

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Інститут державного управління»
Кафедра управління персоналом та підприємництва

Кваліфікаційна робота магістра

на тему:

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Виконала: студентка 2 курсу,
групи ЕМЗ-23
Спеціальності 051 «Економіка»
Освітньо-професійної програми
«Управління персоналом та економіка
праці»

_____ Катерина ШЕВЧЕНКО

Науковий керівник роботи: доктор
філософії з публічного управління та
адміністрування

_____ Євгенія ГОРДІЄНКО

Рецензент:

професор кафедри соціології і
публічного управління Навчально-
наукового інституту соціально-
гуманітарних технологій

Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»,
д. держ. упр., професор

_____ Діна ТЕРЕЩЕНКО

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1 Теоретична сутність і концептуальні підходи до гнучкості ринку праці.....	6
1.2 Класифікація та основні типи гнучкості ринку праці.....	14
1.3 Світовий досвід регулювання гнучкості ринку праці.....	28
РОЗДІЛ 2: СУЧАСНИЙ СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ.....	35
2.1 Оцінка стану та динаміки ключових показників ринку праці...35	
2.2 Технологічні та демографічні зміни на ринку праці.....	48
2.3. Вплив глобалізації на структуру й функціонування ринку праці.....	59
РОЗДІЛ 3: НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ.....	68
3.1 Інноваційні моделі та стратегічні ініціативи в управлінні працевлаштуванням.....	68
3.2 Адаптація ринку праці до сучасних умов: шляхи підвищення гнучкості.....	74
3.3 Охорона праці в умовах гнучкого ринку праці.....	89
ВИСНОВКИ.....	104
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	107

ВСТУП

Актуальність теми. Гнучкість ринку праці є одним із ключових чинників, що визначає здатність економіки адаптуватися до змін в умовах глобалізації, технологічного прогресу та змін у структурі попиту на робочу силу. В умовах сучасних викликів, таких як пандемії, війни, цифровізація та глобальні економічні кризи, підвищення гнучкості ринку праці набуває особливої актуальності. Це передбачає впровадження ефективних механізмів адаптації працівників та роботодавців до нових умов, скорочення безробіття та підвищення продуктивності.

Шляхи підвищення гнучкості ринку праці охоплюють реформи трудового законодавства, розвиток нових форм зайнятості, підвищення рівня професійної мобільності та освіти працівників, а також підтримку підприємництва та інновацій.

Підвищення гнучкості ринку праці є важливим елементом для забезпечення стійкого економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності країни. Гнучкий ринок праці дозволяє швидко реагувати на зміни в економічному середовищі, сприяє зниженню рівня безробіття та покращенню умов працевлаштування. Одним із головних завдань є пошук оптимального балансу між захистом прав працівників і наданням роботодавцям можливості оперативно змінювати кадрову політику відповідно до умов ринку. Це можливо завдяки впровадженню нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота, гнучкі графіки, контрактні та проектні форми роботи. Крім того, важливим напрямом є підвищення рівня кваліфікації працівників через безперервну освіту та професійний розвиток, що дозволить їм бути більш конкурентоспроможними в умовах трансформації ринків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Рішення проблем таких як : COVID, повномасштабна війна, міграція і т.д. у розвитку гнучкості ринку

праці висвітлювали у своїх дослідженнях багато науковців, а саме Галицька Я.О. [10], Калина А.В. [22], Куничак О. [26], Петюх В.М. [38], Чернявська О.В. [66], Покрищук В.В. [42], Онікієнко В.В. [33], Ткаченко Л.Г. [31], Ємельяненко Л.М. [31], Машика Ю.В. [29], Лібанова Е.М. [27], Павлюк Т.І. [37], Пасєка А.С. [36], Федотова Т.А. [60], Чувардинський В.О. [68], Олешко Т.І. [63], Касьянова Н.В. [63], Смерічевський С.Ф. [63], Шепелева А.В. [72] та інші.

Незважаючи на значну кількість публікацій, присвячених тематиці цього дослідження, швидкі темпи змін гнучкості ринку праці вимагають постійного оновлення інформації про стан та динаміку його розвитку, а також соціальні та економічні ризики.

Мета дослідження - наукове обґрунтування концептуальних основ і окремих аспектів розвитку гнучкості ринку праці та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення механізмів підвищення гнучкості ринку праці в Україні

Для вирішення даної мети в кваліфікаційній роботі поставлені наступні завдання:

- дослідити наукові концепції та основні характеристики поняття гнучкості ринку праці;
- виявити основні типи гнучкості ринку праці та їх специфіку;
- дослідити світовий досвід регулювання гнучкості ринку праці та можливості адаптації в Україні;
- проаналізувати сучасний стан і ключові тенденції розвитку ринку праці в Україні;
- оцінити потенціал і перспективи гнучкості ринку праці в Україні;
- сформулювати практичні рекомендації щодо підвищення гнучкості ринку праці України.

Об'єктом дослідження є функціонування ринку праці України в умовах сучасних економічних і соціальних викликів.

Предмет дослідження – особливості формування та розвитку гнучкості ринку праці в умовах глобалізації та внутрішніх економічних трансформацій.

В магістерській роботі були використані такі методи наукового пізнання: порівняльний аналіз використовувався для узагальнення зарубіжного досвіду щодо трансформації гнучкості ринку праці; статистичний аналіз – для виявлення тенденцій, залежностей та закономірностей у гнучкості ринку праці; кореляційний аналіз – для дослідження впливу гнучкості на ринок праці в Україні; графічний метод – для візуалізації даних і результатів дослідження; індуктивний метод – для теоретичного узагальнення результатів дослідження.

Джерелами інформації покладеними в основу дослідження стали: нормативно-правові акти, що регламентують державну політику в частині розвитку гнучкості ринку праці; відомча звітність і статистичні матеріали Державної служби статистики, офіційні аналітичні та статистичні матеріали й публікації міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці; аналітичні дані інтернет-ресурсів, що професійно займаються збором інформації про гнучкий ринок в Україні; монографії, навчальні підручники та посібники, наукові статті, матеріали міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференцій, електронні ресурси тощо.

Практичне значення одержаних в результаті дослідження: Результати дослідження можуть допомогти підприємствам і організаціям поліпшити свої підходи до найму, утримання та управління персоналом у умовах гнучкого ринку праці. Рекомендації щодо адаптації до гнучкості ринку можуть сприяти підвищенню ефективності бізнесу.

РОЗДІЛ 1: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

1. Теоретична сутність і концептуальні підходи до гнучкості ринку праці

Ринок праці є одним із ключових елементів економіки, де відбувається взаємодія між попитом на робочу силу з боку роботодавців і пропозицією робочої сили з боку населення. У сучасних умовах динамічних змін у світовій економіці поняття гнучкості ринку праці набуває особливого значення, адже воно є відображенням здатності економічної системи адаптуватися до змінних обставин.

Гнучкість ринку праці можна розглядати як одну з важливих характеристик економічної стабільності, яка дозволяє економіці ефективно реагувати на зміни в структурі виробництва, технологіях, попиті на товари та послуги. Питання гнучкості стає особливо актуальним у контексті глобалізації, розвитку цифрових технологій, автоматизації виробничих процесів, що впливають на характер зайнятості та структуру трудових відносин.

У сучасному світі в економічній літературі немає єдиного визначення терміна "ринок праці", так само як і поняття "ринок" в цілому. Слід зазначити, що існують терміни, близькі за змістом, такі як "ринок праці", "ринок робочої сили", "ринок трудових ресурсів" та "ринок зайнятості".

Деякі вчені вважають, що терміни "ринок праці" та "ринок робочої сили" мають відмінності, оскільки робоча сила означає потенційну здатність до праці, тоді як праця є активною реалізацією цієї здатності[2].

Відомо, що сфера праці є однією з найзначніших та найскладніших областей суспільно-економічного та соціального життя країни. Вона охоплює ринок робочої сили і вакансій, а також процеси формування, розподілу і

перерозподілу робочої сили. На цьому ринку встановлюється вартість робочої сили, визначається попит на вакансії та пропозиція; ринок відображає ключові тенденції зайнятості, структуру і масштаби безробіття, а також мобільність робочої сили і трудову міграцію.

Поняття "ринок праці" виникло в рамках економічної теорії, яка розглядає взаємодію між попитом і пропозицією робочої сили. Його корені можна простежити до класичної економічної думки, зокрема до робіт таких економістів, як Адам Сміт, Давид Рікардо і Джон Стюарт Мілль [10].

Основні етапи розвитку поняття ринку праці:

Класична економіка: У XVIII-XIX століттях економісти почали аналізувати працю як товар, що має свою вартість. Вони розглядали робочі ресурси як важливий елемент виробництва, а ринок праці — як сферу, де відбувається обмін між роботодавцями і працівниками.

Існують основні ідеї класичної економіки щодо ринку праці, а саме: *праця як товар* - класичні економісти розглядали працю як товар, що має свою вартість. Вони вважали, що заробітна плата є ціною праці, яка визначається попитом і пропозицією на ринку; *Адам Сміт* - своїй праці "Багатство народів" (1776 р.) Сміт підкреслив важливість поділу праці для підвищення продуктивності. Він стверджував, що спеціалізація працівників дозволяє збільшити їхню ефективність, що, у свою чергу, впливає на ринок праці. Сміт також зазначав, що заробітна плата повинна відповідати продуктивності праці; *Давид Рікардо* - він розвивав теорію порівняльних переваг і акцентував увагу на механізмах формування заробітної плати. У своїй праці "Принципи політичної економії та оподаткування" (1817 р.) він ввів концепцію "механізму заробітної плати", де заробітна плата визначається умовами конкуренції на ринку праці, а також доступністю робочої сили; *теорія трудової вартості* - класичні економісти вважали, що вартість товару визначається кількістю праці, необхідної для його виробництва [5]. Це відображало ідею, що праця є основним джерелом вартості, а ринок праці — ключовим елементом економічної системи; *ринок і*

конкуренція - класична економіка акцентувала увагу на важливості вільної конкуренції для ефективного функціонування ринку праці. Вони вважали, що конкуренція між роботодавцями і працівниками забезпечує оптимальне розподіл ресурсів і рівновагу на ринку; *зайнятість і безробіття* - класичні економісти розглядали безробіття як тимчасове явище, яке виникає через структурні зміни в економіці або сезонні коливання. Вони вважали, що ринок праці завжди прагне до рівноваги, і безробіття є результатом невідповідності між попитом і пропозицією [12].

Маржиналізм — це економічна школа, що виникла в кінці XIX століття і стала реакцією на класичну економіку. Представники маржиналістської теорії внесли нові ідеї у розуміння ринку праці, зокрема через акцент на концепції граничної корисності та граничної продуктивності. Основні постулати маржиналізму суттєво вплинули на теорії, що стосуються праці і її вартості.

Основні ідеї маржиналізму щодо ринку праці: *гранична корисність* - маржиналісти акцентували увагу на граничній корисності товарів і послуг. Вони вважали, що вартість товару визначається не лише працею, а й суб'єктивними оцінками споживачів. Це означає, що ціна праці також залежить від корисності, яку вона приносить роботодавцеві; *гранична продуктивність праці* - один з ключових внесків маржиналізму в аналіз ринку праці — це теорія граничної продуктивності. Відповідно до цієї теорії, заробітна плата працівника визначається величиною додаткової продуктивності, яку він приносить підприємству. Іншими словами, працівник отримує винагороду, пропорційну його внеску у виробництво; *інтерпретація зайнятості*, багато маржиналістів стверджували, що зайнятість у ринковій економіці досягає рівноваги, коли заробітна плата, яку працівники готові прийняти, дорівнює граничній продуктивності їхньої праці. Це веде до формування певного рівня зайнятості, де підприємства наймають працівників, доки їхня гранична продуктивність перевищує або дорівнює заробітній платі; *критика класичних теорій* - маржиналісти заперечували деякі основні

положення класичної економіки, зокрема ідею, що праця є єдиним джерелом вартості. Їх думка полягала в тому, що і інші фактори виробництва (капітал, земля) також грають важливу роль у визначенні цінності продукції; *теорія конкуренції* - маржиналізм підкреслив значення конкурентного середовища для функціонування ринку праці. В умовах вільної конкуренції заробітна плата буде прагнути до рівноваги, де попит на працю дорівнює її пропозиції; *необхідність аналізу ринку праці* - в основному маржиналісти акцентували увагу на необхідності аналізу ринку праці з точки зору поведінки окремих індивідів (роботодавців і працівників), що стало важливим кроком у розвитку економічної теорії [3].

Теорія людського капіталу виникла в середині ХХ століття і стала важливим етапом у розвитку економічних теорій, що стосуються ринку праці. Основоположники цієї теорії, такі як Гері Беккер, представили концепцію, що інвестиції в освіту та професійне навчання є ключовими для підвищення продуктивності працівників. Це уявлення змістило акцент з простого аналізу попиту і пропозиції на ринку праці на важливість навичок і знань працівників [37].

Існують основні ідеї теорії людського капіталу, такі як: *людський капітал як фактор виробництва* - він визначається як сукупність знань, навичок, досвіду та здатностей, які має працівник. Відповідно до теорії, чим вищий рівень людського капіталу, тим продуктивніше може працювати індивід, що підвищує загальну ефективність підприємств і економіки; *інвестиції в освіту та навчання* - теорія стверджує, що інвестиції в освіту та професійне навчання є критично важливими для розвитку людського капіталу. Витрати на освіту (наприклад, плата за навчання, витрати на книги та матеріали) можна розглядати як інвестиції, які в довгостроковій перспективі приносять доходи у формі вищих заробітних плат і кращих умов праці; *вартість і вигода інвестицій* - згідно з теорією, працівники приймають рішення про інвестиції в свою освіту, зважуючи вартість (витрати) і вигоду (потенційні доходи). Якщо очікуваний прибуток від підвищення

кваліфікації перевищує витрати, працівник схильний інвестувати в своє навчання; *вплив на ринок праці* - згідно з теорією людського капіталу, підвищення рівня освіти та кваліфікації працівників веде до зміни структури попиту на робочу силу [10]. Підприємства все більше шукають кваліфікованих працівників, що може призводити до зростання заробітних плат для тих, хто має вищий рівень освіти і навичок; *соціальні та економічні наслідки* - зростання людського капіталу впливає не лише на окремі особи, а й на економіку в цілому. Країни з високим рівнем інвестицій в освіту та професійне навчання зазвичай демонструють вищі темпи економічного зростання і рівень життя; *критика теорії* - незважаючи на свої досягнення, теорія людського капіталу також піддається критиці. Деякі дослідники стверджують, що вона може зневажати роль соціальних, економічних та політичних факторів у визначенні можливостей працівників. Інші зазначають, що не всі види освіти однаково підвищують продуктивність.

Теорія заробітної плати, яка сформувалася після Другої світової війни, стала важливою частиною вивчення ринку праці. Ця теорія намагається пояснити, чому заробітна плата в різних секторах і для різних професій варіюється, а також як попит і пропозиція впливають на формування заробітної плати [14].

Основні аспекти теорії заробітної плати - *попит і пропозиція на ринку праці* - попит визначається роботодавцями на основі потреб у виробництві. Чим більша потреба в продукції, тим вищий попит на працю, а пропозиція праці включає робочу силу, готову працювати за певну заробітну плату. Пропозиція залежить від демографічних факторів, освіти, культурних цінностей і альтернативних можливостей зайнятості; *модель заробітної плати* - взаємодія між попитом і пропозицією, яка призводить до формування ринкової ціни праці, тобто заробітної плати та висока конкуренція на ринку праці, яка може підвищити заробітну плату, тоді як низька конкуренція призводить до її зниження; *класичні і неокласичні теорії заробітної плати* - класична теорія: вважається, що заробітна плата

регулюється лише ринковими силами. Роботодавці платять стільки, скільки готові, а працівники приймають пропозиції, які їм вигідні, а неокласична теорія: вводить концепцію "граничної продуктивності праці", де заробітна плата дорівнює вартості продукції, виробленої останнім працівником; *вплив колективних угод* - профспілки та колективні договори можуть впливати на рівень заробітної плати, забезпечуючи певні мінімальні умови для працівників, це може призвести до підвищення заробітної плати в певних галузях, навіть якщо ринкові сили це не виправдовують; *соціальні і економічні чинники* – вважається, що соціальна відповідальність бізнесу і державне регулювання можуть впливати на рівень заробітної плати, заважаючи зловживанням з боку роботодавців, також політики держави щодо мінімальної заробітної плати також можуть суттєво впливати на ринок праці [1].

Нова інституціональна економіка (НІЕ) виникла в середині 20-го століття як реакція на традиційні економічні теорії, зокрема неокласичну економіку. Основна увага НІЕ зосереджена на ролі інститутів — формальних і неформальних правил, норм та організацій, які впливають на економічну діяльність, включаючи ринок праці.

Вплив НІЕ на ринок праці:

1. Дослідження ефективності ринку.

НІЕ сприяє розумінню того, чому ринки праці можуть бути неефективними, а також як інституційні фактори можуть цьому перешкоджати. Вона дозволяє виявити не лише економічні, але й соціальні та культурні перешкоди для оптимізації ринку праці.

2. Створення нових механізмів.

НІЕ підкреслює необхідність створення ефективних механізмів для зниження трансакційних витрат, наприклад, через стандартизацію трудових контрактів або підвищення прозорості інформації на ринку праці.

3. Політичні рекомендації.

На основі аналізу інститутів НІЕ пропонує рекомендації для державної політики, які можуть сприяти підвищенню ефективності ринку

праці. Це може включати реформування трудового законодавства, підтримку профспілок або програми навчання та перепідготовки працівників [52].

Якщо говорити про гнучкий ринок праці, то він відкриває широкі можливості для розвитку та дозволяє ефективніше використовувати робочий час і виробничі ресурси без додаткових витрат.

Гнучкість ринку праці – це його здібність швидко адаптуватись до змін у співвідношенні попиту і пропозицій праці за рахунок високих рівнів загальної і професійної освіти, активності і мобільності робочої сили та зміни регламентованого робочого часу [50].

Гнучкому ринку праці властиві такі принципи та ознаки:

1. Оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції і цін, що виявляються відповідно до зміни обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
2. Територіальна та професійна мобільність працівників;
3. Гнучкість підприємства, яка виявляється у гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, а також у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
4. Різноманітність форм наймання і звільнення;
5. Гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
6. Гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
7. Різноманітність методів і форм зайнятості.

Щоб підвищити гнучкість ринку праці за кордоном, обговорюються і в деяких випадках впроваджуються конкретні заходи. Серед них:

1. Скасування суворих правил щодо найму та звільнення працівників, які обмежують роботодавців у наймі нової робочої сили;
2. Перегляд трудового законодавства;
3. Зменшення впливу профспілок на переговори між роботодавцями та працівниками, а також обмеження їхньої монопольної сили;
4. Скорочення державного регулювання зайнятості та ринку праці;

5. Децентралізація процесу укладання колективних договорів, усуваючи національний і галузевий рівні з цього процесу.

Це пов'язано з тим, що на підприємницькому рівні питання про підвищення продуктивності праці, гарантії зайнятості та впровадження нових технологій вирішуються більш ефективно, що підтверджується досвідом Японії та США [78].

Як вважає професор Колосова Р.П., розвиток гнучкості ринку праці має суперечливі наслідки. З одного боку, його розвиток сприяє економічному зростанню, доюробуту населення та підвищенню зайнятості, дозволяє утворювати робочі місця для молоді, жінок та інвалідів. З іншого боку, відбувається послаблення соціального захисту працівників. Утворюючи робочі місця з нестійкими формами зайнятості, нестабільними трудовими відносинами, послаблюється вплив профспілок. Крім того, на думку професора Васильченко В.С. гнучкість ринку праці сприяє поглибленню двоїстості ринку праці [22].

Сутність концепції гнучкості ринку праці полягає у здатності ринку праці швидко та ефективно адаптуватися до змін в економічних, технологічних та соціальних умовах. Основна ідея полягає в тому, що як роботодавці, так і працівники мають бути гнучкими для того, щоб економіка могла функціонувати ефективно навіть в умовах непередбачуваних змін.

Гнучкість ринку праці передбачає:

1. Адаптивність підприємств: роботодавці можуть змінювати структуру зайнятості, розширювати або скорочувати штат залежно від ринкових умов, вводити нові форми зайнятості без надмірних правових чи інституційних перешкод.

2. Мобільність робочої сили: працівники здатні швидко змінювати місце роботи, професію або підвищувати свою кваліфікацію у відповідь на зміни в попиті на ринку праці. Це підвищує їхню конкурентоспроможність та можливість зайнятості в різних секторах економіки.

3. Змінність оплати праці: заробітна плата може змінюватися залежно від економічних умов, продуктивності праці чи змін у попиті на конкретні професії. Гнучка оплата праці допомагає підприємствам реагувати на кризи, а працівникам — отримувати вигоду в періоди економічного підйому.

4. Спрощення процедур найму і звільнення: легкість, з якою можна працевлаштувати нових працівників або звільнити тих, чия робота більше не потрібна. Це дозволяє роботодавцям швидко реагувати на зміни на ринку, однак вимагає захисних механізмів для працівників, щоб уникнути надмірної нестабільності.

5. Перенавчання та розвиток навичок: працівники повинні мати можливість швидко навчатися новим навичкам або змінювати професію для відповідності сучасним вимогам ринку. У цілому, сутність концепції гнучкості ринку праці полягає в досягненні балансу між інтересами роботодавців у зниженні витрат та підвищенні продуктивності та інтересами працівників у стабільній зайнятості та належних соціальних гарантіях [16].

Сучасний ринок праці потребує високого рівня адаптивності для ефективного функціонування в умовах швидких соціальних економічних і змін. Ринок праці, який втілює наступні типи гнучкості, має більші можливості для стійкого розвитку, зниження рівня безробіття та підвищення конкурентоспроможності на міжнародній арені.

1.2 Класифікація та основні типи гнучкості ринку праці

Існують декілька основних типів гнучкості ринку праці, ми їх розглянемо детально. Першим у нас йде простий і найбільш очевидний тип гнучкості - це *кількісна гнучкість*, що виражається в зміні кількості зайнятих чи рівня зарплати у відповідь на зміну економічної кон'юнктури. Цей вид гнучкості був завжди властивий ринку праці. Він дозволяє компаніям

оперативно реагувати на зміни в попиті на продукцію або послуги, адаптуючи свої ресурси, включаючи робочу силу. Це є одним із ключових аспектів загальної гнучкості ринку праці [15].

Основні особливості та форми кількісної гнучкості:

1. Тимчасова зайнятість;
2. Часткова зайнятість;
3. Контрактна робота;
4. Сезонна зайнятість.

Розглянемо переваги та недоліки кількісної гнучкості ринку праці (табл.1.1).

Таблиця 1.1 - Переваги та недоліки кількісної гнучкості

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
<i>Ефективне управління витратами:</i> можливість наймати працівників тільки тоді, коли це дійсно необхідно, зменшуючи витрати на зайву робочу силу.	Нестабільність зайнятості для працівників: короткострокові або тимчасові контракти можуть не забезпечувати стабільного доходу та соціальних гарантій для працівників.
<i>Здатність до швидкої реакції:</i> компанії можуть оперативно збільшувати або зменшувати кількість працівників залежно від зміни попиту на продукцію або послуги.	<i>Зниження лояльності та мотивації працівників:</i> тимчасова робота може призводити до меншої зацікавленості у результатах праці або відсутності довгострокових кар'єрних перспектив.
<i>Зменшення ризиків:</i> кількісна гнучкість знижує ризики для бізнесу у випадку економічних коливань або криз.	<i>Нестача кваліфікованих кадрів:</i> надмірна кількісна гнучкість може призвести до втрати професійних навичок та досвіду в компанії через постійний оборот кадрів.

Джерело: [10]

Загалом, кількісна гнучкість є важливим інструментом для компаній, які прагнуть швидко адаптуватися до змін на ринку, проте вона також

вимагає збалансованого підходу для збереження стабільності праці та захисту прав працівників.

Існує друга – *функціональна гнучкість* ринку праці — це здатність працівників виконувати різноманітні завдання і ролі всередині компанії, а також швидко перенавчатися для освоєння нових професійних компетенцій. Вона дозволяє компаніям оперативно реагувати на зміну умов ринку або внутрішніх потреб бізнесу, залучаючи працівників до різних сфер діяльності без необхідності залучення додаткової робочої сили.

Основні аспекти функціональної гнучкості:

1. Перенавчання та розвиток навичок;
2. Мультифункціональні команди;
3. Горизонтальна мобільність;
4. Адаптивність до нових технологій;
5. Зміна робочих завдань та ролей.

Функціональна гнучкість має переваги як для працівника, так і для роботодавця (Табл.1.2). Є дані про підвищення задоволеності роботою, а в деяких випадках про підвищення безпеки роботи для працівника та поліпшення операційної діяльності [5].

Функціональна гнучкість є важливим елементом сучасного ринку праці, що дозволяє компаніям і працівникам адаптуватися до змін і підвищувати свою конкурентоспроможність. Вона забезпечує ефективніше використання ресурсів, сприяє впровадженню інновацій і підвищенню продуктивності. Однак для досягнення максимальних результатів важливо збалансовано підходити до організації роботи, надаючи працівникам достатньо підтримки і можливостей для розвитку їхніх навичок.

Таблиця 1.2 – Переваги та недоліки функціональної гнучкості

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
<p><i>1. Підвищення ефективності та продуктивності:</i> Завдяки мультифункціональності працівників, компанії можуть ефективніше розподіляти ресурси, швидше реагувати на зміни і виконувати робочі завдання без залучення додаткової робочої сили. Це допомагає знижувати витрати та підвищувати продуктивність праці.</p>	<p><i>1. Стрес і перевантаження працівників:</i> Постійна необхідність опановувати нові навички або змінювати обов'язки може викликати у працівників стрес, особливо якщо це відбувається без належної підготовки чи підтримки. Крім того, можливі перевантаження через одночасне виконання кількох різних завдань.</p>
<p><i>2. Зниження залежності від вузькоспеціалізованих кадрів:</i> У компаніях з високим рівнем функціональної гнучкості відсутня потреба тримати в штаті багато вузькоспеціалізованих працівників, оскільки співробітники можуть виконувати кілька різних функцій. Це дозволяє гнучкіше реагувати на зміни в попиту або організаційні перебудови.</p>	<p><i>2. Витрати на навчання:</i> Для впровадження функціональної гнучкості компанії повинні інвестувати в навчання і перекваліфікацію працівників. Це може бути додатковим фінансовим тягарем, особливо якщо навчання вимагає значних ресурсів.</p>
<p><i>3. Можливість кращої адаптації до змін у ринку:</i> Якщо працівники вільно володіють декількома навичками або спеціальностями, компанія може швидко переорієнтувати їх на інші напрямки, якщо змінюється ринок або бізнес-стратегія. Наприклад, якщо попит на один продукт падає, працівники можуть переключитися на виробництво або маркетинг іншого.</p>	<p><i>3. Ризик втрати фахової глибини:</i> Якщо працівники виконують багато різних функцій, це може призвести до втрати спеціалізації та глибоких знань у конкретній сфері. В результаті це може знизити якість виконання окремих завдань, де потрібні високі професійні компетенції.</p>
<p><i>4. Підвищення конкурентоспроможності компанії:</i> Функціональна гнучкість дозволяє компанії оперативніше впроваджувати інновації, що є важливим фактором для підтримки високого рівня конкурентоспроможності в умовах швидко мінливого ринку. Гнучкі працівники можуть швидше впроваджувати нові ідеї або технології.</p>	

Кінець таблиці 1.2

<p>5. <i>Розвиток персоналу та кар'єрне зростання:</i></p> <p>Функціональна гнучкість сприяє розвитку кар'єри працівників, оскільки дозволяє їм накопичувати широкий спектр навичок і досвіду. Це може бути стимулом для працівників залишатися в компанії довгостроково і сприяти її розвитку.</p>	
---	--

Джерело: [9]

Третім типом є *гнучкість робочого часу* — це підхід до організації трудового процесу, за якого працівникам надається можливість варіювати свій робочий графік або умови роботи, виходячи з особистих потреб або виробничих вимог. Вона дозволяє змінювати час початку і закінчення робочого дня, кількість робочих годин протягом тижня або виконувати обов'язки віддалено. Гнучкість робочого часу є одним із ключових елементів сучасного ринку праці, що сприяє підвищенню продуктивності, зниженню стресу працівників та покращенню балансу між роботою і особистим життям.

Основні форми гнучкості робочого часу:

1. Гнучкий графік (флексстайм);
2. Неповний робочий день;
3. Стиснутий робочий тиждень;
4. Віддалена робота;
5. Змінний графік;
6. Залучення до надурочних робіт;
7. Гнучкість щодо перерв у роботі.

У таблиці 1.3 ми розглянемо всі переваги та недоліки, які впливають на гнучкість робочого часу.

Таблиця 1.3 – Переваги та недоліки гнучкості робочого часу

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
1. Підвищення продуктивності праці	1. Складність управління командою
2. Покращення балансу між роботою та особистим життям	2. Ризик зниження командної згуртованості
3. Зменшення витрат часу на проїзд	3. Можливі порушення в балансі між роботою та особистим життям
4. Залучення та утримання талановитих працівників	4. Потенційне зловживання гнучким графіком
5. Зменшення рівня прогулів та вигоряння	
6. Підвищення конкурентоспроможності компанії	

Джерело: зроблено автором

Гнучкість робочого часу стає дедалі більш популярною в сучасному світі, оскільки дозволяє підвищити задоволеність працівників роботою, покращити продуктивність і підтримувати баланс між професійним і особистим життям. Водночас, цей підхід вимагає від роботодавців і працівників чіткого планування та організації процесу, щоб уникнути можливих негативних наслідків, таких як вигорання, зниження командної згуртованості або зловживання гнучкими умовами.

Для успішного впровадження гнучкості робочого часу важливо забезпечити ефективну комунікацію всередині команди, особливо якщо частина працівників працює віддалено або за різними графіками, також встановити чіткі правила та критерії оцінки результативності, щоб робота виконувалася вчасно і на високому рівні, а ще забезпечити підтримку працівників у їхніх особистих та професійних потребах, надаючи можливість навчання і розвитку навичок для адаптації до нових умов роботи [17].

Гнучкість робочого часу, правильно інтегрована у бізнес-процеси, дозволяє компаніям бути більш конкурентоспроможними, залучати кращі таланти та створювати позитивну робочу атмосферу, яка сприяє довгостроковій співпраці.

Якщо говорити про четвертий тип, то це про *гнучкість оплати праці* — концепція, яка передбачає використання різних методів та механізмів для зміни і адаптації структури оплати працівників залежно від їхньої продуктивності, кваліфікації, ринкових умов, фінансового стану компанії та інших факторів. Така гнучкість дозволяє роботодавцям і працівникам досягати більшої взаємовигоди та підвищувати мотивацію і ефективність роботи.

Основні форми гнучкості оплати праці:

1. Відрядна система оплати;
2. Оплата за результатами або продуктивністю;
3. Гнучка бонусна система;
4. Оплата за компетенціями або навичками;
5. Гнучка система премій та додаткових виплат;
6. Гнучкість у виборі форм оплати;
7. Соціальні пакети та негрошові форми винагороди;
8. Акції або частка в прибутку компанії.

Гнучкість витрат на оплату праці, наприклад, на японських підприємствах, які практикують систему «пожиттєвого найму», досягається наявністю чотирьох основних частин у системі оплати праці: прямих виплат (базової ставки та надбавки), непрямих виплат (компенсацій), бонусів (премій), передпенсійних виплат. Винагорода доплачується до базової ставки залежно від доходів фірми [15].

Ця система участі в доходах фірми дає змогу японським підприємствам пристосовуватись до скорочення обсягів продажу зменшенням виплати винагород, а не зниженням зайнятості. Отже, фінансовий тягар розподіляється на всіх. Кожен витрачає небагато, але ніхто не витрачає

всього. На думку західних економістів, у цьому полягає причина того, що японська економіка повоєнного періоду характеризувалась порівняно меншим рівнем інфляції та безробіття, ніж економіка більшості промислово розвинених країн.

Розглянемо детальніше переваги та недоліки у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Переваги та недоліки гнучкості оплати праці

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
<p>1. Підвищення мотивації працівників: Коли зарплата напряму залежить від результатів або навичок, працівники стають більш залученими у робочий процес, прагнуть досягати кращих результатів і підвищувати свою кваліфікацію.</p>	<p>1. Нестабільність доходу: Гнучка оплата, особливо пов'язана з результатами, може призводити до нестабільного доходу працівників, оскільки їхній дохід може коливатися залежно від досягнутих показників або фінансового стану компанії.</p>
<p>2. Гнучкість у управлінні витратами на оплату праці: Для компаній гнучкість в оплаті праці дозволяє адаптувати витрати залежно від фінансового стану організації та ринкових умов. У періоди економічного зростання компанії можуть збільшувати бонуси та винагороди, а у періоди спаду — зменшувати їх, зберігаючи при цьому основну зарплату.</p>	<p>2. Можливий тиск і стрес для працівників: Система, де зарплата залежить від продуктивності, може призводити до надмірного тиску на працівників. Бажання заробити більше може спонукати до перевантаження або вигорання.</p>

Кінець таблиці 1.4

<p>3. Прив'язка оплати до досягнень та результатів: Винагороджуючи продуктивних працівників за їхні досягнення, компанія створює прозору систему оцінки, де оплата справедливо відповідає внеску працівника в успіх бізнесу.</p>	<p>3. Складність управління та обліку: Для компаній гнучка оплата може бути складною в адмініструванні. Необхідно ретельно вести облік досягнень, контролювати виконання КРІ та проводити регулярні оцінки продуктивності.</p>
<p>4. Залучення та утримання висококваліфікованих фахівців: Гнучкі підходи до оплати дозволяють компаніям пропонувати конкурентні умови праці, які є привабливими для талановитих працівників і сприяють утриманню фахівців на довгостроковій основі.</p>	<p>4. Ризик зниження командної роботи: Якщо система оплати акцентується на індивідуальних результатах, це може знижувати рівень співпраці між працівниками і створювати конкуренцію всередині команди, що негативно вплине на загальні результати.</p>
<p>5. Підвищення адаптивності до змін ринку: Гнучкі моделі оплати дозволяють швидко реагувати на зміни в економіці або в конкретній галузі, підвищуючи або зменшуючи виплати залежно від ринкових умов.</p>	

Джерело: зроблено автором

Гнучкість оплати праці є важливим інструментом для сучасних компаній, які прагнуть підвищити мотивацію, продуктивність і конкурентоспроможність своїх працівників. Однак для успішного впровадження такої системи необхідно враховувати баланс між стимулюванням результатів та забезпеченням стабільності й добробуту працівників.

Розглянемо ще п'ятий тип - *географічна гнучкість* — це здатність робочої сили та роботодавців адаптуватися до змін у місці виконання роботи. Вона полягає у готовності працівників змінювати місце проживання або щоденний маршрут для роботи, а також у здатності компаній залучати та утримувати працівників у різних регіонах, країнах або навіть на різних континентах. Така гнучкість є важливим елементом функціонування

сучасного ринку праці, особливо в умовах глобалізації та розвитку цифрових технологій.

Основні аспекти географічної гнучкості:

1. Мобільність працівників;
2. Віддалена робота;
3. Міжнародна мобільність та міграція робочої сили;
4. Гнучкість у розміщенні виробництва та офісів;
5. Гнучкість у використанні сезонної робочої сили [55].

Таблиця 1.5 – Переваги та недоліки географічної гнучкості

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
<p><i>1. Підвищення конкурентоспроможності компанії:</i> Компанії, які здатні адаптуватися до змін і залучати працівників з різних регіонів або країн, можуть отримати доступ до ширшого спектру талантів та ресурсів, що підвищує їхню конкурентоспроможність. Завдяки географічній гнучкості компанії можуть знижувати витрати, використовуючи робочу силу з регіонів із нижчими зарплатами або сприятливими умовами для ведення бізнесу.</p>	<p><i>1. Соціальна нестабільність і труднощі адаптації:</i> Працівники, які переїжджають в інші регіони або країни, можуть стикатися з труднощами адаптації до нових культур, мовних бар'єрів та соціальних умов. Це може спричиняти стрес і знижувати ефективність роботи на початковому етапі. Крім того, часті переїзди можуть створювати труднощі для сімей працівників, особливо якщо це впливає на освіту дітей або соціальну інтеграцію.</p>
<p><i>2. Можливість уникати регіональних дисбалансів на ринку праці:</i> Географічна гнучкість допомагає вирівнювати ситуацію на ринку праці, дозволяючи працівникам переміщатися туди, де є попит на робочу силу. Це сприяє зниженню рівня безробіття в регіонах, де не вистачає робочих місць, та вирішенню проблем браку кадрів у місцях із високим попитом на спеціалістів.</p>	<p><i>2. Витрати на переміщення:</i> Переїзд на нове місце роботи часто вимагає значних витрат на переселення, тимчасове житло або адаптацію до нових умов. Це може бути серйозною перешкодою для працівників, особливо якщо їхня зарплата не компенсує ці витрати.</p>

Кінець таблиці 1.5

<p><i>3. Підвищення рівня мобільності та можливостей для кар'єрного розвитку:</i> Працівники, які готові переїжджати або працювати віддалено, отримують більше можливостей для професійного розвитку. Вони можуть обирати найкращі пропозиції на ринку праці, не будучи обмеженими місцем проживання. Крім того, міжнародна мобільність відкриває двері до нових культур, нових навичок та досвіду, що позитивно впливає на розвиток кар'єри.</p>	<p><i>3. Втрата соціальних зв'язків і підтримки:</i> Географічна мобільність може призводити до втрати соціальних зв'язків, таких як сім'я, друзі або колеги. Це може негативно впливати на психічне здоров'я працівників, особливо якщо вони відчують ізоляцію в новому середовищі.</p>
<p><i>4. Зменшення навантаження на місцеві ринки праці:</i> У регіонах, де відбувається міграція робочої сили, може знижуватися тиск на ринок праці. Це дозволяє місцевим працівникам уникати конкуренції за робочі місця та створює можливості для розвитку нових галузей або професій.</p>	<p><i>4. Нерівномірний розвиток регіонів:</i> Географічна гнучкість може призводити до того, що більш розвинені регіони або країни отримують переваги за рахунок залучення висококваліфікованих працівників, тоді як менш розвинені регіони втрачають свою робочу силу, що призводить до подальшого поглиблення економічних дисбалансів.</p>

Джерело: зроблено автором

Як ми розуміємо, географічна гнучкість ринку праці є важливим чинником у сучасній економіці, яка постійно змінюється під впливом глобалізації, технологічного прогресу та соціально-економічних змін. Вона надає можливості для кар'єрного розвитку, вирішення проблем зайнятості та підвищення конкурентоспроможності компаній. Однак, як і будь-який інший тип гнучкості, географічна мобільність має свої виклики, які потребують належної уваги та підтримки з боку держав і роботодавців.

Існує шостий тип - *інституційна гнучкість* — це здатність інституцій, зокрема регуляторних та управлінських структур, адаптуватися до змін на ринку праці, реагувати на нові виклики та створювати сприятливі умови для ефективного функціонування ринку праці. Така гнучкість проявляється в здатності державних і приватних організацій швидко та ефективно змінювати

правила, політики та процеси відповідно до нових економічних реалій, технологічних інновацій та змін у структурі зайнятості [17].

Основні аспекти інституційної гнучкості:

1. Гнучкість трудового законодавства:

Одним із ключових елементів інституційної гнучкості є можливість змінювати трудове законодавство залежно від потреб ринку праці. Це включає впровадження нових правил щодо найму, звільнення, оплати праці, режимів робочого часу та умов праці. Замість жорстких та застарілих норм, інституційна гнучкість дозволяє адаптувати законодавство до сучасних викликів, таких як поширення дистанційної роботи, необхідність часткової зайнятості або зростання ролі фрілансерів.

2. Зниження регуляторних бар'єрів:

Інституційна гнучкість також проявляється у здатності скорочувати або спрощувати регуляторні бар'єри, що заважають швидкій адаптації компаній і працівників до нових умов. Це може включати зменшення кількості перевірок, полегшення процедур реєстрації та ліцензування бізнесу, а також створення сприятливого середовища для малого і середнього бізнесу.

3. Гнучкість у системах соціального захисту:

Інституційна гнучкість також включає можливість адаптувати системи соціального захисту до нових потреб ринку праці. Наприклад, сучасні реалії вимагають нових підходів до захисту тимчасових і самозайнятих працівників, які раніше не були охоплені традиційними схемами соціального забезпечення, такими як страхування від безробіття або пенсійне забезпечення.

4. Гнучкість у системі професійної підготовки та освіти:

Одним із важливих аспектів інституційної гнучкості є здатність систем освіти та професійної підготовки швидко реагувати на зміни в потребах ринку праці. Це означає адаптацію навчальних програм до нових вимог економіки, розвиток програм підвищення кваліфікації та перенавчання, а також підтримку навчання протягом життя.

5. Гнучкість у соціальному діалозі:

Соціальний діалог має бути гнучким і орієнтованим на пошук рішень, що вигідні для всіх учасників ринку праці.

6. Гнучкість в управлінні та організаційній структурі:

Гнучка управлінська структура дозволяє швидше реагувати на ринкові зміни, ефективніше використовувати ресурси та підвищувати рівень залученості працівників до прийняття рішень [29].

Розглянемо більш детально переваги та недоліки в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6 – Переваги та недоліки інституційної гнучкості

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
<p><i>1. Підвищення конкурентоспроможності економіки:</i> Інституції, які можуть швидко адаптуватися до змін, створюють сприятливе середовище для бізнесу та інвестицій, що сприяє економічному зростанню. Гнучкість у законодавстві та регуляціях дозволяє компаніям швидше реагувати на виклики ринку та підвищувати свою продуктивність.</p>	<p><i>1. Ризик ослаблення соціальних гарантій:</i> Надмірна гнучкість у трудовому законодавстві може призвести до ослаблення соціальних гарантій для працівників. Це стосується, наприклад, умов найму і звільнення, зменшення соціальних виплат або прав працівників у переговорах з роботодавцями.</p>
<p><i>2. Стимулювання інновацій та розвитку нових секторів:</i> Гнучкі інституції сприяють створенню умов для розвитку нових галузей та інновацій. Наприклад, регуляторні зміни можуть підтримати розвиток цифрової економіки, стартапів або нових технологій, що у свою чергу створює нові робочі місця та стимулює економічний розвиток.</p>	<p><i>2. Нерівномірне впровадження гнучкості в різних галузях:</i> Не всі сектори економіки можуть однаково скористатися інституційною гнучкістю. Деякі галузі потребують більшого регулювання через свою специфіку (наприклад, охорона здоров'я, освіта), що може ускладнювати процеси адаптації.</p>

Кінець таблиці 1.6

<p><i>3. Адаптація до нових форм зайнятості:</i> Інституційна гнучкість дозволяє краще відповідати на зміни в структурі зайнятості, такі як збільшення частки самозайнятих, фрілансерів, працівників на віддаленій роботі або сезонних робітників. Це зменшує ризики для працівників і допомагає бізнесу краще організувати робочі процеси.</p>	<p><i>3. Потреба в постійному моніторингу та оновленні регуляцій:</i> Інституційна гнучкість потребує постійного аналізу ефективності запроваджених змін та швидкого реагування на нові виклики. Це вимагає додаткових ресурсів і може бути складним для державних установ та організацій.</p>
<p><i>4. Підвищення соціальної стабільності:</i> Завдяки гнучким інституційним механізмам можна забезпечити кращий захист працівників, особливо тих, хто працює в нестандартних умовах або за гнучкими контрактами. Це сприяє соціальній стабільності та зменшує соціальну нерівність.</p>	

Джерело: зроблено автором

Інституційна гнучкість є ключовим елементом сучасної економіки, який допомагає адаптувати ринок праці до змін у технологіях, потребах бізнесу та нових викликів глобалізації. Вона сприяє підвищенню конкурентоспроможності країн, стимулює інновації та підтримує зайнятість у різних секторах економіки [27].

Ринок праці в сучасних умовах демонструє значну адаптивність до економічних та соціальних змін. Тенденції останніх років свідчать про те, що глобалізація, автоматизація та цифрові технології суттєво змінили ринок праці, збільшивши попит на віддалену роботу та роботу за гнучким графіком. Пандемія прискорила ці зміни, а також зросла потреба у працівників із цифровими навичками та здатністю до швидкої адаптації. Ніні роботодавці все більше фокусуються на можливості знайти спеціалістів будь-яких регіонів, що також сприяє розвитку гнучкості в організації праці.

1.3 Світовий досвід регулювання гнучкості ринку праці

Світовий досвід регулювання гнучкості ринку праці демонструє різні підходи, які країни застосовують для досягнення балансу між захистом прав працівників і створенням умов для ефективного функціонування бізнесу. Основна мета таких підходів полягає в тому, щоб адаптувати ринок праці до змін в економіці, технологіях та глобальних тенденціях, забезпечуючи при цьому соціальну стабільність і економічний розвиток.

1. *Європейський підхід: "Гнучка безпека" (Flexicurity)*

Flexicurity — це концепція, яку широко впроваджують країни Європейського Союзу, зокрема Нідерланди, Данія та Швеція. Основні елементи моделі Flexicurity включають: гнучкі умови найму та звільнення, тобто, лібералізація трудового законодавства дозволяє роботодавцям легше адаптуватися до змін у попиті на робочу силу, а сильна система соціального захисту дозволяє працівникам, які втрачають роботу, отримати високі виплати по безробіттю та доступ до державних програм перекваліфікації. Прикладом успішної реалізації моделі Flexicurity є Данія, яка досягла низького рівня безробіття та високого рівня зайнятості завдяки гнучкому ринку праці та сильному соціальному захисту. Ця модель об'єднує гнучкість для роботодавців, які можуть легко наймати та звільняти працівників, з високим рівнем соціального захисту для працівників [78].

2. *Модель США: Гнучкість з мінімальним державним втручанням*

Ринок праці у Сполучених Штатах відзначається високим рівнем гнучкості з обмеженим державним регулюванням. Основні характеристики включають в себе легку процедуру найму та звільнення наприклад, у США роботодавці мають широкі повноваження щодо прийому та звільнення працівників. Звільнення може бути здійснене швидко, без значних правових або фінансових наслідків для роботодавця; низька роль профспілок: У порівнянні з багатьма європейськими країнами, роль профспілок у США менш значуща. Це забезпечує роботодавцям більшу свободу в управлінні

трудовими ресурсами. Мінімальний соціальний захист: Система соціального захисту в США є менш щедрою порівняно з Європою, що змушує працівників шукати нові робочі місця швидше [77].

Такий підхід забезпечує високу мобільність робочої сили і сприяє динамічному розвитку економіки, але може призводити до більшої соціальної нестабільності та нерівності, особливо серед менш захищених категорій працівників [38].

3. Швеція: Баланс між гнучкістю і захистом працівників

Швеція, як і багато інших скандинавських країн, застосовує модель, яка забезпечує високу гнучкість на ринку праці, одночасно надаючи сильну соціальну підтримку працівникам. Основні характеристики: гнучке регулювання найму та звільнення, сильна система соціального захисту, активна участь профспілок.

Модель Швеції вважається однією з найуспішніших у світі, оскільки вона забезпечує високий рівень зайнятості та економічної стабільності [75].

4. Німеччина: Часова гнучкість і збереження зайнятості

Німецький ринок праці відзначається високою часовою гнучкістю, зокрема через механізм "Kurzarbeit" (скорочений робочий час). Основні риси: скорочений робочий час, коли під час економічних криз або спаду, компанії можуть скорочувати робочі години працівників замість їх звільнення. Це дозволяє зберегти робочі місця та підтримувати зайнятість навіть у важкі часи; часткова зайнятість, наприклад Німеччина активно використовує різні форми гнучкої зайнятості, такі як робота на неповний робочий день або за тимчасовими контрактами, що дозволяє працівникам балансувати між роботою та особистим життям.

Такий підхід допомагає зберігати робочі місця та забезпечувати стабільність на ринку праці під час економічних змін [36].

5. Франція: Реформи для збільшення гнучкості

Франція традиційно мала жорстке трудове законодавство, що обмежувало гнучкість найму та звільнення. Проте, з 2017 року у Франції

були проведені реформи ринку праці, спрямовані на підвищення гнучкості. Вони включають: спрощення процедур звільнення та лібералізацію колективних договорів на рівні компаній, що дозволяє підприємствам краще адаптувати робочі умови до власних потреб.

б. Гнучкість ринку праці в Японії

У Японії існує традиційна система "життєвого найму", коли працівники залишаються в одній компанії протягом усього життя. Однак сучасні зміни в економіці змушують японський ринок праці ставати більш гнучким: зростання часткової зайнятості та зміни в управлінні персоналом.

Офіційна статистика щодо гнучкості ринку праці в Японії за період 2018–2024 років демонструє в рис. 1.1 поступові зміни в структурі зайнятості, зростання часткової зайнятості, зменшення традиційної системи "життєвого найму" та збільшення числа працівників, зайнятих на гнучких умовах.

1. Зростання часткової зайнятості (non-regular employment)

Часткова зайнятість у Японії зросла з приблизно 38% у 2018 році до близько 40% у 2022 році.

Основні категорії непостійних працівників включають працівників на неповний робочий день, тимчасових працівників, контрактників і фрілансерів.

Зростання часткової зайнятості особливо стосується жінок і літніх працівників, які часто обирають гнучкіші умови роботи.

2. Зменшення системи "життєвого найму"

Відсоток працівників, зайнятих у системі "життєвого найму", тобто довготривалих контрактів із компаніями, поступово знижується. У 2018 році приблизно 60% працівників були зайняті на постійній основі, проте до 2024 року цей показник скоротився до 56%.

Ці зміни відображають загальну тенденцію до більшої гнучкості в робочих умовах, коли працівники можуть змінювати місце роботи або працювати за контрактом.

3. Збільшення популярності дистанційної роботи

Через пандемію COVID-19 дистанційна робота стала важливим елементом гнучкості на японському ринку праці. У 2020 році близько 35% японських компаній запровадили можливість дистанційної роботи. До 2022 року цей показник зріс до 50% у великих компаніях, але знизився до 20-25% після відновлення економіки у 2023–2024 роках [54].

Однак, попит на гнучкі робочі години і дистанційну роботу залишається високим серед молодих працівників та спеціалістів ІТ.

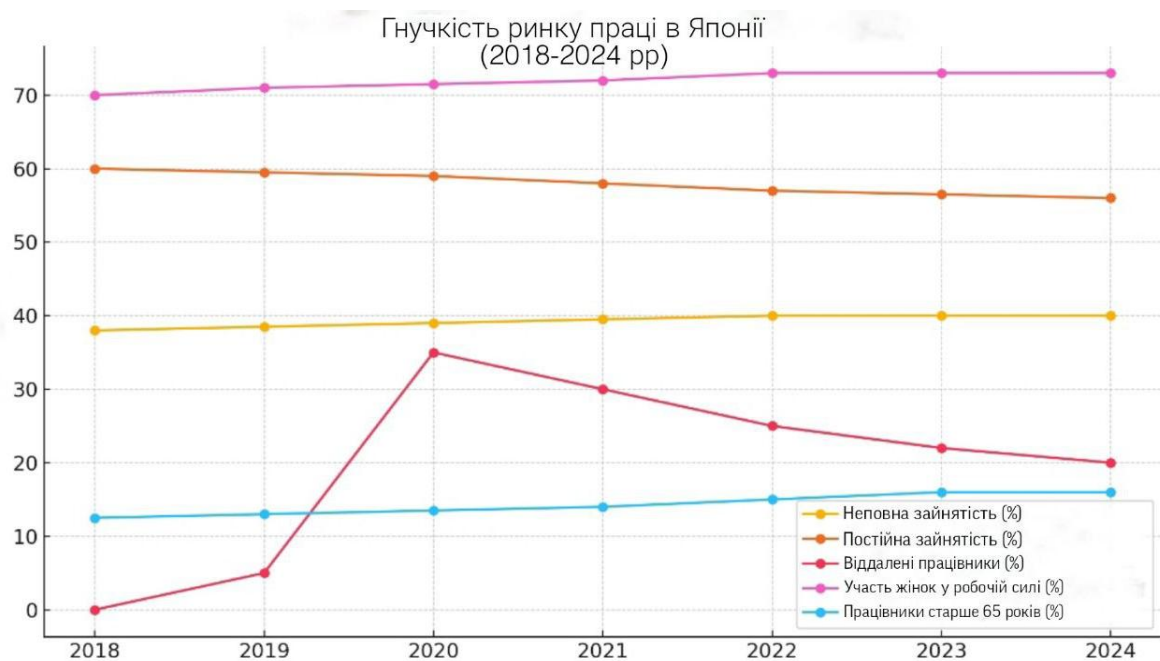


Рисунок 1.1 - Основні тенденції гнучкості ринку праці в Японії з 2018 до 2024 року

Джерело: [1]

4. Ріст жінок і старших працівників на ринку праці

Частка жінок на ринку праці зросла з 70% у 2018 році до 73% у 2022 році, що також сприяє зростанню попиту на гнучкі форми зайнятості. Багато жінок обирають неповний робочий день або тимчасову роботу для поєднання професійної діяльності з сімейними обов'язками.

Кількість літніх працівників також збільшилася через старіння населення. У 2020 році близько 13% усіх працівників були старшими за 65 років, і цей відсоток зростав до 16% у 2023 році [1].

5. Фріланс і контрактна зайнятість

Фріланс і робота за контрактом стає все більш популярною в Японії. У 2018 році близько 5% робочої сили були зайняті як фрілансери або контрактники, але до 2024 року цей показник зріс до 8%.

Багато компаній звертаються до контрактних працівників для виконання спеціалізованих або короткотермінових завдань [8].

6. Технологічні зміни та автоматизація

Збільшення автоматизації виробничих процесів і впровадження штучного інтелекту змінили вимоги до робочої сили. Все більше працівників у Японії змушені адаптуватися до нових технологій, що сприяє зростанню попиту на перенавчання і підвищення кваліфікації.

Гнучкість ринку праці в Японії між 2018 і 2024 роками збільшується, що відображається у зростанні часткової зайнятості, дистанційної роботи, контрактної праці та зменшенні "життєвого найму". Ці зміни дозволяють японській економіці краще адаптуватися до нових викликів, зокрема старіння населення та технологічних змін.

7. Гнучкість ринку праці в Китаї

Китайський ринок праці також стає більш гнучким у відповідь на стрімке економічне зростання та зміни у виробничих секторах. Основні кроки включають: лібералізація трудового законодавства, Китай спрощує процедури найму та звільнення працівників, особливо у приватному секторі, а також міграційна гнучкість, коли країна стимулює внутрішню міграцію робочої сили між регіонами, щоб забезпечити доступність робочих місць у найбільш продуктивних секторах економіки [42].

8. Гнучкість ринку праці у скандинавських країнах

Країни Північної Європи, такі як Швеція та Норвегія, поєднують гнучкість на ринку праці з потужними соціальними гарантіями. Основні

елементи цього підходу включають: легкість зміни місця роботи, завдяки підтримці систем соціального захисту працівники мають можливість швидко знаходити нову роботу та перекваліфіковуватися, а також інвестиції в освіту та перенавчання, коли держави активно інвестують у програми професійної підготовки та освіти, що дозволяє підтримувати високий рівень кваліфікації робочої сили.

9. Гнучкість ринку праці в Австралії та Новій Зеландії

В Австралії та Новій Зеландії уряди також впроваджують заходи для підвищення гнучкості ринку праці, зокрема через спрощення трудового законодавства, розвиток системи субсидій на перенавчання працівників і активну підтримку малого бізнесу.

Світовий досвід показує, що ефективне регулювання гнучкості ринку праці є важливим чинником економічного зростання, соціальної стабільності та підвищення конкурентоспроможності. Хоча підходи до гнучкості відрізняються в різних країнах, спільним є прагнення знайти баланс між інтересами роботодавців і працівників, забезпечуючи гнучкість для бізнесу та захист для найманих працівників [40].

Отже, ми можемо зробити висновок, гнучкість ринку праці є важливим чинником його адаптації до змінних економічних умов і вимог роботодавців. Вона відображає здатність ринку швидко реагувати на зміни у попиту та пропозиції робочої сили, технологічні нововведення та глобальні економічні процеси.

Теоретичні підходи до гнучкості ринку праці охоплюють кілька аспектів: кількісну гнучкість, що стосується можливості зміни кількості працівників залежно від попиту; функціональну гнучкість, яка полягає у здатності працівників адаптуватися до нових завдань та технологій; ізаробітну гнучкість, яка визначає динаміку зміни рівня заробітної плати і тд. Ключовим завданням для сучасної економіки є збалансування цих аспектів, що забезпечить ефективне функціонування ринку праці, підвищення продуктивності та конкурентоспроможності економіки [43].

Загалом, вивчення гнучкості ринку праці допомагає краще розуміти механізми адаптації до нових викликів, сприяти більш гнучким підходам до зайнятості та покращенню умов праці в умовах швидких економічних і технологічних змін.

РОЗДІЛ 2: СУЧАСНИЙ СТАН, ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ

2.1 Оцінка стану та динаміки ключових показників ринку праці

Аналіз стану та динаміки основних показників ринку праці дозволяє оцінити ефективність економіки, рівень зайнятості населення та адаптацію ринку до змін у бізнес-середовищі та технологіях. Основними показниками ринку праці є рівень зайнятості та безробіття, продуктивність праці, структура зайнятості (часткова, тимчасова, постійна), участь окремих груп (жінок, молоді, літніх людей) і динаміка заробітної плати [41].

Основні показники ринку праці та їх аналіз:

1. Рівень зайнятості

Рівень зайнятості відображає відсоток працездатного населення, що залучено до економічної діяльності. Високий рівень зайнятості свідчить про стійке економічне зростання та використання робочої сили.

Динаміка: Під час економічного підйому рівень зайнятості збільшується, оскільки підприємства розширюють виробництво та збільшують кількість робочих місць. Під час рецесії чи криз, навпаки, зайнятість знижується, оскільки компанії скорочують робочі місця або переводять працівників на неповний робочий день.

Сучасні тенденції: Зростання зайнятості у секторах високих технологій і послуг, а також скорочення робочих місць у традиційних галузях, таких як виробництво та сільське господарство, свідчать про структурні зміни на ринку праці.

2. Рівень безробіття

Рівень безробіття є показником економічного здоров'я, оскільки він відображає частку населення, яке активно шукає роботу, але не може її знайти.

Динаміка: Рівень безробіття коливається в залежності від економічного циклу. Наприклад, під час пандемії COVID-19 безробіття різко зросло у багатьох країнах через обмеження на роботу підприємств [54].

Сучасні тенденції: Зниження безробіття відбувається у країнах з ефективними програмами підвищення кваліфікації працівників та стимулювання створення нових робочих місць.

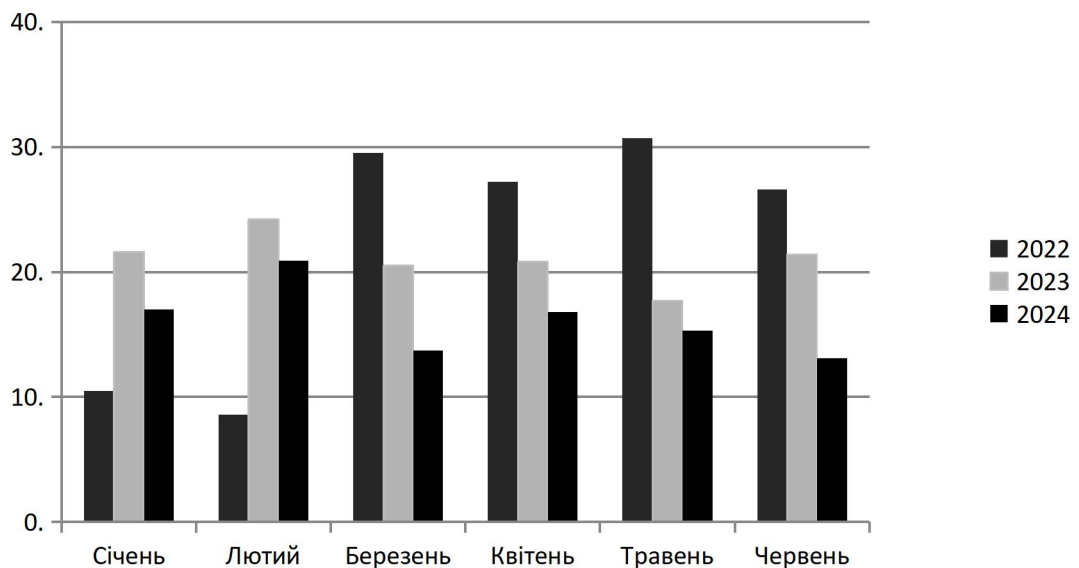


Рисунок 2.1 - Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %

Джерело: [56]

Як ми бачимо, рівень безробіття у травні 2022 року був високий, порівняно з 2024 роком, а у лютому 2022 р. низький. Це говорить про те, що високий рівень безробіття вказує на проблеми в економіці та недостатній попит на робочу силу.

3. Продуктивність праці

Продуктивність праці – це показник, що відображає обсяг виробленої продукції на одного працівника за певний час. Зростання продуктивності свідчить про підвищення ефективності праці, впровадження нових технологій та оптимізацію робочих процесів.

Динаміка: У розвинутих економіках продуктивність праці зростає завдяки автоматизації, впровадженню цифрових технологій та вдосконаленню управлінських процесів. У країнах, що розвиваються, продуктивність може бути нижчою через брак технологій та інвестицій у робочу силу.

Сучасні тенденції: Збільшення продуктивності праці особливо помітне в інформаційних технологіях, де автоматизація значно скорочує потребу у людській праці на рутинних завданнях [28].

4. Структура зайнятості

Структура зайнятості характеризує розподіл працівників між секторами економіки, формами зайнятості (повна, часткова, тимчасова) та типами контрактів [37].

Динаміка: У багатьох країнах зростає частка працівників із гнучкими умовами праці (часткова зайнятість, контрактна робота), що відображає зміну підходів до управління робочою силою. Наприклад, багато компаній переходять на моделі тимчасової зайнятості, що дає їм більше гнучкості у відповідь на економічні коливання.

Сучасні тенденції: Поширення дистанційної та фріланс-зайнятості завдяки розвитку цифрових технологій. Часткова зайнятість стає популярною серед жінок і молоді.

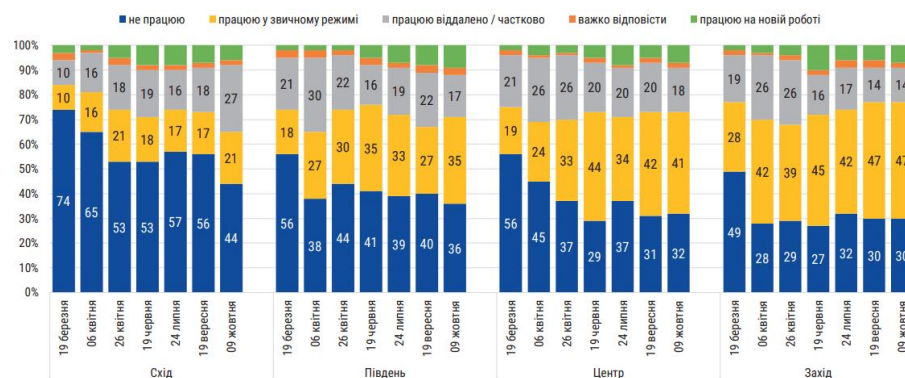


Рисунок 2.2 - Оцінка змін структури населення макрорегіонів за статусом зайнятості (березень–жовтень 2022), % опитаних

Джерело: [34]

Згідно з результатами опитування, найбільша частка безробітних спостерігається у східних регіонах. Водночас у західних регіонах найбільша частка населення продовжує працювати у звичному режимі – 47% у жовтні 2022 року, тоді як у східних регіонах лише 21% працюють за таких умов.

5. Гнучкість ринку праці

Гнучкість ринку праці відображає здатність ринку швидко адаптуватися до змін у економіці, технологіях та соціальних умовах. Гнучкість полягає у можливості для роботодавців швидко змінювати обсяг і структуру робочої сили, а для працівників – змінювати роботу та набувати нових навичок [53].

Динаміка: У країнах із високим рівнем гнучкості (США, Данія) ринок праці швидше адаптується до економічних змін, що дозволяє уникати високого рівня безробіття під час криз. У країнах із жорсткими регуляціями (Іспанія, Франція) ринок праці адаптується повільніше, що призводить до затяжного безробіття.

Сучасні тенденції: Гнучкість зростає завдяки популяризації дистанційної роботи, скороченню робочого тижня та поширенню фріланс-зайнятості.

Таблиця 2.3 – Статистика гнучкості ринку праці та сучасних тенденцій

Країна	Рівень безробіття, % (2022)	Частка дистанційної роботи, % (2022)	Частка фрілансерів, % (2022)
США	3,5	30	36
Данія	4,5	25	15
Іспанія	12,8	12	18
Франція	7,3	20	10

Джерело : [77]

За цією статистикою ми бачимо, що США має високий % частки фрилансерів, Данія має середній % по всьому, Іспанія стоїть на першому місці по безробіттю, а Франція розвинута менше за всіх за фрилансерів.

б. Динаміка заробітної плати

Рівень заробітної плати є важливим індикатором стану ринку праці, оскільки він відображає вартість робочої сили та купівельну спроможність населення.

Динаміка: У періоди економічного зростання заробітні плати зазвичай підвищуються через зростання попиту на робочу силу. Під час криз, навпаки, може спостерігатися стагнація або навіть зниження заробітної плати.

Сучасні тенденції: У багатьох країнах спостерігається зростання нерівності в доходах між секторами та професіями, особливо між працівниками з високою кваліфікацією та низькокваліфікованими працівниками [71].

Оплата праці залишалася важливим фактором у пошуку персоналу як у 2021, так і в 2023 роках. Однак підхід підприємств змінився: якщо у 2021 році основною причиною відмови від кандидата часто були завищені зарплатні очікування, то у 2023 році, через зростання конкуренції за працівників, бізнес став готовий підвищувати зарплати для утримання персоналу.

Зокрема, чинник "Вищі зарплати в інших секторах" став другим за значимістю серед причин підвищення зарплат на підприємствах у 2023 році, навіть попри складні фінансові умови. Це також підтверджує оцінки НБУ, що ринок праці зазнав значно більшого скорочення порівняно зі зниженням економіки протягом двох років після початку повномасштабного вторгнення (рис. 2.4) [59].

Зростання продуктивності, гнучкість зайнятості, зміна структури робочої сили та підвищення ролі цифрових технологій є ключовими факторами впливу. Проте, необхідність збереження балансу між гнучкістю та

соціальним захистом залишається актуальною, особливо в умовах глобальних викликів, таких як пандемія, автоматизація та війна [2].



Рисунок 2.4 – Чинники підвищення зарплат у 2021 та 2024 роках, %

Джерело: [2]

У нашому сучасному часі війна вносить суттєві зміни у існування економічної системи України загалом та ринку праці. Ринок праці України, який зазнав змін у структурі та географії під час повномасштабної війни, поступово відновлюється в умовах нестабільності та невизначеності, адаптуючись до нових викликів і потреб. Одночасно з цим, через бойові дії, зміни в структурі та територіальному розподілі потреб у робочій силі, масштабне переміщення населення та мобілізацію, проблеми у сфері зайнятості стають ще більш гострими [12].

Якщо дивитися на оцінки Національного банку України (НБУ), ми бачимо, що чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 р. на початок 2024 р. зменшилася на понад чверть проти 2021 р. За даними НБУ, близько 40% скорочення робочої сили у 2023 році порівняно з 2021 роком сталося через демографічні втрати, окупацію та перехід частини населення до економічно неактивного статусу. Це зумовлено труднощами з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб, необхідністю догляду за членами

родини, збільшенням кількості пенсіонерів та браком необхідних на ринку праці навичок [2]

З початку 2024 року, паралельно з економічним відновленням, почала зростати й кількість вакансій, проте активність шукачів роботи не відповідає зміненим потребам у робочій силі. За перше півріччя 2024 року, за даними Work.ua, кількість вакансій збільшилася майже на 19 тисяч і в червні 2024 року досягла понад 110 тисяч. Однак кількість резюме, оновлених або створених у цьому ж місяці, склала 304 тисячі, що на 47 тисяч менше, ніж у січні 2024 року. Це свідчить про низьку активність шукачів роботи, яка також є нижчою порівняно з показниками 2023 і 2022 років. У цих умовах зменшується показник конкуренції за вакансії, а роботодавцям дуже складно знаходити працівників. Загострення проблеми значною мірою пов'язане з масовою міграцією українців за кордон, мобілізацією до ЗСУ та збільшенням дисбалансів між секторами, професіями та регіонами на ринку праці. Таким чином, сучасні тенденції в попиті та пропозиції робочої сили на українському ринку не сприяють вирішенню проблеми кадрового дефіциту. За даними Міністерства економіки України дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 % [62].

На рисунку 2.5 ми бачимо ситуацію з відновленням ринку праці за кількістю вакансій варіюється в залежності від регіону, що головним чином пояснюється рівнем близькості до зони активних бойових дій.

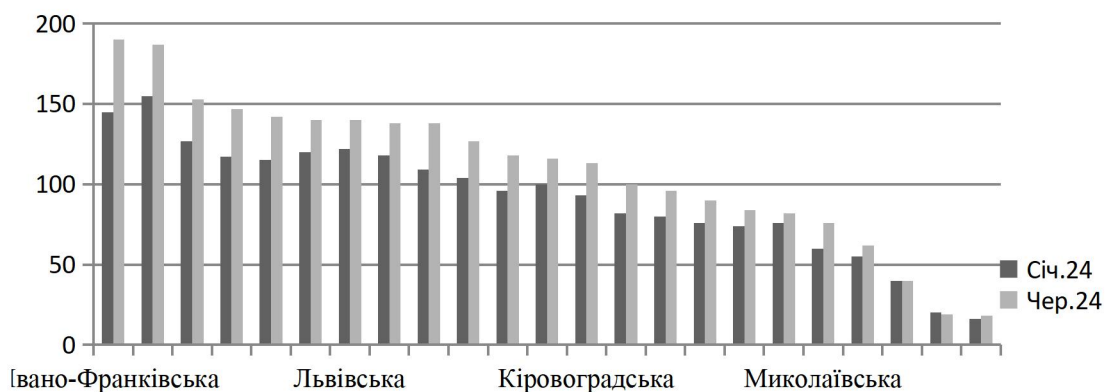


Рисунок 2.5 - Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій [14]

За абсолютною кількістю вакансій лідерами залишаються Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Протягом першого півріччя 2024 року зростання вакансій було нерівномірним, причому найбільші прирости зафіксовані в Івано-Франківській (+42 %), Закарпатській (+32 %), Волинській та Тернопільській (по +30 %) областях.

Безпрецедентна втрата робочих місць і зниження рівня зайнятості в Україні призвели до значних змін у структурі зайнятості та безробіття, особливо в професійному розрізі. За оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», рівень безробіття у першому півріччі 2024 року варіювався між 20,9 % і 13,1 %. Незважаючи на те, що в червні було досягнуто найнижчого показника з початку повномасштабної війни — 13,1 %, безробіття залишається високим, і стабільної позитивної тенденції до його зниження поки не спостерігається (рис. 2.6) [2].

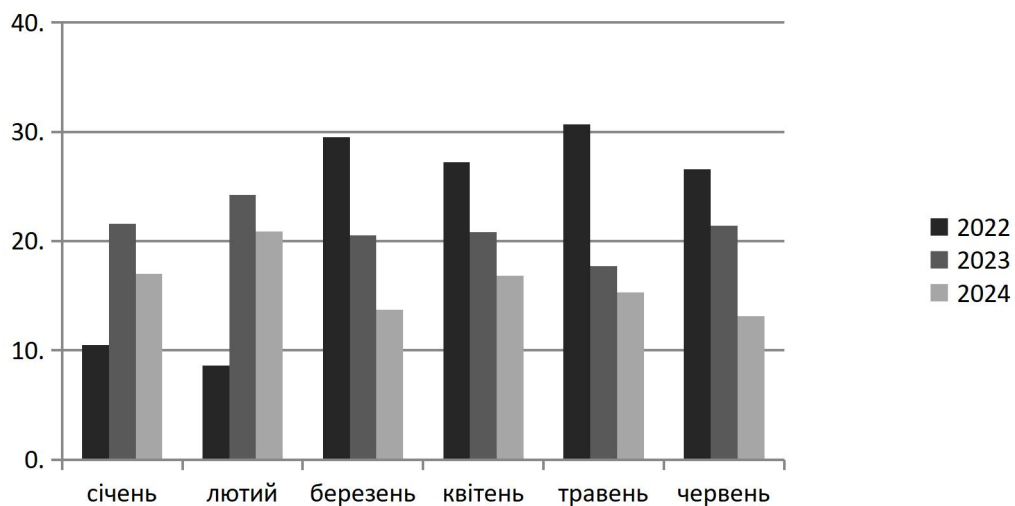


Рисунок 2.6 - Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023 та 2024 рр., %

Джерело: [30]

За офіційними даними Державної служби зайнятості, в першому півріччі 2024 року статус безробітного мали 254,6 тисячі осіб, з яких працевлаштовано було 124 тисячі, що становить близько 50 %. Крім того, понад 4 % офіційних безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9 % проходили професійну підготовку. Ця статистика не враховує: осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях; внутрішніх та зовнішніх вимушених мігрантів, які не здійснюють пошук роботи; осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках. Адекватна відповідь на виклики, пов'язані з низькою економічною активністю працездатного населення в умовах посилення проблеми нестачі працівників на ринку праці, є неодмінною умовою життєздатності економіки та успішного її відновлення.

Ситуація з зайнятістю та безробіттям на українському ринку праці суттєво змінилася після початку нападу російської агресії. Результати вісімнадцятого загальнонаціонального опитування «Психологічні маркери війни», проведеного соціологічною групою «Рейтинг» у жовтні 2022 року, відображають зміни в структурі зайнятості населення за статтю, віком і статусом переміщення (табл. 2.7) [25].

Таблиця 2.7 - Структура зайнятості населення за статтю, віком і статусом переміщення, %

Категорії населення	Працюють у звичайном режимі	Працюють віддалено	Працюють на новій роботі	Не працюють	Інше	Важко відповісти
За статтю						
Чоловіки	41	21	10	26	-	2
Жінки	36	15	5	41	1	2

Кінець таблиці 2.7

За віком						
18-35 р.	33	14	11	38	1	3
36-50 р.	47	21	8	23	-	2
51+ років	35	19	3	41	-	2
За місцем перебування						
Змінювали	21	19	6	52	-	2
Не змінювали	43	17	8	29	1	2

Джерело:[25]

Згідно з даними опитування, ситуація із зайнятістю жінок на ринку праці значно гірша порівняно з чоловіками. Зокрема, майже 41% жінок не мають роботи, тоді як серед чоловіків цей показник становить 26%. У той же час, частка чоловіків, які працюють віддалено або в звичайному режимі, становить 62% у порівнянні з 51% серед жінок. Це свідчить про недостатню конкурентоспроможність жінок на ринку праці. Водночас масовий відтік кваліфікованих чоловіків протягом 2022 року призвів до деякого збільшення частки жінок серед працюючих. За даними Пенсійного фонду України, частка зайнятих жінок у 2022 році зросла на 1% [34].

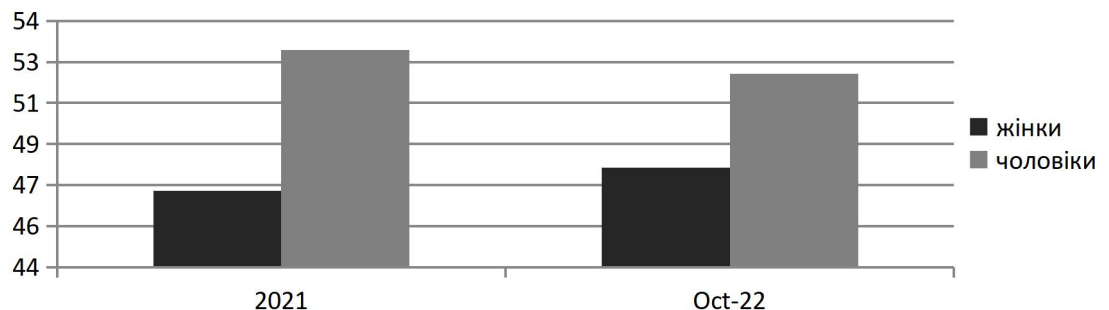


Рисунок 2.8- Розподіл зайнятого населення за статтю, %

Ці дані підтверджуються результатами опитування роботодавців у лютому 2023 року. Частка жінок, зайнятих на економічно активних підприємствах, які брали участь в опитуванні, становила 48%, тобто майже половину. Однак значно нижча частка жінок спостерігалася на малих і мікропідприємствах: на мікропідприємствах їх частка складала 37%, а на малих підприємствах — 36%.

Вища частка зайнятих жінок зберігається на підприємствах у західних областях України, таких як Закарпатська, Львівська, Рівненська та Чернівецька. Натомість істотно менша частка жінок працює на підприємствах Миколаївської, Харківської та Дніпропетровської областей.[42]

Однією з особливостей сучасного ринку праці є те, що найбільша конкуренція серед шукачів спостерігається - віддалена робота. Дистанційні форми праці, запроваджені під час пандемії, дозволили зберегти певну стабільність виробничих процесів навіть під час повномасштабного вторгнення [60]. У червні 2024 року понад 14% кандидатів прагнули знайти роботу з можливістю дистанційної зайнятості, тоді як лише менше ніж 7% вакансій передбачали таку форму роботи. Багато претендентів віддають перевагу гнучким умовам зайнятості, що підтверджується дослідженням Work.ua, проведеним у червні 2024 року. Невеликий відсоток респондентів відповіли, що хочуть мати гнучкий графік та працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання і т.д. їх цікавлять менше. У період повномасштабної війни кількість вакансій з віддаленою роботою зросла майже на 40 %. Найбільші збільшені пропозиції дистанційних робочих місць побутують у великих містах: у Києві - 96 %, у Харкові – 68 %, у Львові – 35 %, в Одесі – 34 %, у Дніпрі – 16 % [9].

Дистанційна робота під час пандемії та повномасштабної війни стала одним із найпривабливіших варіантів для співробітників з точки зору особистої безпеки, можливості зекономити час на дорогу до офісу, ефективного використання робочого часу, а також доступності

працевлаштування. Ті, хто шукає віддалену роботу, можуть знайти можливості не тільки в українських компаніях, а й у міжнародних організаціях. Характерні переваги є і для роботодавців, дистанційна робота-зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи. Відсутність територіальних обмежень дозволяє збільшити можливості для найму більш кваліфікованих працівників. У сучасних умовах швидких змін на ринках праці гнучкі форми зайнятості набувають все більшої популярності [26].

Питання оплати праці має важливе значення в процесі пошуку роботи та персоналу. Щодо цього значно змінилось і ставлення роботодавців: якщо 2021 р. вони відмовлялися наймати працівників через завищені зарплатні очікування, то 2023 р., на тлі дедалі гострішої конкуренції за працівників, бізнес був готовий підвищувати зарплатню навіть для утримання власного персоналу.

Середня заробітна плата — макроекономічний показник, що обчислюється як середнє арифметичне значення заробітних плат всіх груп працівників в Україні. Розраховується, виходячи з фонду оплати праці працівників (включаючи оплату праці сумісників), премій, надбавок, винагород за підсумками роботи за рік і одноразових заохочень. Розглянемо статистику середньої зп з 2020 по 2023 р.р. [7].

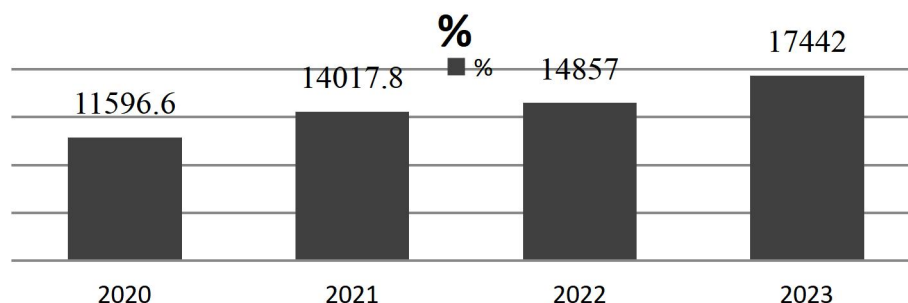


Рисунок 2.9 – Середня зп 2020-2023 років

Середня заробітна плата в Україні протягом 2020-2023 років демонструвала зростання, хоча на неї впливали як економічні, так і політичні чинники, зокрема пандемія COVID-19 та повномасштабна війна з Росією.

Експерти НБУ прогнозують, що зростання заробітних плат буде відбуватися не лише через внутрішню конкуренцію, але й завдяки підсиленню конкуренції з іноземними роботодавцями. За оптимістичними оцінками, у найближчі роки підвищення реальної заробітної плати в приватному секторі разом із помірною фіскальною політикою сприятиме зростанню приватного споживання на 5–9 % щорічно.

Аналізуючи все, ми можемо дійти до висновку, що існують основні показники ринку праці - рівень зайнятості та безробіття, продуктивність праці, структура зайнятості, участь окремих і динаміка заробітної плати. COVID-19 та повномасштабна війна з Росією завдали великих змін в економіці України. Багато людей втратили свій бізнес, свою роботу, відбувається міграція. За результатами опитування, найбільша частка безробітних - східних регіонах. Водночас у західних регіонах найбільша частка населення продовжує працювати у звичному режимі. Іде збільшення продуктивності праці в інформаційних технологіях, де автоматизація значно скорочує потребу у людській праці на рутинних завданнях [7].

2.2 Технологічні та демографічні зміни на ринку праці

Технологічні зміни на ринку праці – це один із ключових факторів, що визначає сучасні тенденції розвитку економіки та зайнятості.

Завдяки швидкому прогресу у сфері цифровізації, автоматизації та впровадженню штучного інтелекту, структура ринку праці змінюється, формуючи нові вимоги до кваліфікації працівників. Ці зміни зачіпають практично всі галузі, від виробництва до сфери послуг, що призводить до появи нових професій та зникнення застарілих. Технологічні інновації також

стимулюють попит на висококваліфікованих спеціалістів, зокрема у сфері інформаційних технологій, та зменшують кількість робочих місць для працівників, які виконують рутинні операції. Усе це робить необхідним активне пристосування працівників та бізнесу до нових умов, впливаючи на конкурентоспроможність і стабільність ринку праці в Україні та світі.

Технологічні зміни на ринку праці глибоко впливають на структуру зайнятості, вимоги до кваліфікації працівників, створення нових професій та зникнення старих. Процеси автоматизації, цифровізації та роботизації перебудовують економіку, що зумовлює нові тенденції на ринку праці України та світу.

Основні технологічні зміни:

1. Автоматизація та роботизація виробництва:

Різні галузі, такі як виробництво, логістика та транспорт, зазнають значного впливу через впровадження роботизованих систем. Це знижує потребу в людській праці на низькокваліфікованих роботах.

Наприклад, у таких галузях, як автомобілебудування та логістика, автоматизовані системи та роботи здатні виконувати роботу швидше та точніше, що знижує попит на некваліфікованих робітників, але збільшує попит на технічних спеціалістів, здатних обслуговувати ці системи.

2. Цифровізація:

Розвиток цифрових технологій збільшує потребу у працівниках з ІТ-навичками, як-от програмісти, системні адміністратори, фахівці з кібербезпеки. Стрімкий розвиток хмарних технологій, штучного інтелекту та аналітики великих даних призводить до появи нових спеціальностей і водночас до зникнення традиційних професій [63].

3. Розвиток віддаленої роботи:

У зв'язку з пандемією COVID-19 і війною, дистанційна робота стала важливим фактором у збереженні зайнятості. З'явилися нові платформи для роботи, наприклад, фриланс-майданчики, що сприяли гнучкості ринку праці.

У червні 2024 року понад 14% працівників шукали можливість працювати дистанційно, але лише близько 7% вакансій були націлені на таку форму зайнятості [7].

4. Поява нових спеціальностей:

У зв'язку з впровадженням технологій штучного інтелекту та великих даних, з'явилися нові професії: Data Scientist, Machine Learning Engineer, експерт з кібербезпеки.

Наприклад, у 2023 році попит на спеціалістів з кібербезпеки в Україні зріс на 40% у порівнянні з 2022 роком, що зумовлено підвищенням рівня загроз у кіберпросторі через війну (табл. 2.11).

Таблиця 2.11 - Статистика технологічних змін на ринку праці

<i>Рік</i>	<i>Частка автоматизації у виробництві (%)</i>	<i>Кількість вакансій в ІТ-секторі (тис.)</i>	<i>Частка дистанційної роботи серед працівників (%)</i>	<i>Попит на спеціалістів з кібербезпеки</i>
2020	12%	100	8%	25%
2021	15%	130	10%	30%
2022	18%	150	12%	35%
2023	22%	170	14%	40%
Прогноз 2024	25%	200	16%	45%

Технологічні зміни на ринку праці демонструють стрімкий розвиток і збільшення ролі автоматизації, дистанційної роботи та попиту на фахівців у галузі ІТ, зокрема в сфері кібербезпеки. За період 2020–2023 років частка автоматизації у виробництві зросла з 12% до 22%, що свідчить про активну інтеграцію технологій у робочі процеси. Кількість вакансій в ІТ-секторі зросла з 100 тис. до 170 тис., а прогноз на 2024 рік становить 200 тис., що підтверджує зростаючий попит на технологічні спеціальності. Також

збільшується частка працівників, що працюють дистанційно, з 8% у 2020 році до 14% у 2023, і прогнозується досягнення 16% у 2024 році [11].

Значне зростання попиту на спеціалістів з кібербезпеки з 25% до 40% за цей період свідчить про необхідність захисту інформаційних систем, що стають критично важливими для функціонування сучасної економіки. Це все підкреслює актуальність підвищення кваліфікації працівників та адаптацію до нових вимог ринку праці, який активно змінюється під впливом технологічних інновацій.

Вплив технологічних змін на ринок праці:

1. Зменшення кількості низькокваліфікованих робітників:

Автоматизація скорочує кількість робочих місць, де потрібна фізична праця. Це особливо помітно в промисловості, будівництві та логістиці. За прогнозами, до 2025 року 25% робочих місць у цих сферах можуть зникнути через автоматизацію.

2. Зростання попиту на висококваліфіковані кадри:

Попит на спеціалістів з технічних наук, зокрема з програмування, інженерії та аналізу даних, різко зростає. У 2023 році попит на IT-спеціалістів в Україні зріс на 15% у порівнянні з попереднім роком [23].

3. Гнучкість ринку праці:

Віддалена робота набула широкого поширення, що дозволило багатьом компаніям оптимізувати витрати та зберегти продуктивність. Це також дає можливість працівникам працювати з будь-якої точки світу, створюючи глобальну конкуренцію на ринку праці [6].

Технологічні зміни на ринку праці мають як позитивні, так і негативні наслідки. Вони створюють нові можливості для розвитку висококваліфікованих кадрів, але також скорочують кількість робочих місць для низькокваліфікованих працівників. Щоб успішно адаптуватися до цих змін, важливо сприяти професійній перепідготовці та підвищенню кваліфікації працівників, а також активно підтримувати розвиток IT-сектору [9].

Що стосується *демографічних змін* на ринку праці, то можна сказати що вони відіграють ключову роль у формуванні ринку праці, впливаючи на пропозицію робочої сили, її структуру та якісні характеристики. У багатьох країнах світу, зокрема в Україні, відбуваються значні демографічні зрушення, пов'язані зі старінням населення, зниженням народжуваності, збільшенням тривалості життя та міграційними процесами. Ці зміни впливають на кількість працездатного населення, розподіл робочих місць та попит на певні професії. В результаті демографічні зміни стають визначальним фактором розвитку ринку праці, змушуючи адаптувати економічні стратегії та соціальні політики до нових реалій [12]

Демографічні зміни на ринку праці, особливо старіння населення та зниження частки молоді, створюють довгострокові виклики для економіки. Скорочення кількості працездатного населення та еміграція призводять до дефіциту робочої сили. Крім того, міграція негативно впливає на економічну стабільність і соціальні інститути, оскільки зменшується кількість потенційних платників податків і підвищується навантаження на пенсійну систему.

Перспектива щодо кількості населення України після завершення бойових дій відрізняються, проте всі вони мають вкрай песимістичний характер. За різними оцінками, населення може коливатися від 24 до 35 мільйонів, і до 2030 року Україна може мати одне з найстаріших населень у Європі, при цьому значну частину складатимуть люди з хронічними захворюваннями, посттравматичним стресовим розладом (ПТСР), інвалідністю або депресією. Після завершення війни країна зіткнеться з низкою викликів, зумовлених демографічними змінами, що відбулися в українському суспільстві протягом останніх десяти років і матимуть значний вплив на ринок праці:

1. Старіння населення та збільшення частки пенсіонерів порівняно з працюючими може створити складнощі у пенсійному забезпеченні. Це

потребуватиме нових підходів до зайнятості людей пенсійного віку та гнучкого регулювання цієї сфери.

2. Значна кількість інвалідів, ветеранів та інших категорій потребуватиме перенавчання, тривалої реабілітації чи повної зміни сфери діяльності з об'єктивних причин.

3. Нестача молодих фахівців через масову міграцію дітей та молоді під час війни.

4. Гострий дефіцит спеціалістів у певних галузях, як-от сільське господарство, оскільки чимало фахівців були мобілізовані, отримали поранення або загинули. І це тільки частина серйозних викликів, які постануть перед законодавцями й роботодавцями в Україні ближчими десятиріччями [20].

Через війну в Україні ринок праці сильно змінився. Деякі компанії пішли з ринку назавжди, деякі – тимчасово зупинили діяльність, а деякі, навпаки, продовжили працювати й розвиватись попри складні часи.

У 2023 році роботодавці повідомили центри зайнятості про наявність 329 тис. відкритих вакансій. Розподіл вакансій за видами економічної діяльності виглядав наступним чином:

1. 18% вакансій пропонувалося на підприємствах переробної промисловості;
2. 16% – у сфері оптової та роздрібною торгівлі;
3. 13% – у сфері освіти;
4. 9% – у сільському господарстві;
5. 8% – у сфері охорони здоров'я;
6. 8% – у державному управлінні та обороні;
7. 7% – у транспортній сфері [2].

Прогнози щодо ринку праці в Україні, на жаль, залишаються вкрай невтішними. Щороку кількість активного працездатного населення скорочується. Якщо уряд, законотворці, донорські організації та міжнародні партнери, які підтримують Україну під час війни, не ініціюють значущих

змін і програм, існує ризик, що відбудовувати повоєнну Україну будуть мігранти з інших країн [72].

За оцінками НБУ, рівень безробіття залишається значним, хоча і зменшився з 21% у 2022 році до прогнозованих 14% у 2024 році (рис. 2.10). Важливо відзначити, що до 2022 року офіційні дані про безробіття збиралися Державною службою статистики України через регулярні опитування домогосподарств. Проте війна призупинила ці опитування, що ускладнило отримання точних даних. Тому поточні оцінки ґрунтуються на вибіркових опитуваннях і моделюванні ситуації на ринку праці [21].

Рівень безробіття серед внутрішньо переміщених осіб вищий, ніж серед населення в цілому. За даними Мінсоцполітики, в Україні зареєстровано 4,7 млн ВПО, з яких 42,3% — особи працездатного віку. Станом на вересень 2023 року, лише близько 800 тис. або 38% ВПО працездатного віку мали роботу. За даними опитування МОМ у квітні 2024 року, рівень працевлаштування ВПО збільшився: 45% працювали за наймом, ще 7% були самозайнятими. Основними причинами безробіття ВПО є обмежена кількість вакансій у нових місцях проживання та невідповідність їхньої кваліфікації вимогам ринку праці. Додатково, жінки часто не можуть працювати через онлайн-формат шкіл або нестачу дитячих садків у нових населених пунктах [31].

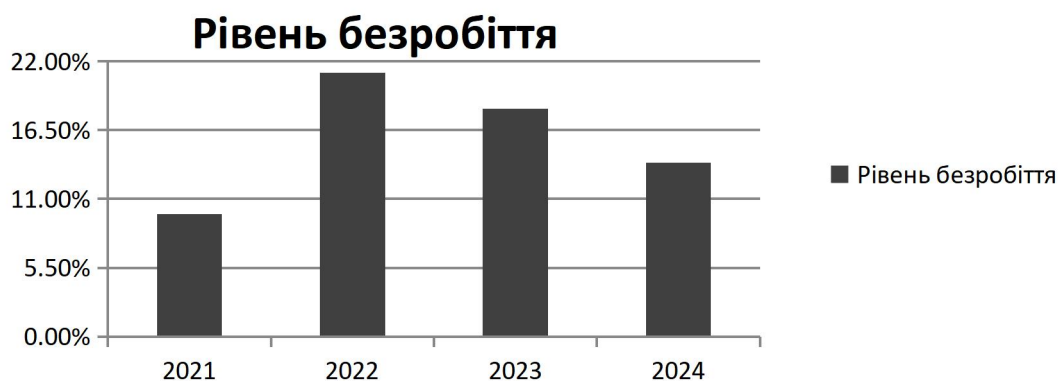


Рис. 2.10 Рівень безробіття у 2021-2024 роках за визначенням МОП

Джерело: [14]

Війна загалом підвищила роль жінок на ринку праці. По-перше, у Збройних силах України (ЗСУ) зараз служить 67 тис. жінок, що на 40% більше порівняно з 2021 роком, і кількість жінок-офіцерів зросла в шість разів. По-друге, збільшилася частка жінок серед тих, хто шукає роботу, а також серед підприємців. У першому кварталі 2024 року 58,8% зареєстрованих ФОП становили жінки, що на 7,8 в.п. більше, ніж у відповідному періоді 2021 року (рис. 2.11). Також серед шукачів роботи на Work.ua жінки складають 59%.

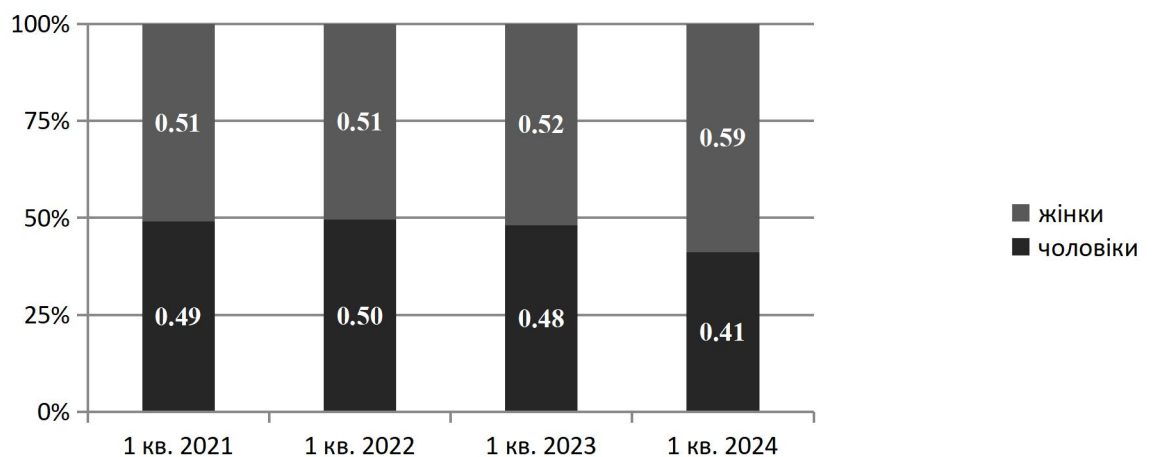


Рисунок 2.11 - Частка чоловіків і жінок серед нових зареєстрованих ФОП у першому кварталі 2021–2024 років, %

Джерело: [2]

Регіональні та кваліфікаційні дисбаланси на ринку праці потребують стратегічних рішень для узгодження вимог роботодавців і навичок кандидатів. На конференції з відновлення України уряд разом з міжнародними партнерами оголосили про запуск трирічної програми «Skills Alliance for Ukraine», яка має на меті перенавчання та підвищення кваліфікації українців у таких галузях, як будівництво, транспорт, ІТ, інженерія та охорона здоров'я. Перші проекти вже стартували, і за три роки на це буде виділено 700 млн євро, що надійдуть від 50 країн, міжнародних

партнерів, донорів і представників бізнесу. Це значно перевищує можливості державного фінансування програм зайнятості, хоча кількість таких програм є доволі великою [80]

Міграційні процеси на ринку праці відіграють важливу роль у формуванні глобальної економіки та впливають на структуру національних ринків праці. В Україні міграційні процеси значно посилюються внаслідок соціально-економічних змін, війни та загострення безпекових викликів. Ці процеси охоплюють як еміграцію (виїзд українських громадян за кордон), так і внутрішню міграцію, пов'язану з переміщенням людей через бойові дії та економічну нестабільність [73].

Основні чинники міграційних процесів:

1. *Економічні причини.* Зокрема, у зв'язку з низькими зарплатами та нестабільними умовами праці, багато українців виїжджають за кордон у пошуках кращих фінансових можливостей. Економічні кризи в країні змушують працівників шукати роботу в країнах ЄС, де рівень зарплат значно вищий.

2. *Війна та безпека.* Війна на сході України та повномасштабне російське вторгнення у 2022 році спричинили масову хвилю міграції. Люди змушені залишати свої домівки, рятуючи своє життя та шукаючи безпечніші умови для проживання. Це створило величезний тиск на ринок праці як в Україні, так і в країнах, що приймають біженців [65].

3. *Внутрішня міграція.* Переміщення людей всередині країни також є значним фактором, оскільки багато внутрішньо переміщених осіб (ВПО) змушені шукати нові робочі місця в інших регіонах, часто ускладнюючи ситуацію на місцевих ринках праці [66].

Вплив еміграції на ринок праці:

1. *Зменшення кваліфікованих кадрів.* Відтік висококваліфікованих працівників, включаючи фахівців у сферах ІТ, медицини та будівництва, призводить до дефіциту спеціалістів на внутрішньому ринку праці. Це

негативно впливає на інноваційний розвиток країни, продуктивність економіки та сповільнює темпи економічного зростання.

2. *Зміна структури ринку праці.* Через міграцію відбуваються значні зміни у співвідношенні професійних категорій, де попит на певні спеціальності може перевищувати пропозицію. Наприклад, в Україні після початку війни в деяких секторах, таких як сільське господарство та будівництво, спостерігається нестача робочої сили через мобілізацію та еміграцію працівників.

3. *Збільшення переказів.* Незважаючи на відтік кадрів, трудова міграція сприяє надходженню в Україну валюти у вигляді переказів від заробітчанин. За даними Нацбанку, у 2023 році обсяги таких переказів перевищували 12 мільярдів доларів, що допомагає підтримувати економічну стабільність країни [39].

Вплив міграції на країни-реципієнти:

1. *Залучення робочої сили.* Європейські країни, особливо Польща, Чехія, Німеччина та Угорщина, отримали значні потоки українських трудових мігрантів. Це дозволило заповнити дефіцит робочої сили у деяких секторах, особливо в агропромисловості, будівництві та сфері послуг.

2. *Демографічний вплив.* Водночас, зростання кількості мігрантів може спричинити соціальні та економічні виклики для країн-реципієнтів. Вони стикаються з проблемами інтеграції мігрантів у суспільство, надання соціальних послуг та забезпечення гідних умов праці.

Внутрішньо переміщені особи, що переїжджають до інших регіонів України, стикаються з проблемами працевлаштування через перевантажені ринки праці у певних регіонах та невідповідність кваліфікацій вимогам працедавців.

За даними ООН, станом на кінець вересня 2024 року понад 6 мільйонів українців перебували під тимчасовим захистом у країнах Європи. Ще близько 600 тисяч отримали такий захист за межами Європи.

Найбільше українських громадян прийняли Польща та Німеччина, значно випереджаючи інші країни (рис. 2.12).

У Німеччині тимчасовий захист надано 1,2 мільйонам українців, а в Польщі на даний момент його мають 970 тисяч осіб, хоча за весь період війни понад 1,8 мільйона українців отримали цей статус у Польщі [32].

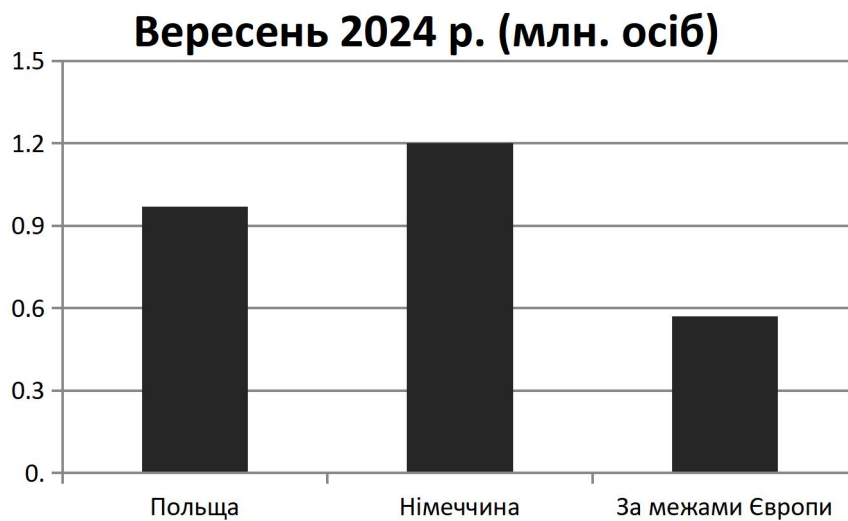


Рисунок 2.12 – Чисельність мігрантів з України до інших країн

Джерело: [2]

Міграційні процеси суттєво впливають на ринок праці України, створюючи виклики, як-от нестача кадрів та внутрішні міграційні проблеми, так і переваги, зокрема перекази трудових мігрантів і нові економічні можливості за кордоном. Державна політика у сфері зайнятості має бути спрямована на збереження людського капіталу в країні та створення умов для повернення мігрантів після війни.

Технологічні та демографічні зміни, міграційні процеси на ринку праці впливають на його структуру, динаміку та тенденції розвитку.

Технологічні зміни. З розвитком технологій з'являються нові професії та вимоги до навичок працівників. Автоматизація, роботизація і розвиток штучного інтелекту замінюють ручну працю, що сприяє зростанню попиту на висококваліфікованих фахівців у сфері ІТ, науки та інженерії. Технології

також стимулюють появу нових форм зайнятості, таких як дистанційна робота та фріланс.

Демографічні зміни. Зниження народжуваності та старіння населення призводять до зменшення кількості робочої сили та збільшення кількості пенсіонерів. Це створює додатковий тиск на ринок праці, оскільки зростає потреба в медичних, соціальних та освітніх послугах, а також у залученні молоді до робочих місць. Зміни у віковій структурі населення змушують ринок праці адаптуватися до нових умов.

Міграційні процеси. Міграція робочої сили впливає на національні ринки праці. Внутрішня міграція, наприклад, в Україні під час війни, змінює географію зайнятості, коли люди переміщуються з небезпечних регіонів до більш безпечних. Зовнішня міграція (як трудова, так і вимушена) призводить до втрати кваліфікованих кадрів та інтелектуального потенціалу. Водночас трудові мігранти, що працюють за кордоном, можуть сприяти економіці через грошові перекази.

Таким чином, технологічні та демографічні зміни разом із міграційними процесами вимагають від ринків праці гнучкості, адаптації та перегляду пріоритетів для забезпечення стабільності зайнятості та економічного розвитку.

2.3. Вплив глобалізації на структуру й функціонування ринку праці

Глобалізація є основою формування ринку праці України. Глобалізація — це процес інтеграції економік, культур та технологій різних країн у світовий простір. Вона значно вплинула на динаміку зайнятості, структуру ринку праці та умови працевлаштування. Глобалізація ринку праці передбачає створення єдиної системи для узгодження попиту і пропозиції

робочої сили, яка не залежить від місця проживання. Цей процес розвивається в контексті глобалізації економіки. Основними чинниками цього є міжнародний поділ праці, розвиток глобальної інфраструктури та валютної системи, зростання світової міграції, збільшення обсягів міжнародної торгівлі та іноземних інвестицій, а також швидкі технологічні зміни.

Вплив економічної глобалізації на ринок праці відображається в таких аспектах, як зміна складу та структури робочих місць, їх динаміка, якісні показники робочої сили та її здатність до мобільності.

Вплив глобалізації на ринок праці є багатограним і має як позитивні, так і негативні аспекти, які зачіпають різні країни та сектори економіки по-різному. Розглянемо детальніше основні впливи глобалізації на ринок праці.

1. Переміщення робочої сили

Глобалізація сприяє міграції робочої сили між країнами. Люди шукають кращі можливості для працевлаштування, вищі зарплати або кращі умови життя за межами своєї країни. Це може мати позитивні ефекти для країн-експортерів робочої сили (зниження рівня безробіття, отримання грошових переказів від мігрантів) та негативні (відтік кваліфікованих фахівців, зокрема явище "витоку мізків"). Для країн-імпортерів робочої сили глобалізація може допомогти заповнити дефіцит робочої сили, особливо в низькооплачуваних секторах, але водночас створює конкуренцію для місцевих працівників.

2. Делокалізація виробництва

Одним із ключових аспектів глобалізації є перенесення виробництва з країн із високими витратами на робочу силу до країн із нижчими витратами. Це явище називають делокалізацією. Багато великих корпорацій переміщують виробничі потужності до країн з дешевшою робочою силою (наприклад, до Китаю, Індії, В'єтнаму). Це створює робочі місця в країнах, що розвиваються, але призводить до втрати робочих місць у промислово розвинених країнах. Зміна структури зайнятості також може

супроводжуватися зниженням зарплат і соціальних гарантій для працівників у цих країнах.

3. Конкуренція на ринку праці

Зростання глобальної конкуренції впливає на зниження зарплат у деяких секторах через доступ до дешевої робочої сили за кордоном. Це особливо відчутно в галузях, де праця є менш кваліфікованою та легко автоматизованою. Одночасно глобалізація сприяє зростанню попиту на висококваліфікованих працівників у сферах технологій, науки та інновацій, оскільки ці галузі потребують спеціалізованих знань і навичок.

4. Глобальний аутсорсинг

Аутсорсинг став невід'ємною частиною глобалізації. Компанії передають частину своїх бізнес-процесів іноземним постачальникам, що дозволяє знизити витрати на виробництво і надання послуг. Це явище особливо поширене в ІТ-сфері, де аутсорсинг програмування та технічної підтримки став звичною практикою. Для країн, що приймають аутсорсинг, це можливість створити робочі місця та підвищити кваліфікацію населення, але це може також знизити заробітні плати на внутрішньому ринку праці [47].

5. Трансформація трудових відносин

Глобалізація призводить до змін у формах зайнятості. Ринок праці стає більш гнучким, зростає попит на тимчасову, проєктну та часткову зайнятість. Це дає працівникам більше свободи у виборі формату роботи, але зменшує їх соціальний захист. Також дистанційна робота, яка набула популярності під час пандемії, стала глобальною тенденцією завдяки технологіям і можливостям міжнародної співпраці.

6. Зміни у сфері соціального захисту

Глобалізація призвела до необхідності адаптації системи соціального захисту в багатьох країнах. Зростаюча мобільність робочої сили, нерегулярні форми зайнятості та глобальні економічні кризи вимагають нових підходів до захисту прав працівників. Наприклад, країни розробляють стратегії

підтримки безробітних, пенсійні програми та системи охорони здоров'я, адаптовані до нових умов ринку.

7. Необхідність перекваліфікації та розвитку нових навичок

Через швидкі зміни на глобальному ринку праці зростає необхідність у постійному навчанні та перекваліфікації. Багато традиційних професій стають менш затребуваними, тоді як з'являються нові, пов'язані з інноваціями та цифровими технологіями. Глобалізація робить ці процеси ще більш інтенсивними, вимагаючи від працівників бути гнучкими та готовими до змін.

8. Нерівність на ринку праці

Глобалізація може посилювати нерівність як на міжнародному, так і на національному рівнях. У розвинених країнах висококваліфіковані фахівці отримують більші вигоди від глобалізації, тоді як робітники зі слабшими навичками можуть втратити робочі місця або відчувати тиск на зарплати.

У країнах, що розвиваються, зростає нерівність між різними секторами економіки, де одні галузі швидко розвиваються завдяки притоку іноземних інвестицій, а інші залишаються поза увагою.

Таблиця 2.10 - Аналіз впливу глобалізації на ринок праці в Україні

ПЕРЕВАГИ	НЕДОЛІКИ
1) Включення України до світового ринку праці;	1) Втрата країною найбільш конкурентоспроможної частини власних трудових ресурсів;
2) Можливість засвоєння міжнародного досвіду;	2) Зниження темпів науково-технічного прогресу через масову еміграцію українських науковців за кордон;
3) Приплив додаткової іноземної валюти через грошові перекази трудових мігрантів;	3) Залучення українських громадян за кордоном до низькокваліфікованої праці;

Кінець таблиці 2.10

4) Підвищення продуктивності працівників в Україні завдяки конкуренції з іноземними спеціалістами;	4) Зменшення національної самосвідомості.
5) Розвиток малого бізнесу завдяки фінансам, отриманим від "човникової" торгівлі;	
6) Створення та підтримка нових робочих місць.	
МОЖЛИВОСТІ	ЗАГРОЗИ
1) Підвищення кваліфікації робочої сили завдяки перейняттю передового досвіду;	1) Відтік мігрантів спричинить погіршення якості людського капіталу;
2) Більш відкрита економіка, що призводить до підвищення рівня оплати праці;	2) Виїзд молоді для здобуття освіти за кордоном;
3) Залучення іммігрантів для виконання низькокваліфікованої праці;	3) Скорочення кількості вітчизняних вищих навчальних закладів через конкуренцію з іноземними освітніми установами;
4) Розширення експортного потенціалу через доступ до світових ринків, що сприятиме створенню нових робочих місць.	4) Звуження спеціалізації української економіки;
	5) Збільшення кількості безробітного населення.

Джерело: зроблено автором

Аналізуючи цю таблицю треба дотримуватися певних заходів щодо зменшення еміграції робочої сили, а саме по-перше, необхідно впровадити комплекс заходів для макроекономічної стабілізації та оздоровлення економіки, таких як створення нових робочих місць і залучення іноземних інвестицій. Зовнішні заходи повинні забезпечити регульовані умови для виїзду працівників за кордон з можливістю їхнього вільного повернення, ввезення валюти, а також гарантувати захист трудових прав наших громадян за кордоном.

Цифрова економіка, у своїй ситуації, є аспектом сучасного розвитку глобалізованого ринку праці. Цифрова економіка — економіка що базується на цифрових комп'ютерних технологіях. Все частіше «цифрова економіка» переплітається з традиційною економікою, роблячи чітке розмежування складнішим. Під цифровою економікою розуміють виробництво, продажі та постачання продуктів через комп'ютерні мережі. Вона включає всі види економічної діяльності, що базуються на цифрових технологіях, таких як електронна комерція, фінансові послуги, розробка програмного забезпечення та інші інноваційні сфери [30].

Розвиток цифрової економіки відкриває нові можливості для створення робочих місць у високотехнологічних секторах, але також змінює вимоги до навичок працівників. В умовах цифровізації ринок праці стає більш динамічним, а попит на спеціалістів у таких сферах, як програмування, кібербезпека, аналітика даних, додається. Однак разом з цим зростає і ризик для робочих місць, пов'язаних з автоматизацією та штучним інтелектом [64].

Вплив цифрової економіки на ринок праці можна оцінити через декілька основних аспектів:

1. *Мобільність працівників:* Завдяки цифровим технологіям працівники можуть працювати з будь-якої точки світу. Це означає, що робоча сила стає більш мобільною, а підприємство може знайти працівників з будь-якої країни, що відкриває нові можливості, але й створює конкуренцію між країнами.

2. *Зміна навичок:* Цифровізація економіки вимагає від працівників нових навичок, таких як володіння програмним забезпеченням, здатність працювати з великими даними та розумінням технологій, що швидко змінюються.

3. *Автоматизація та штучний інтелект:* Це може призвести до скорочення певних робочих місць, особливо у сферах, де легко впровадити автоматизацію (наприклад, на виробництві або в обробці даних). Водночас

зростає попит на професії, пов'язані з розробкою та управлінням технологіями.

4. *Електронна комерція та платформа*: Розвиток платформи для онлайн-послуг і електронної комерції змінює структуру ринку праці. Багато людей стають фрілансерами або працюють в рамках економіки «гігів» (платформи типу Uber, Upwork), що дає змогу мати несправний графік, але й створює нові проблеми щодо соціального захисту працівників [44].

Перехід від традиційної зайнятості до цифрової зайнятості є результатом розвитку технологій, зокрема Інтернету, автоматизації та цифрових платформ. Цей процес охоплює різні аспекти економіки та ринку праці і створює нові можливості для працівників і роботодавців. Ось основні етапи та механізми цього переходу:

1. Вплив технологій на традиційні професії

Цифрові технології поступово змінюють традиційні галузі та професії. Завдяки автоматизації, роботизації та впровадженню інтелектуальних систем частина традиційних робіт замінюється технологічними рішеннями. Наприклад, бухгалтерія, касири, складські працівники можуть бути замінені програмними продуктами або роботами. Це стимулює працівників переходити до нових, цифрових форм зайнятості, де потрібні більш високі навички [48].

2. Зростання попиту на цифрові навички

У міру того, як підприємства переходять до цифрових технологій, зростає потреба в спеціалістах з програмування, кібербезпеки, аналітики даних, розробки та підтримки інтернет-платформ. Працівники повинні адаптуватися до нових вимог, здобуваючи навички роботи з цифровими інструментами, що включає в себе навчання в області комп'ютерних наук, графічного дизайну, маркетингу, цифрових комунікацій та інших технологічних сфер.

3. Перехід до фріланс-платформ і "гігової економіки"

Інтернет-платформи, такі як Upwork, Freelancer, Fiverr та інші, створюють умови для цифрової зайнятості. Люди з різних країн можуть працювати над проектами, надаючи свої послуги через онлайн-платформи. Це дає можливість для фрілансерів працювати з будь-якої точки світу, виконуючи завдання в таких галузях, як програмування, дизайн, маркетинг, контент-менеджмент та інші [68].

4. Робота через онлайн-платформи та "гігові" платформи

У рамках гігової економіки працівники виконують короткострокові, часткові завдання через цифрові платформи. Це можуть бути як фізичні послуги (наприклад, доставка або таксі через мобільні додатки), так і цифрові завдання (наприклад, переклади, написання текстів, дизайн, маркетингові дослідження). Цей тип зайнятості забезпечує гнучкість, але також приносить нові виклики щодо соціальних гарантій і стабільності доходу.

5. Віддалена робота

Цифрова економіка значно сприяла зростанню віддаленої зайнятості, особливо після пандемії COVID-19, коли багато компаній почали активно використовувати цифрові технології для організації віддалених робочих процесів. Завдяки онлайн-інструментам для комунікації, управління проектами та зберігання даних працівники можуть ефективно виконувати свої обов'язки, не виходячи з дому. Це стало важливим етапом переходу до цифрової зайнятості, особливо для професій, пов'язаних з інформаційними технологіями, дизайном, комунікаціями та іншими цифровими сферами [61].

6. Цифрові підприємства та інновації

Крім того, з розвитком цифрових технологій зростає число стартапів, онлайн-бізнесів та платформ, які забезпечують нові форми зайнятості. Це можуть бути компанії, що працюють у сфері онлайн-освіти, електронної комерції, контент-створення, а також соціальних мережах. Така зайнятість часто вимагає від працівників високої самостійності, підприємницького підходу, здатності до створення контенту та інтерфейсів, а також ведення бізнесу в цифровому середовищі.

7. Розвиток автоматизації та штучного інтелекту

Інші важливі аспекти цифрової зайнятості пов'язані з автоматизацією. Програмне забезпечення і штучний інтелект здатні автоматизувати багато рутинних завдань, але водночас створюють потребу в нових фахівцях, які зможуть розробляти, підтримувати та налаштовувати ці системи. Наприклад, попит на фахівців із машинного навчання, робототехніки та великих даних зростає.

8. Цифрові платформи для навчання і самонавчання

Цифрова економіка також змінює підхід до освіти та навчання. Платформи, такі як Coursera, Udemy, LinkedIn Learning, дають можливість здобувати нові навички в будь-якому місці. Це дозволяє людям, які хочуть перейти на цифрову зайнятість, швидше освоювати нові технології, отримувати сертифікати та набувати практичного досвіду [79].

Перехід до цифрової зайнятості — це складний процес, що включає інтеграцію цифрових технологій у всі сфери життя та праці. Цей процес створює нові можливості для працівників, які можуть працювати віддалено, виконувати гнучкі завдання або займатися самозайнятістю через цифрові платформи. Однак він також вимагає від працівників постійного оновлення навичок, здатності адаптуватися до змін, а також налаштування нових бізнес-моделей та соціальних гарантій для цифрових робітників.

Глобалізація має значний вплив на ринок праці, створюючи нові можливості для працівників і роботодавців, але також викликаючи виклики, пов'язані з нерівністю, безпекою праці та адаптацією до нових умов. Країни повинні шукати баланс між відкритістю до глобальних ринків і захистом прав працівників, а також інвестувати в освіту та перекваліфікацію робочої сили, щоб відповідати новим викликам глобальної економіки. До позитивних аспектів глобалізації належить створення та підтримка нових робочих місць, що призводить до підвищення рівня зайнятості та зниження безробіття. Негативною стороною є скорочення кількості потенційних фахівців, що негативно впливає на економіку. Участь України в глобалізаційних процесах

ринку праці сприятиме формуванню стабільного та конкурентоспроможного ринку праці й економіки країни [49].

РОЗДІЛ 3: НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ГНУЧКОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

3.1 Інноваційні моделі та стратегічні ініціативи в управлінні працевлаштуванням

Управління працевлаштуванням є ключовим елементом стратегії розвитку будь-якої організації та економіки в цілому. Зі змінами на ринку праці, розвитку технологій, особливо цифрових, та глобалізацією ринку праці, з'являються нові моделі і підходи до управління працевлаштуванням. Організації змушені адаптуватися до швидких змін, шукаючи інноваційні стратегії для залучення, розвитку і утримання талантів.

1. Моделі гнучкої зайнятості

Гнучка зайнятість передбачає адаптацію традиційних підходів до роботи під нові умови, де працівники можуть працювати в різних форматах:

Фриланс та тимчасова зайнятість: Завдяки цифровим платформам, працівники можуть працювати за проектами, у вигляді часткової або тимчасової зайнятості. Це дозволяє організаціям швидко адаптувати свою команду до змінюваних потреб, а працівникам — мати можливість працювати на кілька замовників або в різних проектах [69].

Українське законодавство ніяк не визначає поняття фрилансу. У народі так називають роботу у форматі «сам на себе», тобто ту, коли людина не має одного місця роботи й заробляє на життя, виконуючи замовлення для різних клієнтів. Клієнтами можуть бути як компанії, так і фізичні особи. Такий вид діяльності не вважається офіційним, проте він також може (і має) бути оформленим юридично. Це допоможе уникнути проблем як із недобросовісними клієнтами, так і з податковою [18].

На відміну від офіційної зайнятості, фриланс — це господарська, а не трудова, діяльність. Це означає, що відносини між виконавцем роботи та її замовником регулюються Цивільним кодексом України, а не Кодексом

законів про працю. Відповідно, виконавець не має і трудових гарантій, які має найманий працівник. Тобто фрилансер не має права на оплачувану відпустку чи лікарняні, не може розраховувати на пенсію чи соціальну підтримку від держави в разі втрати роботи. Адже фактично роботи він не мав, тобто не перебував у трудових відносинах [76].

Фрилансери самостійно регулюють навантаження та встановлюють ціну за послуги. Але разом із цим вони також забезпечують умови для своєї роботи. Лише у виняткових випадках із клієнтом можна домовитися про компенсацію витрат — наприклад, оплату техніки чи матеріалів для роботи. Але зазвичай фрилансер займається цим сам і включає витрати у свій гонорар.

Вік найбільшої частки фрилансерів у 2024 році припадає на 24-29 років (23,5%), що майже не змінилося, порівняно з 2023 (23,7%).

Вікові групи 30-35 та 36-41 років збільшилися на 1,8% та 2,2% відповідно. Це може вказувати на те, що більше професіоналів у розпалі кар'єри переходять на фриланс. Фрилансерів віком 18-23 роки стало значно менше (-4,8%).

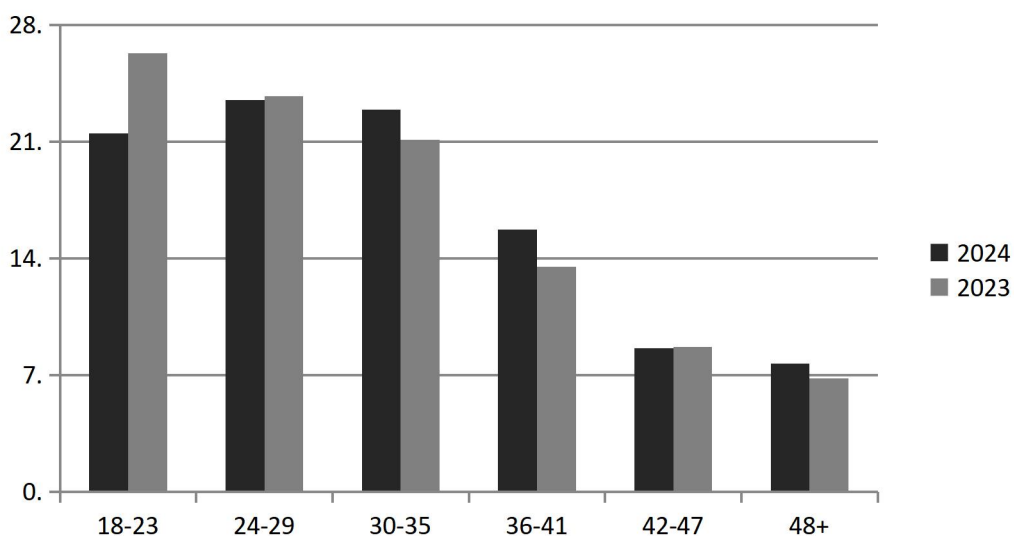


Рисунок 3.1 – Вік фрилансерів, %

Джерело:[57]

Гнучкий графік та віддалена робота: Технології дозволяють компаніям впроваджувати моделі роботи з будь-якої точки світу, що дозволяє залучати фахівців з різних регіонів і забезпечувати баланс між роботою і особистим життям.

Статистика віддаленої роботи в Україні з 2021 по 2024 роки показує значний попит на цей формат праці, який став ще більш актуальним через пандемію та повномасштабну війну.

У 2022 році, наприклад, платформа OLX, Робота зафіксувала понад 33 тисячі вакансій для видалення співробітників, які отримали понад 1,8 мільйона відгуків. Попит на віддалену роботу зріс, навіть скільки кількість таких вакансій дещо зменшилася в 2023 році—на порталі було зареєстровано понад 2 мільйони відгуків. У першій половині 2024 року кількість відгуків на віддалену роботу досягла 1 млн. Найпопулярнішими галузями для віддаленої роботи в Україні залишаються ІТ, маркетинг, PR, освіта, а також креативні індустрії (дизайн, SMM). Серед інших важливих тенденцій можна відзначити зростання числа вакансій у таких сферах, як логістика і роздрібна торгівля [51].

Кросфункціональні команди: Багато організацій зараз формують команди з різних спеціалістів для реалізації конкретних проектів. Це дозволяє більш ефективно вирішувати завдання, які вимагають широкого спектра компетенцій.

2. Інноваційні стратегії залучення та утримання талантів

Сучасні компанії активно використовують інноваційні стратегії для того, щоб не тільки залучити найкращих спеціалістів, але й утримати їх в умовах високої конкуренції на ринку праці:

Використання великих даних: Компанії все частіше застосовують аналіз великих даних для підбору кандидатів на вакантні посади, оцінки ефективності працівників, прогнозування потреб в кадрах та виявлення тенденцій на ринку праці. Це дозволяє краще зрозуміти потреби співробітників та впроваджувати персоналізовані стратегії розвитку.

AI та автоматизація в рекрутингу: Використання штучного інтелекту для автоматизації процесів найму дозволяє скоротити час відбору кандидатів та підвищити точність вибору. Це включає автоматизовані співбесіди, перевірки резюме, а також застосування алгоритмів для визначення культурної відповідності кандидата.

Центр Разумкова провів опитування щодо обізнаності та використання штучного інтелекту. Згідно з результатами, лише 42% респондентів мають «приблизне уявлення» про штучний інтелект, 33,9% взагалі не знають, що це, а 24% упевнені, що добре розуміють технологію. Лише 8,6% зазначили, що використовують чат-бот GPT у своїй роботі, тоді як 64% не використовують його взагалі, а 9% навіть не знають, що це. Чат-ботом в основному користуються люди віком від 18 до 39 років, і здебільшого — для ознайомлення або в особистих цілях, сприймаючи його як розвагу [25].

Відповіді на питання щодо необхідності державного контролю над розвитком цієї технології розділилися майже навпіл: 32,4% проти обмежень, 34,1% — за контроль і обмеження, а 27,2% залишилися нейтральними. Для порівняння, близько 65% американців підтримують обмеження штучного інтелекту, а Європейський Союз вже встановив загальні правила для його регулювання [25].

Персоналізація досвіду працівників: Створення індивідуальних шляхів розвитку кар'єри для кожного співробітника, базуючись на його навичках, потребах і амбіціях. Організації активно впроваджують програми наставництва, тренінги та підтримку професійного розвитку.

Гнучкі компенсаційні стратегії: Компанії все більше уваги приділяють не лише фінансовим винагородам, але й додатковим пільгам, таким як здоров'я і добробут, гнучкий робочий графік, можливості для розвитку та навчання, соціальні гарантії. Врахування індивідуальних переваг працівників стало важливим фактором утримання талантів.

3. Сталий розвиток та корпоративна соціальна відповідальність

Все більша увага приділяється не лише фінансовим аспектам працевлаштування, а й етичним питанням та сталому розвитку:

Різноманітність і інклюзивність: Інноваційні моделі управління працевлаштуванням включають розробку стратегій, які стимулюють різноманітність на робочому місці та створюють рівні можливості для всіх. Компанії активно розвивають інклюзивні практики для людей з різних соціальних, расових та гендерних груп, а також для людей з інвалідністю.

Гнучкість у плануванні кар'єри для різних вікових груп: Враховуючи, що на ринку праці працюють працівники різного віку компанії почали пропонувати різні форми зайнятості, щоб залучити таланти всіх поколінь. Програми для пенсіонерів, практики для студентів та розвиваючі ініціативи для молодих спеціалістів допомагають створювати багатогранні колективи.

Соціальна відповідальність компаній: Все більше компаній включають в свої стратегії управління працевлаштуванням програми, спрямовані на сталий розвиток, допомогу в працевлаштуванні на постраждалих від кризових ситуацій територіях, програму підтримки біженців або працівників з обмеженими можливостями.

4. Цифрові платформи та технології для управління працевлаштуванням

Цифрові технології також суттєво змінюють способи управління зайнятістю:

1. **Онлайн-платформи для пошуку роботи:** Використання таких платформ, як LinkedIn, Indeed або спеціалізованих сайтів для фрилансерів, сприяє ефективнішому пошуку працівників та кандидатів на відкриті вакансії. Окрім того, такі платформи дозволяють знижувати витрати на рекламу вакансій та просування компаній.

1. **Аналіз продуктивності через цифрові інструменти:** Інструменти для моніторингу продуктивності працівників, як-от програмне забезпечення для управління проектами або аналітичні платформи для

оцінки результатів, дають можливість компаніям ефективніше управляти командою.

2. Навчання та розвиток через онлайн-платформи: Вебінари, онлайн-курси та внутрішні навчальні платформи стали популярними інструментами для підвищення кваліфікації працівників. Це дозволяє кожному працівникові продовжувати своє навчання та адаптуватися до нових вимог.

Майже три роки учасники освітнього процесу зіштовхуються з новими викликами, які спричиняють необхідність трансформації та адаптації до змін. Для забезпечення рівного доступу до навчального процесу було переведено з очної форми на змішану або дистанційну, що вимагало від вчителів та учнів освоєння різноманітних цифрових інструментів.

Найпопулярніші онлайн-платформи, які допоможуть при організації дистанційного навчання є HUMAN, Prosvita, Google classroom, MOODLE, Нові знання, Єдина школа та інші [29].

5. Адаптація до змін на ринку праці

Сучасні стратегічні ініціативи з управління працевлаштуванням активно реагують на майбутні зміни в економіці, де важливим аспектом є автоматизація, роботизація та застосування нових технологій:

Перехід до автоматизованих робочих місць: Технології автоматизації (роботи, штучний інтелект, машини) змінюють структуру робочих місць. Це вимагає від компаній розробки стратегій адаптації для працівників, які можуть бути заміщені новими технологіями.

Трансформація організаційної культури: Розвиток цифрових технологій вимагає змін у корпоративній культурі, зокрема в управлінні змінами, стимулюванні творчого мислення та інноваційності серед працівників.

6. Міжнародні тренди та мобільність робочої сили

Міжнародна мобільність: За даними Міжнародна організація праці (МОП) , приблизно 3,5% світового населення (враховуючи внутрішньо

переміщених осіб) працює за кордоном або в межах міжнародних компаній [19].

Глобальні онлайн-платформи: Платформи Upwork , Fiverr та Topal дають можливість працівникам з різних куточків світу працювати та співпрацювати з міжнародними клієнтами. За даними Upwork , у 2023 році кількість фрілансерів, які працюють на міжнародних проектах, зросла на 15%.

Зібрані статистичні дані чітко демонструють, як технології, зміни в організаційних підходах до роботи та гнучкість зайнятості формують сучасний ринок праці. Ключовими тенденціями є збільшення частки фрілансерів і гнучкої зайнятості, зростання використання цифрових платформ для пошуку роботи, а також розвиток технологій автоматизації, що впливають на структуру робочих місць. Водночас потреба у постійному навчанні та адаптація до нових технологій стає все більш актуальною.

Інноваційні моделі управління працевлаштуванням включають впровадження гнучких форм зайнятості, використання технологій для автоматизації процесів рекрутингу та оцінки ефективності працівників, створення інклюзивних та сталих умов праці, а також активне застосування цифрових платформ для полегшення пошуку роботи та розвитку кар'єри. Це дозволяє компаніям не тільки залучати найкращих спеціалістів, а й утримувати їх в умовах швидко змінюваного ринку праці.

3.2 Адаптація ринку праці до сучасних умов: шляхи підвищення гнучкості

Гнучкість та адаптація на ринку праці – це ключові фактори успішної кар'єри та розвитку компаній в умовах швидких змін у глобальній економіці. Ці поняття стосуються як працівників, так і роботодавців, що мають пристосовуватися до нових умов, викликаних технологічними змінами, війною, змінами в попиті на певні професії, а також соціальними й економічними кризами.

Гнучкість стосується здатності як індивідуумів, так і організацій адаптувати свої процеси, навички й підходи до виконання роботи. Існує кілька аспектів гнучкості на ринку праці:

1. Гнучкі форми зайнятості:

Віддалена робота та гнучкий графік стали поширеними завдяки розвитку цифрових технологій, що дозволяють працівникам виконувати свої завдання незалежно від фізичного розташування. Проектна робота або фриланс стають все більш популярними формами співпраці, що дозволяють людям виконувати короткострокові завдання для різних роботодавців.

Переваги:

Гнучкість робочого графіку : Фриланс дозволяє працювати у власному темпі та в обраному місці.

Власний контроль : Фриланс дає можливість контролювати власний робочий процес, встановлювати власні цілі та визначати умови співпраці з клієнтами.

Широкий обсяг роботи : Інтернет робить фриланс доступним для людей з усього світу. Ви можете працювати з клієнтами з будь-якої країни.

Недоліки:

Нестабільний дохід: при фрилансі ваш дохід може коливатися в залежності від кількості та характеру проектів.

Більше відповідальності: фрилансерам часто доводиться брати на себе більше відповідальності за всі аспекти роботи.

Брак соціальних пільг: фрилансерам зазвичай не надаються корпоративні переваги, такі як медичне страхування або відпустки, що доступні постійним співробітникам

2. Гнучкість у навичках (soft skills):

Сьогодні успішні працівники повинні бути відкритими до змін і готовими навчатися новому. Гнучкість у навичках означає здатність освоювати нові знання та адаптуватися до різних ролей у команді або організації. Наприклад, працівники ІТ-сфери постійно стикаються з новими

мовами програмування чи технологіями, що змушує їх безперервно розширювати свої професійні компетенції. В інших галузях також спостерігається необхідність освоєння нових навичок через впровадження автоматизації, штучного інтелекту та інших технологій.

3. Гнучкість у кар'єрних траєкторіях:

Раніше кар'єрні шляхи були більш передбачуваними та стабільними. Проте, сьогодні люди часто змінюють сфери діяльності, професії або навіть галузі в пошуках кращих можливостей чи адаптуючись до нових економічних умов. Гнучкість у кар'єрному розвитку дозволяє працівникам залишатися конкурентоспроможними на ринку праці навіть у періоди нестабільності.

Впровадження гнучких форм зайнятості може принести значні переваги як для роботодавців, так і для працівників. Хоча не всі галузі можуть використовувати таку модель, її популярність постійно зростає.

Переваги гнучких форм зайнятості для роботодавців:

Оптимізація людських ресурсів. Гнучкі форми зайнятості дають можливість роботодавцям адаптувати кількість працівників відповідно до змін у потребах компанії, що сприяє ефективнішому управлінню персоналом.

Скорочення витрат. Використання гнучких умов праці дозволяє зменшити витрати на фіксовані зарплати та соціальні виплати, що знижує загальні витрати на працевлаштування.

Підвищення ефективності. Завдяки гнучкості, компанії можуть швидше реагувати на зміни ринку і адаптуватися до нових умов, що позитивно впливає на їхню продуктивність.

Різноманітність у команді. Гнучкі контракти сприяють формуванню більш різноманітних команд, що підвищує рівень інновацій і креативності в компанії.

Підвищена лояльність працівників. Роботодавці, які пропонують гнучкі умови праці, часто мають більш задоволених і лояльних

співробітників, оскільки ті відчують більший контроль над своєю кар'єрою та робочим часом.

Швидке створення робочих місць. Гнучкі форми зайнятості дозволяють швидко створювати нові робочі місця, що особливо корисно в періоди швидкого зростання або сезонних потреб.

Гнучка співпраця з фахівцями. Роботодавці можуть залучати різних спеціалістів за потреби, отримуючи доступ до необхідних навичок і знань без необхідності утримувати постійну команду.

Тестування співробітників. Гнучкі форми зайнятості дають змогу оцінити працівників на короткостроковій основі перед можливим переходом на постійне працевлаштування.

Зниження витрат на наймання. Гнучкі контракти зменшують витрати на традиційний процес найму, оскільки немає потреби проводити тривалий відбір та початкове навчання, як це необхідно при наймі на постійну роботу.

Переваги гнучких форм зайнятості для працівників:

Можливість поєднувати роботу з особистим життям, додатковою зайнятістю або освітою. Гнучка модель працевлаштування дозволяє адаптувати робочий час відповідно до особистих потреб і пріоритетів, що сприяє кращому балансу між професійним та особистим життям.

Більша свобода і контроль над часом. Працівники можуть самостійно обирати, коли і де працювати, що дає можливість краще планувати свій день і підвищувати ефективність виконання завдань. Такий формат роботи стає дедалі популярнішим у сучасному світі.

Зменшення стресу та покращення загального самопочуття. Гнучкість дозволяє уникати щоденних поїздок на роботу, створюючи комфортніші умови праці, що позитивно впливає на фізичне і психологічне здоров'я працівників.

Отримання професійного досвіду. Гнучкі форми зайнятості надають можливість здобути перший досвід роботи в обраній сфері, що допомагає

зрозуміти, чи відповідає цей напрямок очікуванням працівника і його кар'єрним планам.

Перевірка власних навичок у новій сфері. Гнучка зайнятість дає шанс перевірити свої можливості в іншій галузі, що є особливо корисним для тих, хто планує змінити професію або розглядає нові кар'єрні шляхи.

Адаптація на ринку праці— це процес пристосування працівників, компаній і навіть цілих економічних секторів до постійно змінюваних умов ринку. Вона є ключовим фактором для забезпечення конкурентоспроможності, стабільного розвитку та ефективної кар'єри в умовах глобалізації, технологічних змін та економічної нестабільності.

Чому адаптація важлива:

1. Збереження конкурентоспроможності. В умовах глобалізації працівники й компанії, які не адаптуються до нових умов, можуть втратити свої позиції на ринку.

2. Покращення кар'єрних можливостей. Працівники, що постійно вдосконалюють свої навички й готові до змін, мають більше шансів на кар'єрне зростання і можливість змінювати професію.

3. Забезпечення стійкості бізнесу. Компанії, що швидко адаптуються до змін, можуть ефективніше використовувати ресурси і краще відповідати на виклики, забезпечуючи довгостроковий успіх.

Адаптація на ринку праці — це не одноразовий процес, а безперервний розвиток і готовність до нових викликів, які формують майбутнє роботи. Вона має здатність швидко пристосуватися до нових умов, що виникають на ринку праці через зміни в економіці, технологіях, демографії чи навіть під час глобальних криз, або війною.

Основні аспекти адаптації на ринку праці:

1. *Гнучкі форми зайнятості.* Адаптація включає прийняття гнучких форматів роботи, таких як дистанційна праця, часткова зайнятість, проєктна робота або фриланс. Це дозволяє більш ефективно поєднувати роботу з іншими аспектами життя та адаптувати робочий графік до особистих потреб.

2. *Здатність до інновацій.* Для компаній адаптація полягає в упровадженні нових технологій та підходів до управління бізнесом. Це включає цифрову трансформацію, автоматизацію, використання штучного інтелекту та інноваційних рішень, які дозволяють підвищити ефективність і продуктивність.

3. *Освоєння нових навичок:* Постійне навчання та перекваліфікація стали нормою в багатьох професіях. Курси онлайн-освіти, програми підвищення кваліфікації та тренінги дозволяють працівникам залишатися актуальними на ринку праці. Компетенції, пов'язані з цифровими технологіями, управлінням проектами та аналітикою даних, особливо важливі в сучасному ринку.

4. *Зміни в організаціях:* Адаптація для компаній полягає у впровадженні нових підходів до управління роботою: автоматизації процесів, цифрової трансформації та використанні новітніх технологій, таких як штучний інтелект і аналітика великих даних. Крім того, багато компаній використовують гнучкі організаційні структури (наприклад, agile-методології), що дозволяє швидко змінювати процеси в залежності від вимог ринку.

5. *Адаптація до нових умов праці:* Пандемія COVID-19 значною мірою продемонструвала важливість адаптації до непередбачуваних обставин. Роботодавці та працівники мали швидко переходити на дистанційну роботу, що змінило характер робочого процесу в багатьох сферах. Крім того, працівникам доводиться адаптуватися до змін у вимогах до компетенцій, особливо в контексті глобальної автоматизації та роботизації багатьох галузей.

Гнучкість ринку праці проявляється в тому, як швидко й ефективно працівники та роботодавці можуть пристосовуватися до змін у економіці, технологіях і попиті на робочу силу.

Одним із яскравих прикладів гнучкості ринку праці є швидке впровадження дистанційної роботи під час пандемії COVID-19. Через

обмеження та карантини багато компаній перейшли на віддалену роботу, що дозволило їм продовжувати функціонування, незважаючи на фізичні обмеження. До пандемії такий формат роботи був доступний лише для певних галузей, але за короткий час дистанційна робота стала поширеною практикою в багатьох сферах [4].

Адаптація працівників полягає в тому, що співробітники були змушені швидко освоїти інструменти для віддаленої роботи, такі як Zoom, Slack, Microsoft Teams, щоб ефективно виконувати свої обов'язки з дому, а також працівники почали самостійно розподіляти свій час і завдання, що підвищило потребу в навичках тайм-менеджменту.

Адаптація компаній - розширення гнучких форм зайнятості, тобто багато компаній впровадили нові моделі зайнятості, наприклад, часткову зайнятість або роботу за гнучким графіком, щоб підтримувати баланс між продуктивністю та потребами працівників; зміна процесів найму, наприклад коли відбувся перехід на дистанційне проведення співбесід та онбординг нових працівників. Компанії адаптували свої стратегії найму до умов, коли фізична присутність на робочому місці більше не є обов'язковою.

Результати адаптації показують нам зростання популярності гібридних моделей роботи (після повернення до нормального функціонування багато організацій залишили частину працівників на дистанційній або гібридній формі зайнятості, поєднуючи роботу в офісі та з дому), а також підвищення продуктивності в деяких секторах, завдяки гнучким графікам і можливості працювати в комфортних умовах, продуктивність працівників у деяких компаніях навіть зросла [69].

Цей приклад демонструє, як ринок праці може швидко адаптуватися до нових умов, використовуючи гнучкі форми зайнятості та сучасні технології для підтримки стабільної роботи в умовах глобальних змін.

У сучасному світі ринок праці постійно змінюється під впливом глобалізації, нових технологій і непередбачуваних факторів. Для того, щоб бути успішними, як працівники, так і організації повинні демонструвати

гнучкість і готовність адаптуватися до цих змін. Це допоможе залишатися конкурентоспроможними, знаходити нові можливості та справлятися з викликами, які ставить перед ними економіка [70].

Гнучкість і адаптація є важливими складовими для забезпечення стабільного розвитку кар'єри, зростання компаній і побудови економічної стійкості на будь-якому рівні. Це допомагає організаціям підвищувати ефективність і знижувати витрати, а також швидко реагувати на зміни ринкових умов.

Працівники та компанії повинні слідкувати за змінами попиту на ринку праці. Наприклад, зростання попиту на фахівців у сфері інформаційних технологій, енергетики чи медицини означає, що інші галузі можуть втрачати популярність, і працівники цих сфер повинні бути готові до перекваліфікації. Для адаптації важливо також розвивати компетенції, які є універсальними і потрібні у будь-якій сфері, наприклад, комунікаційні навички, критичне мислення, емоційний інтелект.

Гнучкість і адаптація на ринку праці – це необхідні якості для сучасних працівників і компаній. Уміння швидко реагувати на зміни, освоювати нові технології й навички, бути готовим до змін і невизначеності забезпечують конкурентоспроможність та стійкість у мінливих умовах ринку. Для роботодавців це можливість оптимізувати робочі процеси, а для працівників — гарантія кар'єрного зростання і стабільності навіть у кризові періоди [74].

Повномасштабні військові дії, які тривають на території України вже два роки і вісім місяців, призводять до значних руйнувань цивільної та економічної інфраструктури, втрати контролю над виробництвом або його припинення на тимчасово окупованих територіях та в зонах активних бойових дій, а також до порушення логістичних і виробничих ланцюгів.

Згідно з дослідженням Групи «Рейтинг», третина українців, що брали участь в опитуванні, зазнали матеріальних збитків через війну. Серед них

62 % мешкають на територіях, де відбувалися або продовжуються бойові дії, 52 % – на деокупованих територіях, і 23 % – на неокупованих територіях.

Одним із найбільш відчутних наслідків війни є зниження доходів працездатного населення. Дослідження Групи «Рейтинг» показують, що 64 % українців зіткнулися з падінням доходів під час війни. Зокрема, у 18 % доходи зменшилися незначно, у 32 % – значно, а 14 % втратили майже всі джерела доходу [32].

Найбільших фінансових втрат зазнали жителі Півдня та Сходу, а також люди у віковій групі від 30 до 49 років. За даними Державної служби статистики, лише 20,5 % працюючих громадян не відчували зниження заробітної плати в період війни.

Масові втрати робочих місць, а також внутрішня та зовнішня міграція працездатного населення через повномасштабну війну спричинили загострення ситуації на ринку праці. Згідно з даними Державного центру зайнятості, станом на початок жовтня кількість офіційно зареєстрованих безробітних досягла 260 тисяч осіб [13].

Результати досліджень Групи «Рейтинг» показують, що серед тих, хто мав роботу до війни, лише 36 % працюють в звичному режимі, 19 % – віддалено або частково, 6 % знайшли нову роботу, а 37 % втратили роботу і зараз не працюють.

Зростання рівня безробіття стало наслідком значного скорочення економічної активності та напливу безробітних мігрантів з прифронтових територій, які шукають роботу [32].

Внутрішні мігранти додають додатковий тиск на ринок праці, оскільки в східних регіонах значна частина робочих місць була зосереджена в промисловості, на відміну від західних і центральних регіонів, куди вони переїжджають. Це погіршує і без того існуючі структурні та кваліфікаційні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, навіть з урахуванням релокації підприємств.

За даними Державної служби зайнятості України, поступово зростає інтерес роботодавців до залучення ветеранів та осіб з інвалідністю, адже ці люди часто мають досвід роботи та менший ризик бути мобілізованими. У 2021 році в Україні було зареєстровано 2,7 млн осіб з інвалідністю, і з початком повномасштабного вторгнення їх кількість збільшилася приблизно на 10%. Однак кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю за 2023 рік зросла лише на 297 осіб, досягнувши 403,5 тисячі. Враховуючи, що на початку 2023 року 86,7% осіб з інвалідністю мали другу та третю групи, питання їх працевлаштування залишається надзвичайно актуальним. Надання можливості працювати цим людям сприятиме їхній економічній самостійності, соціальній інтеграції та дозволить використовувати їх професійний потенціал, що є особливо важливим на фоні дефіциту кадрів [13].

У 2024 році частка осіб з інвалідністю серед тих, хто звернувся за послугами працевлаштування та навчання в Державному центрі зайнятості, склала 5,6%, що на 0,3 в.п. більше, ніж у 2023 році. Згідно з опитуванням ДСЗУ, 60,3% роботодавців не бачать жодних труднощів у працевлаштуванні осіб з інвалідністю. Однак 18,3% роботодавців зазначають, що представники цієї категорії не звертаються до них за роботою. Крім того, 7,8% роботодавців вважають основною проблемою непідготовленість робочих місць для осіб з інвалідністю, а 4,9% – недостатню якість послуг та інфраструктури. Згідно з даними порталу OLX, лише 9% роботодавців готові прийняти на роботу осіб з інвалідністю [21].

За результатами опитування, проведеного Державним центром зайнятості, 65,9% роботодавців не вбачають перешкод для працевлаштування ветеранів. Водночас 18,8% з них зазначають, що ветерани не звертаються до них у пошуках роботи. Інше дослідження, проведене Work.ua, показало, що 62% роботодавців не мають досвіду прийому на роботу чи інтерв'ювання ветеранів. Це часто пояснюється тим, що багато ветеранів досі беруть участь у бойових діях або служать у тилкових частинах. Більшість ветеранів, які вже

не воюють, зазвичай є непрацездатного віку або мають інвалідність. Після завершення війни ветерани становитимуть значну частину населення України та потенційних працівників. Крім того, багато ветеранів планують зайнятися бізнесом: 62,9% військовослужбовців мають намір відкрити власну справу після демобілізації, 11% вже мають свій бізнес, і 50,1% демобілізованих ветеранів, які наразі не служать, бажають розвивати власний бізнес [13].

Урядовий проєкт «єРобота» передбачає надання українцям грантів для започаткування бізнесу, розвитку підприємництва та навчання. Він спрямований на активізацію підприємницької діяльності та стимулювання створення робочих місць. Проєкт включає 6 грантових програм, зокрема, українці зможуть отримати:

- мікрогранти для створення власного бізнесу;
- гранти для розвитку переробного підприємства;
- державне фінансування закладки саду;
- кошти для розвитку тепличного господарства;
- грант на реалізацію стартапу, у т ому числі в сфері ІТ;
- кошти на навчання ІТ-спеціальностям.

Отримати гранти можуть як підприємці-початківці, так і люди, що вже мають досвід у бізнесі. Подача заявки на грант здійснюється через Портал Дія [24].

До вересня 2024 року в рамках проєкту «єРобота» майже 19,6 тис. підприємців отримали гранти на загальну суму 9,3 млрд грн, що дозволило створити 55 тис. робочих місць. З цієї суми 4,2 млрд грн були виділені через програму «Власна справа», 3,7 млрд грн – переробним підприємствам, 1 млрд грн – на садівництво та тепличне господарство, а 366 млн грн – для ветеранів.

Програма «Власна справа» є важливою частиною ініціативи «єРобота». Її основні учасники – це підприємці, ветерани, особи з інвалідністю внаслідок війни та родичі ветеранів. В рамках цієї програми надаються мікрогранти від 50 до 250 тис. грн для фінансування різних

бізнесових і виробничих потреб. Зокрема, гроші можуть бути витрачені на купівлю меблів, обладнання та транспортних засобів, ліцензійного програмного забезпечення, сировини, матеріалів, товарів і послуг, маркетингові та рекламні витрати, оренду приміщень і земельних ділянок, оренду або лізинг обладнання. Якщо сума гранту не перевищує 75 тис. грн, підприємці не зобов'язані створювати робочі місця. Для отримання грантів від 75 до 150 тис. грн необхідно створити одне робоче місце, а при сумі від 150 до 250 тис. грн – два робочі місця. Підприємці, які планують вести бізнес у Харківській області, можуть отримати гранти до 500 тис. грн, оскільки для цієї території передбачено подвоєння розміру грантів [58].

Проблеми, що виникли на ринку праці через війну та демографічну кризу, потребують комплексного підходу до вирішення підвищення гнучкості ринку праці:

1. *Розвиток гнучких форм зайнятості:*

- Часткова зайнятість. Запровадження моделей роботи з неповним робочим днем дозволяє залучати працівників для виконання конкретних завдань або на коротші робочі години, що забезпечує баланс між особистим і професійним життям.

- Дистанційна робота. Створення умов для віддаленої роботи дозволяє співробітникам виконувати обов'язки з будь-якого місця, що підвищує ефективність і зменшує витрати на офісні приміщення. Такий підхід набув значної популярності під час пандемії COVID-19 і продовжує бути актуальним [54].

- Фріланс та проєктна робота. Компанії можуть наймати фахівців для виконання конкретних проєктів на обмежений термін, що дозволяє гнучко реагувати на зміну обсягів роботи та потреб у навичках.[57]

2. *Підтримка перекваліфікації та навчання протягом життя:*

- Державні програми перепідготовки. Створення та підтримка програм, що сприяють перекваліфікації працівників у нових галузях,

дозволяє адаптувати робочу силу до сучасних потреб ринку, особливо в умовах автоматизації та цифрової трансформації.

- Професійне навчання на підприємствах. Роботодавці можуть активно інвестувати в підвищення кваліфікації своїх працівників шляхом створення внутрішніх програм навчання та стажувань, що сприяє підвищенню продуктивності та гнучкості.

3. Стимулювання мобільності працівників:

- Професійна мобільність. Сприяння легкому переходу працівників між різними секторами економіки через розвиток системи сертифікації та визнання навичок. Це дозволяє швидше перекваліфікуватися та знайти роботу в нових сферах.

- Географічна мобільність. Покращення умов для пересування працівників між регіонами допомагає компенсувати регіональні дисбаланси на ринку праці, де в одних регіонах є надлишок робочої сили, а в інших її брак.

4. Лібералізація трудового законодавства:

- Гнучкі трудові договори. Спрощення та лібералізація правил найму й звільнення дозволяє роботодавцям більш гнучко керувати персоналом, наймати працівників для короткострокових проєктів і швидко реагувати на зміну потреб бізнесу [45].

- Регулювання робочого часу. Введення варіативних робочих графіків, таких як змінний час початку та завершення роботи, а також компресовані робочі тижні (робота 4 дні по 10 годин замість 5 по 8) дозволяють працівникам краще планувати свій час, знижуючи рівень стресу і підвищуючи мотивацію [46].

5. Підтримка підприємництва та самозайнятості:

- Сприяння розвитку малого бізнесу. Створення сприятливих умов для малого бізнесу, таких як податкові пільги, спрощення регуляторних процедур і доступ до фінансування, стимулює появу нових робочих місць і сприяє розвитку гнучких форм зайнятості.

- Захист самозайнятих осіб. Легалізація та регулювання праці фрілансерів і самозайнятих громадян, включаючи доступ до соціальних гарантій та страхування, дозволяє їм мати більшу стабільність і впевненість у своїй роботі, що сприяє розвитку цього сектора.

6. Впровадження цифрових технологій:

- Автоматизація процесів підбору персоналу. Використання сучасних HR-технологій для автоматизації процесів найму дозволяє компаніям швидше знаходити кваліфікованих кандидатів та відповідати на зміну попиту на робочу силу. Це також спрощує процес для кандидатів, роблячи ринок праці більш динамічним.

- Цифрові платформи для фрілансерів. Розвиток онлайн-платформ, які з'єднують роботодавців із працівниками на фріланс-основі, допомагає створювати додаткові можливості для гнучкої зайнятості. Це дозволяє працівникам виконувати короткострокові завдання та проєкти, а роботодавцям отримувати доступ до необхідних навичок у найкоротші терміни [67].

7. Соціальний захист та підтримка працівників в умовах змін:

- Гнучка система соціальних гарантій. Створення системи, яка забезпечить доступ до страхування, медичних послуг та пенсій для працівників з гнучкими формами зайнятості, включаючи фрілансерів і самозайнятих. Це допоможе знизити ризики для працівників та сприятиме підвищенню їхньої готовності працювати за такими моделями.

- Допомога при зміні професії. Програми підтримки працівників, які змушені змінити професію через скорочення або автоматизацію, наприклад, фінансова допомога під час перекваліфікації або пошуку нової роботи [61].

Підвищення гнучкості ринку праці є необхідним для забезпечення його стійкості в умовах швидких технологічних змін та економічних викликів. Запровадження цих заходів дозволить не тільки підвищити конкурентоспроможність економіки, але й створити умови для більшого

добробуту працівників, забезпечуючи їм можливість для професійного розвитку і кращого балансу між роботою та особистим життям [33].

Для вирішення проблеми структурного безробіття Міністерство економіки за підтримки міжнародних організацій та бізнесу реалізує програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, адаптує освітні програми відповідно до потреб ринку праці та розвиває професійне навчання. У планах також модернізація Державної служби зайнятості України (ДСЗУ), що включатиме перехід до сервісно-орієнтованої моделі, створення партнерських мереж із тренінговими компаніями, кадровими агентствами та соціальними організаціями. ДСЗУ стане аналітичним центром для прогнозування ситуації на ринку праці та розробки програм підтримки, одночасно зберігаючи функції підбору персоналу, навчання безробітних і реалізації державних ініціатив. Центри професійно-технічної освіти ДСЗУ будуть перетворені на сучасні навчальні простори для підготовки висококваліфікованих кадрів [13].

Ключовими факторами для формування ринку праці стануть повернення людей до своїх колишніх місць проживання (якщо це безпечно), реінтеграція ветеранів, збільшення залученості осіб з інвалідністю та активніше включення жінок. Для досягнення цих цілей необхідна спільна робота бізнесу та держави, що має включати створення інклюзивного середовища, підвищення доступності робочих місць, розвиток нових навичок і підтримку професійного зростання жінок у галузях, які традиційно вважалися чоловічими, а також розширення інфраструктури для догляду за дітьми. Уряд уже розпочав реалізацію відповідних проєктів, однак для досягнення суттєвих результатів ці ініціативи потребують подальшого розвитку.

3.3 Охорона праці в умовах гнучкого ринку праці

Охорона праці в умовах гнучкого ринку праці набуває особливої актуальності через зміни в організації трудових відносин та характері праці. Гнучкий ринок праці характеризується появою нових форм зайнятості, таких як фріланс, дистанційна робота, тимчасова зайнятість, робота за контрактом та інші непостійні форми зайнятості. В цих умовах охорона праці потребує нових підходів для забезпечення безпеки і здоров'я працівників.

Основні виклики в охороні праці на гнучкому ринку:

1. Невизначеність робочого місця;
2. Непостійність трудових відносин;
3. Психологічні та соціальні ризики;
4. Нелегальна або неофіційна зайнятість.

Розглянемо підходи до охорони праці в умовах гнучкого ринку:

1. Модернізація законодавства: Необхідно оновлювати нормативно-правові акти, щоб вони враховували специфіку нових форм зайнятості. Це може включати положення щодо дистанційної роботи, гнучких графіків, а також механізми захисту працівників, які працюють поза межами традиційних офісів [46].

2. Розвиток корпоративної культури безпеки: Компанії мають розробляти та впроваджувати політики, що гарантують охорону праці для всіх категорій працівників, незалежно від форми їх зайнятості. Це може включати забезпечення працівників необхідними засобами безпеки навіть під час віддаленої роботи.

3. Цифрові рішення: Використання сучасних технологій, таких як онлайн-курси та платформи для навчання охороні праці, може значно підвищити рівень обізнаності серед працівників. Віртуальні інструктажі або перевірки умов праці також можуть допомогти у виявленні та усуненні ризиків.

4. Індивідуальні заходи безпеки: Для фрілансерів та дистанційних працівників велике значення набуває самотійна відповідальність за створення безпечних умов праці. Це включає організацію робочого місця,

дотримання режиму праці та відпочинку, а також регулярні перерви для зниження ризику травм.

5. Страхування та соціальний захист: Для зменшення ризиків, пов'язаних з непостійністю зайнятості, слід забезпечити доступ до страхових програм для працівників, які працюють на гнучких умовах. Це може включати медичне страхування та страхування від нещасних випадків.

Охорона праці в умовах гнучкого ринку праці потребує адаптації до нових реалій. Ключовим завданням є забезпечення безпеки та здоров'я працівників незалежно від форми їх зайнятості та місця виконання роботи. Впровадження нових технологій, змін у законодавстві та розвиток корпоративних стандартів охорони праці є критичними для успішної адаптації до викликів, які постають у зв'язку з гнучкими формами працевлаштування.

Відсутність стабільності робочих місць є однією з ключових проблем сучасного ринку праці, яка значно впливає на дотримання стандартів охорони праці. Нестабільність зайнятості виникає через поширення тимчасових контрактів, фрілансу, сезонної роботи та інших форм непостійної зайнятості. Ці зміни створюють низку викликів для забезпечення безпеки працівників і дотримання нормативів охорони праці [42].

Нестабільність робочих місць впливає на стандарти охорони праці наприклад зниження пріоритету безпеки для роботодавців, коли нестабільна зайнятість може спонукати роботодавців скорочувати витрати на охорону праці. Тимчасові працівники або працівники, які працюють за короткостроковими контрактами, часто не отримують належної уваги з боку роботодавців у питаннях навчання безпеки чи надання необхідних засобів захисту. Це пов'язано з тим, що роботодавці можуть не вважати інвестування в охорону праці таких працівників доцільним через короткотривалість їхнього перебування на роботі. Також можна сказати про низький рівень обізнаності працівників про свої права, коли працівники з нестабільними контрактами часто мають недостатню інформацію про свої права у сфері

охорони праці. Відсутність тривалої співпраці з роботодавцем і складнощі у відстоюванні своїх прав можуть призвести до того, що працівники не знають, як вимагати належні умови безпеки або просто не мають доступу до відповідної інформації та навчання.

Добавимо ще про обмежений доступ до навчання та інструктажів, наприклад тимчасові працівники та працівники, які часто змінюють роботу, можуть не проходити повноцінні інструктажі з безпеки через брак часу або бажання роботодавця скоротити витрати. Це підвищує ризик нещасних випадків на робочому місці, оскільки працівники можуть не знати, як користуватися обладнанням або дотримуватись вимог охорони праці. Можемо ще сказати про відсутність соціального захисту, наприклад нестабільні робочі місця часто супроводжуються відсутністю соціальних гарантій, таких як медичне страхування або страхування від нещасних випадків на виробництві. Це означає, що працівники залишаються без належного захисту у разі травми чи нещасного випадку, що може створити серйозні фінансові та медичні проблеми для них.

Нестабільність зайнятості тісно пов'язана з підвищеним рівнем стресу через непередбачувані робочі умови, нестабільний дохід і страх перед втратою роботи. Постійний стрес може негативно вплинути на психічне та фізичне здоров'я працівників, що, у свою чергу, підвищує ризики для безпеки праці, особливо у важких або небезпечних умовах [48].

6. Нелегальна зайнятість:

Часто нестабільні робочі місця стосуються неформального сектору, де працівники можуть працювати без офіційного оформлення. У таких умовах питання охорони праці можуть взагалі ігноруватися, оскільки нелегальні працівники не мають доступу до законодавчих гарантій, а роботодавці можуть уникати відповідальності за порушення стандартів безпеки.

Відсутність стабільності робочих місць негативно впливає на дотримання стандартів охорони праці, оскільки працівники часто опиняються у вразливому становищі, позбавлені належного соціального та

правового захисту. Для покращення ситуації необхідно адаптувати законодавство до нових умов ринку праці, запровадити механізми забезпечення прав тимчасових і непостійних працівників та посилити відповідальність роботодавців за дотримання стандартів охорони праці незалежно від типу зайнятості.

Недостатність контролю за дотриманням норм охорони праці в умовах фрілансу чи аутсорсингу є серйозною проблемою, яка виникає через специфіку цих форм зайнятості. Фрілансери та аутсорсингові працівники часто працюють поза традиційними офісами і мають більшу самостійність у виконанні своїх завдань. Водночас це створює значні виклики для забезпечення належного рівня охорони праці та контролю за дотриманням її норм [38].

Подивимось ще на особливості фрілансу та аутсорсингу:

1. Віддалене виконання робіт: Фрілансери зазвичай працюють вдома або в будь-якому іншому місці, яке не контролюється роботодавцем. Це ускладнює контроль за умовами праці та забезпеченням безпеки, оскільки роботодавці не можуть безпосередньо перевіряти відповідність робочого місця стандартам охорони праці.

2. Гнучкий графік і нестандартні умови праці: Фріланс та аутсорсинг передбачають нерегулярний робочий графік, що також ускладнює моніторинг виконання норм безпеки. Працівники можуть працювати вночі, без достатнього відпочинку, що підвищує ризики для здоров'я і безпеки.

3. Незалежність працівника: У фрілансерів і аутсорсингових працівників часто немає постійної прив'язки до одного роботодавця, що послаблює їх зв'язок з компанією та відповідальністю за дотримання стандартів безпеки. Відповідальність за створення безпечних умов праці часто перекладається на самих працівників [57].

Виклики у контролі за дотриманням норм охорони праці:

1. Відсутність фізичного контролю за робочим місцем:

Оскільки фрілансери працюють віддалено, роботодавці не можуть безпосередньо перевіряти їхні умови праці. Це створює проблеми для оцінки робочого місця на відповідність стандартам безпеки — від забезпечення ергономічності робочого місця до наявності необхідного обладнання та інструментів для безпечної роботи.

2. Складність в організації інструктажів і навчання:

Фрілансери та аутсорсингові працівники часто не проходять повноцінних інструктажів з охорони праці, оскільки роботодавці вважають це необов'язковим для віддаленої роботи. Це призводить до низької обізнаності працівників щодо потенційних ризиків та способів їх уникнення.

3. Відсутність єдиного контролюючого органу:

На традиційних підприємствах відповідальність за охорону праці лежить на роботодавцеві, який повинен дотримуватися встановлених державою норм. Однак у випадку з фрілансерами та аутсорсингом ця відповідальність розпорошується, і часто немає чіткого механізму контролю за дотриманням норм безпеки. Це дозволяє компаніям уникати витрат на заходи з охорони праці.

4. Ризики самостійного визначення умов праці:

Оскільки фрілансери самостійно обирають місце та спосіб виконання роботи, вони можуть нехтувати основними вимогами до безпеки праці. Наприклад, неправильно організоване робоче місце може призвести до порушень здоров'я, таких як проблеми з опорно-руховим апаратом або зір, що особливо важливо для працівників, які тривалий час працюють за комп'ютером [4].

6. Труднощі у моніторингу фізичних і психічних ризиків:

Працюючи на фрілансі або за умов аутсорсингу, працівники часто стикаються з надмірними робочими навантаженнями, нестабільним графіком і стресом через невизначеність доходів. У таких умовах компаніям важко відстежувати та контролювати психологічні ризики, що можуть призвести до вигорання або інших проблем зі здоров'ям.

Недостатність контролю за дотриманням норм охорони праці в умовах фрілансу чи аутсорсингу створює ризики для здоров'я працівників і може призвести до зниження рівня безпеки на робочому місці. Для вирішення цієї проблеми потрібні нові підходи, такі як вдосконалення законодавства, впровадження цифрових технологій для навчання та підвищення відповідальності роботодавців за забезпечення безпеки навіть у віддаленому форматі.

Роль роботодавців у забезпеченні охорони праці є ключовою складовою безпечного і здорового середовища для працівників. Відповідальність за дотримання норм охорони праці лежить на роботодавцях, незалежно від форми зайнятості чи специфіки виробництва. Роботодавці зобов'язані створювати умови, які мінімізують ризики для здоров'я і життя працівників, а також активно впроваджувати заходи з попередження нещасних випадків на виробництві.

Основні обов'язки роботодавців у сфері охорони праці:

1. Створення безпечних умов праці:

Роботодавець повинен забезпечити працівників безпечними умовами праці, які відповідають встановленим нормативам і стандартам. Це включає обладнання робочих місць, надання засобів індивідуального захисту, організацію безпечної експлуатації техніки та проведення інструктажів щодо безпечної поведінки на робочому місці:

2. Регулярне навчання та інструктажі:

Навчання з охорони праці є обов'язковою складовою трудових відносин. Роботодавці зобов'язані регулярно проводити інструктажі та навчальні програми для працівників, які допомагають їм ознайомитися з потенційними ризиками на робочому місці та способами їх уникнення. Це включає первинний інструктаж для нових працівників, а також періодичні навчання для всіх співробітників.

3. Оцінка та управління ризиками:

Роботодавці повинні здійснювати регулярну оцінку ризиків на робочих місцях, виявляти потенційно небезпечні фактори і вживати заходів для їх усунення або мінімізації. Це може включати модернізацію обладнання, встановлення додаткових засобів захисту або зміну виробничих процесів для зниження ризиків травматизму [6].

4. Забезпечення засобів індивідуального захисту (ЗІЗ):

У випадках, коли уникнути небезпечних факторів на робочому місці неможливо, роботодавець зобов'язаний надавати працівникам засоби індивідуального захисту, такі як каски, рукавички, захисні окуляри або респіратори. Важливо також навчити працівників правильному використанню цих засобів і стежити за їх станом.

5. Організація медичних оглядів:

Для певних категорій працівників, особливо тих, хто працює у важких або небезпечних умовах, роботодавці повинні організовувати періодичні медичні огляди. Це дозволяє вчасно виявляти проблеми зі здоров'ям, які можуть бути спричинені умовами праці, і вживати відповідних заходів для їх вирішення.

6. Попередження та розслідування нещасних випадків:

У разі виникнення нещасного випадку на виробництві роботодавець повинен негайно організувати його розслідування для визначення причин та запобігання подібним ситуаціям у майбутньому. Це також передбачає інформування контролюючих органів і надання допомоги постраждалим працівникам.

7. Дотримання законодавства:

Роботодавці зобов'язані не тільки виконувати встановлені вимоги щодо охорони праці, але й слідкувати за оновленням законодавства у цій сфері. Це означає своєчасне впровадження змін та адаптацію виробничих процесів до нових норм і стандартів [44].

8. Впровадження сучасних технологій:

Сучасні технології, такі як системи моніторингу стану обладнання, програмне забезпечення для управління охороною праці та інші цифрові інструменти, допомагають роботодавцям більш ефективно контролювати безпеку на виробництві. Використання таких технологій дозволяє виявляти та усувати ризики на ранніх етапах.

9. Підтримка культури безпеки:

Важливою складовою охорони праці є формування корпоративної культури безпеки, коли кожен працівник розуміє важливість дотримання правил безпеки і активно бере участь у їх забезпеченні. Це завдання роботодавця — створити середовище, де працівники не бояться повідомляти про порушення або пропонувати свої ідеї щодо покращення умов праці.

Роль роботодавців у забезпеченні охорони праці є надзвичайно важливою, оскільки саме вони відповідають за створення безпечних умов для своїх працівників. Від дотримання законодавства та належної організації робочого процесу до впровадження сучасних технологій та підтримки культури безпеки — кожен аспект охорони праці потребує активної участі та відповідальності роботодавців для забезпечення здорового та безпечного середовища на робочому місці.

Рекомендації для покращення охорони праці допомагають роботодавцям, працівникам і урядовим органам створювати безпечніші умови праці, знижуючи ризики для здоров'я і життя працівників. Поліпшення охорони праці є не тільки законодавчою вимогою, але й ключовим фактором для підвищення продуктивності та загального добробуту працівників. Ось основні рекомендації для покращення системи охорони праці:

1. Оцінка та управління ризиками на робочому місці

Проведення регулярних оцінок ризиків: Кожне робоче місце має свої специфічні ризики, які повинні бути вчасно виявлені та оцінені. Регулярна оцінка умов праці допоможе виявляти небезпеки і вживати заходів для їх мінімізації або усунення. Ідентифікація найбільш небезпечних процесів:

Важливо визначати виробничі процеси, які становлять підвищену небезпеку, і розробляти спеціальні заходи для підвищення їх безпеки.

2. Розробка та впровадження сучасних політик з охорони праці

Розробка чітких політик і процедур: Кожна компанія повинна мати політики з охорони праці, які включають правила поведінки на робочому місці, протоколи у випадку аварій, а також плани дій у надзвичайних ситуаціях. Впровадження міжнародних стандартів: Використання міжнародних стандартів, таких як ISO 45001 (Системи управління охороною здоров'я та безпеки на роботі), сприяє підвищенню загального рівня безпеки [41].

3. Регулярне навчання та підвищення обізнаності працівників

Інструктажі та тренінги з охорони праці: Організація регулярних навчань для працівників, що охоплюють питання безпеки, дії в аварійних ситуаціях та використання засобів індивідуального захисту, є важливим кроком для підвищення їхньої обізнаності та навичок у сфері охорони праці.

Цифрові навчальні платформи: Використання онлайн-курсів і інтерактивних тренінгів дозволяє охопити більше працівників, включаючи віддалених або тимчасових співробітників.

4. Забезпечення належних засобів індивідуального захисту (ЗІЗ)

Надання відповідного обладнання: Роботодавці повинні забезпечувати працівників сучасними засобами індивідуального захисту (каски, рукавички, захисні окуляри, спецодяг тощо), які відповідають специфіці їхньої роботи.

Навчання використанню ЗІЗ: Важливо не лише надавати ЗІЗ, але й навчати працівників правильному використанню цих засобів, щоб вони могли ефективно захищати себе на робочому місці.

5. Моніторинг стану здоров'я працівників

Регулярні медичні огляди: Для працівників, які працюють у важких або небезпечних умовах, обов'язковими є періодичні медичні огляди. Це

дозволяє вчасно виявляти потенційні проблеми зі здоров'ям і запобігати професійним захворюванням.

Контроль за психічним здоров'ям: Окрім фізичних ризиків, слід звертати увагу на психічне здоров'я працівників, особливо у високо стресових або небезпечних виробничих умовах.

6. Впровадження сучасних технологій

Автоматизація виробничих процесів: Використання сучасних технологій для автоматизації небезпечних процесів знижує ризики травматизму. Роботизація та автоматизовані системи можуть замінювати людей на найбільш небезпечних ділянках виробництва.

Моніторинг стану робочого середовища: Системи для моніторингу рівня шуму, вібрації, якості повітря та інших параметрів можуть автоматично сигналізувати про небезпеку та вимагати вжиття заходів.

7. Залучення працівників до процесу покращення охорони праці

Створення комітетів з охорони праці: Роботодавці можуть створювати спеціальні комітети, до яких залучаються працівники. Це дозволить враховувати їхні пропозиції та занепокоєння щодо умов праці.

Стимулювання ініціатив з боку працівників: Варто заохочувати працівників до активної участі у створенні безпечного середовища через програму нагород за пропозиції щодо покращення безпеки на робочому місці.

8. Попередження та усунення нещасних випадків

Впровадження систем раннього попередження: Сучасні технології дозволяють впроваджувати системи, що виявляють потенційні аварії або небезпечні ситуації до їхнього виникнення, наприклад, датчики перевантаження чи температури.

Розслідування нещасних випадків: У разі нещасного випадку на робочому місці слід провести повне розслідування для виявлення причин та уникнення повторення ситуації в майбутньому.

9. Покращення умов праці для віддалених співробітників

Безпека при дистанційній роботі: З розвитком фрілансу та дистанційної роботи, важливо забезпечити працівникам належні умови праці вдома або в коворкінгах. Роботодавці повинні надавати інструкції щодо організації ергономічного робочого місця та дотримання режиму праці і відпочинку.

Використання цифрових інструментів для контролю за безпекою: Платформи для дистанційного моніторингу та навчання можуть допомогти підтримувати охорону праці на належному рівні для віддалених працівників.

10. Постійний аудит та оновлення політик з охорони праці

Проведення регулярних аудитів: Важливо проводити періодичні аудити системи охорони праці для оцінки її ефективності. Це дозволяє вчасно виявляти недоліки та вживати заходів для їх виправлення.

Оновлення політик: Оскільки умови праці та законодавство постійно змінюються, необхідно регулярно оновлювати політики з охорони праці, адаптуючи їх до нових викликів.

Для покращення охорони праці необхідно комплексно підходити до цього питання, залучаючи всі сторони — роботодавців, працівників та урядові органи. Оцінка ризиків, навчання, впровадження сучасних технологій та системний моніторинг умов праці є ключовими компонентами для забезпечення безпечного середовища на робочому місці.

Запровадження адаптованих норм охорони праці для працівників у нестандартних умовах є необхідним кроком для забезпечення безпеки та здоров'я працівників, які працюють у специфічних умовах, таких як фріланс, дистанційна робота, аутсорсинг, сезонна чи тимчасова зайнятість. У зв'язку зі змінами на ринку праці, новими формами зайнятості та організацією робочих процесів, традиційні норми охорони праці часто не враховують ці специфічні умови. Тому важливо розробляти адаптовані підходи, що забезпечують ефективний захист працівників [53].

Основні аспекти адаптації норм охорони праці для працівників у нестандартних умовах:

1. Адаптація норм для дистанційних та віддалених працівників

- Організація робочого місця вдома: Для працівників, які працюють вдома, важливо розробити мінімальні вимоги до організації робочого місця. Це включає ергономічні вимоги до меблів, правильне розташування комп'ютерної техніки, освітлення, температурні та вентиляційні умови.

- Забезпечення безпеки інформаційних технологій: Дистанційні працівники часто мають справу з важливими даними та корпоративними системами, тому необхідно розробити політики щодо інформаційної безпеки, захисту персональних даних та доступу до корпоративних ресурсів.

- Психологічне здоров'я: Робота на відстані може призвести до ізоляції та стресу, тому варто впровадити програми підтримки психічного здоров'я, навчання управлінню стресом та сприяння командному духу через онлайн-платформи.

2. Зміни в охороні праці для фрілансерів та аутсорсингових працівників

- Гнучкість і відповідальність за безпеку: Фрілансери та аутсорсингові працівники часто працюють за контрактами, де вони не є офіційними співробітниками компанії, тому відповідальність за безпеку може не завжди бути чітко визначена. Важливо розробити механізми, які зобов'язують замовників забезпечувати безпеку працівників, навіть якщо вони працюють за контрактом [57].

- Дистанційне навчання та інструктажі: Для фрілансерів, які працюють у різних умовах, важливо впроваджувати онлайн-курси з охорони праці, дистанційні інструктажі та тренінги для підвищення обізнаності про ризики, пов'язані з роботою в певних сферах.

- Страхування та соціальний захист: Оскільки фрілансери часто не мають доступу до соціальних гарантій, таких як медичне страхування чи компенсації за нещасні випадки, важливо запроваджувати інструменти для

доступу до таких програм через платформу замовника чи професійні асоціації.

3. Адаптація норм для сезонних та тимчасових працівників

- Швидке навчання та інструктажі: Сезонні працівники часто не проходять тривалого навчання і не знайомі з усіма нормами безпеки, тому важливо організувати швидкі і доступні інструктажі щодо безпеки на робочому місці.

- Безпека на тимчасових робочих місцях: Для працівників, які працюють тимчасово, необхідно забезпечити відповідне робоче середовище, що відповідає вимогам охорони праці. Це особливо актуально для робіт в небезпечних умовах (будівництво, сільське господарство, обробка важких матеріалів).

- Моніторинг умов праці: Оскільки сезонні працівники часто працюють за контрактами на обмежений час, необхідно здійснювати постійний моніторинг умов праці, щоб своєчасно виявити будь-які порушення або ризики для здоров'я [56].

4. Гнучкі норми для роботи з дому та в коворкінгах

- Безпека робочих приміщень: Для тих, хто працює в коворкінгах або на дому, повинні бути встановлені вимоги щодо безпеки робочих приміщень. Наприклад, правила щодо використання електричних приладів, вентиляції, безпеки під час організації робочих місць.

- Організація простору для роботи: Вимоги до організації робочого простору повинні включати рекомендації щодо мінімізації стресу через шум, неприємне освітлення, погану вентиляцію та інші чинники, що можуть впливати на працездатність і здоров'я працівника.

5. Індивідуальна відповідальність працівників

- Підвищення свідомості працівників: У нестандартних умовах працівники повинні бути зацікавлені у створенні безпечного середовища для себе, тому важливо проводити тренінги і навчання з охорони праці.

Працівники повинні бути обізнані про свої права та обов'язки, знати, як діяти у разі виникнення небезпеки.

- Самостійне управління ризиками: Враховуючи гнучкість робочих умов, працівники повинні розуміти, як організувати своє робоче місце, знижувати ризики травматизму та уникати небезпек, які можуть виникнути через неправильну організацію праці.

Рекомендації для запровадження адаптованих норм охорони праці:

1. Оновлення законодавства: Закони та нормативно-правові акти мають враховувати нові форми зайнятості та роботи, адаптуючи правила охорони праці до умов дистанційної роботи, фрілансу, аутсорсингу та тимчасових зайнятостей.

2. Створення гнучких стандартів: Розробка стандартів охорони праці для різних форм зайнятості, які враховують специфіку умов роботи, дозволить забезпечити безпеку працівників незалежно від того, де і як вони працюють.

3. Система моніторингу та підтримки: Впровадження систем моніторингу для віддалених і сезонних працівників дозволить вчасно виявляти порушення і надавати допомогу у разі потреби. Це може включати регулярні перевірки стану здоров'я та умов праці через онлайн-системи.

4. Спільна відповідальність роботодавців і працівників: Важливо, щоб роботодавці, навіть якщо це фріланс-платформи чи аутсорсингові компанії, брали на себе частину відповідальності за безпеку працівників, надаючи їм необхідні інструменти, тренінги та підтримку для дотримання норм охорони праці.

Запровадження адаптованих норм охорони праці для працівників у нестандартних умовах є необхідним для забезпечення безпеки і здоров'я працівників, що працюють у різноманітних умовах. Це вимагає змін у законодавстві, гнучких стандартів безпеки та нових підходів до навчання та підтримки працівників. Важливо створювати умови, в яких кожен працівник, незалежно від форми зайнятості, може працювати безпечно і комфортно.

ВИСНОВКИ

Гнучкість ринку праці — це здатність трудового ринку адаптуватися до змін економічної ситуації, технологічних інновацій та соціальних умов. Вона проявляється в можливості швидко змінювати структуру зайнятості, професійні навички, умови праці та рівень заробітної плати у відповідь на попит та пропозицію.

Існують декілька основних типів гнучкості ринку праці – кількісна, функціональна, гнучкість робочого часу, гнучкість оплати праці, географічна та інституційна гнучкість.

Один з основних аспектів гнучкості — це здатність робітників змінювати професії чи галузі, отримуючи нові знання та навички через перепідготовку або додаткову освіту. Це дозволяє знижувати рівень безробіття навіть у періоди економічної нестабільності.

Гнучкість ринку праці також включає здатність економіки швидко відновлюватися після кризових ситуацій, адаптуючи робочу силу до нових реалій. Загалом, гнучкий ринок праці сприяє більш ефективному використанню трудових ресурсів, знижує рівень безробіття та стимулює інновації в економіці.

Проаналізувавши всю інформацію, застосували комплекс заходів для макроекономічної стабілізації та оздоровлення економіки, таких як створення нових робочих місць і залучення іноземних інвестицій. Зовнішні заходи повинні забезпечити регульовані умови для виїзду працівників за кордон з можливістю їхнього вільного повернення, ввезення валюти, а також гарантувати захист трудових прав наших громадян за кордоном.

Для підвищення гнучкості ринку праці в різних містах, впроваджуються ряд заходів, які дозволяють швидше адаптуватися до змін в економіці, стимулювати зайнятість та підвищувати конкурентоспроможність працівників. Серед них:

1. Лібералізація трудового законодавства: Полегшення умов для найму та звільнення працівників. Наприклад, в Україні в 2020 році були внесені зміни до трудового законодавства, що дозволяють більш гнучко укладати трудові договори, скоротити бюрократичні процедури та спрощувати умови розірвання контрактів [46].

2. Розвиток гнучких форм зайнятості: Підтримка нестандартних форм праці, таких як дистанційна робота, неповна зайнятість, гнучкий графік. Такі заходи дозволяють роботодавцям і працівникам краще адаптувати робочий час до потреб бізнесу та особистих обставин.

3. Осучаснення програм професійної підготовки: Державні та приватні ініціативи для перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників у відповідь на нові технології та вимоги ринку. У тому числі розвиток програм для перекваліфікації робітників через професійні курси, онлайн-навчання тощо.

4. Флексібілізація системи оплати праці: Запровадження системи бонусів, премій та винагород за продуктивність, що дозволяє роботодавцям більш гнучко управляти фондом оплати праці в залежності від результатів компанії чи ефективності працівника.

5. Полегшення умов для малого і середнього бізнесу: Спрощення податкової системи, зменшення бюрократичних перешкод для підприємців, що сприяє створенню нових робочих місць та розвитку підприємництва.

6. Підтримка мобільності працівників: Стимулювання внутрішньої та міжнародної мобільності працівників через полегшення умов для переїзду, сприяння визнанню кваліфікацій та дипломів в інших країнах.

7. Реформування соціальних гарантій: Оновлення системи соціального захисту для підтримки тимчасово безробітних, запровадження гнучких систем виплат по безробіттю та допомог, що стимулюють людей швидше повертатися на ринок праці.

Ці заходи сприяють зростанню конкурентоспроможності економіки, дозволяючи ринку праці швидше адаптуватися до нових умов, таких як технологічні зміни чи економічні кризи.

Гнучкість ринку праці є фактором виробництва, який дозволяє економіці адаптуватися до змінених умов і підтримувати стабільність навіть у періоди нестабільності. Завдяки здатності швидко реагувати на запит та пропозицію праці, а також до змін у технологічному та соціальному середовищі, ринок праці стає більш ефективним і здатним отримати різноманітні форми зайнятості, що використовують потреби як роботодавців, так і працівників.

Таким чином, гнучкість ринку праці є ключовим чинником, який забезпечує його стійкість та конкурентоспроможність в умовах глобалізації, технологічних та соціальних трансформацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми економіки: фаховий економічний журнал. URL: <https://eco-science.net> (дата звернення: 29.10.2023).
2. Аналітична та статистична інформація. (2022). Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні–березні 2022 року. <https://www.dcz.gov.ua/analitics/all>
3. Андреева Т. Є., Петровська Т. Е. Ризик у ринковій економіці : навч. посіб. Харків : «Бурун і К», 2015. 128 с.
4. Балабанюк, Ж. Світ після пандемії: яким буде глобальний ринок праці у 2030–2050 роках. 2020 р.
5. Березюк С. В. Ринок праці та особливості його регулювання [Електронний ресурс] / С.В. Березюк, Д.М. Гусонька. - Режим доступу: <http://sworld.com.ua/konfer30/752.pdf>
6. Берлач А. І. Безпека бізнесу : навч. посіб. Київ : Університет “Україна”, 2007. 280 с.
7. Бойда, С. В. Тенденції українського ринку праці в умовах пандемії COVID-19. 2021 р. <https://archer.chnu.edu.ua/jspui/bitstream>.
8. Бреєва Є. М. Новітні форми зайнятості в умовах сучасного ринку праці України [Електронний ресурс] / Є. М. Бреєва // Економічні інновації. – 2017. – Вип. 64. – С. 37-40. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/esinn_2017.
9. Волкова О. В. Ринок праці: навчальний посібник / О. В. Волкова / К.: Центр учбової літератури, 2017. – 624с.
10. Галицька Я.О. - Вплив глобалізації на ринок праці України
11. Глобальний ринок праці відчує вплив роботизації вже в наступному році. PCWEEK. URL: <https://www.pcweek.ua/themes/detail.php?ID=155649>
12. Демографічні зсуви: як змінився ринок праці в Україні <https://mind.ua/>

13. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/infograph>
14. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Діденко Н. Г. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н. Г. Діденко // Держава і ринок. – 2011. – №11. – С.131 – 137.
16. Економіка праці й соціально-трудова відносини : навч. посіб. / [І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Б. Скворцова. – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2016. – 265 с.
17. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник — К. : КНЕУ, 2011.
18. Закон України «Про оплату праці» // Закони про працю. — К., 1997. —С. 173 — 181.
19. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні (січень 2023 р.) // Міжнародна організація міграції. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R12_IDP_FINAL_UKR.pdf
20. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України [Електронний ресурс]. – <http://www.idss.org.ua>.
21. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf
22. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти) : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 216 с
23. Кількість вакансій і відгуків за категоріями: вересень 2023. DOU. URL: <https://jobs.dou.ua/trends/categories/2023-09/>
24. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
25. Кількість вакансій та кількість зареєстрованих безробітних у професійному розрізі за 2022 р. // Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infodata/1_prof00_01.01.2023_0.xlsx

26. Куничак О. Динаміка ринку ІТ в Україні. Про що говорять цифри. НВ.Бізнес. URL: <https://nv.ua/ukr/biz/experts/it-industriya-ukrajini-u-cifrah-yakzminivsyia-rinok-za-ostanniy-rik-i-shcho-bude-dali-50056255.html>
27. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 224 с.
28. Литвин О. Ринок праці в Україні кардинально зміниться: хто не залишиться без роботи, Obozrevatel. — 1 квітня 2022р., <https://news.obozrevatel.com/ukr/economics/fea/rinok-pratsi-v-ukraini-kardinalno-zminitsya-hto-ne-zalishitsya-bez-roboti.htm>.
29. Машика Ю.В. Сучасний стан ринку праці України в умовах світової фінансової та економічної кризи / Ю.В. Машика // Економіка, планування та управління в галузях. – 2012. — № 22 (1). – С. 250 – 254
30. Машика Ю.В. Сучасний стан ринку праці України в умовах світової фінансової та економічної кризи / Ю.В. Машика // Економіка, планування та управління в галузях. – 2012. — № 22 (1). – С. 250 – 254
31. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г.Ткаченко, Л.М.Ємельяненко. – К. : РВПС України НАН України, 2017. – 286 с.
32. Огляд ІТ-ринку праці, вересень 2023. DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-job-market-september-2023/?from=header> (дата звернення: 29.10.2023).
33. Онікієнко В. В. Молодь на ринку праці України / В.В.Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – 2004. – Вип. 19. – С. 82 – 89.
34. Опитування підприємств – 2022. URL: https://fru.ua/images/doc/2022/EU4Skills_Sectoral_survey.pdf
35. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року URL: <https://niss.gov.ua/>
36. Пасєка А. С. Ринок праці та його розвиток : гносеологічний аналіз. Наукові праці Кіровоградського національного технічного

університету. Економічні науки, 2016. Вип. 30. С. 154–161. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2016_30_18

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

38. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. — К.: МАУП, 2017.

39. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. Суми : ВТД «Університетська книга», 2018. 572 с

40. Підприємництво, торгівля та біржова діяльність : підручник / за заг. ред. д.е.н., проф. І. М. Сотник, д.е.н., проф. Л. М. Таранюка. Суми : ВТД «Університетська книга», 2018. 572 с.

41. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. Київ: Центр Разумкова, 2020. 274 с.

42. Покришук В.В. Про сучасний стан та проблеми розвитку ринку праці в Україні / В.В. Покришук // Праця і зарплата. – 2018. – № 3 . – С. 3 – 5

43. Поняття ринку праці, потреба та механізми його регулювання. Geograf.com.ua. URL: <http://www.geograf.com.ua/geoinfocentre/20-human-geography-ukraine-world/281-ref19951108>

44. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15.07.2021 №1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20/ed20210715> (дата звернення: 06.10.2023).

45. Про зайнятість населення : Закон України № 5067–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

46. Про заходи щодо створення сприятливих умов для розвитку ІТіндустрії в Україні : Указ Президента України від 03.09.2020 № 371/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/371/2020>

47. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України від 22 берез. 2012 р., № 4618-17. URL: <http://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 12.09.2019).

48. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.21 / В.В. Близнюк ; НАН України. Ін-т економіки. — К., 2021. — 20 с.

49. Регіональні ринки праці: сегментація та управління: В. С. П'янківський, Тернопільський національний економічний університет, Вінницький інститут економіки)

50. Ринок праці: нав. посіб., 2-ге вид. перероб. та доп./ Чернявська О.В. – К.: «Центр учбової літератури», 2014.- 523 с.

51. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. — 2014. — № 1-2. — С. 176- 183.

52. Ринок праці. Підручник / За ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгіна. – М.: «Іспит», 2010. – 123с.

53. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України <https://www.ukrinform.ua/>

54. Сало, Я. В., Базелюк, О. В. Вплив пандемії ковід-19 на ринок праці в Україні. Економіка та суспільство,-2021.- <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/868>

55. Семів Л.К . Ринок праці : навч. посібник / Л. К. Семів, А. Я. Кузнецова, Н. Є. Рак, І. М. Вознюк-Богів. – Київ : УБС НБУ, 2013. – 231 с.

56. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-червні 2022 року. — Офіційний сайт Державної служби зайнятості України, <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>.

57. Тертичний О. О. Фріланс як сучасний вид трудових відносин [Електронний ресурс] / О. О. Тертичний // Вісник економіки транспорту і

промисловості. – 2016. – № 55. – С. 172–177. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2016_55_29.

58. Україна: від війни до миру та відновлення. Аналітичні оцінки (грудень 2022 р.) // Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/12/27/2022-MATRA-December.pdf>

59. Управління персоналом та економіка праці : [навч. посіб.] / П. Г. Перерва, А. М. Колот, О. Й. Рофе та ін. ; за ред. проф. М. І. Погорелова [та ін.]. – Харків : Щедра садиба плюс ; НТУ «ХП», 2015. – 521 с.

60. Федотова Т.А. Ринок праці: опорний конспект лекцій. – Дніпропетровськ, ДНУ, 2008. - 161 с.

61. Філатов В. Як зміниться ринок праці в Україні під час війни. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/1/685047/>

62. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : Одес. нац. ун.-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с

63. Цифрова економіка : підручник / Олешко Т. І., Касьянова Н. В., Смерічевський С. Ф. та ін. К. : НАУ, 2022. 200 с.

64. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти : Центр Разумкова. Київ : Видавництво «Заповіт», 2020. 274 с

65. Чалюк Ю. О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в умовах цифровізації економіки. Підприємництво та інновації, 2023. № 26. С. 70–79. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/570/554>

66. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посіб. 2–е вид. перероб. Київ : «Центр учбової літератури», 2013. 522 с

67. Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О., Кириленко В.І. Сучасний вимір ринку праці в умовах цифровізації. Економіка та суспільство, 2021. № 34. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1039/996>

68. Чувардинський В. О. Інноваційні чинники розвитку ринку праці в умовах трансформаційних змін. Економічні науки, 2016. № 30. С. 258–265

69. Що потрібно знати про український ринок праці у 2024 році? Дослідження та аналітика ua <https://budni.robota.ua/>
70. Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади/ Н.Шаманська // Світ фінансів. – 2007. – Вип.2 (11). – С.7-20.
71. Шамілева, Л. Л. Оцінка впливу фінансово-економічної кризи та пандемії COVID-19 на національний ринок праці. Економічний вісник Донбасу, 3,- 2020. - 177–182
72. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. *Deutsche Welle*.2024.25 квіт.URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-688...>
73. Як змінився ринок праці в Україні. Роботодавець, 2018. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsya-rynok-pratsi-v-ukrayini.htm>
74. Ярошенко В.І. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні / В.І. Ярошенко // Україна: аспекти праці. – 2017. – № 8. – С. 30 – 37
75. Porat M. The Information Economy: User's Guide to the Complete Database (on Magnetic Tape). Washington : Office of Telecommunications, 1977. 63 p.
76. Freelance forward 2020. Upwork. URL: <https://www.upwork.com/i/freelance-forward>
77. Tapscott D. The Digital Economy (1994). URL: <http://dontapscott.com/books/the-digital-economy>
78. Temporary employment. OECD. 2022 URL: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm#indicator-chart>
79. The third industrial revolution. Special report manufacturing and innovation. The Economist, 2012. URL: http://www.economist.com/sites/default/files/20120421_manufacturing_and_innovation.pdf
80. World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. International Labour Organization.

2021. URL: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.ht