

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Національно-науковий інститут «Інститут державного управління»

Кафедра управління персоналом та підприємництва

Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

ЗАЙНЯТІСТЬ І БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ СТАНУ І ПЕРСПЕКТИВИ

Виконала: студентка 2 курсу групи ЕМЗ-23

Спеціальність 051 «Економіка»

Освітньо-професійної програми
«Управління персоналом та економіка праці»

_____ Аліна ПЕЧЕНІЗЬКА

Науковий керівник роботи: доктор
наук з державного управління,
професор

_____ Наталія СТАТІВКА

Рецензент: завідувач кафедри
державного управління, публічного
адміністрування та економічної політики
Харківського національного
економічного університету
імені Семена Кузнеця, д.е.н., професор
Заслужений економіст України

_____ Наталя ГАВКАЛОВА

Харків-2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ	6
1.1 Соціально-економічна сутність зайнятості населення	6
1.2 Безробіття: сутність, види та форми	14
1.3 Теоретичні підходи до державного регулювання процесами забезпечення зайнятості населення	26
РОЗДІЛ 2 ТЕНДЕНЦІЇ І ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	34
2.1 Динаміка зайнятості в Україні	34
2.2 Зміни структури безробіття в Україні	38
2.3 Зайнятість вразливих груп населення на ринку праці	47
РОЗДІЛ 3 ДЕРЖАВНОУПРАВЛІНСЬКИЙ ВПЛИВ НА ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	60
3.1 Механізми підтримки трудової інтеграції вразливих груп населення	60
3.2 Управління сферою зайнятості інструментами державної політики	66
ВИСНОВКИ	80
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ	83
ДОДАТОК А	93

ВСТУП

Актуальність теми. Зайнятість та безробіття в Україні є одними з найбільш важливих аспектів соціально-економічного розвитку. Сучасні соціально-економічні умови, економічні труднощі, а також військові дії, спричинили суттєві трансформації в структурі зайнятості, зростання рівня безробіття та виникнення нових викликів для населення і держави. В умовах кризи та післявоєнного відновлення країни питання зайнятості стає одним з пріоритетних у сфері економічної політики, адже безробіття не лише знижує рівень життя громадян, а й створює ризики для соціальної стабільності та економічного розвитку.

Особливо актуальною є проблема дефіциту кваліфікованої робочої сили та відсутність можливостей для працевлаштування певних категорій громадян, таких як ветерани, люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи та молодь. Відповідно, потреба у створенні ефективної політики зайнятості, що б відповіла сучасним викликам, є надзвичайно важливою.

Враховуючи ці фактори, аналіз ринку праці, вивчення основних тенденцій та проблем зайнятості, а також пропозиції щодо зниження рівня безробіття, є важливим кроком у розробці стратегій для економічного розвитку та відновлення країни.

Оскільки високий рівень безробіття є досить актуальною проблемою, то й до її вирішення прикладали зусиль багато українських та зарубіжних вчених. Серед українських вчених вивченням цієї проблематики займаються Д. Акімова, Д. Горбач, Е. Лібанова, О. Ульяницька та ін. Серед зарубіжних вчених заслуговують на увагу роботи А. Філіпса, А. Оукена, П. Самуельсона.

Метою дослідження – є оцінка сучасного стану зайнятості та безробіття в Україні, виявлення ключових факторів впливу на ці процеси, та вироблення заходів державної політики забезпечення зайнятості з урахуванням перспектив розвитку ринку праці.

Для досягнення мети в кваліфікаційній роботі поставлені наступні завдання:

- визначити сутність категорій зайнятого та безробітного населення;
- проаналізувати структуру зайнятого населення та вивчити розподіл за різними соціально-демографічними ознаками;
- оцінити динаміку рівня безробіття в Україні протягом останніх кількох років та визначити основні чинники, які на нього впливають;
- виявити основні проблеми з якими стикається ринок праці;
- дослідити політику держави щодо вирішення проблеми безробіття та оцінити ефективність існуючих програм підтримки зайнятості;
- запропонувати рекомендації щодо покращення ситуації на ринку праці та зменшення рівня безробіття в Україні, зокрема інструментами державної політики.

Об'єктом дослідження є ринок праці України.

Предметом дослідження є економічні та соціальні фактори, що визначають рівень зайнятості та безробіття, а також державні програми та ініціативи, спрямовані на вирішення цієї проблеми.

Методи дослідження. Провідними засобами дослідження стали загальнонаукові і спеціальні методи наукового дослідження: статистичний аналіз – для виявлення тенденцій на ринку праці; порівняльний та структурний аналіз для вивчення впливу соціально-економічних факторів; графічний метод – для візуалізації даних і результатів дослідження.

Джерелами інформації дослідження є електронні ресурси офіційних сайтів Державної служби статистики; нормативно-законодавчі акти України; дані офіційних статистичних збірників Міністерства економіки України, Національного банку України та інших установ, які дають огляд економічної ситуації; матеріали міжнародних організацій; навчальні посібники та

підручники, монографії, наукові статті, електронні ресурси; та інші джерела інформації.

Практичне значення одержаних в результаті дослідження. Практичне значення отриманих результатів полягає у розробці рекомендацій щодо покращення політики зайнятості в Україні, які можуть бути використані органами державної влади для розробки стратегій у сфері праці та економічного розвитку.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ

1.1 Соціально-економічна сутність зайнятості населення

Світовою економічною теорією накопичено багатий досвід теоретичних досліджень і практичних рекомендацій в області зайнятості. Теорія зайнятості одержала свій розвиток в працях А. Сміта, Д. Рікардо, А. Маршалла, А. Пігу, Л. Вальраса, К. Маркса, Дж.М. Кейнса, Д. Гілдера, А. Лафера, М. Фелдстайна, Р. Холла, М. Фрідмана, Е. Фелпса, П. Самуельсона. Великий внесок у розвиток теорії зайнятості внесли також: С.В. Андрєєв, Б.Д. Брєєв, В.С. Буланов, М. Гаузнер, Є.С. Єрмакова А.Е. Котляр, В.В. Куліков, О.А. Кацук, С.Н. Міхнєва, В.А. Похвощев, Е.Р. Саруханов та ін. Економічна думка трансформаційного періоду постійно і різнобічно звертається до вивчення зайнятості. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин в умовах переходу до інформаційного суспільства, впливу інформаційних технологій на зайнятість та формування зайнятості нового типу досліджуються в працях Д. Белла, М.Кастельса, Я.Корнаї, А. Гальчинського, В. Геєця, А. Гриценка, О. Гулевича, А. Колота, Е. Лібанової, М. Махсма, І. Моторної, як з точки зору їх якісних та структурних змін в постіндустріальній економіці, так і розгортання на тлі реструктуризації перехідних економічних систем. У той же час вивчення зайнятості, зміни її змісту і форм у зв'язку з постіндустріальними тенденціями, інтелектуалізацією економіки залишається виключно актуальним [14].

Як провідний фактор економічного розвитку, люди приймають участь в виробництві і усім спектром своїх здібностей. За сучасних умов, коли здійснюється інтелектуалізація та гуманізація виробництва, економічними ресурсами праці виступають не тільки чисто трудові здібності (кваліфікація, виробничі навички, досвід), але й інтелектуальні, гуманітарні цінності та особистісні якості.

В сфері зайнятості відбуваються складні соціальні взаємодії між всіма суб'єктами, предметом яких виступають потреби суб'єктів в сфері зайнятості, зокрема, потреба бути зайнятим.

Зайнятість населення можна розглядати як потенціал, здатний вирішувати різноманітні життєві завдання за умови його ефективного використання. Вона відображає зростання можливостей людей і їх готовність реалізовувати ці можливості. Однак, як і будь-який ресурс, зайнятість має свої межі та обмеження, які впливають на швидкість і напрями економічного розвитку, залежно від характеристик і якості людських ресурсів.

Розвиток людського капіталу вимагає довгострокових інвестицій, які поступово приносять результати та сприяють економічному зростанню. Інтелектуальний капітал, подібно до зайнятості, нерозривно пов'язаний із людським потенціалом. Коли цей потенціал реалізується через зайнятість, підприємці отримують прибуток, працівники – заробітну плату, а інші категорії населення – соціальні виплати. У результаті це сприяє задоволенню суспільних потреб. Реалізований людський потенціал перетворюється на капітал, що відіграє ключову роль у підтримці матеріальної та соціальної основи життя. Він також сприяє накопиченню інтелектуального капіталу, який є важливим показником розвитку особистості та суспільства.

Зайнятість характеризується як соціально-економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства в робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості [38].

Зайнятість – це діяльність працездатного (економічно активного) населення, що не суперечить законодавству країни, з метою отримання доходу і задоволення особистих і суспільних потреб. З погляду державного підходу зайнятість можна визначити як сукупність соціально-економічних відносин з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями та

визначення форм участі в суспільно корисній праці з метою реалізації розширеного відтворення робочої сили [31].

Згідно із законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах, а саме:

- 1) працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні та за кордоном;
- 2) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, включаючи підприємців, осіб, зайнятих індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їхніх сімей, які беруть участь у виробництві;
- 3) вибрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління чи в суспільних об'єднаннях;
- 4) громадяни, які служать у збройних силах, прикордонних, внутрішніх, залізничних військах, органах національної безпеки та внутрішніх справ;
- 5) особи, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; які навчаються у денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах;
- 6) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими, інвалідами та громадянами похилого віку;
- 7) працюючі громадяни інших держав, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій [40].

Існує повна, ефективна і раціональна зайнятість (рис. 1.1).

Слід розглянути більш детально кожний вид зайнятості з наведених на рисунку:

— повна зайнятість — це соціально-економічний стан, що

характеризується створенням оптимальних матеріально-технічних,



Рисунок 1.1 – Види зайнятості населення [11]

організаційних та соціальних умов для забезпечення працевлаштування всього працездатного населення. Цей підхід передбачає, що кожна особа, яка має бажання та можливість працювати, забезпечується робочим місцем, а всі наявні ресурси, включаючи обладнання і технології, використовуються максимально ефективно, уникаючи простоїв;

- ефективна зайнятість – це оптимальний баланс між попитом і пропозицією на ринку праці, який забезпечує відповідність робочих місць професійним та кваліфікаційним характеристикам працівників. Вона спрямована на поступове скорочення важкої, непрестижної та фізично виснажливої праці, раціональний розподіл трудових ресурсів за територіями, галузями, сферами діяльності та видами робіт. Такий підхід забезпечує максимально можливе зростання матеріальних і духовних благ, водночас ефективно залучаючи кожного зайнятого до продуктивного трудового процесу;

- раціональна зайнятість поєднує повну і ефективну зайнятість, тобто вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами [11].

Класифікація форм зайнятості є важливим інструментом для розуміння сучасного ринку праці, що стає дедалі різноманітнішим. Різні види зайнятості враховують як правовий статус працівника, так і стабільність роботи, характер

організації робочого часу та місця роботи. Такий підхід дозволяє оцінити умови праці та можливості працівників, адаптуючись до нових економічних реалій, зокрема, гнучкості графіка, віддаленої роботи та різних форм тимчасового працевлаштування. Наведена схема представляє ключові ознаки, за якими можна класифікувати зайнятість, і охоплює такі аспекти, як форми організації робочого часу, статус зайнятості, стабільність трудової діяльності та форми правового регулювання (рис.1.2).



Рисунок 1.2 – Класифікація форм зайнятості населення [7]

За формами організації робочого часу:

- Повна
- Неповна:
- Видима

- Не видима
- Добровільна
- Вимушена

Повна зайнятість — це робота, яка охоплює повний робочий день, тиждень, сезон або рік і гарантує отримання доходу, достатнього для забезпечення нормального рівня життя відповідно до стандартів конкретного регіону.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи або протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Неповна зайнятість може бути видимою або не видимою.

Видима зайнятість зумовлена соціальними причинами, зокрема необхідністю здобути освіту, професію, підвищити кваліфікацію тощо. Неповну зайнятість можна виміряти безпосередньо, використовуючи дані про заробіток, відпрацьований час, або ж за допомогою спеціальних відбіркових обстежень.

Невидима зайнятість відбиває порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Вона пов'язана, зокрема, зі зменшенням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства і виявляється в низьких доходах населення, неповному використанні професійної компетенції або в низькій продуктивності праці.

Добровільна зайнятість – це форма трудової діяльності, яку працівник обирає за власним бажанням, маючи при цьому альтернативу працювати повний робочий день або залишити цю зайнятість. Добровільна неповна зайнятість найчастіше пов'язана з особистими чи сімейними обставинами, наприклад, прагненням поєднувати роботу з навчанням, доглядом за дітьми або іншими зобов'язаннями. У такому випадку працівник усвідомлено обирає умови праці, які можуть бути менш оплачуваними або передбачати скорочений робочий графік, щоб зберегти баланс між професійним і особистим життям.

Вимушена зайнятість – це форма зайнятості, коли працівник змушений погодитися на неповний робочий час або нестандартні умови праці через відсутність можливості знайти стабільну або повну зайнятість. Вимушена зайнятість часто є наслідком економічних факторів, таких як високий рівень безробіття або недостатня кількість вакансій з повним робочим днем. Працівники, які потрапляють у вимушену неповну зайнятість, зазвичай прагнуть знайти кращі умови праці, але змушені погоджуватися на тимчасові або менш оплачувані роботи через обмежений вибір можливостей на ринку праці.

За статусом діяльності розрізняють:

- первинну зайнятість – це основна форма праці на основному місці роботи, яка забезпечує працівникові основне джерело доходу;
- вторинну зайнятість – це добровільна додаткова праця, яка може бути постійною або тимчасовою і здійснюється особами, які вже мають основне місце роботи або навчаються очно. Вона також охоплює трудову діяльність осіб, які перебувають за межами працездатного віку, а також роботу у домашньому або особистому підсобному господарстві. Вторинна зайнятість приносить додатковий дохід і відома як сумісництво. Її ефективність найбільша, коли місце її виконання збігається з основним місцем роботи, що дозволяє максимально використовувати час і ресурси працівника.

За стабільністю трудової діяльності розрізняють:

- постійну зайнятість визначається стабільністю робочого місця та тривалим періодом працевлаштування, що забезпечує працівникові певний рівень фінансової та соціальної впевненості;
 - тимчасову зайнятість, навпаки, передбачає виконання робіт, які мають обмежений період або епізодичний характер, а також сезонну роботу, яка виникає у зв'язку зі змінами у виробничих потребах чи попиті на послуги.
- За формами правового регулювання використання робочої сили розрізняють:

- регламентовану (легальну) зайнятість;

– нерегламентовану (нелегальну) зайнятість – це діяльність працездатного населення працездатного віку, яка виключена зі сфери соціально-трудових норм та відносин і не враховується державною статистикою [37].

Ця діяльність здійснюється без офіційного трудового договору та не фіксується у державній статистиці. Вона часто виходить за межі правового поля, не передбачає сплату податків і соціальних внесків. Ця форма зайнятості може включати самозайнятість і нелегальну найману працю. У разі найманої праці працівники не мають захисту, передбаченого Кодексом законів про працю, і часто отримують меншу оплату порівняно з колегами, які працюють за офіційними умовами. Нелегальна зайнятість також може бути дискримінаційною і не має обмежень за віком.

За характером організації робочих місць та робочого часу розрізняють:

– стандартну зайнятість – це форма роботи, яка передбачає виконання обов'язків у приміщенні роботодавця за звичайним графіком, що визначає робоче навантаження на день, тиждень або рік. Вона включає стабільне робоче місце, чіткий розклад початку та закінчення робочого дня, а також дотримання законодавчо встановленої тривалості робочого часу. Якщо якась із цих умов не дотримується, це вважається альтернативною (нестандартною) формою зайнятості;

– нестандартну зайнятість – це форми трудової діяльності, які відходять від традиційних правил організації праці та потребують особливого правового регулювання і специфічних організаційно-економічних умов. До таких форм належать надомна робота, а також різні варіанти зайнятості з гнучким графіком, зокрема часткова зайнятість, неповний робочий день, скорочений робочий тиждень, сумісництво, тимчасова або епізодична робота. Ці форми забезпечують гнучкість у розподілі робочого часу протягом дня, тижня чи навіть усього періоду трудової активності працівника.

Розглянуті поняття мають важливе значення у сфері формування робочої сили. По-перше, вони точніше визначають трудовий потенціал суспільства з точки зору внеску в національний дохід, враховуючи, що участь або неучасть у суспільно корисній праці визначається не лише економічними чинниками, а й потребами та пріоритетами самих людей у сфері зайнятості та їх можливостями для реалізації. По-друге, вони дозволяють точніше прогнозувати обсяги трудового потенціалу та його використання на рівні країни й регіонів з урахуванням їх економічного розвитку. По-третє, це дає можливість більш диференційовано розробляти соціальну політику, визначати пріоритети, створювати соціальні програми, визначати джерела їх фінансування та умови реалізації.

1.2 Безробіття: сутність, види та форми

Стан не рівноваги на ринку праці є скоріше звичайним явищем, ніж винятком, оскільки рух робочої сили включає постійні переходи між зайнятістю та незайнятістю. Ці переходи часто супроводжуються перервами у трудовій діяльності, які можуть бути вимушеними або добровільними для частини працездатного населення. Хоча безробіття може виникати періодично і має певні часові та просторові межі, воно є постійною рисою ринків праці [25].

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якою частина активних працездатних громадян не може знайти роботу яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції робочої сили над її попитом на ринку праці [6].

В економіці праці безробіття аналізується в таких аспектах:

1. *Як статистично-облікова категорія.*

Відповідно до критеріїв міжнародних стандартів (МОП) до безробітних відносяться особи у віці від 15 до 70 років, які у звітний період: – не мали роботи (прибуткового зайняття);

- активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом останніх чотирьох тижнів з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;

- були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за плату за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів;

До категорії безробітних відносяться також особи, які не шукають роботу через те, що вже її знайшли і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу, а також проходять навчання за направленням державної служби зайнятості населення [33].

До категорії безробітних також належать особи, які:

- приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів;
- знайшли роботу та чекають відповіді;
- зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу;
- навчаються за направленням служби зайнятості.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» безробітними вважаються працездатні громадяни працездатного віку, які не мають заробітку або інших передбачених чинним законодавством доходів, зареєстровані в державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи [25].

2. *Як соціально-економічна категорія, відображає природне для ринкової економіки явище, коли частина економічно активного населення залишається незайнятою через невідповідність між попитом і пропозицією на ринку праці, як за кількісними, так і за якісними показниками.*

3. Як об'єкт соціально-економічної політики держави, яка має на меті вирішення проблем, що спричиняють безробіття, та мінімізацію його негативних наслідків.

Безробіття можна розглядати через процесний підхід, де ринок праці функціонує як динамічна система, в якій безробітні постійно переміщуються між станами зайнятості та безробіття, а також можуть виходити з економічно активного населення. У цій моделі процеси зайнятості і безробіття можна порівняти з резервуаром, що має два отвори: один, через який нові особи потрапляють до безробіття, і другий – через який люди знаходять роботу або припиняють активну економічну діяльність. Така модель дає змогу зрозуміти постійну циркуляцію робочої сили і взаємозв'язок між кількістю зайнятих та безробітних (рис. 1.3).



Рисунок 1.3 – Потокова модель безробіття [25]

З цієї моделі випливає, що зміна рівня безробіття за певний період часу (зазвичай місяць або квартал) визначається як різниця між потоком осіб, які стають безробітними, і потоком тих, хто виходить із цього стану:

$$\Delta U = IF - OF$$

Тоді рівень безробіття можна подати у вигляді функції від шести основних потоків на ринку:

$$RU = F(P+EN, P-NE, P-UN, P+NU, P+EU, P-UE), \quad (1.1)$$

де - RU рівень безробіття;

P+EN - частка зайнятих, які виходять із робочої сили;

P-NE, - частка тих, що, не перебуваючи в робочій силі, вступають у неї і знаходять роботу;

P-UN, - частка безробітних, які виходять із робочої сили;

P+NU, - частка тих, що, не перебуваючи в робочій силі, вступають у неї і стають безробітними;

P+EU, - частка зайнятих, що стають безробітними;

P-UE - частка безробітних, що стають зайнятими.

Потокова модель безробіття, зображена на рисунку, показує процеси, які відбуваються на ринку праці. Вона включає два основних потоки: вхідний та вихідний. Вхідний потік відображає осіб, які переходять до статусу безробітних, що може бути спричинено різними факторами, такими як завершення трудового контракту або звільнення. Вихідний потік, у свою чергу, показує людей, які припиняють бути безробітними, оскільки вони знаходять роботу або виходять з економічно активного населення, наприклад, через припинення пошуків роботи. Ця модель допомагає зрозуміти динаміку безробіття, аналізувати його рівень та виявляти фактори, що впливають на процеси зайнятості та безробіття в країні.

Потокова модель безробіття є корисним інструментом для визначення рівня безробіття на ринку праці, однак вона не дає змоги глибше зрозуміти першопричини цього явища. Безробіття, як результат дисбалансу на ринку праці, обумовлене цілим рядом як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Серед них – економічний спад, зменшення обсягів виробництва, низький рівень інвестицій, зниження попиту на споживчі товари та послуги, а також структурні зміни в економіці, що можуть призводити до виведення цілого ряду

галузей або професій з ринку праці. Додатково важливим чинником є низька якість робочої сили, недостатня мобільність працівників між різними регіонами та секторами економіки, а також обмежена конкурентоспроможність окремих груп працівників. Відсутність балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, зокрема в аспекті кваліфікацій та професій, також є однією з основних причин безробіття. Важливо зазначити, що безробіття може бути викликане не лише загальноекономічними чинниками, а й специфічними для кожного регіону чи галузі відмінностями, що спричиняють труднощі у працевлаштуванні.

Щодо причин, які викликають безробіття, в сучасній економічній науці не склалося єдиної думки серед вчених. Представники класичної школи виходять з того, що конкуренція на ринку праці виключає вимушене безробіття, а зміна ставки відсотка, еластичність співвідношення цін і заробітної плати забезпечують повну зайнятість працездатного населення. Неокласична теорія стверджує, що безробіття носить добровільний характер. У кожний даний момент попит і пропозиція на ринку праці урівноважуються за допомогою ціни праці. Тому наявність безробітних пояснюється відмовою громадян працювати за невелику заробітну плату. З розвитком суспільства держава починає втручатися у дію ринку праці шляхом встановлення мінімальної заробітної плати. Активізують свою діяльність і профспілки, а це вже порушує ефективність ринкового механізму. Тому вплив дестабілізуючих факторів слід звести до мінімуму. Кейнсіанський напрям розглядає ринок праці як інертну систему, де ціна робочої сили досить жорстко фіксована. Наявність вимушеного безробіття зумовлена недостатньою величиною сукупного попиту, що не створює відповідного попиту на ресурси праці. Ліквідувати безробіття можуть заходи експансіоністської політики держави. Уряд, виявляючи вплив на сукупний попит, сприяє зростанню попиту на працю, що веде до збільшення зайнятості й зниження безробіття [29].

Безробіття, як природне явище на ринку праці, виступає необхідним інструментом ринкового механізму. Воно впливає на зайняту частину робочої сили, підвищуючи відповідальність, дисципліну та дбайливе ставлення до роботи. Конкуренція між працівниками, які шукають роботу і вже зайняті, стимулює їх підвищувати якість своєї праці та конкурентоспроможність на ринку. Підприємці, в свою чергу, отримують можливість ефективніше відбирати працівників з резерву робочої сили відповідно до потреб виробництва. Безробіття також сприяє структурним змінам в економіці через звільнення і перенаправлення частини зайнятого населення. Це явище можна розглядати як спосіб пошуку на ринку праці, який сприяє зростанню продуктивності шляхом забезпечення кращої відповідності між навичками працівників, їх бажаннями та вимогами роботодавців. Крім того, у деяких країнах, де роботодавцям дозволено тимчасово звільняти працівників і пізніше їх відновлювати, короткі періоди безробіття дають можливість роботодавцям впоратися з тимчасовим спадом ділової активності.

Безробіття може знижувати інфляційний тиск і сприяти підвищенню продуктивності праці, забезпечуючи кращу відповідність між навичками працівників і вимогами ринку. Це також стимулює працівників підвищувати свою ефективність і конкурентоспроможність. Безробіття підтримує гнучкість ринку праці, дозволяючи більш ефективний перерозподіл трудових ресурсів та капіталу відповідно до змін у економіці. Крім того, воно допомагає зрівноважити попит і пропозицію на ринку праці, запобігаючи нестачі робочої сили, і дає можливість людям тимчасово змінити сферу діяльності чи зосередитися на особистих справах.

Як елемент механізму саморегулювання ринку, безробіття виконує такі функції:

1. Резервування частини робочої сили, що забезпечує галузевий і територіальний рух капіталу та праці в різні періоди ділової активності;

2. Стихійне регулювання попиту і пропонування у професійнокваліфікаційному та галузево-територіальному аспектах;
3. Стимулювання ефективної зайнятості та підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
4. Забезпечення маневрування та адаптації до умов ринку;
5. Запобігання дефіциту робочої сили і, як наслідок, посиленню командних методів її регулювання;
6. Надання працівникам можливості перерви в трудовій діяльності для зміни і пошуку іншої роботи або розв'язання особистих проблем [25].

З іншого боку, незважаючи на деяку здатність ринку праці до саморегулювання, безробіття має серйозні соціальні та економічні наслідки. Воно є свідченням недостатнього використання трудових ресурсів, які могли б бути ефективно задіяні у виконанні корисних для суспільства робіт, сприяючи задоволенню потреб людей у матеріальних та культурних благах. Це спричиняє економічні втрати, зокрема через зниження виробничих обсягів, зменшення надходжень до державного бюджету та додаткові витрати на підтримку осіб, що тимчасово не працюють.

Крім того, безробіття негативно впливає на якість трудового потенціалу, адже тривала відсутність роботи може призвести до зниження кваліфікації та мотивації працівників. Така ситуація також погіршує соціальну стабільність, сприяючи зростанню напруги в суспільстві, розвитку маргіналізації певних груп населення та навіть криміналізації. Для конкретних осіб і їхніх сімей безробіття може стати причиною значних труднощів – втрати стабільного доходу, зниження рівня життя, послаблення соціального статусу і, в кінцевому рахунку, деградації людського капіталу. Психологічно безробіття також має руйнівний вплив, спричиняючи стрес, депресії і навіть відчуття безвиході.

Безробіття існує в багатьох формах, які класифікують залежно від різних ознак (рис. 1.4).

Фрикційне - виникає тоді, коли частина людей добровільно міняє місце роботи, частина шукає нову роботу після звільнення, частина тимчасово втратила сезонну роботу. Термін “фрикційне безробіття” використовується для тієї категорії працівників, які шукають роботу або чекають її отримання в недалекому майбутньому. Фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою навіть бажаним, оскільки частина працівників переходить з низькопродуктивної і мало оплачуваної роботи на більш продуктивну і вище оплачувану роботу [6].

Структурне безробіття є продовженням фрикційного. Воно виникає тоді, коли в результаті НТП відбуваються важливі зміни в техніці, технології і організації виробництва, які змінюють структуру попиту на робочу силу. При цьому попит на робочу силу певних професій зменшується або зовсім зникає, а на інші професії, яких раніше не було, - зростає [52].



Рисунок 1.4 – Класифікація форм безробіття

Джерело: створено автором на основі [25]

Фрикційне та структурне безробіття є невід'ємними складовими процесу перерозподілу робочої сили в економіці. Фрикційне безробіття виникає, коли працівники з різних причин залишають свої робочі місця, шукаючи кращі можливості чи з різних особистих причин, що призводить до тимчасових перерв у трудовій діяльності. Також до цієї категорії потрапляють люди, які вперше шукають роботу, оскільки процес адаптації до нових умов праці потребує певного часу. Крім того, в цю групу входять працівники, які знову шукають роботу після попереднього досвіду трудової діяльності, інколи після кількох перерв.

Фрикційне безробіття можна вважати природним і навіть позитивним явищем, яке відображає рух робочої сили і її адаптацію до змін на ринку праці. Воно свідчить про те, що працівники прагнуть знайти найкращі умови для себе, що забезпечує підвищення якості трудового потенціалу та ефективності економіки в цілому. На ринку праці це безробіття є індикатором активного процесу вибору, коли люди не погоджуються на будь-яку роботу, а шукають варіанти, які найбільше відповідають їхнім потребам та кваліфікації. Це також свідчить про високий рівень мобільності робочої сили та її орієнтацію на більш продуктивні й вигідні для працівника можливості, що сприяє розвитку та оновленню трудових ресурсів.

Структурне безробіття також пов'язане зі змінами у лініях попиту, що виникають через зміни в потребах споживачів, впровадження нових технологій і зміни у виробничих процесах. Це призводить до того, що певні професії та спеціальності стають непотрібними, а для інших, нових, попит зростає. Тому працівники, чий навички більше не відповідають новим умовам ринку, потребують перепідготовки або додаткового навчання для

працевлаштування. На рис. 1.5 показано механізм утворення фрикційного та структурного безробіття [25].

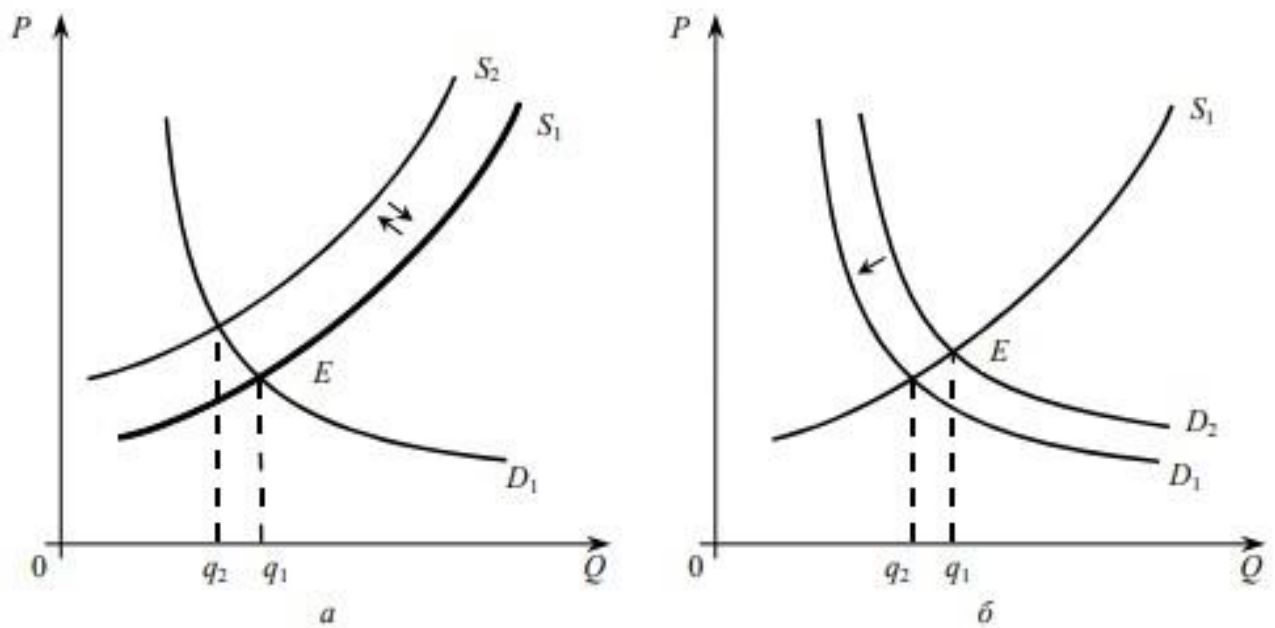


Рисунок 1.5 – Механізм утворення фрикційного та структурного безробіття:

а – фрикційне безробіття $q_1 - q_2$; б – структурне безробіття $q_2 - q_1$; [25]

Інституціональне безробіття – це безробіття, яке породжується правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою (надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили) [3].

Циклічним називають безробіття, яке постійно змінюється за своїми масштабами, тривалістю та складом, що пов'язано з циклом ділової кон'юнктури. Воно може бути зумовлене недостатнім обсягом сукупних витрат, спадом виробництва. Масштаби й тривалість циклічного безробіття найбільші під час спаду виробництва та найменші під час його піднесення. Отже, розміри ринку праці коливаються разом із коливаннями циклу ділової

кон'юнктури. Від циклічного безробіття потерпають насамперед жінки, молодь, люди похилого віку та некорінне населення [44].

Сезонні коливання попиту на працю призводять до сезонного безробіття. Хоча цей вид безробіття схожий на циклічне, його варто вважати окремим, оскільки причиною є саме сезонні зміни попиту на робочу силу. Сезонне безробіття характерне для галузей, діяльність яких залежить від сезонних факторів. В Україні перелік сезонних робіт і галузей затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278. Зазвичай сезонні коливання виробництва зумовлені природними факторами. У період високої активності підприємства активно наймають працівників, а під час зниження обсягів роботи або зупинки діяльності – масово звільняють їх.

Безробіття можна класифікувати за тривалістю на три основні види: короткострокове, середньострокове та тривале. Короткострокове безробіття триває від 1 до 3 місяців, середньострокове – від 3 до 6 місяців, а тривале – понад 6 місяців. Кожен тип має свої особливості і впливає на соціальне та економічне становище людей по-різному. Короткострокове безробіття часто є нормальним явищем, тоді як середньострокове і тривале можуть свідчити про структурні проблеми в економіці або недостатню адаптацію працівників до змін на ринку праці.

Приховане безробіття характерне для ситуації економічної кризи. Воно зумовлене неповним завантаженням потужностей підприємств, зменшенням обсягів виробництва, різким зниженням продуктивності праці, наданням працівникам неоплачуваних відпусток, Неповною зайнятістю протягом робочого тижня. Згідно з розрахунками в народному господарстві прихованим безробіттям охоплено 16 – 20% зайнятих працівників. Така ситуація пов'язана з наслідками сировинної, енергетичної і платіжної криз, з відсутністю послідовності в реформуванні економіки [3].

Безробіття, як значуще соціально-економічне явище, вимагає детальної оцінки, яка повинна включати аналіз його рівня, структури, динаміки, а також

зв'язків з іншими економічними та соціальними показниками. Відзначають такі рівні безробіття: усталений, природний і критичний.

Усталений рівень безробіття визначається завдяки постійним потокам переміщення працівників між зайнятістю та безробіттям, що відбуваються через звільнення і найм протягом тривалого часу. Цей показник можна розрахувати як співвідношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного населення або як відношення кількості звільнень до загального обсягу змін у складі робочої сили за певний період, наприклад, за рік. Усталений рівень безробіття відображає природні процеси на ринку праці і є важливим для оцінки його стабільності та ефективності.

Природний рівень безробіття – рівень, за якого забезпечується повна зайнятість робочої сили, тобто найефективніше і найраціональніше її використання. Це означає, що кожен, хто хоче працювати, знаходить роботу. Тому природний рівень безробіття називається рівнем безробіття за умов повної зайнятості, а обсяг випуску, який відповідає природному рівню безробіття, – потенційним обсягом виробництва. Оскільки повна зайнятість робочої сили означає, що в економіці існує тільки фрикційне і структурне безробіття, природний рівень безробіття може бути розрахований як сума рівнів фрикційного та структурного безробіття [30].

Критичний рівень безробіття може призвести до серйозних соціальних напружень як в окремих регіонах, так і в країні загалом. Він визначається не тільки чисельністю безробітних і тривалістю їх безробітного стану, але й структурними особливостями безробіття, ефективністю соціального захисту та наявністю альтернативних джерел доходу для безробітних. Крім того, важливу роль відіграють політична ситуація та соціально-психологічний клімат у суспільстві. За деякими оцінками, рівень безробіття понад 18–20% вважається потенційно небезпечним і може спричинити соціальну напругу.

Оцінка безробіття здійснюється за допомогою абсолютних і відносних показників. Абсолютні показники включають загальну кількість безробітних,

середню тривалість безробіття, обсяг і масштаб безробіття, а також індекс важкості безробіття. Відносні показники охоплюють рівень безробіття, коефіцієнт навантаження на вакансію та частки безробітних, які отримують різні послуги від служби зайнятості (такі як навчання та перекваліфікація, громадські роботи, працевлаштування, матеріальна допомога з безробіття, відкриття власної справи тощо). Крім того, важливим є структура безробіття, яку аналізують за професійно-кваліфікаційними, регіональними, галузевими, демографічними та іншими ознаками.

В українській статистиці визначено такі показники:

1. Рівень безробіття (за методологією МОП) – відношення (у відсотках) кількості безробітних віком 15–70 років до економічно активного населення (робочої сили) зазначеного віку або відповідної соціальнодемографічної групи;
2. Рівень зареєстрованого безробіття визначають як відношення (у відсотках) кількості безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, до середньорічної кількості населення працездатного віку. З метою здійснення порівнянь з даними вибіркового обстеження ЕАН, проводять розрахунок середньої кількості зареєстрованих безробітних за період (І квартал, І півріччя, 9 місяців, рік). Відповідний показник рівня безробіття визначають по відношенню до економічно активного населення працездатного віку за відповідний період [34].

1.3 Теоретичні підходи до державного регулювання процесами забезпечення зайнятості населення

Державна політика у сфері зайнятості та безробіття є складним і багатограним явищем, що потребує системного підходу для його розуміння. В основі цього підходу лежать різні теоретичні концепції, які дозволяють аналізувати причини безробіття, його види та вплив держави на ринок праці.

Концептуальні засади функціонування ринку праці формують теоретичний фундамент для розробки та впровадження ефективного механізму його регулювання, який включає систему методів, інструментів та важелів державного і ринкового впливу на процеси формування, розподілу та використання трудових ресурсів, спрямованих на досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення продуктивної зайнятості, соціального захисту працівників та адаптації ринку праці до структурних змін в економіці в умовах глобальних викликів та інституційних трансформацій [9].

Існують теоретичні підходи, що формують основи державної політики у сфері зайнятості.

Класична модель – основоположники А. Смит і Д. Рикардо. Пояснює причини безробіття на ринку праці і обґрунтовує механізм ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції: загострення конкуренції з боку безробітних в умовах, коли пропозиція праці перевищує попит на неї. У працедавців є вибір працівників, і вони можуть найняти їх по значно нижчих ставках заробітної плати. Ринок праці у такому разі повернеться до стану рівноваги; посилення конкуренції між працедавцями, коли попит на працю перевищує її пропозицію. Ефект конкуренції проявляється до тих пір, поки витрати працедавця на заробітну плату не досягнуть свого максимального значення і не почнуть давати збитки, а на ринку не залишиться працедавців, які були б згодні платити працівникам заробітну плату вище за ринкову. Знову встановлюється ринкова рівновага [27].

Неокласична економічна теорія, яка розвивалася через роботи таких вчених, як А. Маршалл, А. Пігу, Д. Пері, а також сучасних прибічників концепції пропозиції, таких як Д.Гідлер і А. Лафер, фокусується на взаємодії попиту та пропозиції на ринку. За цією теорією основним регулятором ринку є заробітна плата, яка визначає рівень зайнятості та виробництва. Неокласики вважали, що ринок самостійно здатний досягти рівноваги, якщо ціни і заробітні плати гнучко адаптуються до змін у попиті та пропозиції.

Однією з основних ідей цієї теорії є те, що заробітна плата виступає як основний механізм, через який економіка реагує на зміни в умовах ринку. Зокрема, зниження заробітної плати може стимулювати підвищення попиту на працю, а її підвищення – знижувати рівень безробіття.

Я вважаю, що неокласична теорія надає важливе значення ринковим механізмам, однак вона іноді ігнорує вплив зовнішніх факторів, таких як соціальна нерівність чи державне регулювання. В реальній економіці часто необхідне втручання урядів для забезпечення стабільності ринку праці та подолання таких проблем, як безробіття чи низький рівень оплати праці, що можуть виникати в умовах монополій або нерівномірного розвитку економіки.

Кейсіанська теорія зайнятості, розроблена Джоном Мейнардом Кейнсом, ставить акцент на важливості загального попиту як детермінанти зайнятості. Згідно з цією теорією, безробіття може виникати внаслідок недостатнього попиту на товари і послуги, що призводить до скорочення виробництва та, відповідно, зменшення робочих місць.

Кейнсіанці вважають, що активна політика держави є необхідною для стимулювання економічного зростання. Вони пропонують використовувати державні витрати для підтримки економіки в умовах рецесії. Це може включати інвестиції в інфраструктуру, освіту, соціальні програми, що дозволяє створити нові робочі місця і підвищити рівень зайнятості. У цьому контексті безробіття розглядається як наслідок економічних циклів, що потребує втручання держави для підтримки стабільності.

Монетаристська модель, представлена такими вченими, як М. Фрідман, Ф. Махлуп і Л. Роббінс, базується на ідеях класичної економічної теорії і стверджує, що макроекономічна стабільність і довгострокова рівновага можливі лише за умови вільних конкурентних ринків, де ціни і заробітна плата гнучкі, без втручання держави, монополій чи профспілок. Одним із основних положень монетаристів є концепція «природного» рівня безробіття. Вони вважають, що безробіття виникає через зміни попиту на працю, зокрема, через

впровадження нових технологій, що потребують вищої кваліфікації. Поки роботодавці шукають необхідних працівників, безробіття зберігається.

Монетаристи критикують державне втручання у ринок праці, вважаючи, що підтримка безробітних лише збільшує рівень безробіття. Вони також стверджують, що профспілки, вимагаючи підвищення заробітної плати, заважають ринковому саморегулюванню, що призводить до скорочення інвестицій і створення нових робочих місць, тим самим підвищуючи рівень безробіття вище «природного» рівня.

Інституціональна концепція. Характер ринку праці визначається специфікою змін у різних галузях економіки та серед професійнодемографічних груп. Основна увага зосереджена не на загальному макроекономічному аналізі, а на вивченні відмінностей у структурі робочої сили за професіями та галузями, а також на порівнянні рівнів заробітної плати. Це дозволяє краще розуміти, як змінюється попит на певні спеціальності та які умови праці притаманні різним секторам економіки.

Кожен із зазначених теоретичних підходів до державного регулювання зайнятості та безробіття має свої особливості і значення. Інтеграція цих підходів дозволяє створити ефективну стратегію, яка сприяє зниженню безробіття, покращенню умов на ринку праці та підвищенню рівня життя населення. Важливість системного підходу полягає в тому, що він дозволяє враховувати складність і динамічність ринку праці, а також соціальні виклики, які постають перед державою.

Механізм регулювання ринку праці представляє собою комплексну систему методів та інструментів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування ринку праці. Теоретичне осмислення цього механізму включає аналіз наступних компонентів:

1. Нормативно-правові методи – в теоретичному аспекті, ці методи формують інституційну основу регулювання ринку праці. Вони включають

законодавчі акти, які визначають правила функціонування ринку праці, права та обов'язки його учасників;

2. Економічні методи – теоретично, ці методи базуються на принципах економічного стимулювання та регулювання. Вони включають фінансово-кредитні механізми, податкові інструменти, інвестиційну політику, спрямовані на створення робочих місць та регулювання зайнятості;

3. Адміністративні методи – з теоретичної точки зору, ці методи представляють собою прямі заходи державного впливу на ринок праці. Вони включають квотування робочих місць, ліцензування діяльності, встановлення мінімальних стандартів оплати праці;

4. Соціально-психологічні методи – у теоретичному аспекті, ці методи спрямовані на формування соціальних норм та цінностей, пов'язаних з працею та зайнятістю. Вони включають заходи з формування суспільної думки, підвищення престижу певних професій, розвиток корпоративної культури [9].

З економічного погляду, реалізація державної політики у сфері зайнятості населення здійснюється через заходи активної та пасивної політики у сфері зайнятості населення.

Активна політика зайнятості – це набір правових, організаційних і економічних заходів, спрямованих на допомогу безробітним швидше повернутися до роботи. Вона включає в себе надання допомоги в працевлаштуванні, підтримку в професійній підготовці та перепідготовці, організацію громадських робіт, допомогу в пошуках роботи, надання кредитів для малого бізнесу, фінансову підтримку підприємствам для збереження або створення нових робочих місць, а також сприяння розвитку самозайнятості.

На характер активної політики держави в галузі зайнятості впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники. До об'єктивних чинників належать:

- економічний стан держави (чим вищий економічний ріст, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних активних заходів щодо розширення сфери докладання праці);
- ступінь відповідності національних трудових норм міжнародним (чим він вищий, тим ефективніше впроваджуються активні заходи);
- політична стабільність (забезпечує прогнозованість процесів і здійснення заходів довгострокового плану) [20].

На характер активної політики держави у сфері зайнятості значний вплив має суб'єктивний фактор, зокрема недостатній рівень професійності окремих представників виконавчої та інших гілок влади. Це призводить до відсутності комплексного підходу у вирішенні питань зайнятості, що має негативні наслідки. Фінансування таких заходів здебільшого здійснюється через центральний та місцевих бюджетів.

До заходів активної політики належать:

1. Створення нових робочих місць залежить від реструктуризації економіки, розвитку малого і середнього бізнесу, залучення іноземних інвестицій та підтримки самозайнятості. Ці заходи ефективні лише за умови активного економічного і інвестиційного розвитку країни.

2. Організація громадських робіт. Громадські роботи – це оплачувана тимчасова зайнятість, доступна для всіх і зазвичай не потребує спеціальної підготовки. Вони спрямовані на допомогу безробітним, людям передпенсійного віку або тим, хто довго не працював. Оплата здійснюється за виконану роботу, але не нижче мінімальної зарплати, а соціальні гарантії та допомога по безробіттю зберігаються.

3. Професійна орієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів. Професійна орієнтація включає інформування, консультації, відбір і добір кадрів. Професійне навчання охоплює підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації незайнятих громадян. Це ключовий захід державної

політики зайнятості, який підвищує конкурентоспроможність робочої сили та гнучкість ринку праці.

4. Розвиток самозайнятості є ключовим для стабілізації зайнятості, адже сприяє ефективності ринку праці та задоволенню потреб у праці й доходах. Вона також впливає на товарний ринок і формує новий тип працівника з високою мотивацією та раціональною економічною поведінкою.

Активна політика зайнятості включає заходи, спрямовані на стимулювання попиту на робочу силу в приватному і державному секторах, підвищення конкурентоспроможності працівників і відповідності між їхніми навичками та потребами ринку, а також на покращення процесу працевлаштування.

Пасивна політика зайнятості спрямована на соціальний захист безробітних і передбачає надання фінансової підтримки, як-от допомога по безробіттю, та збереження соціальних гарантій. Вона не стимулює активного повернення до праці, а зосереджена на пом'якшенні наслідків безробіття.

До пасивної політики регулювання зайнятості належить:

- реєстрація осіб, що шукають роботу;
- визначення розміру допомоги по безробіттю;
- організація системи надання допомоги по безробіттю, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога по частковому безробіттю; впровадження не грошових форм підтримки безробітних та їхніх сімей;
- матеріальна допомога у період професійної підготовки,
- перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;
- оформлення дострокового виходу на пенсію за умов наявності трудового стажу;

– допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні [20].

Обидва типи політики займають важливе місце в загальному підході до управління зайнятістю. Активна політика спрямована на створення нових можливостей працевлаштування і розвиток навичок працівників, в той час як пасивна політика забезпечує необхідну підтримку для тих, хто не може знайти роботу в короткостроковій перспективі. Важливо, щоб державна політика була збалансованою та інтегрованою, адже ефективне регулювання зайнятості потребує одночасного використання обох підходів.

Вивчення активної та пасивної політики зайнятості є необхідним для розуміння механізмів державного регулювання ринку праці. Обидва підходи повинні взаємодіяти та доповнювати один одного, щоб забезпечити стійке зростання зайнятості та зменшення безробіття. Відповідна державна політика може суттєво вплинути на соціально-економічний стан суспільства, створюючи умови для розвитку та підвищення якості життя населення.

РОЗДІЛ 2 ТЕНДЕНЦІЇ І ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1 Динаміка зайнятості в Україні

Зайнятість населення є одним із ключових показників соціально-економічного розвитку країни, відображаючи рівень економічної активності, ефективність ринку праці та загальну стабільність у суспільстві. Дослідження динаміки зайнятості дозволяє оцінити, як ринок праці реагує на економічні, соціальні та політичні зміни, а також визначити особливості структурних зрушень у галузевій та професійній структурі зайнятості.

В Україні, де економіка стикається з рядом серйозних викликів, таких як економічна нестабільність, міграційні процеси, вплив глобалізації та

технологічного розвитку, вивчення динаміки зайнятості набуває особливого значення. Цей аналіз допомагає виявити ключові фактори, що впливають на зростання або скорочення зайнятості, а також оцінити ефективність заходів державної політики у сфері праці.

Інформація про зайнятість та безробіття населення (за методологією Міжнародної організації праці) визначається органами державної статистики на підставі обстежень робочої сили. У зв'язку із військовими діями, Державна служба статистики України не має можливості проводити відповідні обстеження. Тому, показники щодо зайнятості та безробіття населення (за методологією МОП) за 2021 рік є останніми опублікованими даними [15].

Дані про зайнятість населення України протягом 2019–2021 років наведені у табл. 2.1.

Аналіз таблиці свідчить про негативну динаміку основних показників зайнятості населення України за період 2019–2021 років. Загальна чисельність населення зменшилася з 41,9 млн осіб у 2019 році до 41,2 млн у 2021 році, що вказує на демографічні проблеми та, ймовірно, посилення міграційних процесів.

Таблиця 2.1 – Стан національного ринку праці України за 2019-2021 рр., тис. осіб [48, 49]

Рік	Всього населення	Робоча сила (економічно активне населення)	Зайняте населення
2019	41902,4	18066,0	16578,3
2020	41588,4	17589,5	15915,3
2021	41167,3	16666,8	15610,0

Водночас економічно активне населення також скоротилося, з 18,07 млн у 2019 році до 16,67 млн у 2021 році, що свідчить про зменшення кількості осіб, які готові працювати або шукають роботу. Значне скорочення спостерігається і серед зайнятого населення: з 16,58 млн у 2019 році до 15,61

млн у 2021 році. Така тенденція може бути результатом економічних криз, впливу пандемії COVID-19, зменшення кількості робочих місць та закриття підприємств.

Рівень зайнятості населення становив 55,7%. Серед чоловіків цей показник становив 60,5%, а серед жінок 50%. (рис 2.1)



Рисунок 2.1 – Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, % [46]

Зайнятість за віковими групами демонструє найвищі показники у працездатному віці, зокрема серед осіб віком 30–49 років, де рівень зайнятості перевищує 73% в обох роках. Водночас молодь у віці 15–24 роки має найнижчий рівень зайнятості: 24,9% у 2021 році, порівняно з 28,9% у 2020-му. У старших вікових групах (60–70 років) також спостерігається низький рівень зайнятості – лише 11,9% у 2021 році.

Розподіл за місцем проживання показує, що рівень зайнятості у міських поселеннях знизився з 59,3% у 2020 році до 56% у 2021-му. У сільській місцевості також відбулося зменшення – з 56% до 53%.

За статевою ознакою рівень зайнятості серед чоловіків є традиційно вищим, хоча спостерігається спад: з 63,8% у 2020 році до 60,5% у 2021-му. Для жінок показники також знизилися, з 53,2% до 50%.

Загалом, дані свідчать про загальне скорочення рівня зайнятості в усіх категоріях у 2021 році, що, ймовірно, є наслідком економічних та соціальних змін.

Не менш важливо проаналізувати зайнятість за видами економічної діяльності. (рис. 2.2)

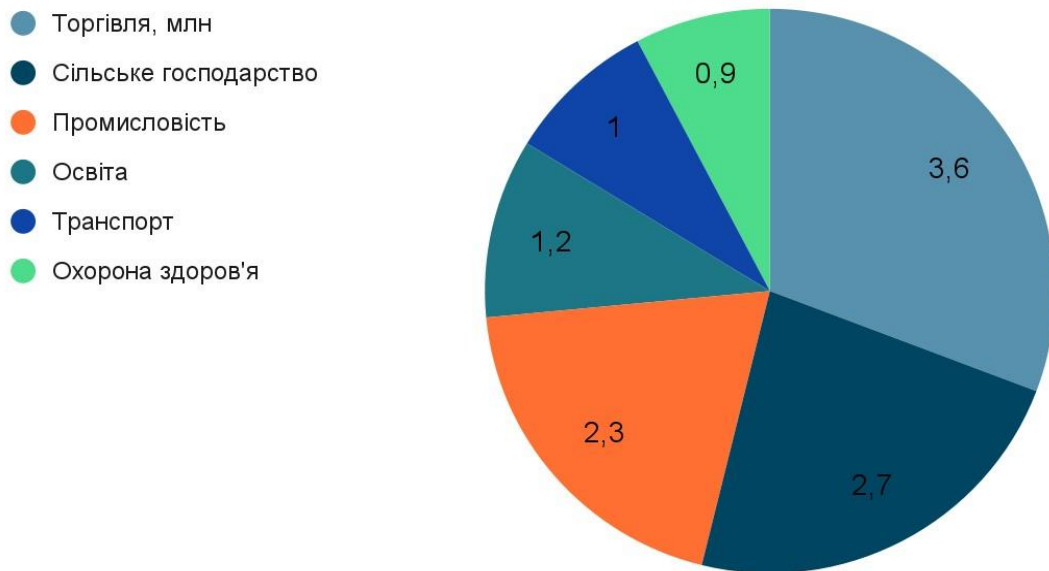


Рисунок 2.2 – Зайнятість населення за видами економічної діяльності у 2021 р. [15]

За видами економічної діяльності, найбільше громадян було зайнято у сфері торгівлі (3,6 млн осіб), сільському господарстві (2,7 млн осіб), промисловості (2,3 млн осіб), освіті (1,2 млн осіб), на транспорті (1,0 млн осіб), охороні здоров'я (0,9 млн осіб).

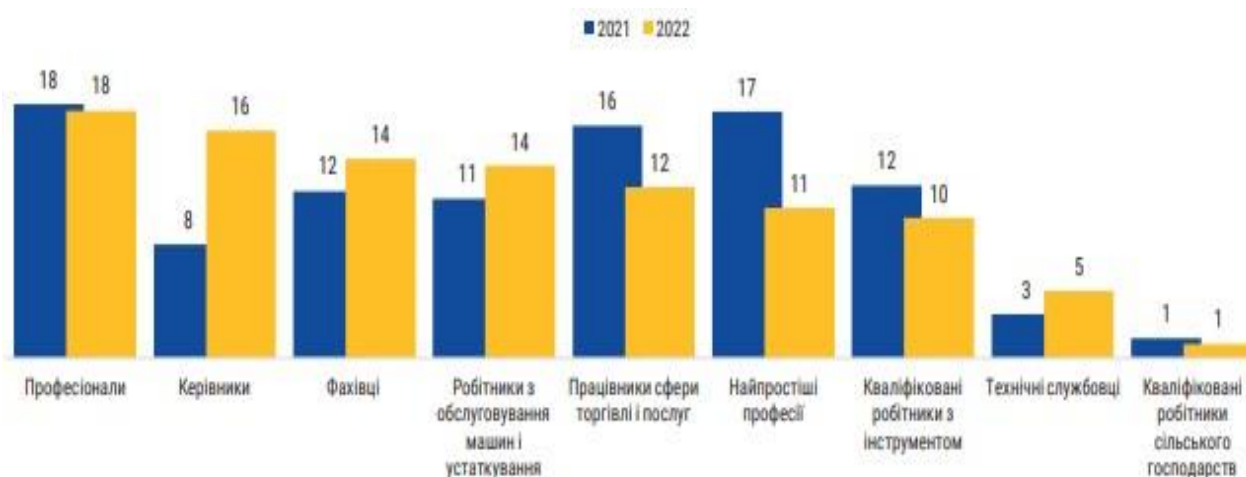


Рисунок 2.3 – Структура зайнятих за професійними групами, % [50]

Аналіз структури зайнятих за професійними групами у 2021 і 2022 роках демонструє важливі зміни в розподілі працівників. Частка професіоналів залишилася стабільною на рівні 18%, що свідчить про постійний попит на висококваліфіковану працю. Натомість частка керівників суттєво скоротилася з 16% у 2021 році до 8% у 2022 році, що може бути наслідком скорочення управлінських посад через кризові умови, спричинені війною, або оптимізації управлінських структур. Фахівці, а також робітники з обслуговування машин і устаткування, зберегли свої позиції з часткою 14%, що свідчить про стабільний попит на технічних працівників та середню кваліфіковану працю.

Працівники сфери торгівлі та послуг зазнали зниження частки з 16% до 12%, що може бути пов'язано зі скороченням споживчого попиту та зменшенням економічної активності. Найпростіші професії, які мали найбільшу частку в 2021 році (17%), також скоротилися до 12% у 2022 році, що може свідчити про автоматизацію або зниження попиту на низько кваліфіковану працю. Частка кваліфікованих робітників з інструментом зменшилася з 11% до 10%, що, ймовірно, пов'язано зі спадом виробничої активності.

Технічні службовці та кваліфіковані робітники сільського господарства залишаються найменш чисельними групами із частками 5% і 1% відповідно,

що свідчить про обмежений попит на ці професії. Загалом, ринок праці демонструє тенденцію до скорочення зайнятості у низько кваліфікованих професіях та на керівних посадах, водночас зберігаючи попит на професіоналів і технічних фахівців. Ці зміни можна пояснити адаптацією до нових економічних умов і впливом воєнних подій.

2.2 Зміни структури безробіття в Україні

Невід’ємною складовою ринкової економіки є безробіття. Очевидно, що воно є одним з негативних наслідків самої природи ринку і усі країни світу намагаються мінімізувати безробіття або ж вивести його рівень до нуля. Хоча зрозуміло, що ліквідувати явище безробіття як таке практично неможливо, оскільки воно є результатом дії його головного закону – попиту і пропозиції.

В Україні ситуація погіршилась після повномасштабного вторгнення росії, після масових ракетних обстрілів, зруйнованих міст, вимушених тимчасово переміщених осіб, втрат серед економічно активного населення, недостатнього використання трудового потенціалу країни тощо. Підвищення цін на продукти харчування і енергоносії на світовому ринку через війну в Україні явно не сприятиме відновленню високого рівня зайнятості населення. Зважаючи на це безробіття, стало однією з найгостріших проблем з якою стикається населення світу та України зокрема. У зв’язку з цим, питання безробіття в умовах дестабілізації країни в цілому є надзвичайно актуальним. Саме це створює необхідність більш детального теоретичного та статистичного дослідження безробіття, його причин та визначення можливостей його подолання.

Щоб зробити комплексну оцінку безробіття в Україні, спочатку проаналізуємо чисельність безробітних (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Кількість зареєстрованих безробітних в Україні з 2019 по

2023 рр. [22, 49]

Рік	Зареєстровані безробітні (початок року) тис. чол.	Зареєстровані безробітні (кінець року) тис. чол.	Всього населення, тис. чол
2019	1024,4	338,2	41902,4
2020	1247,2	459,2	41588,4
2021	1191,0	295,0	41167,3
2022	867,6	186,5	34500,1
2023	483,2	96,1	34000,0

Протягом 2019 року статус безробітного мали 1 млн 024,4 тисячі українців (наприкінці року їх було 338,2 тисяч). Допомогу з безробіття отримували 829,7 тисяч осіб.

Працевлаштуватися змогли 338,2 тисяч безробітних. При цьому на ринку було більше 1,1 млн вакансій.

Пандемія коронавірусу значно погіршила ситуацію на ринку праці: у 2020 році кількість безробітних зросла на 21,7% – до 1 млн 247,2 тисяч осіб.

Станом на кінець року такий статус мали 459,2 тисяч осіб (+35,8%). Зросла також кількість одержувачів допомоги – до 1 млн 118,6 тисяч осіб (+34,8%).

Кількість працевлаштованих за рік практично не змінилася – 384,5 тисячі осіб. А ось кількість вакансій скоротилася майже на третину.

У 2021 році ситуація з безробіттям трохи покращилася: протягом року статус безробітного мали 1 млн 191 тисяча осіб (-4,5%). На кінець року було 295 тисяч безробітних (-35,8%).

Кількість одержувачів допомоги зменшилася лише на 3,5% – до 1 млн 079,8 тисяч осіб.

Попри повномасштабну війну кількість офіційно зареєстрованих безробітних в Україні скоротилася до історичного мінімуму. Цьому є кілька

пояснень. По-перше, велика кількість українців виїхали за кордон або опинилися на окупованих територіях. По-друге, терміни виплат допомоги з безробіття під час воєнного стану обмежені трьома місяцями. І, по-третє, щоб отримати статус безробітного військовозобов'язаним потрібно надати військово-обліковий документ.

У 2022 році статус безробітного мали 867,6 тисяч українців (на 27,2% менше), а наприкінці року – 186,5 тисяч (-36,8%).



Рисунок 2.4 – Кількість зареєстрованих безробітних за статтю, віковими групами та рівнем освіти станом на 01.09.2023 [15]

Кількість одержувачів допомоги скоротилася на 27% – до 788,7 тисяч осіб. Працевлаштуватися змогли 248,8 тисяч безробітних (-38,5%), а кількість вакансій зменшилася на 43,8%.

У 2023 році кількість офіційно зареєстрованих безробітних знизилася ще на 44,3% – до 483,2 тисяч. А наприкінці року їх було лише 96,1 тисяч (-48,5%).

Проаналізувавши рисунок 2.4 можна сказати, що в Державній службі зайнятості зареєстровано 108,7 тис. безробітних, що на 61% менше порівняно з попереднім періодом. Цей суттєвий спад може бути наслідком кількох факторів: виїзду частини працездатного населення за кордон, зменшення рівня реєстрації безробітних через втрату довіри до офіційних механізмів працевлаштування або адаптації частини населення до неформальної зайнятості.

Гендерна структура демонструє, що жінки становлять 72% безробітних, тоді як чоловіки – лише 28%. Це може свідчити про обмеженість можливостей працевлаштування для жінок у певних секторах економіки, що традиційно вважаються "чоловічими", або про більшу участь чоловіків у неформальному секторі. Водночас, частина жінок може залишатися без роботи через відсутність доступу до інфраструктури догляду за дітьми або підтримки у професійній перепідготовці.

Аналіз вікової структури показує, що майже половина зареєстрованих безробітних (48%) – це особи віком понад 45 років. Ця група найбільше вразлива до структурних змін на ринку праці, адже їхні навички часто не відповідають сучасним вимогам роботодавців. Особи віком 35-44 роки становлять 29%, а молодь до 35 років – лише 23%. Такий низький відсоток молоді може свідчити про те, що вона частіше обирає неформальну зайнятість або мігрує у пошуках кращих можливостей.

Освітній розподіл демонструє, що 44% зареєстрованих мають вищу освіту, що підкреслює проблему надлишкової кількості випускників з дипломами, які не відповідають потребам ринку праці. При цьому 36% мають

професійно-технічну освіту, яка є більш затребуваною у сучасних економічних умовах, але досі недостатньо популярною серед молоді. Лише 20% мають загальну середню освіту, що свідчить про те, що більшість зареєстрованих мають певний рівень кваліфікації, але її якість або специфіка не відповідають сучасним реаліям.

Кількісно оцінити безробіття можна за допомогою абсолютних показників, зокрема таких як кількість безробітних, та відносних показників, серед яких рівень безробіття, рівень зайнятості, рівень економічної-активності населення. Рівень безробіття показує співвідношення між кількістю безробітних і загальною кількістю економічно активного працездатного населення країни (регіону, соціальної групи). Доцільно, проаналізувати рівень безробіття в Україні за останні декілька років (рис. 2.5).

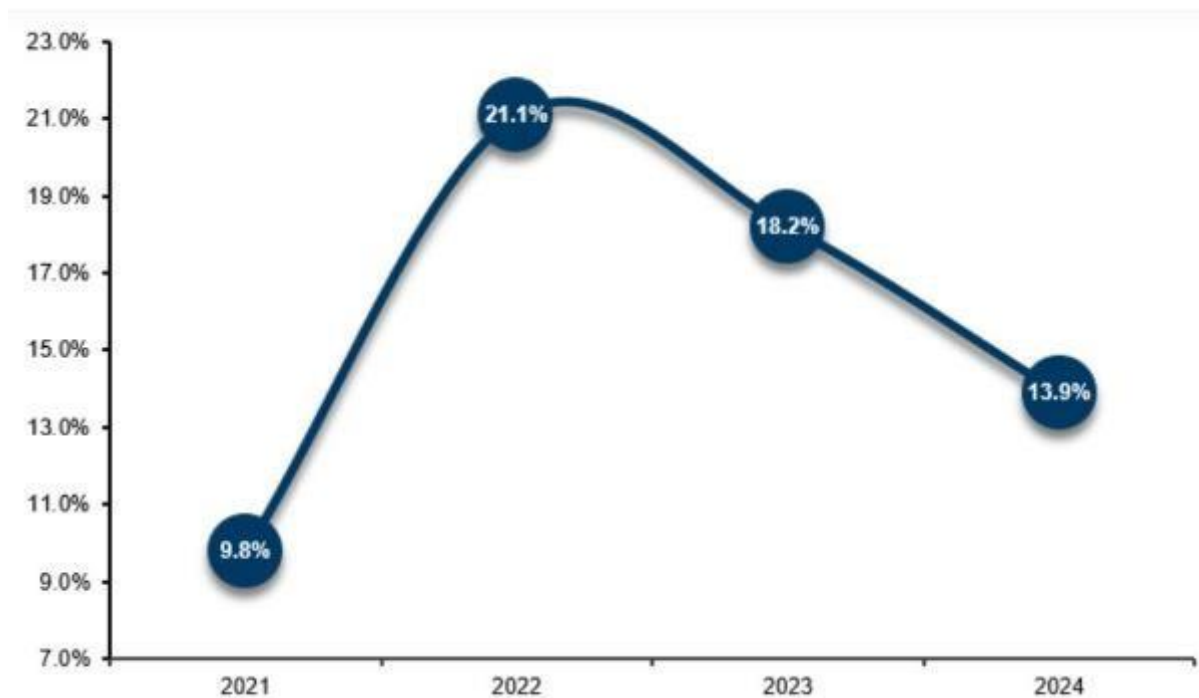


Рисунок 2.5 – Рівень безробіття у 2021–2024 роках за визначенням МОП [43]

У 2021 році рівень безробіття становив 9,8% — найнижчий показник за аналізований період. Це свідчить про відносно стабільну економічну ситуацію

в країні. Однак у 2022 році спостерігається різкий стрибок до 21,1%. Такий суттєвий ріст може бути наслідком кризових явищ, зокрема впливу війни, економічного спаду та руйнування інфраструктури, що призвело до втрати великої кількості робочих місць.

У 2023 році рівень безробіття знизився до 18,2%, що вказує на початок стабілізації ситуації на ринку праці. Можливо, цьому сприяли державні заходи з підтримки зайнятості, такі як програми професійної перепідготовки, фінансування бізнесу та створення нових робочих місць. У 2024 році показник ще більше зменшився, досягнувши 13,9%. Це демонструє поступове відновлення економіки та адаптацію ринку праці до нових умов.

Таким чином, після пікового значення у 2022 році рівень безробіття поступово знижується, що є свідченням позитивної динаміки. Однак показник залишається вищим за довоєнний рівень 2021 року, що вказує на необхідність подальшої реалізації комплексних заходів для відновлення стабільності на ринку праці.

Для більш детального аналізу ринку праці в Україні проаналізуємо рівень безробіття за її регіонами (рис. 2.6).

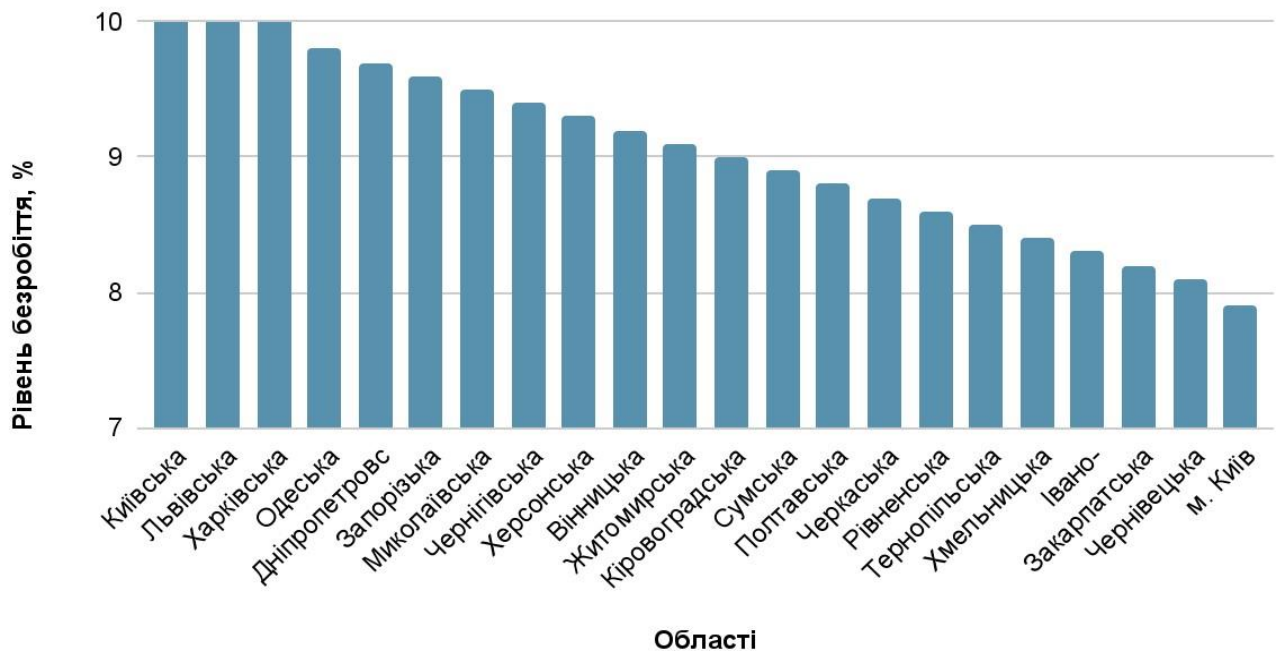


Рисунок 2.6 – Рівень безробіття в регіонах України 2023 р.

Джерело: створено автором на основі [2]

За даними зазначеної Державної служби зайнятості, місто Київ має найнижчий рівень безробіття на вказаний період – 7,9%, тоді як інші області мають різні рівні безробіття, починаючи з 8,1% в Чернівецькій області із загальним трендом зростання цього показника від західних до східних регіонів.

Різниця у рівнях безробіття може бути обумовлена різними факторами, включаючи економічний розвиток, інфраструктуру, доступ до ринку праці та інші соціально-економічні чинники. Наприклад, великі міста, такі як Київ, можуть мати більшу робочу силу і більш розвинені галузі, що знижує рівень безробіття порівняно з менш розвиненими регіонами.

Військові дії на східних та південних територіях призвели до знищення інфраструктури, підприємств та робочих місць. В свою чергу це призвело до зменшення виробництва і збільшення рівня безробіття, оскільки підприємства можуть змушені припинити роботу або зменшити виробництво через відсутність ресурсів або ризику для персоналу.

Розглянемо також безробіття за секторами економіки. Варто зазначити, що найбільші рівні показника спостерігаються у таких галузях, як промисловість, оптова та роздрібна торгівля, сільське господарство та будівництво (рис.2.7).



Рисунок 2.7 – Безробіття за секторами економіки [5]

Один із найменших рівнів безробіття характерний для сфери транспорту, оскільки завжди існує потреба у доставці товарів, перевезенні пасажирів тощо. При аналізі безробіття населення важливо з'ясувати причини безробіття (рис. 2.8).



Рисунок 2.8 – Структура безробітного населення України за причинами незайнятості у 2021 р.

Джерело: створено автором на основі [10]

Проаналізувавши структуру безробітних за даними рис. 2.8, можна сказати, що найчастіша причина незайнятості серед безробітних у 2021 р. в Україні – це звільнення за власним бажанням та вивільнення з економічних причин (32,4 та 27,1% загальної кількості безробітних відповідно). Цьому сприяє науково-технічний прогрес, коли оновлюється все підприємство і старі

стандарти змінюються на нові. Працівникам потрібно проходити перекваліфікацію, але не всі її проходять. Також керівникам не потрібно багато робітників і відбувається скорочення штату. Рідше за все безробітними ставали через демобілізацію з військової строкової служби (0,6% безробітних), оскільки не всі чоловіки й жінки можуть бути демобілізовані, тут відіграє важливу роль стан здоров'я.

2.3 Зайнятість вразливих груп населення на ринку праці

Ринок праці України сьогодні стикається зі значними викликами, особливо у забезпеченні зайнятості найбільш вразливих груп населення. Війна в країні значно посилила кризові явища, що обмежує можливості працевлаштування багатьох громадян та знижує рівень реалізації їхнього професійного потенціалу. Серед таких категорій – особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи (ВПО) та ветерани війни, чисельність яких суттєво зросла через поточні події.

Кількість людей з обмеженими можливостями, в результаті повномасштабного нападу Російської Федерації в Україну, поступово збільшується у зв'язку з підвищенням рівня інвалідності населення. За даними Державної служби статистики інвалідність в країні мають 2,7 млн. цивільних осіб та 500 тис. учасників бойових дій. Кількість вакансій скоротилася, фінансування осіб з інвалідністю недостатнє, через те, що робочі місця потребують особливих потреб для цієї категорії осіб. На рис. 2.9 зображено частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності.

На рисунку видно, що найбільший відсоток осіб з інвалідністю зафіксовано в галузі охорони здоров'я (10%) та готелях і ресторанах (9%). Значні частки також спостерігаються в енергетиці, освіті та сільському

господарстві, що може бути пов'язано з менш вимогливими умовами праці або спеціальними програмами підтримки в цих сферах.

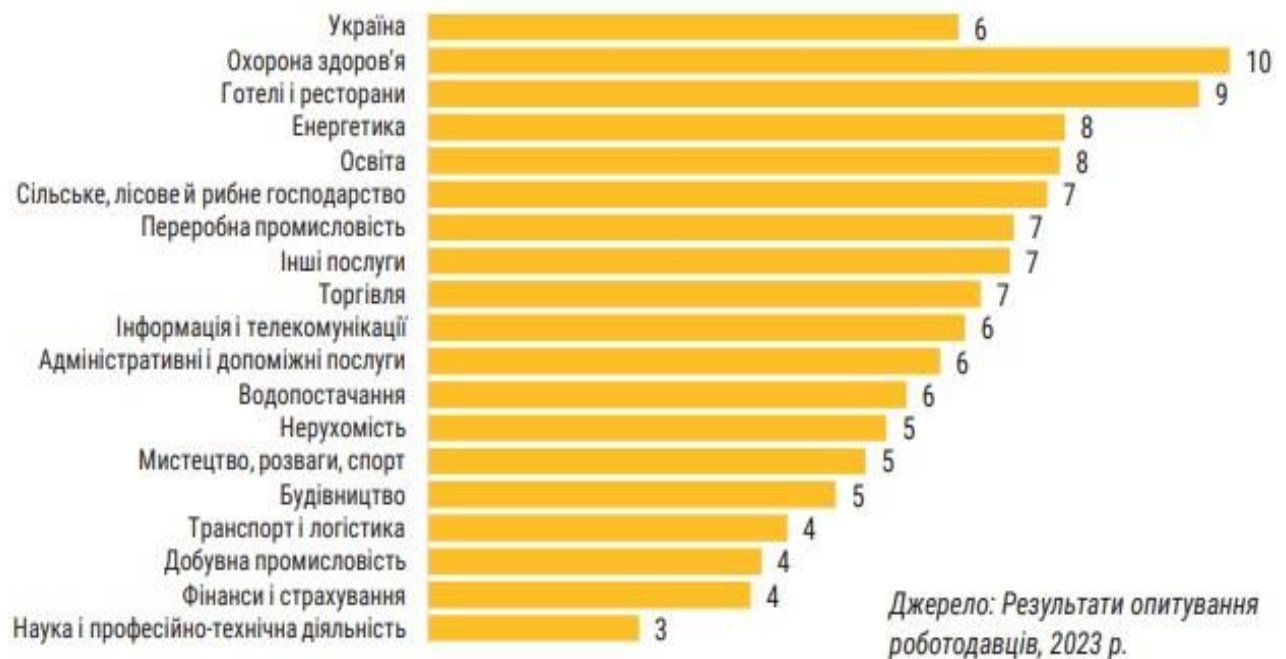


Рисунок 2.9 – Частки осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, % [50]

Нижчі показники присутності осіб з інвалідністю спостерігаються в галузях, які вимагають специфічних технічних навичок або фізичних зусиль, таких як будівництво (4%), добувна промисловість (4%), фінанси й страхування (3%), а також наука і професійно-технічна діяльність (3%). Це свідчить про існування бар'єрів для працевлаштування в цих галузях, що можуть бути пов'язані з недостатньою адаптацією робочих місць або браком кваліфікації.

Результати показують, що інтеграція осіб з інвалідністю на ринок праці залишається нерівномірною і зумовлена специфікою галузі, наявністю інклюзивних практик, а також рівнем підтримки з боку роботодавців і держави.

На рис. 2.10 видно, що найвищі показники працевлаштування таких осіб зафіксовані в Чернігівській (11%), Черкаській (11%) та Житомирській (10%) областях, це може показувати про наявність підходящих умов та активність роботодавців працевлаштовувати осіб з інвалідністю.

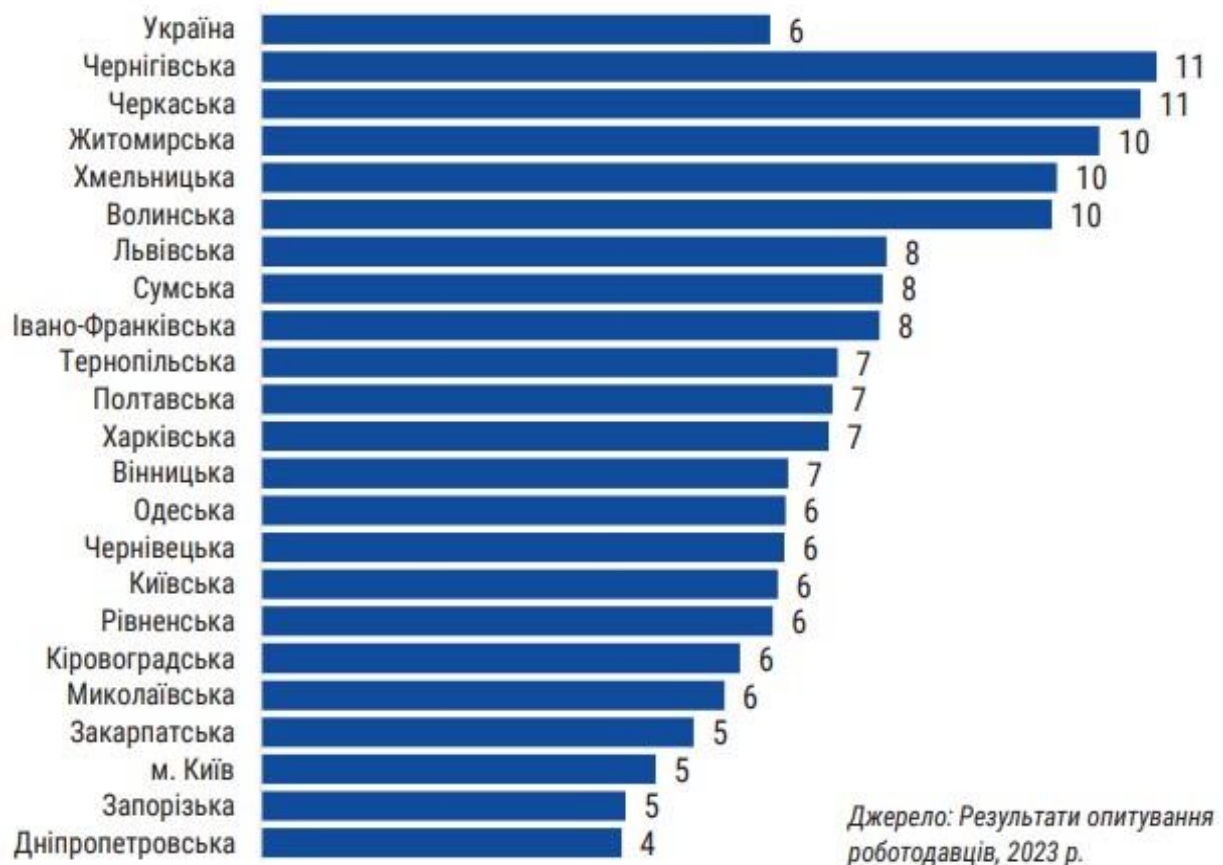


Рисунок 2.10 – Частка осіб з інвалідністю в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, % [50]

Найменші показники (5% і менше) зазначено у Запорізькій, Дніпропетровській, Закарпатській областях та у місті Київ. Загальний показник для України становить 6%.

Проблема працевлаштування внутрішньо переміщених осіб є не менш серйозною. Станом на 23.01.2023 р. кількість ВПО на території України сягає 5,4 млн. осіб.

Опитування роботодавців виявило суттєві відмінності в розподілі зайнятості ВПО залежно від сфер економічної діяльності (рис. 2.11).

Найбільше внутрішньо переміщених осіб зосереджено у добувній промисловості, готельно-ресторанній сфері та у сфері фінансів. Найменше у сфері транспорту (1,4%), нерухомості (0,9) та надання інших послуг (1,3%).

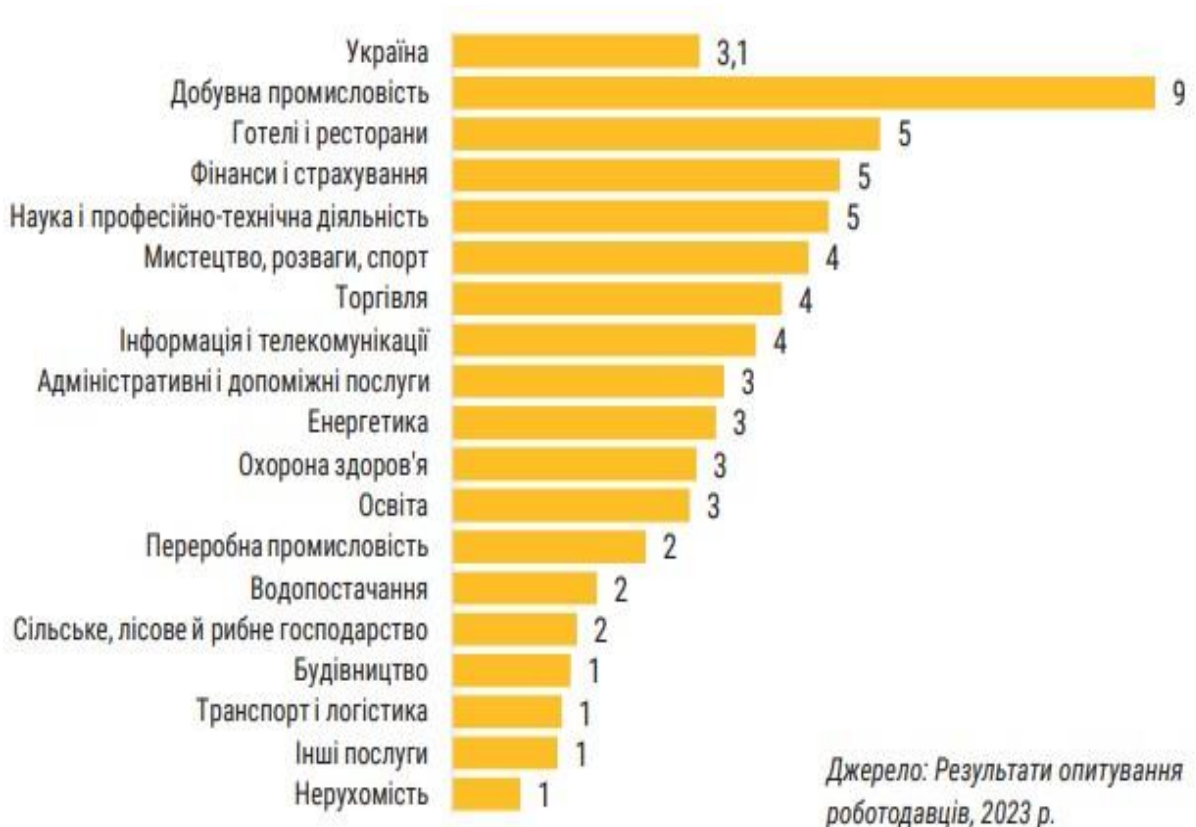


Рисунок 2.11 – Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, % [50]

Регіональний розподіл зайнятих внутрішньо переміщених осіб серед працівників підприємств, які брали участь в опитуванні, залишається досить неоднорідним (рис. 2.12). За даними роботодавців, найбільша частка ВПО серед працівників відзначається у Запорізькій, Харківській, ІваноФранківській областях та м. Києві, де вона становить від 4,2 до 5,7% загальної кількості працівників.

Найменша частка внутрішньо переміщених осіб серед працівників спостерігається на підприємствах Кіровоградської, Миколаївської, Черкаської, Чернівецької та Чернігівської областей. Це можна пояснити невеликою концентрацією ВПО в цих регіонах, а також їх низькою мотивацією. (рис 2.12).

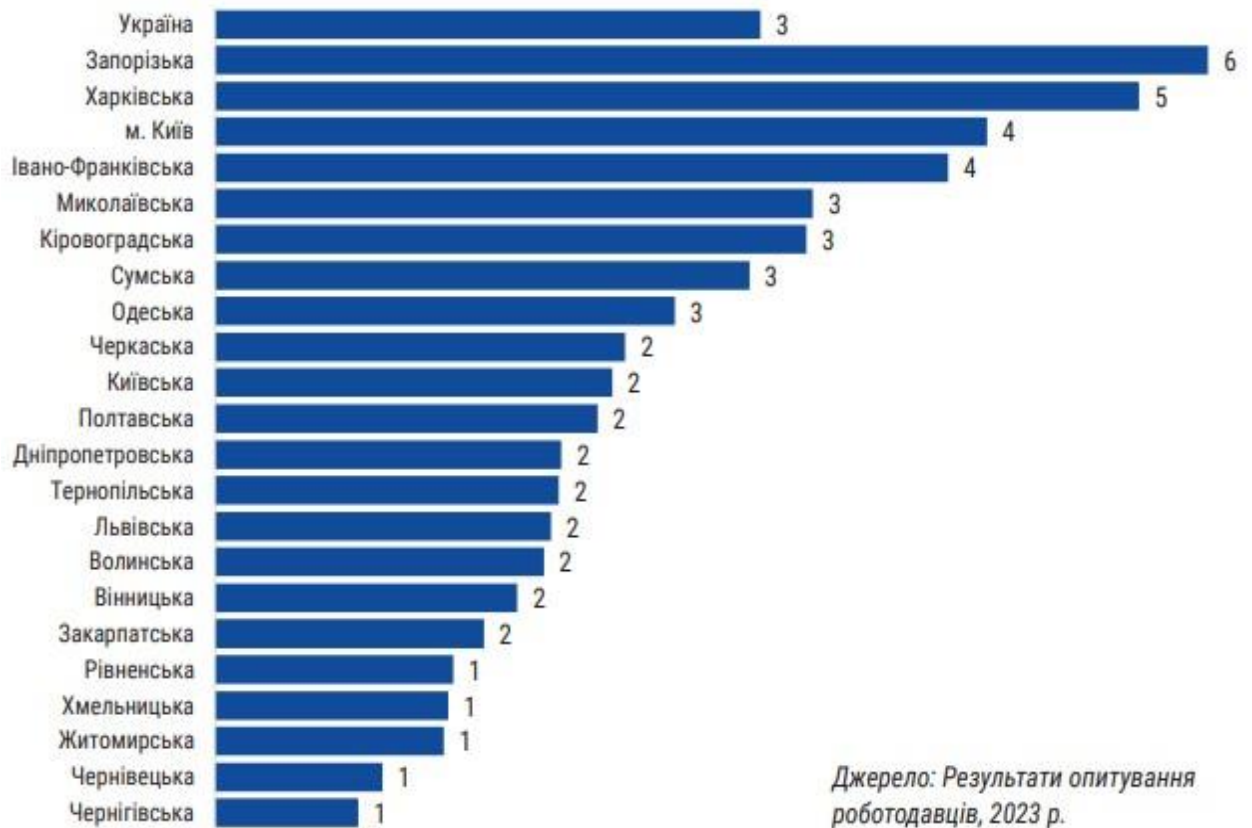


Рисунок 2.12 – Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, % [50]

Адаптація українського ринку праці до сучасних і майбутніх викликів неможлива без ефективного вирішення питання працевлаштування ветеранів війни.

Частина проблем та перешкод щодо працевлаштування ветеранів стосується певних особистісних хвилювань, серед яких: відчуття, що військовий досвід є нерелевантним для цивільної кар'єри й не цінується роботодавцями; сумніви у власній кваліфікованості; припущення, що на новому місці роботи не зможуть знайти спільну мову з колегами, які не були на фронті й не знають, що таке війна. Близько третини ветеранів під час працевлаштування відчували упереджене ставлення з боку потенційних роботодавців щодо того, що військовослужбовці мають психологічні проблеми, а тому не можуть ефективно працювати й взаємодіяти з колегами

[26].

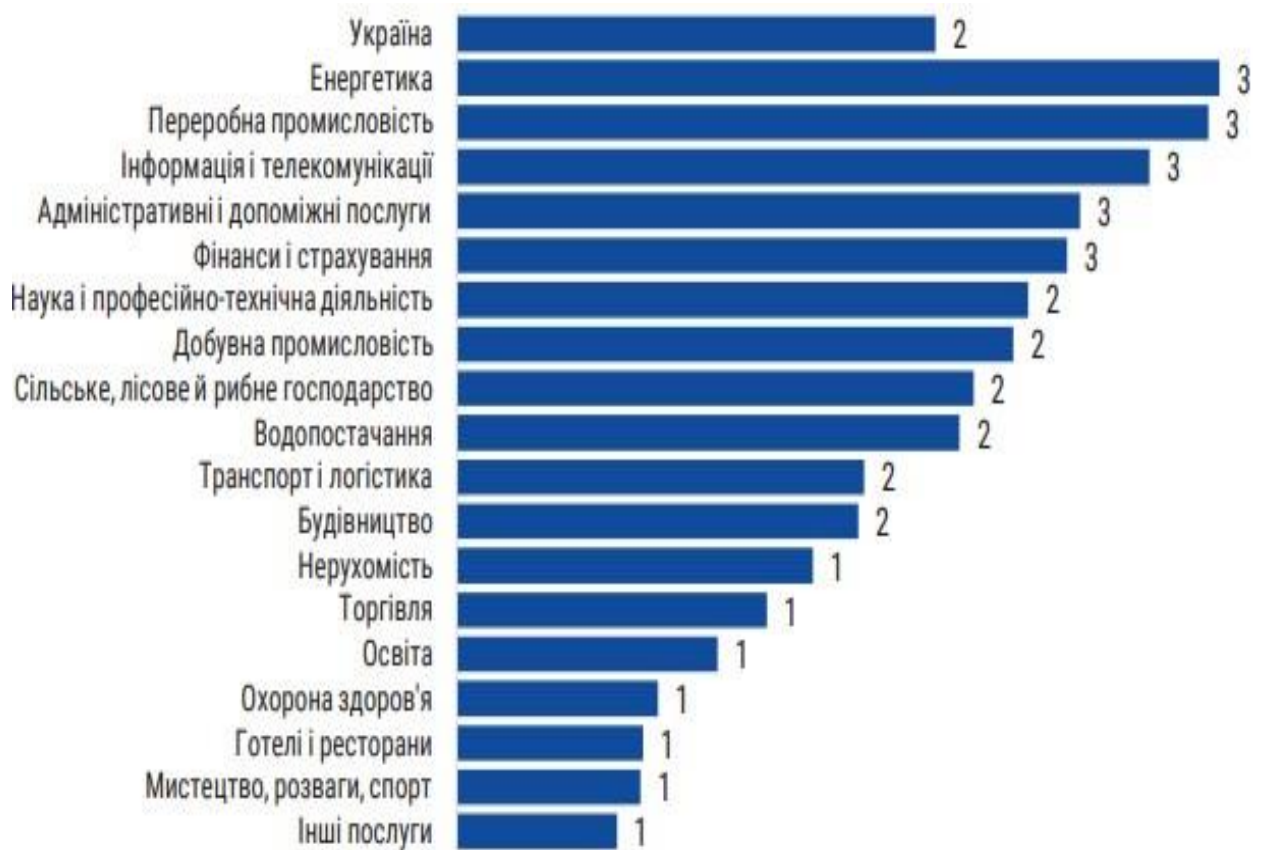


Рисунок 2.13 – Частка ветеранів у загальній кількості зайнятих працівників за видами економічної діяльності, % [50]

Частка ветеранів серед працівників в Україні варіюється залежно від сектора економіки. Найвищі показники спостерігаються в енергетиці, переробній промисловості та інформаційних технологіях, що свідчить про вищі можливості працевлаштування ветеранів у цих технічних сферах. Зниження частки ветеранів відзначається в таких галузях, як добувна промисловість, сільське господарство, транспорт і будівництво, де є більші фізичні вимоги чи інші специфічні фактори. У секторах, таких як нерухомість, торгівля, освіта та мистецтво, частка ветеранів менша, що може бути пов'язано з меншою потребою у спеціалізованих навичках, характерних для ветеранів.

Розподіл ветеранів війни серед працівників значно варіюється залежно від регіону (рис.2.14).

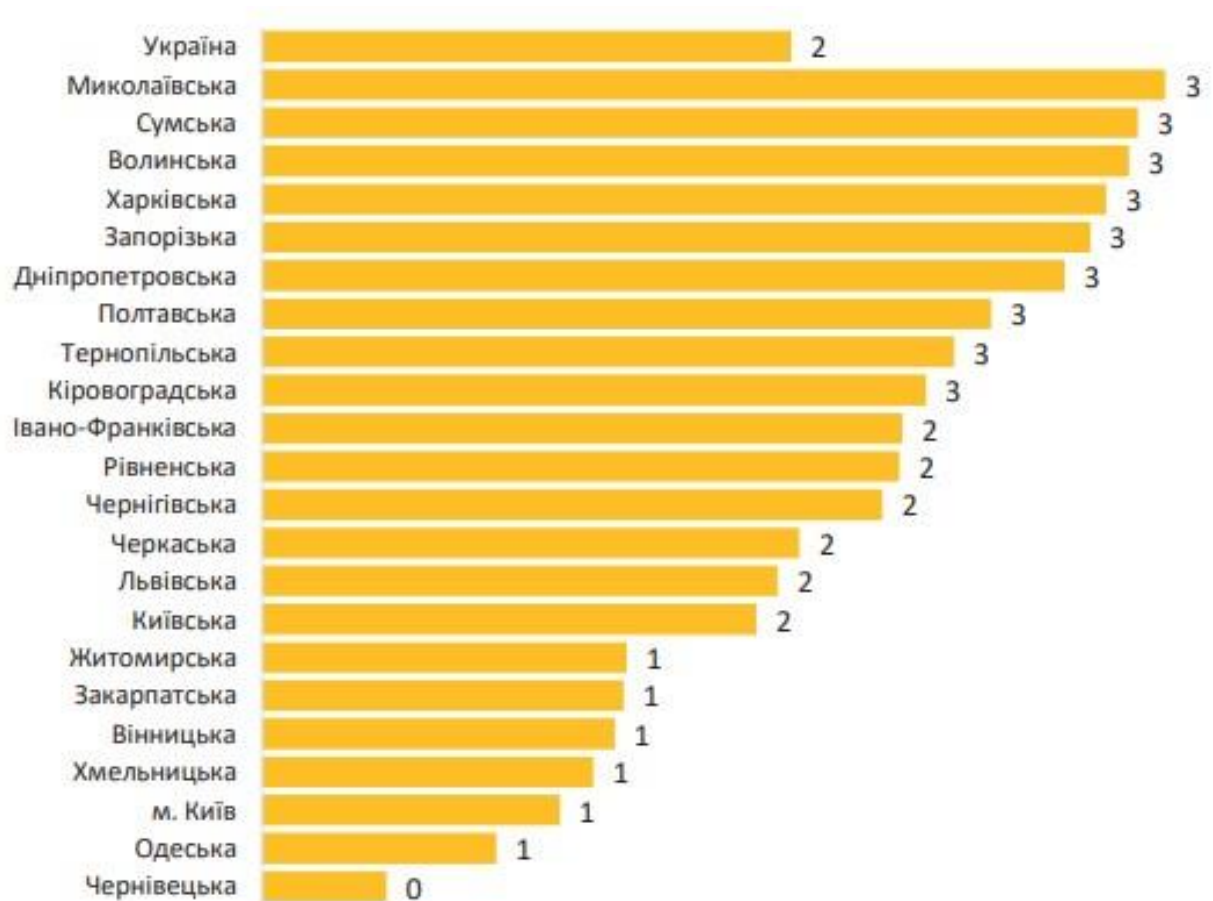


Рисунок 2.14 – Частка ветеранів у загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, % [50]

Найбільший відсоток ветеранів серед працівників спостерігається в Миколаївській області (3,5%), трохи менший – у Сумській та Волинській областях (по 3,3%). У Запорізькій і Харківській областях цей показник складає приблизно 3,2%. Найменша частка ветеранів була відзначена в м. Київ, Одеській та Чернівецькій до 1,1%. Це вказує на значні труднощі, з якими ветерани можуть зіштовхнутися у процесі працевлаштування в перспективі.

Аналіз ситуації з вразливими групами населення на ринку праці України показує, що багато з цих осіб стикаються з труднощами під час

працевлаштування, часто переходячи зі стану безробіття. Однією з найбільших змін стало збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб, які зареєструвалися в Державній службі зайнятості після початку повномасштабної агресії Росії проти України. Наприклад, кількість зареєстрованих ВПО зросла з 12,3 тисяч осіб у 2021 році до 61,9 тисяч у 2022 році – це майже п'ятеро більше.

Це збільшення відбулося через значні міграційні процеси, спричинені бойовими діями. Проте в деяких регіонах, таких як Донецька і Луганська області, де активність бойових дій була найбільша, кількість зареєстрованих безробітних ВПО знизилася, оскільки багато людей змушені були виїхати в інші, більш безпечні райони. Натомість у західних регіонах, де ситуація була більш стабільною, кількість зареєстрованих ВПО значно збільшилася.

Ці тенденції підкреслюють важливість врахування регіональних особливостей при аналізі безробіття серед вразливих груп населення, зокрема ВПО. Суттєва міграція внутрішньо переміщених осіб до західних областей створює додаткові виклики для ринку праці, де вже існує висока конкуренція за робочі місця.

Однак регіональний розподіл безробітних ВПО, зареєстрованих у центрах зайнятості, свідчить про значні зміни питомої ваги цієї уразливої групи населення в загальній кількості зареєстрованих безробітних за рік [50].

(додаток А)

У більшості регіонів України, кількість зареєстрованих безробітних ВПО зросла з 12,3 тис. осіб у 2021 році до 18,5 тис. у 2022 році. Це можна пояснити збільшенням чисельності цієї групи населення після початку повномасштабного вторгнення РФ проти України. Частка ВПО серед зареєстрованих безробітних значно варіюється між регіонами: найвищі показники у 2022 році зафіксовано у Дніпропетровській, Полтавській областях і м. Києві, а також у Львівській, Донецькій, Чернівецькій, Хмельницькій, Запорізькій, Закарпатській областях. Найнижчі частки зареєстрованих

безробітних ВПО відзначені в Херсонській, Луганській, Сумській, Чернігівській, Миколаївській областях.

У 2022 році кількість ветеранів, зареєстрованих як безробітні, зменшилася з 23,2 тис. до 10,7 тис. осіб. Найбільше зниження відбулося в областях, таких як Львівська, Запорізька, Вінницька, Луганська. Найвищий відсоток безробітних ветеранів було зафіксовано в Луганській, Житомирській та Вінницькій областях, тоді як найменший рівень спостерігався в Дніпропетровській, Одеській, Закарпатській, Харківській. Попри це, багато ветеранів, які звертаються до служби зайнятості, активно шукають можливості для працевлаштування та залишаються вмотивованими.

Кількість осіб з інвалідністю, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, зменшилася з 63,6 тис. до 49,5 тис., що становить скорочення на 22%. Регіонально частки безробітних осіб з інвалідністю значно відрізняються: найбільші зафіксовані у Хмельницькій, Львівській, Житомирській та Черкаській областях, найменші – у Харківській, Дніпропетровській і Миколаївській областях. У Львівській та Донецькій областях було зафіксовано найбільше зниження кількості безробітних серед осіб з інвалідністю. Це зменшення, яке стало наслідком повномасштабного вторгнення РФ, у майбутньому може змінитися різким зростанням у післявоєнний період.

Економічна активність підприємств та їх готовність створювати робочі місця, збільшує можливості до працевлаштування вразливих груп населення. На рисунку 2.15 зображено частки підприємств, які наймали й готові наймати представників уразливих груп населення.

У 2022 році підприємства наймали велику кількість осіб з інвалідністю (47%), але їхня готовність наймати таких працівників у 2023 році знизилася до 32%, тоді як 34% підприємств заявили, що готові наймати більше осіб з інвалідністю порівняно з 2022 роком. Щодо ветеранів, то лише 14% підприємств наймали їх у 2022 році, у 2023 році їхня готовність наймати таких

працівників зросла до 31%, зокрема 33% готові збільшити кількість працевлаштованих ветеранів порівняно з минулим роком.

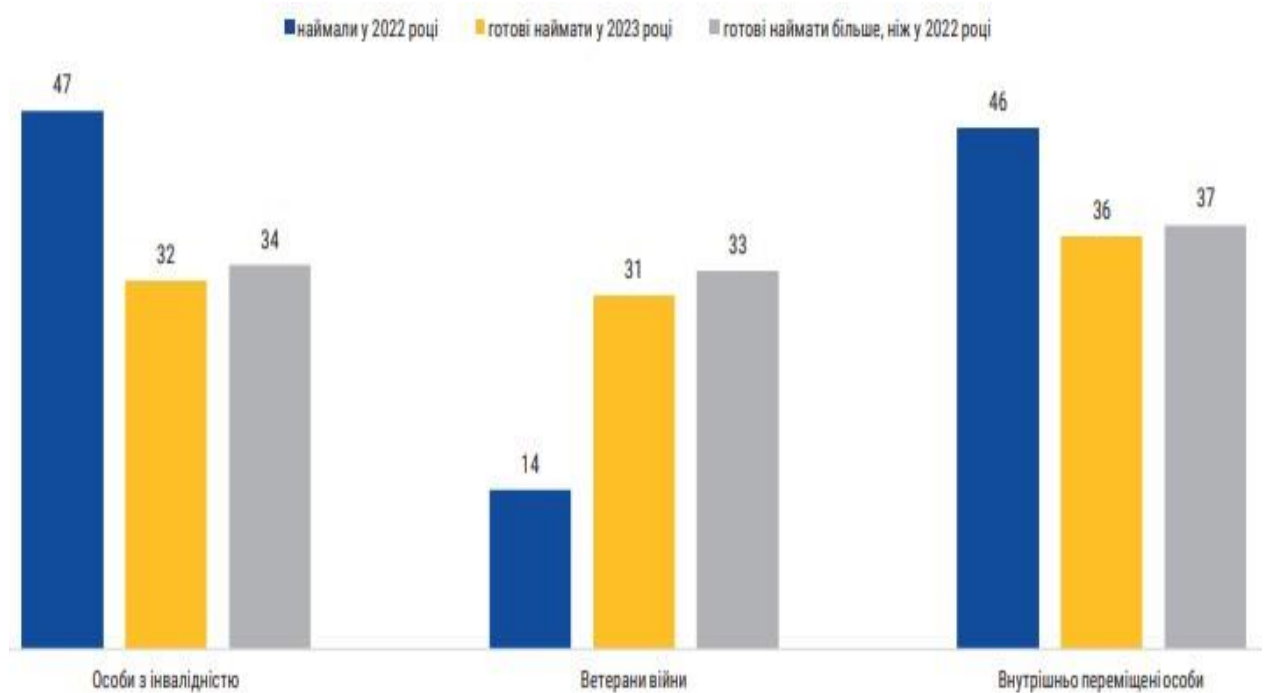


Рисунок 2.15 – Частка підприємств, які наймали й готові наймати представників уразливих груп населення, % від загальної кількості підприємств [50]

Що стосується внутрішньо переміщених осіб, то 46% підприємств у 2022 році наймали таких осіб. У 2023 році їх готовність наймати знизилася до 36%, однак 37% підприємств готові наймати більше ВПО, ніж у 2022 році.

Такі зміни свідчать про зниження готовності підприємств приймати представників вразливих груп населення, але є і позитивні наміри, коли підприємства висловлювали готовність збільшити кількість наймів цих осіб у 2023 році. Це може бути пов'язано з покращенням умов для працевлаштування цих груп на ринку праці, а також до їх адаптації.

Рівень найму представників вразливих груп населення у галузевому розрізі наведено на рис 2.16.

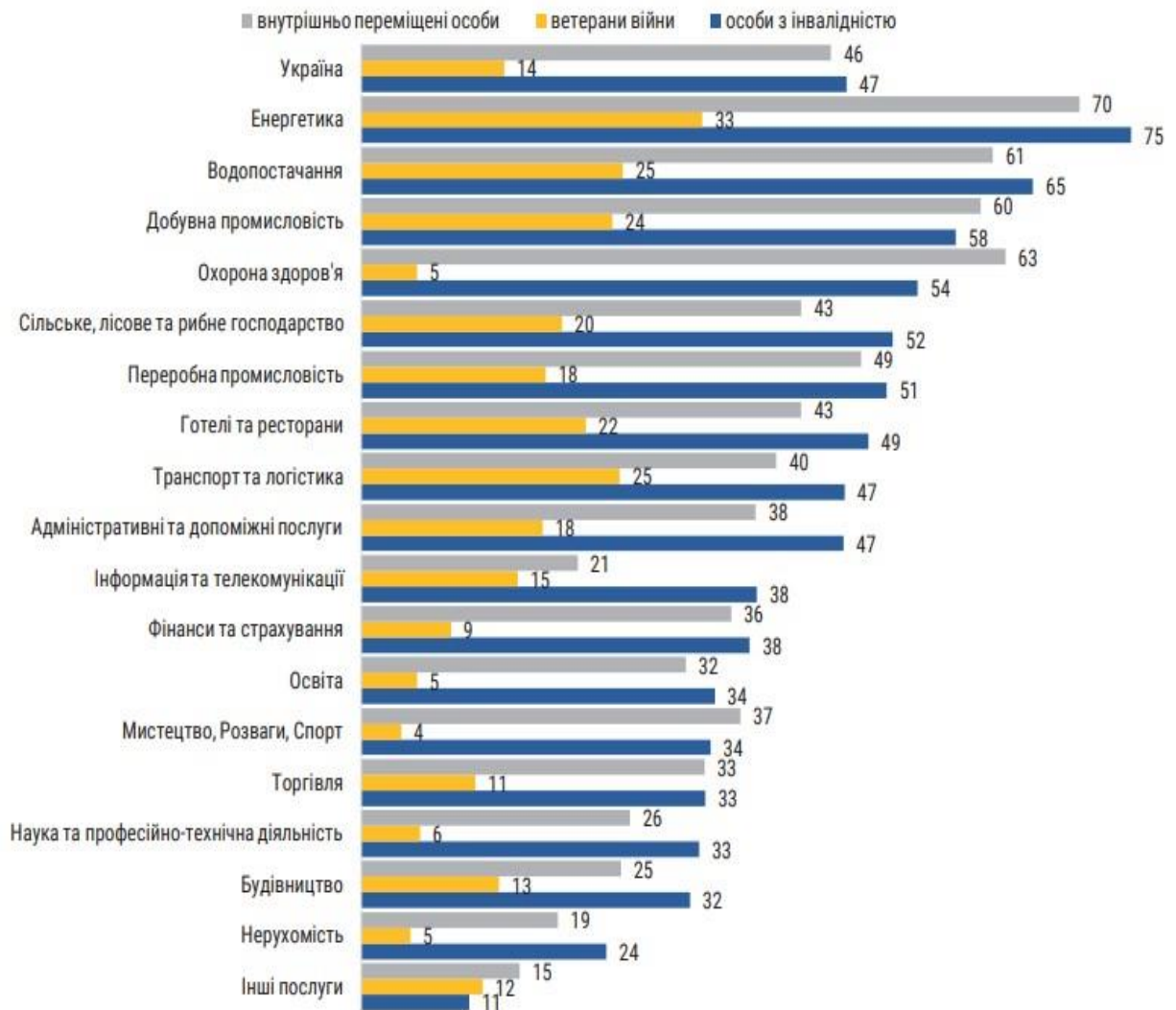


Рисунок 2.16 – Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за видами економічної діяльності, % від загальної кількості підприємств [50]

Підприємства енергетики, охорони здоров'я, водопостачання, добувної та переробної промисловості найбільше наймали внутрішньо переміщених осіб. Найменше таких підприємств працює у секторах інших послуг та нерухомості, це вказує на обмежені можливості їх інтеграції у ці галузі.

Підприємства, які працевлаштовують осіб з інвалідністю, найбільш активно діють у сфері енергетики (75%), водопостачання (65%), добувної промисловості (58%) і охорони здоров'я (54%). У секторах інших послуг і нерухомості ці показники найнижчі – 11% і 24% відповідно.

Працевлаштування ветеранів також є на низькому рівні. Найбільше людей цієї групи зосереджено в енергетичній сфері (33%), водопостачання (25%), транспорт (25%) і добувна промисловість (24%). Найменше ветеранів працевлаштовується у мистецтві (4%), освіті і (5%) та нерухомості(5%).

Ці результати свідчать про обмежену активність більшості підприємств у працевлаштуванні представників уразливих груп населення. Причинами є нестача ресурсів для створення нових робочих місць та їх недостатня адаптація до потреб працівників вразливих груп. Доцільно підсилити підтримку підприємств, які сприяють інтеграції вразливих категорій, через фінансову допомогу, та державне замовлення на створення адаптивних робочих місць.

Рівень найму представників вразливих груп населення у регіональному розрізі наведено на рис. 2.17.

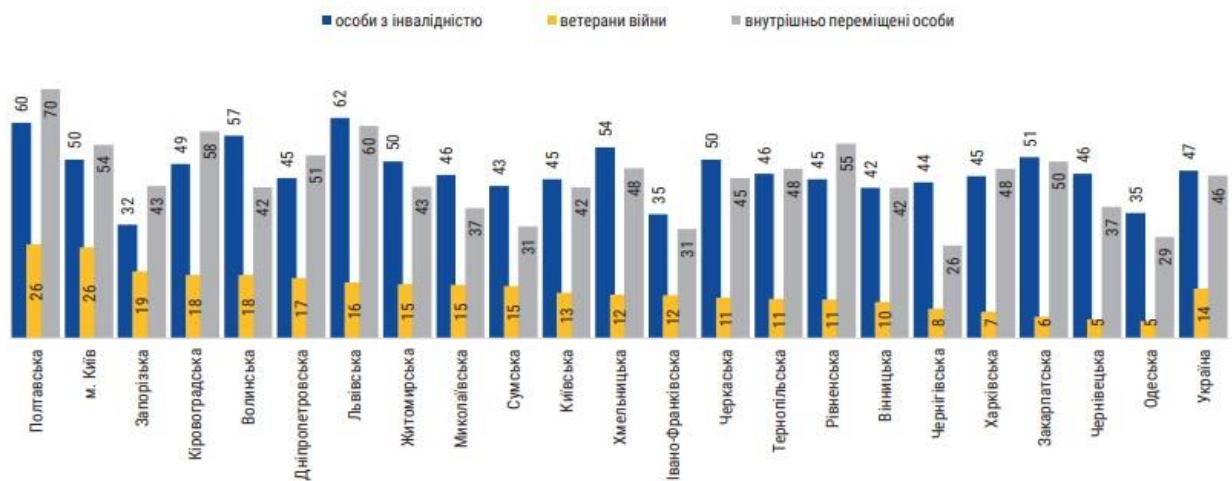


Рисунок 2.17 – Частки підприємств, які наймали представників уразливих груп населення, за регіонами, % від загальної кількості підприємств [50]

На рисунку помітно, що в регіонах, які приймали найбільше переселенців, частка підприємств, які наймають ВПО, є найбільш помітною.

А саме Полтавська область, де 70% підприємств наймають ВПО. Також високі показники у Львівській (60%), Кіровоградська (58%) та Рівненська (55%) областях. Найнижчі показники зафіксовані в Чернігівській (29%),

Одеській (29%) та Івано-Франківській (31%) областях., що свідчить про менше включення ВПО у локальний ринок праці.

Щодо людей з інвалідністю, то найвищі показники у Львівській (62%), Полтавській (60%), Волинській (57%) і Хмельницькій (54%) областях. Це може бути пов'язано з наявністю підприємств, які дотримуються квот на працевлаштування даної категорії осіб, а також з більш достатніми умовами для підтримки таких працівників. У Запорізькій (32%) та Івано-Франківській (35%) областях, частка підприємств, які наймають осіб із інвалідністю, нижча. Це може свідчити про недостатню інтеграцію таких осіб у ринок праці.

Низькі показники працевлаштувань для осіб з інвалідністю, пов'язані з можливостями створення нових робочих місць. З початком повномасштабної агресії РФ проти України кількість вакансій різко зменшилася, що обмежило зайнятість цієї групи населення. Так, кількість вакансій, які роботодавці повідомили до Державної служби зайнятості, знизилася з 705,8 тис. у 2021 році до 396,3 тис. у 2022 році, що становить скорочення на 44%.

Працевлаштування ветеранів війни має найнижчі показники серед трьох груп. Лідерами за цим показником є Полтавська, Київська, Запорізька, Кіровоградська і Волинська. У цих регіонах наявні підприємства, які підтримують ветеранів, а також існують програми реабілітації та реінтеграції. Одеська і Чернівецька області мають найнижчі показники. Це може пояснюватися браком програм соціальної підтримки та менш розвинутою економікою.

Таким чином, проблеми із забезпеченням зайнятості уразливих груп населення загострилися через війну в країні, що призвело до ускладнення процесу створення нових робочих місць, а також не високої мотивації роботодавців працевлаштовувати ці групи населення, бо необхідно адаптувати робочі місця до їх потреб.

Процес працевлаштування представників уразливих груп населення стикається з численними ризиками та перешкодами, що знижують його

ефективність. Однак більшість роботодавців вважає, що значних бар'єрів для працевлаштування таких осіб немає. Зокрема, 80% роботодавців зазначають відсутність перешкод для внутрішньо переміщених осіб, 76% – для ветеранів, а 64% – для осіб з інвалідністю.

На рис. 2.18 наведені перешкод для працевлаштування уразливих груп населення, за думкою роботодавців.

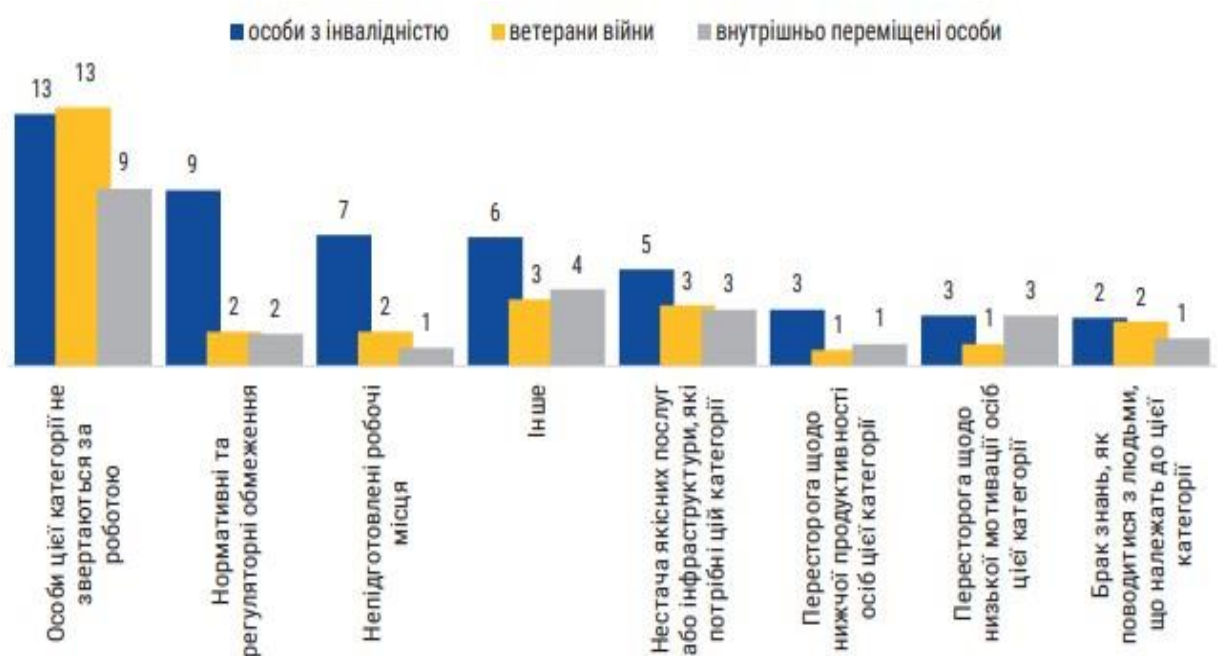


Рисунок 2.18 – Оцінка перешкод працевлаштуванню уразливих груп населення, % опитаних роботодавців [50]

Проаналізувавши вищенаведені дані, можна зробити висновок, що найбільшою проблемою для всіх груп є відсутність вакансій, адаптованих до їхніх потреб, що суттєво ускладнює працевлаштування. Для осіб з інвалідністю найбільшою проблемою із зазначених є непідготовленість робочих місць та нормативні та регуляторні обмеження. Внутрішньо переміщені особи стикаються з такою проблемою як нестача якісних послуг або інфраструктури, які їм потрібні. Також до проблем можна віднести соціальну напругу та зміну місця проживання. Для ветеранів війни характерний низький рівень доступу до спеціалізованих послуг, таких як

професійна та психологічна реабілітація. Загалом ці труднощі підкреслюють необхідність комплексного підходу до підтримки вразливих категорій населення, включаючи адаптацію робочих місць, розвиток програм інтеграції та усунення адміністративних бар'єрів.

РОЗДІЛ 3 ДЕРЖАВНОУПРАВЛІНСЬКИЙ ВПЛИВ НА ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1 Механізми підтримки трудової інтеграції вразливих груп населення

Ринок праці в Україні стикається з рядом серйозних проблем, особливо коли мова йде про працевлаштування вразливих груп населення. Ці категорії мають суттєві труднощі при інтеграції на ринок праці через фізичні, соціальні та психологічні бар'єри. Проблеми з працевлаштуванням цих груп значно ускладнюються відсутністю доступу до кваліфікованих робочих місць, недостатньою освітою, відсутністю відповідних навичок, а також через соціальну стигматизацію.

Важливо зазначити, що ефективна інтеграція цих груп не тільки допоможе їм вирішити свої економічні проблеми, але й позитивно вплине на загальний стан економіки країни. Створення умов для їхнього повного залучення до праці зменшить соціальне напруження, підвищить рівень життя уразливих груп і зменшить їхню залежність від державних виплат, що стане важливим кроком у напрямку соціальної стабільності. Тому важливо зосередити увагу на створенні відповідних умов для працевлаштування таких груп населення.

Для сприяння економічній інтеграції внутрішньо переміщених осіб необхідно внести відповідні зміни в регуляцію, посилити взаємодію між державними структурами та громадськими організаціями, а також акцентувати увагу на ефективних комунікаціях та отриманні зворотного зв'язку.

Підвищення рівня зайнятості як ВПО, так і всього населення, залежить від відновлення економіки та створення нових робочих місць. Водночас необхідні спеціальні заходи з підтримки ВПО на ринку праці, такі, як програми громадських робіт, розбудова інфраструктури дистанційної роботи та

навчання тощо. Важливо організувати масштабну перекваліфікацію переселенців, оскільки багато робочих місць знищено війною, але багато створюватимуться в процесі відбудови країни. Необхідно, однак, щоб професійне навчання відбувалося з урахуванням потреб ринків праці регіонів, куди ВПО перемістилися [8].

Для того, щоб посилити бажання роботодавців приймати на роботу внутрішньо переміщених осіб, державою було запроваджено грошову компенсацію.

Роботодавці можуть протягом 3 місяців отримувати компенсацію витрат на оплату праці для переселенців. Розмір компенсації дорівнює мінімальній заробітній платі. При працевлаштуванні людини з інвалідністю роботодавець отримує таку компенсацію протягом 6 місяців. Окремі програми інтеграції внутрішньо переміщених осіб у ринок праці реалізує Державна служба зайнятості. Крім звичайних послуг для безробітних, ВПО можуть скористатись програмою ваучерів для навчання, допомогою в підборі роботи або отримати підтримку від низки ГО, які допомагають з працевлаштуванням [47].

Також важливим кроком для подолання цієї проблеми є створення необхідних умов, які забезпечують зручний процес пошуку роботи на новому місці проживання.

За підтримки USAID було розроблено мобільний додаток, який допомагає ВПО знайти роботу. Додаток надає можливість створення резюме, пошуку вакансій та зв'язку з роботодавцями. За рік функціонування додатку понад 10 000 ВПО знайшли роботу [41].

Також важливим елементом інтеграції є створення регіональних програм громадських робіт. Це може бути організація робіт у сферах благоустрою, екологічного очищення територій, надання соціальних послуг, які будуть оплачуватись державою або за підтримки міжнародних організацій.

Такі програми не лише допоможуть ВПО отримати тимчасову роботу та стабільний дохід, але й сприятимуть покращенню інфраструктури та умов життя у регіонах.

Задля покращення ситуації з працевлаштуванням ВПО необхідно:

1. Визначити реальні потреби переселенців в працевлаштуванні.
2. Посилити комунікацію центрів зайнятості з організаціями громадянського суспільства, які займаються працевлаштування переселенців та органами місцевого самоврядування в частині обміну даними та впровадження спільних програм та заходів по забезпеченню переселенців роботою.
3. Розробити та впровадити місцеві програми щодо підтримки ФОП переселенців та підприємств, які беруть на роботу внутрішньо переміщених осіб [39].

Загалом, ці заходи мають на меті створення сприятливих умов для соціальної адаптації внутрішньо переміщених осіб, допоможуть їм адаптуватися до нових умов, здобути нові навички та зайнятися підприємницькою діяльністю, що, у свою чергу, сприятиме їхній економічній стабільності та успішній інтеграції у нову громаду.

Для людей з інвалідністю ключовим є створення інклюзивного середовища на ринку праці. Одним із найважливіших аспектів є фізична доступність робочих місць. У більшості випадків адаптація інфраструктури передбачає забезпечення безбар'єрного доступу до приміщень, встановлення спеціального обладнання або технічних засобів, що дозволяють людям з інвалідністю ефективно виконувати свої обов'язки.

Фінансування адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю є важливим кроком на шляху до їхньої інтеграції у ринок праці. Для цього держава може запустити спеціальну програму, яка компенсуватиме роботодавцям значну частину витрат на адаптацію робочих місць. Наприклад, компенсація до 70% витрат стане суттєвим стимулом для бізнесу створювати

інклюзивне робоче середовище. Окрім фінансової підтримки, роботодавцям необхідно забезпечити технічну допомогу через закупівлю обладнання, яке враховує специфічні потреби працівників. Це може включати спеціалізовані столи, крісла, програмне забезпечення для людей із порушеннями зору чи слуху, або інші пристрої, які спрощують виконання професійних обов'язків.

Не менш важливим є забезпечення доступу до інфраструктури, яка враховує потреби людей з інвалідністю. Для цього необхідно провести всеосяжний аудит доступності будівель державних установ, навчальних закладів і підприємств. Виявлені недоліки мають бути усунені через виділення бюджетних коштів на реконструкцію об'єктів. Це передбачає встановлення пандусів, ліфтів, розширення дверних проходів та створення безбар'єрного середовища. Додатково слід організувати транспортні послуги для осіб із порушеннями мобільності. Соціальні автобуси або таксі, спеціально обладнані для перевезення людей на інвалідних візках, стануть важливою складовою забезпечення їхньої мобільності та доступу до робочих місць.

Щоб підвищити рівень зайнятості серед людей з інвалідністю, необхідно також розробити інклюзивні навчальні програми. Важливо створити спеціалізовані курси із застосуванням доступних навчальних матеріалів, таких як книги шрифтом Брайля, відеоматеріали з субтитрами, а також аудіозаписи для людей із вадами зору. Для забезпечення ефективності цих програм необхідно підготувати викладачів та тренерів, які зможуть працювати з людьми з інвалідністю. Навчання з інклюзивної педагогіки та тренінги для педагогів допоможуть забезпечити високу якість освітніх послуг.

Ще одним перспективним напрямом є створення інклюзивних підприємств, які пропонують працевлаштування людям з інвалідністю. Державні та приватні соціальні підприємства можуть стати осередками інтеграції таких працівників. Наприклад, це можуть бути швейні фабрики, майстерні або центри обслуговування, орієнтовані на використання навичок людей із різними видами інвалідності. Для стимулювання створення таких

підприємств доцільно запровадити грантові програми. Фінансова підтримка дозволить заохотити підприємців відкривати соціальні бізнеси, які надаватимуть можливості працевлаштування переважно людям з

інвалідністю, створюючи інклюзивні умови праці та сприяючи їхній інтеграції в суспільство.

Таким чином, комплексний підхід до фінансування, інфраструктурної доступності, навчання та стимулювання соціального підприємництва стане важливим інструментом у подоланні бар'єрів для людей з інвалідністю на ринку праці. Це сприятиме не лише їхньому працевлаштуванню, а й підвищенню рівня соціальної справедливості та економічної стабільності.

Для забезпечення ефективної інтеграції ветеранів на ринок праці, важливо створити комплексну систему підтримки, яка включатиме реабілітацію, професійну перекваліфікацію та підтримку у створенні власного бізнесу.

Існує необхідність створення універсальних та адаптованих під культурні та економічні особливості кожної країни програм, які б допомагали ветеранам знайти своє місце у світі після завершення військової служби. Ці програми можуть включати психологічну підтримку, професійне навчання, сприяння у створенні власного бізнесу та заходи, спрямовані на залучення роботодавців до активної участі у працевлаштуванні ветеранів [21].

Важливою складовою для ветерана є можливість повернутися на своє робоче місце, де він працював до армії. На жаль, частина наших захисників і захисниць повертаються із травмами та наслідками поранень. Тому вже зараз і держава, і роботодавці мають спільно подбати про безбар'єрність робочого простору для своїх працівників. Нині вже діє державна програма компенсацій для бізнесу за облаштування інклюзивних робочих місць – роботодавці можуть отримати до 120 тис грн компенсації за придбані для своїх працівників потрібні їм меблі, обладнання, пристосування [53].

Ефективна реінтеграція ветеранів вимагає цілісного підходу, що включає легалізацію ініціатив, спрямованих на забезпечення робочих місць, підтримку у відкритті власного бізнесу, професійну перепідготовку, а також психологічну та медичну допомогу. Для цього потрібно об'єднати зусилля урядових структур, освітніх інституцій, організацій громадянського суспільства та бізнес-спільноти. Міжнародний досвід, зокрема, програми з підтримки ветеранів у США та Канаді, може слугувати хорошим джерелом натхнення для розробки подібних ініціатив в Україні. Практика цих країн показує, що активне залучення ветеранів до різних сфер суспільного життя сприяє не тільки їхньому особистісному розвитку, але й зміцненню демократичних інститутів та економічному зростанню. Ключовими елементами успіху є наявність чіткої стратегії, адекватне фінансування, а також відповідальне виконання програм. Крім того, важливим аспектом підтримки ветеранів є належне врахування гендерних аспектів. Жінки ветеранки часто зіштовхуються з унікальними викликами, які вимагають спеціалізованих програм та послуг. Інтеграція гендерної перспективи у розробку політик може сприяти більш ефективній адаптації ветеранів до мирного життя, забезпечуючи рівність можливостей для усіх без винятку [21].

Також важливо створити спеціалізовані центри реабілітації для ветеранів. В них мають працювати не лише психотерапевти та реабілітологи, але й кар'єрні консультанти, які допоможуть ветеранам адаптуватися до нових умов працевлаштування. Посттравматичний стресовий розлад є однією з основних проблем, з якою стикаються ветерани після повернення до цивільного життя, тому регулярні сеанси індивідуальної терапії, та групової підтримки є важливими для подолання психологічних бар'єрів, які можуть перешкоджати їхній трудовій адаптації. Крім того, психоемоційний стан ветерана має великий вплив на його здатність ефективно працювати, тому медико-психологічна реабілітація є важливим кроком на шляху до працевлаштування.

Залучення ветеранів до роботи в соціальних проєктах матиме позитивний результат в інтеграції ветеранів на ринок праці. Вони можуть бути залучені до патріотичного виховання, тренінгів для молоді, організації заходів, спрямованих на підтримку соціальних ініціатив. Це дозволить ветеранам знайти своє місце у громаді, застосувати свій лідерський потенціал та професійні навички в нових сферах діяльності, що безумовно покращить їхнє психологічне і професійне становище.

Отже, для ефективної інтеграції ветеранів на ринок праці необхідно створити цілу низку програм, які поєднуюватимуть реабілітацію, навчання, працевлаштування та підтримку підприємництва. Це дозволить ветеранам знайти нову професію та покращить емоційний стан та забезпечить їм стабільне економічне становище.

Важливу роль для працевлаштування усіх вразливих категорій населення відіграють державні ініціативи. Ними повинні бути: забезпечення квот на працевлаштування, пільги для роботодавців, які створюють робочі місця для вразливих груп, та програми компенсації витрат на адаптацію робочих місць.

Інформаційні кампанії відіграють важливу роль у зміні ставлення суспільства до вразливих категорій. Вони повинні боротися з дискримінацією та підвищувати обізнаність роботодавців про переваги інклюзивного працевлаштування. Взаємодія державних, громадських та міжнародних зусиль може створити ефективну систему підтримки, це дозволить кожній людині реалізувати свій потенціал на ринку праці.

3.2 Управління сферою зайнятості інструментами державної політики

У ситуації нестабільності на ринку праці державна політика у сфері зайнятості відіграє вирішальну роль. Основне завдання полягає в адаптації

соціально-економічних процесів до потреб ринку, що передбачає їхнє планування, організацію та ефективне управління. Важливим є створення механізмів підтримки зайнятості, які враховують специфіку регіонів та особливі потреби вразливих категорій населення. Завдяки активній ролі держави можливо забезпечити інтеграцію цих груп у економічну сферу та залучення їх до загальнонаціонального розвитку.

Політика зайнятості передбачає комплекс заходів, спрямованих на створення умов для максимального використання трудового та підприємницького потенціалу працездатного населення. Вона має враховувати особливості інтересів різних соціальних груп, забезпечуючи їхній зв'язок із загальними цілями соціально-економічного розвитку. Основна роль такої політики полягає в підтримці стабільності ринку праці, запобіганні значному зростанню безробіття та перетворенню його на застійну проблему навіть у періоди економічного зростання, що може бути зумовлено дисбалансом між попитом і пропозицією на ринку праці.

У політиці зайнятості варто зробити акцент на формуванні конкурентоспроможності всіх груп економічно активного населення. Це є основою для забезпечення високої мобільності та здатності працівників і підприємців адаптуватися до змін на світовому ринку праці. Створення оптимальних умов на ринку праці передбачає баланс попиту та пропозиції робочої сили, де важливою умовою є відповідність рівня кваліфікації працівників вимогам сучасного ринку. На сьогодні професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які пропонують свою працю, ще не повністю відповідає вимогам роботодавців. Це зумовлено цілим рядом демографічних і соціально-економічних чинників, серед яких можна виділити недостатню адаптованість системи професійної освіти до потреб ринкової економіки.

Державна політика зайнятості населення базується на принципах:

1. пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
2. відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
3. забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;
4. сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [40].

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1. забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;
2. сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
3. сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;
4. забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
5. збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
6. пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
7. забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
8. посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів [40].

Існують дві основні концепції щодо ролі держави у розробці політики зайнятості:

- перша концепція являє собою мінімальне втручання державних органів у функціонування ринку праці, зосереджуючи їхню увагу лише на тих аспектах, які не можуть бути вирішені за допомогою ринкових механізмів.
- друга концепція орієнтована на активну участь держави в управлінні зайнятістю, що включає реалізацію заходів, спрямованих на стимулювання зайнятості.

Заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на:

1. забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці;
2. створення умов для активного пошуку роботи безробітними;
3. підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

До заходів щодо сприяння зайнятості населення належать:

1. професійна орієнтація та професійне навчання;
2. стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;
3. створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;
4. сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;
5. сприяння зайнятості інвалідів та ін. [40].

Державне регулювання зайнятості населення — це комплекс соціально-економічних заходів і механізмів, спрямованих на подолання дисбалансу між потребами ринку праці та наявною робочою силою, з метою формування збалансованої, ефективної та раціональної системи зайнятості.

Суб'єкти, що беруть участь у державному регулюванні зайнятості, можна розділити на кілька груп. До першої належать громадяни та їхні об'єднання, які мають спільні соціально-трудові інтереси. Друга група включає організації, що представляють ці інтереси, зокрема профспілки, страйкові комітети, асоціації підприємців і фермерів. Третю групу становлять виконавчі суб'єкти, серед яких державні органи різних рівнів законодавчої, виконавчої та судової влади.

Об'єктом державного регулювання є попит і пропозиція робочої сили, її вартість і ціна, рівень доходів населення, а також механізми впливу на ці показники та результати такого впливу. Крім того, до об'єкта належить використання позитивних аспектів глобалізації для зайнятості та мінімізація її негативних наслідків на соціально-трудові відносини й інші пов'язані елементи.

Державне регулювання зайнятості повинно бути націлене на одночасне стимулювання попиту на робочу силу та зниження пропозиції робочої сили. Щоб досягти першої мети, важливо підтримувати розвиток малого бізнесу та самозайнятості, створювати програми для розвитку соціальної сфери, застосовувати нестандартні підходи до працевлаштування, впроваджувати гнучкі графіки роботи та збільшувати кількість оплачуваних громадських робіт. Щодо скорочення пропозиції, пріоритетними є: організація безперервного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, удосконалення системи загальної та спеціальної освіти, а також покращення системи соціальних пільг і гарантій зайнятості для осіб з обмеженою працездатністю.

Політика зайнятості має бути орієнтована на зміну структури ринку праці, що передбачає перехід від надмірної зайнятості з низькою продуктивністю до створення умов для забезпечення низького рівня безробіття та високопродуктивної праці. Це особливо важливо в період становлення багатуукладної економіки, коли відбувається розвиток різних

форм власності, змінюються технології та виробничі процеси. В таких умовах необхідно адаптувати західні моделі зайнятості до українських реалій, створюючи систему, що відповідає потребам вітчизняного ринку праці. Це дозволить підвищити якість робочої сили, забезпечити соціальний захист від безробіття та стати важливим чинником для забезпечення економічного процвітання суспільства.

Держава гарантує у сфері зайнятості:

1. вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
2. одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
3. професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
4. професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
5. підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
6. безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;
7. соціальний захист у разі настання безробіття;
8. захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;
9. додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян [23].

Регулювання ринку праці, зайнятості та безробіття здійснюється на декількох рівнях. (табл. 3.1)

Таблиця 3.1 – Рівні регулювання ринку праці, зайнятості та безробіття
[28]

Загальнодержавний рівень	Вирішуються пріоритетні і кардинальні соціальноекономічні проблеми суспільства, які безпосередньо впливають на стан і рівень зайнятості та сприяють формуванню ефективної зайнятості
Регіональний рівень	Знаходиться в компетенції місцевих органів державної влади і можливостей відповідних бюджетів, на цьому рівні приймаються рішення з питань регулювання регіональних ринків праці, включаючи протидію масового вивільнення працівників, збільшення соціальної допомоги
Локальний рівень	Формуються взаємовідносини окремих суб'єктів ринку праці, конкретних працівників з роботодавцями, службами зайнятості, місцевими органами виконавчої влади

В залежності від економічної ситуації та стану ринку праці держава може реалізовувати два основних підходи до політики зайнятості: активний і пасивний.

Активна політика зайнятості включає в собі правові, організаційні і економічні заходи, які спрямовані на зменшення рівня безробіття. Її метою є створення умов для працевлаштування та підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Основні заходи в рамках активної політики:

- профілактика звільнень через створення сприятливих умов для роботодавців;
- організація навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації працівників;
- сприяння в пошуку роботи та підборі вакансій;

- фінансування для сприяння створенню нових робочих місць, зокрема в секторах малого та середнього бізнесу.

Пасивна політика зайнятості зосереджується на виплатах допомоги по безробіттю та мінімальному сприянні у працевлаштуванні через державну службу зайнятості. Такий підхід може бути виправданим лише за умов високої гнучкості ринку праці, коли працівники здатні швидко знаходити нову роботу.

Важливим чинником забезпечення продуктивної зайнятості та підвищення ефективності державної політики у сфері праці є розвиток соціального партнерства. Формування партнерських відносин, які повною мірою відповідають потребам сучасного ринку праці, залишається непростим завданням, що підтверджується світовим досвідом.

Соціальне партнерство з функціональної точки зору слід розглядати як систему правових і організаційних норм, принципів, структур, процедур (заходів), які спрямовані на забезпечення взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями, державними органами влади в регулюванні соціально-трудових відносин на національному, галузевому, регіональному рівнях та рівні підприємств (організацій). Його метою, як і на перших етапах становлення, є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання конфліктам і вирішення суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку, підвищення життєвого рівня трудящих [12].

Ефективне функціонування системи соціального партнерства потребує участі трьох сторін. Потрібно залучити роботодавців, які включають як керівництво державних підприємств і приватних підприємств, так і комерційні та інші організації, що здійснюють наймання працівників. Важливу роль відіграють також представники робітничого руху, до них входять профспілки, органи трудового самоврядування та інші об'єднання, спрямовані на захист прав найманих працівників. Також, до цього процесу мають залучені органи

місцевого самоврядування, які несуть відповідальність за реалізацію регіональної політики у сфері зайнятості.

Головна мета управління зайнятістю – уникнення різкого збільшення рівня безробіття, підтримка попиту на робочу силу та приведення структури пропозиції праці у відповідність до потреб ринку. Для цього потрібно регулярно розробляти та впроваджувати заходи, що забезпечують узгодженість між складом робочої сили і доступними вакансіями, враховуючи постійні зміни в економіці.

В Україні цю політику реалізують та Державна служба зайнятості та Міністерство соціальної політики. Зокрема, служба зайнятості займається аналізом і прогнозуванням попиту й пропозиції на ринку праці, інформує населення та органи влади про його стан, а також займається консультаціями громадян і роботодавців. Для громадян це означає допомогу у пошуку підходящої роботи, а для роботодавців – у забезпеченні підприємств необхідними кадрами. Крім того, служба веде облік вакантних робочих місць і шукачів роботи, організовує професійне навчання та перекваліфікацію для тих, хто цього потребує.

Щороку держава України розробляє основні напрями політики в сфері регулювання зайнятості населення, і з часом ця політика стає все більш соціально орієнтованою. Цей план направлений на вирішення актуальних питань у сфері зайнятості та сприяння створенню нових робочих місць. Однією з ключових цілей є реформа державної служби зайнятості, яка повинна стати сервісною установою, що ефективно реагує на потреби людей та роботодавців, надаючи реальну підтримку на ринку праці.

У 2022 році уряд посилив підтримку підприємництва та зайнятості населення через реалізацію державної програми «єРобота». У межах цієї ініціативи впроваджувалися грантові програми, компенсувалися витрати на сплату єдиного соціального внеску (ЄСВ) та частково відшкодовувалася заробітна плата працівників.

Окрім цього, програма сприяла створенню нових робочих місць та заохочувала розвиток малого і середнього бізнесу. Особливу увагу приділяли підтримці тих сфер, які забезпечують економічну стабільність у регіонах та мають потенціал для швидкого зростання. Таким чином, урядові ініціативи не лише знижували рівень безробіття, а й стимулювали активізацію підприємницької діяльності в умовах складної економічної ситуації.

Станом на вересень 2024 року в межах проєкту «єРобота» було виділено гранти на суму 9,3 млрд грн, які отримали майже 19,6 тис. підприємців. Завдяки цим коштам вдалося створити 55 тисяч нових робочих місць. Зокрема, 4,2 млрд грн було спрямовано на програму «Власна справа», що передбачає видачу 17,8 тис. мікрогрантів. Переробні підприємства отримали 743 гранти на загальну суму 3,7 млрд грн, а садівництво та тепличне господарство – 231 грант на 1 млрд грн. Окремо для ветеранів виділено 806 грантів на суму 366 млн грн.

Програма «Власна справа» є одним із ключових компонентів проєкту «єРобота». Її цільова аудиторія – підприємці, ветерани, особи з інвалідністю внаслідок війни та подружжя ветеранів. За програмою «Власна справа» мікрогранти від 50 до 250 тис. грн надають на такі комерційні та виробничі цілі: придбання меблів, обладнання і транспортних засобів; закупівля ліцензійного ПЗ, сировини, матеріалів, товарів і послуг (до 50% мікрогранту); маркетинг та реклама (до 10%); оренда приміщень і земельних ділянок (до 25%); оренда обладнання (до 10%); лізинг обладнання (до 50%). Отримувачі мікрогрантів до 75 тис. грн не зобов'язані створювати робочі місця. Якщо грантер отримує від 75 до 150 тис. грн, то він має створити одне робоче місце, від 150 до 250 тис. грн – від двох робочих місць. Для підприємців, які зареєстровані і планують вести підприємницьку діяльність у Харківській області, розмір грантів може збільшитися на 100%, максимально до 500 тис. грн [43].

Ветеранський компонент програми «Власна справа» надає можливість ветеранам та особам з інвалідністю внаслідок війни отримати гранти розміром від 250 тис. до 1 млн грн. Для другої особи з подружжя розмір підтримки становить від 250 тис. до 500 тис. грн. Сума гранту залежить від кількості створених робочих місць (від одного до чотирьох). Якщо розмір фінансування складає 0,5–1 млн грн, заявник повинен мати статус ФОП не менше трьох років і профінансувати 30% вартості проєкту власним коштом. Такий підхід спрямований на підтримку підприємців із досвідом, які готові інвестувати в розвиток своєї справи.

Найбільш популярними напрямками бізнесу у 2024 році в межах програми «Власна справа» наведено на рис. 3.1.

Окрім зазначених програм, в Україні впроваджувалися й інші ініціативи, спрямовані на підтримку зайнятості та підприємництва. Ось кілька прикладів:

1. *Програма «Доступні кредити 5-7-9%» (з 2020 року).* Ця програма спрямована на підтримку малого та середнього бізнесу. Вона передбачає надання пільгових кредитів на розвиток підприємницької діяльності за зниженими ставками (від 5% до 9%). У 2022 році її адаптували до умов воєнного стану, дозволивши підприємцям використовувати кредити на поповнення обігових коштів.

Напрями бізнесу в межах програми "Власна справа" у 2024 р.



Рисунок 3.1 – Напрямки бізнесу в межах програми “Власна справа” у
2024 р.

Джерело: створено автором на основі [43]

2. «Субсидії роботодавцям» (оновлено у 2023 році). Ця ініціатива допомагає роботодавцям, які наймають працівників із вразливих категорій населення (молодь, люди з інвалідністю, учасники бойових дій тощо). Державна служба зайнятості відшкодовує частину витрат на оплату праці таких працівників.

3. *Програма підтримки стартапів від Українського фонду стартапів (з 2019 року).* Спрямована на фінансування інноваційних проєктів. Стартапи можуть отримати гранти в розмірі до \$50,000 на розвиток своїх ідей.

4. «Гранти для ветеранів і членів їхніх сімей» (запущено у 2023 році). Частина програми «єРобота». Забезпечує грантове фінансування на відкриття або розвиток бізнесу для ветеранів, які повернулися до мирного життя, та їхніх сімей.

5. *Програма сприяння працевлаштуванню переселенців (з 2015 року, оновлена у 2022 році).* У рамках цієї програми держава компенсує роботодавцям витрати на працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Зокрема, покриваються витрати на оплату праці або переїзд.

6. «Пакет підтримки для працівників релокованих підприємств» (2022 рік). У зв'язку з військовими діями уряд сприяв релокації підприємств із небезпечних регіонів до більш безпечних областей. Працівникам таких підприємств надавали фінансову допомогу, а самі підприємства отримували гранти на відновлення діяльності.

Кожна з цих програм має свою специфіку, але всі вони спрямовані на стимулювання зайнятості, підтримку бізнесу та покращення економічної ситуації в країні.

Міністерство економіки України підкреслює, що план заходів включає наступне:

- розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць;
- підтримка підприємництва та самозайнятості;
- підтримка зайнятості молодих людей;
- створення гідних умов праці та боротьба з тіньовими формами зайнятості;
- сприяння інклюзивному розвитку ринку праці;
- розвиток професійно-технічної освіти та можливість постійного навчання протягом життя;
- ефективна політика у сфері трудової міграції.
- реформа державної служби зайнятості з упровадженням інноваційних послуг на ринку праці;

Реалізація запланованих заходів повинна позитивно вплинути на ситуацію на ринку праці. Це сприятиме створенню нових робочих місць, забезпеченню гідних умов праці, досягненню повної та ефективної зайнятості населення, а також покращенню відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією за кількістю та рівнем кваліфікації.

Попри певні позитивні зрушення у сфері державного регулювання зайнятості, український ринок праці залишається перед значними викликами, які потребують негайного вирішення. Гостро постає питання високого рівня безробіття серед осіб із вищою освітою та внутрішньо переміщених громадян, які втратили роботу через руйнування підприємств. До цього додаються проблеми працевлаштування молоді та посилення трудової міграції, викликані економічними труднощами й безпековими ризиками в країні. Для

подолання цих проблем необхідно впроваджувати державні програми, спрямовані на фінансування професійного навчання, перекваліфікацію та підвищення кваліфікації працівників, щоб забезпечити їх інтеграцію в ринок праці.

Вивчення наявних проблем у сфері зайнятості дозволяє зробити висновок, що для ефективного вирішення проблеми безробіття та оптимізації процесу регулювання незайнятості в Україні, потрібно запровадити низку заходів.

Регулююча роль держави може здійснюватися в різних напрямках і формах, до яких, насамперед, відноситься:

- стимулювання зайнятості через фіскальну і кредитно-грошову політику;
- розвиток системи безперервної підготовки і перепідготовки кадрів;
- підтримка традиційних галузей економіки і великих підприємств в цілях збереження і стимулювання створення нових робочих місць;
- пільгове оподаткування інноваційного бізнесу в цілях залучення висококваліфікованої робочої сили;
- підтримка малого бізнесу;
- організація та розширення громадських робіт для незайнятих низько кваліфікованих робітників;
- вплив на зменшення диференціації доходів;
- захист інтересів споживачів;
- створення сприятливих умов для професійної, територіальної та соціальної мобільності населення;
- організація ефективної системи формування доходів, за якої рівень винагороди визначається внеском у результат діяльності [31].

Загалом, важливо створювати комплексну політику, яка не тільки вирішує поточні проблеми, але й забезпечує довгострокову стабільність на ринку праці, включаючи активну підтримку підприємництва та самозайнятості для стимулювання економічного розвитку в усіх регіонах країни.

Для успішного відновлення України після війни необхідно вирішити проблему високого рівня безробіття та дефіциту кваліфікованої робочої сили. Програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, стануть важливим інструментом для зниження безробіття та заповнення попиту на кваліфікованих працівників.

Окрім цього, важливими складовими розвитку ринку праці будуть повернення людей до попередніх місць проживання за умов безпеки, реінтеграція ветеранів, підтримка людей з інвалідністю та посилення ролі жінок у робочій силі. Це передбачає створення інклюзивного середовища, розширення інфраструктури догляду за дітьми, підвищення доступності робочих місць, професійне навчання, а також сприяння участі жінок у сферах, раніше домінованих чоловіками.

Координація між бізнесом і владою стане вирішальною для досягнення цих цілей. Окрім підтримки професійного розвитку, потрібно створювати умови для активного залучення вразливих груп населення, а також розробляти довгострокові стратегії для формування стійкого та сучасного ринку праці. Уряд уже ініціював низку відповідних проєктів, однак їх масштаб і охоплення необхідно суттєво розширити, аби забезпечити реальні зміни.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження здійснено аналіз сучасного стану зайнятості та безробіття в Україні та розроблено практичні рекомендації щодо вирішення проблем зайнятості, дозволяє зробити висновки:

1. Проаналізувавши теоретичні аспекти зайнятості та безробіття, можна зробити висновок, що під зайнятістю як економічною категорією розуміють сукупність соціально-економічних відносин у суспільстві, які забезпечують можливості прикладання праці в різних сферах господарської діяльності, і виконують функції, пов'язані з відтворенням робочої сили на всіх рівнях організації суспільної праці і виробництва.

2. Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якою частина активних працездатних громадян не може знайти роботу яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції робочої сили над її попитом на ринку праці.

Безробіття як порушення балансу на ринку праці виникає через різноманітні об'єктивні та суб'єктивні фактори. До них належать спад виробництва, зниження інвестицій, скорочення платоспроможного попиту населення, структурні зміни в економіці, недостатня якість робочої сили, обмежена мобільність робітників, низька конкурентоспроможність окремих категорій, дисбаланс між попитом і пропозицією в професійній та кваліфікаційній сфері, а також регіональні відмінності в економіці. Інакше кажучи, причини безробіття пов'язані з факторами, що впливають на попит і пропозицію на ринку праці, спричиняючи їхню невідповідність.

3. Динаміка зайнятості в Україні демонструє вплив соціально-економічних і демографічних змін, зокрема скорочення чисельності робочої сили. Економічна нестабільність і наслідки воєнних дій значно позначилися на рівні зайнятості, однак реалізація державних програм

підтримки підприємництва поступово стимулює створення нових робочих місць.

4. Рівень безробіття в Україні за період 2021–2024 років демонструє суттєві зміни, що є наслідком соціально-економічних та політичних викликів. У 2021 році безробіття становило 9,8%, що свідчило про стабільність на ринку праці в умовах післякризового відновлення. Однак у 2022 році показник зріс до 21,1%, досягнувши піку через військові дії, економічну нестабільність та масову міграцію населення. У 2023 році рівень безробіття зменшився до 18,2%, що вказує на поступове відновлення економіки, адаптацію підприємств до нових умов та реалізацію державних програм підтримки працевлаштування. Прогноз на 2024 рік демонструє подальше покращення ситуації, коли безробіття знижується до 13,9%. Це свідчить про успіх заходів із відновлення ринку праці, активізацію економічної діяльності та створення нових робочих місць.

5. Зайнятість ветеранів, внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та людей з інвалідністю є важливим аспектом розвитку ринку праці в Україні. Ветерани потребують спеціалізованих програм адаптації, професійної перепідготовки та підтримки у відкритті власного бізнесу. ВПО стикаються з труднощами працевлаштування через втрату житла та соціальних зв'язків, що вимагає забезпечення доступу до перекваліфікації та створення нових робочих місць. Люди з інвалідністю часто мають обмежений доступ до робочих місць, адаптованих до їхніх потреб, що підкреслює важливість інклюзивного підходу та підтримки роботодавців. Вирішення цих проблем сприятиме підвищенню рівня зайнятості та соціальної інтеграції цих категорій населення.

6. Державна політика зайнятості в Україні є важливим інструментом для зменшення рівня безробіття та підтримки економічної стабільності. Вона зосереджена на створенні нових робочих місць, розвитку підприємництва та активній підтримці вразливих категорій населення, таких як ветерани, внутрішньо переміщені особи та люди з інвалідністю. Реалізація ефективних

програм перекваліфікації, стимулювання інвестицій та розвитку соціальної інфраструктури є ключовими елементами цієї політики. Важливою умовою успіху є гнучкість та здатність адаптувати заходи до змін на ринку праці, що дозволить забезпечити стійке зростання рівня зайнятості та підвищити соціальну стабільність в Україні.

Перспективи державної політики зайнятості полягають у розвитку сучасних інструментів для стимулювання економічної активності, таких як державні гранти, пільгові кредити, підтримка малого та середнього бізнесу, а також інтеграція інноваційних технологій на ринку праці. Важливим аспектом є зміцнення партнерства між державою, бізнесом та навчальними закладами для забезпечення висококваліфікованої робочої сили, що сприятиме сталому розвитку економіки України та зменшенню соціальної напруги.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Активна та пасивна політика: заходи регулювання ринку праці.
URL: <https://studfile.net/preview/6311308/page:81/> (дата звернення: 18.11.2024.)
2. Безробіття в Україні: причини, наслідки та шляхи вирішення.
URL: <https://bizmag.com.ua/bezrobittya-v-ukrayini/> (дата звернення: 10.05.2024)
3. Безробіття як економічна категорія. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19414/#google_vignette (дата звернення: 06.12.2024)
4. Бондаренко В. А. Ринок праці: нові виклики і стратегії для України, Науковий вісник Дніпровського університету, 2022. Т. 12, № 4. С. 14-22.
5. Вдовин М., Зомчак Л., Коханевич М.. (2022). Безробіття в Україні: економіко-статистичний огляд. Mechanism of an Economic Regulation, (1-2(9596), 60-66
6. Види безробіття. Букліб. URL: <https://salo.li/83503F6> (дата звернення: 06.12.2024)
7. Види і форми зайнятості. Бібліотека “Букліб”. URL: <https://buklib.net/> (дата звернення: 27.09.2024)
8. Внутрішні вимушені переміщення: обсяги, проблеми та способи їх вирішення. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/vnutrishnivymusheni-peremishchennya-obsyahu-problemy-ta-sposoby-yikh> (дата звернення: 06.12.2024)
9. Вознюков Є. В. Механізми регулювання ринку праці: теоретичні аспекти. Національні інтереси України, 2024, 4 (4).
10. Гітіс Т. П., Отоса І. В. Дослідження сучасного стану рівня безробіття в Україні та можливих шляхів його зниження. Економічний вісник Донбасу. – 2022. – № 3 (69). – С. 91-97. – Бібліогр.: 14 назв. – укр. URL:

<http://surl.li/ntxqfj> (дата звернення: 15.05.2024)

11. Горохов В. І. Теоретичні підходи до визначення поняття "зайнятість населення" В. І. Горохов, Управління розвитком. - 2013. - № 8. - С. 99-101.
12. Григор'єва О. В., Галайда Т. О. Управління зайнятістю: навчальний посібник для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці». – Полтава: ПолтНТУ імені Юрія Кондратюка, 2015. 117 с. URL: https://reposit.nupp.edu.ua/bitstream/PoltNTU/526/1/%D0%93%D1%80%D0%B8%D0%B3_%D0%93%D0%B0%D0%BB%20_%D0%BF%D0%BE%D1%81%20%D0%A7%D0%A3%D0%9F.pdf (дата звернення: 07.12.2024)
13. Гриценко В. О. Безробіття в Україні: сучасні тенденції та перспективи подолання. – Київ: Наукова думка, 2023. – 305 с.
14. Давидова І. О. Стаття “Зайнятість: теоретичні підходи до аналізу та стадії”. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2167> (дата звернення: 25.09.2024)
15. Державна служба зайнятості. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні – серпні 2023 року. URL: <http://surl.li/tatmqj> (дата звернення: 15.11.2024)
16. Державна служба зайнятості України. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/statfile> (дата звернення 08.05.24)
17. Державна служба статистики України. URL: <http://surl.li/ykydbx> (дата звернення: 08.05.2024)
18. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України № 1533-III від 02.03.2000 р. URL: https://ips.ligazakon.net/document/T001533?ed=2021_07_15 (дата звернення: 23.10.2024)

19. Залучення вразливих груп населення допоможе українському ринку праці: результати дослідження. URL: <https://salo.li/eBE34D4> (дата звернення: 12.11.2024)
20. Іванова Л. В., Сорока О. В. Державне регулювання зайнятості: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротاپринт, 2015 р. - 264с.
21. Інноваційні підходи до працевлаштування та перекваліфікації ветеранів: світовий досвід і перспективи для України. URL: <https://veteranfund.com.ua/innovative-approaches-to-employment-and-retrainingof-veterans/> (дата звернення: 06.12.2024)
22. Кількість зареєстрованих безробітних. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2024/> (дата звернення: 09.05.2024)
23. Ковач В. (2020). Державна політика зайнятості населення в умовах ринку праці. Публічне урядування, (2 (22), 93-104. URL: [https://doi.org/10.32689/2617-2224-2020-2\(22\)-93-104](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2020-2(22)-93-104) (дата звернення: 13.11.2024)
24. Ковач В. О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2020. № 4. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1619> (дата звернення: 11.10.2024)
25. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. –711
26. Коссова-Сіліна Г. О. Працевлаштування та інтеграція ветеранів: проблеми та виклики ринку праці: збірник матеріалів регіонального науковометодичного ринку інтенсиву (28 березня 2024 року). БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, м. Біла Церква, Україна, С. 69-73.

27. Кравченко А. О. Державна соціальна політика: ринок праці та соціальний захист населення України. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/19344> (дата звернення: 16.11.2024)
28. Ладонько Л. С., Калінько І. В., Філіпова Н. В. (2023). Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в Україні. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління, (9). URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-9-07-01> (дата звернення: 12.11.2024)
29. Макроекономіка. Навч. Посібник / За ред.. Г. М. Пилипенко. – 3-тє вид. перероб. і доп. –Д.: Національний гірничий університет, 2009. – 193 с. URL: <https://etop.nmu.org.ua/ua/books/Macroeconomics.pdf> (дата звернення: 06.12.2024)
30. Макроекономіка : підручник / Макаренко М. І., Семененко Т. О., Петрушенко Ю. М. – 2-ге вид., переробл. – Суми : Сумський державний університет, 2021. – 307 с URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/86041/3/Makarenko.pdf> (дата звернення: 06.12.2024)
31. Макроекономіка : підручник / О.М. Козакова, Е.М. Забарна. – Херсон : Олді-плюс, 2018. – 428 с. URL: <http://dspace.opu.ua/jspui/bitstream/123456789/9133/2/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%D0%9F%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%9C%D0%B0%D0%BA%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B0%D0%9A%D0%BE%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0>

[%B2%D0%B0_%D0%9E.%D0%9C._2018.pdf](#) (дата звернення: 06.12.2024)

32. Мельниченко О. А. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання: Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління. - 2016. - Вип. 1. - С. 78-85.

33. Методологічні положення класифікації та аналізу стану економічно активного населення. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2000/74/metod.htm (дата звернення: 02.10.2024)

34. Методологічні пояснення. URL: https://www.ifstat.gov.ua/STAT/m_rynpr.htm (дата звернення: 06.12.2024)

35. Мороз Г. В. Ринок праці: теоретичні підходи та практичні аспекти. Соціальні проблеми на ринку праці: Збірник наукових праць, ред. В.А. Даниленко. – Київ: Видавництво КНЕУ, 2015. – С. 80-90.

36. Підгірна В., Костащук В., Данілова О. (2022). Оцінка структури та тенденції зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін. Економіка та суспільство, (40). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-61> (дата звернення: 10.11.2024)

37. Поняття та види зайнятості. URL: <https://studfile.net/preview/7379979/page:29/> (дата звернення: 27.09.2024)

38. Поняття та види зайнятості населення. URL: <https://buklib.net/books/25839/> (дата звернення: 25.09.2024)

39. Працевлаштування переселенців через центри зайнятості: з якими проблемами стикаються ВПО? URL:

<https://www.helsinki.org.ua/articles/pratsevlashtuvannia-pereselentsiv-chereztsentry-zayniatosti-z-iaakymy-problemamy-stykaiutsia-vpo/> (дата звернення: 06.12.2024)

40. Про зайнятість населення: Закон України № 5067-VI від 03.09.2024 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення 23.09.24)

41. Проблеми внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в Україні та шляхи їх вирішення. URL: <https://salo.li/34C40B8> (дата звернення: 28.10.2024)

42. Регулювання зайнятості населення. URL: <https://buklib.net/books/31454/> (дата звернення: 09.11.2024)

43. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України.
URL: <http://surl.li/qpnpx> (дата звернення: 11.11. 2024)

44. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб.
/ А. В. Калина. — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — 216 с.: іл. — Бібліогр. : с. 210–213. URL: https://maup.com.ua/assets/files/lib/book/rynok_praci.pdf (дата звернення: 07.12.2024)

45. Семигіна Т. В, Іванова О. Л. Працевлаштування та зайнятість людей з інвалідністю. Довідник для роботодавців, 2010. URL: <https://www.dcz.gov.ua/assets/pdfs/oon.pdf> (дата звернення: 14.11.2024)

46. Ситуація на ринку праці: рівень безробіття та зайнятість.
URL: <https://ua.news.ua/money/sytuatsyya-na-rynke-truda-uroven-bezrobotytsy-yzanyatost>
(дата звернення: 10.05.24)

47. Сотні тисяч робочих рук: як інтегрувати внутрішньо переміщених

осіб у ринок праці для подолання кадрового голоду? URL: <https://rubryka.com/blog/integruvaty-vpo-u-rynok-pratsi/> (дата звернення: 11.11.2024)

48. Статистичний збірник “Україна в цифрах 2022”, Державна служба статистики України, Київ 2023.

49. Статистичний щорічник України 2022, Державна служба статистики України за редакцією І. Є. Вернера, 2023.

50. Судаков М., Лісогор Л. Звіт “Ринок праці України 2022 – 2023: стан, тенденції та перспективи”, 2023.

51. Тесленко Д. С. Державне управління сферою зайнятості населення. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/5-6_2022/11.pdf (дата звернення: 16.11.2024).

52. Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики: збірник тез доповідей III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Мукачево, 6-7 квітня 2021 р.). – Мукачево: МДУ, 2021. – 233 с. URL: http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/11126/1/Types_%20of_%20unemployment%20_and%20_causes%20_of_%20its%20_occurrence.pdf (дата звернення: 06.12.2024)

53. Успішна інтеграція ветеранів в цивільне життя – запорука швидкого економічного відновлення країни. <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f7856741-e912-4aef-8ab5-86554b761670&title=UspishnaIntegratsiiaVeteraniv> (дата звернення: 06.12.2024)

54. Шевченко О. О., Антіпова О. М., Кича І. М., (1). Державна соціальна політика у сфері зайнятості населення: питання реалізації та реформування. Економічний простір, (159), 147-151

55. Яременко О. М., Лобанова О. В., Лаврик В. В. Зайнятість та безробіття в Україні. Київ: КНЕУ, 2019.

56. Employment and labour market statistics. Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD. (2023). URL: <https://www.oecd.org/statistics> (дата звернення: 10.11.2024)
57. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook – Trends 2023. URL: <https://www.ilo.org/global/research/globalreports> (дата звернення: 12.11.2024).
58. Ivanov I. Analysis of the phaunistic composition of Ukraine // Innovative development of science, technology and education. Proceedings of the 5th International scientific and practical conference. Perfect Publishing. Vancouver, Canada. 2024. Pp. 21-27 URL: <http://surl.li/qyrpmq> (дата звернення: 15.05.2024)
59. McKinsey Global Institute. (2023). The future of work: A journey to 2022. McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/featuredinsights/future-of-work>
60. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD Employment Outlook 2023: Resilience in a Changing Labour Market. – Paris: OECD Publishing, 2023. – 350 p.
61. Світовий банк. Ukraine Labor Market: Challenges and Opportunities for Employment and Social Protection. – Washington, D.C.: The World Bank, 2022.
– 96 с. URL: <https://www.worldbank.org/ext/en/home> (дата звернення: 14.08.2024)

ДОДАТОК А

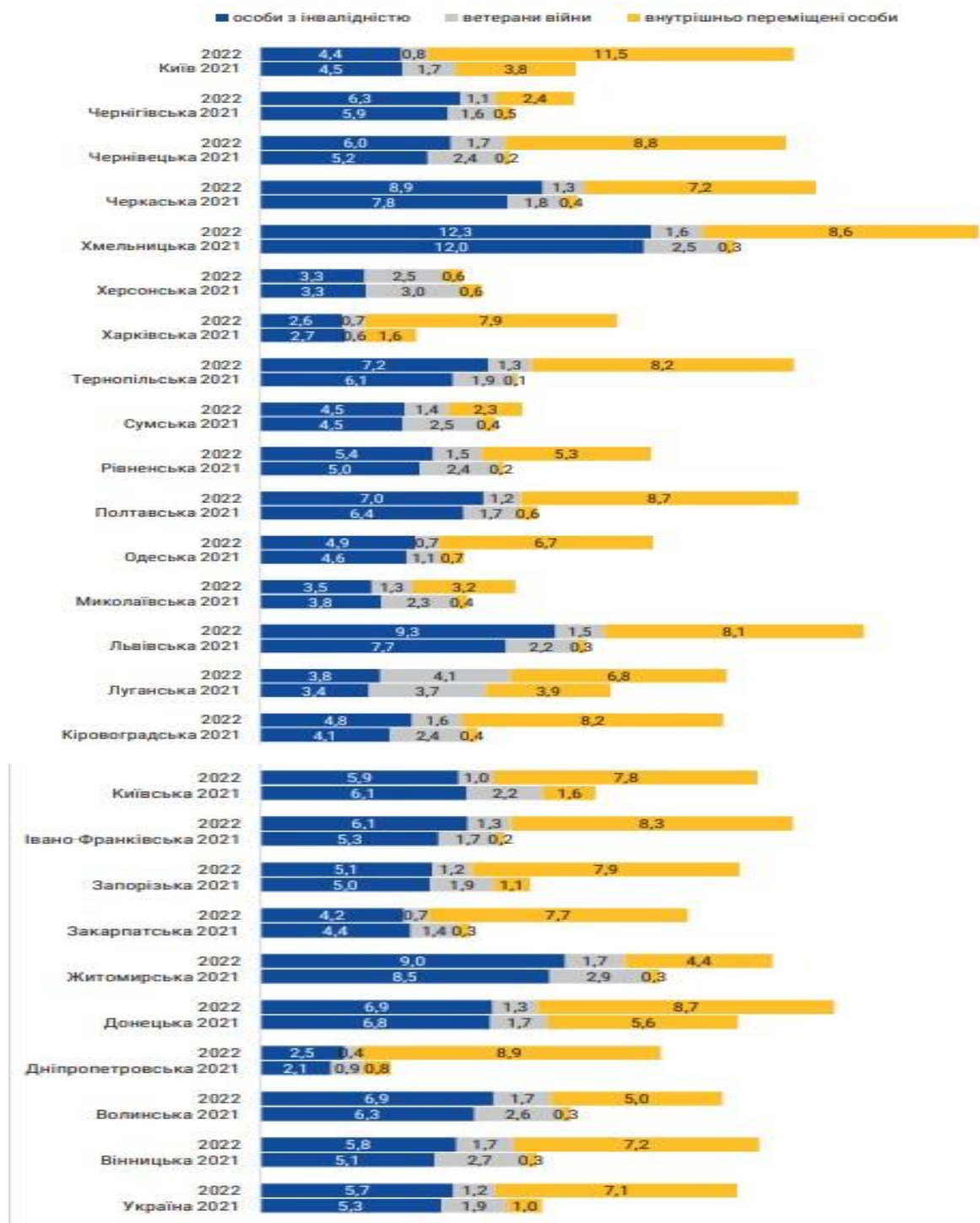


Рисунок А.1 – Динаміка змін зареєстрованих безробітних (вразливі групи населення) за регіонами, % від загальної кількості зареєстрованих безробітних [50]