

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ**

До захисту допустити:
В.о. завідувача кафедри


Ланська С.П.
(ПІБ завідувача кафедри)
«__» _____ 2025 р.

**«ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ»**

Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти другого
(магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми
«Управління персоналом та економіка
праці»

(назва освітньо-професійної програми)

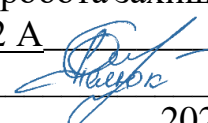
Великого Олександра Володимировича
(прізвище, ім'я, по батькові здобувача вищої освіти)

Науковий керівник:

Тахтарова К.А., канд.ек.наук, доцент
(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання,)

Рецензент:

Таранич О.В., канд.ек.наук, доцент.
Донецький національний університет
імені Василя Стуса, доцент кафедри
менеджменту та поведінкової економіки
(прізвище, ініціали, науковий ступінь, вчене звання, місце роботи)


Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою 92 А
Секретар ЕК 
«19» лютого 2025 р.

МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Рівень вищої освіти другий (магістерський)
Шифр та назва спеціальності 051 Економіка
Освітньо-професійна програма Управління персоналом та економіка праці

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри к. екон. наук, доцент
(науковий ступінь, вчене звання)


Світлана Ланська
(ПІБ завідувача кафедри)

(підпис)
«01» березня 2024 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Великого Олександра Володимировича

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Державне регулювання ринку праці України в умовах воєнного стану»

керівник роботи Тахтарова Клавдія Анатоліївна, канд. екон. наук, доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджена наказом Маріупольського державного університету від
«29» лютого 2024 р. № 36

2. Строк подання здобувачем роботи січень 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Метою дослідження є аналіз впливу воєнного стану на ринок праці України та розробка рекомендацій щодо вдосконалення механізму його державного регулювання.

Об'єктом дослідження є ринок праці України в умовах воєнного стану.

Предметом дослідження є стан ринку праці України в умовах війни та особливості його регулювання.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити):

Розділ 1. Теоретико-методологічні основи державного регулювання ринку праці

Розділ 2. Державне регулювання ринку праці України: аналітичний аспект.

Розділ 3. Ринок праці в умовах війни: напрями стабілізації

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
1			
2			
3			
Висновки, список джерел, додатки			

6. Дата видачі завдання 01.03.2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН


№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Робота над складанням змісту дослідження, надання на перевірку змісту кваліфікаційної роботи	березень 2024 р.	виконано
2.	Збір необхідної інформації, вивчення та аналіз наукових джерел щодо досліджуваної тематики	квітень 2024 р.	виконано
3.	Розгляд теоретичних основ та методичного підґрунтя досліджуваної тематики та надання на перевірку першого розділу	травень 2024 р.	виконано
4.	Надання на перевірку першого розділу	травень.2024 р.	виконано
5.	Збір даних для оцінки сучасного стану ринку праці України	червень 2024 р.	виконано
6.	Збір матеріалів для аналізу діяльності Державної служби зайнятості України	серпень 2024 р.	виконано
7.	Збір матеріалів для аналізу діяльності Державної служби зайнятості України з вразливими категоріями населення	серпень 2024 р.	виконано
8.	Надання на перевірку другого розділу	вересень 2024 р.	виконано
9.	Пошук та розробка шляхів державної стратегії стабілізації ринку праці України в умовах війни, розробка концептуальної моделі стабілізації ринку праці в умовах війни	жовтень 2024 р.	виконано
10.	Обґрунтування розроблених практичних рекомендацій щодо відновлення ринку праці в умовах воєнного стану	листопад 2024 р.	виконано
11.	Надання на перевірку третього розділу роботи	грудень 2024 р.	виконано
12.	Оформлення кваліфікаційної роботи на здобуття ступеня магістра	грудень 2024 р.	виконано
13.	Передзахист кваліфікаційної роботи на здобуття ступеня магістра	січень 2025 р.	виконано

Здобувач

(підпис)

Великий О.В.
(прізвище та ініціали)

Науковий керівник роботи



(підпис)

Тахтарова К.А.
(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1 Теоретичні засади дослідження ринку праці: системний підхід.....	6
1.2 Трансформація ринку праці України за часи її незалежності.....	16
1.3 Функціонування системи державного регулювання ринку праці України..	25
Висновки до розділу 1.....	36
РОЗДІЛ 2. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ.....	37
2.1. Оцінка сучасного стану ринку праці України	37
2.2. Діяльність Державної служби зайнятості як інструмент державного регулювання ринку праці України	47
2.3. Діяльність ДСЗ України з підтримки та працевлаштування вразливих категорій громадян в умовах воєнного стану: забезпечення рівних можливостей та програми підтримки.....	55
Висновки до розділу 2.....	65
РОЗДІЛ 3. РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ: НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ...	67
3.1. Вплив воєнних дій на ринок праці та державна стратегія його стабілізації..	67
3.2. Теоретичні та практичні аспекти відновлення ринку праці в умовах воєнного стану: шляхи та регуляторні інструменти	78
Висновки до розділу 3.....	86
ВИСНОВКИ.....	87
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	91
ДОДАТКИ.....	98

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена кардинальними змінами на ринку праці України внаслідок російської військової агресії. Повномасштабна війна створила безпрецедентні виклики для ринку праці: руйнування економіки, внутрішня та зовнішня міграція, мобілізація, зростання безробіття, дисбаланс між попитом та пропозицією, необхідність перекваліфікації та соціального захисту вимагають ефективного державного регулювання для забезпечення економічної стабільності та соціального захисту населення. Тому дослідження проблем та напрямів удосконалення державного регулювання ринку праці в умовах воєнного стану є вкрай важливим.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Питаннями формування, розвитку ринку праці, його державного регулювання, удосконалення його механізмів займалися такі науковці: Т. Альошина, О. Волкова, С. Гринкевич, О.Грішнова, В. Дружиніна, Н. Єсінова, О. Ілляш, С. Калініна, О. Качний, А.Колот, О. Ком'яков, М. Куцеволова, С. Ланська, Е. Лібанова, П. Мазурок, Ю. Маршавін, І.Петрова, В. Петюх, В. Подунай, Г. Скорик, Л. Станько, К. Тахтарова, С. Тюленєв та ін.

Метою дослідження є аналіз впливу воєнного стану на ринок праці України та розробка рекомендацій щодо вдосконалення механізму його державного регулювання.

Для досягнення поставленої мети поставлені наступні **завдання**:

- дослідити теоретико-методологічну базу та розкрити сутність і складові елементи ринку праці та механізму його державного регулювання в умовах війни;
- здійснити аналіз етапів становлення ринку праці України в період незалежності;
- проаналізувати сучасний стан ринку праці України в умовах воєнного стану;
- дослідити систему державного регулювання ринку праці України та оцінити її ефективність в умовах воєнного стану;

- розробити пропозиції щодо оптимізації державної політики регулювання ринку праці в умовах війни, спрямованих на стабілізацію ринку праці.

Об'єктом дослідження є ринок праці України в умовах воєнного стану.

Предметом дослідження є стан ринку праці України в умовах війни та особливості його регулювання.

Для досягнення мети роботи були використані наступні **методи дослідження**: метод спостереження та теоретичного узагальнення - для дослідження сутності ринку праці та способів його регулювання; структурно-логічного аналізу – для побудови логіки та структури дослідження; системного аналізу – для удосконалення напрямів державного регулювання ринку праці; методи статистичного аналізу – для оцінки показників, що характеризують сучасний стан ринку праці; графічний метод – для наочного відображення статистичного матеріалу, візуалізації теоретичних та практичних положень; розрахунку середніх та відносних величин; теоретичного моделювання - для створення концептуальної моделі, логічний – для обґрунтування власних рекомендацій щодо удосконалення механізму регулювання ринку праці.

Практична значущість отриманих результатів полягає у розробці напрямів та системи практично-орієнтованих інструментів регулювання вітчизняного ринку праці за точками вразливості в умовах воєнного стану з орієнтирами на стабілізацію ринку праці та розвитку національної економіки.

Особистий внесок автора.

Розроблено:

- 1) Логічну схему системи державного регулювання ринку праці в Україні в умовах воєнного стану
- 2) концептуальну модель стабілізації ринку праці в умовах війни;
- 3) практично-орієнтовані рекомендації щодо вдосконалення системи державного регулювання ринку праці в умовах воєнного стану, які мають потенціал для впровадження в практику органами державного управління.

Теоретичною базою дослідження є наукові статті, тези, монографії і періодичні публікації українських учених та експертів з питань економіки,

економіки праці, ринку праці. У роботі використано законодавчі та нормативні акти України.

Інформаційною базою дослідження є: економічна література і періодичні видання, аналітичні дані по ринку праці, матеріали Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості України, дані Державної служби статистики України, Центру Разумкова, дослідження українських науковців та експертів, науково-дослідних інститутів, матеріали ЗМІ.

Апробація результатів роботи: основні положення представленою дослідження доповідалися на щорічній Декаді студентської науки 2024 економіко-правового факультету МДУ в секції «СУЧАСНІ ТRENДИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ: ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ АСПЕКТ».

Публікації: Основні результати кваліфікаційної роботи опубліковано:

1. Великий О. Основи еволюції міграційних процесів у теорії міжнародних відносин. Дебют: *Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2024* / За заг. ред. к.політ.н., проф. Трофименка М.В., д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2024. С. 116–119 (Додаток А).

2. Великий О., Тахтарова К. Позитивні зрушення в державній політиці щодо відновлення ринку праці України. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України. Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції 25 квітня 2024 р.*, м. Київ, МДУ, 2024. С. 102-105 (Додаток Б).

Структура кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел з 69 найменувань та 4 додатків. У роботі представлено 12 таблиць, 20 рисунків. Загальний обсяг роботи 90 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Теоретичні засади дослідження ринку праці: системний підхід

Теоретичні дослідження ринку праці характеризуються різноманітністю підходів до його визначення та аналізу. З метою забезпечення комплексності та глибини дослідження, розглянемо поняття «ринок праці» як складну, відкриту, динамічну систему, що характеризується наявністю численних взаємозв'язків між її елементами. Такий підхід дозволяє не тільки ідентифікувати ключові компоненти ринку праці, але й дослідити механізми їх взаємодії та вплив на загальне функціонування ринку.

Ринок праці є складним соціально-економічним феноменом, що відображає систему відносин між суб'єктами економічної діяльності з приводу найму та використання робочої сили. На відміну від ринків товарів та послуг, де об'єктом купівлі-продажу є матеріальні блага, на ринку праці відбувається обмін специфічним товаром – робочою силою, яка є сукупністю фізичних та інтелектуальних здібностей людини, що використовуються для виробництва товарів та надання послуг. Важливо підкреслити, що на ринку праці продається здатність людини до праці протягом певного періоду часу.

Ринок праці є ключовим елементом ринкової економіки та відіграє центральну роль у вирішенні соціально-економічних проблем. Забезпечення його сталого розвитку є важливим для розбудови соціально-орієнтованої економіки, соціального захисту населення, розвитку виробництва та підтримки бізнесу, що зумовлює необхідність наукового дослідження його функціонування.

Існує кілька способів описати концептуальні підходи щодо визначення змісту категорії «ринок праці»:

1. За критерієм регулювання ринку:

- Підходи, що базуються на саморегулюванні ринку: До цієї групи належать *класична та неокласична школи*, а також *монетаризм*. Вони наголошують на тому, що ринок праці здатний самостійно досягати рівноваги завдяки дії ринкових механізмів, таких як попит та пропозиція, ціна робочої сили (заробітна плата). Втручання держави в економіку, зокрема на ринок праці, вважається небажаним або мінімальним.

- Підходи, що визнають необхідність державного регулювання: *Кейнсіанська теорія та інституціоналізм* підкреслюють важливу роль держави у регулюванні ринку праці. Кейнсіанці вважають, що ринок не завжди здатний самостійно забезпечити повну зайнятість, тому необхідне активне втручання держави для стимулювання попиту та створення робочих місць. Інституціоналісти наголошують на впливі інституцій (законів, профспілок, колективних договорів) на функціонування ринку праці та необхідності їх врахування при розробці державної політики.

2. За факторами, що визначають рівновагу на ринку праці:

- Підходи, що наголошують на ціні робочої сили (заробітній платі): Неокласична теорія та монетаризм вважають, що саме заробітна плата є основним регулятором ринку праці, що врівноважує попит та пропозицію.

- Підходи, що враховують інші фактори: Класична теорія хоча й визнає важливість ціни, але акцентує увагу на загальному співвідношенні попиту та пропозиції. Кейнсіанська теорія вважає, що заробітна плата є відносно негнучкою та не відіграє вирішальної ролі у встановленні рівноваги, натомість важливими є сукупний попит та державні витрати. *Марксистська теорія* зосереджується на соціально-економічних відносинах та експлуатації праці. Інституціоналізм враховує вплив інституцій та соціальних норм.

3. За ставленням до безробіття:

- Підходи, що пояснюють безробіття добровільним вибором: Неокласична теорія та монетаризм часто пояснюють безробіття як результат добровільного вибору працівників, які не погоджуються на існуючий рівень заробітної плати або знаходяться в пошуках більш вигідної роботи.

• Підходи, що визнають існування вимушеного безробіття: Кейнсіанська теорія та марксизм визнають існування вимушеного безробіття, що виникає через недостатній сукупний попит або системні проблеми ринкової економіки.

Таблиця 1.1

Ключові відмінності концептуальних підходів щодо визначення змісту категорії «ринку праці» за критеріями та факторами [29,30,50]

<i>Підхід, представники</i>	<i>Регулювання ринку</i>	<i>Фактори рівноваги</i>	<i>Ставлення до безробіття</i>	<i>Основний акцент</i>
<u><i>Класичний</i></u> А. Сміт Ж-Б. Сей Д. Рікардо Дж. Мілль	Само-регулювання	Співвідношення попиту та пропозиції	Не досліджується детально	Ринкові сили, мінімальне втручання держави
<u><i>Неокласичний</i></u> А. Маршал Дж. Пері А-С. Пігу П. Самуельсон, М. Фелдстайн Р. Холл	Само-регулювання	Ціна робочої сили (заробітна плата)	Добровільне	Ціноутворення, мікроекономіка
<u><i>Кейнсіанський</i></u> Дж. Кейнс Р. Гордон Е. Хансен	Державне регулювання	Сукупний попит, державні витрати	Вимушене, пов'язане з недостатнім попитом	Макроекономічне регулювання, повна зайнятість
<u><i>Марксистський</i></u> К. Маркс Ф. Енгельс	«ринку особливого роду»	Соціально-економічні відносини, експлуатація праці	Вимушене, системна проблема капіталізму	Класова боротьба, вартість, експлуатація
<u><i>Монетаристський</i></u> М. Фрідмен Ф. Гаск Л. Мізес Ф. Махлуп Л. Роббінс	Само-регулювання	Ціна робочої сили, грошово-кредитна політика	"Природний" рівень, мінімальне втручання	Грошова маса, інфляція, макроекономічна стабільність
<u><i>Інституціоналістський</i></u> Дж. Данлоп Г. Мюрдаль Т. Веблен Л. Ульман	Регулювання з урахуванням інституцій	Інституції (закони, профспілки, колективні договори)	Залежить від інституційних факторів, може бути різним	Вплив інституцій, соціальні норми, галузеві та професійні особливості ринку праці

Ринок праці є ключовою підсистемою національної економіки, що регулює відносини, безпосередньо пов'язані з функціонуванням праці. Він забезпечує рух трудових ресурсів, організовує їх використання та виступає рушійною силою

соціально-економічного розвитку країни. Як складова національного ринку, ринок праці сам є складною системою, що складається з взаємопов'язаних підсистем. Ці підсистеми розвиваються у взаємодії, підпорядковуючись загальним економічним законам, але водночас мають власні особливості та тенденції розвитку, що надає ринку праці динамізму та внутрішньої суперечливості.

В українській науковій літературі триває дискусія щодо використання термінів «ринок праці» та «ринок робочої сили». Існує кілька основних точок зору:

1. **Акцент на «ринку робочої сили»:** Цей підхід, представлений, зокрема, С. Тумаковою, наголошує на необхідності створення умов для розширеного відтворення робочої сили як найважливішого елемента продуктивних сил. Ринок робочої сили визначається як система соціально-економічних відносин, що забезпечують розподіл, використання та відтворення робочої сили через механізми купівлі-продажу здатності до праці [64, с.81].

2. **Акцент на «ринку праці»:** Ця позиція стверджує правомірність використання терміна «ринок праці» як форми організації руху праці в усіх сферах та фазах, а не лише в сфері обміну. «Ринок праці» розглядається як більш широке поняття, що охоплює всі аспекти використання праці в економіці.

3. **Використання термінів як синонімів:** Цей підхід ототожнює поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили», вважаючи їх еквівалентними для опису процесу купівлі-продажу здатності до праці.

4. **Розмежування понять «ринок праці» та «ринок робочої сили»:** Ця, хоч і поширена, але дещо суперечлива позиція, розглядає «ринок робочої сили» як ширше поняття, що включає «ринок праці» як свою складову. При цьому «ринок робочої сили» охоплює не лише відносини купівлі-продажу праці, але й відносини власності між працівниками, капіталістами та державою щодо відтворення сукупної робочої сили. Крім того, наголошується, що «ринок праці» охоплює лише *зайнятих* працівників, тоді як «ринок робочої сили» враховує також безробітних, співвідношення між трудовими ресурсами та робочими місцями, а також міграційні процеси [68, с.11-12].

Погляди вітчизняних вчених представлено в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Концептуальні підходи до дефініції «ринок праці» в українській науковій думці

<i>Визначення «ринок праці» з акцентом на:</i>	<i>Визначення поняття «ринок праці»</i>	<i>Автор</i>
«ринку робочої сили»	«Ринок праці – це комплекс відносин з приводу умов наймання і використання робочої сили в якій входять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування з приводу тимчасової непрацездатності, безробіття, тощо».	Мітус О.О. [43]
«ринку праці», де об'єктом купівлі-продажу є послуга	«Сукупність соціально-трудова відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процесі виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки в які вступають працівники, надаючи трудові послуги і підприємці купуючи та використовуючи їх».	Колот А.М. [19]
	«Соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей що проявляються в процесі найму оцінки, звільнення працівників і встановлення розмірів компенсацій за використану робочу силу залежно від ряду факторів».	Петюх В.М. [49]
розмежуванні понять «ринок праці» та «ринок робочої сили»	«...поняття «ринок праці» та «ринок робочої сили» різняться одне від одного, тому що робоча сила – це потенційна здатність до праці, а праця – функціонуюча здатність».	П. Мазурок [38, с.44]
використанні термінів як синонімів	«...товаром на ринку праці є не праця, а робоча сила, яку працівники пропонують до продажу. Перехід ринку робочої сили в ринок праці здійснюється здебільшого в процесі відтворення робочої сили – від формування потенційної здатності до праці до її актуалізації в самому процесі праці, а ринкові відносини є умовою, яка забезпечує механізм такого переходу».	Ю. Маршавін [39, с.100]
	«...«ринок праці» та «ринок робочої сили» збігаються у тому випадку, коли робоча сила розглядається в процесі її споживання, тобто реалізується в послугах праці».	І.Л. Петрова [48]
системі суспільних відносин	«Ринок праці – як система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються».	Е.М. Лібанова [37]
	«Ринок праці – система відносин, які базуються на вартісній основі, регулюють процеси ринку праці щодо товарно-грошових відносин з приводу купівлі-продажу робочої сили».	Грішнова О.А. [12]

Уявлення про ринок праці еволюціонували разом з розвитком економічної науки та змінами в соціально-трудова відносинах. Від класичних моделей, що базувалися на концепції вільної конкуренції та автоматичного регулювання, сучасні підходи все більше враховують роль держави, інституцій та інших факторів, що впливають на функціонування ринку праці. Проте, сучасні тенденції розвитку економіки та соціальної сфери вимагають більш

комплексного та системного підходу до розуміння сутності ринку праці, що враховував би не лише економічні, але й соціальні, технологічні та демографічні фактори. Т. Альошина стверджує: «Ринок праці – це система взаємодіючих економічних процесів, функціонування яких спрямоване на задоволення внутрішніх та зовнішніх ринкових контрагентів – постачальників і споживачів робочої сили та створення балансу на ринку праці, як потреби кінцевого споживача – держави [1, с.508]».

Системний підхід до визначення поняття «ринок праці» передбачає розгляд його не як окреме явище, а як складну, багатогранну систему, що складається з взаємопов'язаних елементів, які функціонують у певному середовищі та під впливом різних факторів. Цей підхід дозволяє глибше зрозуміти сутність ринку праці, його структуру, механізми функціонування та закономірності розвитку.

З наукової точки зору, ринок праці слід розглядати як підсистему соціально-економічної системи, що забезпечує відтворення та використання трудового потенціалу суспільства. Він є механізмом узгодження інтересів роботодавців (попит на працю) та працівників (пропозиція праці) через формування ціни праці (заробітної плати) та інших умов найму.

У рамках системного підходу, ринок праці можна представити як систему, що складається з наступних основних елементів (рис.1.1):



Рис.1.1. Основні елементи ринку праці

- *Суб'єкти ринку праці:* працівники (власники робочої сили), роботодавці (підприємства, організації, установи), держава (як регулятор та учасник ринку), профспілки та інші організації, що представляють інтереси працівників.

- *Об'єкт ринку праці:* робоча сила, тобто здатність людини до праці, що включає її фізичні та розумові здібності, знання, навички та досвід. На ринку праці відбувається купівля-продаж не самої людини, а її здатності до праці, тобто трудових послуг.

- *Механізми функціонування ринку праці:* попит та пропозиція праці, конкуренція між працівниками та між роботодавцями, ціноутворення на ринку праці (формування заробітної плати), механізми регулювання зайнятості та безробіття, системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів, соціальний захист безробітних та інші інститути.

- *Інфраструктура ринку праці:* установи та організації, що забезпечують функціонування ринку праці, такі як служби зайнятості, кадрові агентства, центри професійної орієнтації, навчальні заклади, інформаційні системи тощо.

- *Зовнішнє середовище ринку праці:* економічні, соціальні, демографічні, технологічні, політичні та інші фактори, що впливають на стан та розвиток ринку праці. До них можна віднести стан економіки, рівень інфляції, темпи науково-технічного прогресу, демографічну ситуацію, міграційні процеси, законодавство про працю, систему соціального захисту тощо.

Важливим аспектом системного підходу є аналіз взаємозв'язків між цими елементами. Зміни в одному елементі неминуче впливають на інші. Наприклад, економічна криза може призвести до скорочення попиту на працю, зростання безробіття та зниження заробітної плати. З іншого боку, розвиток нових технологій може створити попит на нові професії та підвищити вимоги до кваліфікації працівників.

Ринок праці відіграє ключову роль у розвитку національної економіки, визначаючи ефективність використання трудових ресурсів, рівень зайнятості та добробут населення. Ринок праці виконує ряд важливих функцій, що забезпечують ефективне функціонування економіки та соціальної сфери. Ці функції можна розглядати з різних точок зору (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Функції ринку праці як інструмент вирішення завдань воєнного часу [19, 20, 68]

<i>суть</i>	<i>механізм</i>	<i>важливість/ значення</i>	<i>Значення для України в умовах війни</i>
Розподільча функція			
Забезпечення розподілу та перерозподілу трудових ресурсів між різними галузями економіки, регіонами, професіями та видами діяльності відповідно до попиту та пропозиції.	Через механізм конкуренції та ціноутворення (заробітна плата) ринок праці стимулює перетік робочої сили туди, де вона найбільш потрібна та де пропонується вища оплата.	У разі зростання попиту на ІТ-фахівців, ринок праці реагує підвищенням заробітної плати в цій сфері, що стимулює приплив кадрів з інших галузей або випускників навчальних закладів.	Держава відіграє ключову роль у підтримці зайнятості, створенні нових робочих місць, перекваліфікації працівників та соціальному захисті безробітних.
Ціноутворююча функція:			
Формування ціни праці – заробітної плати – під впливом співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.	Якщо попит на певну професію перевищує пропозицію, заробітна плата зростає, і навпаки. Рівноважна ціна встановлюється в точці перетину кривих попиту та пропозиції.	Заробітна плата є не тільки джерелом доходу для працівників, але й важливим сигналом для роботодавців про вартість робочої сили та необхідність оптимізації витрат.	Забезпечення справедливої оплати праці в умовах воєнного часу, недопущення спекулятивного зростання цін на робочу силу, стимулювання працівників до роботи в критично важливих галузях.
Інформаційна функція:			
Надання інформації про наявні вакансії, рівень заробітної плати, вимоги до кваліфікації, умови праці та інші аспекти ринку праці.	Інформація поширюється через різні канали, такі як служби зайнятості, кадрові агентства, інтернет-сайти з пошуку роботи, засоби масової інформації, професійні спільноти тощо.	Інформованість учасників ринку праці дозволяє їм приймати обґрунтовані рішення щодо пошуку роботи, зміни професії, підвищення кваліфікації тощо.	Оперативне інформування про вакансії, програми підтримки та можливості перекваліфікації є критично важливим для забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб та інших категорій населення
Стимулююча функція:			
Стимулювання працівників до підвищення кваліфікації, продуктивності праці та професійного розвитку.	Конкуренція на ринку праці змушує працівників постійно вдосконалювати свої знання та навички, щоб залишатися конкурентоспроможними та отримувати вищу заробітну плату.	Попит на працівників з володінням іноземними мовами стимулює людей вивчати мови, щоб отримати кращу роботу.	В умовах війни стимулююча функція ринку праці спрямована на мобілізацію трудових ресурсів, підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників для задоволення потреб оборони та відновлення країни.
Регулююча функція:			
Збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, забезпечення раціональної зайнятості населення та мінімізація безробіття.	Держава та інші інститути ринку праці (профспілки, організації роботодавців) здійснюють регулювання через законодавчі акти, програми сприяння зайнятості, професійну підготовку та перепідготовку кадрів, соціальні виплати безробітним тощо.	Запровадження програм стимулювання створення робочих місць, підтримки підприємств; програм перекваліфікації та професійної перепідготовки, організація громадських робіт, виплата допомоги по безробіттю; регулювання міграційних процесів	В умовах війни. Держава вживає заходів для підтримки зайнятості, запобігання масовому безробіттю, забезпечення соціального захисту працівників та регулювання трудових відносин. Вводяться особливі режими праці, регулюються питання мобілізації, бронювання працівників, виплати компенсацій та допомоги по безробіттю.

Продовження таблиці 1.3

<i>суть</i>	<i>механізм</i>	<i>важливість/ значення</i>	<i>Значення для України в умовах війни</i>
Соціальна функція:			
Забезпечення соціального захисту працівників та безробітних, створення гідних умов праці та запобігання соціальній напрузі.	Через систему соціального страхування від безробіття, виплату допомоги по безробіттю, програми соціальної підтримки та інші заходи.		Спрямована на захист найбільш вразливих категорій населення, таких як ВПО, ветерани війни, люди з інвалідністю, сім'ї загиблих. Розширюються програми соціальної підтримки, виплачуються компенсації та допомоги, надаються послуги з психологічної реабілітації та соціальної адаптації.
Посередницька функція:			
Забезпечення зустрічі та взаємодії між роботодавцями (покупцями робочої сили) та працівниками (продавцями робочої сили). Ринку праці виступає як своєрідний посередник, що допомагає сторонам знайти одна одну та укласти трудові угоди.	Державна служба зайнятості: послуги з пошуку роботи, підбору персоналу, професійної орієнтації, реєстрації безробітних та виплати допомоги по безробіттю. Приватні кадрові агентства: платні послуги з підбору персоналу для роботодавців та пошуку роботи для працівників. Інтернет-платформи з пошуку роботи: для розміщення вакансій та резюме, пошуку роботи та встановлення контактів між роботодавцями та працівниками. Ярмарки вакансій та інші заходи: для безпосередньої зустрічі роботодавців та потенційних працівників.	Посередницька функція сприяє більш ефективному та швидкому задоволенню потреб як роботодавців у кваліфікованих кадрах, так і працівників у гідній роботі.	Забезпечення зайнятості внутрішньо переміщених осіб (ВПО); Задоволення потреб економіки у кадрах; Сприяє переміщенню робочої сили з регіонів з високим рівнем безробіття до регіонів, де є потреба у працівниках; Професійна переорієнтація та перекваліфікація; Зменшення соціальної напруги; Взаємодія з роботодавцями; Надання актуальної інформації про стан ринку праці, доступні вакансії, програми підтримки та можливості перекваліфікації.
Оздоровча (сануюча) функція:			
Забезпечення природного відбору та оптимізації структури економіки шляхом витіснення з ринку неефективних підприємств та створення умов для розвитку більш конкурентоспроможних.	Ринкова конкуренція змушує підприємства постійно підвищувати ефективність виробництва, впроваджувати нові технології та оптимізувати витрати, в тому числі й на оплату праці. Підприємства, що не здатні адаптуватися до ринкових умов, змушені скорочувати виробництво або навіть припинити свою діяльність, що призводить до вивільнення робочої сили. Водночас, на ринку з'являються нові, більш ефективні підприємства, які створюють нові робочі місця.	зростання безробіття та соціальна напруга. Тому важливо, щоб держава вживала заходів для пом'якшення цих наслідків, наприклад, через програми перекваліфікації та соціальної підтримки.	зараз проходить особливо болісно через значні руйнування економіки. Держава повинна вживати активних заходів для підтримки бізнесу, створення нових робочих місць та забезпечення соціального захисту населення, щоб мінімізувати негативні наслідки цієї функції.

Важливо розуміти, що всі функції ринку праці взаємопов'язані та діють комплексно. Наприклад, ціноутворююча функція впливає на розподільчу, стимулююча – на інформаційну, а регулююча – на всі інші. Розуміння функцій ринку праці є важливим для розробки ефективної економічної та соціальної політики, спрямованої на забезпечення стабільної зайнятості, гідних умов праці та соціального захисту населення.

Однак, ефективна реалізація цих функцій часто стикається з різними проблемами та викликами, особливо в умовах економічної нестабільності та зовнішніх шоків. Саме тому, аналіз ринку праці є необхідним для своєчасного виявлення цих проблем та розробки заходів щодо їх вирішення.

Тому системний підхід також передбачає розгляд ринку праці в динаміці, тобто з урахуванням його історичного розвитку та тенденцій на майбутнє. Важливо аналізувати не тільки поточний стан ринку праці, але й фактори, що впливають на його довгостроковий розвиток.

Застосування системного підходу дозволяє:

- Комплексно досліджувати ринок праці, враховуючи всі його складові та взаємозв'язки між ними.
- Виявляти причини проблем на ринку праці та розробляти ефективні заходи щодо їх вирішення.
- Прогнозувати розвиток ринку праці та адаптувати до нього системи освіти, професійної підготовки та соціального захисту.
- Формувати ефективну державну політику у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин.

Таким чином, системний підхід є необхідним інструментом для наукового дослідження ринку праці та розробки ефективних стратегій його регулювання та розвитку. Він дозволяє розглядати ринок праці як складну, динамічну систему, що функціонує під впливом багатьох факторів, та враховувати всі ці фактори при аналізі та прогнозуванні ситуації на ринку праці, проте потребує подальшого розвитку та вдосконалення для більш глибокого розуміння процесів, що відбуваються на ринку праці, та розробки більш ефективних інструментів його регулювання.

1.2 Трансформація ринку праці України за часи її незалежності

Дослідження ринку праці та практики його регулювання вимагає ретельного та всебічного аналізу, що включає вивчення процесу його формування, історичних етапів розвитку та сучасного стану. Поступовий та необоротний характер змін в економічній системі держави дозволяє проаналізувати історичну траєкторію розвитку ринку праці України, виокремивши ключові етапи. Еволюційний підхід забезпечує можливість формування чітких критеріїв для оцінки досягнень та проблем, характерних для кожного етапу. Це, в свою чергу, сприяє поглибленому розумінню поточного стану ринку праці та створює основу для розробки ефективних шляхів його удосконалення.

Вітчизняні теоретики Лавриненко Л.М. та Близнюк В.В. виділили перші 3 етапи формування ринку праці України :

Перший етап (до середини 90-х рр., криза 1992–1994 рр.): Характеризувався погіршенням макроекономічної ситуації, структурно-технологічним регресом та негативною перебудовою структури зайнятості. Спостерігалось зниження зайнятості у виробничій сфері, значне приховане безробіття та відставання темпів скорочення зайнятих від падіння обсягів виробництва.

Другий етап (друга половина 90-х – початок 2000-х рр.): Відзначався депресією та суттєвим зростанням зареєстрованого безробіття, що було частково пов'язано з введенням житлових субсидій та соціальних пільг. Негативним аспектом було переважання серед безробітних осіб з високим рівнем освіти, що посилювало деградацію робочої сили. (Цей опис повторюється у вашому тексті, тому я залишив його тут.)

Третій етап (2000–2008 рр.): Економічне пожвавлення супроводжувалося стабілізацією ринку праці та структурними зрушеннями, проте основною проблемою була низька якість зайнятості [68, с. 154-156].

Періодизація розвитку ринку праці України за роки незалежності потребує чіткої конкретизації, що передбачає обґрунтування відповідних критеріїв для

виділення окремих етапів.

На підставі методу експертних оцінок, проведеного аналізу статистичних даних, виявлення факторів та характеру їх впливу Куцеголова М.В. виділяє шість етапів розвитку ринку праці описує етапи становлення ринку праці України за часи її незалежності: «Перший етап еволюції ринку праці (1991–1994 рр.) пов'язаний з його становленням. Другий етап (1995–1999 рр.) – період умовної стабілізації. Третій етап (2000–2007 рр.) безпосередньо пов'язаний зі стабілізацією економіки. Четвертий етап (2008–2013 рр.) ототожнюється з фінансовою кризою та погіршенням ситуації на ринку праці. П'ятий етап (2014–2019 рр.) пов'язаний з втратою економічно важливих регіонів та отриманням статистичної інформації без їх урахування. Шостий етап (з 2020 р.) ототожнюється зі зміною політичних еліт, економічною ситуацією у результаті пандемії та виконанням нових умов Міжнародного валютного фонду [35, с. 9].

Узагальнюючи твердження вищенаведених теоретиків, опишемо поетапно становлення та розвиток ринку праці України:

1 етап розвитку ринку праці України (1991–1994 рр.) став початковим етапом формування ринку праці в Україні, позначеним перехідним характером системи зайнятості. Цей етап характеризувався відсутністю сформованих державних та правових інститутів ринку праці, законодавчої бази у сфері зайнятості та офіційним неприйняттям безробіття. Структура зайнятості була сконцентрована на державних підприємствах, система оплати праці залишалася під жорстким державним контролем, а мобільність робочої сили була низькою через законодавчі обмеження плинності кадрів, систему обліку трудового стажу та нерозвиненість ринку житла.

У 1991 році було закладено законодавчі основи для формування ринкових відносин у сфері праці. Прийняття Закону України «Про зайнятість населення» означало відмову держави від гарантування абсолютної зайнятості та монополії на працевлаштування. Натомість, держава взяла на себе зобов'язання щодо матеріальної та соціальної підтримки осіб, які втратили роботу та отримали статус безробітного. Закон також визначив роль Державної служби зайнятості та Міністерства праці і соціальної політики як ключових регуляторів ринку праці,

відповідальних за стимулювання зайнятості та подолання безробіття. Одночасно, Закон України «Про підприємства в Україні» започаткував процес децентралізації у сфері оплати праці, надавши підприємствам право самостійно визначати умови оплати праці, хоча й з орієнтацією на встановлений державою соціальний стандарт – мінімальний споживчий бюджет для визначення мінімальної заробітної плати.

Перший етап характеризувався низкою кризових явищ, незважаючи на спроби законодавчого врегулювання. У 1992 році було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці», спрямований на забезпечення відповідності між оплатою та результатами праці, стримування інфляції та розмежування державного і договірного регулювання [13]. Однак, цей період відзначався перевищенням пропозиції робочої сили над попитом, скороченням зайнятості в суспільному виробництві, низькою ціною робочої сили, значним рівнем прихованого безробіття, обмеженою мобільністю трудових ресурсів та активізацією етнічної міграції. Гіперінфляційні процеси призвели до втрати заробітною платою її відтворювальної функції та, як наслідок, до збідніння населення.

Незважаючи на вкрай складну економічну ситуацію, зумовлену гіперінфляцією, яка, за даними Світового банку, досягла свого піку у другій половині 1993 року, перевищивши світові показники воєнних часів, в Україні відбувалося формування інституційної бази ринку праці. У 1991 році було створено Державну службу зайнятості, що отримала статус автономного органу при Міністерстві праці і соціальної політики, та засновано Державний фонд сприяння зайнятості населення.

Другий етап розвитку ринку праці (1995–1999 рр.) характеризується неоднозначними тенденціями, позначеними спробами стабілізації на тлі триваючої економічної кризи. Уряд здійснив стабілізацію курсу купонокарбованця та запровадив національну валюту – гривню (1996 р.), що стало важливим кроком у макроекономічній стабілізації. Однак, на ринку праці спостерігалось постійне скорочення кількості зайнятого населення та зростання безробіття. Ця тенденція пояснюється ліквідацією надлишкових робочих місць,

успадкованих від адміністративно-командної системи. Незважаючи на зростання середньої заробітної плати (з 73 грн. до 178 грн.), її виплата часто затримувалася, а практика переведення працівників на скорочений робочий режим та надання неоплачуваних відпусток залишалася поширеною. Відбулися також негативні структурні зміни в оплаті праці: зменшення частки основної заробітної плати (оплати за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами, яка коливалася в галузях від 25 до 90%) супроводжувалося збільшенням частки додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат, що призвело до зниження стимулюючої функції основної заробітної плати. Загалом, у період 1995–1999 рр. спостерігалася тенденція до скорочення економічно активного населення, зумовлена складною демографічною ситуацією та міграцією населення за кордон.

Другий етап характеризувався проведенням жорсткої монетарної та фінансової політики, спрямованої на подолання інфляції та стабілізацію фінансової системи. Однак, відсутність структурних реформ призвела до дисбалансів на ринку праці. Важливим кроком у регулюванні трудових відносин стало прийняття Закону України «Про оплату праці» у травні 1995 р., а також закріплення права кожного на заробітну плату, не нижчу від встановленої законом, у Конституції України (28 червня 1996 р., ст. 43) [34]. У цей період активізувалася нормотворча діяльність Кабінету Міністрів України, що знайшло відображення у низці постанов, зокрема, щодо оплати праці працівників бюджетних установ (№ 948 від 31.08.1997) [10], підприємств-монополістів (№ 428 від 05.05.1997) [32], працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування (№ 2288 від 13.12.1999) [8], а також працівників вугледобувних підприємств (№ 790 від 10.05.1999). Ці законодавчі акти сприяли переходу від централізованої системи оплати праці до колективно-договірних принципів, визначенню умов та порядку.

Третій етап розвитку ринку праці України (2000–2007 рр.) характеризується економічною стабілізацією та позитивними змінами в сфері зайнятості. За майже незмінної кількості економічно активного населення спостерігається тенденція до зростання зайнятості та скорочення безробіття, що

є безсумнівно позитивним фактором для функціонування ринку праці.

У цей період спостерігалися високі темпи зростання середньої заробітної плати (у 5,9 разів), що перевищували темпи зростання ВВП, значною мірою завдяки активній соціальній політиці держави. Позитивні зрушення на ринку праці стали результатом формування концептуальних основ реформи оплати праці випереджаючого типу. Розроблена за участі науковців, практиків, профспілок та роботодавців і затверджена Указом Президента України від 25 грудня 2000 р., «Концепція подальшого реформування оплати праці в Україні» [9] мала на меті підвищення платоспроможного попиту, стимулювання продуктивності праці та створення умов для реформування соціальної сфери. Ключовими засадами Концепції було визначено випереджаюче зростання номінальної заробітної плати порівняно зі зростанням споживчих цін, що передбачало збільшення рівня номінальної заробітної плати, запровадження механізмів індексації та стримування зростання цін. Інші положення «Концепції» стосувалися встановлення економічно обґрунтованої мінімальної заробітної плати з наближенням її до прожиткового мінімуму, забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати, збільшення частки оплати праці у ВВП до 50–55% до 2004 р., вдосконалення оподаткування заробітної плати та оптимізацію розподілу платежів до фондів соціального страхування. Проте, слід зазначити, що значна частина положень Концепції не була реалізована протягом цього періоду.

Четвертий етап розвитку ринку праці України (2008–2013 рр.) безпосередньо пов'язаний зі світовою фінансовою кризою, що розпочалася наприкінці 2008 року та призвела до погіршення ситуації на ринку праці. За дослідженнями, протягом цього періоду чисельність економічно активного населення віком 15–70 років скоротилася на 1,9%, досягнувши 21,98 млн. осіб, з яких 20,4 млн (92,8%) були зайняті, а 1,58 млн. осіб класифікувалися як безробітні, відповідно до методології МОП. У грудні 2008 року Верховна Рада України ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» [7], спрямований на мінімізацію негативних наслідків кризи та прискорення

повернення громадян до продуктивної зайнятості. На виконання цього закону було прийнято 18 нормативно-правових актів, що передбачали зміни до законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття, зокрема щодо членів особистих селянських господарств, розширення кола застрахованих осіб (включаючи працюючих пенсіонерів, осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами, військовослужбовців), а також посилення вимог до залучення іноземної робочої сили для захисту національного ринку праці. Завдяки вжитим заходам протягом 2009–2013 рр. спостерігалось поступове скорочення обсягів та рівня безробіття. У цей період Україна визначила стратегічним напрямом розвитку інтеграцію в європейський економічний та політико-правовий простір, однак, вступ до ЄС залишається питанням перспективи, що залежить від ефективності внутрішніх реформ та трансформаційних процесів всередині самого ЄС.

П'ятий етап розвитку ринку праці України (2014–2019 рр.) безпосередньо пов'язаний з втратою економічно важливих регіонів, бойовими діями на території Донецької та Луганської областей та анексією Криму. Ці фактори зумовили значне скорочення як економічно активного, так і зайнятого населення, що, перш за все, пояснюється частковою втратою територій. Це, своєю чергою, призвело до зменшення податкових надходжень та збільшення державних витрат на соціальний захист незайнятого населення. Одним з пріоритетних завдань уряду в цей період стало утримання офіційно низького рівня безробіття та боротьба з гіперінфляцією. У 2015 році індекс інфляції досяг 143,3%, що стало найвищим показником з 1995 року. [15]. Наслідком цього стало швидке знецінення національної валюти, зниження купівельної спроможності та падіння темпів виробництва. З метою запобігання подальшим інфляційним стрибкам уряд та Національний банк України (НБУ) вдалися до політики стримування, зокрема шляхом створення дефіциту національної валюти, що дозволило знизити індекс інфляції до 113,7% у 2017 році та 109,8% у 2018 році, однак це призвело до суттєвого зниження ділової активності [15].

Незважаючи на загальну економічну стагнацію, у період з 2014 по 2018 рік спостерігалось стійке зростання середньої заробітної плати (у 2,5 рази, з 3475

грн. до 8865 грн.) [15]. Оскільки номінальне зростання значно перевищувало офіційний рівень інфляції, реальна заробітна плата також суттєво зросла. Проте, це підвищення відбувалося без відповідного поживлення виробництва, що призвело до збільшення витрат підприємств та створило передумови для інфляційного тиску. Подальше використання механізму «заробітна плата-ціни» загрожувало розгортанням неконтрольованої інфляції. В умовах задекларованої політики інфляційного таргетування, зафіксованої у «Меморандумі про економічну і фінансову політику з МВФ», цільовий показник інфляції на 2018 рік становив 6% +/- 2 в.п. Фактичний рівень інфляції досяг 9,8%, що свідчить про неефективність політики таргетування та втрату контролю над інфляційними процесами. Для стримування інфляції Національний банк України (НБУ) застосував інструмент облікової ставки, підвищивши її до 18%, що сприяло зменшенню ліквідності на ринку та зниженню інфляції наприкінці 2018 року [16]. Однак, таке рішення мало потенційно негативний вплив на ділову активність через збільшення вартості кредитних ресурсів.

Однією з особливостей розвитку ринку праці України на п'ятому етапі (2014–2019 рр.) стала розробка нового Трудового кодексу. Проект кодексу, поданий до Верховної Ради у 2014 р., був ухвалений у першому читанні в листопаді 2015 р. та відправлений на доопрацювання, яке завершилося у 2017 році, однак документ досі перебуває на розгляді в парламенті. Метою кодексу є забезпечення реалізації трудових прав та гарантій, передбачених Конституцією України, створення належних умов праці та захист інтересів як працівників, так і роботодавців. Серед ключових нововведень, які очікують на працездатне населення, варто виділити: обов'язкове укладання письмових трудових договорів; залежність розміру вихідної допомоги від тривалості роботи у роботодавця; запровадження нових режимів робочого часу (поділ робочого дня, гнучкий графік тощо); введення нового дисциплінарного стягнення – «попередження»; збільшення строку позовної давності по трудових спорах до одного року; збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки до 28 календарних днів та оплату понаднормових робіт у потрійному розмірі; чітке визначення підстав для укладання строкових трудових договорів та регулювання

процедури припинення чи призупинення трудових відносин. Незважаючи на позитивні зміни, запропоновані кодексом, серед експертів, науковців та практиків існують питання щодо його практичної реалізації. Проте, прийняття нового Трудового кодексу, який би враховував інтереси обох сторін трудових відносин та замінив чинний Кодекс законів про працю, що діє з радянських часів, є необхідним для подальшого ефективного розвитку ринку праці. Кодекс також має врегулювати питання дистанційної роботи, частка якої значно зросла, та створити правове поле для нових видів трудових відносин, пов'язаних з розвитком платформної економіки, авторським та інтелектуальним правом та роботою через інтернет.

Отже, лише за умови реальної активізації економічної діяльності та впровадження комплексу невідкладних реформ, спрямованих на стимулювання економічного зростання та покращення інвестиційного клімату, можна очікувати стійкого тренду підвищення зайнятості та, відповідно, зниження безробіття. Це, своєю чергою, сприятиме підвищенню ділової активності населення та формуванню сприятливого середовища для розвитку бізнесу, особливо малого та середнього підприємництва.

2020 рік можна вважати початком нового б етапу розвитку ринку праці України, пов'язаного зі зміною політичних еліт та започаткуванням дієвих реформ, спрямованих на структурні зміни в економіці та соціальній сфері. Конкретними прикладами таких реформ можуть бути дерегуляція бізнесу, боротьба з корупцією, реформа системи оподаткування, підтримка інновацій та розвитку людського капіталу.

Війна та окупація значно ускладнили реалізацію реформ та потребують перегляду стратегій з урахуванням нових викликів.

Цей етап можна розглядати як етап шоку та адаптації з лютого-березня 2022 року, а потім як період часткового відновлення. Міжнародна підтримка та допомога є критично важливими для відновлення економіки та ринку праці України. Після закінчення війни пріоритетом стане відбудова зруйнованої інфраструктури, повернення біженців та внутрішньо переміщених осіб, а також реінтеграція ветеранів війни на ринок праці. Представимо здобутки та

перешкоди кожного етапу розвитку ринку праці України в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

Структурно-динамічний аналіз ринку праці України: етапність, здобутки та проблеми [35, 68, с.154-156]

здобутки	перешкоди
1 етап 1991-1994 рр.	
<p>Створено:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Державну службу зайнятості (автономний орган при Міністерстві праці і соціальної політики) - Державний фонд сприяння зайнятості населення. <p>Прийнято:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Закон України «Про зайнятість населення», - Закон України «Про підприємства в Україні», - Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці». 	<ul style="list-style-type: none"> - Перевищення пропозиції робочої сили над попитом, що свідчило про надлишок робочої сили на ринку. - Зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва (скорочення кількості робочих місць у цьому секторі) - Низька ціна робочої сили, низький рівень заробітної плати та погіршення умов праці - Значні масштаби зростання прихованого безробіття - Низька мобільність трудових ресурсів - Поширення етнічної міграції - Гіперінфляція (негативний вплив на купівельну спроможність населення та економічну стабільність)
2 етап 1995-1999 рр.	
<p>Зростання середньої заробітної плати: з 73 грн. до 178 грн.</p> <p>Зниження інфляції: з 281,7% до 119,2%.</p> <p>Законодавче регулювання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Прийнято Закон України «Про оплату праці» – основний документ з питань регулювання праці. - Прийнято Конституцію України, яка закріпила трудові права громадян. - Активізовано діяльність Кабінету Міністрів України (КМУ) у сфері встановлення норм щодо оплати праці. <p>Прийнято низку законодавчих актів, спрямованих на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перехід від централізованого регулювання оплати праці до колективно-договірних принципів; - визначення умов та порядку встановлення мінімальної заробітної плати; - розмежування сфер державного та колективно-договірного регулювання; - захист прав працівників на своєчасну виплату заробітної плати (індексація, компенсація за затримку), посилення судового захисту. 	<ul style="list-style-type: none"> - Затримки у виплаті заробітної плати: проблема несвоєчасної виплати зароблених коштів. - Зниження стимулюючої ролі основної заробітної плати: Зменшення частки основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами) та збільшення частки додаткової заробітної плати та інших компенсаційних виплат. Це призвело до. - Неповна зайнятість: Практика переведення працівників на скорочений робочий режим та надання неоплачуваних адміністративних відпусток. - Низька ефективність механізмів реалізації положень законодавчих актів.
3 етап 2000-2007 рр.	
<ul style="list-style-type: none"> - Стабільність економічно активного населення та позитивна динаміка зайнятості: при цьому спостерігалася тенденція до збільшення кількості зайнятих та зменшення кількості безробітних. - Активна соціальна політика: спрямована на підтримку населення. - Значне зростання заробітної плати: у 5,9 разів, що перевищувало темпи зростання ВВП. - Реформа оплати праці: ухвалено Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні. - Міжнародна інтеграція та регулювання міграції: застосування міжнародних стандартів і рекомендацій та врегулювання міграційної політики. 	<p>Невиконання більшості положень Концепції подальшого реформування оплати праці.</p> <p>Приховане безробіття: Існування значної кількості людей, які фактично не працюють, але офіційно не зареєстровані як безробітні.</p>

<i>4 етап 2000-2007 рр.</i>	
<p>- Прийнято: Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення». Мета закону: Визначення заходів державного регулювання безробіття в умовах кризи.</p> <p>- Нормативно-правова база: На виконання закону було ухвалено 18 нормативно-правових актів.</p> <p>- Результат: протягом 2009-2013 років спостерігалось поступове скорочення обсягів та рівня безробіття.</p>	<p>- Поглиблення професійно-кваліфікаційного дисбалансу, що характеризується невідповідністю між попитом на ринку праці та наявними кваліфікаціями працівників</p> <p>- Низька оплата праці</p> <p>- Збільшення міграції населення</p>
<i>5 етап 2014-2019 рр.</i>	
<p>Зростання заробітної плати: в 2,5 рази (з 3475 грн. до 8865 грн. за п'ять років). Реальна заробітна плата суттєво зросла за рахунок номінального зростання, яке випереджало інфляцію.</p> <p>Антиінфляційні заходи: Уряд та НБУ створили дефіцит національної валюти. Це призвело до зниження інфляції у 2017 (113,7%) та 2018 (109,8%) роках, але також до суттєвого зниження ділової активності.</p> <p>Розробка Трудового кодексу: Проект Трудового кодексу, поданий у 2014 р., був ухвалений у першому читанні в 2015 р., доопрацьований у 2017 р., але до кінця 2019 р. так і не був прийнятий.</p>	<p>- Фіскальні проблеми: Скорочення податкових надходжень держави та збільшення державних витрат на соціальний захист незайнятого населення, що частково зумовлено втратою територій.</p> <p>- Висока інфляція та її наслідки: Зростання заробітної плати без відповідного зростання виробництва (у 2015 р. індекс інфляції досяг найвищого значення з 1995 р. (143,3%)), що призвело до знецінення національної валюти, втрати купівельної спроможності та падіння темпів виробництва.</p> <p>Необхідність нового Трудового кодексу: Існує нагальна потреба у прийнятті нового Трудового кодексу.</p>
<i>6 етап з 2020 р.</i>	
<p>Новий етап розвитку ринку праці України, що пов'язаний із зміною політичних еліт та проведенням невідкладних реформ, яких вимагає час проведення воєнних дій та окупація територій.</p>	

Еволюція ринку праці України протягом періоду незалежності відбувалася під впливом як внутрішніх соціально-економічних та політичних чинників, так і глобальних тенденцій, включаючи економічні кризи, війни та пандемії, що зумовило його неоднорідний та динамічний характер. Тому слід наголосити на необхідності продовження реформ, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, створення гідних умов праці та забезпечення ефективного функціонування ринку праці в умовах постійних змін.

1.3 Функціонування системи державного регулювання ринку праці України

Регулювання є об'єктивно необхідним для належного функціонування ринку праці та сприяє соціально-економічному розвитку держави. Державне регулювання ринку праці в Україні – це комплексна система заходів, інструментів та інституцій, за допомогою яких держава впливає на процеси формування, розподілу та використання трудових ресурсів з метою забезпечення

ефективної зайнятості, соціального захисту працівників та збалансованого розвитку ринку праці.

Держава відіграє ключову роль у забезпеченні збалансованості ринку праці, що відповідає пріоритетам її соціально-економічної політики. Державне регулювання ринку праці, згідно з загальноприйнятим в економічній науці визначенням, являє собою комплекс нормативно-правових та організаційно-економічних заходів, спрямованих на забезпечення продуктивної зайнятості та створення умов безпечної, вільної та гідної праці. Вітчизняні вчені по-різному дають визначення механізму державного регулювання ринку праці (табл.1.5).

Таблиця 1.5

Теоретичні засади визначення механізму державного регулювання ринку праці,
[6, 18, 28, 33, 61, 65]

<i>Автор</i>	<i>Визначення поняття</i>
А. Тюленєв [65]	Механізм регулювання ринку праці – це сукупність нормативних, законодавчих чи колективно-договірних актів, якими керуються партнери при реалізації політики зайнятості. Механізм регулювання ринку праці охоплює перелік соціальних, економічних, психологічних факторів, які визначають функціонування ринку праці
О. Волкова [6]	сучасний механізм регулювання ринку праці – це поєднання системи заходів державного сприяння зайнятості та ринкового механізму саморегулювання економічних процесів
О. Качний Д. Шапоренко [28]	механізм регулювання ринку праці виражає зовнішні способи впорядкування його системи (відновлення рівноваги в ній) і має сукупність методів та форм суб'єктивної дії керівних суб'єктів на різні параметри ринку праці. Він спирається на заходи прямої адміністративної дії і непрямого економічного впливу на ринок праці [71]
В. Дружиніна [18]	механізм регулювання ринку праці необхідно розглядати, як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки
Д.П. Богиня, Г.Т. Куликов, В.М. Шамота [61]	Механізм регулювання ринку праці має задіяти економічні стимули, котрі сприяють соціально-економічному розвитку держави. Головним завданням механізму регулювання ринку праці та зайнятості населення є забезпечення ефективного використання наявної робочої сили для отримання максимального економічного і соціального ефекту.
О. М. Ком'яков [33]	механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи (держави) на підвищення функціонування економіки

В умовах різноманіття форм власності та господарювання механізм регулювання ринку праці складається з таких *основних компонентів* (табл.1.6).

Основні компоненти регулювання ринку праці, [33,68]

Компонент регулювання ринку праці	Характеристика	Важелі/Інструменти	Методологічна основа/Принципи	Мета
Саморегулювання	Автоматичне узгодження попиту та пропозиції на ринку праці під впливом економічних факторів.	<ul style="list-style-type: none"> - Ціна праці (вартість робочої сили) - Співвідношення попиту та пропозиції - Конкуренція між працівниками та роботодавцями 	<ul style="list-style-type: none"> - Теорія вільної економіки (велика кількість учасників, вільний вхід/вихід, мобільність ресурсів, повна інформація, відсутність впливу на ціну) - Ринкові механізми 	<ul style="list-style-type: none"> - Встановлення рівноважної ціни праці - Розподіл трудових ресурсів між галузями - Забезпечення ефективного використання робочої сили (в ідеальних умовах)
Державне регулювання	Система правових та організаційно-економічних заходів держави, спрямованих на забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили.	<ul style="list-style-type: none"> - Законодавчі акти (трудове законодавство, закони про зайнятість, соціальне страхування) - Організаційні заходи (діяльність ДСЗ, програми перепідготовки) - Економічні інструменти (субсидії, гранти, податкові пільги) - Соціальні програми (допомога по безробіттю, соціальна підтримка) 	<ul style="list-style-type: none"> - Соціально-економічна політика держави - Принципи соціальної справедливості та захисту прав працівників - Неспроможність ринку самостійно вирішити всі проблеми (безробіття, невідповідність кваліфікацій) 	<ul style="list-style-type: none"> - Забезпечення повної та продуктивної зайнятості - Створення належних умов праці - Соціальний захист безробітних та вразливих груп - Раціональне використання трудових ресурсів - Коригування ринкових недоліків
Договірне регулювання	Регулювання відносин між роботодавцями та працівниками на основі офіційних договорів.	<ul style="list-style-type: none"> - Тарифні угоди між державними органами та роботодавцями - Колективні договори між профспілками та роботодавцями - Індивідуальні трудові контракти 	<ul style="list-style-type: none"> - Принципи соціального партнерства - Свобода договору - Дотримання трудових прав та гарантій 	<ul style="list-style-type: none"> - Встановлення умов праці та оплати - Визначення прав та обов'язків сторін - Регулювання трудових спорів

Головними важелями саморегулювання є ціна праці (вартість робочої сили), співвідношення платоспроможного попиту та пропозиції робочої сили, а також конкуренція. Учасники ринку – покупці та продавці робочої сили – створюють як попит, так і пропозицію, а їхні інтереси та мотивація зумовлюють рух важелів саморегулювання.

Саморегулювання притаманне ринковій економіці, але воно не завжди здатне вирішити всі проблеми.

Державне регулювання купівлі-продажу робочої сили та її раціонального використання зумовлене неспроможністю ринку самостійно забезпечити відтворення робочої сили необхідної якості та забезпечити безробітних засобами для існування.

Взаємовідносини між роботодавцями та працівниками регулюються офіційними договорами – тарифними угодами між державними органами та роботодавцями, колективними договорами, контрактами тощо. Це формує механізм договірного регулювання ринку праці.

Ринок праці відіграє ключову роль у виробничих, економічних, соціальних та політичних відносинах, визначаючи ефективність функціонування всієї ринкової системи. Тому механізм його державного регулювання має бути гнучким та оперативно реагувати на зміни в суспільстві. **Мета ефективного регулювання ринку праці в Україні** полягає у збалансуванні попиту та пропозиції за обсягом і структурою, підвищенні соціальних стандартів, покращенні якості життя та гармонізації регуляторних механізмів.

Суб'єктами регулювання є працівники, роботодавці, профспілки, державні установи, організації та навчальні заклади, які формують державну політику та впливають на соціальні процеси у сфері ринку праці та трудових відносин. **Об'єктами регулювання** є ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, що впливають на соціальну стабільність та економічний розвиток держави, зокрема: соціально-трудова відносинами, узгодження протиріч на ринку праці, баланс попиту та пропозиції робочої сили, соціальний захист населення, забезпечення зайнятості та створення умов для залучення безробітних до суспільного виробництва.

Принципи державного регулювання ринку праці -це основні ідеї та положення, що визначають спрямованість та зміст державного регулювання. Вони є орієнтирами для розробки та реалізації політики на ринку праці.

- Принцип соціальної справедливості: Цей принцип передбачає забезпечення рівних можливостей для всіх громадян у доступі до праці, захист від дискримінації, гідну оплату праці та соціальний захист. В Україні це відображено в Конституції, Кодексі законів про працю (КЗпП), законах про зайнятість та соціальне страхування. Наприклад, встановлення мінімальної заробітної плати є проявом цього принципу.

- Принцип ефективності: Регулювання має сприяти ефективному використанню трудових ресурсів, підвищенню продуктивності праці та розвитку

економіки. В Україні це реалізується через програми професійної підготовки та перепідготовки, сприяння мобільності робочої сили, підтримку підприємництва.

- Принцип партнерства (соціального діалогу): Регулювання ринку праці має здійснюватися на основі співпраці між державою, роботодавцями та працівниками (або їхніми представниками – профспілками). В Україні це відображено в діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, де обговорюються та узгоджуються питання трудових відносин.

- Принцип законності: Усі заходи державного регулювання повинні здійснюватися відповідно до чинного законодавства. Це забезпечує правову визначеність та захист прав усіх учасників ринку праці.

- Принцип гласності та прозорості: Інформація про політику та заходи регулювання ринку праці має бути доступною для громадськості. Це сприяє підвищенню довіри до дій держави та забезпечує можливість громадського контролю.

- Принцип збалансованості інтересів: Регулювання має враховувати інтереси всіх учасників ринку праці – як працівників, так і роботодавців, а також суспільства в цілому. Це передбачає пошук компромісів та досягнення соціальної злагоди.

Держава здійснює вплив на ринок праці за допомогою наступних *методів*:

- Адміністративні методи: Прямий вплив держави через законодавчі та нормативно-правові акти, контроль за їх дотриманням, ліцензування та сертифікацію (КЗпП, закони про зайнятість, охорону праці, пенсійне забезпечення, встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочого часу, контроль за дотриманням трудового законодавства, квотування робочих місць для певних категорій населення).

- Економічні методи: Вплив на ринок праці через економічні інструменти, такі як фінансування програм, субсидії, податки, регулювання цін та тарифів (фінансування програм професійної підготовки та перепідготовки, субсидії роботодавцям за створення нових робочих місць, пільгові кредити для малого та середнього бізнесу, регулювання податку на доходи фізичних осіб, регулювання розміру допомоги по безробіттю).

- Соціальні методи: Заходи, спрямовані на соціальний захист населення, підтримку вразливих груп, розвиток соціальних послуг (виплата допомоги по безробіттю, програми соціальної підтримки малозабезпечених сімей, програми соціальної адаптації для ВПО та ветеранів, послуги з професійної орієнтації та кар'єрного консультування).

- Інформаційні методи: Поширення інформації про ринок праці, вакансії, можливості навчання та перекваліфікації, проведення інформаційних кампаній (функціонування веб-сайту Державної служби зайнятості з інформацією про вакансії, програми навчання та інші послуги, проведення ярмарків вакансій, інформаційні кампанії з питань професійної орієнтації).

Класифікація запропонована Н.І. Єсіною, яка вважає, що механізмами регулювання ринку робочої сили є сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив [20] представлено в таблиці 1.7.

Таблиця 1.7

Класифікації механізмів державного регулювання ринку праці [20]

<i>Критерій класифікації</i>	<i>Види механізмів</i>	<i>Характеристика</i>	<i>Приклади</i>
За масштабами впливу	Загальні	Охоплюють усе працездатне населення.	Загальнодержавні програми зайнятості, законодавство про мінімальну заробітну плату.
	Селективні	Поширюються на окремі групи працездатних осіб (наприклад, молодь, інваліди, жінки).	Програми підтримки молодих спеціалістів, квотування робочих місць для інвалідів.
За способом впливу	Прямі (регулюючі)	Безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу.	Субсидії на створення робочих місць, встановлення мінімальної заробітної плати, законодавче регулювання тривалості робочого дня.
	Непрямі	Впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.	Зміна податкових ставок, регулювання облікової ставки НБУ, державні інвестиції в інфраструктуру.
За типом впливу	Активні	Спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, збереження й підвищення рівня зайнятості на підприємствах.	Програми професійної перепідготовки, програми сприяння мобільності робочої сили, програми підтримки підприємств у кризових ситуаціях.
	Пасивні	До яких належать різноманітні виплати допомоги по безробіттю.	Виплата допомоги по безробіттю, інші соціальні виплати.
За змістом	Економічні	Включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податку та відсотка.	Пільгові кредити для малого бізнесу, субсидії на створення робочих місць, регулювання податку на прибуток.
	Адміністративні	До яких належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції.	Трудовий кодекс, закони про пенсійне забезпечення, імміграційне законодавство.
	Ідеологічні	Спрямовані на формування суспільної думки щодо праці та зайнятості.	Інформаційні кампанії про важливість професійної освіти, соціальна реклама, що пропагує цінності праці.

За об'єктом впливу	Спрямовані на кількісні параметри	Впливають на динаміку співвідношення попиту та пропозиції робочої сили.	Програми стимулювання створення робочих місць, регулювання міграційних потоків.
	Спрямовані на якісні характеристики	Впливають на рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури зайнятості.	Програми професійної освіти та перепідготовки, програми підтримки розвитку певних галузей економіки.
	Які враховують організаційний аспект	Впливають на організацію ринку праці, наприклад, діяльність служб зайнятості, профспілок, організацій роботодавців.	Реформування діяльності Державної служби зайнятості, підтримка соціального діалогу.

В умовах трансформацій ефективність державного регулювання ринку праці не обмежується одним видом державної політики. Сучасна економічна теорія наголошує на необхідності узгодження монетарної та фіскальної політик із врахуванням соціальних і правових факторів. У цьому контексті важливу роль відіграє інституційна теорія регулювання ринку праці, яка охоплює широкий спектр діяльності державних органів щодо впливу на попит і пропозицію робочої сили [56, с. 72]. Інституційний механізм – це сукупність інституційних важелів, стимулів та заходів, спрямованих на ефективний розвиток ринку праці шляхом поєднання мікро- та макроекономічних чинників, а також елементів державного та ринкового регулювання [11, с. 43]. Його сутність полягає у взаємодії формальних і неформальних інституцій та організацій, що забезпечують демократичне врядування та врахування інтересів усіх груп суспільства для досягнення цілей розвитку та добробуту держави або регіону.

До структури інституційного механізму входять:

- *держава* - реалізує макроекономічні функції у сфері регулювання ринку праці;
- *професійні спілки* - репрезентують інтереси найманих працівників;
- *асоціації підприємців* - виступають як представники інституту роботодавців;
- *засоби масової інформації* - забезпечують критичну оцінку та формування суспільної думки щодо процесів, що відбуваються на ринку праці [25, с. 154].

Отже, інституційний механізм регулювання ринку праці передбачає застосування широкого спектру інструментів впливу державних інституцій на рівень зайнятості населення та загальну динаміку функціонування ринку праці.

Державне регулювання ринку праці в Україні здійснюється за допомогою комплексу взаємопов'язаних інструментів, які можна класифікувати за різними критеріями. Найбільш поширеним є поділ на чотири основні групи;

1. Законодавчі інструменти (ключові законодавчі акти):

- Конституція України: Гарантує основні права громадян у сфері праці, такі як право на працю, відпочинок, соціальний захист.
- Кодекс законів про працю України (КЗпП): Регулює широкий спектр трудових відносин, включаючи:

- Порядок укладення та розірвання трудових договорів.
- Режим робочого часу та часу відпочинку (тривалість робочого дня, відпустки, вихідні).
- Норми оплати праці (мінімальна заробітна плата, тарифні ставки, премії).
- Умови охорони праці та безпеки на виробництві.
- Гарантії та компенсації працівникам.

- Закон України "Про зайнятість населення": Визначає державну політику у сфері зайнятості, повноваження Державної служби зайнятості, права та обов'язки безробітних та роботодавців.

- Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття": Регулює систему соціального страхування на випадок безробіття, встановлює умови, розміри та порядок виплати допомоги по безробіттю.

- Інші законодавчі та нормативно-правові акти:

- Закони про охорону праці жінок, молоді та осіб з інвалідністю.
- Законодавство про професійні спілки та організації роботодавців.
- Нормативні акти щодо регулювання міграції робочої сили.

2. Програмні інструменти (Програми зайнятості):

- Програми сприяння працевлаштуванню:
 - Надання послуг з пошуку роботи та підбору персоналу ДСЗ.
 - Організація ярмарків вакансій та днів кар'єри.
 - Стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості (надання грантів, мікрокредитів).

- Програми стажування та практики для випускників навчальних закладів.
 - Програми професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації:
 - Організація професійного навчання безробітних та зайнятих осіб за актуальними на ринку праці професіями.
 - Підвищення кваліфікації та перекваліфікація працівників з метою адаптації до змін на ринку праці та впровадження нових технологій.
 - Видача ваучерів на навчання для окремих категорій громадян.
 - Цільові програми підтримки окремих категорій населення:
 - Програми зайнятості для молоді, жінок, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб (ВПО), ветеранів АТО/ООС та російсько-української війни.
 - Запровадження квот для працевлаштування окремих категорій громадян.
 - Програми розвитку регіональної зайнятості:
 - Стимулювання створення робочих місць у регіонах з високим рівнем безробіття.
 - Підтримка розвитку місцевих ініціатив у сфері зайнятості.
3. Соціальні інструменти (Соціальні виплати та послуги):
- Матеріальне забезпечення на випадок безробіття:
 - Регулярні виплати безробітним, зареєстрованим у Державній службі зайнятості.
 - Розмір та тривалість виплат залежать від страхового стажу, попередньої заробітної плати та інших факторів.
 - Інші види соціальної допомоги:
 - Матеріальна допомога малозабезпеченим сім'ям.
 - Допомога на проживання для ВПО.
 - Соціальні послуги:
 - Професійна орієнтація та кар'єрне консультування.
 - Психологічна підтримка.
 - Допомога у соціальній адаптації та інтеграції на ринку праці.
4. Фіскальні інструменти (Податкова політика):
- Податкові пільги для підприємств:

- Зниження ставок податку на прибуток для підприємств, які створюють нові робочі місця, особливо для пріоритетних категорій населення.
- Податкові канікули для новостворених підприємств.
 - Податкові стимули для інвестицій:
- Створення спеціальних економічних зон з пільговим оподаткуванням.
- Податкові знижки для інвесторів, які вкладають кошти у розвиток виробництва та створення нових робочих місць.
 - Регулювання податку на доходи фізичних осіб (ПДФО):
- Диференціація ставок ПДФО для стимулювання певних видів діяльності або доходів.

Таким чином, ефективність державного регулювання досягається завдяки комплексному та скоординованому застосуванню всіх перелічених інструментів. Законодавство створює правову основу, програми зайнятості сприяють активізації ринку праці, соціальні виплати забезпечують соціальний захист, а податкова політика стимулює економічну активність.

В додатку В представлено детальний опис діяльності державних установ та організацій, що здійснюють регулювання ринку праці в Україні:

- Міністерство економіки України - центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері економічного і соціального розвитку, зокрема й у сфері праці та зайнятості;
- Державна служба зайнятості України (ДСЗ) - централізована система державних установ, що реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття;
- Міністерство соціальної політики України;
- Міністерство освіти і науки;
- Національна служба посередництва і примирення (НСПП);
- Органи місцевого самоврядування;
- Соціальні партнери (профспілки та організації роботодавців).

Важливо зазначити, що ефективна діяльність усіх цих установ та організацій, скоординована їх взаємодія є ключовим фактором успішного регулювання ринку праці в Україні.

Механізм державного регулювання ринку праці охоплює законодавче регулювання, діяльність державних установ, економічні та соціальні інструменти (рис.1.2). В умовах воєнного стану державне регулювання ринку праці зазнає суттєвих змін та адаптується до нових викликів.



Рис.1.2. Система державного регулювання ринку праці в Україні в умовах воєнного стану

*створено автором

Отже, створення дієвого механізму регулювання сучасного ринку праці призводить до ключових позитивних результатів сьогодення: специфіку умов воєнного стану в Україні, євроінтеграційний вектор розвитку, пошук ефективних важелів для відновлення збалансованості на вітчизняному ринку праці, а також орієнтацію на глобальні ринки праці.

Висновки до розділу 1

1. Розділ 1 створює теоретичну та історичну базу для подальшого дослідження державного регулювання ринку праці в Україні в умовах воєнного стану. Було здійснено всебічний аналіз поняття «ринок праці» та «державне регулювання ринку праці». ». Встановлено важливість комплексного підходу та врахування історичного контексту для розуміння сучасних проблем та перспектив розвитку ринку праці та його державного регулювання

2. Представлено теоретичне підґрунтя дослідження, яке акцентоване на системному підході. Це означає, що ринок праці розглядається як складна система взаємопов'язаних елементів, таких як попит та пропозиція робочої сили, рівень безробіття, заробітна плата, законодавство та інституції. Системний підхід дозволяє враховувати багатогранність ринку праці та аналізувати його комплексно, а не лише окремі аспекти. Важливість цього підходу полягає в тому, що він дозволяє зрозуміти взаємодію різних факторів та їхній вплив на загальний стан ринку праці.

3. Проведено аналіз історичного розвитку ринку праці в Україні з моменту здобуття незалежності. Етапізація дозволяє виділити ключові періоди та тенденції, що характеризували зміни в структурі зайнятості, рівні безробіття, регуляторній політиці та інших аспектах. Аналіз етапів становлення ринку праці дає змогу зрозуміти сучасний стан ринку, виявити проблеми та визначити перспективи розвитку. Важливою є ідентифікація факторів, що впливали на формування ринку праці на кожному етапі, таких як економічні кризи, політичні зміни, соціальні трансформації та глобалізаційні процеси.

4. Розглянуто сучасну систему державного регулювання ринку праці в Україні, в якій зроблено опис інституційної структури, законодавчої бази, основні інструментів та механізми, що використовуються державою для впливу на ринок праці.. Важливою є оцінка відповідності системи регулювання сучасним викликам та потребам ринку праці в умовах війни.

РОЗДІЛ 2

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: АНАЛІТИЧНИЙ АСПЕКТ

2.1. Оцінка сучасного стану ринку праці України

В розділі 2 проведено аналіз сучасного стану ринку праці України є ключовим етапом дослідження, адже саме він дозволяє зрозуміти масштаби проблеми, ідентифікувати ключові тенденції та виклики, що постають перед країною у сфері зайнятості.

Перш за все, необхідно зазначити, що ринок праці є складним та динамічним організмом, на який впливає безліч факторів, як внутрішніх, так і зовнішніх. Війна, безсумнівно, стала тим каталізатором, який запустив глибинні трансформації, що мають довгостроковий характер.

Через військові дії в Україні, державні статистичні органи тимчасово припинили збір даних про зайнятість та безробіття, починаючи з 2022 року. Тому, найбільш актуальна інформація, доступна на сьогоднішній день, базується на даних за 2021 рік.

Зміни, внесені Законом України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 03 березня 2022 року № 2115-IX [22], значно обмежили можливості статистичного моніторингу. У зв'язку з цим, для даного дослідження були використані дані з різних джерел, таких як портал відкритих даних, публічні звіти Міністерства економіки України, Міністерства фінансів України, Національного банку України та інших органів державної влади, а також результати експертних опитувань.

Розглянемо детальніше динаміку рівня безробіття в Україні у 2000-2021 рр. та її залежність від основних показників, що характеризують ситуацію на ринку праці. (табл. 2.1). За даними ДСЗУ та НБУ наведено рівень безробіття та кількість зареєстрованих безробітних у 2022-2024 рр.

Динаміка абсолютних основних показників ринку праці України, 2010-2021 рр.
[17, 42, 44]

(кільк. населення в тис. осіб)						
	Всього населення	Економічно активне населення	Зайняте населення	Безробітне населення	Рівень безробіття	Зареєстрованих безробітних
2000	48923,2	21150,7	18520,7	2630,0	12,4%	1178,7
2001	48457,1	20893,6	18453,3	2440,3	11,7%	1063,2
2002	48003,5	20669,5	18540,9	2128,6	10,3%	1028,1
2003	47622,4	20618,1	18624,1	1994,0	9,7%	1024,2
2004	47280,8	20582,5	18694,3	1888,2	9,2%	975,5
2005	46929,5	20481,7	18886,5	1595,2	7,8%	891,9
2006	46646,0	20545,9	19032,2	1513,7	7,4%	784,5
2007	46372,7	20606,2	19189,5	1416,7	6,9%	673,1
2008	46143,7	20675,7	19251,7	1424,0	6,9%	596,0
2009	45962,9	20321,6	18365,0	1956,6	9,6%	693,1
2010	45778,5	20220,7	18436,5	1784,2	8,8%	452,1
2011	45633,6	20247,9	18516,2	1731,7	8,6%	505,3
2012	45553,0	20393,5	18736,9	1656,6	8,1%	467,7
2013	45426,2	20478,2	18901,8	1576,4	7,7%	487,6
2014	42928,9	19035,2	17188,1	1847,1	9,7%	458,6
2015	42760,5	17396,0	15742,0	1654,0	9,5%	461,1
2016	42584,5	17303,6	15626,1	1677,5	9,7%	407,2
2017	42386,4	17193,2	15495,9	1697,3	9,9%	352,5
2018	42153,2	17296,2	15718,6	1577,6	9,1%	341,7
2019	41902,4	17381,8	15894,9	1486,9	8,6%	338,2
2020	41588,4	16917,8	15244,5	1673,3	9,9%	459,2
2021	41167,3	16666,8	14957,3	1709,5	10,3%	295,0
2022			12440		21,1%	867,6
2023			11040		≈19%	483,2
2024			11490		≈20%	338,4

*з 2014 р. – без урахування окупованих територій (Криму, Севастополя, частини Донбасу)

Протягом досліджуваного періоду рівень безробіття в Україні зазнавав значних коливань. Період з 2000 по 2005 рік характеризується відносно високим рівнем безробіття, який коливався в межах 7,8% - 12,4%. Високий рівень безробіття (з 9,2 % до 12,4%) пояснюється, ймовірно, економічною кризою, що спіткала Україну на початку 2000-х років. Поступове зниження рівня безробіття протягом цього періоду свідчить про відновлення економіки та зростання кількості робочих місць.

З 2005 по 2008 рік спостерігається тенденція до зниження рівня безробіття до 6,9 %, хоча і з незначними коливаннями. Рівень безробіття знижується, що свідчить про позитивні тенденції на ринку праці у період відносної економічної стабільності та зростання. Але у 2009 -2013 рр. знов спостерігаємо зріст до 9,6 %

та поступовий спад до 7,7 % у 2013 р., що є характерним для періоду світової економічної кризи.

У 2014-2015 роках, після початку військового конфлікту на сході України, рівень безробіття знову зріс, досягнувши 9,7% у 2014 р. та 9,5% у 2015 р. Військовий конфлікт на сході України та економічна криза призвели до зростання рівня безробіття. Багато підприємств були змушені припинити свою діяльність, або релокуватись до безпечних міст, що призвело до втрати робочих місць. У 2019 р. у період поступового відновлення економіки та адаптації до нових умов, рівень безробіття знову починає знижуватися до 8,6 %, але до 2021 року становить 10,3%.

Повномасштабне вторгнення РФ 24 лютого 2022 року спричинило найбільшу кризу на ринку праці України. До війни роботодавці розміщували на Work.ua щомісяця понад 100 000 вакансій. Вже у березні кількість пропозицій роботи впала в 15 разів. Відтоді місяць за місяцем ринок праці «підіймався з колін» і увійшов у 2023 рік, відновившись на половину від довоєнного рівня [45].

У 2022 році ринок праці перейшов до роботодавців. Вакансій поменшало в рази, 30% українців втратили роботу. Попит на роботу зріс у п'ять разів. У березні на одну вакансію претендувало понад 100 шукачів. Станом на кінець 2022 року конкуренція серед шукачів значно знизилася [21].

У 2022 році на ринку праці близько 2 млн. шукачів оновили або розмістили свої резюме. У грудні на ринку праці нових кандидатів стало на 35% менше, ніж у грудні 2021 року. На тлі міграції українців за кордон, вступу до лав ЗСУ, перебоїв з електроенергією загальна кількість людей працездатного віку на ринку праці скоротилася [21].

За даними НБУ, за підсумками 2022 року рівень безробіття в Україні становив 21,1%. В Україні ринок праці увійшов у 2023 рік, відновившись на половину від довоєнного рівня, заявляють аналітики порталу з пошуку роботи Work.ua [45]. На кінець року найбільшу динаміку відновлення показали прифронтові регіони. У грудні 2022-го кількість пропозицій роботи становила 53 179 вакансій. Водночас вже у липні НБУ констатував, що динаміка пропозиції робочої сили в останні місяці практично повернулася на докризову траєкторію.

Зайнятість збільшувалася як завдяки поверненню українців до звичних умов роботи, так і завдяки працевлаштуванню на новій роботі, йдеться у звіті.

За прогнозом НБУ, рівень безробіття поступово скорочуватиметься: до 20% і 17,6% у 2024 та 2025 роках. Цьому насамперед сприятиме відновлення економічної активності [21]. «Безробіття залишатиметься вищим за свій природний рівень, ураховуючи, що процес відновлення виробничих потужностей та логістичних шляхів потребуватиме чимало часу», – зазначили в Нацбанку [44].

Протягом 2023 р. мали статус безробітних 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. осіб – у 2022 р., з них у 2023 р. працевлаштовано 160,1 тис. осіб та пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб, у 2022 р. відповідно – 248,8 тис. осіб та 46,6 тис. осіб [17].

Дослідження безробіття в Україні демонструють досить суперечливі результати. Через зміни в законодавстві щодо скорочення терміну виплати допомоги з безробіття, офіційний рівень безробіття знизився з початку 2022 року, коли він оцінювався на рівні 30%. Проте, небажання чоловіків реєструватися в центрах зайнятості, щоб уникнути мобілізації, спричинило значні гендерні диспропорції серед офіційно зареєстрованих безробітних.

Кількість безробітних, які перебували на обліку в центрах зайнятості у 2023 та 2024 роках, становила в середньому 25% від кількості безробітних у 2021 році. Частка безробітних чоловіків, зареєстрованих у Державній службі зайнятості з початку 2022 року, не перевищувала 25%.

Очевидно, що показник офіційно зареєстрованого безробіття можна використовувати для характеристики безробіття в Україні лише умовно. На сьогоднішній день він, скоріше, відображає фінансовий стан Фонду загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, ніж реальну ситуацію з безробіттям в країні [63].

Проведемо аналіз показників рівня зайнятості населення (віком 15-70 років): середній показник якого протягом 2010-2021 рр. дорівнював 57,5%. Хоча, протягом цього періоду, відбулось зменшення чисельності зайнятого населення на 18,6% або на 3,57 млн. осіб; а рівень зайнятості знизився на 2,7 % (з 58,4% до

55,7%) (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Показники рівня зайнятості населення за 2010 – 2021 роки [15]

Розглянемо число *зайнятих за видами економічної діяльності* за 2022 та 2023 рік, які можуть відображати лише часткову картину зайнятості, оскільки не враховують тіньову зайнятість та інші форми неповної зайнятості (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності у 2022- 2023 рр. [17]

	Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання, осіб					
	2022	2023	підприємства		фіз.особи-підприємці	
			2022	2023	2022	2023
Усього	7606018	7514329	5486065	5144845	2119953	2369484
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	488555	456909	454477	422035	34078	34874
Промисловість	1808528	1689458	1675959	1544024	132569	145434
Будівництво	261387	241800	227726	203751	33661	38049
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1911417	1958655	970010	920530	941407	1038125
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	747103	714105	613141	563483	133962	150622
Тимчасове розміщення й організація харчування	179197	206738	62301	58428	116896	148310
Інформація та телекомунікації	423367	428902	131936	127356	291431	301546
Фінансова та страхова діяльність	178488	160774	172128	153739	6360	7035
Операції з нерухомим майном	183399	190705	122965	125674	60434	65031
Професійна, наукова та технічна діяльність	291507	311200	158187	155343	133320	155857
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	241420	239235	195796	187081	45624	52154
Освіта	37227	46842	17628	17782	19599	29060
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	694972	688419	645811	627961	49161	60458
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	41190	45280	24982	24354	16208	20926
Надання інших видів послуг	118261	135307	13018	13304	105243	122003
<i>Примітка:</i> Дані наведено без урахування результатів діяльності бюджетних установ, а також тимчасово окупованих російською федерацією територій та частини територій, на яких ведуться (велися) бойові дії.						

Найбільше скорочення кількості зайнятих відбулося у промисловості на 118 948 осіб. та сільському господарстві на 31 655 осіб.

Зростання зайнятості спостерігається у роздрібній торгівлі на 47 238 осіб., тимчасовому розміщуванні й організації харчування збільшення на 27 541 особу, професійній, науковій та технічній діяльності, збільшення на 19 693 особи, освіті та наданні інших послуг 9 615 осіб, операціях з нерухомим майном на 7 306 осіб., інформації та телекомунікаціях на 5 535 осіб.

Переміщення українського бізнесу з початку повномасштабного вторгнення впливає на відновлення та розвиток регіональних ринків праці (рис. 2.2).



Рис.2.2. Кількість підприємств в Україні, 2021-2024 рр. [47]

З лютого 2022 р. та до початку грудня 2023 р. 7820 українських компаній змінили своє місцезнаходження, серед них 840 підприємств скористалися урядовою програмою релокації. 27% компаній переїхали з Києва, 11% з Дніпропетровської області, 8% з Донецької та Одеської областей та 6% з Харківської області.

Водночас 22% від загальної кількості релокантів обрали для переїзду Київ, незважаючи на воєнну загрозу, 10% - Харківську та Одеську області. Значна частина релокованих підприємств знайшла нове місцезнаходження в західних регіонах, що сприяло створенню робочих місць для внутрішньо переміщених осіб та місцевих жителів. Проте, з другої половини 2023 року спостерігається тенденція повернення релокованих підприємств. Наприклад, у Чернівецькій області кількість таких підприємств зменшилася на третину. Важливо зазначити,

що багато підприємств переїхали до прифронтових районів, де кількість вакансій залишається значно нижчою за довоєнний рівень [63].

З початку 2023 року в Україні спостерігається загальне збільшення кількості підприємств. За даними Пенсійного фонду України, у другому кварталі 2024 року кількість підприємств становила 563,4 тис., що на 45,7 тис. більше, ніж у відповідний період 2023 року [47].

Проте, експерти зазначають, що це зростання здебільшого зумовлене перереєстрацією підприємств з тимчасово окупованих територій або відновленням діяльності підприємств після їх формальної ліквідації чи тимчасового припинення діяльності. Переважна більшість цього приросту припадає на мікропідприємства.

З початку повномасштабного вторгнення в Україні демографічні проблеми, такі як низька народжуваність та висока смертність, стали серйозним фактором тиску на ринок праці. Хоча масовий відтік населення за кордон припинився, а деякі люди навіть повертаються, триває відтік дітей старшого шкільного віку, особливо чоловічої статі, які виїжджають на навчання за кордон.

Незважаючи на це, за даними Пенсійного фонду України, спостерігається поступове відновлення зайнятості. Кількість офіційно працюючих осіб становила у: 2022 р.- 12,44 млн.осіб, 2023 р. – 11,04 млн.осіб, 2024 р. 11,49 млн. осіб (рис 2.3) [63].

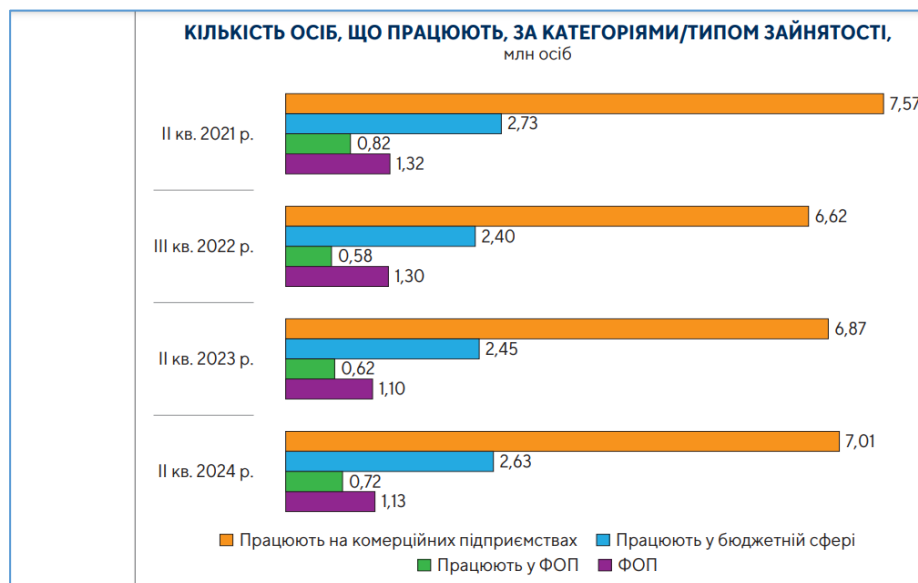


Рис.2.3. Кількість офіційно працюючих осіб за категоріями/типом зайнятості, 2021-2024 рр. [63]

З наведених даних спостерігаємо, що жодна з категорій зайнятих не досягла значень 2021 р.

Розглянемо *показники попиту та пропозиції* на ринку праці.

У 2023 р. ринок праці України зазнав впливу кількох ключових факторів. По-перше, спостерігалися традиційні сезонні коливання попиту на робочу силу. По-друге, загальною тенденцією стало значне збільшення попиту на працівників. Треба зазначити ще і те, що деякі галузі економіки, такі як оборонна промисловість, будівництво та волонтерство, зазнали значного зростання, тоді як інші, такі як туризм, готельно-ресторанний бізнес та сфера послуг, опинилися у стані глибокого спаду.

Найбільший попит на робочу силу у 2023 році спостерігався у Київській, Дніпропетровській, Львівській, Одеській та Харківській областях. Ці регіони традиційно є економічно активними та мають розвинену інфраструктуру.

Важливим аспектом стало також зростання кількості вакансій у прифронтових областях. У Миколаївській області цей показник збільшився на 77,5%, у Чернігівській - на 57,2%, у Сумській - на 53%, а у Запорізькій - на 25,9%. Це свідчить про те, що навіть в умовах воєнних дій, економічна діяльність в цих регіонах продовжується та є потреба у відновленні та розвитку [59].

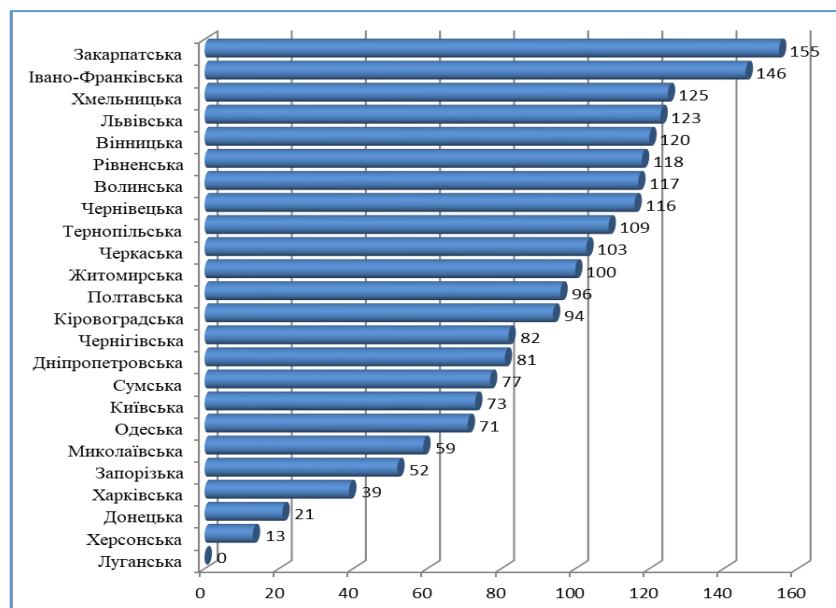


Рис.2.4. Відновлення регіональних ринків праці України за кількістю вакансій (січень 2024 р. до лютого 2022 р., % [5])

За даними «Work.ua», станом на січень 2024 р., в порівнянні з лютим 2022 р., за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93 %. Але *відновлення відбувається нерівномірно в регіональному розрізі* (рис.2.4). Порівняно з довоєнними показниками, найбільше зросла кількість вакансій у таких областях: Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) та Чернівецькій (116 %). За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська (30 913 вакансій), Львівська (8 473), Дніпропетровська (8 452), Одеська (5 752) та Харківська (3 347) області [3]. У зазначених областях зосереджено 63 % від усіх вакансій [59].

Масова міграція працездатного населення за кордон та мобілізація до лав ЗСУ створили значний дефіцит кваліфікованих кадрів на українському ринку праці. Ця проблема поглиблюється освітньо-професійним дисбалансом та нерівномірним відновленням ринку праці. За інформацією Work.ua, у 2023 році багато роботодавців відчували гостру нестачу працівників. Навіть у західних областях, де спостерігається значне відновлення ринку праці завдяки релокації підприємств, вакансії залишаються незаповненими через брак кандидатів. Особливо складна ситуація в прифронтових регіонах, де території зазнали значних втрат чисельності населення.

Питання забезпечення економіки робочою силою та адаптації ринку праці до умов війни набуває все більшої актуальності. Державна політика спрямована на забезпечення гнучкості трудової сфери та підтримку зайнятості населення.

У 2023 році було удосконалено механізм компенсацій для роботодавців, які працевлаштовують певні категорії безробітних, а також для тих, хто створює нові робочі місця для малого бізнесу. Завдяки цим програмам було працевлаштовано 5 тисяч безробітних, а також компенсовано витрати на оплату праці 14 тисяч внутрішньо переміщених осіб.

На ринку праці України спостерігається нестача мотивації у працівників, що ускладнює пошук якісних робочих місць. Одним з ключових факторів мотивації є регулярний та стабільний дохід, проте *рівень заробітної плати*, який пропонують роботодавці, часто не відповідає очікуванням працівників.

За даними офіційної статистики, середня заробітна плата у вакансіях у 2023 році зросла на 14,6% порівняно з попереднім роком і склала 11 559 грн. Проте, на розмір заробітної плати впливає багато факторів, зокрема науково-технічні, організаційні, економічні, фінансові та соціальні, а також регіональні особливості [5].

Регіональні відмінності обумовлені розміщенням економічної та соціальної інфраструктури, а також значною диференціацією заробітної плати між галузями та професіями. Конкуренція на регіональних ринках праці та зростання попиту на окремі професії, особливо в умовах війни, також впливають на вартість робочих місць. Так, у 2023 році зросла заробітна плата будівельників, особливо у звільнених та прифронтових регіонах, через збільшення потреби у відновленні інфраструктури. Зріс попит та заробітна плата водіїв усіх видів доставки та логістики, а також електриків, механіків та технічних робітників через структурні зміни в економіці та потреби відновлювальних робіт.

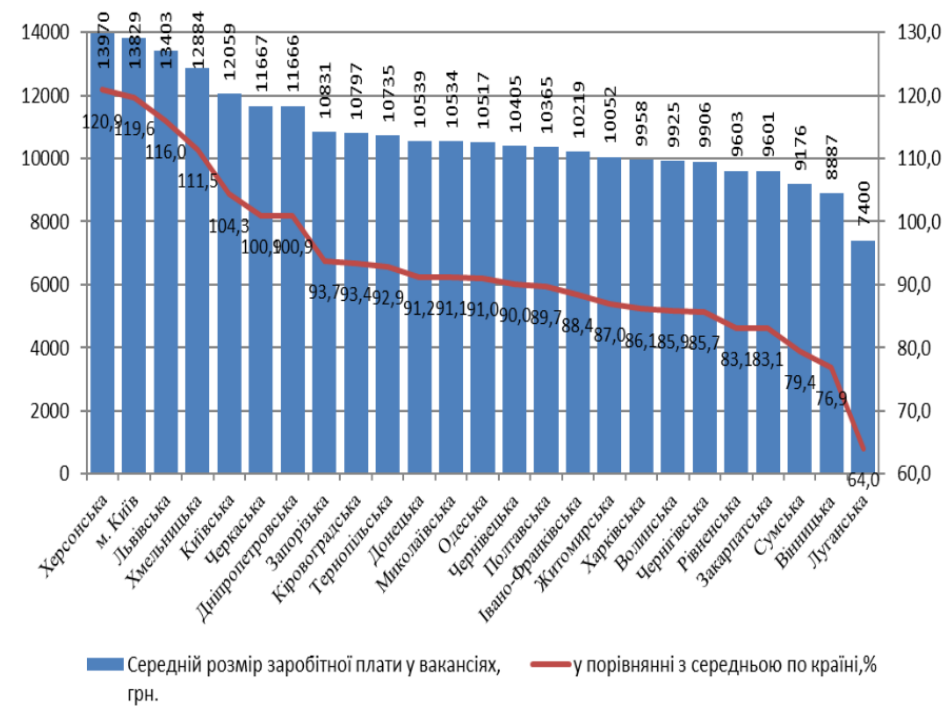


Рис.2.5. Середній розмір заробітної плати у вакансіях до середнього значення по Україні (у регіонах), 2023 р. [5].

У 2023 році міжрегіональні коливання середньої заробітної плати у вакансіях становили 6 570 грн. (рис.2.5). Лише у 7 областях рівень заробітної плати був вищим за середній по Україні. Найпривабливіші пропозиції були у

Херсонській, Львівській, Хмельницькій, Київській, Черкаській та Дніпропетровській областях, тоді як найнижчі зарплати зафіксовано в Луганській, Вінницькій та Сумській областях, де рівень був меншим на 30%, ніж у регіонах з найвищими зарплатами [5].

Підсумовуючи наглядну картину стану ринку праці України в умовах війни, можна констатувати, що «...кардинальним чином змінилася вітчизняна економіка, яка, з одного боку, показала високий рівень адаптивності, пружності, а з іншого – зазнала суттєвої трансформації [46]».

Отже, аналіз сучасного стану ринку праці України є складним та багатограним завданням, яке потребує комплексного підходу та врахування багатьох факторів. Проте, він є запорукою успішного вирішення проблем, що стоять перед країною у сфері зайнятості, та забезпечення її сталого соціально-економічного розвитку. В цілому, незважаючи на труднощі, спричинені війною, в Україні продовжуються зусилля з підтримки ринку праці та забезпечення зайнятості населення.

2.2 Діяльність Державної служби зайнятості як інструмент державного регулювання ринку праці України

Історія Державної служби зайнятості в Україні налічує кілька десятиліть. За цей час вона пройшла значний шлях розвитку, адаптуючись до змін соціально-економічних умов та потреб ринку праці. Сьогодні - це розгалужена мережа центрів зайнятості, які надають широкий спектр послуг. Державна служба зайнятості (ДСЗ) відіграє ключову роль у системі державного регулювання ринку праці України. Її діяльність спрямована на забезпечення ефективної взаємодії між роботодавцями та шукачами роботи, сприяння зайнятості населення та зменшення рівня безробіття. У цьому розділі буде розглянуто основні напрямки діяльності ДСЗ, її функції та роль у вирішенні проблем на ринку праці.

Проведемо діагностику помісячної динаміки зміни кількості зареєстрованих безробітних в Україні протягом 2022-2024 років (рис.2.6).

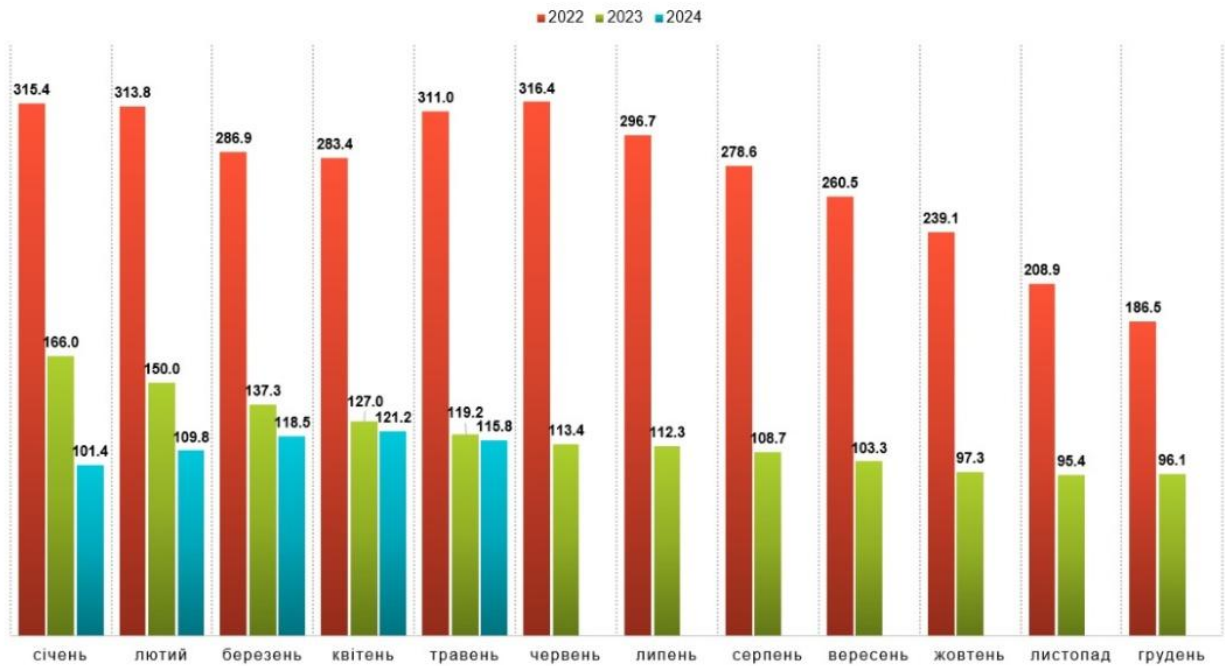


Рис.2.6. Помісячна динаміка кількості зареєстрованих безробітних у 2022–2024 рр., тис. осіб [17]

Діаграма демонструє значні коливання кількості зареєстрованих безробітних протягом досліджуваного періоду.

- **2022 рік:** У перші місяці 2022 року спостерігається відносно стабільний рівень безробіття. Проте, з початком повномасштабного вторгнення Росії в Україну, починаючи з березня 2022 року, відбувається різке зростання кількості безробітних. Цей стрибок, ймовірно, пов'язаний з масовим закриттям підприємств, призупиненням економічної діяльності та міграцією населення.

- **2023 рік:** Протягом 2023 року рівень безробіття поступово знижується, майже в 2 рази, хоча й залишається вищим за довоєнний рівень. Це може свідчити про поступове відновлення економіки та адаптацію бізнесу до нових умов.

- **2024 рік:** У 2024 р. спостерігається подальше зниження : кількість зареєстрованих безробітних зменшилась іще майже на 40% – до 101,4 тис. осіб. Ця тенденція є позитивним сигналом для ринку праці та може свідчити про ефективність заходів, спрямованих на підтримку зайнятості населення.

Зменшення кількості зареєстрованих безробітних в Україні зумовлено кількома факторами. По-перше, значна кількість громадян мігрувала за кордон. По-друге, деякі чоловіки, побоюючись мобілізації, не реєструються в

Державному центрі зайнятості та уникають офіційного працевлаштування через відсутність актуальних даних у військкоматах. Крім того, скорочення терміну виплати допомоги з безробіття під час воєнного стану також впливає на зменшення кількості реєстрацій. Ще однією причиною зменшення кількості зареєстрованих безробітних є скорочення терміну виплати допомоги з безробіття під час воєнного стану з 360 до 90 днів [24]. Для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які втратили документи, що необхідні для отримання статусу безробітного, і молоді, яка щойно закінчила навчання або службу, термін виплат був скорочений зі 180 до 90 днів. Для людей передпенсійного віку термін виплат зменшили з 720 до 360 днів [57].

Наведена таблиця 2.3 містить дані про ключові показники діяльності Державної служби зайнятості в Україні за період з 2020 по 2024 рік.

Таблиця 2.3

Надання послуг Державною службою зайнятості у 2020 – 2024 рр. [17]

Показник, тис осіб	2020 р.	2021 р.	2022 р.	2023 р.	2024 р.	2024 / 2022, 2024/2023 + (-) тис. осіб
Всього отримували допомогу	2192	2064,5	969,6	664,6	593,8	-375,5
З них мали статус безробітного	1247, 2	1191	867,6	483,2	388,4	-479,2
Всього отримали роботу	606,4	503,8	304,6	240,4	330,1	24,5
Працевлаштовано безробітних	384,5	404,8	248,8	160,1	249,6	0,8
Проходили професійне навчання	93,4	88,3	46,6	32,9	41,4	-5,2
З них в ЦПТО	48,4	50,6	29,0	18,7	24,1	-4,9
Отримали ваучери на навчання	-	-	-	18,1	22,9	4,8
Всього брали участь у громадських/інших роботах	99,7	66,6	27,8	24,6	32,1	4,3
Кількість направлень на суспільно корисні роботи	-	-	4,1	74,0	138,0	133,9
Отримували допомогу по безробіттю	1118,6	1079,8	737,5	110,9	59,0-	--678,5
Кількість вакансій	829,7	705,8	396,0	315,1	62,4	-333,6

Розглянемо детальніше кожен показник та його зміни в динаміці.

Щодо надання послуг Державною службою зайнятості: спостерігається значне скорочення кількості осіб, які отримували допомогу від ДСЗ протягом

періоду повномасштабного вторгнення рф в Україну. Особливо різке зменшення відбулося у 2022 році на 27,6 % до 2021 року, ймовірно, через початок повномасштабної війни та зміни в обліку безробітних; у 2023 р. зменшився ще на -31,4% до 2022 року, а у 2024 р. – на 10.7% до попереднього.

Кількість осіб зі статусом безробітного також значно скоротилася протягом періоду. Найбільше зменшення відбулося у 2023 році. (-46,5% до 2022 року), у 2024 р. на 16,2% до попереднього року, що говорить про певне покращення ситуації в порівнянні з 2022 р.

За сприяння центрів зайнятості у 2022 році *працевлаштовано* 304,6 тис. осіб, у тому числі 248,8 тис. зареєстрованих безробітних, з них, 3,3 тис. осіб на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям єдиного внеску. За видами економічної діяльності, протягом 2022 року найбільше безробітних громадян працевлаштовано: у сільському господарстві (23%), в сфері торгівлі (15%), у переробній промисловості (15%), в державному управлінні та обороні (9%), в освіті (8%). За професійними групами, найбільше безробітних працевлаштовано з числа: • робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 27% всіх працевлаштованих та представників найпростіших професій – 17% (рис.2.7).



Рис. 2.7. Працевлаштовано ДСЗ України у 2022 році [17]

У 2023 році працевлаштовано 240,4 тис. осіб, у тому числі 160,1 тис. зареєстрованих безробітних. За видами економічної діяльності, у 2023 році

найбільше громадян працевлаштовано: у сфері торгівлі (18%), у переробній промисловості (16%), в освіті (13%), у сільському господарстві (11%), в державному управлінні та обороні (8%), в охороні здоров'я та соціальній допомозі (8%). За професійними групами найбільше працевлаштовано: - працівників сфери торгівлі та послуг – 19% всіх працевлаштованих (рис 2.8). У 2023 році Уряд України вдосконалив механізм надання компенсацій роботодавцям, які працевлаштовують безробітних з окремих категорій. Крім того, було розширено коло отримувачів компенсацій, включивши до нього також суб'єктів малого підприємництва, які створюють нові робочі місця для безробітних. Завдяки цим нововведенням, з початку 2023 року 5 тисяч безробітних вже знайшли роботу за підтримки держави.

Окрім того, у 2023 році роботодавці отримували компенсації на виплату заробітної платні для 14 тисяч внутрішньо переміщених осіб, що допомогло їм успішно інтегруватися на новому місці роботи та забезпечити собі стабільний дохід.



Рис.2.8. Працевлаштовано ДСЗ України у 2023 році [17]

У 2024 р. працевлаштовано 16 тис.осіб безробітних окремих категорій за рахунок реалізації компенсаційних програм для роботодавців, 15 тис. внутрішньо переміщених осіб з компенсацією роботодавцям витрат на оплату

праці, за 2 тис. осіб з інвалідністю надано роботодавцям компенсацію витрат на облаштування їх робочого місця (рис.2.9).



Рис.2.9. Працевлаштовано ДСЗ України у 2024 році (за регіонами) [17]

За сприяння Державної служби зайнятості число безробітних, які проходили професійне навчання: у 2022 р.: 46,6 (-47,2% до 2021 р.), 2023 р. - 32,9 тис. (-33% до 2022 р.), у 2024 р. – 41,4 тис. осіб (+ 26,4% до 2023 р.), що показує значне зменшення в зрівнянні з 2020 роком – 93,4 тис. осіб.

Програма ваучерів на навчання та перекваліфікацію, що фінансується державою, допомагає окремим категоріям громадян України залишатися конкурентоспроможними на ринку праці. Завдяки цій програмі можна здобути нову професію або підвищити свою кваліфікацію у різних сферах, таких як медицина, освіта, кулінарія, водії та багато інших.

Ваучери на навчання доступні для громадян віком старше 45 років, ветеранам, ВПО, людям з інвалідністю та особи, які постраждали від військової агресії або були у полоні [31].

Максимальна сума ваучера становить 30 280 грн. У 2023 р. 18,1 тис. осіб пройшли навчання за програмою на суму 252 млн грн.; у 2024 р. 22,9 тис. осіб.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру залучено: 2022 р.: 27,8 тис. осіб (-58,2% до 2021 р.), 2023 р. - 24,6 тис. осіб (-11,5% до 2022 року) 2024 р.: 32,1 тис. осіб (спостерігається зростання цього показника на 23,3% до 2023 р.). Протягом 2022 /2023 років здійснено 4 тис./74 тис. (відповідно)

направлень безробітних для участі у суспільно корисних роботах., тоді як у 2024 р. цей показник зріс до 138 тис. осіб (рис.2.10).

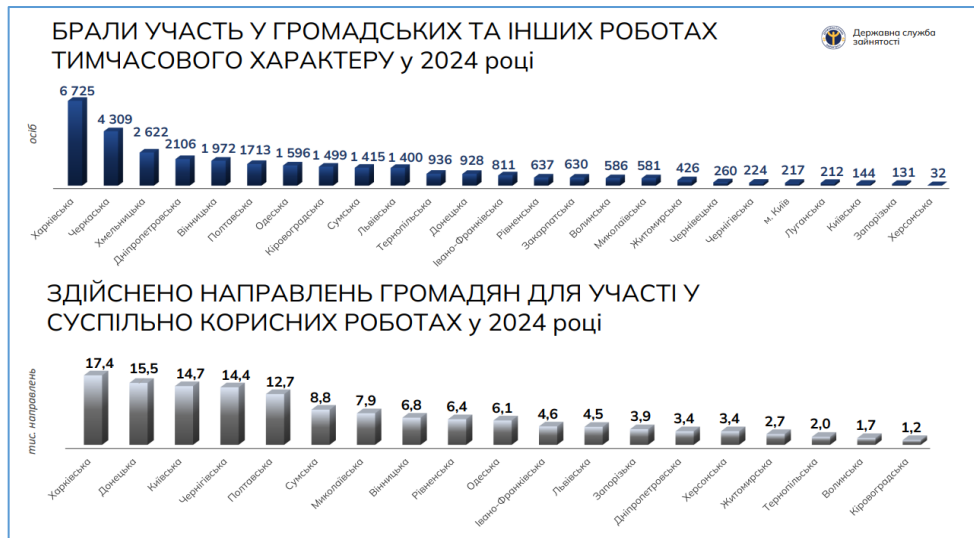


Рис. 2.10. Участь безробітного населення у громадських роботах та число направлень до суспільно-корисних робіт у 2024 р. (за регіонами) [17]

Отримували допомогу по безробіттю: 2020 рік: 1118,6 тис. осіб; 2021 рік: 1079,8 тис. осіб (-3,5% до 2020 р.); 2022 рік: 737,5 тис. осіб (-31,7% до 2021 р.); 2023 рік: 110,9 тис. осіб (-85,9% до 2022 р.), 59 тис. осіб (-46,8% до 2023 р.)

Кількість вакансій, які надходили до ДСЗ України мали наступні показники: у 2022 р. - 396,0 од., у 2023 р. - 315,1 од. (рис.2.11), у 2024 р. (на 1.12.2024 р.) - 62,4 од., що вказує на значне зниження в зрівнянні з довоєнним періодом: 829,7 у 2020 р. та 705,8 у 2021 р.

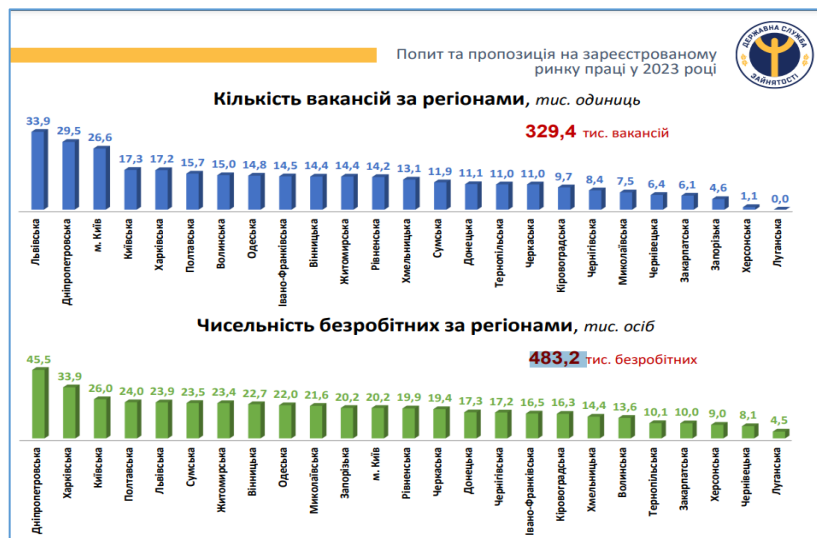


Рис.2.11. Кількість вакансій за регіонами, тис. одиниць, 2023 р. [17]

У регіональному розрізі, найбільша кількість вакансій у 2023 р. зареєстрована в центрах зайнятості у Львівській області – 8,5 тис. вакансій, у Дніпропетровській області – 4,1 тис. вакансій, у Київській області – 2,7 тис. вакансій, в Одеській – 2,3 тис. вакансій, м. Києві – 2,2 тис. вакансій. За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (21%), в оптовій та роздрібній торгівлі (15%), на транспорті та пошті (10%), у сфері освіти (9%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (8%) [17].

Для розширення можливостей пошуку роботи спільними зусиллями Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості та провідних сайтів з пошуку роботи (work.ua, robota.ua, grc.ua, pidbir.com, ua.jooble.org, thelobbyx.com) створено «Єдиний портал вакансій». Станом на 1 січня 2024 року на Єдиному порталі вакансій було розміщено 200 тис. вакансій. Середній розмір запропонованої заробітної плати у вакансіях становив 18 тис. грн. [17].

В рамках проєкту «ЄРобота» у квітні 2023 році запроваджено грантову програму на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей (рис.2.12):

- ВЛАСНА СПРАВА –(грантів до 150 тис. грн., до 250 тис. грн.- на 5,4 млрд. грн.) кількість переможців - 23тис.осіб.

ГРАНТ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ТА ДРУГОГО З ПОДРУЖЖЯ (мікрогрантів до 250 тис. грн., до 500 тис. грн., до 1 млн грн. на 537 млн. грн.). - кількість переможців 42тис. осіб. [17].

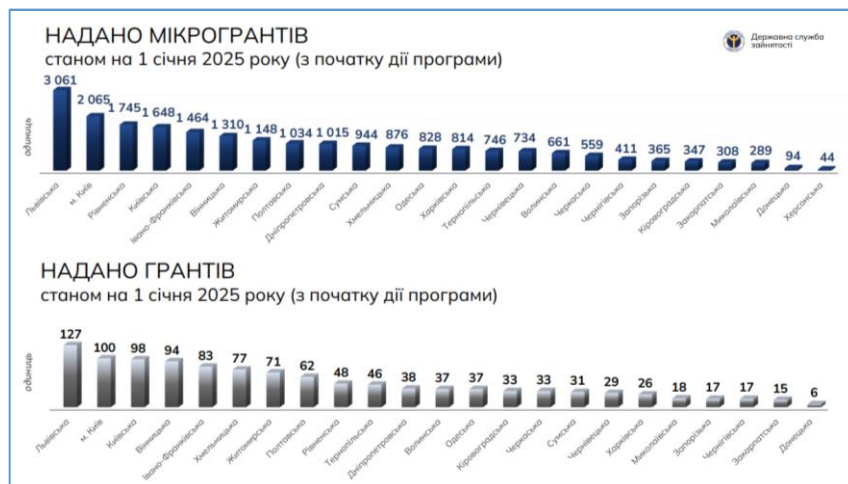


Рис.2.12. Грантові програму на створення або розвиток власного бізнесу [17]

Попри поступову адаптацію економіки до нових умов функціонування, в Україні у 2024 р. спостерігається економічна активність, яка поступово відновлюється за рахунок високого рівня адаптивності людей та бізнесу, що знову стають активними на ринку праці [2].

Отже, підсумовуючи аналіз роботи Державної служби зайнятості України в умовах війни, можна зробити висновок, що вона зіткнулася зі значними викликами, проте продовжує виконувати важливу роль у підтримці населення та регулюванні ринку праці.

2.3 Діяльність ДСЗ України з підтримки та працевлаштування вразливих категорій громадян в умовах воєнного стану: забезпечення рівних можливостей та програми підтримки

У сучасних умовах загострюються проблеми, пов'язані із забезпеченням зайнятості уразливих груп населення на ринку праці України. Посилення кризових явищ на ринку праці через вплив війни суттєво обмежує можливості реалізації професійного потенціалу працівників, оскільки звужуються можливості їхньої зайнятості.

Найменш конкурентоспроможними на ринку праці стають саме представники уразливих груп населення (особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани війни), кількість яких збільшується в результаті воєнних дій [62, с.63].

Дослідження становища вразливих груп населення на ринку праці України передбачає аналіз тенденцій їх працевлаштування та проблем, з якими вони стикаються. Часто представники вразливих груп населення потрапляють на ринок праці після періоду безробіття. Важливо зазначити, що кількість представників вразливих груп серед зареєстрованих безробітних зазнала значних змін після початку повномасштабної російської агресії проти України (рис. 2.13).

Розглянемо детальніше зміни за кожною категорією:

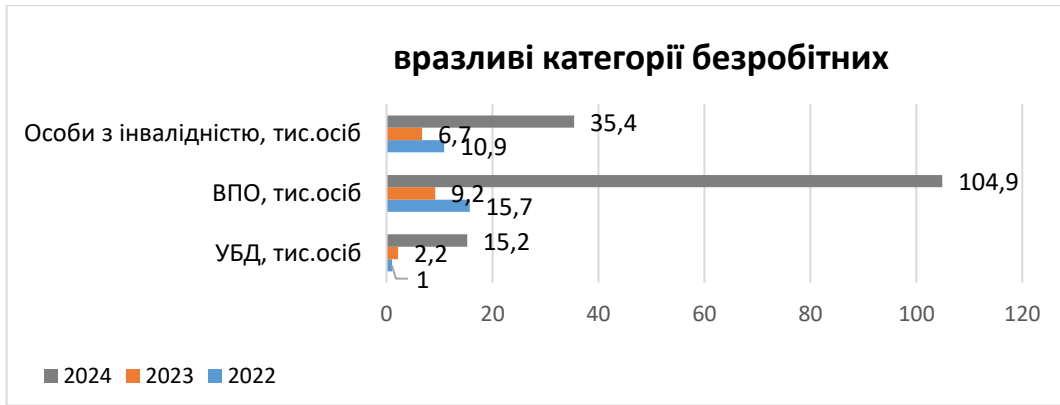


Рис.2.13. Кількість представників вразливих груп серед зареєстрованих безробітних у ДСЗ України, 2022-2024 рр. [17].

Станом на 20 грудня 2023 року налічувалось 4,9 млн зареєстрованих *внутрішньо переміщених осіб*, а загальна їх чисельність, за оцінками, становила 5,5–6,5 мільйонів. Серед зареєстрованих ВПО 3,6 млн осіб (73,5 %) перемістилися після 24 лютого 2022 року, переважно з територій, на яких ведуться бойові дії або які є тимчасово окупованими. Діти до 18 років становили 21,3 % ВПО. У 2022 році кількість внутрішньо переміщених сімей з дітьми зросла у 6 разів – з 124 тис. до 739 тисяч [41].

У 2023 році спостерігалось значне зменшення кількості ВПО серед безробітних (-41,4%). Це може бути пов'язано з поверненням частини ВПО додому, їх працевлаштуванням або міграцією за кордон. Проте, у 2024 році спостерігається значне збільшення кількості ВПО серед безробітних (+91,2%), що може свідчити про нову хвилю внутрішньої міграції або ж погіршення ситуації з працевлаштуванням для ВПО (рис. 2.14).



Рис.2.14. Надання послуг внутрішньо переміщеним особам, 2024 р. [17]

У 2024 році спостерігається зростання частки внутрішньо переміщених осіб (ВПО) серед зареєстрованих безробітних - 17,3% проти 8,9% у 2023 році. Це пояснюється змінами в правилах призначення допомоги для проживання ВПО та взяття на облік, які прийняті до Постанови КМУ від 20 березня 2022 р. № 332 «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам» та «Порядку оформлення і видачі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи» [53]. За новими правилами, працездатні ВПО, які не мають роботи, зобов'язані реєструватися в Державній службі зайнятості.

За даними опитування ДСЗУ, більшість роботодавців (75,8%) не бачать перешкод для працевлаштування ВПО. 73% опитаних підприємств зазначили, що не потребують додаткової підтримки для цього, тоді як 13,8% вважають пріоритетним напрямом стимулювання зайнятості ВПО субсидії на виплату заробітної плати [57].

Розподіл внутрішньо переміщених осіб (ВПО) за видами економічної діяльності є нерівномірним. Опитування роботодавців свідчать про значну диференціацію зайнятості ВПО за видами економічної діяльності. Найвища частка ВПО серед загальної кількості працівників спостерігається у добувній промисловості (8,8%), готельно-ресторанному бізнесі (5,4%) та сфері фінансів (5%). Натомість найнижча частка ВПО зафіксована у сфері нерухомості (0,9%), наданні інших послуг (1,3%) та транспортній сфері (1,4%) [3].

Регіональний розподіл працюючих внутрішньо переміщених осіб (ВПО) серед загальної кількості працівників підприємств, які взяли участь в опитуванні, також є значно диференційованим.

За даними опитування роботодавців, найбільша частка ВПО серед загальної кількості працівників спостерігається у Запорізькій, Харківській, Івано-Франківській областях та місті Києві (відповідно, від 4,2% до 5,7% від загальної кількості працівників). Найменша частка внутрішньо переміщених осіб (ВПО) серед загальної кількості працівників спостерігається у Кіровоградській, Миколаївській, Черкаській, Чернівецькій та Чернігівській областях.

Це може бути зумовлено не тільки недостатньою концентрацією ВПО в цих регіонах, але й низькою мотивацією окремих ВПО до працевлаштування на підприємствах цих областей [62, с. 65-66].

Проблема реінтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у трудову сферу залишається серйозною. Низький рівень працевлаштування ВПО зумовлений низкою факторів, серед яких: психологічні травми, невідповідність кваліфікації ВПО потребам місцевих ринків праці, недостатня кількість робочих місць, які б відповідали очікуванням ВПО за якісними характеристиками (гідна заробітна плата, умови праці тощо), недостатньо розвинена система професійної перепідготовки, яка б враховувала актуальні потреби ринку праці, розбіжності між компетенціями ВПО та вимогами роботодавців у громадах, що приймають, ускладнений доступ до служб з догляду за дітьми та іншими членами родини, які потребують піклування, що обмежує можливості працевлаштування, розбіжності між очікуваною заробітною платою ВПО та ринковою оцінкою їх компетенцій роботодавцями, бюрократичні перепони, з якими стикаються ВПО під час пошуку роботи. Збереження цих проблем становить серйозний ризик для інтеграції ВПО в трудову сферу, добробуту їхніх домогосподарств та відновлення економіки країни. Підвищення рівня зайнятості ВПО залежить від відновлення економіки та створення нових робочих місць, які б враховували потреби та кваліфікації цієї категорії населення.

У 2023 р. спостерігається значне зменшення на 38,5% кількості осіб з інвалідністю серед безробітних до 2022 р. Це може свідчити про успішність програм з їх працевлаштування або ж про зменшення кількості людей з інвалідністю, які шукають роботу через центри зайнятості, а у 2024 р. осіб з інвалідністю, шукаючих роботу стало на 81,1% більше ніж у 2023 р., що свідчить про збільшення цієї категорії внаслідок воєнних дій (рис.2.15).

За даними Державної служби зайнятості України, роботодавці поступово виявляють більшу зацікавленість у залученні ветеранів та осіб з інвалідністю. Це пояснюється тим, що часто це люди з досвідом роботи та меншим ризиком мобілізації.



Рис. 2.15. Надання послуг людям з інвалідністю, 2024 р. [17]

У 2021 році в Україні проживало 2,7 мільйона людей з інвалідністю, і за час повномасштабного вторгнення їх кількість збільшилася приблизно на 10%. Проте, кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю за 2023 рік зросла лише на 297 осіб - до 403,5 тисяч осіб.

Оскільки на початку 2023 року 86,7% осіб з інвалідністю мали другу та третю групи, питання їх працевлаштування є надзвичайно важливим. Працевлаштування сприятиме економічній незалежності цих людей, їх соціальній інтеграції та використанню їхнього професійного потенціалу, що є особливо цінним в умовах кадрового дефіциту [57].

У 2024 році частка осіб з інвалідністю серед тих, хто отримав послуги з працевлаштування та навчання у ДСЗУ, становила 5,6%, що лише на 0,3 відсоткового пункту більше порівняно з 2023 роком. Опитування роботодавців Державною службою зайнятості показує, що 60,3% роботодавців не бачать перешкод у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Проте, 18,3% роботодавців зазначають, що люди цієї категорії не звертаються до них щодо роботи. Також 7,8% роботодавців вважають основними перешкодами у працевлаштуванні осіб з інвалідністю невідповідні робочі місця, а 4,9% – нестачу якісних послуг та інфраструктури. Водночас, за даними про відкриті вакансії на порталі OLX, лише 9% роботодавців готові брати на роботу осіб з інвалідністю [3].

Відповідно до результатів опитування роботодавців найбільше осіб з інвалідністю працевлаштовано у сфері охорони здоров'я (9,5%) та готельно-ресторанному бізнесі (9%). Ймовірно, це зумовлено наявністю там робочих місць, які є доступними для цієї категорії працівників. Найменша ж частка

зайнятих осіб з інвалідністю спостерігається у таких сферах, як наука, фінанси та добувна промисловість (2,5-4%). У регіональному ж розрізі лідерами за кількістю працевлаштованих осіб з інвалідністю є Чернігівська, Черкаська та Житомирська області (10-11%) [62, с.64].

Згідно зі статтею 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [23] передбачено квоту для працевлаштування таких осіб - 4% середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за рік. Проте, ризики забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в сучасних умовах загострюються, оскільки загальна кількість вакансій суттєво скоротилася. Останнім часом можливості фінансування створення робочих місць для осіб з інвалідністю обмежені, тому що ці робочі місця потребують врахування особливих потреб цієї категорії населення.

У 2023 році Міністерство економіки України запровадило програму компенсацій для роботодавців, які облаштовують робочі місця для людей з інвалідністю 1 та 2 груп. Метою програми є сприяння працевлаштуванню осіб з інвалідністю шляхом усунення бар'єрів на робочому місці. За умовами програми, роботодавець може отримати компенсацію за облаштування робочого місця:

- для людей з 1 групою інвалідності - 15 розмірів мінімальної заробітної плати (МЗП) на 1 січня поточного року (до 106,5 тис. грн у 2024 році);
- з 2 групою інвалідності - 10 розмірів МЗП (до 71 тис. грн у 2024 році).

Юлія Жовтяк повідомила, що Єдиний портал вакансій налічує 266 тисяч актуальних вакансій, з яких 5 тис вакансій створено для осіб з інвалідністю (на сьогодні в Україні діє програма компенсації витрат роботодавцю на облаштування робочого місця працівника з інвалідністю) [66].

Протягом майже року від початку дії програми 854 роботодавці облаштували 949 робочих місць для працівників з інвалідністю та отримали майже 63,1 млн грн компенсації від держави [54].

Щодо категорії учасник бойових дій, то у 2023 р. їх кількість на рику праці зросла 54% по відношенню до 2022 р. У 2024 р. ця тенденція до значного їх збільшення (на 85,5% до 2023 р.) зберіглася, це свідчить про те, що війна в Україні могла призвести до збільшення кількості ветеранів, які потребують

допомоги у працевлаштуванні та про успішність програм їх підтримки та інтеграції (рис.2.16).

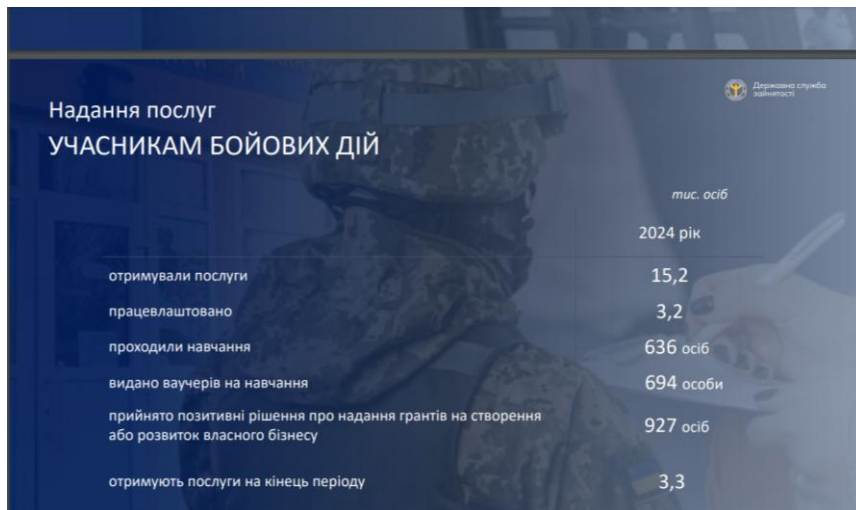


Рис.2.16. Надання послуг учасникам бойових дій, 2024 р. [17]

В Україні налічується близько 1,2 мільйона ветеранів, з яких 800 тисяч є учасниками бойових дій (УБД), а решта – особи з інвалідністю, отриманою внаслідок війни, та учасники війни. Міністерство у справах ветеранів України веде діалог із бізнесом, як основним роботодавцем для ветеранів і ветеранок, які повертаються до цивільного життя. «Великі підприємства серед своїх співробітників мають від 10% тих, хто став до лав Сил Оборони з перших днів повномасштабного вторгнення, а також ветеранів і ветеранок, які працювали чи працюють з 2014 року. Серед них є ті, хто вже повернувся до роботи, в тому числі після отриманих поранень, адже для них компанії створюють умови. Проекти бізнесів для ветеранської спільноти різноманітні: від реабілітації до індивідуальної підтримки родин [52]».

За даними Державного центру зайнятості (ДЦЗ), частка УБД серед осіб, які отримують послуги з працевлаштування, становить 2,5% (10,1 тис. осіб). Це на 1,6 відсоткового пункту більше, ніж у 2023 році. Опитування, проведене Державним центром зайнятості (ДЦЗ) [3], свідчить, що 65,9% роботодавців не бачать перешкод у працевлаштуванні ветеранів. Водночас 18,8% з них стверджують, що ветерани не звертаються до них у пошуках роботи.

Водночас, дослідження, проведене Українським ветеранським фондом, Мінветеранів та Work.ua у липні 2023 року, виявило, що 57,1% ветеранів та

військовослужбовців не зверталися до ДЦЗ за допомогою у пошуку роботи, 62% роботодавців не мають досвіду прийому, розгляду або співбесід з ветеранами. Це пояснюється тим, що більшість ветеранів продовжує брати участь у бойових діях або залишається в тилкових частинах. Більшість ветеранів, які вже не воюють, зазвичай є особами непрацездатного віку або мають інвалідність [54].

Підтримка роботодавців з боку держави та суспільства для працевлаштування ветеранів На думку опитаних роботодавців, держава може стимулювати найм ветеранів за рахунок таких допоміжних послуг: психологічна та фізична реабілітація (34,95%); підвищення кваліфікації або перекваліфікація (27,16%); забезпечення перехідного періоду для відновлення після демобілізації (декомпресія) (14,95%); податкові пільги (8%); оплачуване стажування (4,42%). Для 8,84% було важко відповісти на це запитання, а 1,68% вказали відповідь «нічого з переліченого»[54].

У той же час, відповідаючи на запитання “Які, на Вашу думку, заходи має забезпечити держава, щоб підтримати компанії/організації у працевлаштуванні ветеранів?”, переважна більшість (25%) вказала на податкові знижки, 11,20% опитаних також вказали на інформаційні кампанії; 10,13% – за квотування, передбачене законодавством; 9,86% – за звільнення від певних зобов’язань; 8,87% – пільгові кредити; 9,41% – спрощений формат звітності; 7,71% – переваги у державних конкурсах підтримки бізнесу або тендерах; 8,51% – залучення міжнародних донорів для бізнесу; 3,41% – програми підтримки для імпорту/експорту; 5,91% не змогли дати чіткої відповіді на дане запитання, а близько 1% вказали власний варіант відповіді, зокрема: “державна програма перекваліфікації/перепрофілювання ветеранів”; “безкоштовний психологічний супровід від держави на рік”; “адекватна робота державних центрів зайнятості як сприяння роботі рекрутерів” [54, с.56].

Також ця група респондентів у абсолютній більшості (55,8%) не зверталася до державних центрів зайнятості щодо працевлаштування після отримання статусу УБД. Ще третина зверталася, але не працевлаштувалася. Зверталися та успішно працевлаштувалися 5,8% респондентів з числа тих, хто має статус УБД та не несе службу, а 2,5% – зверталися та пройшли

перекваліфікацію. Близько 1% відповідей “сама знаходила роботу”; “відмовлено у статусі “особа, яка шукає роботу” [54,с. 65].

Після закінчення війни ветерани становитимуть значну частку населення України та потенційних працівників. Крім того, більшість ветеранів планують зайнятися підприємництвом: 62,9% військовослужбовців хочуть відкрити власний бізнес після демобілізації, 11% вже мають свій бізнес, і 50,1% демобілізованих ветеранів, які наразі не служать, прагнуть розвивати власну справу [57]. Для врівноваження ситуації на ринку праці під час війни уряд запровадив низку програм, що спрямовані на підтримку як самих безробітних, так і працедавців: Єдине вікно послуг, Єдиний порталі вакансій, Професійне навчання, Навчання захисників, захисниць та людей з інвалідністю внаслідок війни, Ваучер на навчання, «Робота, Гранти на створення або розвиток вже діючого бізнесу, Власна справа, Компенсаційні програми для роботодавців за працевлаштування переселенців, за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю, Армія відновлення (суспільно-корисні роботи) (Додаток Г).

Ці ініціативи сприяють створенню нових робочих місць і для вразливих верств населення. Програми містять гранти для бізнесу, стимулювання роботодавців, участь безробітних у суспільно корисних роботах та фінансову підтримку облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. Важливим складником підтримки є програми з перекваліфікації та підготовки для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій населення [57].

Наприклад: ветеранський компонент програми "Власна справа" пропонує гранти від 250 тис. грн до 1 млн грн для ветеранів та осіб з інвалідністю внаслідок війни. Подружжя цих осіб також може отримати грант від 250 тис. грн до 500 тис. грн. Розмір фінансової підтримки залежить від кількості створених робочих місць (від 1 до 4). Для отримання гранту обсягом 0,5-1 млн грн ветеран повинен мати статус ФОП протягом не менше трьох років та профінансувати 30% проєкту. Таким чином, держава надає перевагу тим отримувачам гранту, які вже мають досвід підприємницької діяльності та готові інвестувати власні кошти у свій бізнес. У 2024 році найпопулярнішими сферами бізнесу за програмою "Власна справа" є: оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних

засобів (35%); тимчасове розміщення й організація харчування (16%); переробна промисловість (13%). Серед ветеранів та членів їхніх сімей найбільш популярними є такі напрями бізнесу: торгівля та ремонт (27%); виробництво (16%); кафе та пекарні (15%); послуги (8%) [14].

Отже, незважаючи на існуючі програми та механізми підтримки, питання працевлаштування вразливих категорій безробітних залишається актуальним та потребує подальшого розвитку та вдосконалення для досягнення повної інтеграції цих людей у ринок праці. Тому підтримка та працевлаштування вразливих категорій безробітних є важливим завданням держави та суспільства для забезпечення їх добробуту та сприяння розвитку країни.

Висновки до розділу 2

Аналіз сучасного стану ринку праці України виявив глибокі трансформації, спричинені повномасштабним вторгненням РФ. Війна стала катализатором негативних тенденцій, які мають довгостроковий характер.

1. Встановлено, що в Україні спостерігається погіршення ситуації на ринку праці. Чисельність економічно активного населення віком 15-70 років, яка у 2021 р була 16,6 млн осіб, зазнала різкого зниження внаслідок втрати економічно важливих регіонів та внутрішньої міграції населення, що призвело до додаткового навантаження на ринок праці окремих регіонів України, багато підприємств були змушені закритися. Це, своєю чергою, спричинило скорочення податкових надходжень до державного бюджету та збільшення державних витрат на соціальний захист незайнятого населення.

2. Через військовий стан в Україні, офіційна статистика щодо безробіття є обмеженою. Проте, за оцінками Національного банку України, реальний рівень безробіття у 2022 році сягав 21,1%. Спостерігається поступове зниження рівня безробіття протягом 2023-2024 років. Прогнозується поступове скорочення цього показника до 17,6% у 2025 році.

3. Відбулося значне скорочення зайнятості. Це спричинено як закриттям багатьох підприємств, так і скороченням робочих місць на тих, що продовжують

працювати, масштабною внутрішньою та зовнішньою міграцією, переміщенням бізнесу на регіональні ринки праці.

4. Спостерігається незадоволення працівників рівнем заробітної плати.. Існує значна диференціація в рівні заробітної плати та пропозиціях роботи в залежності від регіону та статі.

5. Активізація мобілізаційних процесів (особливо чоловіків) створила для підприємств кадрову проблему заміщення працівників та спровокувала зростання неформальної зайнятості.

6. Відбувається поступове відновлення зайнятості, але показники ще не досягли довоєнного рівня. Відновлення ринку праці є нерівномірним в регіональному розрізі. Зростає попит на працівників у певних галузях (оборонна промисловість, будівництво, волонтерство).

7. Державна служба зайнятості відіграє ключову роль у подоланні негативних тенденцій та забезпеченні сталого розвитку за рахунок швидкої адаптації, втілення низки програм, що спрямовані на підтримку як самих безробітних, так і працедавців

8. Особливу увагу ДСЗ приділяє підтримці вразливих категорій населення та намагається створювати умови для їхньої успішної інтеграції в суспільство за рахунок компенсації роботодавцям за облаштування робочих місць та працевлаштування вразливих категорій, грантів для ветеранів та осіб з інвалідністю на започаткування власного бізнесу, програм перекваліфікації та навчання, залучення до громадських робіт щодо забезпечення рівних можливостей (створення умов для інтеграції вразливих категорій населення на ринку праці та забезпечення їхнього гідного рівня життя).

РОЗДІЛ 3

РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ: НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ

3.1. Вплив воєнних дій на ринок праці та державна стратегія його стабілізації

Протягом останніх років проблеми державного регулювання ринку праці набувають особливої актуальності через низку серйозних викликів, що постають перед ним. Одним із ключових факторів є стрімкий технологічний розвиток. Автоматизація виробничих процесів, хоча й сприяє підвищенню продуктивності, водночас призводить до скорочення зайнятості в традиційних секторах економіки. Водночас, технологічний прогрес генерує появу нових видів діяльності, які потребують від працівників володіння сучасними знаннями та навичками. Це створює потребу в постійному перенавчанні та адаптації робочої сили до швидко змінюваних вимог ринку.

Іншою важливою тенденцією є демографічні зміни, зокрема зменшення народжуваності та старіння населення. Ці процеси створюють додатковий тиск на систему зайнятості та соціальне забезпечення. Зменшення кількості працездатного населення може призвести до дефіциту робочої сили в певних галузях, а зростання кількості пенсіонерів – до збільшення витрат на пенсійне забезпечення.

Глобалізація, розвиток міжнародної торгівлі та вільний рух капіталу також мають значний вплив на ринок праці. З одного боку, вони відкривають нові можливості для розвитку економіки та створення робочих місць, з іншого – можуть призвести до переміщення виробництв у країни з нижчою вартістю робочої сили, що спричиняє скорочення зайнятості в окремих секторах та змінює структуру зайнятості в цілому. Як стверджує С.П. Калініна, «в умовах глобалізації міжнародний ринок представляє собою новий ступінь розвитку ринку робочої сили, який забезпечує посилення зв'язків між країнами світу» [26, с. 33].

Особливо гостро проблеми ринку праці постали в умовах військового стану в країні: воєнні дії призводять до руйнування інфраструктури, знищення промислових підприємств та сільськогосподарських угідь; мобілізація працівників — 73%, дефіцит кадрів — 53%, відтік кваліфікованих кадрів за кордон — 48%, тінізація економічних відносин — 26% та диспропорції у зарплатних очікуваннями кандидатів та фінансовими можливостями бізнесу — 22%., неготовність рекрутерів і роботодавців до співпраці з кандидатами, старшими 40 років- 19%. Нові правила мобілізації суттєво вплинули на всі сектори ринку праці в Україні, але є особливо проблематичними там, де більшість робочої сили традиційно становлять чоловіки [63].

Усі ці фактори, зумовлюють необхідність удосконалення системи державного регулювання зайнятості населення. Необхідно вирішувати питання стимулювання підвищення ефективності використання трудового потенціалу в умовах циклічного розвитку ринкової економіки. Першочерговим завданням є забезпечення збалансованості розвитку різних сегментів ринку праці з урахуванням змін, що відбуваються в суспільстві, таких як технологічні інновації, демографічні зміни та геополітичні фактори. Держава повинна розробляти та впроваджувати ефективні механізми регулювання, які б сприяли створенню нових робочих місць, розвитку професійної кваліфікації працівників, забезпеченню соціального захисту та підтримці економічної активності населення. «Вирішення вимагають питання стимулювання підвищення ефективності використання трудового потенціалу в процесі циклічного розвитку ринкової економіки, забезпечення збалансованості розвитку різних сегментів ринку праці відповідно до змін, що відбуваються в суспільстві [60, С. 262]».

Особливо гостро проблеми ринку праці проявилися в умовах воєнного стану. Воєнні дії призводять ще і до зменшення доходів громадян та загострення соціальних проблем. Збройна агресія та введення воєнного стану спричинили глибокі зміни у функціонуванні ринку праці, що вимагало переосмислення та модифікації механізму регулювання, окремі компоненти якого виявилися неефективними або зазнали трансформаційних змін. Особливості регулювання соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану в Україні визначені

Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 №2136-IX [55], який встановлює особливі правила для всіх працівників, тимчасово обмежуючи деякі конституційні права і свободи громадян. Закон надає роботодавцям певні повноваження, такі як укладання строкових трудових договорів, переведення на іншу роботу (за винятком переведення в зону активних бойових дій), звільнення під час непрацездатності або відпустки (за певними винятками), встановлення режиму роботи. Для працівників, які працюють у районі ведення бойових дій, передбачено спрощений порядок розірвання трудового договору. Закон також містить положення щодо захисту прав окремих категорій працівників, зокрема вагітних жінок та жінок з дітьми віком до одного року [55]. Ці положення спрямовані на забезпечення балансу між потребами економіки воєнного часу та захистом прав працівників, особливо найбільш вразливих категорій.

Окрім змін у нормативно-правовій базі, воєнні дії спричинили значні трансформації в інституційній структурі ринку праці. Зокрема, постраждали інститути, що безпосередньо забезпечують його функціонування, такі як заклади професійної освіти та навчання, які в найбільш напружених регіонах були змушені призупинити свою діяльність. Це призвело до порушення процесу підготовки та перепідготовки кадрів, що, своєю чергою, поглиблює дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. Професійні спілки та організації роботодавців також відчували негативний вплив війни, значно знизивши свою активність через об'єктивні обставини, зокрема переміщення працівників та підприємств, порушення комунікації та обмеження можливостей для проведення зустрічей та переговорів.

Зважаючи на проблеми, виявлені в розділі 2 щодо регулювання ринку праці в умовах воєнного стану, постає нагальна потреба перегляду існуючих підходів та розробки комплексу адаптивних заходів, спрямованих на досягнення більшої збалансованості ринку праці. Ці заходи мають враховувати як поточні виклики воєнного стану, так і довгострокові потреби повоєнного відновлення. Вагомим контекстом для розробки таких заходів є стратегічні документи та міжнародні зобов'язання України.

Зокрема, загальну візію, цілі, принципи та очікувані результати відбудови України представлено в «Національному плані відновлення України» (2023 р.)». Цей план побудований за програмно-проектним підходом та охоплює 17 напрямів відновлення [5]. Більш ґрунтовний та деталізований аналіз стратегічних компонентів відбудови національної економіки міститься у «Плані відновлення України від наслідків війни» (березень 2023 р.) [51], який окреслює ключові реформи, такі як структурна перебудова економіки, розвиток малого та середнього бізнесу, управління державною власністю та трансформація ринків і правоохоронних органів. Цей план орієнтований на досягнення сталого економічного розвитку та гармонізацію економічного права України з правом Європейського Союзу. Провідним фактором, що впливатиме на реалізацію повоєнної моделі відбудови України, є імплементація «Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [67]. Ця Угода передбачає зобов'язання України щодо наближення законодавства до значної кількості директив ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, що вимагає пріоритетного впровадження стандартів трудового права, рівності, охорони праці та техніки безпеки, недискримінації, а також охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.

Окрім того, ключовими орієнтирами є «Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [69], затверджені Указом Президента України № 722/2019 від 30 вересня 2019 року, які визначають стратегічні напрями забезпечення національних інтересів України.

Для досягнення стабілізації ринку праці в умовах війни необхідно враховувати наявні ресурси, включаючи фінансові, людські, інформаційні, законодавчі та інституційні, а також ефективно організовувати процеси підтримки зайнятості, забезпечення відповідності попиту та пропозиції, соціального захисту, регулювання трудових відносин, розвитку інститутів ринку праці та міжнародної співпраці. Взаємозв'язок між цими елементами, а також очікувані результати стабілізації, відображено в концептуальній моделі, представленій на рисунку 3.1.



Рис. 3.1. Концептуальна модель стабілізації ринку праці в умовах війни

*створено автором

Модель базується на системному підході, тобто розглядає ринок праці як складну систему взаємопов'язаних елементів, на які безпосередньо впливає війна.

Зовнішні фактори створюють умови, в яких функціонує ринок праці:

- ***Воєнні дії:*** Це безпосередній чинник, що руйнує економіку та ринок праці. Інтенсивність бойових дій визначає масштаби руйнувань інфраструктури (дороги, мости, комунікації), виробничих потужностей (фабрики, заводи), логістичних ланцюжків (постачання сировини та збут продукції). Мінування територій ускладнює відновлення господарської діяльності. Міграція населення (як внутрішня, так і зовнішня) призводить до перерозподілу трудових ресурсів. Мобілізація вилучає значну частину працездатного населення з економіки.

- ***Економічні шоки:*** Війна спричиняє різке погіршення економічної ситуації. Спад ВВП відображає скорочення виробництва та економічної активності. Інфляція знецінює доходи населення та ускладнює планування бізнесу. Девальвація гривні робить імпорт дорожчим та впливає на ціни. Скорочення інвестицій гальмує розвиток нових виробництв та створення робочих місць. Порушення зовнішньої торгівлі ускладнює експорт та імпорт товарів і послуг. Енергетична криза створює додаткові проблеми для бізнесу та населення.

- ***Соціальні наслідки:*** Війна має глибокий вплив на суспільство. Зростання рівня бідності призводить до погіршення рівня життя значної частини населення. Психологічні травми, пов'язані з війною, впливають на працездатність та мотивацію людей. Погіршення здоров'я населення (фізичного та психічного) також зменшує пропозицію робочої сили. Втрата житла та майна змушує людей шукати нове місце проживання та роботи. Зміна демографічної структури впливає на структуру ринку праці.

- ***Міжнародна підтримка:*** Міжнародна допомога відіграє важливу роль у підтримці економіки та ринку праці. Фінансова допомога дозволяє уряду здійснювати соціальні виплати та підтримувати бізнес. Гуманітарна допомога забезпечує населення необхідними товарами та послугами. Військова підтримка сприяє захисту країни та створенню безпечових умов. Санкції проти агресора зменшують його економічний потенціал та обмежують можливості ведення

війни. Програми міжнародних організацій спрямовані на підтримку різних сфер життя, включаючи ринок праці.

Зовнішні фактори впливають на безпосередні складові ринку праці - **елементи ринку праці:**

- Попит на працю: Війна призводить до значних змін у структурі попиту. Зростає потреба у працівниках в оборонній промисловості, будівництві (відновлення зруйнованого), гуманітарній сфері (допомога постраждалим), ІТ (забезпечення кібербезпеки та інформаційна підтримка), логістиці (забезпечення постачання). Водночас, попит в інших секторах економіки може суттєво зменшитись. Змінюються також вимоги до кваліфікації працівників.

- Пропозиція праці: Пропозиція робочої сили зменшується через мобілізацію (вилучення працездатних чоловіків), міграцію (виїзд за кордон), втрати працездатності (внаслідок травм та психологічних проблем). Невідповідність кваліфікації працівників потребам ринку стає ще більш гострою проблемою. Психологічний фактор (стрес, тривога, втрата мотивації) також має суттєвий вплив на пропозицію праці. За словами Е. Лібанової, «незалежно від сценарію розвитку ситуації, вітчизняний ринок праці очікує скорочення пропозиції робочої сили [37]».

- Заробітна плата: В умовах війни спостерігаються коливання заробітної плати в різних секторах економіки. Інфляційний тиск знецінює реальні доходи населення. Заробітна плата значною мірою залежить від державних виплат та міжнародної допомоги.

- Зайнятість: Рівень безробіття зростає через скорочення виробництва та закриття підприємств. З'являються такі форми зайнятості, як неповна зайнятість (працівники працюють неповний робочий день або тиждень) та тіньова зайнятість (неофіційна робота без сплати податків та соціальних внесків).

Основними учасниками ринку праці є **суб'єкти ринку праці:**

- Працівники: В умовах війни працівники стикаються з різними проблемами, такими як пошук роботи в умовах скорочення вакансій, необхідність перекваліфікації для роботи в нових секторах економіки, адаптація до нових

умов праці, міграція в пошуках безпеки та роботи, участь у бойових діях (для мобілізованих), потреба в психологічній підтримці.

- Роботодавці: Роботодавці змушені адаптувати свої бізнес-моделі до нових умов, здійснювати релокацію підприємств у безпечні регіони, скорочувати або розширювати штат залежно від ситуації, змінювати вимоги до працівників.
- Держава: Держава відіграє ключову роль у регулюванні ринку праці. Вона розробляє та реалізує політику зайнятості, забезпечує соціальний захист населення, підтримує бізнес, сприяє відновленню економіки, здійснює міжнародну співпрацю.
- Профспілки та організації роботодавців: Ці організації відіграють важливу роль у соціальному діалозі між працівниками та роботодавцями, захищають права працівників, надають соціальну підтримку, сприяють відновленню економіки.

Для ефективного регулювання та стабілізації ринку праці в умовах війни необхідна наявність різноманітних **ресурсів**:

- Фінансові ресурси є критично важливими для реалізації програм підтримки зайнятості, виплати допомоги по безробіттю, фінансування професійної перепідготовки та інших заходів. Ці ресурси формуються з бюджетних коштів, а також значну роль відіграє міжнародна допомога від партнерів та міжнародних організацій.
- Людські ресурси представлені працівниками Державної служби зайнятості (ДСЗ), які безпосередньо надають послуги населенню та роботодавцям, експертами у сфері ринку праці, які здійснюють аналіз та розробку стратегій, а також волонтерами, які допомагають у вирішенні соціальних питань та наданні гуманітарної допомоги.
- Інформаційні ресурси забезпечують інформаційну підтримку процесу стабілізації ринку праці. Вони включають бази даних про вакансії, шукачів роботи, програми підтримки, а також результати аналітичних досліджень, які дозволяють оцінювати ситуацію на ринку праці та розробляти ефективні заходи.

Важливою складовою ресурсного забезпечення є **законодавча та нормативно-правова база**, яка визначає правові рамки регулювання трудових

відносин та реалізації політики зайнятості.

Ефективне функціонування ринку праці неможливе без розвиненої *інституційної інфраструктури*, яка включає Державну службу зайнятості, яка стикається з перевантаженням через значне зростання кількості безробітних та внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які потребують допомоги у пошуку роботи та отриманні соціальних послуг. Необхідним є розвиток онлайн-сервісів та цифрових інструментів для забезпечення ефективного та оперативного обслуговування клієнтів. навчальні заклади, що здійснюють професійну підготовку та перепідготовку, які повинні переорієнтуватися на підготовку фахівців для потреб воєнного часу та післявоєнної відбудови, враховуючи зміни в структурі попиту на працю, а також інші організації, що сприяють розвитку ринку праці, такі як *профспілки, організації роботодавців та громадські організації*. Важливим є забезпечення оперативного доступу до інформації про вакансії, програми підтримки та можливості перекваліфікації через ефективні *інформаційні системи*.

Механізми стабілізації ринку праці з боку держави повинні базуватися на комплексному підході та враховувати всі аспекти його функціонування в умовах війни. Основними напрямками стабілізації є:

- *Підтримка зайнятості:* Держава повинна впроваджувати програми стимулювання створення нових робочих місць, особливо в постраждалих регіонах та пріоритетних галузях економіки. Важливим є підтримка малого та середнього бізнесу (МСБ), який відіграє ключову роль у створенні робочих місць та забезпеченні економічної активності. Сприяння самозайнятості та розвитку підприємницької ініціативи також є важливими елементами цієї стратегії. Надання грантів та субсидій роботодавцям, які створюють робочі місця для ВПО та інших вразливих категорій населення, сприятиме їхній інтеграції на ринку праці. Для підтримки релокації підприємств, що змушені були змінити своє місцезнаходження через військові дії, впроваджуються спеціальні програми.

- *Професійна перепідготовка та підвищення кваліфікації:* Необхідна переорієнтація системи професійної освіти на підготовку фахівців, які відповідають потребам воєнного часу та післявоєнної відбудови. Впровадження

програм швидкої перекваліфікації та отримання нових навичок дозволить працівникам швидко адаптуватися до змін на ринку праці. Підтримка розвитку цифрових навичок та дистанційної зайнятості сприятиме розширенню можливостей для працевлаштування та підвищенню конкурентоспроможності працівників.

- Соціальний захист: Забезпечення своєчасної та повної виплати допомоги по безробіттю є важливим елементом соціальної підтримки населення в умовах війни. Розробка та реалізація програм соціальної підтримки для ВПО, ветеранів війни та інших вразливих груп населення сприятиме їхній соціальній адаптації та поверненню до активного життя. Психологічна реабілітація та соціальна адаптація є необхідними для подолання наслідків війни та відновлення працездатності.

- Регулювання трудових відносин: Забезпечення дотримання трудового законодавства в умовах воєнного стану є важливим для захисту прав працівників. Регулювання питань мобілізації та бронювання працівників дозволить забезпечити функціонування критично важливих підприємств та галузей економіки. Створення ефективних механізмів вирішення трудових спорів сприятиме запобіганню конфліктам та забезпеченню соціальної стабільності.

- Відновлення інфраструктури ринку праці: Відновлення роботи центрів зайнятості та інших інституцій ринку праці на звільнених територіях є важливим для забезпечення доступу населення до послуг з працевлаштування та соціальної підтримки. Розвиток онлайн-сервісів та цифрової інфраструктури сприятиме підвищенню ефективності роботи служб зайнятості та забезпеченню оперативного доступу до інформації.

Міжнародна співпраця: Залучення міжнародної фінансової та технічної допомоги для відновлення ринку праці є важливим для забезпечення ресурсами та обміну досвідом. Обмін досвідом з іншими країнами, що пережили збройні конфлікти, дозволить уникнути помилок та ефективно впроваджувати найкращі практики.

Моніторинг ринку праці, з урахуванням його функцій у забезпеченні зайнятості, дозволяє прогнозувати ключові показники та визначати сфери, що

потребують державного регулювання.

Результатом реалізації комплексу заходів є *стабілізований ринок праці*, який характеризується низкою позитивних змін. Зокрема, очікується зниження рівня безробіття, що свідчить про збільшення кількості працевлаштованих громадян. Підвищення рівня економічної активності населення відображає зростання кількості людей, які беруть активну участь на ринку праці. Оптимізація структури зайнятості означає, що кваліфікація працівників відповідає потребам ринку праці, що сприяє ефективному використанню трудових ресурсів. Стабільна динаміка заробітної плати забезпечує гідний рівень життя населення та зменшує соціальну напругу. Зниження соціальної напруги на ринку праці свідчить про покращення соціально-економічної ситуації в країні. Важливим результатом є успішна інтеграція вразливих груп населення, таких як ВПО та ветерани, на ринок праці, що сприяє їхній соціальній адаптації та поверненню до нормального життя. В цілому, стабілізація ринку праці сприяє досягненню *позитивних соціально-економічних наслідків*, таких як зростання економіки, підвищення рівня життя населення та зміцнення соціальної стабільності в країні.

Отже, стратегія відновлення ринку праці повинна базуватися на глибокому аналізі функціонування ринку в умовах війни, враховуючи всі елементи моделі та їх взаємозв'язки. Наприклад, «...для повернення українців додому після війни, а також залучення трудових мігрантів відповідної кваліфікації, Україні потрібна актуальна, дієва та професійно-орієнтована міграційна політика [27, с.29]»; програми професійної перепідготовки повинні відповідати змінам у попиті на працю, а заходи соціального захисту – враховувати потреби різних категорій населення, таких як ВПО, ветерани війни, особи з інвалідністю та інші вразливі групи. Комплексний підхід дозволить створити ефективну та стійку систему регулювання ринку праці, яка сприятиме швидкому відновленню економіки.

3.2 Теоретичні та практичні аспекти відновлення ринку праці в умовах воєнного стану: шляхи та регуляторні інструменти

Відбудова ринку праці в умовах воєнного стану – це складний та багатогранний процес, що вимагає комплексного підходу та використання різноманітних шляхів і регуляторних інструментів. Важливо розуміти, що ситуація постійно змінюється, тому необхідна гнучкість та оперативність у прийнятті рішень.

Визнаючи ключову роль державних інститутів у формуванні та реалізації соціально-економічної політики, першочерговим завданням є забезпечення верховенства права, протидії корупції, ефективності та результативності дій влади. Це є фундаментом для збалансованої державної політики та позитивних соціально-економічних змін, особливо в контексті війни.

Важливо не тільки розробляти системи заходів, спрямованих на відновлення економічного розвитку України, а й якісно реалізовувати їх з використанням інструментів, здатних забезпечувати збалансованість на ринку праці (рис.3.2).

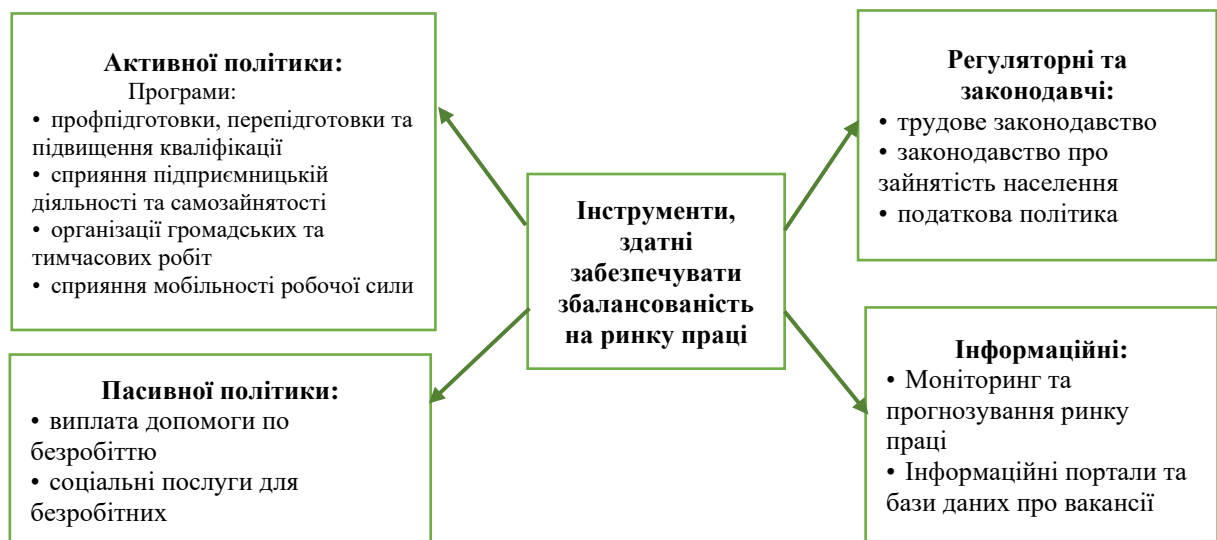


Рис. 3.2. Інструменти, здатні забезпечувати збалансованість на ринку праці
*створено автором

І. Щодо забезпечення відповідності кваліфікації робочої сили потребам ринку праці, сприяння працевлаштуванню безробітних та підвищення конкурентоспроможності працівників використовуються інструменти *активної політики на ринку праці*:

1. Програми профпідготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації: організація курсів, тренінгів, семінарів, стажувань та інших форм навчання з метою здобуття нових професій, підвищення кваліфікації або перекваліфікації працівників відповідно до потреб ринку праці. Особлива увага приділяється професіям, затребуваним у відновлювальних галузях економіки та нових технологічних сферах.

2. Для стимулювання підприємницької активності, створення нових робочих місць, розвиток інновацій та самозайнятості населення застосовуються програми сприяння підприємницькій діяльності та самозайнятості: надання фінансової (гранти, мікрокредити), консультаційної та інформаційної підтримки для започаткування власної справи, розвитку малого та середнього бізнесу, підтримки самозайнятості.

3. Забезпечення тимчасової зайнятості для безробітних, підтримка їхнього доходу, збереження трудових навичок та соціальної активності - програми організації громадських та тимчасових робіт: організація тимчасової зайнятості безробітних на суспільно корисних роботах (відновлення інфраструктури, благоустрій територій, соціальна допомога тощо).

4. Для забезпечення балансу між попитом та пропозицією робочої сили в різних регіонах країни, сприяння переміщенню робочої сили до регіонів з більшою кількістю вакансій - програми сприяння мобільності робочої сили: інформаційна підтримка щодо вакансій в різних регіонах, допомога з переїздом та облаштуванням на новому місці, програми обміну працівниками між регіонами.

II. Інструменти пасивної політики на ринку праці:

1. Виплата допомоги по безробіттю забезпечує мінімальний рівень доходу для безробітних протягом періоду пошуку роботи.

2. Соціальні послуги для безробітних у вигляді надання консультацій з питань працевлаштування, професійної орієнтації, психологічної підтримки, допомоги у складанні резюме та підготовці до співбесіди підвищують шанси безробітних на успішне працевлаштування.

III. Регуляторні та законодавчі інструменти:

1. Трудове законодавство забезпечує захист прав працівників, встановлює справедливі умови праці, регулює трудові відносини, умови праці, оплату праці, соціальний захист працівників.

2. Законодавство про зайнятість населення що регулює діяльність служби зайнятості, програми підтримки зайнятості, порядок реєстрації безробітних та отримання допомоги по безробіттю створює правові основи для реалізації державної політики у сфері зайнятості.

3. Стимулювання економічної активності, створення сприятливих умов для розвитку бізнесу та створення робочих місць забезпечує податкова політика, що впливає на рівень заробітної плати, витрати підприємств на оплату праці, стимули для створення нових робочих місць.

IV. Інформаційні інструменти:

1. Моніторинг та прогнозування ринку праці проводиться з метою забезпечення інформаційної бази для прийняття обґрунтованих рішень у сфері регулювання ринку праці у вигляді збору та аналізу даних про стан ринку праці, прогнозування тенденцій розвитку, визначення потреб у професійній підготовці та перекваліфікації.

2. Інформаційні портали та бази даних про вакансії створені для швидкого та зручного доступу до інформації про ринок праці для роботодавців та пошукачів роботи (інформація про актуальні вакансії, програми навчання та перекваліфікації, можливості для підприємництва та самозайнятості).

Таким чином, ефективне регулювання ринку праці потребує використання комплексу інструментів активної та пасивної політики, регуляторних та інформаційних заходів. Система заходів повинна бути гнучкою та адаптуватися до змін на ринку праці та в економіці. Важливо забезпечити діалог між державою, роботодавцями та профспілками для узгодження інтересів та прийняття збалансованих рішень.

Спираючись на Аналітичну доповідь Центру Разумкова «Трудові ресурси для повоєнного відновлення України: стан, проблеми, шляхи розв'язання» [63], виділимо основні тенденції розвитку та регулювання ринку праці (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Пропозиції та рекомендації щодо оптимізації державної політики регулювання ринку праці в умовах війни [63]

<i>Напрямок</i>	<i>Шляхи розв'язання</i>	<i>Результат</i>
Створення сприятливого інституційного середовища для розвитку виробництва та формування попиту на кваліфіковану працю:	Стимулювання інвестицій у ефективні виробництва: <ul style="list-style-type: none"> ○ Створення умов для інвестування у виробництва, насамперед військового та оборонного характеру. ○ Підтримка створення спільних підприємств з партнерськими країнами. ○ Заохочення та стимулювання експорту продукції таких підприємств, включаючи приватні, що виконують військові замовлення. 	Формування стійкого попиту на кваліфіковану робочу силу.
Оптимізація механізмів мобілізації та забезпечення потреб оборонного комплексу:	Запровадження механізму «цивільної» мобілізації: <ul style="list-style-type: none"> ○ Розробка та впровадження механізму «цивільної» мобілізації для роботи на підприємствах військово-оборонного комплексу як альтернативи бронюванню, що містить корупційні ризики. 	Забезпечення потреб оборонного комплексу в кадрах без негативного впливу на інші галузі економіки.
Стратегічне планування розвитку економіки та потреб у кадрах	Публічна презентація перспектив трансформації економіки: <ul style="list-style-type: none"> ○ Розробка та публічна презентація перспектив трансформації вітчизняної економіки з чіткими економічними показниками та прогнозами потреб у спеціалістах та фахівцях за галузями. ○ Розробка планів навчання, підготовки та перепідготовки спеціалістів у виокремлених галузях. ○ Забезпечення інтерактивного та динамічного характеру цих планів, їх інтеграція в бюджетний процес та стратегії формування кваліфікованих кадрів. 	Забезпечення прогнозованості та узгодженості між потребами економіки та системою освіти.
Створення можливостей для навчання та кар'єрного зростання:	Створення ефективних шляхів навчання та кар'єрного зростання <ul style="list-style-type: none"> ○ Створення життєздатних шляхів навчання та кар'єрного зростання для швидкого вирішення проблеми нестачі кваліфікованих кадрів. ○ Покращення доступу до робочих місць у центрах динамічного зростання. ○ Підтримка гнучких ринків праці. ○ Підвищення рівня трудової участі молоді, жінок та пенсіонерів. 	Забезпечення швидкої підготовки кадрів та їхньої інтеграції на ринку праці.
Забезпечення відповідності між структурою економіки, зайнятості та вартістю робочої сили:	Забезпечення відповідності між зміною структури економіки, зайнятості та вартістю робочої сили <ul style="list-style-type: none"> ○ Забезпечення відповідності між зміною структури економіки, зміною структури зайнятості та зміною структури вартості самої робочої сили. ○ Створення стабільних та адекватно оплачуваних робочих місць для збереження та відновлення трудового і людського капіталу та стимулювання повернення громадян, які тимчасово залишили країну. ○ Пріоритетне підвищення доходів у гуманітарних сферах, насамперед освіти та охороні здоров'я. 	Підвищення мотивації до праці та повернення трудових мігрантів.

Продовження таблиці 3.1

Залучення людей старшого віку до економічної діяльності	Ініціювання програм навчання та адаптації для працівників старшого віку: <ul style="list-style-type: none"> - Розробка програм навчання та адаптації для працівників старшого віку, що відповідають потребам сучасності та формують базові компетенції для конкурентних (цифровізованих) виробництв. - Сприяння вирішенню проблем соціальної включеності пенсіонерів у суспільні відносини. 	Використання досвіду та знань літніх людей, підвищення їхньої соціальної активності.
Зняття вікових обмежень для посад держслужби та місцевого самоврядування (тимчасово):	Перегляд законодавства щодо вікових обмежень: <ul style="list-style-type: none"> o Перегляд на законодавчому рівні ініціатив щодо зменшення або зняття вікових обмежень при прийнятті на посади державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (принаймні на тимчасовій основі). 	Зменшення плинності та дефіциту кадрів у державних органах.
Стимулювання внутрішньої міграції та переорієнтація професійної підготовки:	Стимулювання перетікання робочої сили: <ul style="list-style-type: none"> o Створення умов для ефективного перетікання робочої сили з сільської місцевості до міської, зокрема для працевлаштування у сфері оборонної промисловості, обслуговування та медичного обслуговування. o Пріоритетна підготовка лікарів та фахівців з фізичної реабілітації. o Координація медичної та психологічної підтримки з системою професійної переорієнтації та адаптації робочих місць. 	Забезпечення кадрами ключових галузей економіки та сфери охорони здоров'я.
Розширення можливостей для жіночої праці:	Орієнтація політики на створення робочих місць для жінок та формування сприятливих умов: <ul style="list-style-type: none"> o Орієнтація політики на створення робочих місць, де могла б ширше використовуватись жіноча праця. o Формування умов (у т. ч. шляхом перенавчання), які б надавали жінкам ширші виробничі та побутові можливості (у т. ч. в онлайн-режимі) для догляду і виховання дітей. o Забезпечення інтеграції жінок у ринок праці, розширення безбар'єрного доступу та адаптації на робочому місці, перенавчання, гнучких графіків роботи. 	Підвищення економічної активності жінок та забезпечення їхньої соціальної захищеності.
Регулювання трудової міграції:	Розробка рекомендацій щодо іноземних трудових мігрантів: <ul style="list-style-type: none"> o Розробка рекомендацій стосовно іноземних трудових мігрантів з визначенням критеріїв, фільтрів, умов та строків перебування в Україні. o Забезпечення суспільної згоди стосовно широкого залучення мігрантів у процеси відновлення країни. 	Контрольоване залучення іноземної робочої сили для потреб відновлення економіки.
Стимулювання економічного відновлення та сталого зростання продуктивності праці:	<ul style="list-style-type: none"> o Інвестування в освіту та професійну підготовку, стимулювання наукових досліджень та інновацій o Підтримка малого та середнього бізнесу (МСБ) o Цифровізація та впровадження інноваційних технологій o Модернізація трудового законодавства o Забезпечення соціального захисту та охорони здоров'я працівників o Залучення іноземних інвестицій o Підтримка експорту та виходу на міжнародні ринки 	Забезпечення ринку праці кваліфікованими кадрами, здатними працювати в умовах нової економіки. Підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності підприємств та економіки в цілому.

Щодо стимулювання економічного відновлення та сталого зростання продуктивності праці Центром Разумкова запропоновано:

1. *Інвестування в освіту та професійну підготовку*: відкриття нових, підтримка та розширення наявних програм навчання та перекваліфікації працівників для розвитку актуальних навичок, особливо в технологічних та інноваційних сферах.

2. *Підтримка малого та середнього бізнесу (МСБ)*: спрощення податкового навантаження та адміністративних процедур для МСБ з метою стимулювання підприємництва та створення робочих місць; утримання від кроків додаткової регуляції та підвищення податкового навантаження на бізнес в умовах кризи.

3. *Цифровізація та впровадження інноваційних технологій*: заохочення підприємств до впровадження цифрових рішень та автоматизації виробничих процесів: створення механізмів фінансової підтримки цифрової трансформації підприємств.

4. *Розвиток інфраструктури*: інвестування в розбудову транспортної, енергетичної та цифрової мереж.

5. *Модернізація трудового законодавства*: забезпечення більшої гнучкості в умовах праці та зростання стандартів оплати праці.

6. *Забезпечення соціального захисту та охорони здоров'я працівників*: підвищення рівня соціального захисту та покращення системи охорони здоров'я працівників.

7. *Стимулювання наукових досліджень та інновацій*: запровадження програм фінансування та підтримки наукових досліджень, розробки нових технологій та їхнє впровадження в промисловості та інших секторах економіки.

8. *Залучення іноземних інвестицій*: поліпшення умов ведення бізнесу та захисту прав інвесторів.

9. *Підтримка експорту та виходу на міжнародні ринки*: підвищення ефективності наявних механізмів консультування, кредитування та захисту інтересів українських експортерів як в Україні, так і за кордоном [63, с. 228].

Такі висновки зроблено за результатами загальнонаціонального соціологічного дослідження та експертних інтерв'ю.

Запропоновані рекомендації мають на меті сприяти ефективному розвитку ринку праці та позитивно вплинути на економічне відновлення України. Їхня реалізація, хоча і є довгостроковою та залежить від економічної ситуації та міжнародної співпраці, може розпочатися вже зараз у безпечних регіонах. Це дозволить провести аналіз, дослідити зовнішні впливи та визначити перспективи розвитку ринку праці для забезпечення високої продуктивної зайнятості. Неefективне регулювання цих процесів призведе до серйозних ризиків для ринку праці, зокрема:

- Скорочення чисельності працездатного населення та зростання чисельності непрацездатного.
- Дефіцит кваліфікованих кадрів.
- Продовження міграції населення за кордон.
- Посилення конкуренції за працівників.
- Структурні диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили.
- Соціальні та психологічні проблеми, пов'язані з демобілізацією та посттравматичними стресовими розладами.
- Зростання рівня інвалідизації та низька залученість людей з інвалідністю до трудової діяльності.
- Нестача робочої сили для реалізації програм відбудови.

З метою запобігання негативним тенденціям на ринку праці та забезпечення його ефективного функціонування в умовах воєнного стану, перейдемо до розгляду конкретних *пропозицій* щодо його державного регулювання (табл.3.2). Але, потрібно враховувати важливі аспекти: 1) Необхідно постійно аналізувати ситуацію та вносити корективи до державної політики; 2) Важлива координація дій між різними державними органами, бізнесом та громадськими організаціями; 3) Державні програми повинні бути прозорими та підзвітними суспільству; 4) Програми навчання та перекваліфікації повинні відповідати потребам ринку праці.

Відбудова ринку праці – це тривалий та складний процес, але завдяки комплексному підходу та ефективним регуляторним інструментам можливо досягти позитивних результатів.

Пропозиції щодо державного регулювання ринку праці в умовах воєнного стану

Шляхи відбудови	Пропозиції
Створення безпечних умов для праці: (першочергове завдання)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Забезпечення захисту працівників від воєнних загроз:</i> облаштування бомбосховищ на підприємствах, навчання з цивільної оборони, евакуація працівників з небезпечних районів. - <i>Відновлення критичної інфраструктури:</i> енергопостачання, транспорт, зв'язок, що є необхідними для функціонування підприємств. - <i>Державні програми підтримки підприємств, що знаходяться в зоні бойових дій або постраждали від них:</i> фінансова допомога, податкові пільги, компенсація втрат.
Законодавчі зміни:	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Спрощення трудового законодавства:</i> зменшення бюрократичних процедур, гнучкі форми зайнятості. - <i>Законодавче регулювання дистанційної роботи та фрілансу:</i> визначення прав та обов'язків працівників та роботодавців, включення їх праці до робочого стажу - <i>Законодавче забезпечення соціального захисту працівників в умовах воєнного стану:</i> гарантії збереження робочого місця, виплата компенсацій у разі втрати роботи. - <i>Ліквідація дискримінації у сфері оплати праці,</i> зокрема, встановлення посадового окладу (тарифної ставки) працівника I тарифного розряду ЄТС на рівні мінімальної заробітної плати.
Посилення координації між держ. органами та інституціями:	<ul style="list-style-type: none"> - Створення міжвідомчих робочих груп, розробка спільних програм та планів дій, обмін інформацією та координація зусиль щодо забезпечення зайнятості населення. - Забезпечення узгодженої політики у сфері зайнятості (Міністерства, органи самоврядування, ДСЗ, ЗВО всіх рівнів та ін.) .
Державні програми та політики:	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Регіональні програми підтримки ринку праці:</i> врахування специфіки кожного регіону та його потреб. - <i>Програми фінансування професійної освіти та перекваліфікації:</i> забезпечення доступу до навчання для різних категорій населення. - <i>Розвиток механізмів забезпечення громадян власним житлом:</i> допомога у ремонті / будівництві / придбанні втраченого житла; розвиток програм іпотечних/пільгових кредитів, соціального житла; ринку оренди житла.
Інституційні зміни:	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Перетворення ДСЗ на ключовий інститут регулювання ринку праці</i> та центр підтримки для працівників і роботодавців - <i>Розширення повноважень ДСЗ</i> у сфері регулювання ринку праці в питаннях професійної орієнтації, навчання, перекваліфікації та працевлаштування, впровадження інформаційних технологій. - <i>Залучення до співпраці з профспілками та організаціями роботодавців:</i> врахування інтересів усіх сторін соціального діалогу.
Підтримка та стимулювання бізнесу:	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Спрощення регуляторних процедур для бізнесу:</i> зменшення бюрократичного тиску, швидка реєстрація та ліцензування, доступ до фінансування. - <i>Державні програми підтримки малого та середнього бізнесу (МСБ):</i> гранти, пільгові кредити, консультаційна підтримка, сприяння експорту. Зменшення кредитних ставок для підприємств, особливо для тих, що створюють нові робочі місця або відновлюють діяльність у постраждалих регіонах. - <i>Зменшення податку ЄСВ для окремих підприємств МСБ,</i> які найбільше постраждали від воєнних дій або знаходяться на межі банкрутства. - <i>Надання дотацій МСБ у галузях, які найбільше постраждали від війни</i> (будівництво, готельно-ресторанний бізнес, туризм, логістика та поштові послуги, машинобудування, сфера охорони здоров'я). - <i>Використання будь-яких можливостей</i> задля відродження інституцій, ринків та підприємств; реконструкції інфраструктури.
Розширення програм соц. підтримки для безробітних та вразливих категорій населення:	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Збільшення розміру допомоги по безробіттю,</i> надання додаткових соціальних виплат та послуг для осіб, які опинилися в складних життєвих обставинах. - <i>Створення та адаптація нових робочих місць</i> для людей з інвалідністю з урахуванням їхніх потреб та можливостей. освітня підтримка та менторство у розвитку власного бізнесу задля працевлаштування ветеранів. - <i>Підтримка внутрішньо переміщених осіб (ВПО):</i> розробка програми працевлаштування, житлова підтримка, повернення соціальної допомоги всім категоріям ВПО.

Підвищення мобільності робочої сили:	<ul style="list-style-type: none"> - Створення інформаційних платформ про вакансії в різних регіонах України: забезпечення доступу до актуальної інформації про ринок праці. - Програми підтримки переїзду працівників до регіонів з більшою кількістю вакансій: фінансова допомога на переїзд та облаштування, житлова підтримка.
Створення навчальних та адаптаційних онлайн-програм. Співпраця з бізнесом у сфері професійної підготовки та перекваліфікації	<ul style="list-style-type: none"> - Створення та розширення доступу до онлайн-курсів за найбільш затребуваними професіями на державних онлайн-платформах, таких як «Дія.Освіта», та інших. - Створення комплексної системи онлайн-навчання на основі «Next level», що включатиме навчальні та адаптаційні програми для опанування сучасних перспективних професій. - Забезпечення можливості навчання як за рахунок державних коштів, так і за кошти приватних підприємств, впровадження системи ваучерів від бізнесу. - Створення єдиного реєстру випускників для спрощення пошуку працівників роботодавцями. - Забезпечення гарантованого працевлаштування на підприємствах для осіб, які навчалися за кошти цих підприємств. - Залучення підприємств до розробки навчальних програм, організації стажувань та практик для студентів та слухачів курсів перекваліфікації. - Підтримка онлайн-платформ, вебінарів, тренінгів та інших форм неформального навчання, які дозволяють швидко та ефективно здобути нові знання та навички.
Збільшення фінансування місцевих грантових програм:	<ul style="list-style-type: none"> - Збільшення видатків місцевих бюджетів на розробку та реалізацію грантових програм для підтримки стартапів та відкриття нового бізнесу.
Подолання проблем міграції:	<ul style="list-style-type: none"> - Створення умов для повернення українців з-за кордону (програми підтримки, забезпечення житлом, працевлаштування). - Розробка професійно-орієнтованої міграційної політики.
Розвиток аграрної сфери:	<ul style="list-style-type: none"> - Підтримка розвитку підприємств аграрного сектору, зокрема інвестицій у переробні потужності. - Стимулювання експорту аграрної продукції. - Підтримка самозайнятості: надання можливості для торгівлі власною сільськогосподарською продукцією на ринках у районних центрах.
Залучення активних пенсіонерів до ринку праці:	<ul style="list-style-type: none"> - Спрощення процедур працевлаштування, гнучкі форми зайнятості (неповний робочий день, дистанційна робота), скасування або зменшення оподаткування пенсій, якщо пенсіонер продовжує працювати. - Створення програм наставництва та передачі досвіду від пенсіонерів до молодих працівників: - Організація курсів, тренінгів та майстер-класів, де пенсіонери діляться своїми знаннями та навичками з молодим поколінням. - Державні інвестиції у навчання та перенавчання пенсіонерів через «Університети 3-го віку», (ЗВО всіх рівнів, районні адміністрації, заклади культури). - Створення можливостей для пенсіонерів брати участь у волонтерських програмах, спрямованих на підтримку ЗСУ, внутрішньо переміщених осіб, відновлення інфраструктури та інші суспільно корисні види діяльності.
Залучення жінок до «чоловічих» професій:	<ul style="list-style-type: none"> - Розповсюдження інформації про успішні приклади жінок у «чоловічих» професіях, організація освітніх заходів та тренінгів, спрямованих на руйнування гендерних стереотипів. - Організація спеціальних курсів та програм навчання, адаптованих до потреб жінок, забезпечення доступності навчання та створення безпечних умов праці. - Впровадження політики рівної оплати праці, створення безпечних та комфортних умов праці для жінок, забезпечення можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання.

Отже, ці пропозиції спрямовані на забезпечення гнучкості та адаптивності ринку праці до умов війни, забезпечення зайнятості населення, підтримку економіки та сприяння швидкому відновленню після закінчення воєнних дій.

Висновки до розділу 3

В розділі 3 представлено аналіз впливу воєнних дій на ринок праці України та визначенню шляхи та регуляторні інструменти його стабілізації:

1. Проаналізовано негативний вплив війни на ринок праці, що проявляється у:
 - Зниженні рівня зайнятості та зростанні безробіття, особливо серед вразливих груп населення.
 - Зміні структури зайнятості, виникненні диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили, зокрема через внутрішню та зовнішню міграцію.
 - Погіршенні умов праці, зниженні рівня заробітної плати та посиленні соціальної напруги.
 - Появі нових викликів, таких як демобілізація, поширення посттравматичних стресових розладів та зростання рівня інвалідизації.
2. На основі цього аналізу було сформовано державну стратегію стабілізації ринку праці, ключовим елементом якої є розроблена концептуальна модель. Ця модель визначає основні напрями та принципи державної політики у сфері зайнятості в умовах війни
3. Деталізовано конкретні шляхи та інструменти реалізації державної стратегії, визначеної в попередньому підрозділі.
4. Запропоновано комплекс заходів, що охоплюють:
 - Підтримку Державної служби зайнятості;
 - Стимулювання мобільності робочої сили;
 - Підтримку бізнесу, особливо МСБ;
 - Забезпечення зайнятості вразливих груп населення;
 - Розвиток системи навчання та перекваліфікації;
 - Підтримку місцевих ініціатив та самозайнятості;
 - Розвиток аграрної сфери;
 - Налагодження комунікації між усіма учасниками ринку праці.
5. Підкреслено необхідність комплексного та системного підходу до стабілізації ринку праці в умовах війни, що передбачає поєднання стратегічного бачення (концептуальна модель) з конкретними інструментами та заходами.

ВИСНОВКИ

Аналіз стану та перспектив розвитку ринку праці, як складових економічної системи, є одним із головних напрямків дослідження.

На підставі проведеного аналізу з'ясовано, що економіка та стан ринку праці України зазнали кризи з впровадженням воєнного стану. Війна, безсумнівно, стала тим каталізатором, який запустив глибинні трансформації, що мають довгостроковий характер. В результаті, ринок праці, як складова економічної системи, відчув на собі негативний вплив.

Значна кількість підприємств була змушена припинити свою діяльність, або релокуватися до безпечних міст, що призвело до втрати робочих місць та скорочення зайнятості. Рівень безробіття в Україні зріс через економічну кризу та втрату робочих місць. Значна кількість людей була змушена шукати роботу в інших регіонах України, або за кордоном, що призвело до додаткового навантаження на ринок праці. Через війну, статистичні дані щодо ситуації на ринку праці є обмеженими та не завжди відображають реальну картину.

Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Здійснено ґрунтовний аналіз понять «ринок праці» та «державне регулювання ринку праці», що дозволило чітко визначити предмет дослідження та його ключові аспекти.

2. Підкреслено важливість комплексного підходу та врахування історичного контексту для розуміння сучасних проблем та перспектив розвитку ринку праці та його державного регулювання. Аналіз історичного розвитку ринку праці в Україні з моменту здобуття незалежності дозволив виділити ключові періоди та тенденції, що характеризували зміни в структурі зайнятості, рівні безробіття, регуляторній політиці та інших аспектах.

3. Ідентифіковано фактори, що впливали на формування ринку праці на кожному етапі (економічні кризи, політичні зміни, соціальні трансформації, глобалізаційні процеси).

4. Теоретичне підґрунтя дослідження базується на системному підході, який розглядає ринок праці як складну систему взаємопов'язаних елементів (попит і пропозиція, безробіття, заробітна плата, законодавство, інституції),

розуміючи взаємодію різних факторів та їхній вплив на загальний стан ринку праці.

5. Розглянуто сучасну систему державного регулювання ринку праці в Україні, описано інституційну структуру, законодавчу базу, основні інструменти та механізми, що використовуються державою для впливу на ринок праці.

6. Аналіз сучасного стану ринку праці України виявив погіршення ситуації на ринку праці, що характеризується зменшенням чисельності економічно активного населення, закриттям підприємств, скороченням робочих місць, зростанням безробіття, незадоволенням працівників рівнем заробітної плати, активізацією міграційних процесів та іншими негативними явищами.

7. Через воєнний стан в Україні офіційна статистика щодо безробіття є обмеженою, проте, за оцінками НБУ та ПФУ, реальний рівень безробіття у 2022 році сягав 21,1%, у 2023 р. \approx 19%, у 2024 р. \approx 20%. Їх прогноз до 2025 р. \approx 17,6%

8. Відбулося значне скорочення зайнятості: у 2022 р. -7606 тис.осіб, у 2023 р. 7514,3 тис. осіб., що спричинено як закриттям багатьох підприємств, так і скороченням робочих місць на тих, що продовжують працювати, масштабною внутрішньою та зовнішньою міграцією, переміщенням бізнесу на регіональні ринки праці.

9. Найбільше скорочення кількості зайнятих відбулося у промисловості на 118,9 тис. осіб. та сільському господарстві на 31,6 тис. осіб.

10. Зростання зайнятості спостерігається у роздрібній торгівлі на 47,2 тис. осіб., тимчасовому розміщуванні й організації харчування - на 27,5 тис. осіб., професійній, науковій та технічній діяльності - на 19,7 тис. осіб.

11. Відбувається поступове відновлення зайнятості, але показники ще не досягли довоєнного рівня.

12. Спостерігається незадоволення працівників рівнем заробітної плати, існує значна диференціація в рівні заробітної плати та пропозиціях роботи в залежності від регіону та статі.

13. Активізація мобілізаційних процесів (особливо чоловіків) створила для підприємств кадрову проблему заміщення працівників та спровокувала зростання неформальної зайнятості.

14. З початку 2023 року в Україні спостерігається загальне збільшення кількості підприємств на 45,7 тис. Найбільший попит на робочу силу у 2023 році спостерігався у Київській, Дніпропетровській, Львівській, Одеській та Харківській областях.

15. Відновлення ринку праці є нерівномірним в регіональному розрізі, зростає попит на працівників у певних галузях (оборонна промисловість, будівництво, волонтерство).

16. За даними «Work.ua», станом на січень 2024 р., в порівнянні з лютим 2022 р., за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93 %. Але відновлення відбувається нерівномірно в регіональному розрізі: Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) та Чернівецькій (116 %).

17. Державна служба зайнятості відіграє ключову роль у подоланні негативних тенденцій та забезпеченні сталого розвитку за рахунок швидкої адаптації, втілення низки програм, що спрямовані на підтримку як самих безробітних, так і працедавців.

18. Щодо надання послуг Державною службою зайнятості: спостерігається значне скорочення кількості осіб, які отримували допомогу від ДСЗ: у 2022 році на 27,6 % до 2021 року,; у 2023 р. зменшився ще на -31,4%, у 2024 р. – на 10.7% до попереднього.

19. За сприяння центрів зайнятості у 2022 р. працевлаштовано 304,6 тис. осіб, у 2023 р. - 240,4 тис. осіб, у 2024 р. - 249,6 тис. осіб.

20. Особливу увагу ДСЗ приділяє підтримці вразливих категорій населення та намагається створювати умови для їхньої успішної інтеграції в суспільство за рахунок компенсації роботодавцям за облаштування робочих місць та працевлаштування вразливих категорій, грантів для ветеранів та осіб з інвалідністю на започаткування власного бізнесу, програм перекваліфікації та навчання, залучення до громадських робіт, надання грантів, ваучерів на навчання щодо забезпечення рівних можливостей (створення умов для інтеграції вразливих категорій населення на ринку праці та забезпечення їхнього гідного рівня життя).

21. На основі цього аналізу було сформовано державну стратегію стабілізації ринку праці, ключовим елементом якої є розроблена концептуальна модель, що визначає основні напрями та принципи державної політики у сфері зайнятості в умовах війни.

22. Деталізовано конкретні шляхи та інструменти реалізації державної стратегії, запропоновано комплекс заходів: Створення безпечних умов для праці, стимулювання мобільності робочої сили, підтримку бізнесу (особливо МСБ), Розширення програм соціальної підтримки для безробітних та вразливих категорій населення, розвиток системи навчання та перекваліфікації, підтримку місцевих ініціатив та самозайнятості, розвиток аграрної сфери, налагодження комунікації між усіма учасниками ринку праці, залучення активних пенсіонерів до ринку праці, залучення жінок до «чоловічих» професій.

23. Підкреслено необхідність комплексного та системного підходу до стабілізації ринку праці в умовах війни, що передбачає поєднання стратегічного бачення (концептуальна модель) з конкретними інструментами та заходами.

Ринок праці України в умовах воєнного стану зазнав значних негативних змін та потребує ефективного державного регулювання для подолання кризових явищ та забезпечення сталого розвитку. Важливим є комплексний та системний підхід до вирішення існуючих проблем, що передбачає поєднання стратегічного бачення з конкретними інструментами та заходами, спрямованими на підтримку зайнятості населення, стимулювання розвитку бізнесу, забезпечення соціального захисту вразливих категорій громадян та відновлення економічної активності в країні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Альошина Т.В. Методологічні підходи до визначення сутності поняття «ринок праці». *Економічний простір* № 191, 2024. С.506-511. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1609/1552>
2. Великий О., Тахтарова К. Позитивні зрушення в державній політиці щодо відновлення ринку праці України. *Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України. Збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції 25 квітня 2024 р.*, м. Київ, МДУ, 2024. С. 102-105. URL: <https://mu.edu.ua/storage/MSU/pages/conferences/2024>
3. Вибірка опитування роботодавців. ДСЗУ. URL: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNDgyM2MwZjUtZTgyNy00MTU4LTljYjUtOWUwNGU1MjJMTQyIiwidCI6IjAzOWU2MTFmLWZhODUtNDcyZS05ZTU5LTYzNDNhNWYwYzg1OCIsImMiOiJl9>
4. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. НІСД. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>
5. Відновлення України (2022). План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/>
6. Волкова О.В. Ринок праці: Навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
7. ВРУ. Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення. 2009, N 18, ст.247. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/799-17#Text>
8. ВРУ. Про впорядкування умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, місцевого самоврядування та їх виконавчих органів, органів прокуратури, судів та інших органів. № 2288 від 13.12.1999 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2288-99-%D0%BF#Text>
9. ВРУ. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні 1375/2000. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1375/2000#Text>
10. ВРУ. Про умови і розміри оплати праці працівників підприємств та

організацій, що дотуються з бюджету (№ 948 від 31.08.1997). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/948-97-%D0%BF#Text>

11. Геєць В. М. Політекономічні й інституційні засади справедливості та усталеності соціально-економічного розвитку / В. М. Геєць, А. А. Гриценко // Європ. вектор екон. розвитку. – 2012. – № 2 (13). – С. 41– 46.

12. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник / 3-тє вид. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2007. 559 с.

13. Декрет Кабінету Міністрів України «Про оплату праці» 1993, N 11, ст. 93. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/23-92#Text>

14. Комітет ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Засідання «круглого столу»: Зайнятість ветеранів України: поточний стан, проблемні питання та шляхи їх вирішення, 23 квітня 2024. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/76850.html

15. Державна служба статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

16. Дикалюк М. Ринок праці-2024: кадровий голод, знання англійської та робота в офісі. Тиждень, 2024. URL: <https://tyzhden.ua/rynok-pratsi-2024-kadrovij-holod-znannia-anglijskoi-tarobota-v-ofisi/>

17. Державна служба зайнятості. Аналітична та статистична інформація. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analitics/67>

18. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. *Економічні науки. Вісник Хмельницького національного університету* 2010, № 4, Т. 4 С. 67-71. URL : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_4_4/067-071.pdf

19. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711с.

20. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посіб. / Єсінова Н. І. Київ : Кондор, 2004. 432 с.

21. Журнал Forbes Ukraine. URL: <https://forbes.ua/news/uryad-prognozuje-znizhennya-bezrobittya-do-19-do-kintsya-roku-14092023-15998>

22. ЗУ «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 03 березня 2022 року № 2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>

23. ЗУ «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» *Назва Закону із змінами, внесеними згідно із Законом № 2249-VIII від 19.12.2017* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

24. ЗУ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2023, № 21, ст.85). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20/ed20221029#n63>

25. Ілляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Київ, 2010. 575 с.

26. Калініна С. П. Прогностична парадигма розвитку світового ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету*. Серія : Економіка. 2022. Вип. 24. С. 32–42. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/4877>

27. Калініна С., Ланська С., Подунай В. Позиціонування України в сучасних міжнародних міграційних процесах. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2024. Вип. 20. Т.1. С. 19–31. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/7145>

28. Качний О.С. Механізм регулювання ринку праці в Україні / О.С. Качний, Д.Е. Шапоренко. *Теорія та практика державного управління: збірник наук.праць*. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2011. Вип. 2 (33). С.1- 6.

29. Кейнс Дж.М. Загальна теорія зайнятості, проценту і грошей. URL: <https://economics.kiev.ua/index.php?id=218&view=article>

30. Климко Г.Н., Нестеренко В.П., Канищенко Л.О., Чухно А.А. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: Підруч. для студ. екон. спец. вищ. закл. осв. / Григорій Никифорович Климко (ред.), Василь Павлович Нестеренко (ред.). 2. вид., перероб. і доп. К.: Вища школа, 1999. 743 с.

31. КМУ. Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці *{Назва Постанови в редакції Постанови КМ № 249 від 21.03.2023}*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/207-2013-%D0%BF#Text>

32. КМУ. Постанова № 428 від 05.05.1997 Про регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/183151_183216

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

34. Конституція України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

35. Куцеволова М.В. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Дніпро. 2021. 21 с. URL: https://old.duan.edu.ua/images/head/Science/UA/Academic_Council/D_08_120_0/ku_tsevolova_avtoreferat.pdf

36. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посібник / Е. М. Лібанова. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

37. Лібанова Е.М. Воєнний час: сьогодення та перспективи. Дзеркало тижня. 9 жовтня 2023 р. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html>

38. Мазурок П. П. Соціально-інституціональні основи формування ринку праці в Україні: монографія / П. П. Мазурок. К.: ННЦ «Ін-т аграрної економіки», 2005. – 424 с., ISBN 966-669-120-5

39. Маршавін Ю.М. Шляхи удосконалення інституційного забезпечення ринку праці України. // *Зайнятість та ринок праці: Міжвідомч. наук. збірник*, 2001. Випуск 14. С. 99-109.

40. Механізм функціонування ринку праці. URL: <http://www.um.co.ua/1/1-4/1-4720.html>

41. Міністерство соціальної політики. Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року. Проєкт. URL: <https://www.msp.gov.ua/projects/870/>
42. Міністерство фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2023/>
43. Мітус О. О. Ринок праці: різноманіття підходів до сутності та змісту URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/en_etei/2008_5_2/zbirnuk_3.pdf
44. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news>
45. Новини ринку праці. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/?page=4>
46. Пак, Н., & Фолюш, М. (2023). Функціонування ринку праці в Україні в умовах війни. *Молодий вчений*, 4 (116), 160-167. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-32>
47. Пенсійний фонд України. Статистика. URL: <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/infografika/2024-infografika/>
48. Петрова І.Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України. *Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки : зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.- практ. конф.* Київ : КНЕУ, 2017. С. 137–139. URL: <https://library.krok.edu.ua/ua/kategoriji/materiali-konferentsij/842-synerhetychnyi-pidkhd-do-formuvannia-umov-hidnoi-pratsi-na-rynku-pratsi-ukrainy>
49. Петюх В. М. Ринок праці: навч.-метод. посібник / В. М. Петюх. К.: ВЦ «Академія», 2012. 128 с.
50. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. К.: МАУП, 1997. 120 с.
51. План відновлення України (2023). План відновлення України від наслідків війни. URL: <http://www.golos.com.ua/article/369447>
52. Порхун О. Мінветеранів разом з великим бізнесом розвиватимуть можливості працевлаштування ветеранів й ветеранок. URL: <https://mva.gov.ua/ua/news/minveteraniv-razom-z-velikim-biznesom-rozvivatimut-mozhливosti-pracevlashtuvannya-veteraniv-j-veteranok-oleksandr-porhun>

53. Постанови КМУ «Деякі питання виплати допомоги на проживання внутрішньо переміщеним особам» від 20 березня 2022 р. № 332. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/332-2022-%D0%BF#Text>

54. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Соціологічне дослідження Мінветеранів Work.ua, Український ветеранський фонд. URL: https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevlashtuvanii.pdf

55. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

56. Пустовійт Р. Ф. Пріоритетні напрями вдосконалення інституційного середовища розвитку людського потенціалу в Україні *Фінансовий простір*, 2013. №1(9). С.70-81.

57. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України Укрінформ <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinok-praci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html>

58. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

59. Річні підсумки аналізу показників національного ринку праці у 2023 році. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/news/ricni-pidsumki-analizu-pokaznikiv-nacionalnogo-...>

60. Скорик Г.І., Станько Л.І. Проблеми та удосконалення державного регулювання зайнятості в Україні. *Наукові перспективи № 5(35)*, 2023. С.259-274. URL: <file:///C:/Users/%D0%9A%D0%90/Downloads/4879-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-4909-1-10-20230531.pdf>

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

62. Судаков М. Лісогор Л. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Звіт 2023. *Державна служба зайнятості України*,

Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (*Solidarity Fund PL*), 2023. 169 с. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf

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

64. Тумакова С.В. Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития: моногр. / С.В. Тумакова; НАН Украины. Ин-т економіки пром-сти. Донецк, 2008. 454 с.

65. Тюленев С. А. Механізм регулювання ринку праці: комплексний підхід. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2016. № 4. С. 318–323. URL : http://www.easterneuropeebm.in.ua/journal/4_2016/64.pdf

66. У 2024 році Служба зайнятості забезпечила зайнятістю 330 тис. українців. URL: Джерело: [7eminar https://7eminar.ua/news/4350-u-2024-roci-sluzba-zainyatosti-zabezpecila-zainyatistyu-330-tis-ukrayinciv](https://7eminar.ua/news/4350-u-2024-roci-sluzba-zainyatosti-zabezpecila-zainyatistyu-330-tis-ukrayinciv)

67. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

68. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: Зкол. монографія / За ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової. Київ. 2009. 450 с. URL: https://library.krok.edu.ua/media/library/category/monografiji/petrova_0004.pdf

69. Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

ДОДАТКИ



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ МДУ

ДЕБЮТ

Збірник тез

**доповідей студентів
економіко-правового факультету**

Київ 2024

Дебют: Збірник тез доповідей студентів економіко-правового факультету МДУ за результатами участі у Декаді студентської науки 2024 / За заг. ред. к.політ.н., проф. Трофименка М.В., д.е.н., проф. О.В. Булатової. Київ, 2024. 153 с.

Редакційна колегія: к.держ.упр., доцент Балабанова Н.В., доктор філософії в галузі соціальних та поведінкових наук, ст. викладач Петрик І.В., к.ю.н., доцент Камардіна Ю.В., к.е.н., доцент Ланська С.П., к.т.н., доцент Мартинюк Г.В.

Матеріали збірника висвітлюють результати науково-дослідної роботи студентів МДУ, які присвячені питанням економіки та міжнародних економічних відносин, раціонального природокористування та охорони навколишнього середовища, права, інформаційних технологій, економіки праці тощо.

Рекомендовано до друку та поширення мережею Інтернет Радою молодих вчених Маріупольського державного університету

Протокол № 4 від 26.03.2024.

Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

© Маріупольський державний університет, 2024

СЕКЦІЯ «СУЧАСНІ ТRENДИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОЇ НАУКИ: ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНИЙ АСПЕКТ»

<i>Благініна Ольга</i> «СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ.....	114
<i>Великий Олександр</i> «ОСНОВИ ЕВОЛЮЦІЇ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ТЕОРІЇ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН.....	116
<i>Григораш Ольга</i> «ПРІОРИТЕТИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В	119

ОСНОВИ ЕВОЛЮЦІЇ МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У ТЕОРІЇ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

Міжнародний рух населення, який упродовж кількох століть був складовою теорії міжнародних відносин, пройшов власний історичний розвиток, сформувавши потужний теоретико-методологічний потенціал. Дослідження міграційних процесів беруть свій початок з часів античності, коли людство не мало уявлення про те, що таке міграція, і тривають до сьогоднішнього дня.

На ранніх етапах історії переміщення людей відіграло значну роль у формуванні культурних цінностей народів, зростанні міст, розвитку промисловості й торгівлі. Перші висловлювання про міжнародну міграцію населення можна знайти у роботах Аристотеля, Піфагора, Платона, Солона, Фалеса, в яких вихід на нові простори часто розглядається як сильний творчий ефект подальшого розвитку. Історично міграційні процеси відзначалися різними підходами та ознаками, мали свої особливості розвитку, включаючи примусову міграцію та міграцію на добровільних засадах [1, с.10-11].

Теорії міжнародної трудової міграції умовно можна поділити на дві групи:

- I група – зосереджена на наукових пошуках першопричини міграції на мікрорівні (тобто особи, сім'ї, домогосподарства);
- II група – розглядає механізми міграції на макрорівні, де центром уваги стає суспільство загалом [2, с.358].

116

Як свідчить історичний досвід, міжнародний рух населення має значний вплив на розвиток не тільки національних ринків праці, а і глобальних ринків, що знаходить своє відображення у теоріях трудової міграції. Існує комплекс теорій міжнародних відносин, що виникли одна незалежно від одної та містять дослідження особливостей міграційних процесів на різних етапах розвитку світового господарства. Зокрема, до них належать [1, с.11-12]:

- меркантилізм (У. Стаффорд, Т. Ман, А. Монкрет'єн, Ж.Б. Кольбер та ін.):
- накопичення золота розглядалось як джерело процвітання та сили держави, акцент на імміграції іноземних робочих, особливо ремісників із заборонаю еміграції корінного населення;
- класична теорія (А. Сміт, Д. Рікардо, А. Маршал): міграцію пояснювали причинами відмінностей у попиті та пропозиції робочої сили в різних регіонах; виступали за усунення бар'єрів вільного переміщення робочої сили з метою сприяння економічному прогресу; підтримували безперешкодне міжнародне пересування капіталу, товарів і праці, щоб ринкові сили змогли гарантувати максимальний економічний розвиток і скорочення бідності;
- мальтузіанство (Т. Мальтус): сформульовано закон народонаселення з висновком, що кількість населення зростає в геометричній прогресії, подвоюючись кожні 25 років, а кількість засобів існування збільшується в арифметичній прогресії; у перенаселенні вбачалась основну причину злиднів, голоду, безробіття та інших проблем суспільства;
- марксизм (К. Маркс, Ф. Енгельс): обґрунтовано, що надлишок населення, зокрема робочого класу, залежить від наявності можливостей для отримання роботи, а не від наявності фіксованих резервів продовольства; стверджували, що міграційна рухливість населення прямо залежить від рівня розвитку продуктивних сил суспільства і змінюється під впливом їх еволюції;
- неокласична теорія міжнародної міграції (А. Леві, Ж. Харрис, Л. Сжаастад, М. Тодаро, Ф. Мартін): пояснювали причини міжнародної міграції різницею в рівнях оплати праці. Рух робочої сили відбувається із країн з низьким рівнем оплати праці до країн із високою заробітною платою, зокрема:

теорія людського капіталу (Л. Сжааастад): припущення, що особи мігрують в іншу країну для того, щоб отримати більший дохід внаслідок переміщення;

економічна модель теорії міграції Тодаро: пояснює міграцію з села в місто як економічно раціональний процес; зростання рівня освіти, непідкріплене створенням нових робочих місць, погіршує економічну ситуацію в країні;

117

- кейсіанство (Дж. М. Кейнс): сформульовано психологічний закон, що зі зростанням доходів окремого індивіда в складі його витрат зростає питома вага заощаджень; стверджувалось, що світовий ринок праці формується за рахунок міжнародної міграції робочої сили і є місцем зіткнення суперечливих національних інтересів; обґрунтовано активне державне втручання в міграційні процеси з метою подальшого розвитку країни;

- універсальна (синтетична) теорія міжнародної міграції (Д. Масей):

- обґрунтовано, що міжнародні мігранти переважно походять з країн, у яких відбуваються ринкові перетворення в результаті впливу на них глобалізації; наголошено, що міжнародна міграція може бути результатом економічного розвитку країни, а не його відсутністю; доведено, що мігранти більш схильні переїжджати до місць, в яких в них є певні зв'язки (родинні, дружні, економічні, політичні); обґрунтовано, що міграція є часткою або результатом комплексних процесів інтеграції у економічній, соціальній і політичній сферах [3, с. 49-50].

Таким чином, можна зробити висновок, що теорії міжнародних відносин пройшли історичний шлях становлення та розвитку і нині продовжують еволюціонувати. Проведений аналіз наявних класифікацій міжнародної міграції дав змогу виявити їхню неоднозначність щодо структурування досліджуваного явища за різними ознаками. Результати дослідження надають змогу зосередити увагу на пошуку наукових підходів щодо регулювання міграційних процесів з метою збереження рівноваги між усіма учасниками зазначеного процесу із застосуванням теорій міжнародних відносин.

Таким чином, можна зробити висновок, що теорії міжнародних відносин пройшли історичний шлях становлення та розвитку і продовжують еволюціонувати. Результати дослідження дозволяють зосередитися на пошуку наукових підходів до регулювання міграційних процесів з метою збереження балансу між усіма учасниками цього процесу з використанням теорій міжнародних відносин.

Література

1. Алексеева Т. І. Еволюція міграційних процесів крізь призму теорії міжнародних відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 24(1). С. 10-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_24%281%29_4 (дата звернення: 09.12.2023)
2. Грабинський І., Лех-Дебера А. Еволюція теоретичних засад міжнародної трудової міграції. *Вісник Львівського університету. Серія : Міжнародні відносини*. 2018. Вип. 45. С. 357-366. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VLNU_Mv_2018_45_36 (дата звернення: 09.12.2023)
3. Курунова Ю.О. Міжнародна міграція робочої сили як чинник економічного розвитку країн (на прикладі міграційних потоків між ЄС і Україною) : дис. канд. екон. наук : 08.00.02 / Юлія Олександрівна Курунова. Одеса, 2015. 216 с.



Маріупольський
університет

**«Розвиток ринку праці
в умовах глобалізаційних
зрушень: виклики для України»**

Збірник матеріалів
II Всеукраїнської науково-практичної конференції

25 квітня 2024

Київ 2024

УДК 339.9:331.5(477)

Редакційна колегія:

- Голова** Микола ТРОФИМЕНКО, ректор МДУ, кандидат політичних наук, професор;
Заступник Олена БУЛАТОВА, перший проректор МДУ, доктор економічних наук,
голови професор;
Члени Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету МДУ, доктор
редколегії: економічних наук, професор;
 Лілія МИХАЙЛИШИН, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ), доктор економічних наук, професор;
 Валентина МЕЛЬНИК, в.о. директора ЗПО «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» (м. Київ), кандидат економічних наук, доцент
 Світлана ЛАНСЬКА, в.о. завідувача кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 Валерія ПОДУНАЙ, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 Клавдія ТАХТАРОВА, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 Ольга ЛЕЛЮК, старший викладач кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук;
 Тетяна ЗБРИЦЬКА, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського національного економічного університету, кандидат економічних наук, доцент;
 Василь ВОСКОБОЙНИК, Президент Всеукраїнської Асоціації компаній з міжнародного працевлаштування

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України: збірник матеріалів II Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 25 квітня 2024 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ: МДУ, 2024. 160 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економікоправового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 19.06.2024).

Збірник містить матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», яка відбулась 25 квітня 2024 року в Маріупольському державному університеті. У матеріалах висвітлено питання глобалізаційних зрушень на сучасному етапі світогосподарського розвитку, систематизовано трансформації світового ринку праці в умовах глобалізації, досліджено міграційну політику як важіль економічного зростання, здійснено науковий дискурс розвитку ринку праці України, проаналізовано аспекти трудових ресурсного забезпечення поствоєнного відновлення України.

Збірник адресований викладачам і науковцям, фахівцям у сфері ринку праці та міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної науки.

В матеріалах конференції представлена думка учасників. У збірнику максимально точно відображається авторська орфографія та пунктуація. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

ЗМІСТ

Секція «СУЧАСНІ ІМПЕРАТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В
УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ЗРУШЕНЬ»*СОРОКА Олександр*

Особливості регулювання зайнятості у цифровій економіці 97

*ТАХТАРОВА Клавдія, ВЕЛИКИЙ Олександр.*Позитивні зрушення в державній політиці щодо відновлення ринку праці
України 102*ТИХОНОВ Григорій, КИР'ЯНОВА Олена.*

Екосистема особистісних компетентностей військового лідера 106

ВЕЛИКИЙ Олександр

здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня

ОП «Управління персоналом та економіка праці»,

Маріупольський державний університет

ТАХТАРОВА Клавдія

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри економіки праці,

Маріупольський державний університет

**ПОЗИТИВНІ ЗРУШЕННЯ В ДЕРЖАВНІЙ ПОЛІТИЦІ ЩОДО ВІДНОВЛЕННЯ
РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ**

Війна спровокувала погіршення умов працевлаштування, зростання рівня безробіття та поширення неформальної зайнятості. Типова ситуація для ринку праці в країнах, що перебувають у стані війни – це значне підвищення рівня безробіття. Попри поступову адаптацію економіки до нових умов функціонування, в Україні у 2024 р. спостерігається економічна активність, яка поступово відновлюється за рахунок високого рівня адаптивності людей та бізнесу, що знову стають активними на ринку праці.

За оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у січні 2024 р. рівень безробіття становив 17 %. Проблеми використання робочої сили загострюються в умовах поглиблення сформованих дисбалансів на ринку праці. Станом на 1 січня 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, становила 96,1 тис. осіб (серед них понад 40 % мають вищу освіту) за наявності 40,2 тис. одиниць вакансій. Протягом 2023 р. мали статус безробітних 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. осіб у 2022 р., з них у 2023 р. працевлаштовано 160,1 тис. осіб та пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб, у 2022 р. відповідно – 248,8 тис. осіб та 46,6 тис. осіб [1].

За даними «Work.ua», станом на вересень 2023 р. на ринку праці було відзначено суттєве збільшення попиту на робочу силу. Найбільшу частку попиту у 2023 р. сформував роботодавець з Київської (34574 пропозицій), Дніпропетровської (10153), Львівської (9994), Одеської (7092) та Харківської (3852) областей [2]. Також у 2023 р., порівняно з 2022 р., відбувся значний приріст кількості вакансій у прифронтових областях країни: у Миколаївській – на 77,5 %; у Чернігівській – на 57,2 %; у Сумській – на 53 %; у Запорізькій – на 25,9 % [3]. Станом на січень 2024 р., у порівнянні з лютим 2022 р., за кількістю пропозицій ринок праці відновився на 93%. Але відновлення відбувається нерівномірно за рахунок релокованих підприємств та створення нових виробництв на віддалених від лінії фронту територіях: у Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) та Чернівецькій (116 %).

Поступові позитивні зрушення в державній політиці протягом 2023 р. були спрямовані на формування гнучкості трудової сфери та забезпечення зайнятості:

- удосконалено механізм надання компенсацій роботодавцям малого підприємництва за працевлаштування безробітних та окремих категорій безробітних (за компенсаційними програмами працевлаштовано 20 тис. безробітних та компенсовано витрати на оплату праці за працевлаштування 14 тис. внутрішньо переміщених осіб);
- ухвалено рішення щодо надання мікрогрантів на заснування та розвиток бізнесу (майже 10 тисяч одержувачів, якими передбачено створення 20,6 тис. нових робочих місць);
- у рамках проекту «єРобота» у квітні 2023 р. запроваджено грантову програму на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни (було працевлаштовано 63 людини з інвалідністю) та членам їх сімей (за програмою «Грант для ветеранів та їх подружжя» надано грантів 226 отримувачам, якими передбачено створення 463 нових робочих місць);
- стартував експериментальний проект для учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни – безкоштовне професійно-технічне навчання в закладах освіти системи служби зайнятості (100 ветеранів отримали направлення на професійне навчання, під час якого вони забезпечуються безкоштовним проживанням, компенсацією проїзду, тощо);
- за сприяння Державної служби зайнятості:
 - 661 тис. громадян отримали послуги;
 - 295 тис. українців знайшли нове робоче місце;
 - 33 тис. безробітних проходили професійне навчання, з них у центрах професійно-технічної освіти ДСЗ – 19 тис. осіб;
 - 18 тис. громадян отримали ваучер на навчання (найбільшу кількість ваучерів видано за спеціальностями: психологія, соціальна робота, освіта, медицина, будівництво та цивільна інженерія, а також за професіями: кухар, водій, електрогазозварник, кондитер, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування);
 - для участі в суспільно-корисних роботах (у рамках реалізації урядової програми «Армія відновлення»), було здійснено 102 тисячі направлень безробітних, які були долучені до ремонтно-відновлювальних робіт, фасування гуманітарної допомоги, відновлення житлових будинків, пошкоджених у результаті бойових дій тощо. Загалом вони заробили понад 670 млн грн. [4].

Щодо вітчизняного бізнесу, то він розвивається навіть в складних умовах воєнного стану, зберігаючи робочі місця. Самозайнятість в Україні стає більш поширеною. За 2023 р. було відкрито понад 300 тис. нових ФОПів (на 7 % вище ніж у 2021 р.), хоча нових компаній на 30% менше, ніж до війни, але це сприяло збільшенню робочих місць. За кількістю нових підприємців та компаній лідерами минулого року стали м. Київ, Дніпропетровська та Львівська області, на які припадає майже половина реєстрацій нових бізнесів [5].

Підприємства перебувають у стані постійної адаптації до можливих руйнувань, відключення електроенергії, евакуації, вибудовуючи нові стратегії найму, орієнтовані на гнучкість і швидку реакцію на ситуацію, що унеможливають їх нормальне функціонування.

Для зменшення негативного впливу війни на ринок праці можна брати приклад Хорватії, яка мала схожі проблеми. Активна та якісна державна політика обов'язково спрацює, але не так швидко. За прогнозними даними ДСЗ України рівень безробіття скорочується: в 2024-му – знизиться до 16,2%, в 2025-му безробіття становитиме 13,9%, а в 2026-му – 12,2%. Для порівняння, до війни реальний рівень безробіття в Україні становив менше 10%.

Отже, подальша стабілізація ринку праці в умовах війни потребує: відновлення, розвитку та модернізації бізнес-середовища; формування адаптивності робочої сили; максимального залучення в трудову сферу внутрішньо переміщених осіб; ефективності дій щодо працевлаштування молоді; навчання найбільш конкурентним професіям; збільшення нових якісних робочих місць завдяки відкриттю нових бізнесів та зростанню масштабів діяльності релокованих підприємств; активізації діяльності центрів підтримки підприємництва; надання консалтингової підтримки підприємницьким ініціативам; запровадження державних програм відновлення бізнесу та механізмів страхування воєнних ризиків; реформування підходів до державного замовлення, що допоможе протидіяти структурному безробіттю та зменшенню кадрового дефіциту тощо.

Список джерел:

1. Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/derzhavna-sluzhba-zainiatosti-osnovni-zdobutky-2023-roku>
2. Мугал М. Війна і дефіцит працівників: динаміка кадрових ресурсів в Україні. Інститут аналітики та адвокації. URL: https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficyt-pracivnykiv-dynamika-kadrovih-resursiv-v-ukrayini/KcXigdrhEnpe2bDsELJtPHunCu1bMYdDvEzELXuuleswahoC5ksQAvD_BwE
3. Річні підсумки аналізу показників національного ринку праці у 2023 році. Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://nqa.gov.ua/news/ricni-pidsumki-analizu-pokaznikiv-nacionalnogo-rinku-praci-u-2023-roci/>
4. Державна служба зайнятості: основні здобутки 2023 року. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/armiia-vidnovlennia-ponad-100-tysiach-napravlen-vzhe-vidano-dlia-vykonannia-suspilno-korysnykh-robot-z-vidbudovy-krainy>
5. Понад 300 тисяч нових ФОПів відкрилося у 2023 році. Опендатабот. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/foponomics-2023-12>

Державні установи та організації, що здійснюють регулювання ринку праці в Україні

Орган/Організація	Основні функції в регулюванні ринку праці
<p>Міністерство економіки України - центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері економічного і соціального розвитку, зокрема й у сфері праці та зайнятості.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Формування державної політики: Розробка стратегій, концепцій, програм та нормативно-правових актів у сфері зайнятості, трудових відносин, соціального захисту від безробіття. Міністерство визначає пріоритетні напрями розвитку ринку праці, враховуючи економічні та соціальні виклики. - Координація діяльності інших органів влади: Міністерство координує роботу інших міністерств, відомств та місцевих органів влади у сфері регулювання ринку праці. Забезпечує узгодженість дій та ефективну реалізацію державної політики. - Аналіз та прогнозування: Здійснення аналізу стану ринку праці, прогнозування потреб економіки в робочій силі, розробка прогнозів зайнятості та безробіття. Ця інформація використовується для формування політики та програм у сфері зайнятості. - Міжнародне співробітництво: Міністерство співпрацює з міжнародними організаціями (МОП, ООН, ЄС) та іншими країнами з питань регулювання ринку праці, обміну досвідом та залучення міжнародної допомоги. - Регулювання трудових відносин: Міністерство бере участь у розробці та впровадженні законодавства, що регулює трудові відносини, охорону праці, соціальний діалог. - Управління державними програмами: Міністерство відповідає за реалізацію окремих державних програм у сфері зайнятості та соціального захисту від безробіття.
<p>Державна служба зайнятості України (ДСЗ) - централізована система державних установ, що реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та соціального захисту від безробіття</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Реєстрація безробітних: Ведення обліку безробітних громадян, надання їм статусу безробітного та відповідних соціальних гарантій. - Посередництво у працевлаштуванні: Надання послуг з пошуку роботи та підбору персоналу для роботодавців. ДСЗ має бази даних вакансій та шукачів роботи, проводить ярмарки вакансій, організовує професійні консультації. - Професійна орієнтація та навчання: Надання послуг з професійної орієнтації, професійної підготовки та перепідготовки безробітних. ДСЗ співпрацює з навчальними закладами та роботодавцями для забезпечення відповідності кваліфікацій працівників потребам ринку праці. - Виплата допомоги по безробіттю: Здійснення виплати допомоги по безробіттю застрахованим особам відповідно до законодавства. - Соціальна підтримка: Надання соціальних послуг безробітним та іншим вразливим категоріям населення, таких як психологічна підтримка, допомога у соціальній адаптації та інтеграції на ринку праці. - Взаємодія з роботодавцями: Співпраця з роботодавцями з питань забезпечення кадрами, організації стажування та практики для молодих спеціалістів, сприяння створенню нових робочих місць. - Аналіз ринку праці на місцевому рівні: ДСЗ здійснює моніторинг та аналіз ситуації на ринку праці в регіонах, що дозволяє оперативно реагувати на зміни та розробляти відповідні заходи.
<p>Міністерство соціальної політики України</p>	<p>Відповідає за формування та реалізацію політики у сфері соціального захисту, пенсійного забезпечення, соціального страхування.</p>
<p>Національна служба посередництва і примирення (НСПП)</p>	<p>Забезпечує врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів).</p>
<p>Органи місцевого самоврядування</p>	<p>Реалізують окремі програми та заходи у сфері зайнятості на місцевому рівні</p>
<p>Соціальні партнери (профспілки та організації роботодавців)</p>	<p>Беруть участь у формуванні та реалізації політики у сфері праці та зайнятості через механізм соціального діалогу.</p>

Державна служба зайнятості

11.12.2024 р.

Безбар'єрна зайнятість: програми підтримки від служби зайнятості

Економічна безбар'єрність – важливий елемент побудови інклюзивного середовища та вагома складова Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні, яка реалізується за ініціативи Першої Леді Олени Зеленської та передбачає заходи для усунення перепон у різних сферах життя, посилення можливостей та забезпечення рівних прав для всіх українців.

Економічна безбар'єрність — один із ключових пріоритетів у діяльності Державної служби зайнятості України. Вона спрямована на створення умов, які забезпечують рівний доступ до праці, професійного навчання та розвитку кар'єри для всіх громадян.

Економічній безбар'єрності людини сприяє низка безкоштовних сервісів та послуг служби зайнятості. Серед них:

1. Пошук роботи. Служба зайнятості допомагає шукачам роботи: підбирає вакансії з урахуванням професійного досвіду, освіти та побажань клієнтів. Пошук ведеться не тільки з власної бази вакансій, але й на відкритому ринку - на сайтах партнерів. Бажаючі можуть шукати роботу самостійно - на Єдиному порталі вакансій або через мобільний застосунок ДСЗ.

2. Набуття статусу зареєстрованого безробітного та соціальний захист у період безробіття.

Отримати статус безробітного можна:

- через персональний кабінет на сайті www.dcz.gov.ua;
- через портал Дія або мобільний застосунок ДСЗ;
- у будь-якому зручному для відвідування центрі зайнятості.

Розмір допомоги розраховується індивідуально для кожної людини. Тривалість виплат під час воєнного стану не може перевищувати 90 днів, а для осіб передпенсійного віку — 360 календарних днів.

Упродовж 2023 року статус безробітного мали 483 тис. осіб, з початку 2024 року - 373 тисячі.

3. Професійне навчання. Служба зайнятості організовує професійне навчання зареєстрованих безробітних на замовлення роботодавця або для самозайнятості, якщо людина планує започаткувати власну справу. Здійснюється таке навчання в закладах освіти різних форм власності, а також у Центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості. Це унікальні навчальні заклади, які навчають доросле населення у досить короткі терміни за 98 ліцензованими робітничими професіями та близько 400 освітніми програмами. Таких центрів вісім у різних регіонах країни: у Рівному, Дніпрі, Полтаві, Харкові, Одесі, Сумах, Івано-Франківську та у Львові. Після завершення курсу слухачі отримують сертифікат державного зразка. Вчитися новому можна очно, дистанційною, індивідуальною (на робочому місці (на виробництві), дуальною формами здобуття освіти або шляхом їх поєднання.

Протягом 2023 року професійне навчання за сприяння служби зайнятості проходили 51 тисяча осіб, з початку 2024 року навчалось вже 65 тисяч.

Також з осені минулого року службою зайнятості реалізується експериментальний проект з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Під час навчання ветерани забезпечуються місцем проживання, їм компенсуються витрати на проїзд та медичний огляд. Якщо ветеран має інвалідність і йому потрібна супроводжуюча особа, то їй також компенсуються витрати на проїзд та проживання.

Протягом січня-листопада 2024 року таке навчання проходили 2,3 тисячі ветеранів.

4. Ваучер на навчання. Деякі визначені законодавством категорії людей, які не є зареєстрованими безробітними, можуть отримати в службі зайнятості ваучер на навчання. Це документ, що дає змогу підвищити кваліфікацію або отримати нову професію за затвердженим Мінекономіки переліком зі 155 професій і спеціальностей. Вартість ваучера станом на сьогодні - до 30 тисяч гривень.

У 2023 році ваучер отримали 18 тисяч українців, з початку 2024 року - 23 тисячі.

Заявку на отримання ваучера можна подати онлайн на сайті [Служби зайнятості](#), через мобільний застосунок ДСЗ або в найближчому центрі зайнятості.

З листопада цього року почала діяти програма перенавчання жінок за професіями, в яких раніше жінки не були достатньо представлені, а саме: водійка тролейбуса, трамвая, навантажувача, фрезерувальниці, кранівниці, токарка, теслярка тощо.

Ця програма має на меті не лише розширити можливості жінок, але й сприяти економічному розвитку країни через подолання гендерних бар'єрів у професійній діяльності.

Навчання жінок буде здійснюватися на замовлення роботодавця, який зобов'язується їх працевлаштувати після завершення навчання. Жінка зможе самостійно обрати заклад освіти з переліку закладів, які здійснюють навчання за професією.

5. Грант на власну справу. Служба зайнятості з 2022 року реалізує урядову програму з надання грантів на створення або розвиток вже діючого бізнесу. За цією програмою, яка є досить популярною серед українців, можна отримати кошти в розмірі від 50 до 250 тисяч гривень, а для підприємців Харківщини – до 500 тисяч гривень. Учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни та члени їх сімей на реалізацію своїх бізнес-ідей можуть отримати грант до 1 млн грн. Заявки на участь у грантових програмах подаються через Дію разом із бізнес-планом. Важливо, що це безповоротна державна допомога. Кошти отриманого гранту повертаються підприємцем за рахунок сплачених податків і зборів.

З початку дії програми Власна справа, з липня 2022 року, вже понад 22 тис. українців отримали мікрогранти, що передбачає створення понад 41 тис. робочих місць.

Програма підтримує і молодь у реалізації її соціально-економічного потенціалу та підвищенні рівня економічної самостійності шляхом створення нових молодіжних бізнесів. Для українців віком до 25 років встановлені спрощені умови отримання гранту, з максимальною сумою гранту до 150 тисяч гривень. Програма діє з жовтня 2024 року. Вже маємо 19 молодих підприємців, які отримали позитивне рішення про надання гранту.

6. Компенсаційні програми для роботодавців. Ці програми не лише підтримують бізнес, але й сприяють безбар'єрному працевлаштуванню вразливих категорій населення, зокрема - ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю, забезпечуючи рівні можливості для всіх.

Компенсація роботодавцям за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю: 1 групи — до 106,5 тис. грн, 2 групи — до 71 тис. грн. Програма діє з вересня минулого року і сприяє безбар'єрності та інклюзії, створюючи рівні умови для працевлаштування осіб з інвалідністю та забезпечуючи їх інтеграцію в робочому середовищі. За умовами програми, роботодавець, який працевлаштував особу з інвалідністю, може отримати компенсацію за облаштування робочого місця, зокрема за придбання спеціальних меблів, обладнання та пристроїв, щоб люди з інвалідністю могли працювати в комфортних умовах.

З початку дії програми понад 1500 роботодавців створили сприятливі умови праці для 1710 працівників з інвалідністю.

Щоб скористатися програмою, роботодавець має подати заяву на компенсацію протягом 90 днів з дня працевлаштування людини з інвалідністю. Це можна зробити онлайн на порталі «Дія» або офлайн — звернувшись до центру зайнятості.

Компенсації роботодавцям за працевлаштування переселенців. Служба зайнятості також надає фінансову підтримку роботодавцям, які працевлаштовують внутрішньо переміщених громадян. Компенсація надається впродовж трьох місяців у розмірі мінімальної заробітної плати, яка нині становить 8 тис. гривень. Якщо ж йдеться про працевлаштування переселенця з інвалідністю, то компенсація триватиме півроку.

7. «Єдине вікно послуг». Це сервіс, який об'єднав понад 450 програм підтримки для ВПО, людей з інвалідністю та ветеранів. Тут ВПО можуть дізнатись де отримати гуманітарну чи юридичну допомогу, ветерани — як адаптувати військовий досвід у цивільне життя, а люди з інвалідністю отримати інформацію про необхідну підтримку.

Економічна безбар'єрність є важливим компонентом створення інклюзивного середовища та розвитку безбар'єрного простору в Україні. Вона забезпечує рівні можливості для всіх громадян, зокрема для вразливих груп, таких як люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи та ветерани і сприяє їх економічній самостійності.

Сервіси, які пропонує Державна служба зайнятості, дозволяють кожному мати доступ до працевлаштування, професійного навчання та розвитку кар'єри, а також до підтримки в створенні бізнесу.

Програми, такі як компенсації роботодавцям за працевлаштування людей з інвалідністю, створення сприятливих умов для зайнятості ВПО і ветеранів демонструють прагнення до досягнення рівних прав для кожної людини, що є важливим кроком до розвитку справедливого і безбар'єрного суспільства.



ГРАНТ ДЛЯ ВЕТЕРАНІВ ТА ДРУГОГО З ПОДРУЖЖЯ

результати з початку дії програми станом на 29 жовтня 2024

1151
ухвалене рішення

2199
робочих місць



28%
торгівля/
ремонт



15%
виробництво



15%
кафе/
пекарня



9%
послуги



55%
захисники
та захисниці

44%
подружжя
ветерана

1%
люди з інвалідністю
внаслідок війни



єРобота

15 977
підприємців

ОТРИМАЛИ
ГРАНТИ НА

€ 8
млрд



14 694
мікрогранти

€ 3,5 млрд

ВЛАСНА
СПРАВА



657
грантів

€ 3,4 млрд

ПЕРЕРОБНІ
ПІДПРИЄМСТВА



195
грантів

€ 860 млн

САДІВНИЦТВО ТА
ТЕПЛИЧНЕ ГОС-ВО



431
грант

€ 188 млн

ГРАНТИ
ВЕТЕРАНІВ



Міністерство
аграрної політики та
продовольства України



робота



Міністерство
економіки
України



ЄВРАБАНК



Дія





