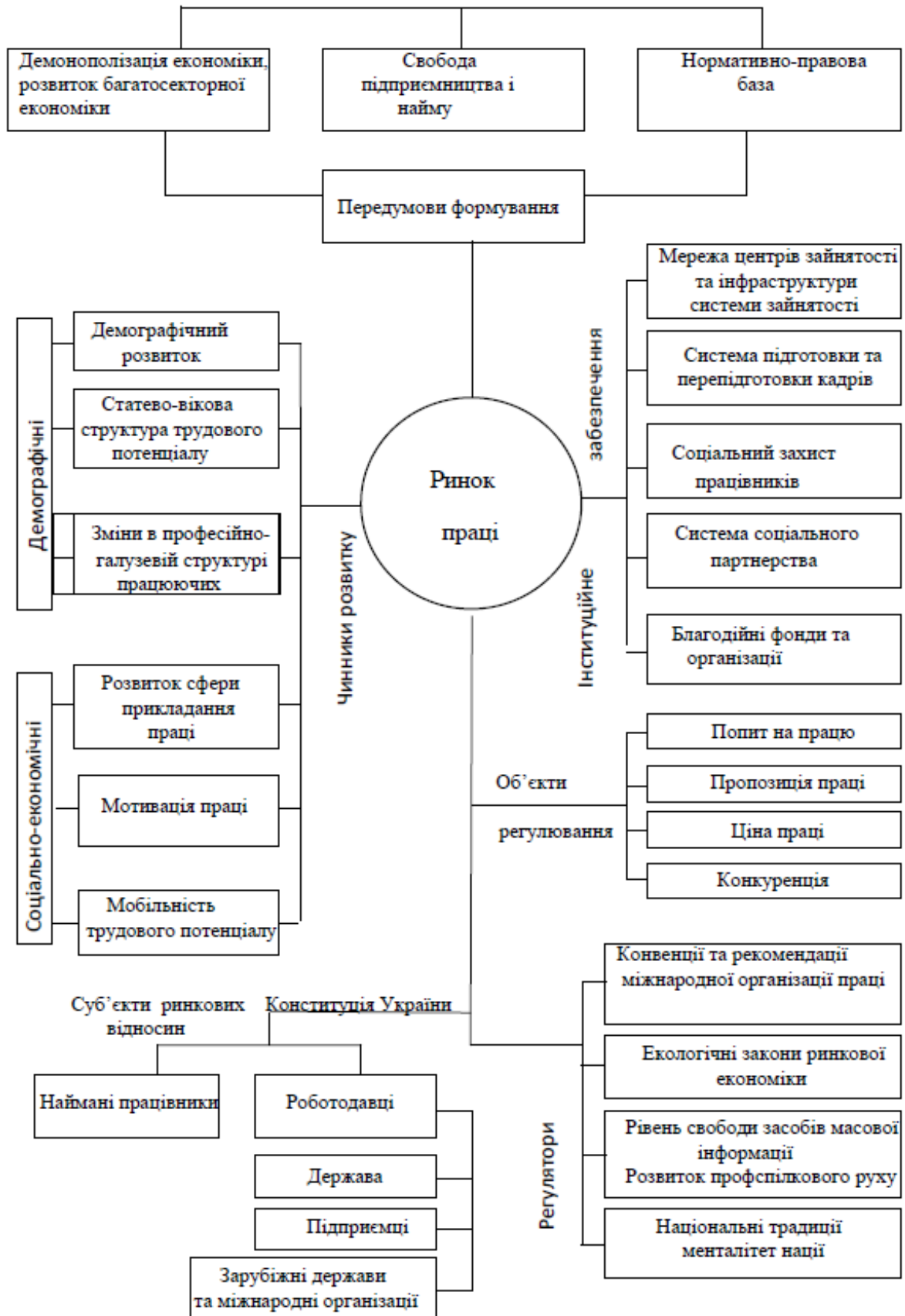


Рисунок 1.1 – Структура ринку праці

Джерело: [35]

Розрізняють зовнішній (професійний) і внутрішній ринки праці. Зовнішній ринок праці охоплює відносини між продавцями та покупцями робочої сили, які виникають у контексті найму працівників з відповідною професією або спеціальністю. Цей ринок вимагає чіткої класифікації видів робіт і визначення їх змісту.

Внутрішній ринок праці передбачає рух кадрів в межах одного підприємства, зокрема переміщення працівників з однієї посади на іншу. Таке переміщення може бути горизонтальним (переведення на інше робоче місце без зміни кваліфікації чи підвищення посади) або вертикальним (переведення на посаду з підвищенням кваліфікації або на роботу, що потребує більш високої кваліфікації).

Зовнішній та внутрішній ринки праці перебувають у тісному взаємозв'язку. У країнах з розвинутою економікою може переважати один з цих ринків. Наприклад, у США домінує зовнішній ринок праці, тоді як у Японії добре розвинений внутрішній ринок праці [16].

Ринок праці поділяється на окремі частини – цільові ринки, які називаються сегментами. Сегментація ринку праці є процесом розподілу працівників і робочих місць на замкнуті сектори або зони, що обмежують мобільність робочої сили своїми межами. Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статево-віковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом;
- розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та інше;
- психологічні показники – особисті якості працівників, їх

належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;

- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та інше [35].

Залежно від того, які стосунки склалися між найманими працівниками і роботодавцями, і в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким. Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне регулювання та зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції і цін, що виявляється у зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;

- територіальну та професійну мобільність працівників;

- гнучкість підприємства, що проявляється у регулюванні обсягів продукції, використанні нових форм організації виробництва і праці, управлінні кадрами;

- різноманітність форм наймання і звільнення;

- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної підготовки;

- гнучкість диференціації заробітної плати;

- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;

- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;

- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;

- різноманітність методів і форм зайнятості [19].

Ринок праці виконує такі функції:

- узгоджує економічні інтереси суб'єктів трудових відносин;

- забезпечує конкурентне середовище кожної зі сторін ринкової взаємодії;

- забезпечує пропорційний розподіл робочої сили відповідно до структури суспільних потреб і розвитку техніки;

- підтримує рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Основними суб'єктами ринку праці є роботодавець і найманий

працівник, а також посередники між ними (держава, профспілки, спілки роботодавців). Ринковий механізм являє собою єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили та регулюючого впливу держави на ці процеси з метою досягнення їх ефективної збалансованості [12].

Сучасний вітчизняний ринок праці стикається з низкою складних економічних викликів, серед яких безробіття є однією з найбільш нагальних проблем, що має суттєвий вплив не лише на економічний розвиток країни, але й на добробут населення, його соціально-психологічний стан та стабільність соціальної структури в цілому. Зростання числа безробітних осіб веде до погіршення соціальних відносин, посилення нерівності та диференціації серед населення, а також до загострення наявних проблем у різних сферах суспільного життя. Безробіття завдає значних економічних, соціальних та моральних втрат суспільству.

Згідно з Законом України «Про зайнятість населення», безробіття визначається як соціально-економічне явище, при якому певна частина осіб не має можливості реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди), що є основним джерелом їхнього існування [47].

Безробіття є економічним явищем, яке характеризується відсутністю зайнятості серед працездатного населення протягом певного періоду часу через недостатній попит на працю або несприятливі економічні умови. Це призводить до неможливості для осіб, які мають бажання та можливості працювати, знайти оплачувану роботу. Безробіття є наслідком неефективного використання трудових ресурсів у минулому та відсутності економічних умов, які б дозволили людям реалізувати свої трудові навички за відповідну оплату за їхній трудовий внесок.

Безробіття є складним і багатофакторним явищем, що виникає під впливом різних чинників. Однією з основних причин є економічний спад

або рецесія, що часто супроводжуються скороченням виробничої діяльності та звільненням працівників. Коли попит на продукцію або послуги підприємств знижується, вони змушені скорочувати витрати, зокрема, на оплату праці. Крім того, структурні зміни в економіці, такі як автоматизація і технологічний прогрес, можуть призвести до зменшення попиту на окремі професії, внаслідок чого працівники з застарілими навичками стикаються з ризиком втрати робочих місць [19].

Зростання безробіття може бути спричинене глобалізаційними процесами, переміщенням виробництва до країн з дешевшою робочою силою, а також посиленням економічної конкуренції серед підприємств, що формує попит на висококваліфіковану робочу силу. Водночас це призводить до зростання кількості неконкурентоспроможних груп населення на ринку праці. Крім того, неспроможність економіки створювати нові робочі місця для задоволення зростаючого попиту на працю, а також низька ефективність соціальної політики, спрямованої на забезпечення зайнятості та підтримку працевлаштування різних категорій громадян, є важливими факторами, що сприяють поширенню безробіття.

Безробіття, як складне соціально-економічне явище, має як негативні, так і потенційно позитивні наслідки. Негативні наслідки безробіття можна поділити на дві основні категорії: соціальні та економічні (рис. 1.2) [67, с. 112].

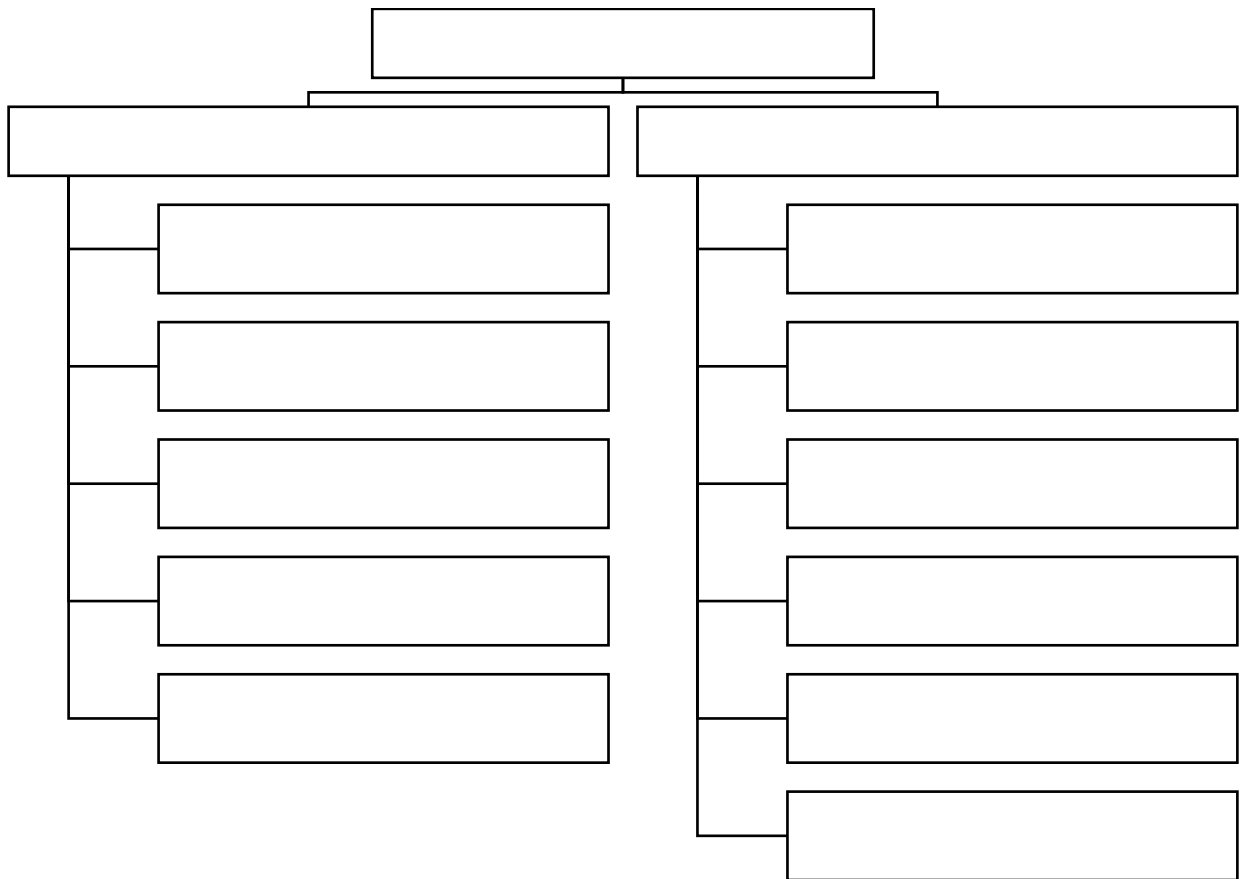


Рисунок 1.2 – Негативні наслідки безробіття

Джерело: сформовано автором на основі [19; 67]

Безробіття в сучасному суспільстві є джерелом значних соціальних негативних наслідків. Серед них можна виокремити зростання соціальної напруженості, схильність до злочинної діяльності через відсутність легальних шляхів отримання доходів, погіршення фізичного та психічного здоров'я населення, а також посилення соціальної диференціації та нерівності. Крім того, безробіття спричиняє зниження трудової активності, що обумовлено втратою впевненості в своїх силах, що, у свою чергу, створює додаткові труднощі для ефективного функціонування економіки та стабільності ринку праці, особливо серед уразливих груп, таких як молодь і особи з низьким рівнем освіти. У випадку, коли держава не забезпечує належний рівень підтримки та захисту безробітних, це може призвести до соціальних заворушень, протестів і навіть насильницьких дій з їхнього боку. Окрім цього, безробіття створює додаткові навантаження

для системи охорони здоров'я через зростання кількості психічних розладів серед населення, обумовлених стресом, депресією та погіршенням фізичного самопочуття [19].

З економічної точки зору, безробіття призводить до зниження податкових надходжень до бюджету через відсутність сплати податків з доходів, майна та інших обов'язкових внесків. Це, зі свого боку, змушує уряд збільшувати інші податки або скорочувати фінансування соціальних програм та послуг. Зменшення споживчого попиту через падіння доходів безробітних призводить до зниження валового внутрішнього продукту країни через скорочення обсягів виробництва, що створює негативний ланцюговий ефект для економіки. Крім того, безробіття сприяє зниженню рівня життя, збільшенню бідності та соціальної нерівності через відсутність доходів у безробітних, що погіршує їхнє соціальне становище та якість життя в порівнянні з працюючими групами населення [16].

Отже, безробіття в Україні є складною проблемою ринку праці, що спричиняє серйозні економічні та соціальні труднощі, і потребує комплексного підходу до її вирішення.

1.2 Нормативне правове регулювання ринку праці в Україні

Ринок праці є однією з основних складових економічної системи кожної держави. В Україні його функціонування регулюється комплексом нормативно-правових актів, що забезпечують збалансованість інтересів роботодавців, працівників та держави. Важливість цих нормативно-правових засад полягає у створенні стабільного середовища для економічного зростання, наданні соціального захисту працівникам та сприянні розвитку підприємництва.

Нормативно-правова система регулювання ринку праці в Україні базується на ключових положеннях Конституції України [17], Кодексу законів про працю [15], а також законах України, зокрема «Про зайнятість

населення» [47], «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [45], «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [42], «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [43], «Про зовнішню трудову міграцію» [54], постановах уряду, указах Президента та регіональних програмах зайнятості населення.

Окрім того, для соціально вразливих категорій населення передбачено додаткові соціальні гарантії у сфері зайнятості, що регулюються, зокрема, законами України «Про державну допомогу сім'ям із дітьми», «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні» тощо [26].

До системи нормативних і законодавчих актів також входять Генеральна та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори та інші правові акти. Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, що базується на компромісах і співпраці, дозволяє за посередництва держави узгоджувати інтереси основних учасників економічних процесів – роботодавців та найманих працівників. У ринковій економіці баланс інтересів між партнерами у сфері виробництва та послуг знаходить своє відображення в індивідуальних трудових договорах (контрактах) і колективних угодах різних рівнів.

Основу правового регулювання ринку праці в Україні становить Конституція України, яка закріплює право кожного громадянина на працю, належні умови праці та захист від безробіття. Зокрема, в статті 43 Конституції визначено, що зміст права на працю полягає у можливості кожної особи заробляти на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується [17]. Це право забезпечується обов'язком держави гарантувати рівні можливості у виборі професії та трудової діяльності, створювати умови для повної реалізації цього права, а також організовувати програми підготовки кадрів та професійної освіти відповідно до потреб суспільства.

Водночас, реалізація цього конституційного права не повинна

обмежуватися певною формою трудового договору, що укладається на основі вільного бажання працівника. У статті 46 Конституції України зазначено, що «громадяни мають право на соціальний захист, зокрема у випадку повної, часткової або тимчасової втрати працездатності» [17]. Тому для забезпечення права кожного на працю, закріпленого статтею 43 Конституції, необхідно встановити певні гарантії, зокрема заборону на звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час його тимчасової непрацездатності.

Закріплення в Конституції України права громадян на соціальний захист сприяє виконанню державою обов'язку створення умов для реалізації права на працю, що узгоджується з вимогами не лише Конституції України (ч. 2 ст. 43), але й Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права 1966 року (статті 16, 17). Заборона звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час його відпустки є частиною гарантій, які забезпечують реалізацію конституційного права на відпочинок, закріпленого статтею 45 Конституції України [17].

Специфічні питання регулювання трудових відносин в Україні визначаються Кодексом законів про працю України [15], який встановлює основні принципи трудових відносин, зокрема щодо умов праці, оплати, робочого часу, відпусток та процедур звільнення та є основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини в країні. Кодекс визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, забезпечує правові гарантії для захисту трудових прав громадян, а також встановлює норми, що стосуються умов праці, її оплати, робочого часу, відпочинку, соціального захисту працівників та інших ключових аспектів трудових відносин.

Кодекс законів про працю України виконує низку важливих функцій у системі управління ринком праці:

1. Регулятивна функція. Кодекс встановлює норми та правила, які регулюють взаємодію між працівниками та роботодавцями, укладення,

зміну та розірвання трудових договорів, а також визначення умов праці та оплати праці.

2. Захисна функція. Кодекс забезпечує захист трудових прав працівників, зокрема через встановлення мінімальних стандартів оплати праці, захист від незаконного звільнення, регулювання робочого часу та відпочинку, а також гарантії соціального забезпечення та інших форм соціального захисту.

3. Контрольна функція. Кодекс створює основу для контролю та нагляду за дотриманням трудового законодавства державними органами, зокрема Державною службою України з питань праці, що сприяє забезпеченню виконання законодавчих норм та захисту прав працівників.

4. Стабілізуюча функція. Кодекс сприяє стабільності трудових відносин завдяки встановленню чітких та зрозумілих правил для всіх учасників ринку праці, що знижує кількість конфліктів між працівниками та роботодавцями та створює передумови для більш стабільного середовища для розвитку трудових відносин.

Важливим аспектом є те, що Кодекс законів про працю України постійно оновлюється та доповнюється відповідно до змін у соціально-економічних умовах та вимог міжнародних стандартів, що дозволяє адаптувати трудове законодавство України до нових вимог і потреб ринку праці та забезпечує ефективне функціонування системи управління ринком праці [15; 26].

Окрім Кодексу законів про працю, регулювання функціонування ринку праці в Україні здійснюється відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення» [47], який визначає основи державної політики у сфері зайнятості. Цей закон спрямований на запобігання безробіттю, сприяння працевлаштуванню громадян, а також організацію їх професійного навчання. Додатково, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють Закон України «Про колективні договори і угоди» [55] та інші нормативно-правові акти, що визначають порядок

укладення та виконання колективних договорів.

Закон України «Про зайнятість населення» (стаття 1) визначає зайнятість як «не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою отримання доходу (заробітної плати) у грошовій чи іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [47].

Для забезпечення зайнятості населення та задоволення потреб громадян у працевлаштуванні Кабінет Міністрів України спільно з місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування розробляють річні та довгострокові державні й територіальні програми зайнятості населення. Ці програми спрямовані на зниження рівня безробіття, розвиток трудового потенціалу та адаптацію до змін у соціально-економічних умовах.

Закон України «Про охорону праці» регламентує основні засади забезпечення охорони праці, встановлюючи права, обов'язки та відповідальність роботодавців і працівників у сфері створення безпечних і здорових умов праці. Цей нормативно-правовий акт спрямований на забезпечення захисту життя і здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності, а також на регулювання взаємодії учасників трудових відносин у питаннях охорони праці [58].

Окрім основних законодавчих актів, питання працевлаштування регулюється низкою додаткових нормативно-правових документів, які забезпечують комплексний підхід до регулювання трудових відносин у різних аспектах. Зокрема:

Цивільний кодекс України містить положення, що регламентують трудові правовідносини, включаючи укладення договорів, визначення прав та обов'язків сторін [76].

Закон України «Про захист персональних даних» регулює обробку

персональних даних працівників, що є важливим у контексті сучасних умов працевлаштування [52].

Закон України «Про оплату праці» визначає основи регулювання заробітної плати та встановлює мінімальні гарантії у цій сфері [56].

Закон України «Про рекламу» містить норми щодо рекламування вакансій та пропозицій роботи [59].

Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» передбачає спеціальні умови працевлаштування для ветеранів 60[.]

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» встановлює правові основи для забезпечення гендерної рівності на ринку праці [44].

Закони України «Про освіту» та «Про охорону дитинства» регулюють доступ до освіти та захист прав дітей, що має важливе значення для працевлаштування молоді [26].

Закон України «Про колективні договори та угоди» визначає порядок укладення колективних договорів, які регулюють умови праці [55].

Крім того, важливу роль у регулюванні питань працевлаштування відіграють укази та розпорядження Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, а також нормативні акти міністерств, зокрема Міністерства освіти і науки України та Міністерства молоді та спорту України. На місцевому рівні нормативно-правове регулювання питань зайнятості здійснюється через акти, ухвалені місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування, які враховують регіональні особливості ринку праці.

Одним із ключових інструментів регулювання ринку праці в Україні є механізм колективно-договірного регулювання, що реалізується через укладення генеральних, галузевих і регіональних угод, а також колективних договорів на рівні підприємств. Такий багаторівневий підхід дозволяє враховувати особливості різних секторів економіки та регіонів,

сприяючи соціальній стабільності та справедливому розподілу ресурсів.

Колективний договір, відповідно до положень Закону України «Про колективні договори і угоди», є правовим актом, який регулює соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцями. Його основне призначення полягає в узгодженні позицій сторін щодо таких питань, як соціальне забезпечення, страхування, соціальні компенсації, умови та оплата праці [55].

На практиці колективний договір, укладений між адміністрацією підприємства та представниками інтересів працівників (профспілками або іншими уповноваженими органами), деталізує, доповнює й адаптує норми, закріплені в генеральних, галузевих і регіональних угодах. При цьому враховується поточний стан соціально-трудової сфери колективу, фінансові можливості підприємства, а також загальні економічні умови.

Попри наявність розвиненої законодавчої бази, регулювання ринку праці в Україні залишається викликом через низку проблем. Зокрема, це поширення тіньової зайнятості, міграція працездатного населення, дисбаланс між професійними навичками працівників і потребами ринку праці тощо. Для подолання цих викликів необхідно вдосконалювати нормативно-правове забезпечення, впроваджувати сучасні підходи до регулювання трудових відносин, а також посилювати партнерство між державними органами, роботодавцями та профспілковими організаціями.

Одним із ключових напрямів удосконалення регулювання ринку праці є розроблення та впровадження комплексної стратегії легалізації зайнятості. Зокрема, ефективними можуть стати заходи, спрямовані на запровадження податкових стимулів для роботодавців, які офіційно оформлюють трудові відносини з працівниками, а також проведення інформаційно-просвітницьких кампаній, спрямованих на підвищення обізнаності працівників щодо їхніх прав і переваг офіційного працевлаштування.

Актуальним завданням є аналіз чинного законодавства з метою його

модернізації відповідно до потреб сучасного ринку праці, що охоплює правове регулювання таких форм зайнятості, як дистанційна робота, фріланс, а також створення умов для гнучких форматів працевлаштування. Держава має забезпечити підтримку вразливих груп населення, зокрема молоді, жінок і осіб з обмеженими можливостями, через цільові програми професійної підготовки, працевлаштування та сприяння підприємництву. Одним із інструментів такої підтримки може стати розвиток соціальних підприємств, які надають робочі місця представникам цих груп [80].

В умовах воєнного стану, запровадженого в Україні, було ухвалено низку нормативно-правових актів, спрямованих на забезпечення гнучкості трудового законодавства. Це дало змогу роботодавцям адаптуватися до нових умов, запроваджуючи дистанційну зайнятість, скорочений робочий день та інші форми праці. Задля підтримки працівників, які втратили роботу або зазнали скорочення доходів, держава впровадила соціальні програми, включаючи допомогу по безробіттю, пільги для підприємств, які зберігають робочі місця, а також програми перекваліфікації.

Війна суттєво вплинула на структуру зайнятості в країні, зокрема внаслідок масового переміщення населення. Це висуває нові вимоги до інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) на ринок праці, забезпечення їх доступу до професійного навчання, стажувань і відповідних умов працевлаштування. Законодавче врегулювання гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна робота і гнучкий графік, дозволяє підвищити адаптивність трудових відносин до змінних умов [80].

Продовження роботи над вдосконаленням законодавства, що регулює трудові відносини, є важливим завданням. Особливу увагу слід приділити врахуванню сучасних форм зайнятості, а також забезпеченню правового захисту працівників у цих умовах. Поряд із цим необхідно посилювати інформування роботодавців і працівників про їхні права та обов'язки, а також переваги легального працевлаштування.

Впровадження цільових програм підтримки ВПО, підвищення рівня соціального діалогу та формування сприятливих умов для колективно-договірного регулювання сприятиме досягненню соціальної справедливості та стабільності на ринку праці навіть в умовах воєнного стану.

1.3 Особливості формування, відтворення та державного регулювання ринку праці

Ринок праці є особливим типом ринку, що характеризується специфічними процесами, зокрема необхідністю відтворення трудових здібностей людини для забезпечення її життєдіяльності. Процес відтворення трудових здібностей розглядається як багатофункціональна система, що охоплює всі сфери діяльності індивіда (матеріальну, освітню, культурну, наукову тощо) та триває протягом усього життєвого періоду людини.

Зокрема, на відміну від відтворення засобів виробництва, що обмежене продуктивним споживанням, відтворення трудових здібностей включає як продуктивне, так і особисте споживання, яке є основою процесу відтворення індивіда та суспільства. Якість цього процесу значною мірою залежить від рівня особистого споживання та соціальних факторів, таких як мотивація та соціальна активність працівника.

Центральною ланкою системи відтворення трудових здібностей є ринок праці, де оцінюється відповідність трудових здібностей вимогам роботодавців, що визначає умови найму та рівень заробітної плати. Водночас на ринку праці проявляється взаємозв'язок організаційних підсистем, що впливає на стабільність системи в цілому. Несумісність цих підсистем може призвести до протиріч, зокрема, між структурою робочих місць і кваліфікацією працівників, що може порушити стійкість ринку праці [34].

Ринок праці є механізмом виявлення диспропорцій і забезпечення самоорганізації системи відтворення трудових здібностей, де взаємодіють економічні, соціальні та інформаційні фактори. Він функціонує як процес постійних змін, що прагнуть до досягнення збалансованості в системі відтворення трудових здібностей. Основним показником ефективності цієї взаємодії є зайнятість: її зниження свідчить про диспропорції та суперечності в системі, що призводить до зростання безробіття [22].

На ринку праці автоматичне коригування, як на ринку товарів і капіталу, неможливе через недостатню ефективність поширення інформації, обмежену гнучкість руху працівників і заробітної плати. Крім того, ринковий механізм фіксує лише наявні диспропорції, що можуть призвести до консервації застарілих структур робочої сили і уповільнення інноваційного розвитку.

Для стабільного відтворення трудових здібностей необхідне узгодження минулого, теперішнього та майбутнього, що виходить за межі можливостей ринкового механізму. Тому нерівновага на ринку праці є нормою, а рівноважний стан – тимчасовим явищем [3].

Отже, система відтворення трудових здібностей є динамічною і потребує поєднання децентралізації ринку та інституційної організації, що забезпечує порядок у процесах відтворення.

Еволюційний підхід до аналізу ринку праці дозволяє виявити ключові зв'язки, що визначають його розвиток в історичні періоди. Ринок робочої сили, що виник у індустріальний період, базувався на техноцентричному імперативі та відзначався моделями «тейлоризму» і «фордизму», де працівники позбавлені засобів виробництва були змушені працювати на умовах, визначених власниками капіталу. Взаємозв'язок праці і капіталу супроводжувався економічними та соціальними суперечностями, що посилювали боротьбу за умови праці.

Міжнародна організація праці (МОП), заснована в 1919 році, значно

вплинула на уніфікацію умов праці, розробляючи норми, які стали стандартами для країн-членів. Закони 1930-1940-х років забезпечували права на профспілки, колективні переговори та соціальні гарантії, такі як мінімальна заробітна плата та соціальне забезпечення. У 1950-ті роки розвинені країни впровадили закони, що гарантують представництво працівників у радих підприємств, де обговорювалися соціальні аспекти виробництва, зокрема умови праці та рівень оплати.

Під впливом профспілок держава почала формувати програми соціального забезпечення, створюючи організаційні структури для стабільності економічної життєдіяльності та задоволення соціальних потреб, що стали важливими елементами відтворення трудових здібностей та соціальної інтеграції [34].

З початку 1930-х років ХХ століття процес відтворення трудових здібностей набув інституційної організації, що надає йому функціональну спрямованість і цілісність. Система відтворення трудових здібностей визначається через єдність організаційної цілісності та функціональної спрямованості. Перша форма інституційної організації, що відповідає індустріальному етапу розвитку економіки, виникла у вигляді трипартизму, який сформувався в 1920-30-х роках і досягнув свого розквіту після Другої світової війни.

Трипартизм передбачає консенсус між державою, організаціями підприємців і трудовими колективами з метою врегулювання соціально-трудова відносин. Це специфічна форма державного регулювання, що не усуває класовий конфлікт, а перетворює його в компроміси між профспілками та роботодавцями. Трипартизм регулює процес відтворення через організаційну діяльність і механізм існування, створюючи умови для його реалізації.

Функціонування трипартизму відбувається на трьох рівнях: іманентному (соціальне партнерство, компроміси між працею і капіталом), органічному (інституціоналізація компонентів відтворювальної системи,

таких як державні установи, охорона здоров'я) та адитивному (втручання державних органів і соціальних груп у систему відтворення). Трипартизм змінює механізм економічного руху робочої сили, виходячи за межі ринкової самоорганізації та створюючи новий відтворювальний порядок [5].

Ринковий механізм саморегуляції формує рівноважну ціну через взаємодію попиту, пропозиції та конкуренції. Однак ринкові сили діють за умови незалежності суб'єктів угоди. Трипартизм порушує це правило, оскільки інститут соціальних гарантій впливає на активність учасників, змінюючи умови та параметри угод на ринку праці. Профспілки як регулятори можуть порушувати ринкову рівновагу, підриваючи механізм самоорганізації.

Консенсусна модель трипартизму змінює характер взаємодії ринкових сил, оскільки в рамках трипартизму ринкові сили поступаються місцем організаційно інтегрованим силам працівників і роботодавців. Це обмежує автономію суб'єктів і змінює умови обміну через колективні домовленості, як-от колективні договори, що охоплюють більшість працівників у розвинених країнах.

Регуляційні дії трипартизму також впливають на результати ринкових взаємодій, додаючи нові форми доходу (доплати, компенсації, соціальні виплати), що є наслідком інституційних соціально-політичних відносин. Це підтверджує, що трипартизм не тільки модифікує умови ринку праці, але й трансформує сам ринок, де інституційна організація стає визначальною, заміщуючи ринкову самоорганізацію [34].

Ринок людського капіталу виникає в умовах індустріального розвитку та інформаційної економіки, де основним фактором стає інноваційність. Людський капітал – це здатність індивіда до накопичення та переробки інформації, що стає важливим чинником економічного зростання та конкурентоспроможності. Ці зміни спричинили структурну реорганізацію корпорацій у 1970-1980-х роках, які почали зосереджуватися на

соціальних аспектах, таких як довічний найм і задоволення працівників роботою. Адаптивні корпорації стали соціальними інститутами, сприяючи інноваційності та підтримуючи концепцію співвласності.

Господарське ставлення суб'єктів до виробництва спрямоване на оптимізацію діяльності, що є основним мотивом їхніх дій. Це передбачає пошук шляхів удосконалення об'єктів власності та активну господарську діяльність. Ефективне використання засобів виробництва забезпечує економічний статус працівника. Трансформація виконавця в господарюючого суб'єкта, який є економічним власником, є закономірним процесом, що стимулює інноваційне виробництво і підтримує інтелектуальну активність [6].

Внутрішньофірмова освіта є важливим елементом системи «безперервної гнучкої освіти», що сприяє адаптації працівників до нових технологій і організаційних форм виробництва. Це важливий інструмент інвестицій в людський капітал, де щорічні витрати в США на ці цілі перевищують 100 млрд доларів. Внутрішнє навчання забезпечує накопичення «колективного знання» та підтримує стабільне професійне ядро працівників. Концепція «внутрішнього ринку праці» відображає процес інноватизації виробництва через інформаційні технології.

Політика людського капіталу змінює підхід до працевлаштування, зосереджуючи увагу на кадровій ротації та кар'єрному плануванні, що підвищує кваліфікаційну мобільність працівників. Замість індивідуальних цілей акцент робиться на корпоративні цінності та співпрацю. Ця політика вимагає врахування інтелектуально-психологічних факторів для стимулювання творчості та ініціативи, що зумовлює високоспеціалізований підхід до підбору кадрів.

Адаптивний корпоратизм змінює ринковий механізм обміну, заперечуючи класичні принципи ринку. Інноваційне виробництво є єдиною системою, де знання та інтелектуальна активність – це «ненормальні товари», що вимагають специфічних умов для залучення. Внутрішній

ринок праці, як «адміністративна організація», регулюється адміністративними правилами, що унеможлиблює застосування закону попиту та пропозиції.

Таким чином, внутрішній ринок праці є трансформованою формою ринку людського капіталу, що включає спеціальні організаційні структури та інститути для формування кадрового ядра, яке забезпечує гнучкість прийняття стратегічних рішень та інтеграцію інноваційного виробництва [34].

Ринок людського капіталу є важливою складовою процесу розширеного відтворення капіталу, де накопичення знань і інформації переплітається з виробництвом товарів і послуг. Основною метою організації цього процесу є досягнення адаптивності та координації між працівниками, організацією та виробничими технологіями. Інновації є основним джерелом продуктивності, а «кадрове ядро» забезпечує успішну реалізацію внутрішньої іноваційності та зовнішньої гнучкості.

Ринок людського капіталу набуває ринкових ознак, де корпорації конкурують за рідкісні ресурси, зокрема людський капітал. К. Маркс вважав конкуренцію невід'ємною частиною капіталу, що стосується і внутрішнього ринку людського капіталу, де корпорація повинна одночасно організовувати ринок і конкурувати на ньому.

Аналіз показує двоїсту природу ринку людського капіталу, що поєднує внутрішньо-системну природу і антиринковий імператив. Основною метою є акумуляція та ефективне використання інтелектуального капіталу для іноваційної економіки. Ринок людського капіталу виступає як ключовий компонент, що визначає організаційну цілісність і функціонує на основі антиринкових принципів [12].

В умовах інформаційного укладу важливі тільки ті види діяльності, що потребують інтелектуальної активності. Творчий аналіз, евристичні рішення та інтуїтивне судження формують людський капітал, в той час як інші види діяльності автоматизуються, перетворюючи працівників у

«ресурс».

У 1980-х роках інформаційна революція сприяла структурній трансформації економік, що призвело до гнучкої зайнятості, індивідуалізації трудових відносин і поляризації соціального статусу працівників. Це стало основою для створення гнучкого ринку праці, що характеризується сегментацією та соціальною поляризацією.

Сучасний ринок праці є дуалістичним і поділяється на первинний та вторинний сегменти. Первинний ринок об'єднує висококваліфікованих працівників з стабільною зайнятістю та високим соціальним статусом, тоді як працівники вторинного ринку мають нестабільні умови праці, низьку зарплату і обмежений соціальний захист. Гнучкий ринок праці виникає внаслідок гетерогенності трудових ресурсів, які представлені як «робочою силою», так і «людським капіталом».

Ці дві форми ринку мають різне відтворення: перша передбачає просте відтворення ресурсів, друга – складне відтворення рідкісних трудових потенціалів. Соціальна поляризація працівників веде до політики диференційованого підходу до зайнятості та винагороди. Гнучкий ринок праці є результатом інтеграції ринку робочої сили та ринку людського капіталу, що визначає гнучкість і мобільність системи праці [80].

Ринок праці складається з двох сегментів: ринку робочої сили (зовнішній ринок) і ринку людського капіталу (внутрішній ринок), кожен з яких має окремий відтворювальний цикл і інституційну організацію. У західній науці цей ринок отримав назву гнучкого ринку праці, а процеси соціальної диференціації – флексібілізацією праці.

Адаптивний корпоратизм сприяє флексібілізації та диференціації ринку праці, створюючи інститути для інтеграції ринку робочої сили і ринку людського капіталу. В аналізі гнучкого ринку праці важливими є процеси сегментації і дезінтеграції, що призводять до поділу на первинний і вторинний ринки праці.

Гетерогенність гнучкого ринку проявляється через зовнішню та

внутрішню гнучкість, що реалізується через політику гнучкої зайнятості. Ринки робочої сили і людського капіталу формують єдину систему, що відображає реальні економічні процеси. Структурне розмежування цих явищ дозволяє зрозуміти їх взаємодію та функціонування гнучкого ринку праці як багатовимірного утворення [34].

Еволюційний підхід до аналізу гнучкого ринку праці дозволяє вивчати процеси розвитку і функціонування його підсистем у єдиному контексті.

Необхідною умовою функціонування ринкових відносин є використання державних механізмів регулювання ринку праці. Держава, як інститут влади, здійснює регулювання на національному та регіональному рівнях, спрямовуючи зусилля на створення умов ефективної зайнятості через поліпшення використання наявних робочих місць та збалансованість попиту і пропозиції робочої сили.

Сучасний стан ринку праці в Україні не сприяє економічному зростанню, подоланню безробіття та підвищенню соціального захисту громадян. Регулювання ринку праці має забезпечувати повну та ефективну зайнятість, що є основою високого рівня життя населення.

Регулювання ринку праці на державному рівні є системою зобов'язань держави щодо правового регулювання трудових відносин, соціальних гарантій зайнятості та оплати праці. Конституція України гарантує право громадян на працю, що включає можливість вибору чи погодження виду діяльності. Таким чином, регулювання ринку праці на державному рівні спрямоване на забезпечення вільно вибраної зайнятості населення [22].

Основні функції регулювання ринку праці включають дотримання нормативно-правових норм, розробку фінансових механізмів, належну оплату праці, забезпечення працевлаштування та перепідготовки безробітних. Виконання цих функцій забезпечує Державний центр зайнятості та його місцеві органи. Закон України «Про зайнятість

населення» визначає правові основи зайнятості та соціальні гарантії щодо реалізації права на працю [47].

На ринку праці спостерігається дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили через привабливість професій з високою заробітною платою, що спричиняє безробіття.

В умовах зниження життєвого рівня розвиваються нові механізми регулювання ринку праці, орієнтовані на посилення державного контролю за найманою працею та сприяння самозайнятості. Для ефективного регулювання необхідна детальніша розробка моделі, яка підвищує продуктивність праці та конкурентоспроможність економіки.

Механізм регулювання ринку праці включає правовий, економічний і соціальний елементи. Основну увагу приділяється правовому компоненту, зокрема законодавчим актам, що регламентують трудові відносини [39].

Запровадження матеріальних стимулів є важливим напрямом ефективності регулювання, зокрема через Закон України «Про оплату праці», що визначає умови оплати праці та забезпечує стимулюючу функцію [56].

Заробітна плата, що регулюється прожитковим мінімумом, є важливим елементом державного регулювання. Закон «Про Державний бюджет України на 2025 рік» на 2025 р. встановлює розміри прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати у розмірах 3028 грн. та 8000 грн. відповідно [41].

Соціальний захист від безробіття, фінансування самозайнятості та організація підготовки кадрів через Державні центри зайнятості є основними інструментами державного регулювання.

Механізм соціального захисту населення є важливою частиною соціальної політики, включаючи пенсійне забезпечення, яке зазнає труднощів, але залишається важливим інструментом матеріального забезпечення населення через Пенсійний фонд (рис. 1.3).

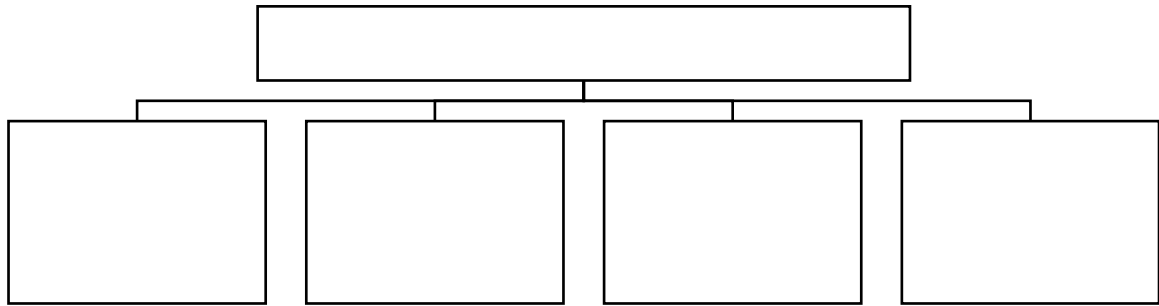


Рисунок 1.3 – Система соціального захисту населення

Джерело: сформовано автором на основі [11; 12]

Сучасна пенсійна система України складається з трьох рівнів. Перший рівень – це солідарна система, яка орієнтована на забезпечення базових потреб пенсіонерів та соціальний захист кожного громадянина через механізм солідарності та субсидування.

Другий рівень передбачає накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка має на меті створення додаткових коштів для майбутніх пенсіонерів шляхом обов'язкової сплати внесків на індивідуальні пенсійні рахунки з подальшим їх інвестуванням.

Третій рівень – це добровільне недержавне пенсійне забезпечення, яке надає можливість кожному громадянину накопичувати додаткові пенсійні кошти для себе, своїх близьких або працівників свого підприємства. Наразі в Україні функціонують лише перший і третій рівні, тоді як накопичувальна система на другому рівні не реалізована [11].

Система соціального захисту впливає на ринок праці шляхом забезпечення соціальних гарантій для працівників та безробітних, стимулювання зайнятості та мобільність робочої сили. Вона регулює рівень доходів, умови праці, а також надає підтримку безробітним, що сприяє стабільності на ринку праці та зменшує соціальну напругу.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У даному розділі розглянуто економічну сутність та специфіку ринку праці, яка охоплює особливості його формування, функціонування та регулювання в сучасних умовах.

З'ясовано, що ринок праці є складною системою соціально-економічних відносин, яка забезпечує взаємодію між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Досліджено нормативно-правове регулювання ринку праці в Україні, включаючи аналіз конституційних норм, законодавства у сфері праці, зайнятості та соціального захисту. Встановлено, що існують певні недоліки у чинній законодавчій базі, які потребують вдосконалення для забезпечення більшої ефективності регулювання ринку праці.

Визначено ключові особливості формування та відтворення ринку праці, що охоплюють вплив демографічних, економічних та соціальних факторів. Окрему увагу приділено ролі державного регулювання, яке спрямоване на підтримку зайнятості, забезпечення соціального захисту працівників та стимулювання економічного зростання через розвиток людського капіталу.

Результати проведеного аналізу сформували основу для подальшого дослідження тенденцій розвитку ринку праці та оцінки ефективності його функціонування.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Основні показники ринку праці в Україні

Ринок праці тісно пов'язаний із демографічними процесами, які безпосередньо впливають на його функціонування. До таких процесів належать народжуваність, смертність, природний приріст населення, середня та очікувана тривалість життя, а також міграційні потоки.

Демографічні процеси на рівні країни мають складний та неоднозначний вплив на формування і функціонування ринку праці та соціально-трудових відносин, визначаючи багато його специфічних аспектів. Вони є одним із ключових факторів, що впливають на ринок праці. Чисельність населення є важливим індикатором розвитку ринку, оскільки саме воно є основним споживачем товарів і послуг, створюючи умови для розвитку ринку споживчих товарів та для зміцнення інфраструктурної бази, яка забезпечує необхідний рівень сервісу [11].

Демографічна структура населення суттєво впливає на характеристики регіонального ринку праці, на розподіл капітальних вкладень у виробниче та невиробниче будівництво, а також на розміщення і формування продуктивних сил, структуру зайнятості та відповідність фондів накопичення і споживання. Вона також визначає економічний потенціал регіону та особливості формування і використання регіонального бюджету, зокрема видаткової частини.

Зміни в демографічному розвитку, а також у статеві-віковій структурі населення, ведуть до відповідних кількісних і якісних змін у економічній структурі регіону, у складі національного доходу, економічному навантаженні працездатного населення, ємності регіонального ринку праці, а також у характеристиках робочих місць, обсягах та техніко-економічних параметрах цих місць, а також у ємності та структурі ринку

освітніх послуг.

Демографічні процеси мають як короткостроковий (наприклад, сплеск народжуваності через сприятливу демографічну ситуацію), так і довгостроковий (зміна типу відтворення) вплив на ринок праці. Вони спричиняють зміни в кількісних та якісних структурних параметрах трудових ресурсів, зокрема у статево-віковій структурі та вікових коефіцієнтах участі в економічній діяльності (табл. 2.1) [3].

Таблиця 2.1

Динаміка кількості населення

	2021 р.	2022 р.	2023 р.	Зміни 2023 р. до 2021 р.
Чисельність населення, млн. осіб	41,2	41,1	29	-29,6
Кількість народжених, осіб	271983	18062	187387	-31,1
Кількість вибулих, тис. осіб	455,7	1384	1175,6	158,0
Кількість прибулих, тис. осіб	476,9	1116,3	1088,8	128,3

Джерело: складено автором за даними [9]

Динаміка чисельності населення в Україні протягом 2021–2023 років свідчить про суттєві негативні зміни. Загальна чисельність населення знизилася на 29,6 млн осіб, що є індикатором значного демографічного скорочення. Таке зменшення є частиною загальної тенденції до демографічного спадання, що, зумовлено кризовими умовами, зокрема наслідками збройного конфлікту та погіршенням соціально-економічної ситуації в країні. Кількість народжених осіб за період знизилася на 31,1%, що вказує на тривале зниження рівня народжуваності та є характерною рисою кризових суспільств. Кількість вибулих осіб у 2023 році становила 1175,6 тис. осіб, що на 158 тис. осіб більше порівняно з 2022 роком. Це вказує на зростання міграційних процесів, зумовлених соціально-політичною та економічною нестабільністю, що супроводжується значною еміграцією працездатного населення. Водночас кількість прибулих осіб збільшилася на 128,3 тис. осіб у 2023 році. Загальна картина демонструє негативну демографічну динаміку, оскільки зростання еміграції

перевищує приплив мігрантів.

Зміни на ринку праці України в останні роки характеризуються, з одного боку, динамічністю, а з іншого – складністю. Ключовим чинником, який впливає на ці трансформації, є російсько-українська війна, що триває з 24 лютого 2022 року. Протягом останніх двох років ринок праці зазнав суттєвого скорочення, особливо у сфері небюджетних підприємств. Це зумовлено мобілізацією працездатного населення, масштабною міграцією, а також припиненням діяльності багатьох підприємств, переважно в регіонах з активними бойовими діями.

Інформація щодо кількості мобілізованих чоловіків в Україні є конфіденційною, однак доступні дані свідчать про значну еміграцію жінок та дітей під час війни, що суттєво позначилося на ринку праці. Згідно з даними УВКБ ООН, кількість біженців та шукачів притулку становить близько 9,6 мільйона осіб. Багато з них виїхали за кордон у пошуках безпеки, що призвело до зменшення числа доступних працівників в Україні, зокрема в секторах з високим рівнем зайнятості жінок (рис. 2.1) [2].

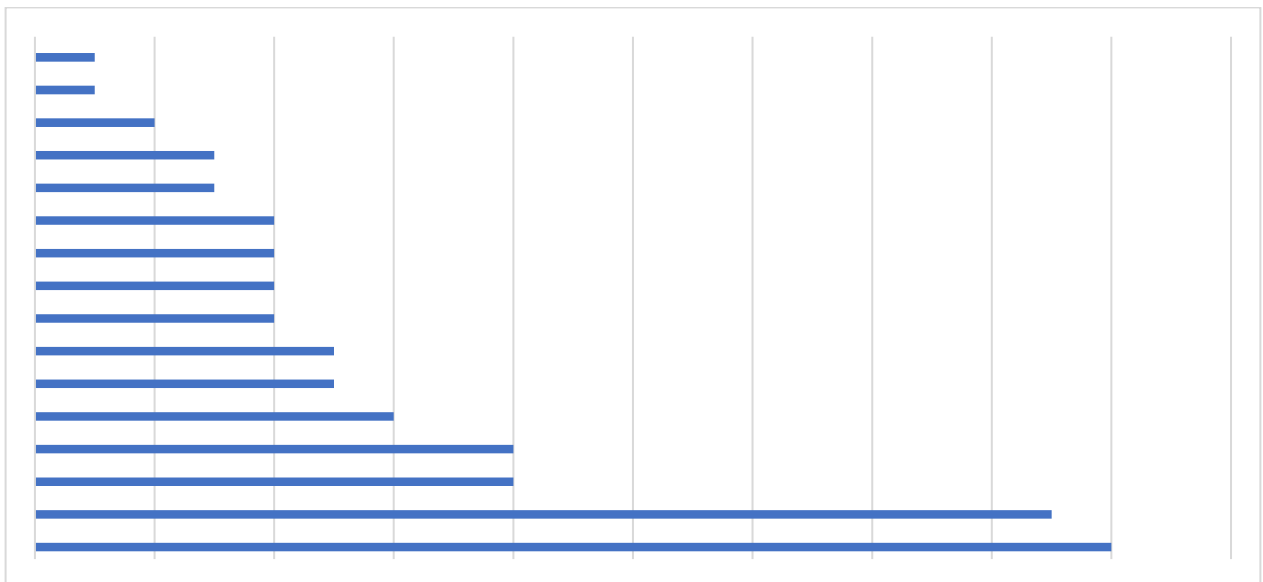


Рисунок 2.1 – Втрати персоналу за секторами економіки у 2023 році

Джерело: сформовано автором за даними [9]

Значне скорочення робочої сили спостерігалось в Луганській,

Донецькій, Запорізькій, Херсонській, а також у промислово розвинутих Харківській, Дніпропетровській, Одеській та Миколаївській областях, зокрема серед дрібних підприємців та середнього бізнесу. Спад кількості робочих місць у добувній промисловості та послугах становив близько 8%. Аграрний сектор та галузі з високою часткою державних підприємств, такі як водопостачання, енергетика, наука та охорона здоров'я, зазнали менших втрат персоналу – до 3%. У сферах торгівлі, інформаційних технологій та телекомунікацій зниження чисельності працівників також було незначним.

Статистика безробіття за останні роки відображає динаміку економічних змін, зумовлених різними зовнішніми факторами, зокрема війною. У 2021 році рівень безробіття становив 10,3%, що є відносно стабільним показником для багатьох економік (рис. 2.2).

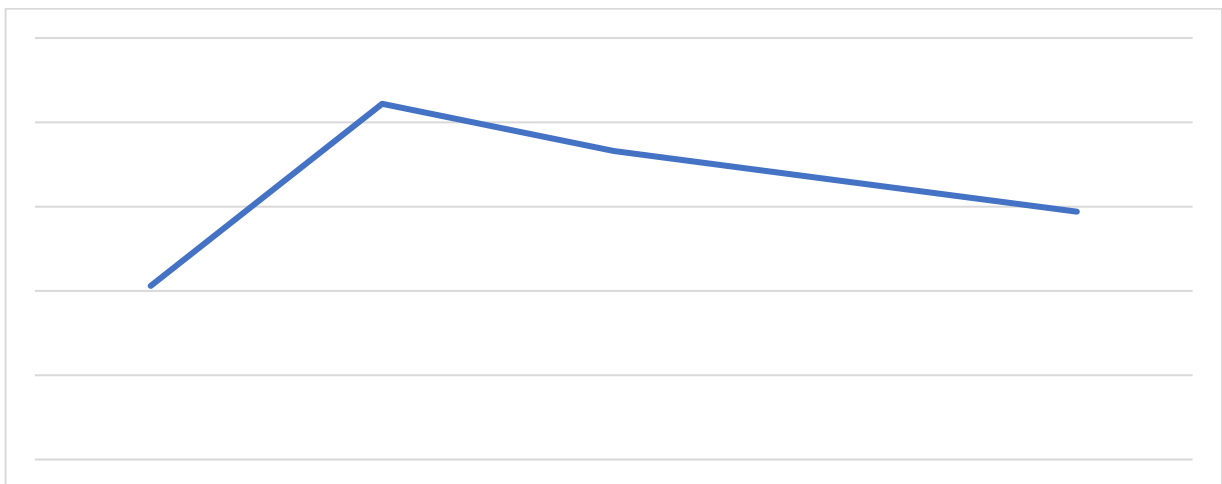


Рисунок 2.2 – Фактичний та плановий рівень безробіття в Україні

Джерело: сформовано автором за даними [8]

У 2022 році відзначено різке збільшення рівня безробіття до 21,1%, що безпосередньо пов'язано з початком війни, яка серйозно вплинула на економіку країни, призводячи до закриття підприємств, скорочення робочих місць і вимушеної міграції трудових ресурсів. Протягом 2023 року рівень безробіття знизився до 18,3%, що може свідчити про певне відновлення економічної активності та адаптацію до умов війни,

незважаючи на триваючі військові дії. На 2024 рік прогнозується подальше зниження рівня безробіття до 16,5%, а на 2025 рік – до 14,7% [2].

Основні фактори, які визначають зміни рівня безробіття та зайнятості в регіонах країни, включають як зниження, так і зростання економічної активності. Ключовими причинами безробіття є:

1. Низький платоспроможний попит, який зменшує попит на товари та послуги, що, в свою чергу, веде до зниження попиту на робочу силу.
2. Встановлення рівня заробітної плати вище рівноважного під тиском соціально-економічної активності громадськості та профспілок.
3. Надлишок робочої сили на ринку.
4. Монопсонія на ринку праці, коли підприємства з монопольним становищем диктують умови оплати праці і знижують рівень зайнятості.
5. Зміни в особистому житті людей, такі як народження дітей чи навчання, що можуть впливати на їхню зайнятість.
6. Зміни професійних інтересів, перекваліфікація або перенавчання.
7. Географічне переміщення осіб, що також може спричиняти безробіття [3].

Особливу увагу слід приділити прихованому безробіттю, причини якого можна поділити на дві групи. Перша група зумовлена небажанням працівників залишати робоче місце, навіть коли заробітна плата ледь досягає прожиткового мінімуму або затримується. До таких причин належать: бажання зберегти постійну зайнятість, невідповідність допомоги з безробіття рівню заробітної плати, важливість безперервного трудового стажу для отримання пенсії, а також відсутність інших можливостей працевлаштування в малих населених пунктах.

Друга група причин прихованого безробіття пов'язана з небажанням підприємств звільняти працівників. Це може бути зумовлено відсутністю фінансових ресурсів для виплати заробітної плати та допомоги звільненим, а також прагненням підприємств зберегти кадри на перспективу в умовах скорочення виробництва [16].

Ці фактори значною мірою впливають на розвиток безробіття та вимагають комплексного підходу до його аналізу та регулювання. Без визначення цих факторів неможливо здійснити ефективний аналіз процесу безробіття, а також розробити обґрунтовані заходи для його регулювання.

Циклічні фактори безробіття виникають під час економічного спаду, коли виробництво зменшується, попит на товари та послуги знижується, і компанії змушені скорочувати робочу силу. Це призводить до зростання безробіття та погіршення загальної економічної ситуації. Кризи, інфляція, зміни валютного курсу можуть посилити циклічне безробіття, зокрема через зменшення пропозиції робочих місць. Зміни в структурі економіки, зокрема зрушення попиту між галузями, також можуть спричинити безробіття, особливо серед тих працівників, які втратили роботу в старих галузях і не можуть знайти нову через відсутність відповідних навичок [19].

Країни, які перебувають у стані війни, стикаються з серйозними проблемами на ринку праці, основними з яких є ослаблення державних інституцій та руйнування матеріальних, людських і соціальних ресурсів. В умовах воєнного стану відбуваються суттєві зміни в організації соціально-економічних процесів, що призводить до значних дисбалансів на ринку праці. Зокрема, зникає можливість ефективно контролювати попит і пропозицію робочої сили, виникає дефіцит фахівців у певних галузях і регіонах через міграцію робочої сили в пошуках безпеки, масовий виїзд кадрів за кордон, а також скорочення кількості вакансій через неможливість підприємств протистояти втратам, спричиненим війною.

Військовий конфлікт в Україні має катастрофічні наслідки для населення, оскільки мільйони осіб втратили роботу та були змушені покинути свої домівки. Війна спричинила значні страждання і втрати, що мали руйнівний вплив на всі сектори економіки країни, перетворивши ринок праці на арену жорсткої конкуренції.

Протягом конфлікту український бізнес і ринок праці пройшли кілька

етапів адаптації до нових умов. Зокрема, станом на березень 2024 року на одну вакансію припадало в середньому 3 безробітних, порівняно з 7 безробітними на одну вакансію в грудні 2021 року (табл. 2.2).

Згідно з даними таблиці 2.2, спостерігаються суттєві зміни на ринку праці України в період з 2021 по 2024 роки. Кількість зареєстрованих безробітних за період з 2021 до 2024 року зменшилася на 59,8 тис. осіб, що свідчить про зниження загального рівня безробіття в країні, хоча цей показник все ж залишається вищим порівняно з 2021 роком. Це може бути наслідком адаптації ринку праці до умов війни та інших економічних викликів, а також змін у структурі зайнятості.

Таблиця 2.2

Динаміка показників ринку праці

Показники	2021	2022	2023	2024	Зміни 2023 р. до 2021 р.	Зміни 2024 р. до 2021 р.
Кількість зареєстрованих безробітних станом на кінець року, тис. осіб	295	186,5	96,1	118,5	-67,4	-59,8
Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб	41	21,2	32,4	44,5	-21,0	8,5
Навантаження на 1 вакантну посаду, осіб	7	9	3	3	-57,1	-57,1

Джерело: складено автором за даними [8]

Щодо потреби роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць, спостерігається зменшення цього показника у 2022 році до 21,2 тис. осіб порівняно з 2021 роком (41 тис. осіб). Однак у 2023 році відбулося деяке зростання потреби до 32,4 тис. осіб, а в 2024 році цей показник знову збільшився до 44,5 тис. осіб, що може вказувати на відновлення економічної активності, збільшення кількості вакансій та поступову стабілізацію ситуації на ринку праці.

Завантаження на одну вакантну посаду, яке в 2021 році становило 7 осіб на вакансію, значно знизилося до 3 осіб у 2023 та 2024 роках, що свідчить про зменшення конкуренції за робочі місця.

Для ринкової економіки характерна наявність нестабільності та коливань у її розвитку. Макроекономічна нестабільність проявляється через циклічність економічних процесів на національному рівні, що призводить до підвищення рівня інфляції та безробіття.

Інфляція і безробіття є важливими макроекономічними індикаторами стану економіки.

Інфляція являє собою складний процес зростання загального рівня цін в економіці, що може мати як монетарні, так і немонетарні причини. Безробіття, у свою чергу, є невід'ємною частиною ринку праці, що характеризується наявністю працездатних осіб, які не мають роботи, але активно її шукають [16].

Обидва ці явища – інфляція та безробіття – є проявами макроекономічної нестабільності, що можуть мати деструктивний вплив на економічний розвиток. Однак, при перебуванні цих показників на потенційному рівні, вони не завдають значної шкоди економіці. Високі рівні інфляції та безробіття мають негативний вплив на соціальну сферу, спричиняють значні економічні витрати та погіршують економічне становище окремих суб'єктів господарювання. Це пояснює підвищену увагу макроекономічної науки до вивчення причин виникнення інфляції та безробіття, а також методів їх регулювання. Особливий інтерес викликає дослідження взаємозв'язку між цими макроекономічними явищами як в теоретичному, так і в практичному аспекті.

У період 2021–2023 років рівень інфляції знизився на 4,9 пункти. Зниження темпів інфляції позитивно позначається на ситуації на ринку праці, зокрема на зменшенні рівня безробіття [29].

Показники, що відображають ступінь залучення працездатного населення до економічних процесів країни, є важливими макроекономічними індикаторами стану національної економіки. Передбачається, що зростання рівня безробіття сигналізує про неефективність економічної системи, що, у свою чергу, може призвести

до зниження привабливості фінансових впливань у економіку. Це зменшує попит на валюту, що призводить до її девальвації. Рівень безробіття є ключовим економічним показником, оскільки він відображає загальний стан економіки. Високий рівень безробіття свідчить про уповільнення економічного розвитку або рецесію, що може мати негативний вплив на курс національної валюти. Натомість низький рівень безробіття свідчить про економічну стабільність і може позитивно позначатися на валютному ринку.

Підвищення вартості іноземної валюти щодо гривні має позитивний вплив на ринок праці, що сприяє зниженню рівня безробіття. Зменшення рівня безробіття є ознакою збільшення споживчих витрат, розширення бізнес-активності та загального економічного зростання [3].

Структурне безробіття виникає через зміни в економіці та суспільстві, що можуть спричинити невідповідність між попитом на певні навички та кваліфікацію і пропозицією робочої сили. Такі зміни можуть бути викликані як технологічними інноваціями, так і демографічними процесами. Впровадження нових технологій може вимагати від працівників нових навичок, яких може не вистачати у наявній робочій сили. Також демографічні зміни, такі як старіння населення або міграційні процеси, можуть спричинити дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. Деякі галузі можуть відчувати дефіцит висококваліфікованих фахівців через недостатню кількість випускників із відповідними знаннями та навичками. Отже, структурне безробіття є наслідком складної взаємодії різних факторів, що формують ринок праці і визначають його динаміку [16].

Впровадження новітніх технологій неможливе без реорганізації ринку праці та перерозподілу робочої сили, що робить важливим вивчення затребуваності працівників у цифровій економіці для запобігання кваліфікаційному безробіттю.

Сьогодні існують два підходи до вирішення проблеми технологічного

безробіття: заміщувальна цифровізація та цифровізація завдань.

Перший підхід передбачає, що через впровадження нових цифрових технологій певні професії та робочі місця зникнуть, оскільки будуть повністю автоматизовані.

За другого підходу професії не зникають повністю, а зникають лише окремі завдання, що може призвести до зникнення деяких робочих місць, але одночасно створюються нові, що в загальному збільшує показники зайнятості. Таким чином, ринок праці знаходиться під впливом як процесів, що характерні для сучасної економіки, так і змін, пов'язаних з активним впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій [4].

Отже, ринок праці України, який в умовах повномасштабного конфлікту зазнав значних змін як у структурному, так і географічному аспектах, поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та потреби в умовах постійної турбулентності та невизначеності. Одночасно, в умовах бойових дій, територіальних і структурних змін попиту на робочу силу, масштабних міграційних процесів і мобілізації поглиблюються проблеми, що стосуються зайнятості. Згідно з оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024 року зменшилася більш ніж на чверть порівняно з 2021 роком. При цьому майже половина цього скорочення відбулася через зовнішню міграцію, зокрема через відтік трудових мігрантів, які не працюють дистанційно (за оцінками дослідження ЦЕС, частка таких мігрантів у 2023 році становила 8–10%). Згідно з даними НБУ, близько 40% скорочення робочої сили в 2023 році відбулося через демографічні втрати, окупацію, а також через перехід значної частини населення до економічно неактивного стану, зокрема через труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідність догляду за іншими членами родини, збільшення кількості пенсіонерів та дефіцит відповідних кваліфікацій на ринку праці [13].

2.2 Вплив внутрішніх та зовнішніх факторів на ринок праці

Російсько-українська війна спричинила суттєві трансформації на ринку праці, які за своєю масштабністю є безпрецедентними впродовж останніх десятиліть і мають вплив далеко за межами України. Мільйони громадян, змушені залишити свої домівки, створили нові виклики як для економіки України, так і для країн, що їх приймають. Ця ситуація формує унікальний феномен – раптову адаптацію ринків праці до кризових умов, що не має аналогів у сучасній європейській історії.

Проблематика примусової міграції охоплює не лише безпосередній вплив на переміщених осіб, але й значні зміни в житті приймаючих громад. Сучасні дослідження акцентують увагу на довгострокових наслідках вимушеного переміщення, зокрема у сферах соціальної інтеграції, економічного розвитку та збереження культурної ідентичності. Вимушена міграція визначається як переміщення осіб унаслідок політичного чи воєнного конфлікту, переслідувань, торгівлі людьми або стихійних лих. Це поняття охоплює як явище «вимушеної мобільності» (наприклад, евакуація через бойові дії чи переслідування), так і «вимушеної нерухомості» (зокрема, перебування у таборах для біженців або центрах утримання). Ключовою ознакою такого виду міграції є її примусовий характер, що виключає добровільний вибір.

Вимушені мігранти класифікуються за категоріями, такими як біженці, внутрішньо переміщені особи (ВПО), шукачі притулку, особи без громадянства та жертви торгівлі людьми. На відміну від економічних мігрантів, вимушені переселенці змушені змінювати місце проживання через загрозу їхньому життю чи порушення основоположних прав.

Вимушена міграція має багатовимірний вплив на окремих осіб, громади та глобальні системи. Вона порушує соціальні та економічні структури, призводячи до втрати засобів до існування, розлуки сімей та культурних змін у процесі адаптації до нового середовища. На

глобальному рівні вона створює значне навантаження на ресурси приймаючих країн, ставить під сумнів ефективність міжнародних правових механізмів і вимагає посиленого гуманітарного втручання. Водночас це явище піднімає важливі питання щодо свободи вибору та залежності, оскільки багато вимушених мігрантів змушені покладатися на міжнародну допомогу, але прагнуть відновити автономію та інтегруватися в нові соціально-економічні умови [36].

Починаючи з 2022 року, значна кількість громадян України була змушена покинути країну через пошук безпеки в європейських державах. За даними Eurostat, у березні 2022 року кількість зареєстрованих біженців становила 1 185 880 осіб. Надалі цей показник швидко зростає, досягнувши свого піку в серпні 2022 року, коли кількість зареєстрованих біженців склала 3 751 685 осіб. Хоча темпи реєстрації згодом уповільнилися, загальна чисельність зареєстрованих біженців продовжує зростати. Станом на серпень 2024 року їх кількість сягнула 4 309 640 осіб (рис. 2.3). Окрім цього, існує значна частка незареєстрованих осіб, що додатково збільшує реальні масштаби міграції. Така динаміка свідчить, що навіть через два роки після початку масової міграції, вимушене переселення населення залишається актуальною проблемою [84].

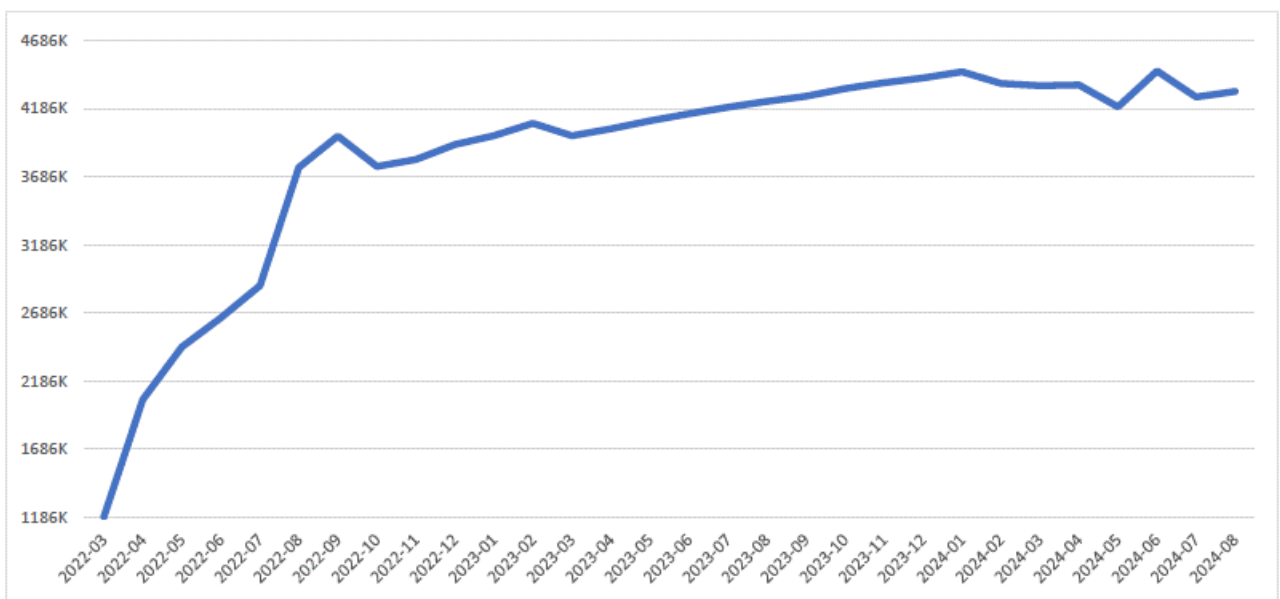


Рисунок 2.3 – Українські бенефіціари тимчасового захисту у всіх країнах

Євросоюзу 2022-2024 рр.

Джерело: [84]

З початку військового конфлікту у 2014 році приблизно 30% населення України, що становить близько 13,5 мільйонів осіб, зазнали вимушеної міграції. До регіонів з найвищим рівнем демографічних ризиків належать Волинська, Дніпропетровська, Донецька, Житомирська та Запорізька області (табл. 2.3) [3].

Станом на 2024 рік війна спричинила переміщення понад 8 мільйонів українських громадян за кордон, тоді як 5,3 мільйона осіб стали внутрішньо переміщеними. Регіони, що найбільше постраждали від конфлікту, вже характеризувалися депопуляційними процесами ще до початку воєнних дій, що посилює їх довгостроковий демографічний вплив.

Найбільше постраждали східні та південно-східні області України, звідки значна частина населення мігрувала до західних регіонів країни або за її межі. Перспективи демографічного відновлення після завершення конфлікту залишаються невизначеними з огляду на такі тривалі виклики, як старіння населення та низькі показники народжуваності [86].

Таблиця 2.3

Регіони України, що знаходяться під загрозою, за щільністю населення

Регіон	Щільність населення 2020 (осіб на квадратний кілометр)	Частка в загальній (розрахунковій) кількості населення 2020 р
Волинь	50,87	2,47%
Дніпропетровська	98,35	7,58%
Донецьк	154,14	9,87%
Житомир	40,01	2,89%
Запоріжжя	61,24	4,02%
Київ	63,37	4,30%
Луганська	79,33	5,11%
Миколаїв	45,03	2,67%
Одеса	70,76	5,69%
Суми	44,11	2,54%
Харків	83,34	6,32%
Херсон	35,67	2,45%
Чернігів	28,04	2,16%

Джерело: сформовано автором на основі [86]

Вимушена міграція справляє найбільш вагомий вплив саме на ринок праці. Станом на 2023 рік понад 70% українських мігрантів працевлаштувалися за кордоном, однак значна частина з них обіймала посади, які не відповідали їхній професійній кваліфікації. Основними причинами такої невідповідності є мовні бар'єри та адміністративні труднощі, з якими стикаються приймаючі країни.

Демографічні наслідки війни свідчать про суттєві втрати населення, зокрема через виїзд молодих спеціалістів та осіб репродуктивного віку. Згідно з даними Державної служби статистики України, протягом останніх 20 років чисельність населення України щорічно зменшувалася. Ця тенденція викликає серйозне занепокоєння щодо потенційної довгострокової кризи, яка може супроводжуватися виснаженням трудових ресурсів і скороченням населення загалом, що також було раніше відзначено (рис. 2.4) [9; 82].

Якщо на початкових етапах більшість українців висловлювали намір повернутися на батьківщину після завершення війни, то з часом ці настрої поступово слабшають. Станом на 2023 рік лише 63% мігрантів залишалися орієнтованими на повернення, що свідчить про складну динаміку вимушеної міграції, яка продовжує розвиватися [82].

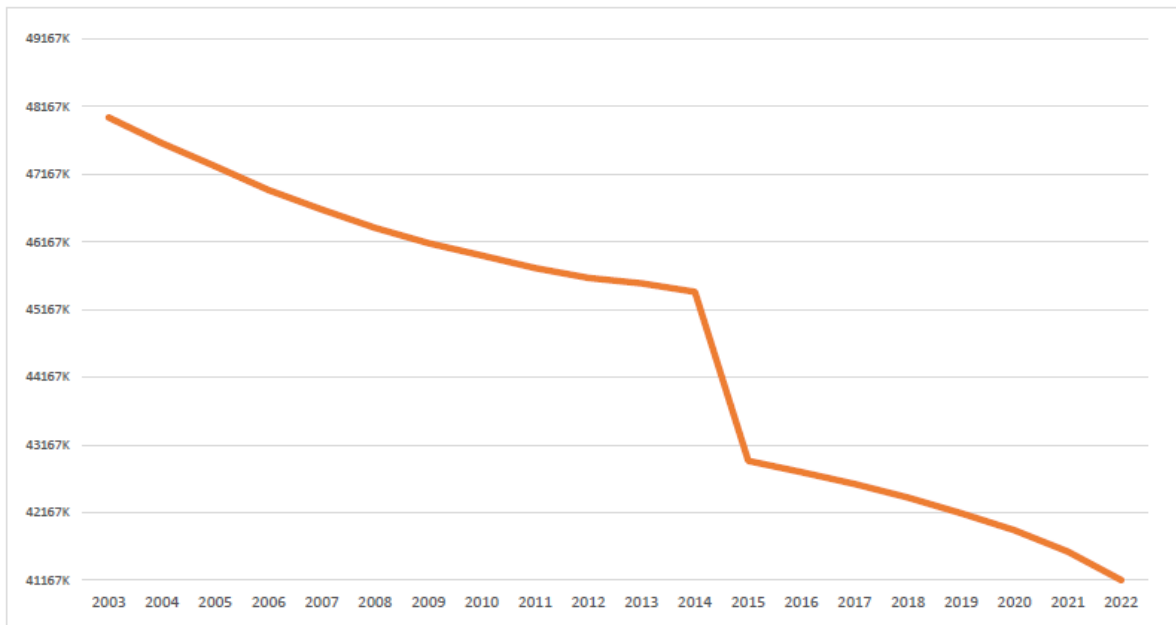


Рисунок 2.4 – Динаміка населення України 2003-2022 рр.

Джерело: [9]

Трудова міграція є важливим елементом глобального ринку праці, обумовленим економічними диспропорціями між державами. Потоки трудової міграції з країн із нижчим рівнем економічного розвитку, зокрема в межах Європейського Союзу (ЄС), забезпечують робочою силою більш економічно розвинені регіони, які стикаються з дефіцитом кадрів, особливо на посадах, що вимагають низької кваліфікації. Ця взаємодія сприяє вирівнюванню ринків праці, однак супроводжується суттєвими соціально-економічними наслідками. Серед таких наслідків – «відтік інтелектуального капіталу» з країн-донорів і труднощі соціальної інтеграції у країнах-реципієнтах. Останні, як правило, отримують значні переваги від трудової міграції, зокрема можливість заповнення вакансій без додаткових витрат на підготовку працівників. Водночас країни-донори зазнають втрат кваліфікованої робочої сили, що негативно впливає на їхній ВВП, систему охорони здоров'я та освіти [87].

Аналізуючи трудові міграційні потоки, слід звернути увагу на дисбаланси, які виникають унаслідок міграції, де основні вигоди отримують економічно розвинені країни, тоді як негативні наслідки

концентруються в менш розвинених регіонах, що виступають джерелом робочої сили. Таким чином, трудова міграція не може бути розглянута як однозначно вигідне явище, оскільки її вплив варіюється залежно від рівня економічного розвитку держав. Це підкреслює важливість розробки комплексної політики, спрямованої на зменшення негативних наслідків для країн-донорів, зокрема шляхом підтримки їхньої економічної та соціальної стійкості [87].

Особливу увагу варто приділити унікальним характеристикам європейського ринку праці, що сформувався завдяки Римському договору 1957 року, який ліквідував правові бар'єри для переміщення людей, товарів, капіталу та послуг між країнами-членами Європейського Союзу. Попри високий рівень інтеграції, європейський ринок праці залишається більш фрагментованим порівняно з іншими, такими як ринок праці США. Це обумовлено значними розбіжностями в рівнях безробіття, заробітних платах та міграційних потоках серед держав-членів.

Особливий вплив на міграційні процеси в Європі мали відмінності у рівнях доходів, які стали особливо вираженими після розширення ЄС у 2004 та 2007 роках. Міграція з економічно слабших регіонів до більш розвинених, особливо зі Східної до Західної Європи, сприяла перерозподілу дефіциту робочої сили. Однак цей процес також спричинив соціально-економічні дисбаланси, серед яких можна виділити зростання міграції висококваліфікованих працівників у останні роки.

Дослідження, що базуються на даних Євростату та інших аналітичних джерелах, демонструють тенденції до часткового зближення рівнів заробітної плати між Східною та Західною Європою. Однак суттєві розбіжності все ще залишаються, а мобільність робочої сили у межах Європейської економічної зони обмежується мовними, культурними та освітніми бар'єрами.

Аналіз підтверджує, що економічно розвиненіші країни отримують значні переваги від трудової міграції, залучаючи кваліфікованих

працівників, тоді як менш розвинені держави зазнають негативних наслідків, таких як відтік інтелектуального капіталу. Ці результати узгоджуються з висновками попередніх досліджень, підкреслюючи складний вплив міграції на ринки праці. З одного боку, вона забезпечує економічний розвиток для окремих регіонів, а з іншого – посилює нерівності в межах загальноєвропейського простору [83].

Досвід Європейського Союзу до цього часу свідчить про двоїстий характер впливу міграції на ринки праці. У той час як країни, такі як Німеччина та Великобританія, отримують вигоди від праці мігрантів, як у кваліфікованих, так і в некваліфікованих секторах, інші країни стикаються з демографічними та соціальними наслідками еміграції. Це підкреслює важливість майбутньої політики ринку праці, яка повинна забезпечити баланс між потребами як мігрантів, так і місцевих працівників [75].

Попит на заміщення робочої сили через вихід на пенсію є одним із основних чинників загального попиту на робочу силу в Україні та складає близько 13% від усієї робочої сили. Однак цей попит має значні коливання в залежності від професійних груп, причому прості професії мають вищі потреби в заміщенні (приблизно 3,4% щорічно). Зовнішня трудова міграція загострює дефіцит робочої сили в низькокваліфікованих секторах, оскільки близько 42% українських мігрантів займають найменш кваліфіковані професії. Ще до війни Україна зазнавала скорочення робочої сили, оскільки значна частина працівників, особливо в низькокваліфікованих професіях, шукала кращі можливості за кордоном. Міграція створює тимчасові вакансії та довгострокові демографічні дисбаланси, оскільки втрата працездатного населення знижує економічну продуктивність та збільшує коефіцієнти залежності [63].

Дослідження вказують, що основними чинниками трудової міграції з України були низький рівень заробітних плат та обмежені можливості для професійного зростання. Найбільш важливими напрямками для українських мігрантів стали країни Європейського Союзу, зокрема

Польща, Італія та Чехія. Ринок праці України стикався з істотними труднощами ще до російського вторгнення в 2022 році, ці довоєнні проблеми були значно посилені війною, яка спричинила масове переміщення населення та ще більше скоротила доступну робочу силу в Україні. Багато українців знайшли притулок у сусідніх країнах, що ще більше посилює наявні тенденції трудової міграції [23].

Війна значно загострила наявні проблеми, такі як масова міграція, безробіття та демографічні зміни. Статистичний аналіз показав, що рівень безробіття в Україні досяг 35% у 2022 році, що є найвищим зафіксованим показником, головним чином через руйнування інфраструктури, переміщення населення та економічну нестабільність, спричинені війною. Ринок праці України був уразливим ще до війни, але вона тільки прискорила ці процеси, призвівши до безпрецедентного відтоку робочої сили, зокрема в країни ЄС, що ще більше виснажує трудові ресурси України. З 6,2 мільйона українців, зареєстрованих як біженці, очікується, що дефіцит кваліфікованої робочої сили зберігатиметься протягом кількох років, особливо в критично важливих секторах, таких як відновлення інфраструктури та охорона здоров'я (рис. 2.5) [36].

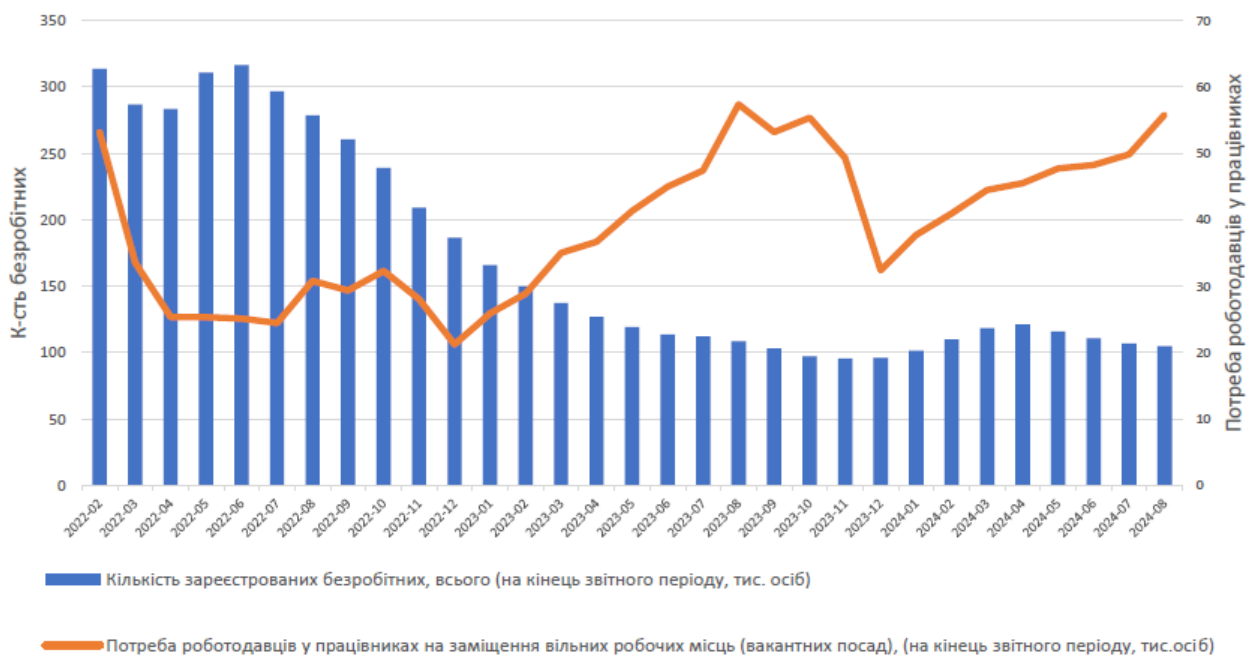


Рисунок 2.5 – Динаміка безробіття та потреб роботодавців в 2022-2024

pp.

Джерело: [30]

Дослідження вказують на значний вплив міграції на розвиток електронної комерції в Україні. Прогнозні моделі вказують на зниження обсягів електронної комерції в Україні на 18-26% порівняно з довоєнними періодами, що обумовлено високим рівнем еміграції. Натомість польський ринок електронної комерції, за прогнозами, зросте на 13%, частково завдяки припливу українських мігрантів. Це співвідноситься з ширшим контекстом електронної комерції як важливого сектора зайнятості в Україні, де значне скорочення обсягів цього сектору через міграцію може мати серйозні наслідки для ринку праці. Оскільки електронна комерція була перспективною галуззю, що забезпечувала робочі місця, її зменшення може призвести до втрати робочих місць або скорочення найму, що негативно вплине на значну частину працездатного населення [36].

Існує очевидна подвійна роль міграції на ринках праці, як це показує досвід європейських країн. З одного боку, міграція сприяє вирішенню проблеми дефіциту робочої сили в країнах-реципієнтах, особливо у низькокваліфікованих секторах, з іншого – погіршує ситуацію в країнах-донорів, виснажуючи їх трудові ресурси та спричиняючи явище «відтоку мізків». Ця динаміка є особливо актуальною для України, яка до війни вже зіткнулася з серйозними проблемами на ринку праці, зокрема з високою еміграцією та дефіцитом робочої сили. За даними Національного банку України, з початком війни рівень безробіття знизився. У лютому 2022 року кількість зареєстрованих безробітних становила 313,8 тисяч осіб, а до серпня 2024 року цей показник знизився до 104,7 тисяч осіб. Однак таке зниження частково пояснюється масовою еміграцією громадян, що призвело до скорочення числа зареєстрованих безробітних. Збільшення потреби роботодавців у кваліфікованих працівниках є яскравим

підтвердженням того, що реальний попит на робочу силу лише зростає. Наприклад, у липні 2022 року потреба в робочих силах становила 24,481 тисяч осіб, а до серпня 2024 року вона зросла до 55,851 тисяч осіб [36].

Таке зниження рівня безробіття не відображає реального стану ринку праці, оскільки воно значною мірою є наслідком еміграції, а не поліпшення економічної ситуації. Це створює додаткові труднощі для економічного відновлення, оскільки потрібно знайти баланс між скороченням безробіття і задоволенням зростаючого попиту на кваліфіковану робочу силу. Якщо поточні тенденції продовжаться, перспективи ринку праці України виглядають негативно, із високим рівнем безробіття та постійним дефіцитом кваліфікованих кадрів. Фахівці прогнозують, що без значних законодавчих змін для залучення кваліфікованих працівників та стабілізації ринку праці економічне відновлення буде серйозно ускладнене.

Україна не є єдиною країною, яка стикається з подібними проблемами на ринку праці в умовах війни. Країни, як Боснія і Герцеговина, Ліван, Руанда та В'єтнам, вже пройшли цей складний шлях і розробили ефективні стратегії відновлення своїх економік та ринків праці. Україна може скористатися досвідом цих країн, адаптуючи найкращі практики до своїх реалій. Це дозволить не лише швидше подолати поточні труднощі, а й закласти міцний фундамент для стійкого економічного зростання та розвитку ринку праці в майбутньому.

Один з важливих напрямів політики має стосуватися розвитку навичок і програм перекваліфікації. Як показав досвід Боснії і Герцеговини після Боснійської війни, запровадження професійного навчання може допомогти подолати невідповідність навичок та підготувати робочу силу до нових економічних умов. Україні варто розвивати партнерські відносини між навчальними закладами та індустріями для забезпечення відповідності навчальних програм вимогам ринку праці, що сприятиме підвищенню рівня працевлаштування та стимулюватиме економічне

відновлення [86].

Не менш важливою є підтримка малих та середніх підприємств (МСП). Досвід Лівану після громадянської війни показує важливість надання фінансової допомоги МСП через низьковідсоткові кредити, податкові пільги та послуги з розвитку бізнесу. Україна могла б використати ці механізми для стимулювання підприємництва та створення робочих місць, що сприятиме економічному зростанню і допоможе поглинути працівників, що повертаються.

Реінтеграція внутрішньо переміщених осіб та біженців, що повертаються, є важливою проблемою, яку необхідно вирішити. Програми, які включають оцінку навичок, послуги з працевлаштування та психосоціальну підтримку, можуть забезпечити ефективну інтеграцію цих груп на ринку праці. Створення стимулів для бізнесу наймати ВПО та репатріантів може прискорити їх соціально-економічну інтеграцію. Крім того, сприяння державно-приватному партнерству для відновлення ринку праці є важливим елементом, і досвід Руанди у цій сфері може бути корисним для України.

Цифрова трансформація є ключовим фактором змін у сучасній економіці, оскільки базується на застосуванні цифрових технологій у суспільно-економічних відносинах. Цей процес став можливим завдяки технологічним змінам у глобальній та національній економіках, що призвели до розвитку нового технологічного укладу. Зокрема, п'ятий технологічний уклад акцентує на ролі інформації та знань як основних факторів виробництва.

Інноваційні технології мають значний вплив на всі сфери розвитку, зокрема на ринки праці. Цифровізація сприяє зростанню продуктивності, доходів і соціального благополуччя, формуючи нові робочі місця й збільшуючи зайнятість у наявних професіях. Однак цей процес також має негативні аспекти, зокрема скорочення неактуальних робочих місць та зміну вимог до компетенцій працівників.

Четверта промислова революція (Індустрія 4.0), що є основою економічного розвитку, характеризується новими досягненнями в галузях робототехніки, штучного інтелекту, Інтернету речей та 3D-друку, що дозволяє виробляти інноваційні товари, зокрема органи для трансплантації [68].

Цифровізація економіки, попри значні переваги, які вона приносить для інновацій, також створює низку викликів для суспільства. Одним з таких викликів є її вплив на ринок праці, де, з одного боку, спостерігається зникнення мільйонів робочих місць, які не відповідають вимогам Індустрії 4.0, а з іншого – виникає гостра потреба у кваліфікованих кадрах. Рішення цих проблем ускладнюються тим, що перспективи подальшого розвитку цифрової економіки є значними та важко прогнозованими [25].

Швидкий розвиток автоматизації та роботизації суттєво змінює структуру доступних робочих місць. Стимулювання нових видів економічної діяльності через цифрові технології має важливе значення для створення нових робочих місць [65].

Цифровізація економіки призводить до вивільнення робочих місць, на яких виконувались функції з низькою доданою вартістю, що внаслідок технологічних інновацій стали непотрібними. З іншого боку, у висококваліфікованих сферах зростає попит на фахівців, які мають навички для вирішення складних технологічних завдань, що свідчить про зростаючу потребу у висококваліфікованій робочій силі (рис. 2.6).

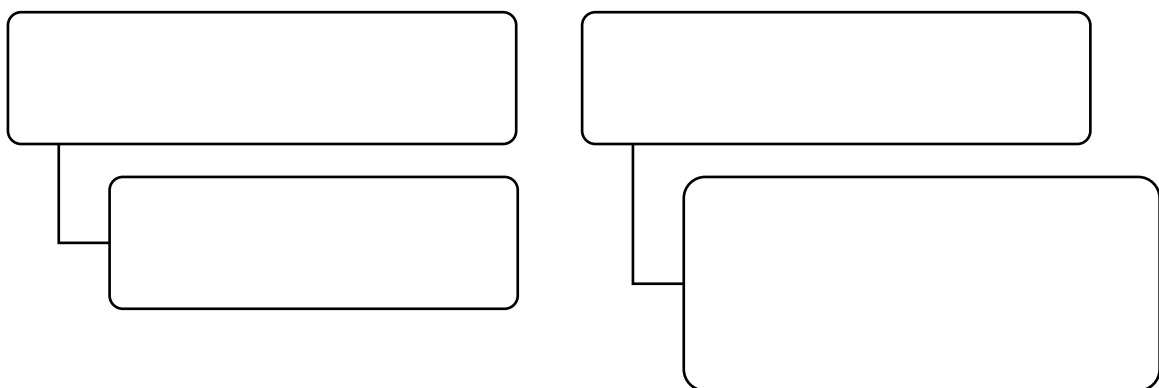


Рисунок 2.6 – Залежність обсягів вивільнених робочих місць від рівня кваліфікації праці секторів

Джерело: сформовано автором на основі [20; 32]

Отже, з огляду на викладене, можна стверджувати, що Україні в даний час необхідно активно збільшувати інвестиції в цифрову інфраструктуру, що є критично важливим для підтримки інновацій та забезпечення збалансованого зростання зайнятості. Водночас, незважаючи на значні переваги цифрових технологій, частка валового внутрішнього продукту (ВВП), вкладена в інформаційні та комунікаційні технології (ІКТ), залишається відносно низькою порівняно з розвиненими країнами (рис. 2.7).

У останні роки багато країн зіткнулися з суттєвими проблемами на ринку праці, спричиненими автоматизацією виробничих процесів, що призвело до значного зростання рівня безробіття порівняно з попереднім десятиріччям [81].

Максимальний рівень автоматизації прогнозується для таких секторів, як транспорт (75%), гірничодобувна промисловість (68%) та готельний бізнес (67%). Натомість, найменший рівень автоматизації очікується в сфері освіти, де цей процес торкнеться лише 20% діяльності (рис. 2.8).

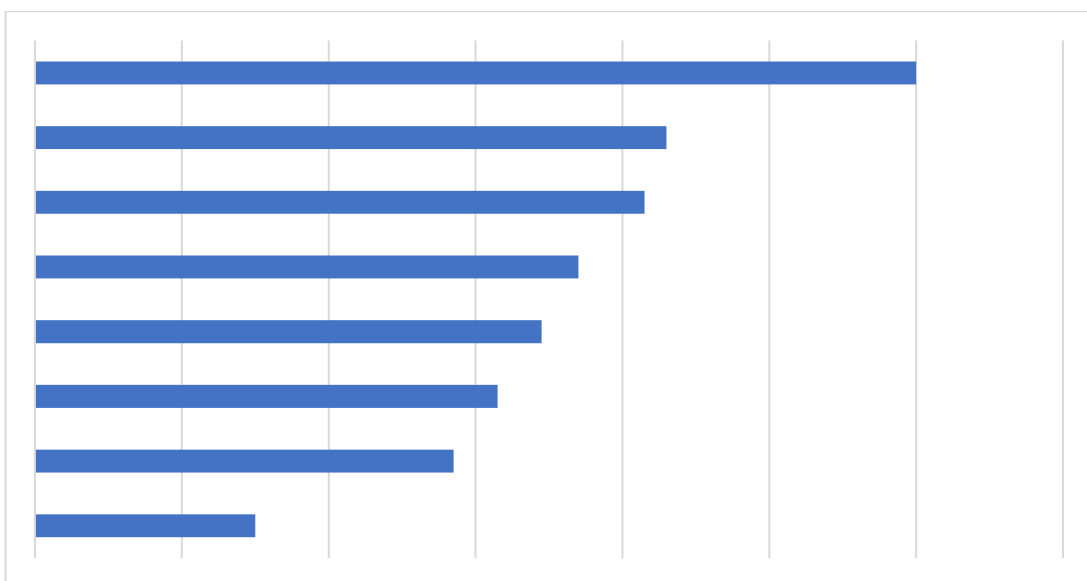


Рисунок 2.7 – Частка ІКТ-сектору у ВВП розвинених держав, % (2020 р.)

Джерело: сформовано автором на основі [89]

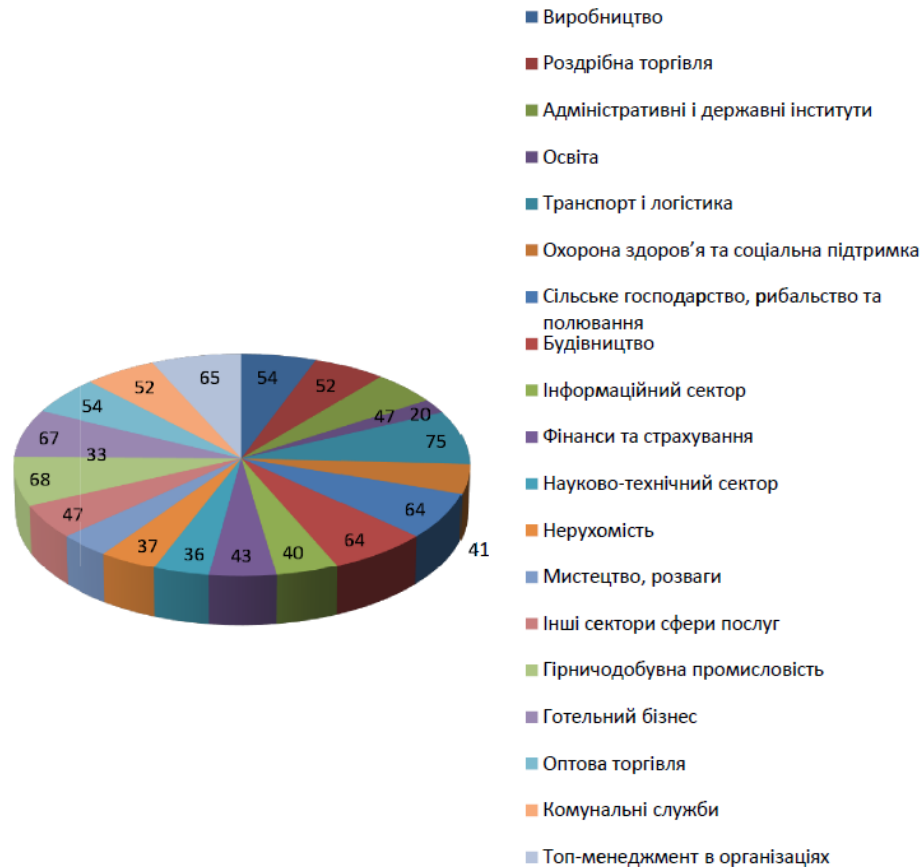


Рисунок 2.8 – Галузі, які підлягають автоматизації в короткостроковій і середньостроковій перспективі на 2025 р., %

Джерело: сформовано автором на основі [32]

Автоматизація спричиняє суттєві зміни на ринку праці, викликаючи зникнення певних посад і функціональних підрозділів, а також цілих галузей. Це призводить до структурних проблем на ринку праці, включаючи труднощі рекрутингових агентств у пошуку вузькоспеціалізованих фахівців. Спеціаліст стає основою компанії, що вимагає постійного розвитку мотиваційних програм та підвищення рівня заробітної плати. Технологічні зміни вимагають від працівників постійного вдосконалення компетенцій, що призводить до зміни кількох спеціальностей протягом кар'єри. Одночасно відбувається диференціація організаційних форм компаній на традиційні і цифрові, що характеризуються гнучкістю в управлінні персоналом та організаціі

роботи. Четверта промислова революція стирає межі між промисловістю та послугами.

Цифрова нерівність, зокрема доступ до інтернету, впливає на рівень економічної безпеки держави та її суверенітет. Для зниження цієї нерівності необхідно забезпечити рівний доступ до цифрових ресурсів, що сприяє розвитку економічної безпеки на регіональному рівні [25].

У діджитал-економіці спостерігаються як позитивні, так і негативні тенденції. Скорочення традиційних робочих місць у великих секторах економіки супроводжується формуванням нових перспектив працевлаштування завдяки технологічним інноваціям та автоматизації, зокрема в кредитно-банківських установах. Це призводить до вимоги перекваліфікації працівників. Автоматизація заміщує персоналізоване обслуговування клієнтів, що впливає на як низькокваліфіковані, так і високоосвічені робочі місця.

Процес скорочення робочих місць вимагає продуманих політичних рішень для зменшення соціальних витрат. Одним з перспективних напрямів аналізу ринку праці є застосування Big Data, яка дозволяє обробляти великі обсяги інформації про попит і пропозицію на ринку праці. Це сприяє формуванню ефективної політики з моніторингу можливостей працевлаштування.

Роботизація в промисловості збільшує продуктивність, створює нові типи робочих місць, одночасно скорочуючи ті, які потребують немеханізованої праці. В майбутньому розвиток промислових роботів може повністю витіснити робітників з виробництва, замінюючи робочі місця, що включають рутинні завдання. Автоматизація змінить попит на професії, зокрема водіїв, соціальних працівників та офісних службовців, що призведе до зміни співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці [19].

Частка робочих місць, які можуть бути автоматизовані та роботизовані, варіюється залежно від країни. Світовий ринок

робототехніки розвивається нерівномірно: з 2016 по 2022 рік у світі було встановлено 1,950 млн промислових роботів, тоді як в Україні лише 5 тис. (0,25%). Середньосвітова норма – 113 роботів на 10 тис. працівників, в Україні цей показник становить лише 5. Вплив автоматизації особливо помітний у країнах з високими показниками безробіття.

Цифрові технології можуть суттєво впливати на зайнятість, зокрема в транспортній сфері. Існують два можливі сценарії: перший – обмежена частка автономних транспортних засобів, де автоматизація не є доцільною для деяких робочих місць через високу вартість і низьку ефективність у мегаполісах; другий – низька кваліфікація працівників при високій автономії технологій, що знижує потребу в людському управлінні.

Цифровізація призводить до структурних змін на ринку праці, що можуть посилювати виклики для соціального розвитку, включаючи зайнятість різних груп населення. Історично нові технології стимулювали економічне зростання та зайнятість, однак в епоху цифровізації роботи можуть замінити не тільки фізичну працю, а й інтелектуальну, що є високорентабельним. Суспільства повинні враховувати демографічні особливості та систему освіти для ефективного реагування на ці зміни.

Технологічні зміни також посилюють роль ІКТ, характерних для Четвертої промислової революції, що сприяє розвитку цифрових навичок, зокрема в сфері штучного інтелекту [68].

До 2030 року автоматизація може сприяти зростанню продуктивності світової економіки на 0,3-2,2% щорічно. За даними McKinsey Global Institute (MGI), автоматизація здатна значно трансформувати людську працю, однак вона не зможе повністю її замінити. Хоча третина завдань, що належать до 60% професій, може бути автоматизована, лише близько 3% робочих місць є потенційно повністю автоматизованими, що дозволяє їх виключення з процесу за допомогою сучасних технологій автоматизації.

Вплив цифровізації на ринок праці був предметом аналізу на вебінарах, організованих у жовтні 2020 року Європейським інститутом

профспілок (ETUI), Європейською мережею юристів для робітників (ELW Network), Європейською асоціацією юристів за демократію та світові права людини (ELDH) і Європейською конфедерацією профспілок (ETUC). У підсумку було зроблено висновок, що трудове законодавство повинно відновити свою вирішальну роль у забезпеченні захисту працівників від зниження робочих стандартів, спричинених цифровізацією. Технології та штучний інтелект породили нові бізнес-моделі, які обходять існуючі правові норми, що піддає працівників численним ризикам, деякі з яких є безпрецедентними [88].

Зазначені зміни в ринковій ситуації вимагають розширення форм підтримки, таких як гнучка система нарахування та виплати допомоги для працівників і безробітних, варіанти короткострокової зайнятості, професійне навчання та перенавчання, створення умов для дистанційної роботи. Серед заходів підтримки, які застосовуються в розвинених країнах, можна виділити введення особливого порядку обчислення лікарняних листів, надання субсидій та кредитів для підтримки зайнятості в системоутворюючих компаніях, а також інших ініціатив для підтримки підприємців, які працевлаштовують або використовують працю безробітних. Однак реалізація цих заходів неможлива без використання сучасних цифрових технологій обробки великих даних і прийняття управлінських рішень, зокрема шляхом застосування методів моделювання, зокрема машинного навчання.

Незважаючи на позитивні аспекти цифрової трансформації ринку праці, існують і негативні наслідки. Недостатньо збалансований розвиток цифрових технологій в різних сферах суспільного життя не дає багатьом працівникам своєчасно освоїти нові навички, необхідні для нових видів діяльності. Крім того, роботодавці не завжди своєчасно впроваджують новітні цифрові технології, що призводить до перекосів на ринку праці та підвищує ризик зростання безробіття. Ці проблеми, що мають приватний характер, є системними для державного регулювання і вимагають

створення та розвитку відповідного цифрового інструментарію для своєчасного виявлення, аналізу та реагування з метою попередження можливих негативних наслідків.

2.3 Основні проблеми розвитку ринку праці

З початку 2024 року, разом із відновленням економічної активності, спостерігається збільшення пропозиції вакантних робочих місць. Однак активність шукачів роботи не відповідає змінам у попиту на робочу силу. Зокрема, за перше півріччя 2024 року, згідно з даними Work.ua, кількість вакансій зросла на майже 19 тисяч, досягнувши понад 110 тисяч у червні 2024 року. Однак кількість оновлених або створених резюме в тому ж місяці становила 304 тисячі, що майже на 47 тисяч менше, ніж у січні 2024 року. Це вказує на знижену активність шукачів роботи, яка також є меншою за відповідні показники 2023 і 2022 років. В результаті цього зменшується показник конкуренції за вакансії, який у червні 2024 року досяг найнижчої позначки за останні три роки. Роботодавці стикаються з великими труднощами при пошуку працівників. Згідно з дослідженням ринку праці, проведеним Європейською бізнесовою асоціацією, у 2023 році 74% роботодавців відзначили дефіцит кадрів, 17% – часткову нестачу, і лише 7% не відчували проблем із заповненням вакансій [70].

Загострення цієї проблеми значною мірою зумовлене масштабною міграцією українців за кордон, мобілізацією до Збройних Сил України, а також поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці. Таким чином, сучасні тенденції попиту та пропозиції робочої сили на українському ринку праці не сприяють зниженню дефіциту кадрів. Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на рівні майже 30% [10].

Ситуація з відновленням ринку праці за кількістю вакансій у регіональному контексті варіюється, що зумовлено насамперед відстанню

від зони активних бойових дій (рис. 2.9).

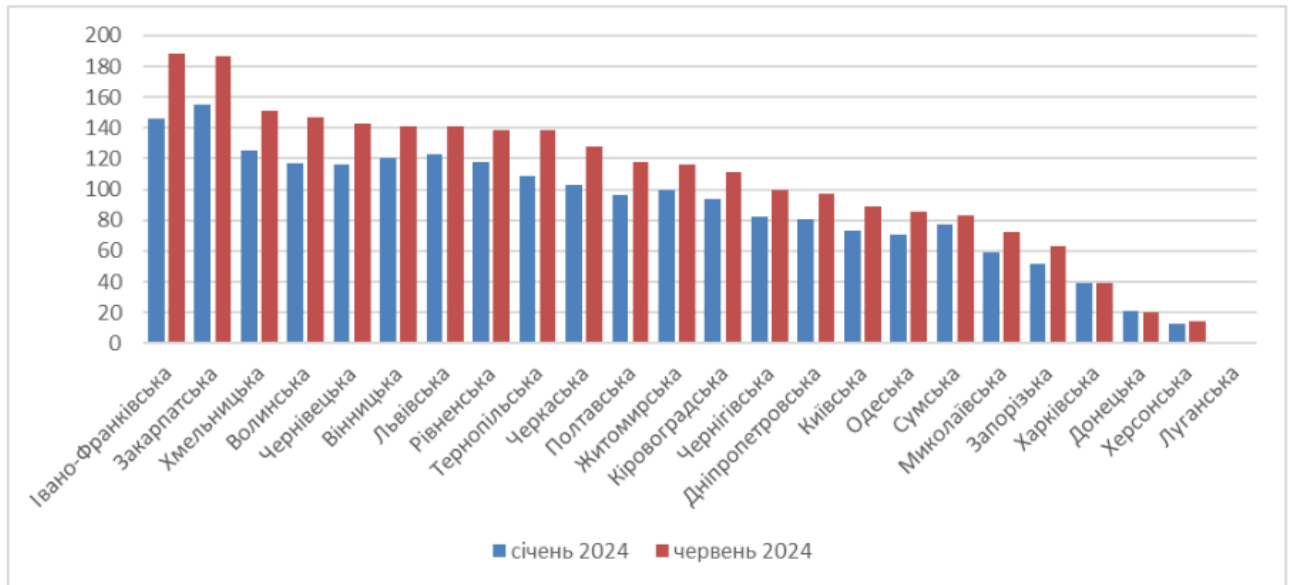


Рисунок 2.9 – Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій

Джерело: складено автором за даними [8]

Порівняно з довоєнними показниками, найбільші прирости в кількості вакансій зафіксовано в Івано-Франківській (+88 %), Закарпатській (+87 %) та Хмельницькій (+51 %) областях. Лідерами за абсолютною кількістю пропозицій залишаються Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Зростання кількості вакансій протягом першого півріччя 2024 року було нерівномірним. Найбільший приріст спостерігається в Івано-Франківській (+42 %), Закарпатській (+32 %), Волинській та Тернопільській (по +30 %) областях.

На тлі загострення проблеми дефіциту кадрів, на ринку праці України все ще зберігається високий рівень безробіття, включаючи структурне безробіття, що обумовлено значними географічними та структурними змінами на ринку праці та недостатньою адаптивністю робочої сили. Згідно з оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», рівень безробіття в першому півріччі 2024 року варіювався від 20,9 % до 13,1 %. Попри те, що в червні було зафіксовано найнижчий рівень безробіття з початку

повномасштабної війни (13,1 %), загальний рівень безробіття залишається високим, і позитивної стійкої тенденції щодо його зниження не спостерігається (рис. 2.10).

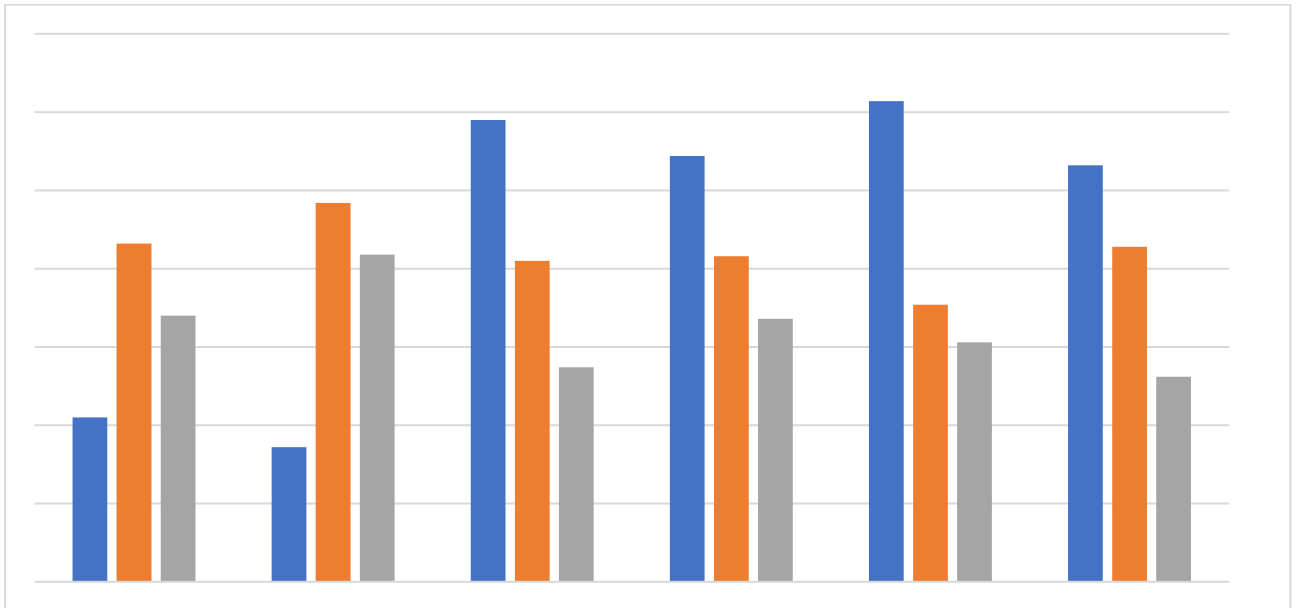


Рисунок 2.10 – Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %

Джерело: складено автором за даними [8]

За офіційними даними Державної служби зайнятості, в першому півріччі 2024 року статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких працевлаштовано близько 124 тис. (близько 50 %). Понад 4 % офіційних безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9 % пройшли професійне перенавчання. Однак ця статистика не повністю відображає реальну ситуацію на ринку праці, оскільки не враховує осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях, внутрішніх і зовнішніх вимушених мігрантів, які не шукають роботу, а також осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках. Крім того, не всі безробітні реєструються в Державній службі зайнятості, зокрема через ухиляння від призову до Збройних Сил України, втрату мотивації до праці або небажання бути направленими на суспільно корисні роботи. Ефективна відповідь на виклики, пов'язані з низькою економічною активністю працездатного

населення в умовах посилення дефіциту робочої сили на ринку праці, є важливою умовою для стабільності економіки та її успішного відновлення [8].

Проблема низької працевлаштованості молоді залишається актуальною: у червні 2024 року 35 % осіб серед шукачів роботи становили молоді люди віком до 25 років, а 24 % – у віці 25–34 роки. При цьому, протягом першого півріччя спостерігалось зростання частки безробітної молоді віком до 25 років (рис. 2.11).

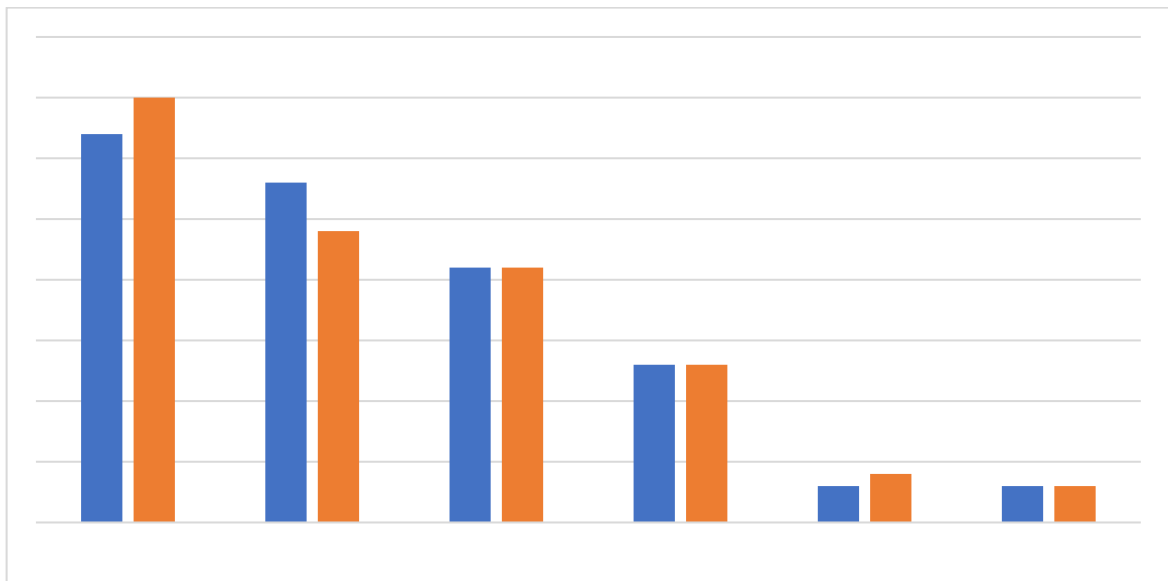


Рисунок 2.11 – Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %

Джерело: [90]

Забезпечення належного рівня зайнятості молоді є пріоритетом державної політики. Молодь має високий потенціал працездатності, що сприяє економічному зростанню та соціальній стабільності. Для цього необхідно створити умови, які сприятимуть її працевлаштуванню, оновленню системи професійної підготовки, розвитку гнучких форм зайнятості, стимулюванню попиту на ключові спеціальності та підтримці молодіжного підприємництва. Такі заходи допоможуть знизити молодіжне безробіття та трудову міграцію.

Однією з характеристик сучасного ринку праці є висока конкуренція

за вакансії з віддаленою роботою. Дистанційні форми праці, що були запроваджені під час пандемії, сприяли стабільності виробничих процесів і в умовах повномасштабного вторгнення. Так, у червні 2024 р. понад 14 % кандидатів шукали онлайн-роботу, тоді як серед усіх вакансій таких було менше ніж 7 %. Більшість шукачів праці віддають перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує дослідження Work.ua за червень 2024 р. Так, 31 % респондентів висловили бажання мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, тоді як корпоративні бонуси, навчальні компенсації та страхові гарантії цікавлять їх значно менше. В умовах повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою в Україні зросла майже на 40 %, причому найбільші прирости спостерігалися у великих містах: у Києві в березні 2024 р. їх кількість зросла на 96 % порівняно з лютим 2022 р., у Харкові – на 68 %, у Львові – на 35 %, в Одесі – на 34 %, у Дніпрі – на 16 % [90].

Віддалена робота, що стала популярною під час пандемії та війни, є бажаним варіантом для працівників завдяки збереженню особистої безпеки, економії часу та можливості працевлаштування в українських і міжнародних компаніях. Для роботодавців дистанційна робота знижує витрати на оренду, матеріали та обладнання, а також дає змогу залучати кваліфікованих працівників без територіальних обмежень. У контексті стрімких змін на ринку праці важливим є розвиток гнучких форм зайнятості та вдосконалення трудового законодавства для збереження робочої сили.

Питання оплати праці відіграє важливу роль у процесі пошуку роботи та набору персоналу. Ставлення роботодавців до цього аспекту змінилося: якщо у 2021 році вони відмовлялися від найму через завищені зарплатні вимоги, то в 2023 році, на тлі посилення конкуренції за працівників, бізнес почав підвищувати заробітну плату навіть для утримання існуючого персоналу. Висока заробітна плата в інших секторах стала одним із основних факторів, що призвели до підвищення зарплат на підприємствах, незважаючи на складний фінансовий стан (що

підтверджують оцінки НБУ про швидше скорочення ринку праці порівняно зі спадом економіки під час повномасштабного вторгнення) [13].

Згідно з прогнозами НБУ, унаслідок зростання конкуренції за висококваліфікованих працівників, очікується подальше збільшення зарплат. У 2024 році прогнозується зростання номінальної заробітної плати на 14,8%, реальної – на 8,1%; у 2025 році – на 14,2% і 6,5% відповідно; у 2026 році – на 8,6% і 3,0%. Крім дефіциту кадрів, на підвищення зарплат впливає також збільшення мінімальної заробітної плати (на 6,0% з січня та на 12,7% з квітня 2024 року). За даними Work.ua, середній розмір зарплати за вакансіями з лютого до травня 2024 року залишався на рівні 20 тис. грн, а у червні зріс на 2,5%, досягнувши 20,5 тис. грн. Таке підвищення відбулося завдяки збільшенню вакансій у Силах оборони. У цивільних професіях середня заробітна плата не змінилася. Зміни у заробітних платах за півріччя відображають як очікування кандидатів, так і пропозиції роботодавців, водночас зменшився розрив між ними: у січні 2024 року різниця становила 1284 грн, а в кінці червня – 861 грн [13].

Фахівці НБУ прогнозують, що підвищення рівня заробітної плати буде зумовлене не лише внутрішньою конкуренцією на ринку праці, а й зростаючою конкуренцією з боку іноземних роботодавців. За оптимістичними оцінками, у найближчі роки реальна заробітна плата у приватному секторі буде зростати завдяки м'якій фіскальній політиці, що сприятиме збільшенню приватного споживання на 5–9% щорічно. Підвищення споживчого попиту стимулюватиметься через збільшення рівня зайнятості та повернення вимушених мігрантів [13].

У поточних умовах існують значні резерви для скорочення дефіциту робочої сили, зокрема серед внутрішньо переміщених осіб (ВПО), рівень зайнятості яких в Україні залишається низьким. Станом на квітень 2024 року в Україні налічувалося 2,1 млн ВПО працездатного віку, з яких лише 800 тис. були офіційно працевлаштовані. За офіційною статистикою, у І

півріччі 2024 року послугами Державної служби зайнятості скористалися 67,3 тис. ВПО, з яких 50,1 тис. мали статус безробітних, 20,5 тис. були працевлаштовані, з них 7,7 тис. отримали компенсацію на оплату праці, 3,6 тис. проходили професійне навчання за підтримки служби зайнятості, а 1,6 тис. осіб отримали ваучер на навчання [8].

Мінсоцполітики відзначає результативність заходів, спрямованих на підтримку ВПО, зокрема зміни в підходах до соціальної допомоги (постанова КМУ від 26 січня 2024 р. № 94), що акцентує на посиленні адресності допомоги для найбільш уразливих категорій ВПО та тих, хто вийшов на економічний добробут (працевлаштовані, зареєстровані ФОП або в центрі зайнятості) [38].

Проте проблема реінтеграції ВПО в трудову сферу залишається складною через психологічні травми, невідповідність кваліфікацій потребам ринку, брак робочих місць, обмеженість системи перепідготовки, проблеми з доглядом за дітьми та бюрократичні перепони. Ці фактори можуть перешкоджати інтеграції ВПО, що ставить під загрозу відновлення економіки.

Підвищення зайнятості ВПО потребує відновлення економіки та створення нових робочих місць. Необхідні спеціальні заходи, зокрема програми громадських робіт, розбудова інфраструктури дистанційної роботи та перекваліфікація. Важливо, щоб навчання проводилось з урахуванням потреб місцевих ринків праці, зокрема через модульні програми та дуальну освіту.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У даному розділі проаналізовано сучасний стан вітчизняного ринку праці, його основні показники та проблеми, що виникли внаслідок дії різних внутрішніх і зовнішніх факторів.

Розглянуто вплив економічних, соціальних та демографічних умов

на функціонування ринку праці України, зокрема в умовах воєнного стану та економічної нестабільності. Визначено ключові проблеми, такі як дефіцит робочої сили, структурне безробіття, міграція населення та низька зайнятість серед внутрішньо переміщених осіб, а також розглянуто роль дистанційної роботи та високої конкуренції за вакансії в умовах кризових змін.

Також встановлено, що одним із важливих аспектів для подолання цих проблем є підвищення ефективності системи підготовки кадрів, створення умов для реінтеграції ВПО та молоді на ринку праці, а також забезпечення більшої гнучкості трудового законодавства в контексті нових форм зайнятості. Окремо виділено необхідність збільшення співпраці між державними установами, роботодавцями та громадськими організаціями для ефективного вирішення проблем безробіття та дефіциту кадрів.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

3.1 Підвищення ефективності системи зайнятості через інноваційні підходи

Підвищення ефективності системи зайнятості є необхідною умовою адаптації ринку праці до сучасних реалій, зокрема, в умовах війни в Україні. Військовий конфлікт суттєво змінив структуру трудових відносин, посиливши потребу в оперативному реагуванні на зміни в економічному середовищі.

Цифровізація служби зайнятості є важливим етапом у розвитку ринку праці, особливо в умовах сучасних викликів, таких як війна, економічні зміни та технологічні трансформації. Впровадження цифрових інструментів дозволяє значно підвищити ефективність взаємодії між роботодавцями та шукачами роботи, а також створює можливості для адаптації до нових умов:

1. Електронні платформи пошуку роботи. Розвиток онлайн-ресурсів для пошуку роботи є важливим інструментом, що спрощує взаємодію між роботодавцями і кандидатами. Ці платформи дозволяють автоматизувати процеси розміщення вакансій, пошуку кандидатів і прийому заявок, що, у свою чергу, знижує витрати часу та ресурсів. Для користувачів таких платформ, зокрема в умовах війни, вони забезпечують доступ до широкого спектра вакансій, що може бути особливо важливим у період великої міграції трудових ресурсів. Крім того, електронні платформи забезпечують високу точність підбору вакансій через використання алгоритмів, які аналізують резюме та вимоги роботодавців.

2. Мобільні додатки для зайнятих осіб. Мобільні додатки надають доступ до інтерактивних можливостей на ринку праці, включаючи бази

даних вакансій, навчальні ресурси для перенавчання та кар'єрні консультації. Для осіб, які знаходяться в активному пошуку роботи, особливо в умовах війни, ці додатки є зручним інструментом, оскільки дають змогу здійснювати пошук вакансій безпосередньо з мобільного пристрою, що дозволяє оперативно реагувати на зміни в ринку праці. Крім того, ці додатки можуть містити функції, пов'язані з перенавчанням або підвищенням кваліфікації, що є важливим для працівників, які змушені адаптуватися до нових умов або переміщуватися на нові місця роботи.

3. Автоматизовані інтерв'ю та використання штучного інтелекту. Автоматизація процесу відбору кандидатів на роботу через технології штучного інтелекту (ШІ) дозволяє значно підвищити ефективність і швидкість найму. За допомогою алгоритмів ШІ можна автоматично аналізувати резюме, оцінювати відповідність кандидатів вимогам вакансії та здійснювати попередній відбір кандидатів через відеоінтерв'ю або чат-боти. Це знижує навантаження на рекрутерів і дозволяє швидше реагувати на зміну потреб у кадрах, що є важливим у контексті змін на ринку праці, викликаних війною. Крім того, ШІ здатен допомогти виявити нетрадиційні, але перспективні кандидати, що може сприяти більш гнучкому та інклюзивному підходу до набору працівників [64].

В умовах сучасної економічної нестабільності та технологічних трансформацій традиційні форми зайнятості, такі як постійна робота на повний робочий день, не завжди відповідають вимогам ринку праці. У відповідь на ці виклики виникають нові форми зайнятості, які дозволяють працівникам адаптуватися до змін, забезпечуючи гнучкість як у виборі робочого часу, так і в місці виконання роботи. Важливим елементом у цьому процесі є розвиток платформ для гнучкої зайнятості, які дають змогу ефективно інтегрувати новітні підходи до організації праці.

Гіг-економіка: популяризація тимчасових, проектних та часткових робочих місць

Гіг-економіка характеризується виникненням тимчасових, проектних,

а також часткових робочих місць, що сприяють більшій мобільності працівників і дозволяють їм оперативно реагувати на зміни в економічних умовах. Цей феномен стає особливо актуальним у періоди економічної нестабільності, коли працівники мають можливість обирати такі форми зайнятості, що забезпечують збереження доходу, але при цьому дозволяють їм зберігати певну свободу в управлінні своїм робочим часом.

Гіг-економіка являє собою ринок праці, який характеризується нетрадиційними, незалежними та короткостроковими трудовими відносинами (рис. 3.1).

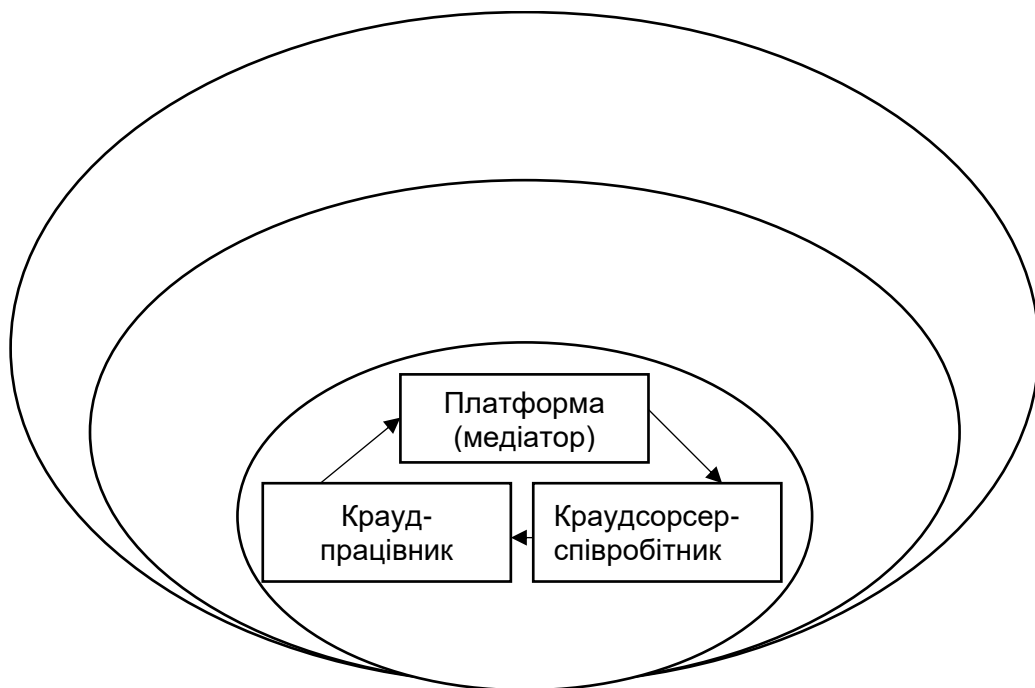


Рисунок 3.1 – Гіг-економіка як середовище розвитку платформної зайнятості

Джерело: сформовано автором на основі [65]

Термін «краудсорсинг» був вперше введений у науковий обіг Дж. Хоу [85], який об'єднав поняття «натовп» і «аутсорсинг» для підкреслення специфіки нових трудових відносин: завдання передаються на аутсорсинг і спрямовуються до анонімної групи в мережі з метою генерації широкого спектра ідей або рішень. На відміну від «гіг-економіки», у контексті «краудсорсингу» зміст завдання обмежується функціональністю робочих

веб-сервісів.

Краудсорсинг – це форма спільної онлайн-діяльності, у якій фізична особа, організація, некомерційна установа чи компанія пропонує групі осіб з різноманітними спеціалізаціями, компетенціями та знаннями взяти участь у виконанні завдань через гнучкий відкритий конкурс, надаючи можливість добровільного виконання робіт. Процес вирішення задач різної складності та модульності, що передбачає залучення «натовпу» для внесення праці, грошей, знань та/або досвіду, має призвести до отримання взаємної вигоди. У контексті «краудроботи» замість традиційних двосторонніх відносин між роботодавцем та працівником виникає взаємодія між трьома основними суб'єктами: 1) роботодавець або краудсорсер, що прагне вирішити конкретне завдання або виконати роботу; 2) натовп (крауд), найнятий для виконання завдання з обмеженим терміном контракту; 3) платформа, яка рекламує та розповсюджує завдання, а також модерує ринок. Завдання, що виконуються в рамках «гіг-економіки», можуть бути як цифровими товарами, такими як програмні додатки, так і фізичними, наприклад, послугами, що вимагають спеціалізованого обладнання або визначеного місця (наприклад, транспортна служба Uber, де пасажирів перевозить незалежний підрядник, а не традиційна таксомоторна компанія). Завдяки іманентній атомізації завдань на цифрових ринках праці відбувається поступове руйнування традиційних понять «робоче місце» та «трудоий контракт» [81].

Для ефективної реалізації Гіг-економіки необхідно створювати нові правові норми, що регулюють трудові відносини у таких формах зайнятості. Це включає розробку законодавчих ініціатив, які чітко визначають права і обов'язки працівників і роботодавців, забезпечують соціальний захист осіб, що працюють на тимчасових або контрактних умовах, а також формують правову основу для використання цифрових платформ, що допомагають у пошуку робочих місць або контрактів.

Важливим аспектом є також адаптація податкових норм і системи соціальних виплат, що враховують специфіку гнучкої зайнятості [77].

Незважаючи на різницю в акцентах, основною характеристикою колаборативної економіки, згідно з науковими оцінками, є здатність регулювати попит і пропозицію робочої сили за допомогою інформаційних технологій. Основними учасниками бізнес-моделей колаборативної економіки є: 1) постачальники послуг (як приватні, так і професійні), які спільно використовують активи, ресурси, час і навички; 2) користувачі, що споживають надані активи; 3) посередники, які з'єднують постачальників з споживачами через цифрові платформи та можуть полегшувати проведення транзакцій. Угоди в такій економіці зазвичай передбачають зміну власника і можуть мати тимчасовий характер, при цьому посередники отримують комісію за здійснені транзакції [25].

До чинників, що стимулюють розвиток платформної зайнятості, відносять: глобальну конкуренцію за таланти, глобальну боротьбу за трудові ресурси, сервісізацію економіки, структурні трансформації економіки під впливом цифровізації, асиметрії в забезпеченості трудовими ресурсами, трансформацію праці як фактора виробництва, розвиток цифрових технологій та глобальних мереж, становлення нових бізнес-моделей, посилення міжнародної міграції робочої сили, появу нових форм взаємодії на ринку праці та розвиток нових форм зайнятості (рис. 3.2).

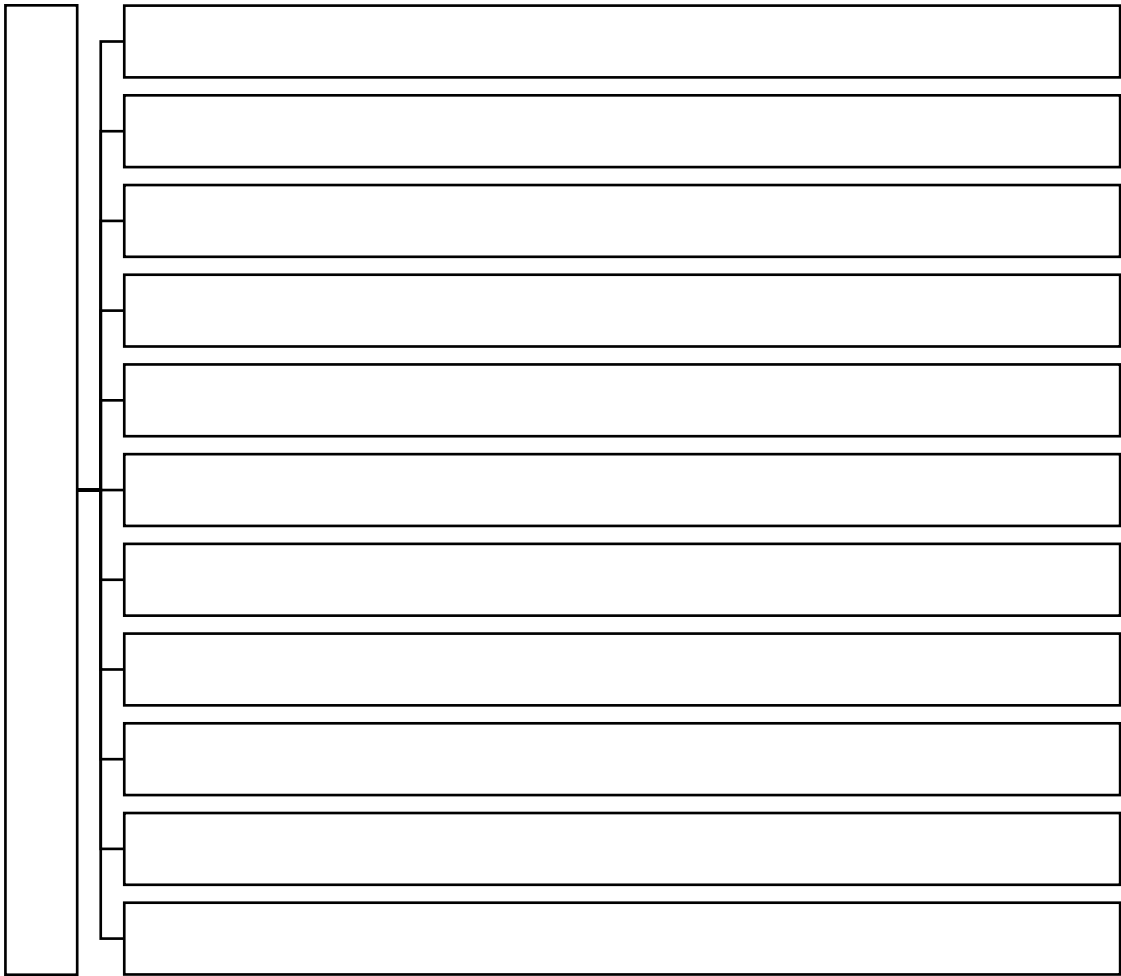


Рисунок 3.2 – Тригери розвитку платформної зайнятості

Джерело: сформовано автором на основі [25; 65]

Єврофонд наголошує, що становлення нових форм зайнятості стає наслідком невпинної зміни традиційних відносин на ринку праці (рис. 3.3) [68].

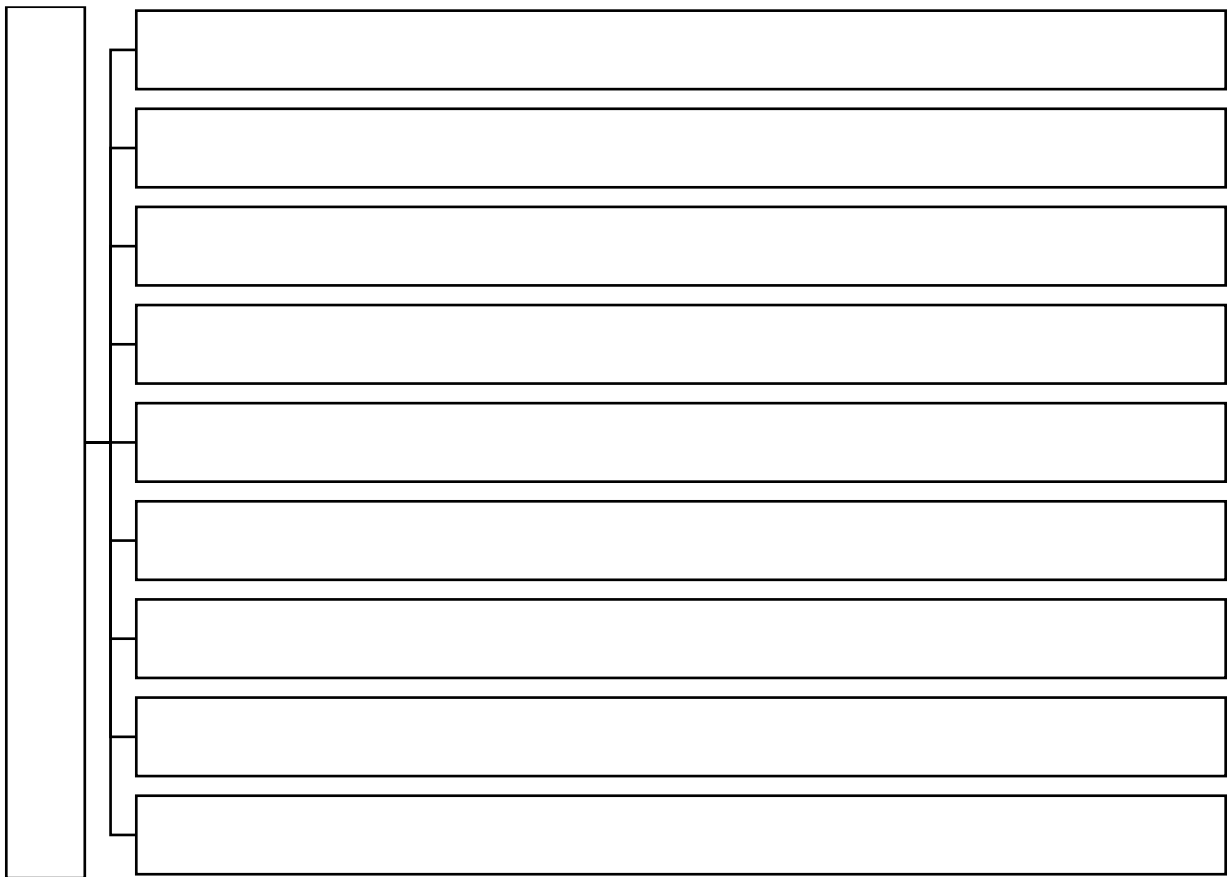


Рисунок 3.3 – Нові форми зайнятості в умовах трансформації ринку праці

Джерело: сформовано автором на основі [32; 25; 65]

Розподіл працівників передбачає практику, за якої декілька організацій або підрозділів спільно використовують одного або кілька працівників для виконання обмеженого обсягу робіт. Це дозволяє ефективно використовувати кваліфікацію та досвід працівника, знижуючи витрати на утримання персоналу.

Розподіл робочих місць передбачає організацію праці, за якої два або більше працівників займають одну позицію, поділяючи обов'язки та робочі години. Така форма зайнятості дозволяє працівникам збалансувати робоче навантаження з особистим життям, одночасно забезпечуючи підприємству необхідний рівень виконання завдань.

Ваучерна робота полягає в використанні ваучерів або спеціальних електронних сертифікатів, які дозволяють працівникам виконувати короткострокові завдання або надавати послуги, отримуючи за це

грошову компенсацію через спеціалізовані платформи. Такий підхід сприяє зниженню адміністративних витрат і стимулює гнучкість на ринку праці.

Тимчасове управління передбачає призначення керівника або менеджера на обмежений термін для вирішення специфічних завдань, наприклад, в умовах змін або кризових ситуацій. Це дозволяє організаціям залучати висококваліфікованих спеціалістів без довгострокових зобов'язань.

Випадкова робота є формою зайнятості, при якій працівники залучаються до виконання завдань на короткостроковій основі без стабільного графіка або довгострокових контрактів. Така зайнятість є поширеною в сферах, що потребують гнучкості та швидкого реагування на зміни попиту на трудові ресурси.

Мобільна робота на основі ІКТ дозволяє працівникам виконувати свої обов'язки за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій з будь-якого місця. Така форма зайнятості популярна в умовах розвитку дистанційної роботи та технічних можливостей для виконання завдань онлайн.

Платформна робота включає в себе виконання завдань або надання послуг через цифрові платформи, які зв'язують роботодавців з працівниками. Вона є характерною для нових економічних моделей, таких як гіг-економіка, і часто передбачає виконання завдань без довгострокових трудових відносин.

Портфельна робота полягає в поєднанні кількох видів діяльності або робіт, що дозволяє працівникам мати декілька джерел доходу. Це може включати в себе як традиційні форми зайнятості, так і фриланс, надання послуг або участь у проектах на різних платформах.

Колаборативна зайнятість передбачає спільну роботу кількох працівників або організацій для досягнення спільної мети. Це включає в себе інтеграцію ресурсів, знань та навичок, що дозволяє ефективно

виконувати завдання та знижувати витрати на управління персоналом в умовах швидко змінюваного економічного середовища [66; 64].

Фриланс-платформи стають важливим елементом у розвитку гнучкої зайнятості. Вони дозволяють індивідуальним працівникам отримувати доступ до проектів та завдань, які можуть бути виконані без прив'язки до конкретного місця або постійного робочого графіку. Це відкриває нові можливості для людей, які шукають альтернативні варіанти зайнятості, зокрема для осіб, що вимушено переміщуються або перебувають у нестабільних економічних умовах.

На цих платформах з'являються численні можливості для співпраці між роботодавцями та фахівцями з різних галузей. Завдяки онлайн-платформам, таким як Upwork, Freelancer, Fiverr, люди можуть брати участь у проектах, що відповідають їхній кваліфікації, без потреби в довгострокових контрактах або постійних робочих місцях. Цей підхід також дає можливість використовувати спеціалізовані навички, які можуть бути потрібні лише в певний момент, без необхідності в стабільному наймі.

Сучасні фриланс-платформи забезпечують не лише можливість для працівників знаходити нові проекти, але й пропонують інструменти для розвитку професійних навичок, управління проектами, фінансової звітності та взаємодії з клієнтами. Такі платформи дозволяють створити інклюзивну систему праці, де кожен працівник може знайти відповідне завдання відповідно до своїх потреб і здібностей.

У цьому контексті важливо зазначити, що для ефективного розвитку фриланс-зайнятості необхідно створити підтримуючу інфраструктуру: від правового забезпечення, яке визначає правила договорів і захисту прав працівників, до фінансових механізмів, що забезпечують соціальний захист фрилансерів та сприяють інтеграції цієї форми праці в офіційну економіку [64].

Адаптація ринку праці до швидко змінюваних економічних та

технологічних умов вимагає розвитку інноваційних стратегій навчання та перекваліфікації. Створення ефективних механізмів для постійного вдосконалення професійних навичок є необхідною умовою для підвищення конкурентоспроможності робочої сили та забезпечення її мобільності. Ці стратегії включають розвиток онлайн-освіти, програм для освоєння новітніх технологій, а також індивідуалізовані підходи до кар'єрного розвитку працівників.

Одним з ключових інструментів для підвищення кваліфікації та перекваліфікації є онлайн-курси та сертифікаційні програми, що дають можливість здобувати нові професійні навички без необхідності фізично відвідувати навчальні заклади. Платформи онлайн-освіти, такі як Coursera, edX, Udemy, пропонують курси з різних галузей знань, від гуманітарних до технічних дисциплін. Ці ресурси дають можливість як молодим фахівцям, так і досвідченим працівникам швидко адаптуватися до вимог сучасного ринку праці.

Сертифікаційні програми, що пропонуються через ці платформи, дозволяють здобути кваліфікацію, яка відповідає вимогам роботодавців. Такі сертифікати часто визнаються міжнародними організаціями, що сприяє підвищенню мобільності робочої сили та розширенню можливостей працевлаштування на глобальному рівні. Особливо важливою є доступність цих програм для людей, які знаходяться в віддалених регіонах або не мають змоги навчатися у традиційних навчальних закладах через обмеження, пов'язані з економічними чи соціальними факторами [81].

В умовах бурхливого розвитку цифрових технологій, включаючи автоматизацію, штучний інтелект та великі дані, виникає нагальна потреба в розвитку цифрових навичок серед працівників різних секторів економіки. Сучасні технології не лише змінюють самі робочі процеси, але й створюють нові вимоги до кваліфікацій працівників, що спричиняє необхідність організації тренінгів та спеціалізованих курсів.

До таких навичок відносяться програмування, аналітика даних, управління проектами, а також використання сучасних інструментів для роботи з інформацією та комунікації. Для цього створюються як онлайн-курси, так і очні тренінги, які дозволяють працівникам освоювати нові технології в контексті їхньої професійної діяльності. Зокрема, програмування на таких мовах, як Python або Java, або освоєння основних принципів роботи з великими даними є ключовими для фахівців, які працюють у сферах ІТ, маркетингу, фінансах та інженерії [5].

Однією з інноваційних стратегій у сфері навчання та розвитку є індивідуальні програми розвитку кар'єри. Ці програми ґрунтуються на індивідуальних потребах працівників і мають на меті допомогти кожному знайти оптимальні шляхи розвитку своєї кар'єри. За допомогою онлайн-консультацій, платформ для саморозвитку та коучингу, працівники можуть отримувати персоналізовані поради щодо кар'єрних стратегій, навичок, які потрібно розвивати, а також можливостей для подальшого навчання.

Ці платформи використовують алгоритми машинного навчання та штучного інтелекту для аналізу професійного досвіду, кваліфікацій та інтересів користувача, на основі чого пропонуються індивідуалізовані рекомендації щодо кар'єрного розвитку. Такий підхід дозволяє працівникам не лише орієнтуватися на поточні вакансії, але й прогнозувати кар'єрні можливості в перспективі, визначати потенційно вигідні професійні напрями та адаптувати свої навички до майбутніх тенденцій на ринку праці [62].

Загалом, інноваційні стратегії навчання та перекваліфікації сприяють створенню більш гнучкої та адаптивної робочої сили, здатної до ефективної конкуренції на сучасному ринку праці. Утвердження культури безперервного навчання та кар'єрного розвитку допоможе працівникам залишатися конкурентоспроможними та забезпечить адаптацію на ринку праці в умовах швидких економічних та технологічних змін.

У сучасних економічних умовах підтримка малих підприємств та

самозайнятих осіб є ключовим фактором для стимулювання інноваційного розвитку, підвищення зайнятості та створення нових робочих місць. Малі підприємства відіграють важливу роль у розвитку економіки, оскільки вони забезпечують гнучкість на ринку праці та створюють можливості для самозайнятості, сприяючи економічному зростанню та соціальній стабільності. Інноваційні підходи до підтримки таких осіб включають мікрофінансування для стартапів та програми розвитку бізнес-навичок, що допомагають забезпечити необхідні умови для успішної діяльності малих підприємців.

Мікрофінансування виступає одним із основних інструментів підтримки молодих підприємців, які займаються інноваційними проектами, і є важливою складовою екосистеми стартапів. В умовах обмеженості доступу до традиційних фінансових ресурсів, мікрокредити дають можливість малим підприємствам розпочати свою діяльність, що сприяє створенню нових робочих місць і стимулює розвиток підприємництва. Мікрофінансові організації та платформи, що надають кредити на початкових етапах розвитку бізнесу, допомагають забезпечити фінансову стабільність самозайнятих осіб та знизити фінансові ризики.

Такі програми мають важливу роль у підтримці стартапів, особливо у сферах високих технологій та інноваційних галузях, де стартовий капітал є обмеженим, а ризики – високими. Мікрофінансування дозволяє підприємцям отримувати необхідні ресурси для впровадження інноваційних рішень, розвитку нових продуктів та послуг, що, в свою чергу, може сприяти значному економічному зростанню на рівні місцевих громад та національної економіки в цілому. Однією з важливих характеристик таких програм є гнучкість умов фінансування, що дозволяє врахувати специфіку малого бізнесу та особливості різних економічних секторів [39].

Однією з основних проблем, з якими стикаються самозайняті особи та підприємці, є недостатній рівень бізнес-освіти та досвіду в управлінні підприємствами. Враховуючи це, запровадження програм розвитку бізнес-

навичок є важливим інструментом для підтримки малих підприємств. Такі програми повинні включати освітні курси, тренінги, консультації та доступ до ресурсів, що дозволяють підприємцям освоїти основи бізнес-управління, маркетингу, фінансів та інших ключових аспектів підприємницької діяльності.

Програми навчання можуть охоплювати такі теми, як стратегічне планування, управління грошовими потоками, маркетингові стратегії, управління ризиками, а також юридичні та бухгалтерські аспекти ведення бізнесу. Для успішної реалізації таких програм важливо створити доступ до практичних інструментів і платформ, які дозволяють підприємцям застосовувати набуті знання в реальних умовах. Це можуть бути онлайн-курси, майстер-класи, бізнес-інкубатори, де учасники отримують підтримку в розробці бізнес-планів, пошуку партнерів і інвесторів, а також у вирішенні поточних проблем, з якими стикаються малі підприємці.

Значною перевагою таких програм є їхня орієнтація на практичні навички, що допомагає підприємцям адаптуватися до змінюваних ринкових умов та підвищити конкурентоспроможність своїх бізнесів. Крім того, ці програми сприяють розвитку підприємницької культури, що є важливим фактором для зростання економічної активності та інновацій в країні.

Таким чином, комплексний підхід до підтримки малих підприємців і самозайнятих осіб, включаючи мікрофінансування та програми розвитку бізнес-навичок, є важливою умовою для сприяння розвитку самозайнятості та малого підприємництва, що, у свою чергу, сприяє економічному зростанню, зменшенню рівня безробіття та підвищенню соціальної стабільності [39].

Інтеграція міжнародного досвіду на ринку праці України є важливим фактором для підвищення ефективності національної трудової системи, а також для покращення умов праці та зайнятості на глобальному рівні. Враховуючи глобалізаційні процеси та розвиток цифрових технологій,

інтеграція інноваційних підходів, апробованих у провідних країнах, має великий потенціал для розширення можливостей українських громадян на міжнародному ринку праці, а також для сприяння розвитку внутрішніх ринків праці. Інтеграція міжнародного досвіду передбачає запровадження таких механізмів, як участь у міжнародних платформах для пошуку роботи та навчання, а також впровадження крос-культурних програм для працівників.

Інтеграція з міжнародними освітніми та професійними платформами для навчання є важливим кроком у забезпеченні доступу українських громадян до міжнародного ринку праці. Такі платформи, як Coursera, LinkedIn Learning, edX, Udemy, дають можливість українцям здобувати нові професійні навички, підвищувати кваліфікацію, а також отримувати сертифікати, які визнаються на міжнародному рівні. Це відкриває широкі можливості для українських фахівців, оскільки багато міжнародних компаній віддають перевагу кандидатам, які мають підтвердження своїх знань через сертифікаційні курси, що є важливим критерієм для успішного працевлаштування.

Співпраця з міжнародними платформами може здійснюватися на різних рівнях: через інтернаціоналізацію навчальних програм, створення партнерських ініціатив між університетами, навчальними центрами та міжнародними організаціями, а також через доступ до безкоштовних або доступних онлайн-курсів. Це дозволить громадянам України не тільки підвищити свою кваліфікацію, але й бути конкурентоспроможними на міжнародному ринку праці, що важливо для інтеграції України в глобальні економічні та трудові процеси [1].

Враховуючи високий рівень мобільності працівників у глобалізованому світі, крос-культурні програми мають велике значення для розвитку міжнародних трудових відносин. Такі програми передбачають підтримку мобільності робочої сили через навчання, стажування, а також роботу за кордоном. Вони можуть включати програми

стажувань, обміну досвідом, а також співпрацю з міжнародними компаніями, що надають українським громадянам можливість здобути практичний досвід у роботі за кордоном та з міжнародними командами.

Мобільність працівників через участь у крос-культурних програмах дозволяє не тільки покращити професійні навички, але й розвивати культурну адаптацію, що є важливим аспектом успішної інтеграції в міжнародні трудові процеси. Це також сприяє формуванню глобальної мережі зв'язків, що може бути корисним для працівників при пошуку можливостей на міжнародному ринку праці.

Крос-культурні програми також можуть включати навчання іноземним мовам, ознайомлення з іншими країнами та їхніми трудовими практиками, що допомагає українським громадянам краще адаптуватися до роботи в міжнародному середовищі. Вони дозволяють налагодити партнерства між країнами та сприяють зміцненню економічних і соціальних зв'язків, що має позитивний вплив на розвиток економіки та ринку праці [5].

Загалом, інтеграція міжнародного досвіду на ринку праці України є важливим елементом, що дозволяє створювати умови для працівників, які прагнуть розширити свої можливості на міжнародному рівні. Вона також сприяє підвищенню конкурентоспроможності українських фахівців і адаптації національного ринку праці до вимог глобальної економіки, що є необхідною умовою для сталого розвитку економіки України.

3.2 Цифрова трансформація ринку праці: нові перспективи та потенційні ризики

Глобальні структурні зміни в економіці, що спостерігаються останні 20 років, зумовлені впровадженням цифрових технологій, які трансформують і модернізують економічні процеси, впливають також на сферу зайнятості. Зміни торкнулися попиту та пропозиції на ринку праці,

організації трудових відносин, вимог до кваліфікацій працівників і якості освіти. Робота стає все більш автономною та мобільною, а виконання трудових функцій вимагає набуття різноманітних компетенцій, серед яких пріоритетними є постійне навчання, змішане навчання та цифрова грамотність. Тенденції, що виникли в трудовій сфері, є рушійною силою для трансформації форм зайнятості від традиційних до нових нестандартних. Одним із результатів цього процесу є поширення гнучких форм зайнятості, а також формування нової категорії зайнятості – цифрової. Цей вид зайнятості, що швидко поширюється в глобальному контексті, відрізняється віддаленістю роботи від основного місця та використанням цифрових комунікацій з роботодавцем. Професійна діяльність дедалі більше не асоціюється з конкретним роботодавцем чи місцем роботи, а є більш універсальною та відносною до певної сфери діяльності. Завдяки цифровим технологіям все більше висококваліфікованих спеціалістів, таких як програмісти, маркетологи, бухгалтери, лікарі та педагоги, обирають віддалену роботу [66].

Разом з тим, попри численні дослідження, що намагаються розкрити сутність та різновиди нестандартної зайнятості, відсутнє єдине визначення цифрової зайнятості. У зв'язку з цим можна виокремити кілька критеріїв, що дозволяють класифікувати трудові відносини як цифрову зайнятість:

1. Використання цифрових технологій для організації трудового процесу. Одним з найбільших трендів є збільшення числа працівників, які переходять на віддалену роботу, що стало можливим завдяки розвитку цифрових торгових майданчиків, офісів та платформ.

2. Цифрова мобільність учасників ринку праці. Гнучкий робочий графік, можливість вибору замовлень та автономність дозволяють працівникам самостійно будувати кар'єру, працюючи для кількох компаній, в той час як роботодавці отримують можливість швидко залучати висококваліфіковані кадри.

3. Взаємодія учасників трудових відносин через цифрові платформи. Цифрові платформи сприяють зміні ієрархічної організації праці, дозволяючи інтегрувати численні організації в єдину екосистему завдяки віртуальному доступу.

4. Цифрова зайнятість проявляється у створенні цифрових продуктів. З розвитком інфраструктури даних продукція і послуги можуть бути віртуальними, а цифрова зайнятість не обмежується лише IT-сферою, поширюючись на онлайн-освіту, цифровий маркетинг, фінансові послуги, цифрову торгівлю та інші галузі [1].

Цифрову зайнятість можна трактувати як одну з форм нестандартної зайнятості, яка базується на застосуванні цифрових технологій для організації трудової діяльності та цифрової мобільності учасників трудових відносин. Це забезпечує досягнення балансу інтересів працівників, роботодавців і держави в контексті трудової та виробничої діяльності, а результатом такої зайнятості є створення цифрового продукту.

До основних характеристик ринків праці, організованих через цифрові платформи, відносяться:

- 1) комодифікація праці, що полягає в перетворенні праці на товар;
- 2) фрагментація трудових відносин, що виражається в розпаді робочих процесів на дрібні частини;
- 3) економізація соціальних аспектів життя, що відбивається в тенденції до зменшення соціальних витрат;
- 4) калькуляція людської праці, що включає в себе точне вимірювання вартості праці та її ефективності;
- 5) часткова реципрокність, що передбачає неповну взаємозамінність між учасниками ринку праці (рис. 3.4) [66].

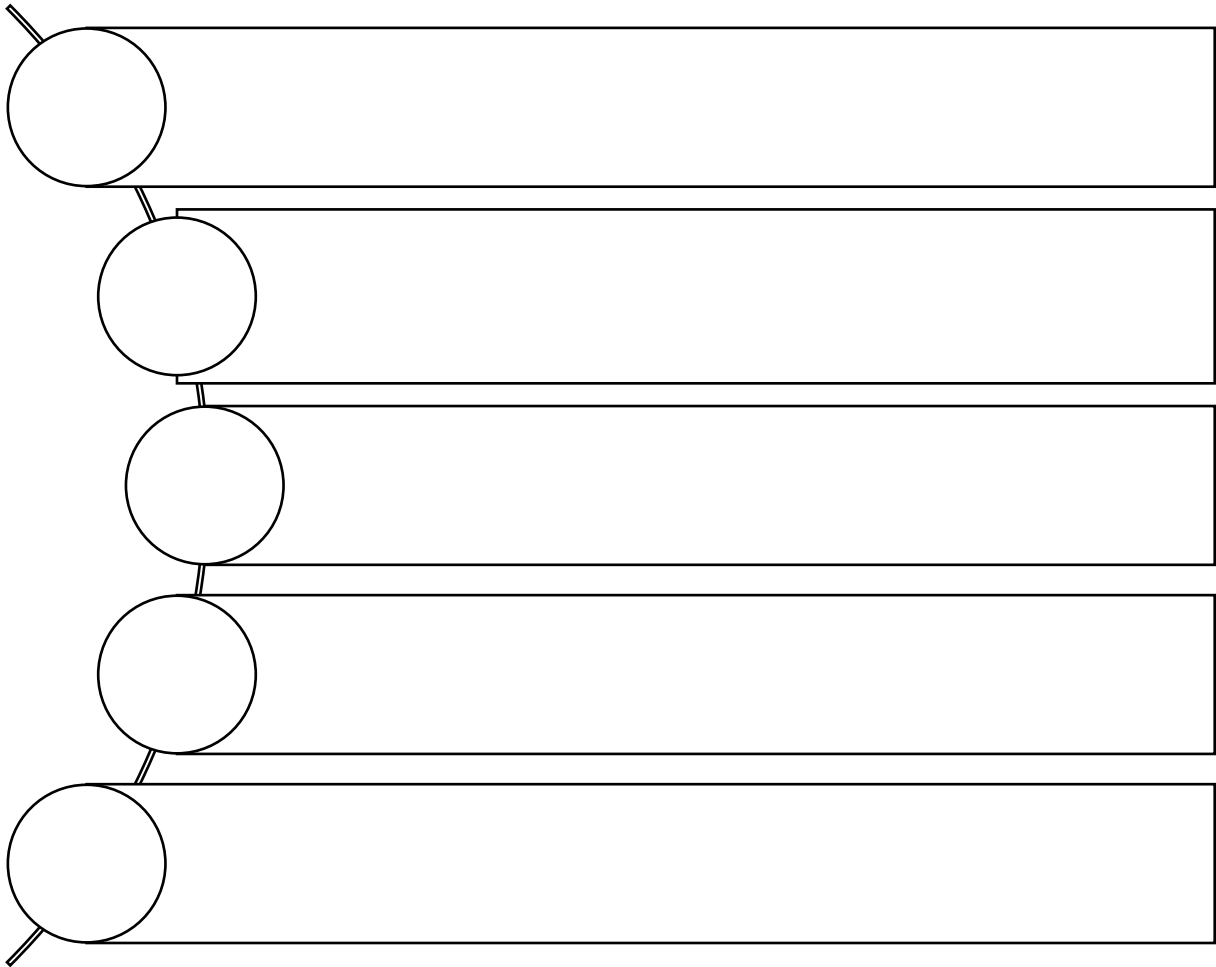


Рисунок 3.4 – Характерні ознаки платформ цифрової праці

Джерело: сформовано автором на основі [32; 25; 65]

Розвиток і поширення цифрової зайнятості обумовлені впливом низки факторів, серед яких основними є:

1. Зміни в структурі та технологіях виробництва. Висока швидкість розвитку науково-технічного прогресу призводить до трансформації як виробничої, так і споживчої сфер. Проблеми дефіциту ресурсів та зміни клімату також впливають на зміни в організації праці: галузі з високим енергоспоживанням і низькою ефективністю заміщуються новими технологіями, а цифрові інформаційні технології інтегруються в різні аспекти життєзабезпечення. Впровадження інновацій, таких як 3D-друк, штучний інтелект і хмарні сервіси, призводить до скорочення робочих місць і автоматизації трудових функцій. В умовах цифрової мобільності,

робота в офісі стає необов'язковою та дозволяє працювати з будь-якого місця, включаючи домашні умови чи виїзди на конференції.

2. Цифровізація трудової сфери. Масове впровадження цифрових технологій модернізує всі аспекти трудових процесів та охоплює появу цифрових офісів, найм через цифрові платформи, розвиток цифрових торгових майданчиків і заміщення людської праці технологіями. Переміщення працівників за межі офісів та країн сприяє розвитку цифрової мобільності, а також змінює структуру ринку праці, створюючи попит на дистанційну цифрову зайнятість і нові форми взаємодії.

3. Зміни в вимогах до професійних навичок і якостей працівників. Цифровізація трудової сфери накладає високі вимоги до цифрових та інших навичок, таких як креативність, адаптивність, швидкість навчання та здатність до ефективної міжособистісної комунікації. У віртуальній економіці основним результатом праці є створення знань, а основні вимоги до працівників зосереджуються на вмінні використовувати нові технології та ефективно керувати проектами. Трансформація праці також впливає на особисті якості індивіда, зокрема через самореалізацію і прагнення до подорожей і пізнання нового.

4. Зміни в глобальній економіці. Формування глобальної економіки сприяє зменшенню бар'єрів для мобільності людських ресурсів, що також стимулює розвиток цифрової зайнятості. Одним із чинників прискорення трансформацій є глобальні загрози, зокрема пандемія COVID-19. Внаслідок цього процесу цифровізація трудових відносин отримала новий імпульс через масовий перехід до віддаленої роботи, що стало одним із способів збереження бізнесу в умовах кризи. Для компаній цей формат зайнятості дозволив скоротити витрати на оренду приміщень та комунальні послуги, що в свою чергу знижувало загальні витрати на діяльність [1].

Безсумнівно, зазначені фактори є лише основними чинниками, які визначають напрямок розвитку цифрової зайнятості. Однак їх детальний

аналіз дозволяє зробити висновки щодо перспектив та ризиків розвитку цифрової зайнятості на рівні окремих працівників, роботодавців та держави (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Перспективи та ризики цифрової зайнятості

Суб'єкти ринку праці	Перспективи	Ризики
Працівники	Збільшення доступу до гнучких форм зайнятості, можливість працювати з будь-якого місця, підвищення рівня кваліфікації через онлайн-курси, більша мобільність та кар'єрні можливості.	Втрата впевненості через нестабільні доходи, соціальні гарантії, ризики зниження соціальних зв'язків, збільшення рівня стресу через відсутність фізичної підтримки.
Роботодавці	Зниження витрат на оренду приміщень, доступ до глобальних талантів, можливість швидкої адаптації та масштабування бізнесу, підвищення ефективності через використання технологій.	Зростання конкуренції за кваліфікованих працівників, потреба у додаткових витратах на технології та безпеку даних, виклики у забезпеченні ефективної комунікації та контролю працівників.
Держава	Створення сприятливих умов для розвитку цифрової економіки, зниження рівня безробіття через нові форми зайнятості, підвищення продуктивності праці на національному рівні.	Проблеми з регулюванням та захистом прав працівників, труднощі у забезпеченні рівного доступу до цифрових технологій, ризики соціальної нерівності через цифровий розрив.

Джерело: сформовано автором

Отже, наведена класифікація визначає необхідність розробки ефективної моделі управління, що охоплює комплекс заходів, спрямованих на максимізацію переваг цифрової зайнятості та мінімізацію її потенційних негативних наслідків для всіх учасників ринку праці: працівників, роботодавців та держави.

На рівні працівника важливо забезпечити постійну актуалізацію вмінь і навичок, а також підвищення кваліфікації з урахуванням змін на ринку праці. Окрім професійних знань, особливу увагу слід приділяти формуванню комунікативних, інформаційних і цифрових компетенцій, які повинні розвиватися з початкового етапу навчання та вдосконалюватися

впродовж усього життя (концепція «навчання протягом життя»). На базовому рівні працівник має володіти навичками роботи з комп'ютером, мобільними пристроями, програмним забезпеченням і Інтернетом. Крім того, необхідно розвивати здатність до саморегуляції, контролю результатів своєї праці та оцінки рівня оплати праці через ранжування пропозицій на ринку.

На рівні роботодавця цифровізація зайнятості вимагає створення ефективної системи управління, що забезпечує контроль за виконанням завдань на віддалених робочих місцях і здійснення онлайн-комунікацій з працівниками. Важливим завданням є також оновлення цифрових компетенцій працівників і постійне вдосконалення їх професійних навичок.

Організаціям необхідно активно взаємодіяти з освітніми установами для організації навчання у галузі цифрових технологій та оптимізації курсів з розвитку цифрових компетенцій. Для підтримки лояльності персоналу варто забезпечити інформування про майбутні зміни в компанії та забезпечити матеріальну мотивацію, зокрема через конкурентоспроможну зарплату, компенсацію витрат на інтернет, електроенергію та необхідне обладнання для віддаленої роботи.

На рівні держави, з огляду на вищезазначені тенденції, існує нагальна потреба в активізації державного регулювання цифрового ринку праці. Ефективне управління цифровою зайнятістю повинно включати заходи щодо розвитку цифрового трудового потенціалу країни, а також підтримки зайнятих у цифрових формах праці.

Важливими напрямками повинні стати: вдосконалення трудового законодавства для регулювання цифрової зайнятості та її соціального захисту, розробка політики зайнятості, що відповідає сучасним реаліям ринку праці, розвиток системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів у сфері цифрової економіки, а також стимулювання створення нових цифрових робочих місць через відповідні програми підтримки.

Цифровізація реального сектору економіки, трансформація

традиційних бізнес-моделей, інтеграція штучного інтелекту, поширення платформених форм праці та формування мережових структур спричиняють суттєві зміни у всіх аспектах життєдіяльності людини. Інтеграція інформаційно-комунікаційних технологій у повсякденне життя як окремих індивідів, так і суспільства в цілому, зумовлює еволюцію ринку праці, що проявляється у виникненні нових форм зайнятості, змінах вимог до працівників та трансформації соціально-трудоких відносин. У контексті цифрової економіки такі зміни є природними та ефективними, оскільки автоматизовані системи зменшують ймовірність помилок, а роботизація процесів сприяє підвищенню швидкості, якості та точності виконуваних завдань. Тенденції розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки узагальнено на рис. 3.5 [64].

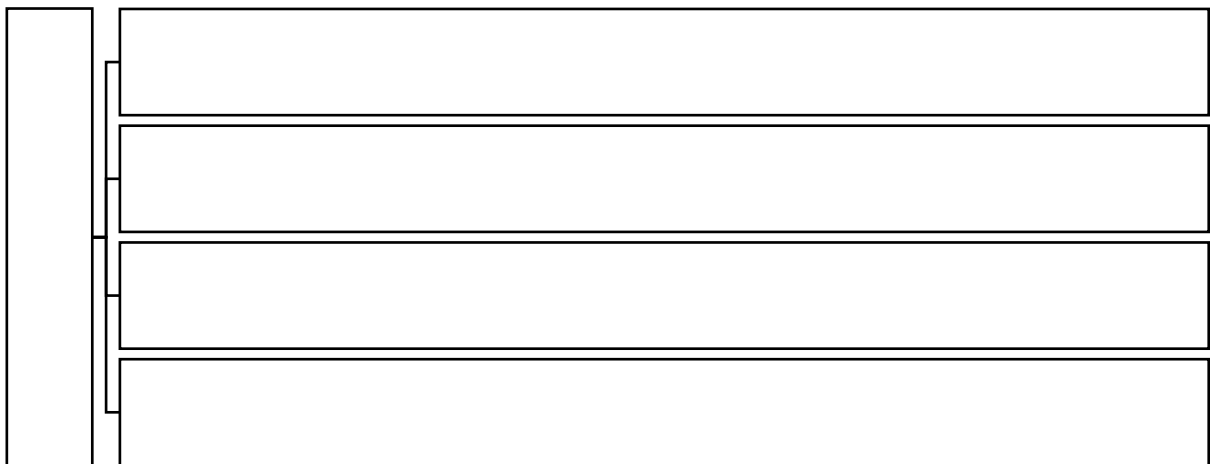


Рисунок 3.5 – Тенденції ринку праці в умовах цифрової економіки

Джерело: сформовано автором на основі [64]

Цифрова економіка має специфічні особливості, які суттєво впливають на формування ринку праці. Дослідники відзначають, що використання цифрових технологій на сучасному етапі розвитку економіки трансформує форми і методи зайнятості, веде до появи нових професій та спеціальностей, а також сприяє розвитку електронних бірж праці та онлайн-платформ. Прогнози фахівців свідчать, що «в майбутньому робітники і роботодавці здебільшого взаємодіятимуть через інтернет-

платформи, де будуть публікуватися замовлення, обиратися виконавці та здійснюватися оплата за виконану роботу. Цифрова економіка має значні переваги, зокрема, вона сприяє підвищенню ефективності праці завдяки автоматизації та переходу до онлайн-каналів, забезпечує доступ до широкого спектру інформації та створює можливість віртуальної присутності [66].

Впровадження цифрових технологій у сферу трудової діяльності вимагає постійного оновлення навичок працівників, відкриває нові перспективи для професійного розвитку та створює нові загрози. Для аналізу загроз і можливостей цифровізації ринку праці, а також для визначення його сильних і слабких сторін, доцільно застосувати SWOT-аналіз. Матриця SWOT-аналізу формування ринку праці в умовах цифрової економіки представлена в табл. 3.2 [25].

Таблиця 3.2

Матриця SWOT-аналізу формування ринку праці в умовах цифрової економіки

Сильні сторони (Strengths)	Слабкі сторони (Weaknesses)
Підвищення ефективності праці завдяки автоматизації та цифровим технологіям.	Необхідність постійного оновлення та підвищення кваліфікації працівників.
Розвиток нових професій та спеціальностей у результаті цифровізації.	Високий рівень технологічної залежності, що може призвести до зниження стабільності на ринку праці.
Зростання доступу до глобальних ринків праці через онлайн-платформи.	Труднощі в адаптації окремих груп населення до нових технологій (особливо для малокваліфікованих працівників).
Гнучкість у організації праці та можливості для віддаленої роботи.	Підвищений ризик технологічної безробіття внаслідок автоматизації низькокваліфікованих робочих місць.
Можливості (Opportunities)	Загрози (Threats)
Розвиток нових бізнес-моделей на основі цифрових платформ.	Зростання нерівності в доступі до цифрових технологій на ринку праці.
Створення нових форм зайнятості (наприклад, гіг-економіка, платформи для фрилансерів).	Втрата приватності та ризику для безпеки даних внаслідок використання цифрових платформ.
Можливість глобалізації ринку праці та залучення працівників з усього світу.	Зміни в трудових відносинах, які можуть призвести до зниження стабільності та захищеності працівників.
Поширення доступу до нових технологій та інструментів для самореалізації працівників.	Невизначеність у регулюванні нових форм зайнятості та правовий вакуум щодо нових трудових відносин.

Джерело: сформовано автором

Роботодавці схильні використовувати сильні сторони свого бізнесу та можливості цифрової економіки, проте змушені реагувати на загрози та розробляти рішення для усунення своїх слабких сторін. Побудована матриця SWOT-аналізу наочно демонструє проблемні аспекти цифровізації ринку праці й одночасно можливі шляхи їх вирішення. Зокрема, рівень такої загрози, як технологічне безробіття, який спричиняється автоматизацією низькокваліфікованих робіт, можна знизити через інвестиції в програми перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, орієнтуючись на розвиток нових компетенцій, що відповідають вимогам цифрового середовища. Таким чином, роботодавці можуть ефективно мінімізувати негативний вплив загроз і використовувати наявні можливості для поліпшення конкурентоспроможності на ринку праці.

Автоматизація виробничих процесів вимагає постійного оновлення знань та підвищення кваліфікації працівників, а також високого рівня готовності до адаптації в умовах нових соціально-трудова відносин. Виникає необхідність у постійному навчанні і перепідготовці фахівців, що володіють цифровими навичками, оскільки технологічні зміни відбуваються значно швидше, ніж здатність працівників адаптуватися до нових викликів цифрової епохи. На даному етапі роботодавці проявляють підвищений інтерес до працівників, які мають навички в галузі штучного інтелекту, нейронних мереж, кібербезпеки, аналітики великих даних (Big Data), Data Science тощо. Враховуючи це, необхідною стає перебудова системи формальної та неформальної освіти, яка повинна відповідати вимогам роботодавців, тенденціям цифрової економіки та потребам суспільства в аспекті самореалізації.

Ключовим елементом стратегічного розвитку є соціальна відповідальність бізнесу, особливо в умовах повоєнного відновлення, що передбачає активну інтеграцію осіб з особливими потребами в цифровий ринок праці. Тенденції розвитку цифрового ринку праці в Україні

відображено на рис. 3.6.

Необхідно відзначити, що роботодавці та суспільство в цілому оцінили переваги впровадження цифровізації економіки в ринок праці.

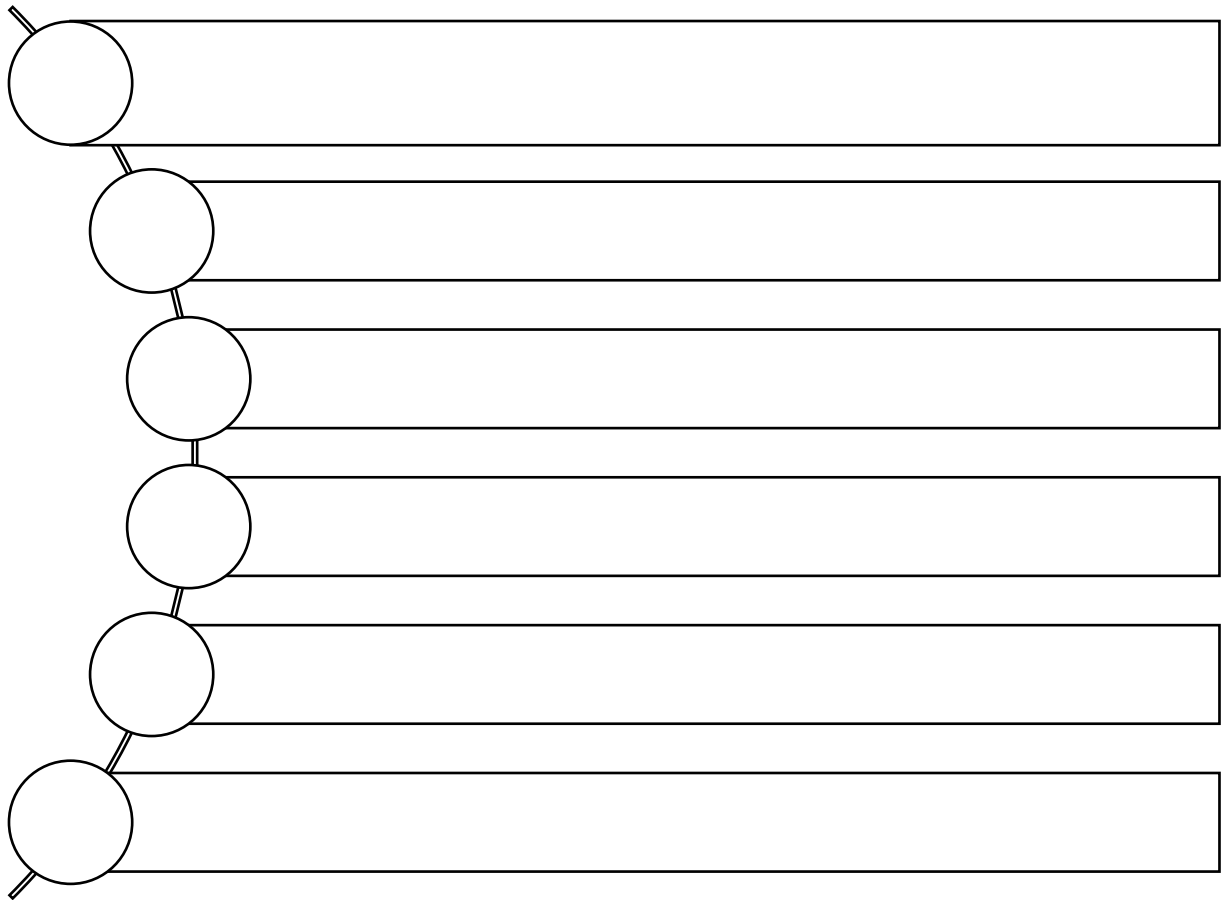


Рисунок 3.6 – Стратегічні напрямки розвитку цифрового ринку праці в Україні

Джерело: сформовано автором

Однак, поряд з перевагами, не слід ігнорувати соціальний аспект бізнесу. Соціальна відповідальність підприємств повинна проявлятися через підтримку прагнень працівників зберегти робоче місце з можливістю удосконалення ІТ-навичок в умовах автоматизації бізнес-процесів, а також через сприяння налагодженню комунікаційних та соціальних зв'язків під час дистанційної роботи.

Цифрова економіка вносить суттєві зміни в трансформацію і розвиток ринку праці. Нові виклики, зокрема воєнні дії в Україні, стали

катализатором цих змін. Протягом останніх років українці змогли перетворити негативні фактори, такі як пандемія COVID-19 та війна, на позитивні явища (цифровізація та автоматизація праці, переведення бізнесу на дистанційну форму роботи, активне впровадження роботизації в бізнес-процесах). Впровадження ІТ-технологій у повсякденне життя людини та суспільства загалом стимулює розвиток ринку праці через створення нових форм зайнятості, нові вимоги до працівників і роботодавців, а також трансформацію соціально-трудоких відносин. У контексті цифрової економіки ці зміни є закономірними і достатньо ефективними, оскільки автоматизовані процеси зменшують ймовірність помилок працівників, а роботизація сприяє прискоренню процесів та підвищенню якості і точності праці. З'являється потреба в перебудові системи формальної та неформальної освіти, яка повинна враховувати вимоги роботодавців, тенденції цифровізації економіки та потреби суспільства в самореалізації. Важливим напрямом стратегічного розвитку є соціальна відповідальність бізнесу, зокрема в умовах післявоєнного відновлення, через активну інтеграцію осіб з особливими потребами в цифровий ринок праці.

3.3 Розвиток трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів

Трудові ресурси є невід'ємною складовою загальної сукупності виробничих ресурсів, що включає промисловий і виробничий персонал, залучений до діяльності підприємства чи галузі. Рівень ефективності використання цих ресурсів визначається як кваліфікацією працівників, так і ступенем їхнього внеску у створення вартості для підприємства. Оцінка ефективності трудових ресурсів ґрунтується на комплексному аналізі як якісних, так і кількісних параметрів, що відображають продуктивність праці, рівень задоволення та мотивації працівників, а також

результативність їх діяльності в контексті виконання встановлених завдань [24].

Трудові ресурси є основним резервом для функціонування національної економіки, виступаючи як жива робоча сила країни або народу. Зміни в обсязі цього резерву суттєво впливають на характер економічного розвитку, оскільки кількість і якість трудових ресурсів безпосередньо визначають рівень економічного прогресу, сприяють ефективності виробництва та конкурентоспроможності економічних суб'єктів [21].

Трудові ресурси складаються з частини населення, що має належне фізичне здоров'я, освіту, культурний рівень, а також кваліфікацію та професійні знання, необхідні для участі в суспільно корисній діяльності. Реалізація ефективної соціальної стратегії дозволяє досягти як соціальних, так і економічних результатів. У цьому контексті соціальний ефект полягає у покращенні показників розвитку людського потенціалу та гармонізації соціальних відносин, тоді як економічний ефект виявляється у підтримці продуктивної поведінки ключових соціально-економічних груп населення.

Окрім того, трудовий потенціал, що характеризується як сукупна здатність до праці, є одним з основних елементів економічного аспекту суспільства. Він не обмежується лише працездатністю, а визначає загальну потенційну здатність суспільства до здійснення трудової діяльності. Поняття трудового потенціалу базується на загальному потенціалі людства і вказує на можливості економіки виробляти матеріальні блага та надавати послуги для задоволення потреб суспільства. Важливо зазначити, що трудовий потенціал, включаючи людський, є динамічним явищем, що постійно змінюється залежно від рівня розвитку окремих індивідів та суспільства в цілому, що дозволяє розглядати його як змінну величину, що перебуває у постійному процесі еволюції та розвитку [31].

Початок повномасштабного вторгнення та тривалі бойові дії стали каталізатором євроінтеграційних прагнень України, перетворивши цей процес на важливу складову її подальшого розвитку. На сьогодні Україна активно прагне інтегруватися до європейської спільноти, основними принципами якої є демократія, верховенство права, економічна свобода та інституційна стабільність. Таким чином, перспективи розвитку України безпосередньо пов'язані з Європейським Союзом, а не з автократичними моделями управління. Однак погіршення якості трудових ресурсів через наслідки війни може стати значним чинником ризику для відновлення країни в післявоєнний період та призвести до розбіжностей у соціально-економічних системах України та ЄС, що становить природні передумови для їх інтеграції. Ця ситуація підкреслює необхідність розробки та впровадження превентивної політики, спрямованої на подолання проблем соціальної вразливості українського населення як на території країни, так і за її межами. Така політика має на меті збереження трудового потенціалу як ключового ресурсу для відновлення економіки та соціальної сфери, а також максимальне використання цього потенціалу [5].

Збереження та розвиток трудових ресурсів і потенціалу України є стратегічним завданням не лише для самої держави, але й для Європейського Союзу. Європейська інтеграція ґрунтується на основоположних цінностях свободи, демократії та дотримання прав людини, а також передбачає ефективне функціонування ринкової економіки та забезпечення високоякісного кадрового ресурсу. У цьому контексті боротьба з соціальною вразливістю українського населення під час війни буде сприяти не лише поглибленню євроінтеграційних процесів, але й підвищенню зацікавленості європейських країн у залученні України до спільного європейського простору [69].

Також важливо зазначити, що Україна має значний інтелектуальний та кадровий потенціал, а також трудовий ресурс, здатний допомогти вирішити численні демографічні, міграційні та ресурсні проблеми, з якими

стикається сучасна Європа. Проактивна політика, спрямована на запобігання соціальній вразливості населення, сприятиме досягненню балансу між стійкістю та вразливістю соціально-економічної системи, що дозволить зберегти трудовий потенціал України і мінімізувати фінансові та ресурсні витрати світової спільноти на його відновлення після досягнення критичного рівня соціальної небезпеки.

Проблема високої соціальної вразливості в Україні є надзвичайно важливою та проявляється не лише в умовах війни, а й у попередні роки. Це питання стало актуальним через загострення регіональних диспропорцій у розвитку, а також відставання країни від європейських сусідів за ключовими соціальними та економічними показниками [33].

Розпочата російською федерацією широкомасштабна військова агресія проти України спричинила масову примусову міграцію, що значно вплинула на динаміку ринків праці, зайнятості та загальний трудовий потенціал країни. У цьому контексті вкрай важливо враховувати як внутрішні, так і зовнішні фактори, що спричиняють нові виклики та загрози, а також розробляти стратегії управління ризиками соціальної вразливості. Такі стратегії можуть бути як превентивними, спрямованими на зниження рівня вразливості, так і реактивними, орієнтованими на захист та підтримку вразливих категорій населення [24]. Одними з найбільш критичних аспектів, які потребують термінового вирішення, є зростання рівня безробіття, погіршення економічного становища громадян, скорочення внутрішнього ринку праці та значне навантаження на соціальну інфраструктуру через необхідність підтримки внутрішньо переміщених осіб.

Під час воєнного конфлікту побічні ефекти соціальної вразливості набули значного значення. Зокрема, збільшення безробіття та втрата доходів значної частини населення призвели до загострення нерівності в розподілі доходів, що, в свою чергу, негативно впливає на основні права людини, підвищуючи рівень бідності та знижуючи якість життя, зокрема у

питаннях розподілу статків і доходів, особливо в умовах війни.

Протягом останнього десятиріччя рівень безробіття в Україні стабільно залишається високим. Незважаючи на певні покращення економічної ситуації перед початком пандемії, проблема безробіття залишається актуальною, особливо в умовах повномасштабної агресії росії. Така ситуація обумовлює необхідність вдосконалення стратегій стимулювання економічного росту та розвитку ринку праці. Наразі країна стикається зі значним зниженням трудового потенціалу через втрати, спричинені війною, міграцією та погіршенням інфраструктури. Однак спостерігаються й позитивні тенденції, зокрема зміцнення національної ідентичності та розвиток цифрової культури [14].

Важливо враховувати можливе зростання конкуренції на ринку праці та дефіцит кадрових ресурсів, що можуть виникнути через релокацію бізнесу та міграцію висококваліфікованих спеціалістів за кордон. Зокрема, прогнози щодо наслідків військової агресії для соціальної вразливості населення та викликів у збереженні й ефективному використанні трудових ресурсів можуть призвести до значних змін у трудовій кон'юктурі, регіональній нерівності та галузевих дисбалансах [5].

Таким чином, є необхідність розробки рекомендацій щодо моніторингу та аналізу проблем соціальної вразливості населення з різних аспектів, зокрема особистого (малозабезпеченість, фінансова стабільність, медичне забезпечення, житлові умови), сімейного, трудового (працевлаштування, умови праці, безробіття, мікроклімат на робочому місці) та суспільного життя (система соціального захисту, інфраструктура, економічний розвиток) [21].

Такий підхід дозволить сформулювати обґрунтовані та ефективні рішення для державної політики щодо збереження та оптимального використання трудового потенціалу України.

Важливим аспектом є забезпечення широкого спектра послуг для покращення психологічного стану населення, оскільки внаслідок

військового вторгнення люди постійно перебувають під стресом. Цей стрес негативно позначається на якості трудового потенціалу, створюючи перепони для розвитку соціального капіталу країни через відсутність відчуття безпеки, погіршення соціально-психологічного клімату та зниження інвестиційної привабливості. Водночас варто відзначити позитивну динаміку зростання соціального капіталу, що є результатом формування громадської підтримки, згуртованості та довіри, а також готовності приймати непопулярні рішення та надавати допомогу. Однак, з огляду на складність повоєнного етапу розвитку, психологічна підтримка стане критичним елементом для оптимізації наявного соціального капіталу та його подальшого збільшення [31].

Шляхи відновлення та розвитку трудового потенціалу України в умовах війни та євроінтеграції представлені у табл. 3.3.

Отже, проблеми ефективного використання трудових ресурсів та нарощування трудового потенціалу є численними, що обумовлює потребу в ідентифікації найбільш ефективних напрямків їх вирішення в Україні під час війни та в процесі євроінтеграційного розвитку.

Таблиця 3.3

Шляхи відновлення та розвитку трудового потенціалу України в умовах війни та євроінтеграції

Проблеми трудових ресурсів	Шляхи нарощення трудового потенціалу
Масова міграція та внутрішнє переміщення	<ol style="list-style-type: none"> 1. Розробка програм реінтеграції для внутрішньо переміщених осіб з фокусом на навчання та професійну перепідготовку. 2. Заохочення повернення трудових мігрантів шляхом запровадження програм компенсації витрат на житло та транспорт для працюючих у відновлюваних регіонах. 3. Створення робочих місць через розвиток інфраструктури та підтримку місцевих підприємств, що допоможе зменшити міграційний потік.
Руйнування та занепад інфраструктури	<ol style="list-style-type: none"> 1. Реалізація масштабних проєктів з відновлення інфраструктури за допомогою державного та міжнародного фінансування. 2. Стимулювання інвестицій у нові технології та підприємства через податкові пільги, що створюватимуть робочі місця. 3. Розвиток цифрової інфраструктури для покращення доступу до освіти та роботи для людей в усіх регіонах країни, особливо у

	відновлених територіях.
Зменшення кількості робочих місць	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стимулювання підприємств до створення нових робочих місць через субсидії на заробітну плату для молодих спеціалістів, осіб з інвалідністю, ветеранів. 2. Розвиток сфери послуг та зелених технологій, які є перспективними для створення нових робочих місць. 3. Програми підтримки малих та середніх підприємств, що дозволяють сприяти інноваціям та створенню робочих місць у динамічних галузях економіки.
Зниження рівня безпеки праці	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження на підприємствах обов'язкових стандартів безпеки праці, підвищення контролю за їх виконанням. 2. Проведення навчальних програм для працівників, спрямованих на покращення знань з охорони праці та екстрених ситуацій. 3. Інвестування в інноваційні технології для автоматизації небезпечних процесів та зниження ризику травматизму на робочих місцях.
Зниження доходів населення	<ol style="list-style-type: none"> 1. Введення гнучких форм підтримки малозабезпечених верств населення через соціальні програми та субсидії на житлово-комунальні послуги. 2. Підтримка підприємців та самозайнятих осіб через фінансові гранти та кредитування для відновлення та розвитку їх бізнесу. 3. Стимулювання ринку праці через підвищення заробітних плат у критичних секторах економіки, таких як медицина, освіта та оборона.
Психологічний стрес	<ol style="list-style-type: none"> 1. Створення та реалізація державних програм психологічної підтримки для військових, переселенців та постраждалих від війни, зокрема через онлайн-платформи. 2. Психологічна реабілітація працівників через безкоштовні тренінги та підтримку у відновленні трудової мотивації. 3. Пропагування здорового способу життя та психічного здоров'я через державні кампанії та доступ до медичних послуг для зменшення стресових факторів серед населення.

Джерело: сформовано автором

Після завершення війни основною метою уряду України стане повернення громадян, які перебувають за кордоном, а також створення ефективної інфраструктури для відновлення та нарощування трудового потенціалу країни. Ключова стратегія буде спрямована на поліпшення якості життя населення через удосконалення в галузях охорони здоров'я, освіти та розвитку професійних навичок [33]. Однак навіть у разі повернення мігрантів країна ризикує зіткнутися з потенційним дефіцитом робочої сили, оціненим у межах 3,1–4,5 млн осіб [27]. У зв'язку з цим, стратегія розвитку людського капіталу передбачає залучення іноземної робочої сили та активну підтримку з боку Європейського Союзу та інших

партнерів для вирішення цієї проблеми.

Європейський Союз демонструє свою готовність реагувати на актуальні виклики та тенденції через низку фінансово підтриманих ініціатив, спрямованих на розвиток навичок, налагодження партнерств і подолання бар'єрів на шляху доступу до європейських ринків, зокрема ринку праці. Партнерство з ЄС сприяє створенню сприятливих умов для бізнесу та поліпшенню інвестиційного клімату в Україні. Окрім фінансової підтримки, ЄС надає також нефінансову допомогу у вигляді бізнес-коучингу та консультацій. Програма «EU4Business» є однією з основних ініціатив, орієнтованих на відновлення та розвиток української економіки. Україні необхідно активно впроваджувати інноваційні рішення та технології для ефективного розвитку трудового потенціалу. Співпраця з ЄС, зокрема участь у наукових та технологічних програмах, має сприяти формуванню інноваційного середовища в країні. Приєднання до Європейського Союзу вимагатиме серйозних реформ у сфері трудових ресурсів, що зумовлює потребу в проведенні цих змін уже в короткостроковій перспективі.

Окрім того, важливим аспектом є активне впровадження інноваційних рішень та передових технологій, що допоможе значно підвищити продуктивність праці. У цьому контексті співпраця з Європейським Союзом через наукові та високотехнологічні програми, такі як «Цифрова Європа», Horizon Europe, Euratom та інші, буде сприяти розвитку українських стартапів і формуванню сприятливого інноваційного середовища в країні [61].

Отже, вирішення проблем збереження та нарощування трудового потенціалу є ключовим завданням для подальшого стабільного розвитку ринку праці, особливо в умовах повоєнного відновлення. Впровадження інноваційних рішень і технологій стане важливим інструментом для підвищення продуктивності праці, а співпраця з ЄС сприятиме формуванню інноваційного середовища. Приєднання України до

Європейського Союзу вимагатиме реформ у сфері трудових ресурсів, що робить необхідними їх впровадження в найближчій перспективі.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У розділі 3 розглянуто основні шляхи вдосконалення функціонування ринку праці України. Зокрема, акцентовано увагу на необхідності підвищення ефективності системи зайнятості через інноваційні підходи, що охоплюють модернізацію державної політики, розвиток інститутів зайнятості, а також забезпечення належного рівня кваліфікації трудових ресурсів.

Зроблено акцент на важливості цифрової трансформації ринку праці, яка не тільки відкриває нові перспективи для розвитку, але й створює певні ризики для адаптації робочої сили до нових умов.

Окремо виділено значення розвитку трудового потенціалу в контексті євроінтеграційних процесів, зокрема в аспекті гармонізації національних трудових стандартів з європейськими вимогами. Запропоновано комплексний підхід до оптимізації цих процесів з урахуванням сучасних економічних викликів та інноваційних технологій.

Отже, вдосконалення ринку праці потребує синергії державних, приватних і громадських інтересів, а також активно підтримуваних інноваційних та цифрових технологій, які допоможуть подолати актуальні проблеми та підвищити конкурентоспроможність української робочої сили на глобальному ринку.

ВИСНОВКИ

За результатами досліджень сформовані наступні висновки.

1. Визначено, що ринок праці є ключовим елементом ринкової економіки, який забезпечує взаємодію між роботодавцями та найманими працівниками через механізм купівлі-продажу робочої сили. Основними складовими ринку праці є попит, пропозиція та ціна (заробітна плата), які визначають рівень зайнятості та соціальну стабільність. Для ефективного функціонування ринку необхідні правові умови, розвинута система бірж праці, професійна орієнтація та перепідготовка, а також соціальна підтримка безробітних. Важливим є також забезпечення мобільності працівників і розвиток внутрішнього та зовнішнього ринку праці. Сегментація ринку праці за різними критеріями дозволяє детальніше аналізувати попит і пропозицію на робочу силу, що впливає на формування трудової кон'юнктури.

2. Встановлено, що нормативно-правове регулювання ринку праці в Україні базується на законодавчих та підзаконних актах, які спрямовані на забезпечення балансу інтересів роботодавців, працівників і держави. Основою правового регулювання є Конституція України та Кодекс законів про працю, що визначають принципи трудових відносин, порядок оплати праці та соціального захисту. Закони України, зокрема «Про зайнятість населення» та «Про оплату праці», деталізують механізми регулювання, спрямовані на стимулювання зайнятості та захист соціальних прав працівників. Колективно-договірне регулювання дозволяє врахувати регіональні особливості та досягти компромісу між сторонами трудових відносин. Водночас існують актуальні проблеми, пов'язані з тіньовою зайнятістю, трудовою міграцією та професійним дисбалансом. Сучасні реалії вимагають адаптації законодавства, що охоплює підтримку внутрішньо переміщених осіб, розвиток дистанційної зайнятості та перекваліфікації працівників в умовах воєнного стану. Модернізація

трудового законодавства є основним чинником підвищення ефективності ринку праці.

3. Відзначено, що ринок праці є складною системою, що відображає процеси відтворення трудових здібностей на різних етапах життєвого циклу індивіда, де взаємодіють економічні, соціальні та інформаційні фактори, що забезпечують баланс попиту та пропозиції робочої сили. Його ефективність визначається рівнем зайнятості та безробіття, що вказує на диспропорції в системі. Оскільки на ринку праці відсутнє автоматичне коригування, необхідне державне регулювання для стабільності та розвитку цього ринку в умовах сучасних викликів. Перехід до інформаційної економіки призвів до трансформації ринку праці, де виокремлюються два основних сегменти: первинний, з високою кваліфікацією та стабільними умовами, та вторинний, що характеризується нестабільними умовами праці. Адаптивний корпоратизм регулює взаємодію праці та капіталу, сприяючи розвитку інновацій та економічній ефективності. Державне регулювання ринку праці є ключовим для забезпечення ефективної зайнятості, покращення умов праці та збереження соціальної стабільності.

4. встановлено, що зміни в демографічній ситуації України, зокрема зниження чисельності населення та високий рівень міграції, мають значний вплив на ринок праці. Зокрема, внаслідок тривалої війни відбувається істотне скорочення робочої сили, що відображається в зменшенні кількості працюючих, особливо в районах активних бойових дій. Ці процеси призводять до погіршення економічної активності, підвищення безробіття та зміни в структурі зайнятості. Зниження рівня безробіття в 2023 році, порівняно з 2022 роком, відображає адаптацію ринку праці до кризових умов. Прогнозоване подальше зниження безробіття на 2024–2025 роки вказує на поступове відновлення економічної активності, хоча кризові фактори війни та високий рівень міграції залишаються значними викликами для стабільності ринку праці в

Україні.

5. Визначено, що міграція та цифровізація є важливими факторами, що суттєво впливають на ринок праці. Міграційні процеси, зокрема викликані війнами та економічними кризами, призводять до дефіциту працівників у країнах еміграції та перенасичення ринку праці в країнах, що приймають мігрантів. Водночас, міграція спричиняє зміни в кваліфікаційних вимогах, вимагаючи адаптації національних систем зайнятості. Цифровізація економіки трансформує структуру праці, зменшуючи потребу в традиційних професіях і збільшуючи попит на кваліфікованих спеціалістів у галузях інформаційних технологій. Впровадження автоматизації та штучного інтелекту скорочує кількість низькокваліфікованих робочих місць, водночас відкриваючи нові можливості для осіб, які володіють цифровими навичками. Цифрові технології змінюють підходи до управління персоналом, створюючи нові моделі зайнятості, зокрема через віддалену роботу.

6. Констатовано, що відновлення економічної активності в Україні у 2024 році супроводжується збільшенням кількості вакансій, однак конкуренція на ринку праці залишається низькою через знижену активність шукачів роботи. Дефіцит кадрів, зокрема внаслідок міграції, мобілізації та структурних змін, залишається значною проблемою, з оцінкою дефіциту на рівні майже 30%. Показники безробіття залишаються високими, особливо серед молоді та внутрішньо переміщених осіб, що потребує відповідних заходів для підтримки зайнятості. Водночас спостерігається зростання попиту на дистанційну роботу, що сприяє стабільності трудового процесу. Відновлення ринку праці залежить від інтеграції внутрішньо переміщених осіб та створення нових робочих місць, а також впровадження програм перепідготовки та розвитку гнучких форм зайнятості.

7. Доведено, що інноваційні підходи в системі зайнятості сприяють підвищенню ефективності ринку праці шляхом впровадження новітніх

цифрових технологій, автоматизації процесів та використання платформ для пошуку роботи. Гіг-економіка відіграє важливу роль у трансформації ринку праці, пропонуючи гнучкі форми зайнятості, що відповідають сучасним вимогам працівників і роботодавців. Застосування big data дозволяє покращити аналіз ринку праці, виявляти тренди та прогнозувати зміни попиту і пропозиції на робочу силу. Використання програм штучного інтелекту у рекрутингу забезпечує точніше визначення відповідності кандидатів до вакансій, скорочуючи час на підбір персоналу. Платформи дистанційної роботи та гіг-економіки розширюють можливості працевлаштування для окремих категорій населення, зокрема осіб з обмеженими фізичними можливостями та жителів віддалених регіонів. Розвиток державних і приватних ініціатив щодо підвищення кваліфікації та перекваліфікації сприяє адаптації працівників до нових умов ринку праці, що забезпечує підвищення їхньої конкурентоспроможності. Інтеграція інноваційних рішень, включаючи гіг-економіку, в управління системою зайнятості потребує належної нормативно-правової бази, захисту прав працівників і ефективного партнерства між державою, бізнесом і громадським сектором.

8. Встановлено, що цифрова трансформація ринку праці відкриває нові можливості, одночасно породжуючи значні виклики. Серед ключових переваг – поява нових форм зайнятості, таких як гіг-економіка та віддалена робота, що забезпечують гнучкість трудових відносин. Інтеграція автоматизації та штучного інтелекту підвищує продуктивність праці, а глобалізація через онлайн-платформи розширює доступ до ринку праці. Важливою є також можливість професійного розвитку через освоєння цифрових технологій.

Водночас цифровізація зумовлює такі ризики, як технологічне безробіття через автоматизацію низькокваліфікованих робочих місць, нерівність у доступі до цифрових технологій і необхідність постійного оновлення кваліфікації. Відсутність належного правового регулювання

нових форм трудових відносин і ризику кібербезпеки створюють додаткові виклики.

Для мінімізації ризиків необхідна активізація державної політики, спрямованої на розвиток цифрового трудового потенціалу, модернізацію освіти та посилення соціального захисту працівників. Це сприятиме сталому розвитку ринку праці в умовах цифрової економіки.

9. Доведено, що розвиток трудового потенціалу України в умовах євроінтеграції є важливим чинником її економічного відновлення та інтеграції в Європейський Союз. Війна в Україні значно змінила ринок праці, спричинивши масову міграцію, руйнування інфраструктури та зниження рівня життя населення, що створило численні виклики для відновлення трудового потенціалу. Євроінтеграційні процеси впливають на стратегію розвитку трудових ресурсів, вимагаючи вдосконалення соціальних та інституційних механізмів, спрямованих на реінтеграцію внутрішньо переміщених осіб та відновлення підприємств. Інноваційні технології та співпраця з ЄС є важливими для підвищення продуктивності праці та розвитку трудового потенціалу, що дозволить залучати міжнародні ініціативи й програми, а також покращити інвестиційний клімат. З огляду на зростання соціальної вразливості, необхідно розробити ефективні стратегії управління ризиками та підтримки вразливих груп населення через соціальні програми. Для забезпечення стійкості ринку праці важливо створювати нові робочі місця та стимулювати підприємництво. В цілому, Україні необхідний комплексний підхід до відновлення трудового потенціалу, який включатиме короткострокові та довгострокові заходи для подолання наслідків війни та адаптації до вимог євроінтеграції, де співпраця з ЄС та залучення міжнародних інвестицій стануть важливими аспектами успішної трансформації трудового потенціалу країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азьмук Н. А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics*. 2020. № 19. С. 6–13. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/19-2020/azmuk.pdf> (дата звернення: 25.12.2024).
2. Атаманюк Р. Ф. Вплив міграційних процесів на ринок праці в Україні. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. №2(20). С. 16-25. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/sn/article/view/9120> (дата звернення: 25.12.2024).
3. Біленко О. В., Горбань С. Ф. Аналіз структурних та циклічних факторів, що впливають на рівень безробіття та динаміку ринку праці. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 61. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-80> (дата звернення: 25.12.2024).
4. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни : Scientific monograph. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2022. Р. 1106–1113.
5. Васильців Т. Г., Мульська О. П., Лупак Р. Л., Бідак В. Я. Збереження людського капіталу України в умовах війни (чинник соціальної вразливості населення): постановка проблеми. Вісник ЛТЕУ. *Економічні науки*. 2022. № 67. С. 43-48.
6. Герчанівська С. В., Петренко Н. І., Качмар О. В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*. 2021. № 7-8. С. 53–59.
7. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. Дата оновлення 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text> (дата звернення: 25.12.2024).
8. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/infograph> (дата звернення: 25.12.2024).

9. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 25.12.2024).
10. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667> (дата звернення: 25.12.2024).
11. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
12. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. Київ: Київський ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с
13. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf (дата звернення: 25.12.2024).
14. Коваль О. Оновлення стратегії людського розвитку: аспект репатріації біженців війни. Національний інститут стратегічних досліджень. 2024. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/onovlennya-stratehiyi-lyudskooho-rozvytku-aspekt-repatriatsiyi-bizhentsiv> (дата звернення: 25.12.2024).
15. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. Дата оновлення 27.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.12.2024).
16. Козакова О. М., Забарна Е. М. Макроекономіка : підручник. Херсон : ОЛДІ-ПЛЮС, 2018. 428 с.
17. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення 01.01.2020. URL: <https://cutt.ly/CBAPFL4> (дата звернення: 25.12.2024).
18. Костюк В. О., Мількін І. В., Славута О. І. Статистика : підручник. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2023. 204 с.
19. Кравець І. М., Камінна О. В., Кубіна А. П. Безробіття та ринок праці в Україні: стан, тенденції, напрями регулювання. *Наукові*

перспективи. 2024. № 5(47). С. 804-805. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/11937> (дата звернення: 25.12.2024).

20. Крилов Д. В. Трансформація ринку праці в умовах цифровізації національної економіки України. *Economic Synergy*. 2024. Випуск 2(12). С. 21-32.

21. Кузнєцова А. Я., Скринник З. Е., Семів Л. К. Соціальне забезпечення в Україні: навчальний посібник. Університет банківської справи. Науково-дослідний центр ТзОВ «Айкю Холдинг». 2021. 552 с.

22. Ладонько Л. С. Калінько І. В., Філіпова Н. В. Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. №9. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-07-01> (дата звернення 28.12.2024).

23. Лугова В., Гуторов А., Ярмоленко Ю., Іващенко Т., Гуторов О., Бакун Ю. External labor migration and its consequences for the labor market of Ukraine. *Financial and credit activity problems of theory and practice*. 2021. №5(40). С. 514-523.

24. Лупак Р., Мізюк Б., Зайченко В., Куницька-Іліаш М., Васильців Т. Міграційні процеси та соціально-економічний розвиток: взаємовпливи та регуляторна політика. *Аграрна та ресурсна економіка: Міжнародний науковий електронний журнал*. 2022. № 8(1). С. 70-88.

25. Македон В.В., Валіков В. П., Кошляк Є. Є. Світовий ринок праці в координатах цифрової економіки. *Академічний огляд*. 2020. № 1 (52). С. 91-104.

26. Маринюк В. Л. Нормативно-правові засади функціонування ринку праці України в системі публічного управління. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2024. №35(74). С. 21-25. URL: <https://doi.org/10.32782/TNU-2663-6468/2024.3/05> (дата звернення: 25.12.2024).

27. Михайлишина Д., Самойлюк М., Томіліна М. Біженці з України: Хто вони, скільки їх та як їх повернути?. Фінальний звіт. Центр економічної стратегії, 2023. 120 с. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/bizhenczi-z-ukra%D1%97ni.-finalnij-zvit.pdf> (дата звернення: 25.12.2024).

28. Михайляк Г. В. Макроекономічний аналіз ринку праці в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 67. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4700> (дата звернення 28.12.2024).

29. Міністерство фінансів України. Офіційний сайт. URL: <https://mof.gov.ua/uk/> (дата звернення: 25.12.2024).

30. Національний Банк України. Макропоказники. Ринок праці та соціальна статистика. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macro-indicators> (дата звернення: 25.12.2024).

31. Немченко Т. А., Коваленко Є. В., Коваленко В. Є. Шляхи забезпечення розвитку трудового потенціалу України в кризовий період. Фінансово-економічні проблеми розвитку суб'єктів господарювання в період становлення інноваційної економіки: зб. наук. пр.: всеукраїн. наук.-практ. конф., м. Кривий Ріг, 10 листоп. 2022 р. Кривий Ріг: КНУ, 2022. С. 610-612.

32. Новікова О. Ф., Панькова О. В., Азьмук Н. А., Касперович О. Ю. Становлення нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації економіки: концептуалізація дослідження. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 2 (41). С. 204–212.

33. Новікова О., Залознова Ю., Азьмук Н. Відновлення людського капіталу України у післявоєнний період з використанням переваг цифровізації. *Журнал європейської економіки*. 2022. № 21(4). С. 407-427.

34. Павлюк Т. І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.

35. Павлюк Т. І., Ковальова А. А., Ніколайчук Н. П. Особливості ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Випуск 8. С. 876-881.

36. Пашкевич Є. Формування ринку праці в умовах міграції спричиненої російсько-українською війною. *Modeling the development of the economic systems*. 2024. №3. С. 315-325.

37. Податковий кодекс України: Закон України № 2755-VI від 02.12.2010 р. Дата оновлення 11.12.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

38. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-68895031> (дата звернення: 25.12.2024).

39. Примостка О. О. Концептуальні засади державної політики на ринку праці в умовах підвищених ризиків. *Сталий розвиток економіки*. 2024. №2(49). URL: <https://economdevelopment.in.ua/index.php/journal/article/view/983>.

40. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/ 96-ВР. Дата оновлення 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

41. Про державний бюджет України на 2025 рік: Закон України від 19.11.2024 р. № 4059-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

42. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III. Дата оновлення 26.06.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

43. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. Дата оновлення 15.11.2024.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

44. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV. Дата оновлення 03.08.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

45. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. Дата оновлення 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

46. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № № 1105-XIV. Дата оновлення 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

47. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. Дата оновлення 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

48. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

49. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати. Постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100. Дата оновлення 12.09.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

50. Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова від 17.07.2003 р. № 1078. Дата оновлення 09.11.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1078-2003-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

51. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України № 2115-IX від 03.03.2022 р. Дата оновлення 26.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

52. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI. Дата оновлення 27.04.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

53. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-VI. Дата оновлення 03.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

54. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. № 761-VIII. Дата оновлення 14.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

55. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Дата оновлення 11.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

56. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Дата оновлення 24.08.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

57. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. №2136. Дата оновлення 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

58. Про охорону праці: Закон України від 21.11.2002 р. № 229-IV.
Дата оновлення 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

59. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 р. № 270/96-ВР. Дата оновлення 15.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

60. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII. Дата оновлення 21.11.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

61. Програма «EU4Business: конкурентоспроможність та інтернаціоналізація МСП» підтримуватиме підприємців під час воєнного стану. EU4Business, 2022. URL: <https://eu4business.org.ua/news/the-eu4business-sme-competitiveness-and-internationalisation-programme-will-support-ukrainian-smes/> (дата звернення: 25.12.2024).

62. Резнікова Н., Булатова О., Панченко В., Іващенко О. Цифрова трансформація ринку праці: платформна економіка і нові загрози нерівності в умовах техноглобалізму. *Агросвіт*. 2023. № 18. С. 33-42

63. Саріюгло В. Г., Огай М. Ю. Оцінка потреб у заміщенні робочої сили в Україні, обумовлених її вибуттям за віком та трудовою міграцією. *Статистика України*. 2019. №1. С. 35-43.

64. Сидоренко, О. В., Цішевський, Б. В. Базові аспекти цифровізації ринку праці в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. №12. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2024-12-03-01> (дата звернення 28.12.2024).

65. Соболев В. М., Мусіюк І. О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *БІЗНЕС-ІНФОРМ*. 2020. № 10. С. 143-148.

66. Сорока О. В., Кучерина О. І. Трансформація зайнятості в умовах цифровізації: перспективи та ризики. *Економіка та суспільство*. 2024.

Випуск 62. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-83> (дата звернення: 25.12.2024).

67. Старостенко Г. Г. Національна економіка: навч. посібник. Київ : Ліра-К, 2012. 432 с.

68. Стратегія розвитку Індустрія 4.0. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/> (дата звернення: 25.12.2024).

69. Ткаченко І. П. Титаренко В. І. Трудовий потенціал: проблеми та перспективи розвитку. The 5th International scientific and practical conference «Topical aspects of modern scientific research». CPN Publishing Group. 2024. С. 611-615.

70. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 25.12.2024).

71. Туль С. І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 182–189. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2019-7_0-pages-182_189.pdf (дата звернення: 25.12.2024).

72. Тютюнникова С. В., Романіка Т. К. Нестійка зайнятість молоді в умовах панування цифрової економіки. *Молодий вчений*. 2019. № 5. С. 246–250. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/5/54.pdf> (дата звернення: 25.12.2024).

73. Хомюк Н. Л., Шматковська Т. О., Дзямулич М. І., Гаряга Л. О. Детермінанти розвитку інклюзивного ринку праці в Україні. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2024. №1(37). С. 22–27.

74. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : ОНУ ім. І.І. Мечникова, 2021. 140 с.

75. Цевух Ю., Бобришева В., Крупиця А. Вплив ринку праці на

міграційні процеси в центральній і східній Європі. *Економіка та суспільство*. 2021. №32. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/862> (дата звернення: 25.12.2024).

76. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. Дата оновлення 03.09.2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 25.12.2024).

77. Червінська Л. П. Зайнятість на цифрових платформах. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». *Серія «Економіка»*. 2020. № 16. С. 113–117.

78. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. №46. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2026> (дата звернення: 25.12.2024).

79. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О., Кириленко В. І. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. *Економіка та суспільство*. 2021. №34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1039/> (дата звернення: 25.12.2024).

80. Чуракова Д., Золотухіна Л. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування. *UNIVERSUM*. 2024. №14. С. 152–158. URL: <https://archive.liga.science/index.php/universum/article/view/1371> (дата звернення: 25.12.2024).

81. Шматковська Т. О., Дзямулич М. І. Цифровізація економіки та її трансформаційний вплив на розвиток стратегічного управлінського обліку. *Економічний форум*. 2022. №2. С. 95-100.

82. Cheromukhina, O. Forced Migration and its Impact on the Labour Market. *Economics & Education*. 2024. №9(2) С. 67-73.

83. Dorn, D., Zweimüller, J. Migration and labor market integration in Europe. *Journal of Economic Perspectives*. 2021. №35(2). С. 49-76.

84. Eurostat, Beneficiaries of temporary protection. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_asytpsm__custom_13255634/default/table?lang=en (дата звернення: 25.12.2024).

85. Howe, J. (2006), «The rise of crowdsourcing», Wired magazine, vol. 14, no. 6, pp. 1-4.

86. Komušanac, M. Recent Forced Migration and Demographic Trends of Endangered Areas of Ukraine. Athens Journal of Social Sciences. 2024. №.11(2) С. 1-17.

87. Krajňáková, E., Vojtovič, S. Global Trends in the Labor Market and Balance of Losses and Benefits from Labor Migration. In SHS Web of Conferences 2020. №74. С. 05012.

88. Motyl G., Baronio S., Uberti D., Speranza S.F. How will Change the Future Engineer's Skills in the Industry 4.0 Framework? Procedia Manufacturing. 2017. P. 1501-1509.

89. New Markets and New Jobs in the Digital Economy. Oecd.org. URL: <http://surl.li/oluefm> (дата звернення: 25.12.2024).

90. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/> (дата звернення: 25.12.2024).

ДОДАТКИ

Кількість зареєстрованих вакансій та чисельність безробітних осіб за
областями у 2022-2023 роках

№	Перелік областей	Кількість зареєстрованих вакансій				Чисельність зареєстрованих безробітних осіб				Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)	
		У 2022 році		У 2023 році		У 2022 році		У 2023 році		У 2022 році	У 2023 році
		Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	Тис.
1	м. Київ	28,7	7,2	26,6	8,1	46,7	5,4	20,2	4,2	-18,0	6,4
2	Вінницька	19,6	4,9	14,4	4,4	46,3	5,3	22,7	4,7	-26,7	-8,3
3	Волинська	16,6	4,2	15,0	4,6	23,4	2,7	13,6	2,8	-6,8	1,4
4	Дніпропетровська	39,9	10,1	29,5	9,0	80,5	9,3	45,5	9,4	-40,6	-16,0
5	Донецька	10,5	2,6	11,1	3,4	26,4	3,0	17,3	3,6	-15,9	-6,2
6	Житомирська	16,8	4,2	14,4	4,4	36,7	4,2	23,4	4,8	-19,9	-9,0
7	Закарпатська	8,4	2,1	6,1	1,9	17,5	2,0	10	2,1	-9,1	-3,9
8	Запорізька	8,9	2,2	4,6	1,4	39,1	4,5	20,2	4,2	-30,2	-15,6
9	Івано-Франківська	14,9	3,8	14,5	4,4	25,3	2,9	16,5	3,4	-10,4	-2,0
10	Київська	19,2	4,8	17,3	5,3	42,9	4,9	26	5,4	-23,7	-8,7
11	Кіровоградська	14,3	3,6	9,7	2,9	32,8	3,8	16,3	3,4	-18,5	-6,6
12	Луганська	1,8	0,5	0	0,0	10,2	1,2	4,5	0,9	-8,4	-4,5
13	Львівська	29	7,3	33,9	10,3	41,6	4,8	23,9	4,9	-12,6	10,0
14	Миколаївська	9,2	2,3	7,5	2,3	36,6	4,2	21,6	4,5	-27,4	-14,1
15	Одеська	21,0	5,3	14,8	4,5	37,9	4,4	22	4,6	-16,9	-7,2
16	Полтавська	21,2	5,3	15,7	4,8	48,7	5,6	24	5,0	-27,5	-8,3
17	Рівненська	17,0	4,3	14,2	4,3	30,9	3,6	19,9	4,1	-13,9	-5,7
18	Сумська	14,6	3,7	11,9	3,6	36,6	4,2	23,5	4,9	-22,0	-11,6
19	Тернопільська	10,2	2,6	11,0	3,3	21,7	2,5	10,1	2,1	-11,5	0,9
20	Харківська	18,3	4,6	17,2	5,2	54,3	6,3	33,9	7,0	-36,0	-16,7
21	Херсонська	2,4	0,6	1,1	0,3	15,5	1,8	9,0	1,9	-13,1	-7,9
22	Хмельницька	18,4	4,6	13,1	4,0	31,2	3,6	14,4	3,0	-12,8	-1,3
23	Черкаська	16,9	4,3	11,0	3,3	40,1	4,6	19,4	4,0	-23,2	-8,4
24	Чернівецька	8,7	2,2	6,4	1,9	15	1,7	8,1	1,7	-6,3	-1,7
25	Чернігівська	9,8	2,5	8,4	2,6	29,7	3,4	17,2	3,6	-19,9	-8,8
26	Усього	396,3	–	329,4	–	867,6	–	483,2	–	–	–

Додаток Б

Кількість зареєстрованих вакансій та чисельність безробітних осіб, які раніше працювали, за видами економічної діяльності у 2022-2023 роках

№	Види економічної діяльності	Кількість зареєстрованих вакансій				Чисельність зареєстрованих безробітних осіб, які раніше працювали				Дефіцит вакансій (-), дефіцит кадрів (+)	
		У 2022 році		У 2023 році		У 2022 році		У 2023 році		У 2022 році	У 2023 році
		Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	%	Тис.	Тис.
1	Сільське, лісове та рибне господарство	67,4	17,0	29,5	9,0	110,1	14,6	42,5	11,1	-42,7	-13,0
2	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	6,9	1,7	5,5	1,7	9,1	1,2	5,0	1,3	-2,2	0,5
3	Переробна промисловість	72,3	18,2	57,7	17,5	113,7	15,0	58,8	15,4	-41,4	-1,1
4	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	14,3	3,6	10,3	3,1	17,3	2,3	9,5	2,5	-3,0	0,8
5	Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	8,7	2,2	8,9	2,7	7,5	1,0	4,8	1,3	1,2	4,1
6	Будівництво	10,8	2,7	7,5	2,3	28,3	3,7	9,5	2,5	-17,5	-2,0
7	Оптова та роздрібна торгівля: ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	56,1	14,2	53,5	16,2	155,1	20,5	77,7	20,3	-99,0	-24,2
8	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	26,1	6,6	22,1	6,7	42,7	5,6	25,9	6,8	-16,6	-3,8
9	Тимчасове розмішування й організація харчування	9,8	2,5	11,8	3,6	20,4	2,7	10,2	2,7	-10,6	1,6
10	Інформація та телекомунікації	2,1	0,5	1,5	0,5	10,6	1,4	4,8	1,3	-8,5	-3,3
11	Фінансова та страхова діяльність	2,4	0,6	2,0	0,6	20,5	2,7	9,7	2,5	-18,1	-7,7
12	Операції з нерухомим майном	3,0	0,8	2,7	0,8	7,0	0,9	3,5	0,9	-4,0	-0,8
13	Професійна, наукова та технічна діяльність	6,0	1,5	5,1	1,5	17,3	2,3	8,3	2,2	-11,3	-3,2
14	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11,8	3,0	11,5	3,5	19,8	2,6	10,7	2,8	-8,0	0,8
15	Державне управління й оборона: обов'язкове соціальне страхування	24,9	6,3	24,7	7,5	102,8	13,6	58,6	15,3	-77,9	-33,9
16	Освіта	40,2	10,1	42,5	12,9	25,9	3,4	15,9	4,2	14,3	26,6
17	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	27,2	6,9	26,3	8,0	37,5	5,0	21,5	5,6	-10,3	4,8
18	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3,8	1,0	3,7	1,1	4,9	0,6	2,5	0,7	-1,1	1,2
19	Надання інших видів послуг	2,4	0,6	2,8	0,9	6,1	0,8	3,1	0,8	-3,7	-0,3

20	Усього	396,3	—	329,4	—	756,6	—	382,6	—	—	—
----	--------	-------	---	-------	---	-------	---	-------	---	---	---

Кількість вакансій та чисельність безробітних осіб, які раніше працювали, на зареєстрованому ринку праці України у 2022 році за видами економічної діяльності



Кількість вакансій та чисельність безробітних осіб, які раніше працювали, на зареєстрованому ринку праці України у 2023 році за видами економічної діяльності



Додаток Д

Середній розмір заробітної плати у вакансіях станом на 1 січня 2023 року
та на 1 січня 2024 року

№	Вид економічної діяльності	Середній розмір заробітної плати у вакансіях по періодах, тис. грн		
		Станом на 1 січня 2023 року	Станом на 1 січня 2024 року	Відхилення станом на 1 січня 2024 року в порівнянні зі станом на 1 січня 2023 року
1	Сільське, лісове та рибне господарство	10,418	11,426	1,008
2	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	12,956	12,854	-0,102
3	Переробна промисловість	10,646	12,997	2,351
4	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	11,189	12,004	0,815
5	Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	11,061	12,558	1,497
6	Будівництво	11,641	13,449	1,808
7	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	8,503	10,497	1,994
8	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	10,865	11,322	0,457
9	Тимчасове розміщування й організація харчування	7,605	9,360	1,755
10	Інформація та телекомунікації	19,584	14,0	-5,584
11	Фінансова та страхова діяльність	11,044	26,377	15,333
12	Операції з нерухомим майном	8,926	10,501	1,575
13	Професійна, наукова та технічна діяльність	10,222	11,568	1,346
14	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8,612	9,986	1,374
15	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	9,846	10,947	1,101
16	Освіта	8,155	8,067	-0,088
17	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	12,073	11,910	-0,163
18	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8,364	8,643	0,279
19	Надання інших видів послуг	8,484	10,641	2,157

20	Середній розмір заробітної плати у вакансіях усього за період	10,084	11,558	1,474
----	---	--------	--------	-------

Загрози на ринку праці

Таблиця Б.1

Загрози на ринку праці України й можливі їхні наслідки

№ з/п	Загрози	Координати на карті загроз	Наслідки
1	Посилення напруження на ринку праці внаслідок бойових дій	A3	Зменшення обсягу пропозиції робочої сили. Збільшення навантаження на соціальні фонди
2	Втрата / знищення виробничої та соціальної інфраструктури	A3	Поглиблення структурних диспропорцій зайнятості. Проблеми доступності якісних робочих місць. Зростання безробіття
3	Поширення застійного безробіття	B2	Погіршення якості трудового потенціалу (декваліфікація). Втрата мотивації до продуктивної зайнятості. Падіння рівня життя працюючих і їхніх родин
4	Низька дієвість мотиваційних і стимулюючих чинників на ринку праці	A2	Низький рівень економічної активності. Збереження тіньової зайнятості
5	Низький рівень адаптивності суб'єктів ринку праці до нових вимог	B1	Зростання економічної не активності (поза робочою силою). Поповнення лав безробітних. Зростання вірогідності соціальної ексклюзії на ринку праці
6	Низький рівень мобільності робочої сили	A2	Посилення галузевих й освітньо-професійних асиметрій ринку праці. Звуження можливостей працевлаштування. Зниження продуктивності праці
7	Зміна вікової структури робочої сили	C2	Збільшення навантаження на соціальні фонди. Зниження продуктивності праці
8	Низький рівень інфорсменту трудового законодавства	B1	Збільшення сегменту неформальної та тіньової зайнятості. Втрата мотивації до продуктивної зайнятості. Погіршення безпеки праці й гідні умови праці

Таблиця Б2

Карта загроз на ринку праці в Україні

			A	B	C
Вплив	Незначний	1		5,8	
	Помірний	2	4,6	3	7
	Суттєвий	3	1,2		

			Низька	Помірна	Висока
			Вірогідність		