

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

Виконала: студентка 4 курсу,
групи ЕЛ- 41

Спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
Освітньо-професійної програми
«Публічне управління та
адміністрування»



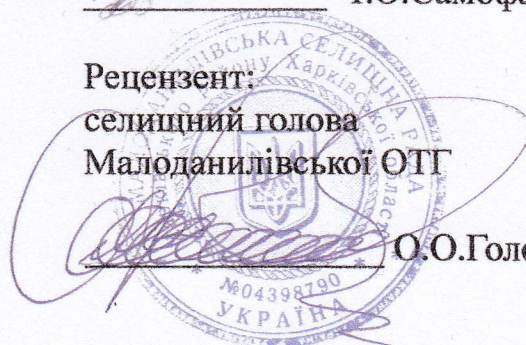
Ю.А.Гайденко

Керівник наукової роботи:
кандидат наук з державного
управління, доцент



Т.О.Самофалова

Рецензент:
селищний голова
Малоданилівської ОТГ



О.О.Гололобов

Харків – 2025

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет економічний

Кафедра економіки та менеджменту

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) бакалавр

Напрямок підготовки

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г.О.Дорошенко
(підпис) (ініціали, прізвище)

«_09_» червня 2025 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ (ПРОЕКТ)

_____ Гайденок Юлії Андріївни _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи __“ Удосконалення державного регулювання зайнятості населення”_____
керівник роботи Самофалова Тетяна Олександрівна, кандидат наук з державного управління, доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом по університету від “17” квітня 2025 року №2101-5/969

2. Строк подання студентом роботи 05.06.2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

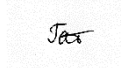
аналіз наукових підходів до визначення зайнятості населення та державного регулювання у цій сфері; оцінка чинників, що впливають на ефективність публічного управління зайнятістю; аналіз сучасного стану зайнятості населення в Україні та діяльності органів державної влади у цій сфері; визначення основних проблем та викликів у сфері державного регулювання зайнятості; обґрунтування шляхів удосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення.

4. План роботи

№ з/п	Послідовність підготовки кваліфікаційної роботи	Термін завершення етапів роботи
1.	Вибір теми і подання заяви на ім'я завідувача кафедри про обрання теми кваліфікаційної роботи	20.02.2025
2.	Формулювання та оформлення завдань кваліфікаційної роботи	14.12.2024
3.	Узгодження з керівником плану кваліфікаційної роботи	10.03.2025
4.	Підготовка першого розділу роботи	20.03.2025
5.	Збір і обробка емпіричних даних та їх узагальнення в другому розділі роботи	11.05.2025
7.	Написання вступу, висновків та рекомендаційного підрозділу кваліфікаційної роботи	20.05.2025
8.	Подання чорнового варіанту всієї кваліфікаційної роботи керівнику	30.05.2025
9.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру економіки та менеджменту	16.06.2025

5. Дата видачі завдання 25.09.2024

Студент

—  — Ю.А.Гайденко
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

—  — Т.О.Самофалова
(підпис) (прізвище та ініціали)

Гарант освітньої програми:

«Публічне управління та адміністрування» — Заднепровська Г.І.
(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	7
1.1. Теоретичні підходи до визначення сутності, механізмів та інструментів державного регулювання зайнятості.....	7
1.2. Чинники впливу на ефективність публічного управління у сфері зайнятості населення	16
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	27
2.1. Аналіз сучасного стану зайнятості населення та ефективності діяльності органів публічного управління	27
2.2. Соціально-економічний аналіз регулювання зайнятості населення: проблеми та виклики.....	37
2.3. Шляхи вдосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення	46
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62

ВСТУП

Зайнятість населення є ключовим чинником соціально-економічного розвитку держави, що безпосередньо впливає на рівень життя громадян, економічну стабільність та добробут суспільства. В умовах швидких змін на ринку праці, викликаних глобалізацією, цифровізацією та кризовими явищами, удосконалення державного регулювання зайнятості населення набуває особливого значення. Важливість цієї проблематики підтверджується необхідністю формування ефективної політики зайнятості, спрямованої на зменшення рівня безробіття, створення сприятливих умов для професійного розвитку та адаптації трудових ресурсів до вимог сучасної економіки.

Питання державного регулювання зайнятості населення широко досліджується як українськими, так і зарубіжними вченими. Серед українських науковців значний внесок у розвиток цієї тематики зробили Геєць В. М., Колот А. М., Михайлова Л. І., Грішнова О. В., Бандур С. О., які досліджували проблеми ринку праці, ефективності державної політики зайнятості, соціального захисту працівників. Із зарубіжних науковців варто відзначити праці Кейнса Дж., який заклав основи макроекономічного регулювання зайнятості, а також Фрімена М., Рікардо Д., Беккера Г., що вивчали економічні аспекти зайнятості та ринку праці.

Метою кваліфікаційної роботи є дослідження державного регулювання зайнятості населення та розробка пропозицій щодо підвищення його ефективності.

Завдання дослідження:

- проаналізувати наукові підходи до визначення зайнятості населення та державного регулювання у цій сфері;
- оцінити чинники, що впливають на ефективність публічного управління зайнятістю;
- провести аналіз сучасного стану зайнятості населення в Україні та діяльності органів державної влади у цій сфері;

- визначити основні проблеми та виклики у сфері державного регулювання зайнятості;
- обґрунтувати шляхи вдосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання зайнятості населення України.

Предметом дослідження є удосконалення державного регулювання зайнятості населення.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що в роботі системно проаналізовано основні проблеми та виклики, з якими стикається державне регулювання зайнятості населення в умовах сучасних соціально-економічних змін. Уперше проведено комплексну оцінку ефективності політики зайнятості на різних рівнях управління – зокрема, розглянуто, як працюють інституційні механізми, які підтримують вразливі групи населення, та як розвивається інфраструктура ринку праці. Окрему увагу приділено розробці підходів до оцінювання наслідків неефективного регулювання у цій сфері.

Практичне значення результатів полягає в тому, що отримані висновки й напрацьовані рекомендації можна використати для вдосконалення існуючих підходів до регулювання зайнятості в Україні. Запропоновано конкретні ідеї щодо покращення роботи інституцій, підвищення ефективності державних програм, стимулювання офіційного працевлаштування та підтримки тих, хто найбільше потребує допомоги. Також особливо цінними є пропозиції щодо розвитку цифрових інструментів для управління і прогнозування ситуації на ринку праці – вони можуть стати корисними для державних органів, які займаються трудовими питаннями.

Апробацію матеріалів дослідження здійснено шляхом публікації тез доповіді на міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Дев'яносто сьомі економіко-правові дискусії. Серія: Соціальні та гуманітарні науки» (Україна, 28 травня 2025 року).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Теоретичні підходи до визначення сутності, механізмів та інструментів державного регулювання зайнятості

Проблематика зайнятості населення є однією з ключових сфер державного регулювання, оскільки безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток країни. Ефективне управління зайнятістю сприяє зниженню рівня безробіття, підвищенню продуктивності праці та забезпеченню соціальної стабільності. У сучасних умовах цифровізації, глобалізації та змін у структурі ринку праці актуальність цього питання лише зростає. Аналіз наукових досліджень у цій сфері дозволяє визначити ключові тенденції, оцінити ефективність державних заходів та сформулювати рекомендації щодо їх удосконалення. Зокрема, увага дослідників зосереджена на механізмах адаптації до технологічних змін, інтеграції вразливих груп населення в ринок праці та розробці інноваційних політик зайнятості [27].

У сучасній науковій літературі питання державного регулювання зайнятості досліджуються з різних перспектив як вітчизняними, так і зарубіжними авторами. Зокрема, Гаврилишин В. [12] наголошує на необхідності активної політики зайнятості, що передбачає комплексні освітні ініціативи, спрямовані на підвищення рівня професійної кваліфікації та адаптацію працівників до змін на ринку праці. Він також акцентує увагу на важливості сприяння розвитку малого та середнього бізнесу як основного драйвера зайнятості. Водночас у дослідженнях Європейського Союзу [78] підкреслюється потреба в адаптації ринку праці до технологічних змін, автоматизації та зростаючої ролі цифрових платформ для працевлаштування. Особлива увага приділяється заходам з перекваліфікації кадрів і розширенню

можливостей дистанційної зайнятості, що дозволяє знизити рівень структурного безробіття та забезпечити відповідність кваліфікаційних характеристик працівників до сучасних вимог економіки.

Державне регулювання зайнятості реалізується через комплекс інструментів, серед яких програми професійного навчання, субсидування зайнятості та стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць. Програми професійного навчання спрямовані на адаптацію працівників до нових викликів ринку праці, що дозволяє зменшити розрив між наявними навичками робочої сили та вимогами роботодавців. Вони включають як підвищення кваліфікації, так і перепідготовку кадрів, що особливо важливо в умовах швидкої технологічної трансформації.

Зайнятість населення є однією з ключових характеристик соціально-економічного розвитку держави, що визначає рівень добробуту громадян, стан ринку праці та стабільність національної економіки. В економічній теорії [51] зайнятість розглядається як категорія, що відображає залученість працездатного населення до суспільно корисної діяльності, спрямованої на отримання матеріальних благ і послуг. У соціологічному контексті [29] вона трактується як засіб соціальної інтеграції та забезпечення життєвого рівня населення.

Державне регулювання зайнятості є складним і багатокомпонентним процесом, спрямованим на підтримку оптимального балансу між попитом і пропозицією робочої сили, створенням умов для продуктивної зайнятості та захисту вразливих категорій населення [39]. Визначення цього поняття в науковій літературі варіюється залежно від теоретичного підходу. Наприклад, у рамках кейнсіанської теорії [76] державне регулювання зайнятості пов'язується з активною роллю держави у стимулюванні попиту на робочу силу через інвестиційні проекти та розширення державних видатків. Неокласичний підхід [72], навпаки, акцентує увагу на мінімальному державному втручанні та сприянні вільному функціонуванню ринку праці через гнучкість заробітної плати та скорочення регуляторного тиску.

В українських дослідженнях [48] державне регулювання зайнятості визначається як сукупність законодавчих, адміністративних, економічних та соціальних заходів, спрямованих на створення умов для підвищення рівня зайнятості, забезпечення ефективного функціонування ринку праці та соціального захисту безробітних. Основними цілями цього регулювання є забезпечення високого рівня зайнятості, сприяння продуктивній праці, підтримка конкурентоспроможності робочої сили та запобігання довготривалому безробіттю [35].

Суб'єктами державного регулювання зайнятості є органи публічної влади, що здійснюють управлінські, координаційні, контрольні та нормативно-правові функції у сфері зайнятості. До основних суб'єктів належать:

1. Верховна Рада України, що визначає правові засади політики зайнятості через прийняття законів.
2. Кабінет Міністрів України, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості.
3. Міністерство економіки України, як головний координатор політики зайнятості.
4. Державна служба зайнятості, що безпосередньо надає послуги з працевлаштування, організовує професійне навчання, консультує населення.
5. Міністерство соціальної політики України, яке забезпечує соціальний захист безробітних.
6. Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, які реалізують політику зайнятості на територіальному рівні.

Також до суб'єктів можна віднести соціальних партнерів: профспілки, організації роботодавців, громадські об'єднання, аналітичні центри.

Об'єктом державного регулювання виступає ринок праці, а саме:

- економічно активне населення (зайняті та безробітні особи);
- сегменти населення, що мають уразливе становище на ринку праці (молодь, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани тощо);

- сфера формальної та неформальної зайнятості;
- структура робочих місць і трудовий потенціал країни;
- професійна орієнтація, навчання, перекваліфікація;
- показники рівня зайнятості, безробіття, мобільності робочої сили, міграції, бідності серед працездатного населення.

Таким чином, об'єкт охоплює як кількісні, так і якісні характеристики трудових ресурсів, умови праці та доступ до неї.

Щоб чітко розмежувати та одночасно зрозуміти взаємозв'язок між категоріями державного управління та державного регулювання у сфері зайнятості населення, доцільно розглянути їх у системному контексті сучасної публічної політики.

Державне управління зайнятістю населення є ширшим за змістом поняттям і охоплює весь комплекс діяльності органів державної влади щодо формування, реалізації та оцінювання політики зайнятості. Його мета полягає у досягненні загальносуспільних цілей - зокрема, забезпеченні продуктивної, повної та гідної зайнятості населення, зниженні рівня безробіття та розвитку людського капіталу. До системи управління входять як центральні органи виконавчої влади, зокрема Міністерство економіки України, так і органи місцевого самоврядування, які реалізують відповідну політику на регіональному рівні. Об'єктом державного управління виступає ринок праці як цілісна соціально-економічна система, що включає найманих працівників, роботодавців, безробітних, інституції професійної підготовки тощо. У межах управлінської діяльності реалізуються функції стратегічного планування, міжвідомчої координації, моніторингу ефективності політики та інституційного розвитку.

Державне регулювання зайнятості населення, своєю чергою, виступає як складова частина державного управління і має більш вузьку операційну спрямованість. Йдеться про конкретні інструменти, механізми та заходи, які реалізуються задля досягнення визначених управлінських цілей. Наприклад, регулятивні дії включають розробку нормативно-правових актів у сфері праці,

впровадження державних програм зайнятості, надання субсидій роботодавцям на створення нових робочих місць, організацію професійного навчання, перекваліфікації та працевлаштування вразливих категорій населення. Важливу роль у регулюванні відіграють процедури реєстрації безробітних, надання соціальних послуг через служби зайнятості, а також інструменти моніторингу та оцінювання результатів політики.

Таким чином, державне управління - це стратегічний і комплексний процес керування ринком праці на основі законодавства, політичних пріоритетів та управлінських рішень, тоді як державне регулювання - це сукупність тактичних дій та заходів, які забезпечують реалізацію поставлених управлінських завдань. Обидві категорії є взаємопов'язаними та взаємодоповнюваними, оскільки ефективне регулювання неможливе без належного управління, а управлінська система потребує дієвих регуляторних інструментів для реалізації політики

Процедури державного управління у сфері зайнятості охоплюють послідовні дії органів влади, спрямовані на забезпечення збалансованого функціонування ринку праці.

Ці процедури формують повний цикл публічного управління, що передбачає не лише реагування на виклики, а й стратегічне планування розвитку сфери зайнятості відповідно до соціально-економічних трансформацій.

Державне регулювання зайнятості базується на комплексі механізмів, які дозволяють впливати на ринок праці, створювати умови для продуктивної зайнятості та мінімізувати негативні наслідки безробіття. У науковій літературі механізми державного регулювання зайнятості класифікують за різними критеріями, зокрема за характером впливу (прямі та непрямі), за рівнем реалізації (національні, регіональні, місцеві) та за засобами реалізації (економічні, адміністративно-правові, соціальні) [35].

Аналіз і прогнозування ситуації на ринку праці:

- моніторинг рівня зайнятості та безробіття;
- аналіз регіональних диспропорцій і попиту на професії.

Планування і розробка політики:

- формування державних та регіональних програм сприяння зайнятості;
- визначення пріоритетних напрямів розвитку ринку праці.

Нормативно-правове регулювання:

- розробка та ухвалення законодавчих актів;
- імплементація міжнародних стандартів (наприклад, рекомендацій МОП).

Реалізація програм і заходів:

- організація послуг зайнятості, професійної орієнтації, навчання;
- підтримка малого бізнесу, самозайнятості;
- запровадження стимулів для роботодавців.

Координація та партнерство:

- взаємодія між центральною та місцевою владою, бізнесом, громадянським суспільством;
- соціальний діалог з профспілками та організаціями роботодавців.

Моніторинг та оцінювання результатів:

- використання індикаторів ефективності політики;
- аудит, перевірки, звітність, прозорість діяльності.

Рис. 1.1 - Основні процедури державного управління у сфері зайнятості

Економічні механізми включають фінансові інструменти, спрямовані на стимулювання зайнятості. До них належать державні інвестиції у створення робочих місць, податкові пільги для роботодавців, які працевлаштовують вразливі категорії населення, та субсидування програм професійної підготовки [18]. Особливе місце серед економічних механізмів займають політики активного сприяння зайнятості, такі як гранти для малого бізнесу, державні програми стимулювання самозайнятості та соціальне підприємництво [9].

Адміністративно-правові механізми передбачають створення нормативно-правової бази, яка регулює трудові відносини, гарантує права працівників та визначає обов'язки роботодавців. Вони включають закони про працю, систему квотування робочих місць для соціально вразливих груп, а

також заходи з державного нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства [6]. Одним із ключових елементів цього механізму [31] є діяльність Державної служби зайнятості, яка виконує регулюючі, моніторингові та консультативні функції у сфері працевлаштування.

Соціальні механізми спрямовані на підтримку громадян, які стикаються з труднощами в пошуку роботи. До них належать система соціального страхування на випадок безробіття, програми професійної переорієнтації та перекваліфікації, а також заходи з адаптації молоді, людей з інвалідністю та осіб передпенсійного віку до умов сучасного ринку праці [52]. Держава також підтримує розвиток дуальної освіти та системи наставництва, що дозволяє випускникам швидше інтегруватися у сферу працевлаштування [10].

Застосування вищезазначених механізмів у комплексі сприяє збалансуванню ринку праці, зниженню рівня безробіття та забезпеченню ефективного використання трудового потенціалу країни.

Інструменти державного регулювання зайнятості представляють собою конкретні засоби та заходи, що реалізують механізми регулювання і сприяють досягненню цілей соціальної політики держави щодо ринку праці. Вони включають як законодавчі та нормативно-правові акти, так і інституційні та соціальні програми, спрямовані на підтримку зайнятості, зниження рівня безробіття та підвищення мобільності робочої сили.

Законодавчі та нормативно-правові акти займають основне місце серед інструментів регулювання зайнятості. До таких актів відносяться закони про працю, що регулюють трудові відносини, забезпечують соціальні гарантії для працівників та роботодавців, а також визначають правові основи функціонування ринку праці. В Україні це, зокрема, Закон України «Про зайнятість населення» та Закон України «Про працю» [1; 2]. Законодавчі акти встановлюють не лише права та обов'язки осіб, зайнятих у праці, але й створюють механізми соціального захисту для безробітних. Окрім того, важливим інструментом є розробка та імплементація національних та

регіональних стратегій зайнятості, що дозволяють забезпечити комплексний підхід до вирішення проблем на ринку праці [48].

Інституційні інструменти державного регулювання зайнятості включають створення і функціонування державних органів, що здійснюють нагляд за ринком праці та реалізують заходи з його регулювання. В Україні основним таким органом є Державна служба зайнятості, яка забезпечує виконання державної політики в сфері працевлаштування, організовує навчання безробітних, сприяє розвитку підприємництва та самозайнятості, а також надає консультаційні послуги громадянам і роботодавцям [31]. До інституційних інструментів також належать фонди соціального страхування, які забезпечують фінансову підтримку безробітних осіб та допомогу у разі втрати роботи.

Програми активної політики на ринку праці є ще одним важливим інструментом. Вони передбачають конкретні заходи, спрямовані на стимулювання зайнятості та зменшення рівня безробіття. Це можуть бути програми професійного навчання, стажування та перекваліфікації, що сприяють адаптації безробітних до вимог сучасного ринку праці. Крім того, активно реалізуються програми підтримки малого бізнесу, соціального підприємництва та самозайнятості, що дозволяють створювати нові робочі місця [9].

Інформаційно-аналітичні інструменти є важливим елементом державного регулювання зайнятості, оскільки дозволяють ефективно прогнозувати попит та пропозицію робочої сили, а також своєчасно реагувати на зміни на ринку праці. До таких інструментів відносяться системи моніторингу ринку праці, бази даних про вакансії та безробітних, а також прогнози розвитку ринку праці на найближчі роки. Ці інструменти допомагають державним органам своєчасно виявляти тенденції на ринку праці і коригувати політику зайнятості відповідно до актуальних потреб економіки.

Застосування цих інструментів у комплексі дає можливість не лише знижувати рівень безробіття, але й забезпечувати високий рівень зайнятості,

підвищення соціальної мобільності та адаптацію трудових ресурсів до змінних умов ринку праці.

Особливо важливою є підтримка малого та середнього бізнесу, який є основним джерелом створення робочих місць у багатьох країнах. Згідно з дослідженням Свіріденко О., цифровізація та автоматизація значною мірою змінюють структуру зайнятості, створюючи нові виклики для державного регулювання. Зростання впливу цифрових технологій сприяє трансформації традиційних форм зайнятості, витісняючи низку професій і водночас створюючи нові можливості. Впровадження автоматизованих систем і штучного інтелекту вимагає адаптації трудового ринку до нових умов, що включає зміну освітніх програм та формування нових компетенцій серед працівників.

Вчені відзначають необхідність розвитку цифрових навичок та перекваліфікації кадрів для збереження конкурентоспроможності працівників. Перехід до цифрової економіки вимагає не лише знань у сфері інформаційних технологій, а й здатності до швидкої адаптації, критичного мислення та міждисциплінарного підходу. Саме тому державна політика у сфері зайнятості має включати програми підтримки навчання та перепідготовки кадрів, що дозволить мінімізувати ризики безробіття та забезпечити стабільність ринку праці [53].

Державне регулювання зайнятості є важливою складовою соціальної політики, що сприяє забезпеченню оптимального функціонування ринку праці, зниженню рівня безробіття та підвищенню рівня зайнятості. У процесі реалізації цієї політики застосовуються різноманітні механізми та інструменти, зокрема економічні, адміністративно-правові та соціальні заходи. Зокрема, законодавчі акти, інституційні інструменти та програми активної політики на ринку праці забезпечують комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості. Важливою складовою є також інформаційно-аналітичні інструменти, що дозволяють своєчасно оцінювати ситуацію на ринку праці та коригувати державну політику. Усі ці механізми та інструменти

взаємодіють, що сприяє збалансуванню попиту та пропозиції на робочу силу, а також підвищенню соціальної стабільності в суспільстві.

1.2. Чинники впливу на ефективність публічного управління у сфері зайнятості населення

Ефективність публічного управління у сфері зайнятості є однією з ключових складових соціальної та економічної стабільності держави. Зайнятість населення є важливим елементом, що забезпечує не тільки економічний добробут громадян, але й соціальну злагоду в суспільстві. Від ефективності публічного управління залежить, наскільки державні органи здатні забезпечити достатній рівень працевлаштування, впроваджувати ефективні стратегії щодо зниження безробіття та покращення умов праці, а також надавати адекватну допомогу людям, які шукають роботу.

Управління зайнятістю передбачає комплексний підхід до регулювання ринку праці, включаючи створення умов для забезпечення попиту на робочу силу, розробку заходів для сприяння працевлаштуванню різних соціальних груп та захисту прав працівників. Своєю чергою, ефективність такого управління визначається сукупністю різних чинників, які впливають на реалізацію політики зайнятості.

Основними чинниками, що визначають ефективність публічного управління у сфері зайнятості, є економічні, інституційні, соціальні, політичні, технологічні та культурні аспекти. Кожен з цих чинників має своє специфічне значення та впливає на процеси, пов'язані з управлінням зайнятістю на різних рівнях - від законодавчих ініціатив до впровадження конкретних заходів на місцевому рівні. Розгляд цих чинників дозволяє виявити слабкі місця та пропонувати шляхи для підвищення ефективності управлінських рішень у сфері зайнятості.

Економічна ситуація в країні має безпосередній вплив на рівень зайнятості, оскільки вона визначає можливості для створення нових робочих

місць і забезпечення зайнятості наявної робочої сили. У періоди економічного зростання підприємства часто збільшують виробництво, що призводить до збільшення попиту на робочу силу. Водночас, в умовах економічних криз або рецесій, багато компаній стикаються зі зменшенням обсягів виробництва, скороченням фінансування, що призводить до масових звільнень та підвищення рівня безробіття. Таким чином, економічні цикли та загальний економічний стан держави є важливими чинниками для визначення ефективності публічного управління у сфері зайнятості [23].

Макроекономічна стабільність є важливим фактором, який визначає сприятливі умови для розвитку ринку праці. Високий рівень інфляції, девальвація національної валюти чи економічні кризи можуть суттєво погіршити умови для зайнятості, оскільки ці явища часто призводять до скорочення робочих місць та зниження доходів громадян. Водночас економічний ріст створює можливості для розширення економічної діяльності, збільшення інвестицій та розвитку нових галузей, що сприяє збільшенню попиту на робочу силу. Стабільна макроекономічна ситуація [17], зокрема низька інфляція та стійкий ріст валового внутрішнього продукту (ВВП), стимулюють збільшення кількості робочих місць та покращують умови праці для громадян.

З іншого боку, структурні зміни в економіці також мають значний вплив на попит і пропозицію робочої сили. Перехід до високотехнологічних виробництв, автоматизація та цифровізація процесів змінюють потреби ринку праці, оскільки старі професії можуть бути замінені новими. Наприклад, розвиток індустрії інформаційних технологій і зростання важливості цифрових навичок призводить до збільшення попиту на працівників у цих сферах, тоді як традиційні галузі можуть зазнавати скорочення робочих місць [11].

Ефективність публічного управління у сфері зайнятості багато в чому залежить від спроможності державних органів здійснювати ефективну політику в цій сфері. В Україні органами, що займаються управлінням

зайнятістю, є, зокрема, Державна служба зайнятості та місцеві органи влади. Важливою умовою [60] для ефективного управління є наявність чіткої структури органів, їхніх повноважень та взаємодії з іншими державними установами, а також здатність швидко реагувати на зміни в економічному середовищі.

Інституційна спроможність органів публічного управління є ще одним важливим чинником, який визначає успіх реалізації політики зайнятості. Це включає наявність кваліфікованих кадрів, належне фінансування та ресурси для реалізації програм зайнятості. Крім того, важливим аспектом є співпраця між різними державними органами, що забезпечують функціонування ринку праці, а також із соціальними партнерами, зокрема з профспілками та роботодавцями. Інституційна ефективність державних органів залежить не лише від їхньої організаційної структури, а й від здатності впроваджувати сучасні інструменти управління, використовувати дані та новітні технології для ефективного управління ринком праці [8].

Взаємодія між державними установами та соціальними партнерами є ключовим елементом для ефективного управління зайнятістю. Партнерство між державою, роботодавцями та працівниками дозволяє забезпечити комплексний підхід до вирішення питань зайнятості, зокрема щодо підвищення кваліфікації працівників, забезпечення належних умов праці та соціального захисту. Залучення соціальних партнерів у процес управління ринком праці [47] сприяє формуванню більш ефективних політик і програм, що відповідають потребам як робітників, так і роботодавців.

Демографічні зміни, такі як старіння населення, зменшення народжуваності, а також зміна трудової мобільності, мають значний вплив на потреби в робочій силі. Внаслідок старіння населення спостерігається зниження чисельності працездатного населення, що може спричинити дефіцит робочої сили в певних галузях. Зокрема, потреба в медичних працівниках, спеціалістах у сфері догляду за літніми людьми, а також у сфері туризму та обслуговування зростає через демографічні зміни [24]. Одночасно, зниження

чисельності працездатного населення веде до необхідності впровадження заходів для залучення нових груп осіб до ринку праці, таких як молодь, жінки та особи з інвалідністю.

Роль освіти та професійної підготовки є не менш важливою для забезпечення попиту на робочу силу. Сучасний ринок праці потребує висококваліфікованих спеціалістів, які здатні адаптуватися до швидких змін в економіці, таких як цифровізація та автоматизація. Розвиток системи освіти та підготовки кадрів, що відповідають вимогам сучасного ринку, є важливим чинником для підтримки ефективного управління зайнятістю. Освітні програми повинні орієнтуватися на реальні потреби економіки та забезпечувати розвиток тих навичок, які вимагає ринок праці, особливо у високотехнологічних і наукоємних галузях [14].

Соціальні програми і ініціативи, спрямовані на підтримку зайнятості, також є важливими чинниками. Вони включають програми, спрямовані на надання тимчасової підтримки безробітним, перекваліфікацію осіб, які втратили роботу, а також на підтримку молоді та інших вразливих груп населення в їхньому прагненні знайти роботу. Такі програми можуть включати надання фінансової допомоги, організацію курсів підвищення кваліфікації, а також програми стажувань, що дозволяють підвищити конкурентоспроможність на ринку праці [33].

Політична стабільність є важливим фактором, що впливає на формування політики зайнятості. У країнах з політичною нестабільністю або змінними урядами важко забезпечити сталий розвиток програм, що сприяють зайнятості. Нестабільність може призвести до частих змін в управлінських структурах та до зниження довіри громадян до державних ініціатив у сфері праці. У свою чергу, стабільна політична ситуація дає змогу розробляти і реалізовувати довгострокові програми, що дозволяють досягти реальних результатів у сфері зайнятості [60].

Взаємодія політичних інститутів та урядових програм на рівні зайнятості населення є важливим механізмом для ефективного управління

цією сферою. Політичні інститути повинні працювати в тісній взаємодії з державними органами, що займаються питаннями зайнятості, забезпечуючи координацію і реалізацію соціальних ініціатив. Важливою складовою цієї взаємодії є розробка та впровадження урядових програм, що сприяють залученню нових груп до ринку праці, а також забезпечують підтримку національних підприємств у створенні нових робочих місць. Політична підтримка таких ініціатив, зокрема через бюджетне фінансування, законодавчі ініціативи та програмну діяльність, є важливим фактором для підвищення ефективності управління зайнятістю [37].

Цифрові технології та автоматизація стали важливими чинниками, які змінюють структуру ринку праці. Впровадження новітніх технологій призводить до зростання попиту на кваліфіковану робочу силу у сфері ІТ, робототехніки та цифрових послуг. Водночас автоматизація процесів і роботизація виробництва можуть призвести до скорочення кількості робочих місць у певних галузях, що потребує постійної адаптації політики зайнятості. У цьому контексті виникає потреба в розвитку програм для перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, щоб вони могли ефективно адаптуватися до змін на ринку праці. Особливо важливим є впровадження програм для тих, хто може втратити роботу внаслідок автоматизації, з метою їх адаптації до нових умов [32].

Зміни в організації праці під впливом нових технологій також суттєво змінюють модель зайнятості. Віддалена робота, фріланс, гнучкі робочі графіки та використання технологій для співпраці на відстані стали поширеними у багатьох сферах. Це створює нові можливості для людей, які шукають баланс між професійним та особистим життям, але також ставить нові виклики для традиційної організації праці та її управління. Важливим є створення правових і соціальних механізмів для регулювання таких форм працевлаштування, забезпечення захисту прав працівників, а також підтримка соціальної інтеграції та розвитку професійних навичок, необхідних для ефективного функціонування у цифровій економіці [7].

Менталітет та соціальні норми значною мірою впливають на зайнятість у різних соціальних групах. Ставлення до роботи, кар'єри та соціальних гарантій може варіюватися в залежності від культурних особливостей та історичних традицій. В Україні, як і в інших країнах з перехідною економікою [13], зберігається певний скептицизм до нових форм працевлаштування, таких як фріланс чи тимчасова зайнятість, що пов'язано з традиційним розумінням стабільної роботи. Ментальні бар'єри можуть перешкоджати прийняттю нових моделей зайнятості, що ускладнює процес адаптації робочої сили до змін у структурі ринку праці.

Психологічні бар'єри для працевлаштування та перекваліфікації також є важливим фактором, що обмежує ефективність публічного управління у сфері зайнятості. Страх перед невдачею, відсутність впевненості в собі, а також низька мотивація змінювати професійну діяльність часто є перешкодами для працевлаштування та зміни кар'єри [55]. Це особливо актуально для людей старшого віку, які не мають достатньої впевненості у своїх силах для освоєння нових професій або навичок. Психологічна підтримка, програми мотивації та консультації можуть значно полегшити процес перекваліфікації та інтеграції на ринку праці.

Соціальні норми та цінності, які стосуються ставлення до зайнятості, також можуть варіюватися залежно від соціальних груп. Наприклад, в деяких суспільствах може бути сильніша підтримка традиційних сімейних моделей, що включають обмеження ролі жінок на ринку праці, що в свою чергу може обмежувати їх доступ до економічних можливостей [36]. Врахування цих культурних факторів є важливим для розробки ефективних політик зайнятості, які мають враховувати різноманітність соціальних норм та цінностей.

Чинники, що визначають ефективність публічного управління у сфері зайнятості, є комплексними і взаємопов'язаними. Основні з них наведені на рисунку 1.2.

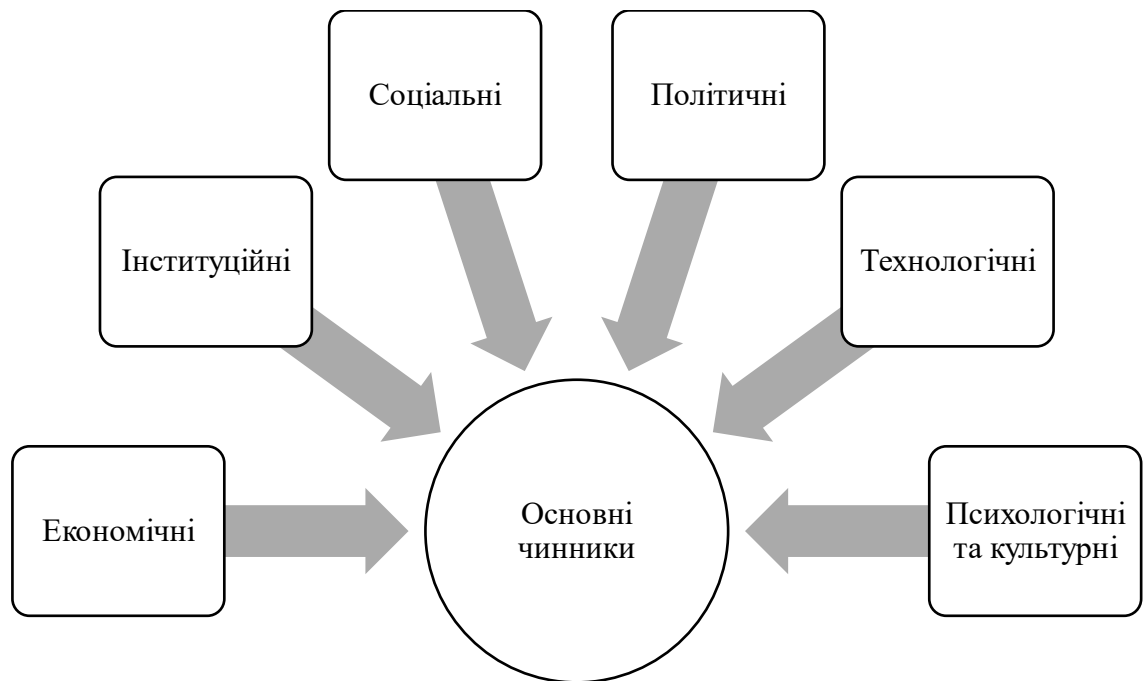


Рис. 1.2 - Основні чинники ефективності публічного управління у сфері зайнятості населення

Кожен з цих аспектів має своє значення для формування та реалізації ефективної політики зайнятості населення.

Економічні чинники, зокрема макроекономічна стабільність та структурні зміни в економіці, безпосередньо впливають на попит і пропозицію робочої сили, що визначає рівень зайнятості. Інституційна спроможність органів публічного управління також відіграє ключову роль, оскільки саме ефективна взаємодія між державними органами, соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами дозволяє швидко адаптуватися до змін на ринку праці.

Соціальні та політичні чинники, зокрема зміни у демографічній ситуації та рівень політичної стабільності, безпосередньо впливають на реалізацію стратегій зайнятості. Так, зміни в освітній системі і соціальних програмах сприяють формуванню робочої сили, здатної відповідати сучасним вимогам ринку праці.

Технологічні чинники, зокрема вплив цифрових технологій та автоматизації, визначають потребу в нових навичках, що також потребує

коригування політики зайнятості. Розвиток інновацій у сфері праці та використання сучасних технологій зумовлюють зростання попиту на спеціалістів із високим рівнем кваліфікації, одночасно скорочуючи кількість робочих місць для малокваліфікованих працівників.

Психологічні та культурні чинники також мають важливе значення, оскільки ставлення до нових форм зайнятості, а також психологічні бар'єри, які можуть виникати в процесі перекваліфікації, впливають на ефективність адаптації робочої сили до змін на ринку праці.

В цілому, ефективність публічного управління у сфері зайнятості залежить від здатності державних органів враховувати ці чинники при розробці і реалізації політик, що сприятимуть стабільності та розвитку ринку праці. Успішне управління в цій сфері забезпечить не лише зменшення рівня безробіття, але й підвищення соціальної та економічної стабільності в країні.

До основних проблем зайнятості належать нерівність на ринку праці, висока частка неформальної зайнятості та труднощі з працевлаштуванням для вразливих груп населення. Як зазначає Лазор С. [34], ефективне державне регулювання має базуватися на інтегрованому підході, що включає як законодавчі механізми, так і соціальні програми підтримки.

Нерівність на ринку праці проявляється у вигляді розриву в заробітній платі, нерівних можливостей для жінок та чоловіків, дискримінації за віком, станом здоров'я або іншими ознаками. Наприклад, жінки часто отримують меншу оплату за ту саму роботу, а молодь та люди передпенсійного віку мають обмежений доступ до якісних робочих місць.

За даними Світового економічного форуму [21], жінки в середньому заробляють на 20% менше, ніж чоловіки на аналогічних посадах. В Україні рівень зайнятості серед молоді (15–24 роки) у 2023 році становив лише 35,2%, тоді як серед осіб віком 25–54 роки – 70,1%. Особи з інвалідністю мають у 2–3 рази нижчі шанси на працевлаштування, ніж люди без обмежень у працездатності [40].

Для вирішення цієї проблеми потрібне запровадження гендерно-нейтральної політики оплати праці, контроль за дотриманням рівних зарплат у державному та приватному секторах. Програми підтримки молоді, а саме розширення системи стажувань, грантів на започаткування бізнесу, створення спеціальних молодіжних вакансій, також стануть рушієм при вирішенні даної проблеми. Стимулювання роботодавців до працевлаштування людей з інвалідністю, тобто надання податкових пільг компаніям, які наймають осіб з обмеженими можливостями та розвиток законодавчих ініціатив для боротьби з дискримінацією, посилення відповідальності роботодавців за недотримання трудових прав також можуть стати шляхом вирішення проблемного питання.

Неформальна зайнятість означає роботу без офіційного оформлення, що позбавляє працівників соціальних гарантій, пенсійних внесків і правового захисту. Це особливо поширено у сфері роздрібної торгівлі, будівництва, сільського господарства.

У 2023 році рівень неформальної зайнятості в Україні складав 20,4% загальної кількості тих, хто працює [21]. У сільському господарстві неформально працює понад 40% трудових ресурсів. Працівники без офіційного оформлення втрачають у середньому 30-40% потенційних пенсійних виплат у майбутньому [84].

Ринок праці в Україні стикається з серйозними викликами, серед яких нерівність, тіньова зайнятість та проблеми працевлаштування вразливих груп. Для їхнього вирішення потрібен комплексний підхід, що включає законодавчі ініціативи, економічні стимули, розвиток програм перекваліфікації та державну підтримку.

Сучасні дослідження підкреслюють важливість впровадження інноваційних методів управління зайнятістю, зокрема використання цифрових платформ пошуку роботи. Такі платформи сприяють підвищенню мобільності робочої сили, зменшенню часових витрат на працевлаштування та покращенню доступу до вакансій для різних категорій населення. Крім того,

цифровізація процесів рекрутингу дозволяє ефективніше аналізувати ринок праці та прогнозувати потреби в кадрах.

Окрему увагу приділяють розвитку дистанційної зайнятості та впровадженню нових моделей соціального захисту працівників. Гнучкі форми зайнятості, зокрема віддалена робота, набули широкого поширення, особливо після пандемії COVID-19. Вони створюють додаткові можливості для працевлаштування людей з інвалідністю, батьків із малими дітьми та мешканців віддалених регіонів. У доповіді Міжнародної організації праці, розглядаються приклади успішних стратегій, що сприяють підвищенню рівня зайнятості та соціального захисту в різних країнах [73].

Подальші дослідження мають бути спрямовані на оцінку ефективності впроваджених політик у сфері зайнятості. Важливим аспектом є аналіз їхнього впливу на різні соціальні групи, рівень безробіття та економічне зростання. Оцінка результативності таких заходів дозволить виявити сильні та слабкі сторони регуляторних механізмів, а також визначити напрями їх подальшого вдосконалення.

Як зазначають дослідники Світового банку [84], особливу увагу необхідно приділити вдосконаленню систем прогнозування змін на ринку праці. Ефективні аналітичні інструменти дадуть змогу оперативно реагувати на виклики, такі як автоматизація, зміни в структурі зайнятості та глобальні економічні коливання. Це, у свою чергу, сприятиме розробці адаптивних стратегій, які відповідатимуть сучасним умовам та забезпечуватимуть стабільність ринку праці.

Ринок праці перебуває під впливом численних трансформаційних процесів, зумовлених технологічним прогресом, глобалізацією та зміною економічних моделей. Це вимагає від держави не лише більшої гнучкості, а й здатності оперативно адаптувати політики зайнятості до нових реалій. Важливим є не лише реагування на поточні виклики, а й формування довгострокових стратегій, що сприятимуть стійкому розвитку ринку праці.

Згідно з дослідженням Шевчука М. [66], особливу увагу слід приділити розвитку цифрової інфраструктури, оскільки цифровізація відкриває нові можливості для працевлаштування та підвищення продуктивності праці. Також важливим напрямом є стимулювання самозайнятості, що дозволяє створювати додаткові робочі місця та зменшувати навантаження на систему соціального захисту.

Аналіз наукових досліджень свідчить, що державне регулювання зайнятості є багатовимірним процесом, який вимагає комплексного підходу. Ефективність політики зайнятості залежить від поєднання економічних, соціальних і технологічних чинників, що формують сучасний ринок праці. У зв'язку з цим важливим завданням є створення механізмів, які дозволять державі оперативно реагувати на зміни та забезпечувати стабільність у сфері зайнятості.

Вітчизняні та зарубіжні науковці наголошують на необхідності активної політики зайнятості, що включає стимулювання створення нових робочих місць, підтримку підприємництва та професійну переорієнтацію працівників. Окрему увагу слід приділити адаптації до технологічних змін, адже автоматизація та цифровізація змінюють вимоги до компетенцій працівників і трансформують структуру зайнятості.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку новітніх стратегій управління зайнятістю з урахуванням глобальних викликів, таких як демографічні зміни, розвиток цифрової економіки та наслідки кризових явищ. Важливим аспектом є підтримка вразливих категорій населення, що включає розширення доступу до освітніх програм, підвищення кваліфікації та соціальну інтеграцію осіб із низькою конкурентоспроможністю на ринку праці.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Аналіз сучасного стану зайнятості населення та ефективності діяльності органів публічного управління

Стан зайнятості населення в Україні у сучасних умовах характеризується значними трансформаціями, спричиненими як внутрішніми структурними проблемами, так і зовнішніми викликами, зокрема збройною агресією Російської Федерації, економічною нестабільністю та демографічними змінами. Ринок праці втратив свою рівновагу, що призвело до скорочення кількості зайнятого населення, зростання тіньової зайнятості та підвищення рівня трудової міграції.

За даними Державної служби статистики України [21], рівень зайнятості населення у віці 15–70 років у 2023 році становив 56,0%, що є дещо нижчим показником порівняно з 2021 роком (58,1%) (рис. 2.1). Зниження рівня зайнятості спостерігалось на фоні зменшення економічної активності, руйнування інфраструктури та переміщення населення у безпечніші регіони або за кордон.

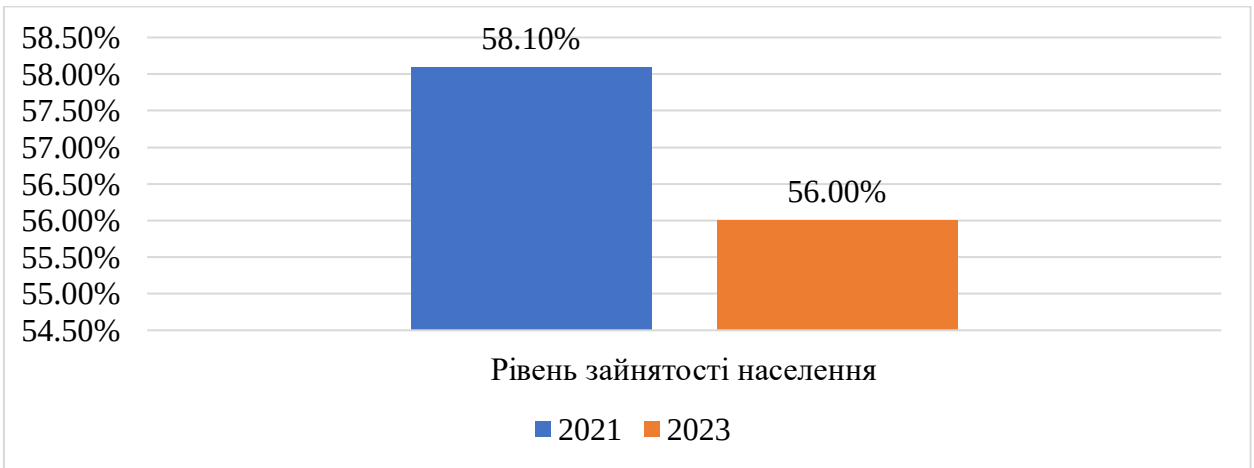


Рис. 2.1 -Порівняння зайнятості населення в Україні за 2021 та 2023 роки

Рівень безробіття у 2023 році, за методологією МОП [41], становив 18,3%, що є надзвичайно високим показником. Варто зазначити, що офіційно зареєстрований рівень безробіття значно нижчий (близько 10,5%), оскільки частина безробітного населення не звертається до державної служби зайнятості або перебуває у тіньовому секторі.

Суттєві відмінності у структурі зайнятості спостерігаються за регіональним принципом. Так, найбільше скорочення чисельності зайнятих зафіксовано у східних та південних регіонах, де бойові дії призвели до призупинення роботи підприємств, порушення ланцюгів постачання та масових переміщень населення. Натомість у західних регіонах фіксується зростання зайнятості в окремих секторах, зокрема у сфері послуг та сільському господарстві, через релокацію бізнесу та вплив внутрішньо переміщених осіб [62].

Демографічна структура також зазнала змін: спостерігається зростання частки осіб передпенсійного віку серед зайнятих, а також зниження чисельності молоді на ринку праці [25]. Цей фактор створює додаткові виклики для формування стійкої моделі зайнятості в середньо- та довгостроковій перспективі.

Окрему увагу варто звернути на зростання неформальної та часткової зайнятості. За оцінками, у 2023 році частка тіньової зайнятості сягнула понад 22% загальної чисельності зайнятих [67]. Це свідчить про низький рівень захищеності працівників та обмеженість інструментів державного впливу на цей сегмент.

З метою більш глибокого розуміння динаміки ситуації на ринку праці доцільно звернутися до статистичних показників рівня зайнятості та безробіття населення України упродовж останніх п'яти років. Вони відображають як загальні тенденції, так і вплив зовнішніх чинників - передусім пандемії COVID-19 та повномасштабної війни - на соціально-економічну стабільність країни. У таблиці нижче представлено відповідні

дані, що дозволяють простежити ключові зміни у сфері зайнятості та зробити висновки щодо ефективності заходів державної політики.

Таблиця 2.1 – Динаміка рівня зайнятості та безробіття в Україні за 2019-2023 роки

Рік	Рівень зайнятості (%)	Рівень безробіття (%)
2019	58,6	8,2
2020	56,2	10,1
2021	58,1	9,8
2022	55,1	18,5
2023	56,0	18,3

З представлених даних видно, що до 2021 року показники зайнятості залишались відносно стабільними, але вже у 2022 році через повномасштабне вторгнення російської федерації ситуація різко погіршилася: рівень зайнятості впав до 55,1%, а рівень безробіття сягнув 18,5% [21]. У 2023 році спостерігається часткове покращення, однак показники залишаються критично далекими від довоєнних значень. Це підтверджує необхідність адаптації політики зайнятості до умов воєнного часу та відновлення економічної активності.

Ринок праці в Україні зазнав суттєвих змін як у структурному, так і в територіальному вимірі внаслідок повномасштабної війни. Так, згідно з аналітичними оцінками Національного банку України, чисельність економічно активного населення у віці 15–70 років станом на початок 2024 року скоротилася більш ніж на 25% порівняно з 2021 роком. Майже половина цього скорочення пояснюється виїздом громадян за кордон, які не працюють дистанційно (із врахуванням даних Центру економічної стратегії, за якими у 2023 році частка мігрантів, що мають віддалену зайнятість, становила 8–10 %). Ще близько 40 % від загального зменшення припадає на демографічні втрати, окупацію частини територій та зростання кількості осіб, які з тих чи інших причин стали економічно неактивними – зокрема через труднощі з працевлаштуванням серед ВПО, обов’язок догляду за родичами,

збільшення кількості пенсіонерів, а також невідповідність навичок вимогам сучасного ринку праці [26].

Починаючи з 2024 року, паралельно з поступовим економічним зростанням, спостерігається і зростання кількості вакансій. Проте активність громадян у пошуку роботи не відповідає потребам у робочій силі, що зростають. Так, за даними платформи Work.ua [22], протягом першого півріччя 2024 року кількість відкритих вакансій збільшилася майже на 19 тисяч і в червні перевищила позначку у 110 тисяч. Водночас число оновлених або новостворених резюме за той самий місяць становило 304 тисячі, що на 47 тисяч менше, ніж у січні поточного року. Це свідчить про знижену активність з боку шукачів роботи, яка також поступається рівням 2023 та 2022 років.

Як наслідок, рівень конкуренції за робочі місця знижується: у червні 2024 року цей показник досягнув найнижчого рівня за останні три роки. Роботодавці стикаються зі значними труднощами при підборі персоналу. За результатами дослідження ринку праці, проведеного Європейською бізнес-асоціацією, 74 % роботодавців у 2023 році повідомили про гостру нестачу працівників, ще 17 % – про частковий дефіцит, і лише 7 % не відчували нестачі кадрів [59].

Загострення кадрових проблем обумовлене як масовою еміграцією, так і мобілізаційними заходами, а також зростанням дисбалансів між регіонами, секторами економіки та професіями. Отже, поточна ситуація з попитом і пропозицією робочої сили на внутрішньому ринку не сприяє вирішенню проблеми дефіциту кадрів. За оцінками Міністерства економіки України, брак працівників охоплює близько 30 % ринку праці.

Темпи відновлення ринку праці, зокрема за показником кількості вакансій, суттєво різняться в регіонах, що переважно пов'язано з віддаленістю територій від зон активних бойових дій (рис. 2.2). На рисунку наведено співвідношення кількості вакансій у січні та червні 2024 р. відносно лютого 2022 р. у відсотках.

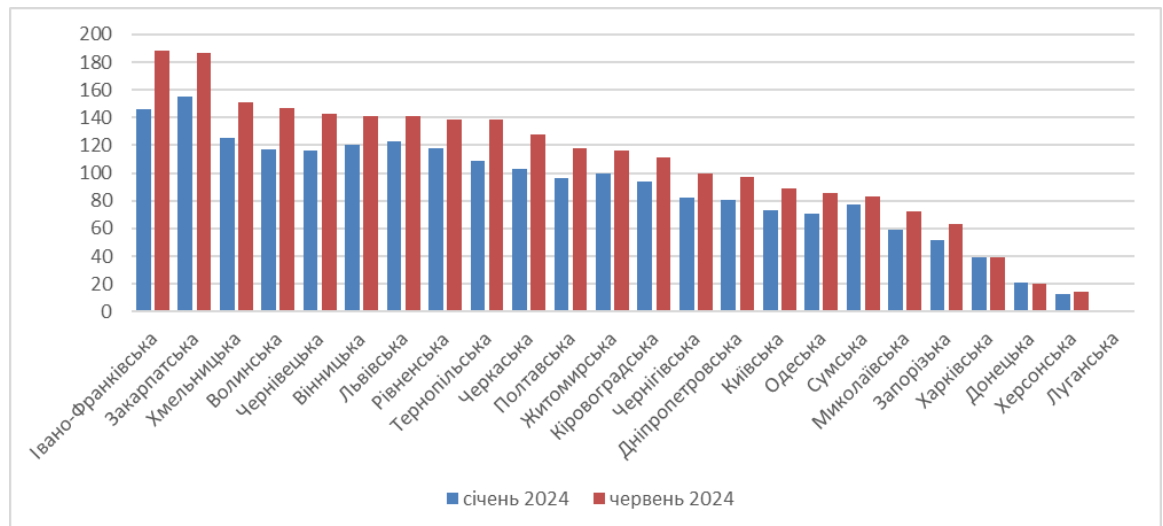


Рис. 2.2 – Відновлення регіональних ринків праці [22]

У порівнянні з довоєнним періодом, найпомітніше зростання кількості вакансій зафіксовано в Івано-Франківській (+88%), Закарпатській (+87%) та Хмельницькій (+51%) областях. Водночас за загальною кількістю пропозицій роботи провідні позиції стабільно займають Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Важливо підкреслити, що протягом першого півріччя 2024 року приріст кількості вакансій відбувався нерівномірно. Зокрема, найвищі темпи зростання спостерігалися в Івано-Франківській області (+42%), Закарпатській (+32%), а також у Волинській та Тернопільській областях (по +30%).

Попри дефіцит кадрів, проблема безробіття в Україні залишається актуальною. Йдеться передусім про структурне безробіття, що посилюється на тлі глибоких географічних і структурних змін ринку праці, а також недостатньої гнучкості та адаптивності трудових ресурсів. Згідно з даними дослідницької компанії «Info Sapiens», упродовж першої половини 2024 року рівень безробіття коливався в межах від 20,9% до 13,1%. Незважаючи на те, що в червні було зафіксовано найнижчий показник від початку повномасштабного вторгнення – 13,1%, загальний рівень безробіття

залишається високим, а сталої тенденції до зниження поки що не спостерігається (див. рис. 2.3).

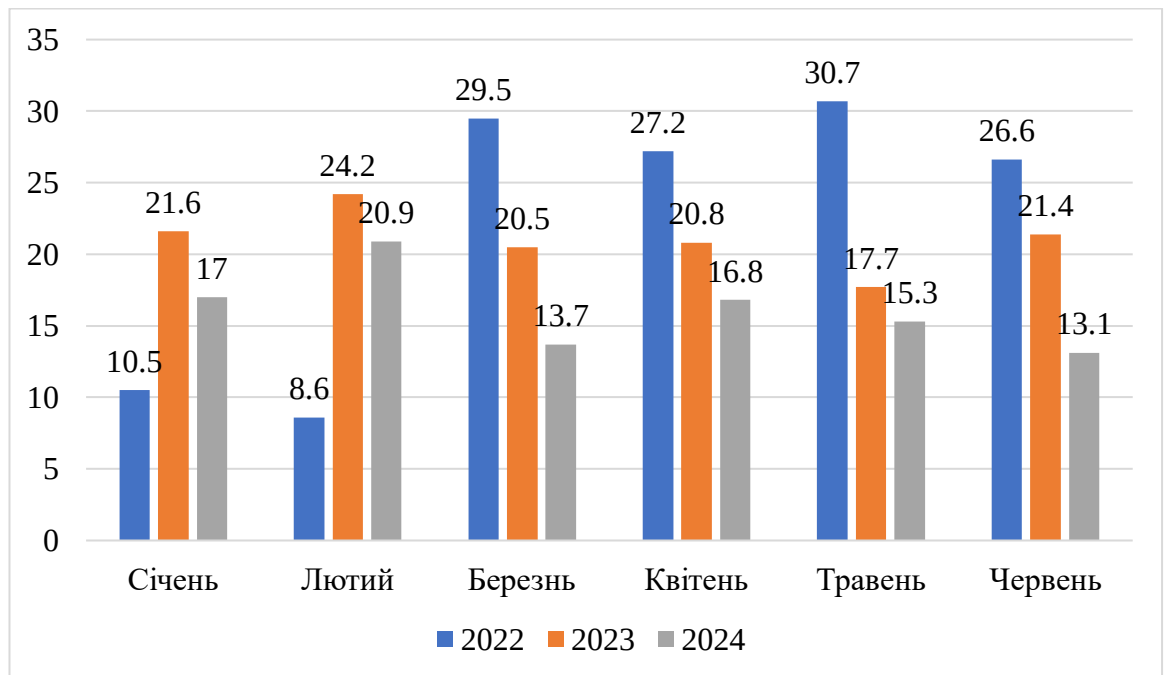


Рис. 2.3 – Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., % [58]

Згідно з офіційною інформацією Державної служби зайнятості, протягом першого півріччя 2024 року статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких вдалося працевлаштувати 124 тис., що становить близько 50% від загальної кількості зареєстрованих. Крім того, понад 4% зареєстрованих безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9% проходили курси професійної перепідготовки. Водночас зазначені дані не повною мірою відображають реальний стан справ на ринку праці, оскільки не враховують низку категорій населення: зокрема, осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях, внутрішньо переміщених осіб та громадян, що виїхали за кордон і не шукають роботу, а також тих, хто перебуває у тривалих неоплачуваних відпустках. Крім того, значна частина фактично безробітних не реєструється у службі зайнятості з різних причин – серед них небажання

бути направленими на суспільно корисні роботи, втрата мотивації до праці, а також уникнення мобілізації до Збройних сил України.

Таким чином, сучасний ринок праці України характеризується деструктивними змінами, які зумовлюють необхідність переосмислення підходів до державного регулювання зайнятості. Особливої уваги потребують питання формалізації трудових відносин, розширення можливостей для зайнятості вразливих категорій населення та стимулювання створення робочих місць у постраждалих регіонах.

Аналіз поточного стану зайнятості свідчить про серйозні виклики, що постають перед українським ринком праці, які зумовлюють зростання відповідальності органів публічного управління. У цьому контексті особливо важливим є оцінювання ефективності діяльності державних інституцій, покликаних регулювати зайнятість населення та реалізовувати політику у сфері праці відповідно до нових соціально-економічних реалій.

Система державного регулювання зайнятості в Україні функціонує завдяки діяльності комплексу органів публічного управління, кожен з яких виконує специфічні функції у межах загальної політики зайнятості. Її ключове завдання – забезпечення максимально повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості населення, відповідно до Конституції України, Закону України «Про зайнятість населення», інших нормативно-правових актів, а також міжнародних угод.

Центральним органом виконавчої влади, відповідальним за формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості, є Міністерство економіки України. Його повноваження включають:

- розроблення стратегічних документів та програм з регулювання зайнятості;
- аналіз та прогнозування ситуації на ринку праці;
- визначення квот на працевлаштування соціально вразливих категорій населення;
- розподіл бюджетних коштів на програми сприяння зайнятості [41].

Міністерство також координує діяльність інших органів, що реалізують політику у сфері праці, та взаємодіє з міжнародними партнерами (Міжнародною організацією праці, Світовим банком тощо).

Практична реалізація державної політики у сфері зайнятості здійснюється через Державну службу зайнятості України (ДСЗ), яка є підвідомчою Мінекономіки. Служба має розгалужену мережу центрів зайнятості по всій країні (обласного, районного, міського рівня), що забезпечує її доступність для громадян.

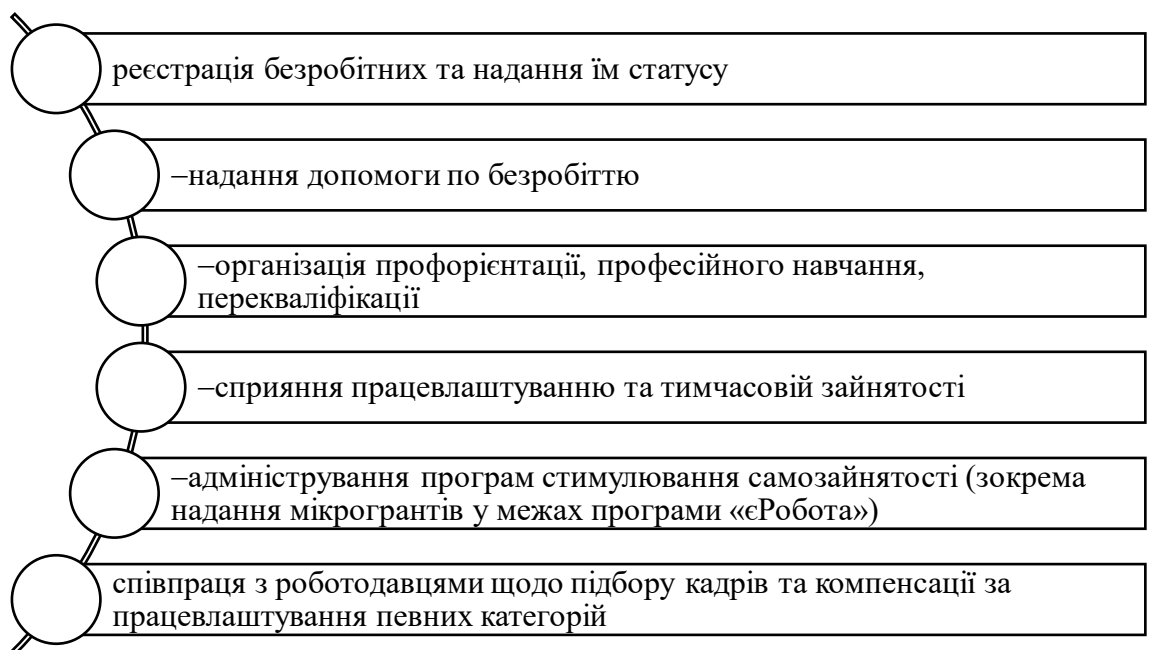


Рис. 2.4 - Основні функції Державної служби зайнятості України[20].

Місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування реалізують політику зайнятості на місцях відповідно до законодавства та державних програм. Їхні функції охоплюють участь у формуванні місцевих програм зайнятості, моніторинг стану ринку праці на локальному рівні, сприяння розвитку локальної економіки для створення нових робочих місць та забезпечення взаємодії з центрами зайнятості та роботодавцями [3].

До механізму регулювання зайнятості активно залучаються також:

1. Профспілки котрі захищають трудові права працівників, беруть участь у формуванні колективних договорів, контролі за дотриманням законодавства про працю.

2. Об'єднання роботодавців виступають як сторона соціального діалогу у тристоронній співпраці (влада – працівники – роботодавці).

3. Недержавні організації, фонди, центри розвитку кар'єри – надають освітні послуги, супровід у працевлаштуванні, розвиток підприємництва тощо.

Наведемо схему, що ілюструє взаємодію основних інституцій у сфері державного регулювання зайнятості населення. Вона наочно демонструє, як центральні та місцеві органи влади, соціальні партнери та громадські організації взаємодіють між собою та з основною цільовою аудиторією - населенням і безробітними.

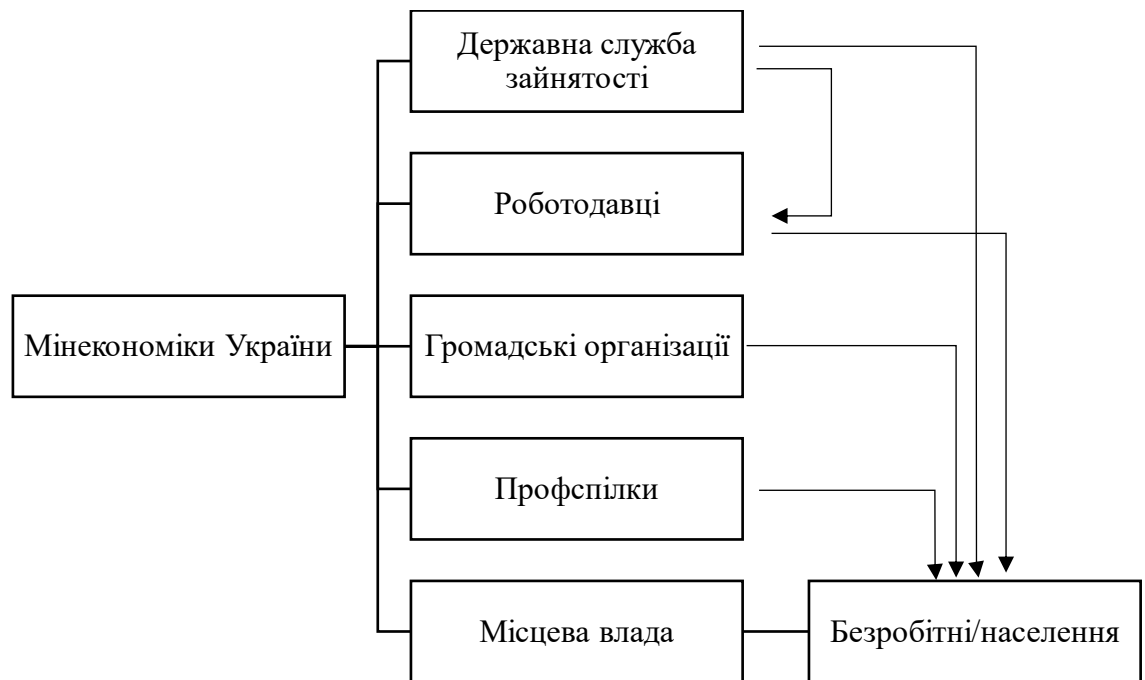


Рис. 2.5 – Взаємодія основних інституцій України в сфері зайнятості

Попри наявність розгалуженої інституційної мережі, ефективність публічного управління у сфері зайнятості часто ставиться під сумнів через такі чинники:

- низька залученість населення до офіційного ринку праці (велика частка тіньової зайнятості);
- формальний підхід до обслуговування безробітних, недостатня індивідуалізація послуг;
- повільна цифровізація та бюрократизація процесів;
- обмежене фінансування активних програм (профнавчання, гранти, підтримка підприємництва);
- відсутність дієвої координації між державним та місцевим рівнями управління [62].

Тим не менш, упродовж останніх років держава реалізує низку програм сприяння зайнятості, зокрема:

1. «єРобота» – комплексна ініціатива з надання мікрогрантів на започаткування або розвиток бізнесу, яка охопила понад 15 000 отримувачів у 2023 році.
2. Програма професійного навчання безробітних – за якою понад 100 тис. осіб пройшли перекваліфікацію упродовж 2022–2023 років [20].
3. Цільова підтримка ВПО – програми працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, зокрема через компенсацію роботодавцям за створення робочих місць.

За даними звіту Державної служби зайнятості, протягом 2023 року послугами служби скористалися понад 1,1 млн осіб, з яких працевлаштовано 560 тис. осіб. Водночас, лише приблизно 25% безробітних отримали офіційний статус і доступ до державної підтримки, що вказує на обмежений вплив служби на реальні процеси у сфері зайнятості [20].

Серед основних форм активної підтримки – надання консультацій з питань працевлаштування, профорієнтації, фінансової допомоги на започаткування бізнесу, організація тимчасових робіт. Водночас експерти відзначають, що підходи до роботи з безробітними залишаються недостатньо гнучкими й потребують адаптації до змін у структурі ринку праці [62].

Загалом, хоча державна політика у сфері зайнятості демонструє певні позитивні результати, її ефективність стримується низкою факторів: недостатньою координацією між рівнями управління, обмеженістю фінансування програм, а також низькою цифровізацією процесів обслуговування громадян. Це обумовлює потребу в подальшому удосконаленні механізмів публічного управління у зазначеній сфері.

Узагальнюючи результати проведеного аналізу, можна констатувати, що державне регулювання зайнятості населення в Україні здійснюється за участі низки інституцій, зокрема Міністерства економіки, Державного центру зайнятості, органів місцевого самоврядування та інших структур. Основними напрямками цієї діяльності залишаються надання соціальних послуг безробітним, професійне навчання, підтримка підприємницької ініціативи, забезпечення фінансової та нормативної підтримки зайнятості. Разом із тим, ефективність цієї діяльності виявляється нерівномірною як у територіальному, так і в галузевому розрізі.

2.2. Соціально-економічний аналіз регулювання зайнятості населення: проблеми та виклики

Сучасні соціально-економічні умови в Україні суттєво ускладнили реалізацію ефективної політики зайнятості. Повномасштабна війна, що триває з 2022 року, призвела до істотного спаду економічної активності, втрати частини виробничого потенціалу, знищення інфраструктури та масового переміщення населення. Як наслідок, зросли ризики довготривалого безробіття, регіональні диспропорції у рівні зайнятості та загальна дестабілізація ринку праці.

За оцінками Світового банку [84], ВВП України у 2022 році скоротився на 29,1 %, що стало найглибшим економічним падінням за останні десятиліття. В умовах такого зниження виробництва і ділової активності значна частина

населення втратила можливість працевлаштування, зокрема у східних та південних регіонах, де інфраструктурні руйнування є найбільш масштабними.

Водночас внутрішня міграція і релокація підприємств суттєво змінили просторову структуру зайнятості. Багато громадян були змушені змінити місце проживання, що спричинило зростання навантаження на ринки праці в західних та центральних областях. Внутрішньо переміщені особи часто зіштовхуються з труднощами пошуку роботи [80] через невідповідність кваліфікації потребам нового регіону, відсутність соціальних зв'язків, а також обмеженість житлових та транспортних ресурсів.

На соціально-економічну ситуацію значний вплив має і демографічний чинник. Україна переживає процеси депопуляції, зниження частки економічно активного населення, а також посилення вікової структури трудових ресурсів. У поєднанні з еміграцією, що значно активізувалась після 2022 року, це формує ризики дефіциту кадрів у ключових галузях національної економіки. Згідно з даними Міжнародної організації з міграції [75], з України виїхали понад 6 мільйонів громадян, більшість із яких - жінки працездатного віку.

Таким чином, аналіз сучасного соціально-економічного контексту свідчить про наявність серйозних викликів для регулювання зайнятості населення. Істотне звуження можливостей економічного зростання, обмеження ресурсної бази держави та різке посилення соціальних ризиків обумовлюють необхідність переосмислення підходів до формування державної політики у цій сфері.

У контексті загострення соціально-економічної ситуації та трансформації ринку праці, що були розглянуті вище, особливої актуальності набуває питання виявлення та глибокого аналізу ключових проблем, з якими стикається система державного регулювання зайнятості. Розуміння цих проблем є основою для формування нових управлінських рішень і стратегій, здатних ефективно реагувати на сучасні виклики та підвищити адаптивність економіки до динамічних змін.

Однією з найгостріших проблем є недосконалість механізмів державної підтримки зайнятості. Попри існування нормативної бази, зокрема Закону України «Про зайнятість населення», що визначає основні форми сприяння працевлаштуванню, практична реалізація передбачених інструментів часто є фрагментарною, недостатньо ефективною або занадто бюрократизованою. Значна частина програм державної підтримки [45] залишаються орієнтованими на «пасивні» заходи, як-от виплата допомоги з безробіття, тоді як активні програми - навчання, перенавчання, компенсації роботодавцям за працевлаштування окремих категорій населення - мають обмежене охоплення і фінансування.

Крім того, нерівномірний розподіл робочих місць у регіонах України є ще одним хронічним викликом для державної політики у сфері зайнятості. Регіони відрізняються за рівнем економічного розвитку, концентрацією промислових та сервісних підприємств, інвестиційною привабливістю. Це спричиняє значні розбіжності у рівнях зайнятості, середній заробітній платі та доступі до вакансій. Після 2022 року ці розбіжності тільки посилюються [78]: деякі регіони зазнали катастрофічних втрат у виробничій інфраструктурі, в той час як інші (зокрема західні області) стали тимчасовим центром зростання зайнятості, але не завжди мали ресурсну базу для тривалого забезпечення трудових ресурсів [78].

Особливої уваги потребує проблема зростання рівня неформальної зайнятості, яка стала ще більш актуальною на тлі воєнного конфлікту. За даними Державної служби статистики [21], частка неформально зайнятого населення в Україні у 2023 році сягала понад 20 % серед економічно активного населення. Це означає, що мільйони громадян працюють без офіційного оформлення, що позбавляє їх соціального захисту, зокрема права на лікарняні, пенсію чи страхування у разі безробіття. Основними причинами поширення такого явища є недовіра до держави, надмірне податкове навантаження на офіційне працевлаштування, складність ведення малого бізнесу в умовах

нестабільності, а також брак дієвого контролю з боку відповідних державних структур.

Ще однією системною проблемою є низький рівень охоплення активними заходами сприяння зайнятості молоді, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій та інших вразливих категорій населення. Молоді люди стикаються з труднощами входження на ринок праці через відсутність досвіду, обмежену кількість стартових вакансій та низьку заробітну плату. Часто їм бракує інформації про можливості професійного зростання або підтримки з боку державних інституцій. У свою чергу, внутрішньо переміщені особи нерідко не можуть реалізувати свій трудовий потенціал через відсутність документів, проблеми з житлом чи елементарним доступом до інформаційних ресурсів [81]. Аналогічно, особи з інвалідністю, попри законодавчі гарантії, мають вкрай обмежені можливості для працевлаштування, що вказує на неефективність механізмів інклюзії.

Усі ці проблеми мають не лише економічне, а й соціальне забарвлення, оскільки формують передумови для соціального напруження, зростання нерівності та маргіналізації окремих груп населення. Відтак, системний характер виявлених недоліків потребує не точкових, а комплексних управлінських рішень, заснованих на сучасних підходах до формування ринку праці, розвитку людського капіталу та міжсекторальної взаємодії.

У контексті державного регулювання зайнятості важливо враховувати не лише економічні, а й соціальні чинники, які формують нову конфігурацію викликів для політики зайнятості. Соціальна політика в умовах затяжної воєнної кризи стикається з низкою глибоких структурних проблем, що потребують оперативної адаптації підходів до працевлаштування, інклюзії, гендерного балансу та збереження людського капіталу. Особливої актуальності набувають чотири ключові виклики, що мають системний вплив на сферу зайнятості.

Насамперед, варто зазначити відтік кадрів за кордон і зменшення трудового потенціалу всередині країни. Війна спричинила масову евакуацію

населення, особливо жінок з дітьми, молоді та фахівців високої кваліфікації. За оцінками Євростату [71], з початку повномасштабного вторгнення понад 4 мільйони українців отримали тимчасовий захист в країнах ЄС, значна частина з яких інтегрується в місцеві ринки праці. Така ситуація призводить до втрати трудових ресурсів, знань і компетенцій, що вкрай негативно впливає на потенціал національного відновлення.

Паралельно з цим, Україна стикається з викликами реінтеграції ветеранів та внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у сферу зайнятості. За даними Міністерства у справах ветеранів України, до 2030 року кількість ветеранів може сягнути понад 1 мільйона осіб. Багато з них мають потребу в перекваліфікації, психологічній реабілітації та адаптації до цивільного ринку праці. На сьогодні існує брак системних програм інтеграції ветеранів у професійне середовище, обмежений доступ до наставництва чи супроводу при працевлаштуванні [83].

Схожа ситуація спостерігається й щодо внутрішньо переміщених осіб, частина яких була змушена змінити не лише місце проживання, а й сферу зайнятості. Часто їхня освіта або професійні навички не відповідають потребам нового регіону [80], а доступ до ринку праці ускладнений недостатнім забезпеченням житлом, транспортом, дитсадками чи цифровими послугами. За даними Міжнародної організації праці [73], лише близько 30 % ВПО у 2023 році змогли знайти стабільну роботу .

Серед новітніх викликів варто виокремити потребу в гнучких та сучасних формах праці, зокрема дистанційній, гібридній, проєктній та платформній зайнятості. Світова пандемія COVID-19, а згодом повномасштабне вторгнення, кардинально змінили уявлення про формат роботи. Проте українське законодавство й досі відстає від тенденцій цифрової економіки: регулювання фрілансу, самозайнятості або зайнятості через цифрові платформи залишається обмеженим і фрагментарним. Це створює правову невизначеність, ризики подвійного оподаткування або втрати

соціального захисту для працівників, які обирають гнучкі формати роботи [67].

Ще один критично важливий виклик - підвищення соціальної нерівності у доступі до роботи, що проявляється як у розрізі регіонів, так і окремих соціальних груп. Жінки, особи з інвалідністю, люди старшого віку, багатодітні батьки та мешканці сільських територій частіше стикаються з дискримінацією, відсутністю вакансій або недоступністю освітніх ресурсів. За даними дослідження аналітичного центру CEDOS [68], у 2023 році рівень працевлаштування серед жінок із дітьми до 6 років був у 2,5 рази нижчим, ніж серед чоловіків відповідного віку. У сільській місцевості ситуація ускладнюється низькою цифровою грамотністю, слабкою інфраструктурою та дефіцитом транспортних рішень, що обмежує мобільність та можливість участі у сучасному ринку праці.

Сукупно ці виклики вимагають не лише оперативного реагування, а й стратегічного переосмислення ролі соціальної політики у контексті зайнятості. Необхідно перейти від компенсаційного до проактивного підходу, в центрі якого - розвиток людського капіталу, інклюзивність, інноваційність і регіональна справедливість.

Неефективне державне регулювання зайнятості населення має довгострокові соціально-економічні наслідки, які виходять далеко за межі сфери працевлаштування. Насамперед це зростання рівня бідності, соціального напруження, дисбаланс на ринку праці та уповільнення економічного розвитку. Оцінка цих ефектів дозволяє не лише зафіксувати поточний стан проблеми, а й визначити критичні зони втрат для держави та суспільства в цілому.

Одним із найбільш показових наслідків неефективної політики зайнятості є зростання бідності. За оцінками Світового банку [84], рівень бідності в Україні у 2022 році сягнув 24,2 % за національною методологією, що є найвищим показником за останнє десятиліття. Основною причиною

такого зростання є втрата роботи, зниження доходів та обмеження доступу до ринку праці в умовах воєнного стану.

Таблиця 2.2 - Динаміка рівня бідності в Україні, 2019–2023 рр. (за національною методологією, у % до загальної чисельності населення)

Рік	Рівень бідності, %
2019	14,5
2020	23,2
2021	19,5
2022	24,2
2023*	22,8

*Прогнозні дані за оцінками Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи [25]

Коливання рівня бідності безпосередньо корелює з ефективністю регулювання зайнятості: зростання безробіття та тіньової зайнятості посилює соціальне напруження, знижує довіру до державних інституцій і підвищує рівень девіантної поведінки в суспільстві.

Ще одним наслідком неефективного регулювання є структурна невідповідність між освітньо-кваліфікаційним рівнем робочої сили та актуальними потребами економіки. Це проявляється як у дефіциті робочих рук у сфері будівництва, сільського господарства чи ІТ, так і в надлишку кадрів у гуманітарному секторі.

Таблиця 2.3 - Співвідношення між вакансіями та безробітними за окремими секторами, 2023 р. (за даними Державного центру зайнятості України)

Сектор економіки	Кількість вакансій	Зареєстровані безробітні	Співвідношення
Будівництво	4 300	12 500	1:2,9
Інформаційні технології	1 200	3 000	1:2,5
Освіта	950	8 100	1:8,5
Медицина	1 800	6 000	1:3,3

Торгівля	3 100	7 500	1:2,4
----------	-------	-------	-------

Наявність вакансій не гарантує їх заповнення у короткий термін, оскільки потенційні працівники часто не мають відповідних навичок або бажання змінювати місце проживання. Такий дисбаланс знижує ефективність економіки та вимагає активнішої взаємодії між державою, бізнесом і закладами освіти.

Втрата трудових ресурсів, збільшення кількості зайнятих у тіньовому секторі та нестача інвестицій у розвиток людського капіталу призводять до падіння продуктивності праці. Як наслідок - уповільнення темпів зростання ВВП, зменшення конкурентоспроможності економіки та зростання залежності від зовнішніх джерел фінансування.

Таблиця 2.4. - Динаміка продуктивності праці в Україні, 2018–2023 рр.
(у дол. США за ПКС на одного зайнятого, за даними [78])

Рік	Продуктивність праці (дол. США)
2018	23 740
2019	24 980
2020	22 510
2021	23 400
2022	19 280
2023*	18 700

Зниження продуктивності праці прямо пов'язане із втратою висококваліфікованих працівників, зростанням неформальної зайнятості та нестачею мотиваційних стимулів для легального працевлаштування. Відновлення цього показника можливе лише за умови реалізації довгострокових програм розвитку людського капіталу.

У цілому, соціально-економічні наслідки неефективного регулювання ринку праці мають системний характер. Вони поглиблюють нерівність, знижують економічну мобільність, послаблюють внутрішній попит і

гальмують модернізацію країни. Їхнє ігнорування загрожує стійкості як соціальної, так і економічної моделі держави.

Проведений аналіз засвідчив, що регулювання зайнятості в Україні стикається з комплексом системних проблем, які значною мірою зумовлені як об'єктивними обставинами (війна, демографічна криза, міграція), так і суб'єктивними чинниками - такими як недостатня ефективність публічної політики, фрагментарність нормативно-правової бази, слабка координація між інституціями та застарілі механізми взаємодії на ринку праці.

Серед основних проблем, що були ідентифіковані, можна виокремити:

- недосконалість механізмів державної підтримки безробітних, зокрема молоді, ветеранів, ВПО та інших вразливих груп населення;
- регіональні диспропорції у створенні робочих місць і доступі до можливостей працевлаштування;
- поширення тіньової зайнятості та зниження рівня офіційної трудової активності;
- відтік кадрів за кордон, що призводить до втрати трудового потенціалу та інтелектуального ресурсу;
- зростання соціальної нерівності та зниження загального рівня економічної продуктивності.

Ці проблеми не лише ускладнюють стабілізацію ринку праці, а й мають прямі соціальні наслідки - зростання бідності, соціальне напруження, відчуття незахищеності серед населення.

На цьому тлі визначаються напрями, які потребують першочергового втручання з боку держави:

1. Інституційне оновлення системи регулювання зайнятості - посилення взаємодії між органами публічного управління, службами зайнятості, бізнесом та освітніми установами.
2. Розробка цільових програм для підтримки зайнятості вразливих груп, з урахуванням сучасних форматів праці та цифрової трансформації.

3. Модернізація статистичної бази та аналітики - для точнішої оцінки ситуації на ринку праці й ефективнішого планування.

4. Запровадження інноваційних моделей працевлаштування: дистанційна робота, гіг-економіка, гнучкі графіки та індивідуалізовані траєкторії зайнятості.

5. Розвиток механізмів перекваліфікації та професійного навчання - адаптованих до сучасних потреб економіки та технологічного середовища.

Таким чином, державне регулювання зайнятості вимагає не лише реактивної політики, спрямованої на ліквідацію наслідків кризи, а й стратегічного бачення, орієнтованого на формування стійкої, гнучкої та справедливої моделі зайнятості. У наступному підрозділі буде розглянуто механізми оптимізації державної політики у сфері зайнятості та запропоновано напрями її удосконалення.

2.3. Шляхи вдосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення

Аналіз сучасного стану зайнятості населення в Україні, проведений у попередніх підрозділах, засвідчив наявність системної кризи у сфері державного регулювання праці, що обумовлює потребу в глибокій трансформації підходів до формування й реалізації політики зайнятості. Зростання рівня безробіття, структурні дисбаланси на ринку праці, тінізація трудової діяльності, нерівний доступ до можливостей працевлаштування та невідповідність кваліфікаційного рівня працівників до потреб роботодавців є ключовими чинниками, які свідчать про недостатню ефективність існуючої моделі регулювання [44].

Наразі механізми державної підтримки зайнятості залишаються фрагментарними та орієнтованими переважно на реактивне управління - тобто на ліквідацію вже наявних наслідків кризи, а не на запобігання її поглибленню. Значна частина політик у цій сфері реалізується в рамках короткострокових

програм із обмеженим охопленням і часто без належної системи моніторингу результатів [56].

Крім того, змінилися не лише економічні реалії, а й соціальні очікування населення. В умовах стрімкого розвитку цифрових технологій, зміни у структурі зайнятості, гібридизації форм праці та глобалізації ринку робочої сили, політика зайнятості має бути більш адаптивною, інклюзивною та випереджальною.

Окремо слід виділити воєнний контекст, який істотно загострив уже наявні проблеми на ринку праці. Повномасштабна збройна агресія Російської Федерації проти України призвела до масштабного переміщення населення, втрати робочих місць, фізичної руйнації підприємств, особливо в індустріальних регіонах. За даними МОП [73], у 2022–2023 роках Україна втратила мільйони робочих місць, а рівень зайнятості впав до критичних значень, особливо серед внутрішньо переміщених осіб, жінок, людей з інвалідністю та ветеранів бойових дій.

Повноцінне повоєнне відновлення неможливе без комплексної реконструкції ринку праці. Йдеться не лише про фізичне створення нових робочих місць, а й про переосмислення ролі держави в цьому процесі, зокрема щодо:

- інтеграції вразливих категорій населення до трудової діяльності;
- відновлення промислових кластерів і локальної економіки;
- модернізації системи професійної освіти під потреби післявоєнної економіки.

Важливо, щоб реформи у сфері зайнятості синхронізувалися з іншими напрямками державної політики - освітньою, соціальною, регіональною, інфраструктурною. Такий підхід дасть змогу сформувати гнучку, адаптивну систему регулювання, здатну реагувати на кризи та водночас забезпечувати довгостроковий розвиток [4].

Отже, необхідність трансформації політики зайнятості є не просто актуальною, а стратегічно важливою умовою збереження соціальної

стабільності, сталого економічного розвитку та підвищення довіри громадян до держави. Саме на основі виявлених проблем, урахування актуальних викликів та потенціалу внутрішнього відновлення має формуватися нова модель публічного управління у сфері зайнятості.

Одним із ключових напрямів трансформації політики зайнятості має стати вдосконалення інституційного забезпечення, що охоплює реформування організаційної структури, зміцнення взаємодії між суб'єктами регулювання, модернізацію нормативної бази та впровадження цифрових інструментів управління. Сьогодні система регулювання зайнятості [30] характеризується фрагментарністю, недостатньою координацією дій між учасниками ринку праці, слабким представництвом інтересів бізнесу та громадянського суспільства у процесі формування політик.

Першочерговим завданням є формування дієвої системи тристороннього партнерства: держава – роботодавці – профспілки. Таке партнерство має бути не лише декларативним, а й функціональним, передбачаючи участь усіх зацікавлених сторін у розробці програм зайнятості, оцінюванні їх ефективності та спільній реалізації ініціатив.

Роль бізнесу в цьому процесі є ключовою, зокрема щодо участі у підготовці кадрів, створенні робочих місць, фінансуванні навчання та перекваліфікації працівників. Профспілки ж мають представляти інтереси найманих працівників, домагатися справедливих умов праці та соціального захисту, особливо у періоди трансформації економіки. Актуальним також є залучення місцевої влади до прийняття рішень на регіональному рівні з урахуванням специфіки локальних ринків праці [49].

Чинне трудове законодавство України багато в чому застаріле та не відповідає вимогам сучасного ринку праці. Кодекс законів про працю, який значною мірою базується на радянській правовій традиції, обмежує гнучкість трудових відносин, що стримує розвиток нових форм зайнятості (фриланс, гіг-економіка, дистанційна робота тощо).

Розробка нового Трудового кодексу має стати основою для легалізації сучасних форматів праці, з одночасним забезпеченням прав працівників. Законодавче врегулювання має також охоплювати такі аспекти, як:

- дерегуляція надмірного адміністративного тиску на роботодавців;
- сприяння офіційній зайнятості;
- модернізація підходів до обліку трудової діяльності;
- розвиток механізмів колективно-договірного регулювання [62].

Значного оновлення потребує й законодавство у сфері соціального страхування на випадок безробіття. Нині система не завжди гарантує належний рівень матеріальної підтримки та активного сприяння працевлаштуванню. Водночас має бути запроваджена відповідальність отримувачів допомоги за невикористання наданих можливостей працевлаштування.

Цифрова трансформація державного управління у сфері зайнятості має забезпечити прозорість, оперативність і персоніфікованість надання послуг. Запровадження єдиної електронної платформи зайнятості, яка об'єднає дані про вакансії, шукачів роботи, навчальні можливості, державні програми підтримки, дозволить автоматизувати процеси підбору працівників, моніторингу ефективності політик та прогнозування потреб ринку праці.

Центри зайнятості мають перетворитися з пасивних структур, що виконують обмежені функції, на активні хаби кар'єрного розвитку, які працюють за принципом «єдиного вікна» та надають індивідуалізовані послуги. До прикладу, у рамках цифрової трансформації Державної служби зайнятості вже реалізується проєкт «Є-робота» [41], який передбачає надання грантів на створення власної справи, що є кроком у правильному напрямку .

Разом з тим, важливо забезпечити цифрову інклюзивність, щоб уразливі групи населення (люди з інвалідністю, особи старшого віку, ВПО) не були виключені з нових форматів комунікації та обслуговування. Для цього необхідне паралельне навчання цифрової грамотності, адаптація сервісів для

людей із особливими потребами та збереження альтернативних способів доступу до послуг.

Офіційна зайнятість є важливим чинником для забезпечення соціального захисту, формування стабільних податкових надходжень і боротьби з бідністю. Натомість неформальна зайнятість не лише спричиняє соціально-економічні втрати для держави, а й позбавляє працівників прав на соціальне забезпечення, адекватні умови праці та доступ до програм професійного розвитку. Одним із ключових завдань є створення ефективної системи стимулів для переходу до офіційної зайнятості, а також надання спеціалізованої підтримки уразливим категоріям населення, зокрема молоді, внутрішньо переміщеним особам (ВПО) та ветеранам.

Зниження рівня неформальної зайнятості потребує комплексного підходу, що включає як правові, так і економічні механізми. Першочерговим завданням є забезпечення ефективного контролю за дотриманням трудових прав та посилення відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Для цього необхідно активізувати роботу Державної інспекції праці [19] та інших контрольних органів, а також удосконалити систему автоматизованого обліку трудових відносин і здійснення перевірок .

Окрім того, необхідно створити такі фінансові стимули для роботодавців, які б робили вигіднішим укладання офіційних трудових контрактів. Можливими варіантами є:

1. Податкові пільги для підприємців, які забезпечують офіційне працевлаштування;
2. Субсидії на оплату соціальних внесків для малого та середнього бізнесу в період відновлення економіки;
3. Створення механізмів стимулювання переходу працівників з неформальної зайнятості в офіційну, зокрема через надання одноразових соціальних виплат чи компенсацій за втрату доходів при переході на офіційну зайнятість [1].

Успішний досвід країн ЄС та США [70] показує, що застосування поступових санкцій і стимулів, а також залучення до цього процесу профспілок і громадських організацій, дає позитивні результати у зменшенні рівня неформальної зайнятості.

Особливу увагу слід приділити підтримці уразливих категорій населення, таких як молодь, внутрішньо переміщені особи (ВПО), ветерани війни та особи з інвалідністю. Для цих груп має бути розроблена ціла низка цільових програм, що забезпечать не тільки працевлаштування, а й інтеграцію у трудовий процес через адаптаційні та навчальні програми.

Молодь є однією з найбільш вразливих груп на ринку праці, тому важливим є створення системи практик та стажувань на державному та приватному секторах. Програми підтримки молодіжного підприємництва, зокрема через гранти на відкриття бізнесу, є ефективним інструментом стимулювання офіційної зайнятості серед молоді. На сьогодні в Україні вже реалізуються ініціативи, спрямовані на підтримку молодіжних стартапів, однак для досягнення стійких результатів необхідне розширення таких програм на рівні місцевих громад [20].

ВПО стикаються з додатковими проблемами через втрату житла, довготривале безробіття та невизначеність у працевлаштуванні. Важливим кроком є запровадження підтримки через адаптаційні курси, можливості для перекваліфікації та надання матеріальної допомоги для тимчасового працевлаштування. ВПО можуть отримати підтримку у відкритті власного бізнесу через грантові програми та можливість отримати доступ до мікрофінансування для малих підприємств [81].

Ветерани також потребують особливої підтримки на ринку праці. Для них важливими є програми психологічної реабілітації, сприяння інтеграції в цивільний ринок праці через курси перепідготовки, а також надання пільгових умов для започаткування бізнесу. Важливим аспектом є визнання військового досвіду та його адаптація до умов цивільної праці, що дозволить ветеранам швидше інтегруватися в трудову діяльність [43].

Одним із ключових механізмів стимулювання зайнятості є підтримка самозайнятості та підприємництва, зокрема серед осіб, які з різних причин не можуть знайти офіційне працевлаштування. Розвиток малого та середнього бізнесу може стати важливим фактором для створення нових робочих місць і зниження рівня безробіття.

Для цього необхідно створити сприятливе середовище для підприємців, забезпечивши доступ до фінансування, податкових пільг та адміністративних спрощень для відкриття та ведення бізнесу. Окрім цього, важливими є ініціативи для підтримки громадських підприємств та соціального підприємництва, які можуть надавати робочі місця соціально вразливим категоріям населення.

Програми мікрофінансування для стартапів можуть включати не лише фінансові ресурси, але й консультаційні послуги з маркетингу, фінансування, розробки бізнес-плану, що дозволить новим підприємствам ефективно стартувати на ринку [15].

Сучасний ринок праці потребує адаптації до нових економічних реалій, включаючи виклики, пов'язані з цифровізацією, швидкими змінами у структурі попиту на робочу силу та необхідністю інтеграції вразливих категорій населення. Важливим кроком є розвиток інфраструктури ринку праці, що включає в себе як удосконалення діяльності центрів зайнятості, так і розширення системи професійної орієнтації та навчання, а також впровадження ефективних механізмів прогнозування попиту на робочу силу.

Центри зайнятості мають стати основними елементами державної політики на ринку праці, забезпечуючи ефективну допомогу безробітним, консультації для роботодавців і сприяння в працевлаштуванні. Для цього необхідно:

1. Модернізація та цифровізація послуг. Центри зайнятості повинні перейти до використання сучасних технологій для полегшення доступу до послуг. Це включає створення онлайн-платформ, на яких громадяни зможуть швидко знайти вакансії, пройти курси підвищення кваліфікації або

проконсультуватися з фахівцями щодо можливих варіантів працевлаштування. Важливим є також впровадження системи автоматизованого розподілу вакансій, що дозволить зменшити бюрократичні бар'єри та пришвидшити процес працевлаштування [42].

2. Покращення якості консультування. Послуги центру зайнятості повинні включати персоналізовані консультації, які враховують не лише професійну підготовку, але й індивідуальні потреби та обставини осіб, що шукають роботу. Особливу увагу треба приділити наданню послуг для уразливих категорій населення, таких як ВПО, молодь, люди з інвалідністю та інші вразливі групи.

3. Розширення мережі центрів зайнятості. Центри повинні бути доступні не лише в обласних центрах, а й у регіонах, де ситуація з безробіттям є найбільш складною. Це дозволить забезпечити рівний доступ до державних послуг на всіх територіях України, а також покращить інтеграцію внутрішньо переміщених осіб у місцеві ринки праці [65].

Система професійної орієнтації та навчання є важливим інструментом для адаптації працівників до нових вимог ринку праці. У зв'язку з швидким розвитком технологій та змінами у попиті на певні спеціальності, необхідно вжити заходів для:

1. Розширення доступу до навчальних програм. Необхідно створити можливості для людей усіх вікових груп здобувати нові навички. Це може бути реалізовано через державні освітні програми, курси перепідготовки та підвищення кваліфікації, які фінансуються державою або через пільгові кредити для осіб, що потребують перенавчання [63].

2. Інтеграція з ринком праці. Програми навчання повинні бути розроблені з урахуванням актуальних потреб підприємств. Співпраця між центрами зайнятості, навчальними закладами та бізнесом дозволить створювати курси, які відповідають вимогам ринку праці, зокрема для нових професій, пов'язаних із цифровими технологіями, зеленими інноваціями та іншими швидко зростаючими галузями.

3. Індивідуалізація навчальних програм. Врахування інтересів і потреб окремих осіб є необхідним для того, щоб кожен шукач роботи зміг знайти відповідні курси або програми. Врахування індивідуальних здібностей дозволить підвищити ефективність професійної орієнтації [50].

Задля забезпечення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, необхідно створити систему прогнозування попиту на робочу силу, яка дозволить заздалегідь підготувати кадри відповідно до змінних потреб економіки. Це може бути досягнуто через:

1. Аналіз ринкових тенденцій. На основі збору даних про професії, що користуються попитом у конкретних регіонах та галузях, розробити довгострокові прогнози, які дозволять підготувати відповідні навчальні програми та забезпечити підготовку фахівців у потрібних напрямках.

2. Використання даних великих обсягів (big data). Враховуючи розвиток цифрових технологій, важливо створювати та використовувати аналітичні інструменти, які дозволяють проводити аналіз великих масивів даних для передбачення змін на ринку праці.

3. Взаємодія з бізнес-сектором та освітою. Важливо, щоб органи влади, бізнес та навчальні заклади активно співпрацювали у створенні програм, що відповідають потребам ринку. Це дозволить швидше адаптувати робочу силу до нових економічних умов і зменшити ризик безробіття через відсутність необхідних навичок [46].

У сучасних умовах відновлення та трансформації економіки України державна політика зайнятості має не лише адаптуватися до нових викликів, а й орієнтуватися на проактивне формування ефективного ринку праці. Рис.2.6 узагальнює ключові напрями вдосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення, розроблені на основі аналізу чинних проблем, актуальних потреб ринку праці та міжнародного досвіду. Вона демонструє комплексний підхід, який включає як інституційні, так і інноваційні інструменти, спрямовані на підвищення рівня зайнятості, скорочення неформальної праці та підсилення соціального діалогу.

Запропонована структура заходів дозволяє вибудувати системний і збалансований механізм державного регулювання зайнятості, що забезпечить гнучкість та адаптивність ринку праці в умовах післякризового відновлення. Її реалізація сприятиме зниженню рівня безробіття, активізації трудового потенціалу населення, підвищенню продуктивності праці та соціальній згуртованості. Водночас важливо забезпечити міжсекторальну координацію та фінансову сталість обраних заходів, що дозволить досягти довгострокових результатів у сфері працевлаштування.

Оцінка та моніторинг ефективності політики зайнятості є важливим етапом у забезпеченні її ефективності та адаптивності до змінюваних умов ринку праці. Удосконалення цих механізмів дозволить своєчасно коригувати напрямки розвитку політики, зокрема в умовах криз, воєнних дій або післявоєнного відновлення.

Для того щоб оцінювати реальні результати політики зайнятості, необхідно запровадити систему індикаторів ефективності, яка дозволяє вчасно отримувати точну інформацію про досягнуті результати та виявляти проблеми. Індикатори повинні включати:

1. Індикатори економічного розвитку. Це показники, що відображають зміни у рівні зайнятості, безробіття, чисельності економічно активного населення, а також економічну активність на рівні регіонів. Важливо також оцінювати рівень зайнятості в секторах, що мають високий потенціал для розвитку, таких як ІТ-сфера, екологічні технології або агробізнес.

2. Індикатори соціальної інтеграції. Важливо оцінювати, наскільки ефективно політика зайнятості сприяє соціальній інтеграції вразливих категорій населення, таких як молодь, внутрішньо переміщені особи (ВПО), люди з інвалідністю тощо. Система повинна фіксувати рівень їхньої зайнятості, заробітків, соціальної стабільності та інтеграції в ринок праці [5].

1. Інституційне вдосконалення державного регулювання	•Посилення координації між органами влади, соціальними партнерами та бізнесом •Удосконалення законодавчої бази у сфері зайнятості •Підвищення ролі місцевого самоврядування у реалізації політики зайнятості •Інтеграція підходів до політики зайнятості в умовах відновлення
2. Сприяння офіційній зайнятості та підтримка вразливих категорій	•Запровадження механізмів скорочення неформальної зайнятості •Цільові програми для молоді, ветеранів, ВПО •Фінансова та консультативна підтримка самозайнятих і мікропідприємців •Стимулювання переходу до формальної зайнятості через пільги та гранти
3. Розвиток інфраструктури ринку праці	•Модернізація центрів зайнятості: цифрові послуги, підвищення якості обслуговування •Розвиток системи професійної орієнтації, перекваліфікації та освіти дорослих •Залучення приватних посередників на ринку праці •Створення регіональних центрів прогнозування потреб у кадрах
4. Цифровізація та аналітична підтримка політики зайнятості	•Розробка цифрових інструментів моніторингу зайнятості •Впровадження системи індикаторів оцінки ефективності програм •Створення єдиної інформаційної системи для обміну даними між установами •Забезпечення відкритості, прозорості та підзвітності у реалізації політики
5. Довгострокові стратегічні пріоритети	•Інтеграція політики зайнятості у Національну стратегію відновлення •Формування нової парадигми зайнятості з урахуванням цифровізації, кліматичних змін, демографічних викликів •Побудова гнучкого та адаптивного ринку праці •Підвищення конкурентоспроможності робочої сили через інвестиції в людський капітал

Рис. 2.6 – Рекомендації щодо вдосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення

3. Індикатори результативності державних програм. Запровадження індикаторів, що оцінюють ефективність конкретних державних програм у підтримці безробітних, сприятиме визначенню рівня їх впливу на зміну ситуації на ринку праці. Це можуть бути дані про кількість працевлаштованих

осіб після проходження професійної перепідготовки або участі в програмах стажування.

4. Індикатори мобільності на ринку праці. Це показники, які характеризують здатність робочої сили до адаптації в умовах змінюваного попиту на різні професії. Наприклад, ефективність програм з перепідготовки та мобільності для тих, хто змушений змінювати місце проживання чи професію через економічні чи соціальні причини [38].

Прозорість у діяльності органів, відповідальних за регулювання зайнятості, є основою для досягнення високої ефективності державної політики. Це включає в себе не лише розкриття результатів діяльності, але й забезпечення доступу громадян до інформації про використання державних ресурсів на ринку праці.

Одна з важливих умов забезпечення прозорості - це створення національної бази даних про ринок праці, де будуть зібрані актуальні дані щодо вакансій, рівня безробіття, заробітних плат, а також ефективності різних програм зайнятості. Така база має бути доступною для громадян, дослідників і медіа.

Оцінка ефективності програм зайнятості має бути предметом публічних звітів державних органів. Важливою складовою є проведення регулярних консультацій з громадськістю щодо оцінки політики зайнятості та її результатів, що дозволяє отримати відгуки від безпосередніх учасників процесу.

Кожен орган, що займається політикою зайнятості, має не лише відповідати за результат своїх дій, а й проводити регулярні аудити ефективності реалізованих програм. Окремо необхідно визначити механізми запобігання корупційним проявам у цій сфері [16].

У результаті проведеного аналізу можна зробити низку важливих висновків щодо вдосконалення механізмів моніторингу та оцінювання політики зайнятості. Запровадження ефективної системи індикаторів дозволить своєчасно виявляти слабкі місця в існуючій політиці та коригувати

її відповідно до реальних потреб ринку праці. Водночас забезпечення прозорості та підзвітності в управлінні політикою зайнятості допоможе зміцнити довіру громадян до державних інститутів і сприятиме досягненню стійких результатів.

Ці кроки допоможуть створити більш гнучкий, адаптивний та прозорий ринок праці, здатний ефективно реагувати на сучасні соціально-економічні виклики.

ВИСНОВКИ

Дослідження, проведене в рамках цієї кваліфікаційної роботи, мало на меті комплексний аналіз сучасного стану державного регулювання зайнятості населення в Україні та визначення основних проблем і викликів, що виникають у цій сфері. Аналіз теоретичних підходів до державного регулювання зайнятості показав, що успішне управління в цій галузі потребує гармонійного поєднання інституційних, економічних і соціальних механізмів, які сприяють забезпеченню повної та продуктивної зайнятості.

У першому розділі дослідження було доведено, що ефективне державне регулювання зайнятості має ґрунтуватися на комплексному підході, який поєднує економічні інструменти, соціальні механізми підтримки, цифрові технології управління та засади соціального партнерства. Теоретичний аналіз засвідчив важливість формування системної політики, що забезпечує баланс між потребами ринку праці та соціальними зобов'язаннями держави. До ключових інструментів, які забезпечують результативність державної політики у сфері зайнятості, віднесено програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, системи соціального захисту, інформаційно-аналітичні платформи прогнозування попиту на робочу силу.

У другому розділі було проаналізовано сучасний стан державного регулювання зайнятості в Україні, виявлено структурні та організаційні проблеми, що знижують його ефективність. Серед них варто виокремити нерівномірний розподіл робочих місць між регіонами, зростання рівня неформальної зайнятості, недостатній рівень підтримки вразливих груп населення, таких як молодь, внутрішньо переміщені особи, особи з інвалідністю та ветерани, а також посилення міграційних процесів серед працездатного населення. Аналіз також виявив низьку адаптивність державних програм до швидких трансформацій на ринку праці, зумовлених цифровізацією, глобалізацією та змінами у структурі професійної зайнятості.

Напрями удосконалення державної політики зайнятості, які було запропоновано в дослідженні, охоплюють такі важливі аспекти, як посилення міжвідомчої координації між центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, бізнесом і громадянським суспільством, оновлення нормативно-правової бази, розвиток системи професійної орієнтації та сприяння офіційній зайнятості. Особливої актуальності набуває підтримка самозайнятості та підприємницької активності, що дозволяє створювати додану вартість на місцевому рівні та сприяє економічному зростанню.

Окрему увагу в сучасних умовах слід приділяти системному моніторингу ефективності політики зайнятості. У цьому контексті важливо визначити чіткий розподіл відповідальності між основними суб'єктами моніторингу, до яких належать центральні органи виконавчої влади, зокрема Міністерство економіки України, Державна служба зайнятості, органи місцевого самоврядування, а також наукові та аналітичні установи. Об'єктами моніторингу мають виступати не лише показники рівня зайнятості та безробіття, але й структура зайнятого населення за регіонами, віковими та освітніми характеристиками, ефективність реалізації державних програм, динаміка неформальної зайнятості, рівень тривалого безробіття та здатність системи до забезпечення працевлаштування вразливих категорій населення.

Моніторинг має базуватися на системі новітніх індикаторів, таких як рівень працевлаштування після участі в державних програмах активної політики зайнятості, тривалість пошуку роботи, частка офіційно оформлених працівників, стабільність зайнятості після проходження навчання, а також співвідношення витрат на програми зайнятості до соціально-економічного ефекту. Такі показники дозволяють не лише оперативно реагувати на зміни на ринку праці, але й формувати обґрунтовану політику, орієнтовану на результат.

Отже, подальше вдосконалення державного регулювання зайнятості потребує цілісного підходу, що охоплює удосконалення інституційної

інфраструктури, забезпечення доступу до якісних послуг центрів зайнятості, розвиток цифрових платформ управління та створення умов для реалізації потенціалу кожного громадянина.

Результати дослідження може бути використано як основу для оновлення державних програм і стратегій у сфері зайнятості, а також для подальших наукових розробок у галузі публічного управління соціально-економічними процесами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI.
2. Про працю: Закон України від 10 грудня 2020 року № 1710-IX.
3. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР (в редакції 2021 р.) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>
4. Аналітична доповідь до Щорічного послання Президента до Верховної Ради України / НІСД. Київ, 2023. 108 с.
5. Антонова Л. Індикатори ефективності ринку праці. Статистика України. 2022. № 1. С. 18–23.
6. Барановський М. О. Трудові відносини та їх регулювання в Україні. К.: Юрінком, 2020.
7. Богданова Н. О. Вплив економічних чинників на ринок праці: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2020. 192 с.
8. Борисова М. І. Публічне управління зайнятістю населення в умовах ринкової економіки: монографія. Київ: КНТЕУ, 2018. 180 с.
9. Верстюк Т. М. Ринок праці та зайнятість населення: сучасні проблеми. Харків: ХНУ, 2021.
10. Вишневський В. П. Трудові ресурси та інноваційні стратегії зайнятості. Львів: ЛНУ, 2021.
11. Власенко В. В. Соціальна політика та державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Чернівці: ЧНУ, 2020. 220 с.
12. Гаврилишин В. Державне регулювання ринку праці в умовах трансформаційної економіки. Київ: Інститут економічних досліджень, 2019. 240 с.
13. Герцензон А. В. Теоретичні основи публічного управління зайнятістю населення: навч. посіб. Львів: ЛДУ, 2018. 256 с.

14. Гончаренко М. В. Ринок праці і його регулювання: монографія. Харків: ХНУ, 2017. 215 с.
15. Гончаренко Ю. Соціальна підтримка підприємництва в Україні. Соціально-економічні проблеми сучасного суспільства. 2023. № 2. С. 93–98.
16. Григор'єва О. Прозорість і підзвітність на ринку праці. Соціальна політика і право. 2023. № 3. С. 45–50.
17. Гриценко О. В. Зайнятість населення в умовах глобалізації: дослідження сучасних тенденцій. Львів: Львівська політехніка, 2019. 204 с.
18. Грішнова О. А. Соціальна політика і ринок праці в Україні: актуальні питання. Одеса: ОНУ, 2019.
19. Гуртовий В. Проблеми та шляхи боротьби з неформальною зайнятістю. Ринок праці та зайнятість. 2021. № 3. С. 22–27.
20. Державна служба зайнятості України. Офіційний сайт URL: <https://www.dcz.gov.ua>
21. Державна служба статистики України. Офіційний сайт URL: <https://ukrstat.gov.ua>
22. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667>
23. Задорожний М. В. Сучасні методи управління зайнятістю населення: науково-методичний посібник. Одеса: ОНУ, 2016. 148 с.
24. Іванова Т. О. Роль державного регулювання зайнятості населення у розвитку ринку праці: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Київ, 2018. 190 с.
25. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Аналітичні матеріали, 2023 URL: <https://idss.org.ua>
26. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf
27. Квасніцька Р. Соціально-економічні аспекти державного регулювання зайнятості. Львів: Видавництво ЛНУ, 2020. 198 с.
28. Кір'ян Т. Політика зайнятості в умовах змінного ринку праці. Харків: Академія державного управління, 2018. 256 с.

29. Кравченко В. І. Соціальна політика в Україні: історія, проблеми, перспективи. К.: Вид-во НУХТ, 2019.
30. Кравченко О. Інституційне забезпечення державної політики зайнятості. Економіка і держава. 2021. № 9. С. 41–45.
31. Кузьменко О. Г. Ринок праці: теорія і практика. К.: Логос, 2018.
32. Куликова І. В. Цифровізація ринку праці та її вплив на зайнятість: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Харків, 2019. 212 с.
33. Курило А. І. Стратегічне управління ринком праці: теоретичні та практичні аспекти. Київ: Ніка-Центр, 2018. 180 с.
34. Лазор С. Сучасні проблеми ринку праці та механізми їх подолання. Одеса: Національний університет, 2022. 175 с.
35. Лібанова Е. М. Проблеми зайнятості та безробіття в Україні. К.: НДІ соціальних проблем, 2020.
36. Лісовська Л. С. Соціальні чинники на ринку праці в умовах економічних трансформацій: науково-практичний коментар. Одеса: Астропринт, 2020. 158 с.
37. Малиновська Т. В. Державне регулювання зайнятості: проблеми і перспективи. Харків: ХНУ, 2017. 230 с.
38. Медведєва І. Аналіз системи індикаторів ринку праці. Ринок праці та зайнятість. 2021. № 4. С. 74–78.
39. Мельник С. В. Державне регулювання ринку праці: теорія та практика. Л.: ЛДУ, 2021.
40. Міжнародна організація праці (МОП), 2022. Офіційний сайт. URL: <https://stat.gov.ua>.
41. Міністерство економіки України. Офіційний сайт URL: <https://www.me.gov.ua>
42. Міністерство соціальної політики України. Офіційний сайт. URL: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Pokazniki-socialnoi-sferi.html>
43. Міністерство у справах ветеранів України. Аналітичні матеріали, 2022 URL: <https://mva.gov.ua>

44. Національна економічна стратегія-2030 URL: <https://nes2030.org.ua>
45. Національний інститут стратегічних досліджень. Аналітичні матеріали, 2022 URL: <https://niss.gov.ua>
46. Никонов О. Прогнозування зайнятості: новітні методи. Економіка та прогнозування. 2022. № 2. С. 33–39.
47. Ніколаєнко В. В. Ефективність публічного управління зайнятістю: монографія. Чернівці: ЧДУ, 2016. 206 с.
48. Онікієнко В. В. Соціальне забезпечення та зайнятість населення в Україні. К.: Центр учбової літератури, 2018.
49. Офіс підтримки реформ при Мінекономіки. Аналітичний звіт, 2022 URL: <https://reforms.in.ua>
50. Петренко М. Роль освіти у розвитку ринку праці . Освіта і ринок праці. 2023. № 4. С. 56–62.
51. Петюх В. М. Основи теорії зайнятості. К.: КНЕУ, 2020.
52. Рева А. О. Соціальна підтримка безробітних в Україні. Дніпро: ДНУ, 2022.
53. Свіріденко О. Цифровізація та ринок праці: виклики та перспективи. Київ: НАН України, 2021. 220 с.
54. Світовий економічний форум, 2023. Офіційний сайт. URL: <https://www.weforum.org>
55. Скворцова Т. М. Психологічні бар'єри для працевлаштування в умовах змін на ринку праці: монографія. Київ: Інститут психології, 2019. 214 с.
56. Скляр І. Державна політика у сфері зайнятості: сучасні виклики та пріоритети реформування. Публічне управління та адміністрування. 2022. № 1. С. 64–71.
57. Смірнова В. І. Політичні та соціальні аспекти регулювання зайнятості населення в Україні: аналітичний огляд. Чернівці: Петринюк, 2020. 174 с.
58. Трекер економіки України під час війни. Центр економічної стратегії. 2025. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

59. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>
60. Федорова Л. І. Соціально-економічні аспекти зайнятості населення: проблеми та перспективи. Львів: Львівський університет, 2017. 204 с.
61. Федорова О. Г. Інституційна спроможність органів управління зайнятістю населення: концептуальні аспекти. Харків: ХНУ, 2020. 198 с.
62. Центр економічного відновлення. Щорічний звіт, 2023 URL: <https://economic-recovery.org>
63. Центр професійного навчання. Офіційний сайт URL: <https://voccenter.gov.ua>
64. Шевченко О. Сучасні тенденції у діяльності центрів зайнятості. Державне управління: теорія і практика. 2022. № 1. С. 87–91.
65. Шевченко Ю. О. Роль освітніх ініціатив у підвищенні зайнятості молоді: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.05. Київ, 2018. 264 с.
66. Шевчук М. Інноваційні моделі регулювання зайнятості у глобалізованому світі. Дніпро: Університет економіки, 2020. 230 с.
67. CASE Україна. Аналітичні дослідження, 2023 URL: <https://case-ukraine.com.ua>
68. CEDOS. Аналітичний центр: дослідження, 2023 URL: <https://cedos.org.ua>
69. Employment Outlook 2021. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021. 180 p.
70. European Commission. Employment Policy Review, 2022 URL: <https://ec.europa.eu>
71. Eurostat. Labour Market Statistics, 2023 URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>
72. Friedman M. Capitalism and Freedom. Chicago: University of Chicago Press, 1968.

73. International Labour Organization. Global Employment Trends Report, 2023 URL: <https://www.ilo.org>
74. International Labour Organization. Rapid Assessment Report, 2023 URL: <https://www.ilo.org>
75. IOM. Ukraine Situation Report, 2023 URL: <https://www.iom.int>
76. Keynes J. M. The General Theory of Employment, Interest, and Money. London: Macmillan, 1936.
77. Labour Market Trends and Policies. Washington, D.C.: The World Bank, 2022. 200 p.
78. OECD. Employment Outlook, 2023 URL: <https://www.oecd.org>
79. The Future of Work: Global Trends and Challenges. Geneva: International Labour Organization, 2021. 150 p.
80. UNDP Ukraine. Human Development Report, 2023 URL: <https://www.undp.org/ukraine>
81. UNHCR. Refugee Integration Strategies, 2023 URL: <https://www.unhcr.org>
82. UNHCR. Ukraine Data and Analysis, 2023 URL: <https://www.unhcr.org>
83. USAID. Veteran Reintegration Assessment, 2023 URL: <https://www.usaid.gov>
84. World Bank. Ukraine Economic Update, 2023 URL: <https://www.worldbank.org>