

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

## **Кваліфікаційна робота магістра**

на тему:

### **ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РЕГІОНІ**

Виконала: студентка 2 курсу,  
групи ЕМЗ-23

Спеціальності 051 «Економіка»  
Освітньо-професійної програми  
«Управління персоналом та економіка  
праці»

\_\_\_\_\_ Інга ІВАЩЕНКО

Науковий керівник роботи: кандидат  
наук з державно управління, доцент

\_\_\_\_\_ Тетяна ПОКОТИЛО

Рецензент:  
д.держ.упр., професор,  
професор кафедри публічного управління,  
туризму та готельно-ресторанної справи  
таврійського національного університету  
імені В.І. Вернадського

\_\_\_\_\_ Тетяна БЄЛЬСЬКА

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	...3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ.....	...3
1.1. Економічні концепції та теорії зайнятості: історичний та сучасний контекст.....	...6
1.2. Зайнятість населення як складова соціально- економічної стабільності держави.....	...11
1.3. Молодь на ринку праці: особливості зайнятості в регіональному рівні.....	...17
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	...28
2.1. Загальна характеристика ринку праці в Україні.....	...28
2.2. Проблеми зайнятості молоді в умовах війни.....	...38
2.3. Особливості реалізації молодіжної політики зайнятості в Харківському регіоні.....	...48
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РЕГІОНІ.....	...55
3.1. Напрямки розвитку молодіжної зайнятості в післявоєнний період.....	...55
3.2. Самозайнятість молоді як фактор підвищення зайнятості на регіональному рівні.....	...63
3.3. Імплементация зарубіжного досвіду у сфері молодіжної зайнятості.....	...67
3.4 Охорона праці на підприємстві.....	...71
ВИСНОВКИ.....	...76
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	...79

## ВСТУП

*Актуальність теми дослідження.* Проблема зайнятості молоді залишається одним із ключових соціально-економічних викликів для України, особливо в умовах війни та пов'язаних із нею наслідків. Військові дії призвели до масштабних переміщень населення, руйнування інфраструктури та зниження економічної активності у багатьох регіонах. Це створило додаткові труднощі для молоді, яка стикається з обмеженим доступом до робочих місць, необхідністю перекваліфікації та адаптації до нових умов.

Міграція значної частини населення як всередині країни, так і за її межі суттєво змінила структуру ринку праці. Західні регіони країни стали осередком для багатьох переселенців, що створило надлишок робочої сили та збільшило конкуренцію на локальних ринках праці. Водночас, у постраждалих регіонах значна частина молоді втратила можливість працевлаштування через руйнування підприємств та інфраструктури.

Ці виклики вимагають розробки нових підходів до вирішення проблем молодіжної зайнятості, орієнтованих на регіональні особливості. Україну очікує післявоєнний період – це час не тільки викликів, але й можливостей. Інтеграція молоді у процеси відновлення країни стане запорукою сталого економічного розвитку та соціальної стабільності. Ефективна політика зайнятості молоді повинна базуватися на інноваційних підходах, орієнтованих на довгострокові перспективи. Молодь, як рушійна сила змін, здатна стати основою для відновлення України, забезпечуючи її майбутнє як сильної, конкурентоспроможної та стабільної держави.

Питання зайнятості досліджувались у значній кількості робіт сучасних українських і зарубіжних економістів. Серед вітчизняних науковців, які внесли вагомий вклад у вивчення цієї проблематики, слід відзначити праці В. Брича, О. Грішнєвої, А. Колота, Т. Заяць, О. Левченко, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Нижника, М. Семикіної, Л. Шаульської, Фільштейна та інших.

Серед зарубіжних дослідників тематиці зайнятості присвятили свої роботи А. Сміт, К. Маркс, Дж. Кейнс, Ф. Кене, А. Маршал, А. Оукен, П. Самуельсон та інші.

Проблеми забезпечення та ефективною зайнятості молоді досліджені у численних наукових працях. Серед українських вчених, які присвятили свої роботи цій тематиці, варто відзначити дослідження Д. Богині, І. Бондар, М. Долішнього, О. Дороніної, О. Дяків, Н. Лук'янченко, В. Онікієнка, О. Яременка та інших. Водночас, у післявоєнний період молодь повинна стати одним із головних ресурсів відновлення країни, забезпечуючи не лише трудові ресурси, а й інноваційний потенціал для розвитку нових галузей економіки.

У цьому контексті вирішення проблем молодіжної зайнятості вимагає пошуку нових підходів і напрямків та потребують подальших досліджень.

*Метою дослідження* – є теоретичні засади та розробити практичні рекомендації щодо вирішення проблем зайнятості молоді в умовах регіональної специфіки, з урахуванням викликів війни та міграційних процесів.

*Завдання дослідження:*

- обґрунтувати теоретичні основи зайнятості молоді та її вплив на економічний розвиток;
- проаналізувати молодіжний ринок праці;
- розкрити основні проблеми, що перешкоджають працевлаштуванню молоді, та оцінити їхній вплив на локальні ринки праці;
- розробити рекомендації щодо адаптації молодіжної політики зайнятості;
- запропонувати інструменти співпраці між освітніми закладами, роботодавцями та органами влади для підтримки зайнятості молоді.

*Об'єкт дослідження* є процес зайнятості молоді в умовах регіональних трансформацій, викликаних війною та міграційними процесами.

*Предмет дослідження* – напрямки вирішення проблем зайнятості молоді на регіональному рівні.

*Методи дослідження.* теоретичний аналіз, статистичний аналіз, соціологічні методи (опитування, інтерв'ю), порівняльний аналіз, експертний метод.

*Інформаційною базою дослідження стали* нормативно-правові акти України, зокрема Закон «Про зайнятість населення», Кодекс законів про працю; звіти Державної служби зайнятості та регіональних органів влади; аналітичні матеріали міжнародних організацій, таких як МОП та Світовий банк; соціологічні дослідження щодо зайнятості молоді в умовах війни; наукові статті та монографії з питань ринку праці та зайнятості молоді.

*Практичне значення отриманих результатів* дослідження полягає в розробці рекомендацій для органів влади, навчальних закладів та роботодавців, спрямованих на створення сприятливих умов для працевлаштування молоді, зокрема внутрішньо переміщених осіб, у регіональному розрізі. Ці рекомендації можуть бути використані для формування програм соціально-економічної адаптації молоді, підтримки підприємництва та професійної перекваліфікації.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Економічні концепції та теорії зайнятості: історичний та сучасний контекст

Зайнятість населення є важливою складовою економічної та соціальної політики кожної держави, оскільки забезпечує базу для економічного розвитку, соціальної стабільності та добробуту громадян. Вивчення теоретичних основ зайнятості дозволяє глибше зрозуміти механізми функціонування ринку праці, чинники, що впливають на рівень зайнятості, та роль держави в регулюванні цих процесів. В роботі розглянемо економічні теорії зайнятості.

1. *Класичний підхід до зайнятості.* Класична економічна теорія, заснована на працях Адама Сміта та інших представників, виходить із припущення, що ринок праці саморегулюється через механізм попиту і пропозиції. Відповідно до цієї теорії, у стані рівноваги заробітна плата автоматично коригується для досягнення повної зайнятості. Проте, критики цього підходу, зокрема Джон Мейнард Кейнс, вказували на обмеження класичної теорії, особливо під час кризових явищ, коли ринок праці не завжди здатен забезпечити саморегуляцію через фіксовані зарплати або низький рівень попиту.

2. *Кейнсіанський підхід.* Кейнсіанська теорія, розроблена Джоном Мейнардом Кейнсом у 1930-х роках, стала відповіддю на глобальну економічну кризу та масове безробіття. Вона акцентує увагу на тому, що ринок праці не завжди є здатним досягти рівноваги через обмеження у гнучкості заробітної плати та нестачу сукупного попиту. Згідно з цією теорією, держава повинна відігравати активну роль у стимулюванні попиту через інвестиції в інфраструктурні проєкти, підтримку споживчого попиту та створення нових

робочих місць. Це дозволяє знизити рівень безробіття та сприяти економічному зростанню.

3. *Неокласична теорія зайнятості.* Неокласична економічна теорія займає проміжну позицію між класичним та кейнсіанським підходами. Вона підкреслює важливість рівноваги між попитом і пропозицією на ринку праці, але визнає, що можуть існувати різні бар'єри, що заважають досягненню цієї рівноваги. Зокрема, неокласична теорія звертає увагу на гнучкість заробітної плати, інституційні чинники та продуктивність праці, які визначають структуру зайнятості.

4. *Інституціональний підхід.* Інституціональна теорія акцентує на важливості впливу соціальних, політичних та правових інститутів на функціонування ринку праці. Досліджуються такі фактори, як трудове законодавство, роль профспілок, соціальні норми та державна політика у формуванні структури зайнятості. Інституційні підходи вказують на необхідність регулювання ринку праці з боку держави для забезпечення справедливого розподілу доходів, соціальної захищеності працівників та зменшення соціальної нерівності.

В умовах глобалізації та технологічних змін структура зайнятості зазнає суттєвих трансформацій. Одним із ключових чинників є стрімкий розвиток нових технологій, зокрема цифровізації та автоматизації, що призводить до зникнення одних робочих місць та появи нових, які потребують вищого рівня кваліфікації та адаптивності працівників

Гнучкі форми зайнятості, такі як фріланс, дистанційна робота та тимчасова зайнятість, стають дедалі популярнішими, що змінює традиційні уявлення про постійну зайнятість та стабільний дохід. Окрім цього, демографічні зміни, зокрема старіння населення, сприяють зміні структури робочої сили та вимагають нових підходів до політики зайнятості.

Екологічна теорія зайнятості розглядає взаємозв'язок між працевлаштуванням, економічною діяльністю та станом навколишнього середовища. Основна ідея цієї теорії полягає в тому, що розвиток економіки

має бути орієнтований на збереження природних ресурсів і створення нових робочих місць у сферах, які сприяють сталому розвитку. Наприклад, це можуть бути галузі відновлюваної енергетики, екологічно чистих технологій або утилізації відходів. Ця теорія також акцентує увагу на необхідності адаптації ринку праці до екологічних змін. Кліматичні зміни, деградація навколишнього середовища або перехід на "зелену" енергетику можуть спричинити втрату робочих місць у традиційних галузях, але водночас створюють нові можливості для зайнятості. Важливу роль у цьому процесі відіграє державна політика, яка має підтримувати екологічно відповідальний бізнес, інвестувати у "зелені" проекти та забезпечувати програми навчання й перекваліфікації працівників. Таким чином, екологічна теорія зайнятості пропонує підхід, який поєднує економічні та екологічні цілі, спрямований на збереження ресурсів, створення гідних умов праці та забезпечення стабільного розвитку суспільств

*Гнучкі форми зайнятості.* З розвитком технологій та глобалізації гнучкі форми зайнятості, такі як дистанційна робота, часткова зайнятість, стають дедалі популярнішими. Вони дозволяють підприємствам знижувати витрати, а працівникам – краще поєднувати професійне та особисте життя. Однак вони також створюють ризики нестабільності доходів, відсутності соціальних гарантій та правового захисту.

*Вплив технологій на зайнятість.* Технологічний прогрес, особливо у сфері автоматизації та цифровізації, суттєво трансформує ринок праці. Впровадження роботизованих систем, штучного інтелекту та автоматизації рутинних процесів підвищує продуктивність і ефективність підприємств. Наприклад, у виробничому секторі роботи можуть виконувати складні операції швидше й точніше, ніж люди, що знижує потребу в некваліфікованій робочій силі. Однак це має і зворотний бік. Скорочення робочих місць у традиційних галузях, таких як виробництво, транспорт і обслуговування, викликає зростання структурного безробіття. Особливо вразливими є професії, які передбачають повторювані завдання, легко замінні

автоматизованими системами. Водночас технологічний прогрес створює нові можливості для зайнятості у сферах, які вимагають високої кваліфікації та творчого підходу. Наприклад, інженери програмного забезпечення, фахівці з аналізу великих даних і дизайнери мають зростаючий попит. Для працівників, які втратили роботу через автоматизацію, стає критично важливою перекваліфікація, що вимагає активної участі системи освіти й підтримки з боку урядів та роботодавців.

*Демографічні зміни.* Демографічні процеси, такі як старіння населення, впливають на структуру ринку праці, створюючи нові виклики та можливості. У розвинених країнах частка працездатного населення зменшується, тоді як кількість людей пенсійного віку зростає. Це призводить до дефіциту молодих кадрів і зростаючого навантаження на соціальні системи. Однією з відповідей на ці виклики є залучення до економічної діяльності старшого покоління. Для цього необхідно створювати умови, які дозволяють людям старшого віку залишатися активними на ринку праці, зокрема через адаптацію робочих місць до їхніх потреб і впровадження програм навчання новим професійним навичкам. Також демографічні зміни впливають на попит у певних секторах. Наприклад, зростає потреба у працівниках охорони здоров'я, доглядальниках та спеціалістах соціальних послуг. Ці галузі мають ключове значення для забезпечення добробуту старіючого населення, тому їхній розвиток стає пріоритетом для багатьох держав.

*Екологічна трансформація.* Перехід до "зеленої" економіки є відповіддю на глобальні екологічні виклики, такі як зміна клімату, виснаження природних ресурсів і забруднення навколишнього середовища. Це сприяє створенню нових галузей і робочих місць, зокрема у відновлювальній енергетиці, екологічному транспорті, сталому будівництві та управлінні відходами. Наприклад, будівництво та обслуговування вітрових і сонячних електростанцій, впровадження енергоефективних технологій у промисловості та житловому секторі створюють тисячі нових робочих місць. Водночас екологічна трансформація вимагає перепрофілювання працівників, які раніше

працювали у традиційних енергетичних галузях, таких як вугільна промисловість. Державна політика має ключову роль у підтримці цього переходу. Важливими є інвестиції у "зелені" технології, податкові стимули для екологічно орієнтованих бізнесів, а також створення освітніх програм, спрямованих на підготовку фахівців для нових галузей.

*Освіта та перекваліфікація.* Швидкий розвиток технологій і зміни на ринку праці зумовлюють необхідність безперервного навчання протягом усього життя. Традиційна освіта більше не може гарантувати людині стабільну кар'єру на десятиліття вперед. Натомість стає критично важливим забезпечення доступу до програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Безперервна освіта передбачає розвиток таких навичок, як цифрова грамотність, критичне мислення, креативність і здатність до адаптації. Урядові та корпоративні ініціативи, спрямовані на навчання працівників, стають важливим інструментом збереження конкурентоспроможності як окремих працівників, так і цілих країн. Крім того, сучасні освітні платформи та технології, такі як онлайн-курси, інтерактивні симуляції та сертифікаційні програми, роблять освіту більш доступною і зручною для різних категорій населення, включаючи працівників старшого віку, які прагнуть залишатися конкурентоспроможними на ринку праці.

Також зростає роль безперервної освіти та перекваліфікації як важливих інструментів для збереження конкурентоспроможності на ринку праці. В умовах швидких технологічних змін, працівники мають постійно оновлювати свої знання та вміння для адаптації до нових вимог ринку.

Теоретичні засади зайнятості населення формують основу для розуміння та аналізу сучасних тенденцій на ринку праці. Класичні, кейнсіанські, неокласичні, інституціональні та сучасні підходи до зайнятості дозволяють визначити ключові чинники, що впливають на рівень зайнятості, а також обґрунтувати необхідність державного регулювання та соціальних гарантій для забезпечення стабільного економічного розвитку та соціальної стабільності. У сучасних умовах, коли ринок праці змінюється під впливом

нових технологій та глобалізаційних процесів, важливо зберегти баланс між гнучкістю зайнятості та соціальним захистом працівників.

## **1.2. Зайнятість населення як складова соціально-економічної стабільності держави**

Зайнятість населення відіграє ключову роль у формуванні економічного розвитку держави, оскільки безпосередньо впливає на продуктивність праці, доходи населення, соціальну стабільність та загальний рівень добробуту. Ефективна система зайнятості створює передумови для збалансованого розвитку економіки, стимулюючи зростання виробництва, інновацій та інвестицій. У цьому контексті зайнятість виступає не лише індикатором економічної активності, але й важливим фактором для забезпечення соціальної справедливості та стабільності суспільства.

*1. Роль зайнятості у забезпеченні економічного розвитку.* Зайнятість населення є основним джерелом національного доходу та відображає рівень економічної активності населення. Через працю людина забезпечує себе та свою родину, споживає товари й послуги, що, своєю чергою, сприяє розвитку економіки. Основні напрями, у яких зайнятість впливає на економічний розвиток:

*А. Продуктивність праці:* Чим більше зайнятого населення, тим вищий рівень виробництва товарів і послуг, що сприяє зростанню ВВП. Підвищення продуктивності праці через освіту, тренінги та інновації стимулює економічний ріст.

*Б. Доходи населення:* Рівень зайнятості безпосередньо впливає на доходи населення, що є основою для формування платоспроможного попиту на внутрішньому ринку. Високий рівень доходів дозволяє розвивати споживчий сектор, стимулюючи виробництво та інвестиції.

*В. Податкові надходження:* Зайнятість є важливим джерелом податкових надходжень для держави. Працюючі громадяни сплачують

податки на доходи, що формує значну частину державного бюджету, який використовується для фінансування соціальних програм, інфраструктури та інших державних витрат.

*2. Структурні зміни у зайнятості населення.* У сучасних умовах зайнятість населення зазнає суттєвих змін під впливом глобалізації, технологічних інновацій та демографічних тенденцій. Ключовими факторами, які впливають на структуру зайнятості, є:

*Цифровізація та автоматизація:* З появою нових технологій багато традиційних робочих місць зникають, натомість з'являються нові у сфері інформаційних технологій, електронної комерції та цифрових послуг. Це вимагає від працівників нових навичок і постійної перекваліфікації.

*Гнучкі форми зайнятості:* Фріланс, дистанційна робота та неповна зайнятість набувають популярності, змінюючи класичні моделі трудових відносин. Такі форми роботи дозволяють забезпечити більшу гнучкість для працівників та роботодавців, але разом з тим створюють нові виклики, зокрема, щодо соціальних гарантій.

*Старіння населення:* Зі зростанням частки літніх людей у структурі населення зростає потреба у робочих місцях у сфері охорони здоров'я, соціальних послуг та догляду за літніми. Також держава має стимулювати активну участь старшого покоління у трудовому процесі, надаючи можливості для тривалої праці та перекваліфікації.

*3. Вплив зайнятості на соціальну стабільність.* Зайнятість є основою для формування стабільного суспільства, адже забезпечує соціальну інтеграцію, підвищує рівень життя населення та зменшує ризики соціальних конфліктів. Основні аспекти, в яких зайнятість впливає на соціальну стабільність:

*Зниження безробіття:* Високий рівень безробіття призводить до зниження доходів, зростання бідності та соціальної напруженості. Навпаки, висока зайнятість сприяє підвищенню рівня життя населення, збільшує соціальну мобільність та сприяє економічній інтеграції.

*Скорочення нерівності:* Створення нових робочих місць та підвищення доступності до них для всіх верств населення допомагає зменшити економічну та соціальну нерівність, що, своєю чергою, сприяє зниженню соціальної напруженості та конфліктів у суспільстві.

*Покращення якості життя:* Зайнятість не тільки забезпечує матеріальне благополуччя, але й впливає на загальне задоволення життям. Люди, які працюють, відчуваються соціально корисними, мають більше можливостей для самореалізації та розвитку.

Ефективна державна політика у сфері зайнятості є важливим інструментом для забезпечення економічного зростання та соціальної стабільності. Основні напрямки державної політики у сфері зайнятості:

1. Стимулювання створення робочих місць: Держава може стимулювати бізнес до створення нових робочих місць через податкові пільги, фінансування інноваційних проєктів, підтримку малого та середнього бізнесу. Інвестиції в інфраструктуру також створюють додаткові робочі місця.

2. Програми перекваліфікації та освіти: В умовах швидкої зміни ринку праці, важливо забезпечити доступність програм перекваліфікації та навчання для працівників. Це дозволить підвищити їхню конкурентоспроможність та зменшити рівень безробіття.

3. Соціальний захист: Забезпечення соціальних гарантій для працівників, таких як страхування від безробіття, пенсійне забезпечення, відпустки по догляду за дітьми, важливе для збереження стабільності на ринку праці. Це сприяє зниженню соціальної напруженості та підвищенню рівня соціальної справедливості.

Законодавче та правове регулювання зайнятості населення є важливим інструментом державної політики, який спрямований на забезпечення стабільного функціонування ринку праці, захист прав працівників і роботодавців, а також підтримку зайнятості та соціальної справедливості. В Україні цей процес охоплює низку нормативно-правових актів, які визначають

основи трудових відносин, механізми захисту від безробіття, а також права й обов'язки громадян у сфері праці.

До основних законодавчих актів, що регулюють зайнятість в Україні відносяться: Закон України «Про зайнятість населення», який регулює питання зайнятості населення в Україні. В ньому окреслені питання які визначають та регулюють та види зайнятості, включаючи часткову, тимчасову, сезонну та інші форми працевлаштування. Визначені нормативно-правові положення, що регулюють право на працю і рівні можливості для працевлаштування всіх громадян незалежно від статі, віку, стану здоров'я чи інших ознак. Окреслені пріоритетні напрями державної політики у сфері зайнятості, зокрема створення нових робочих місць, підтримка підприємництва та самозайнятості. Окремим розділом визначені механізми соціального захисту безробітних, включаючи надання допомоги по безробіттю, можливості для професійної перекваліфікації та програми тимчасового працевлаштування.

Кодекс законів про працю України (КЗпП), вважається основним документом, що регулює трудові відносини в Україні. Він визначає права та обов'язки працівників і роботодавців, включаючи: умови укладення та розірвання трудових договорів; регулювання робочого часу і відпочинку, мінімальні гарантії щодо тривалості робочого дня та перерв між робочими днями; гарантії щодо оплати праці, зокрема встановлення мінімальної заробітної плати та компенсації за понаднормову роботу; соціальні гарантії для різних категорій працівників, включаючи жінок, як і виховують дітей, молодь, працівників з інвалідністю тощо.

У Законі України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначений порядок надання соціального страхування для громадян, які тимчасово втратили роботу. Зокрема, до основних положень закону включені порядок виплат допомоги по безробіттю залежно від стажу, рівня заробітної плати та причин звільнення; програми перекваліфікації для безробітних, що дозволяють отримати нові професійні

навички; механізми державного контролю за дотриманням прав безробітних, а також заходи щодо підтримки їхнього повернення до активної праці.

Закон України "Про державну службу зайнятості" визначає функції та повноваження Державної служби зайнятості, яка займається: реєстрацією безробітних та наданням допомоги у пошуку роботи; підтримкою роботодавців у пошуку кваліфікованих працівників та організацією громадських робіт; реалізацією програм професійної підготовки та перепідготовки, що фінансуються державою.

У Законі України "Про оплату праці" регулюються питання встановлення заробітної плати, її мінімальних розмірів та порядок виплат. Зокрема, мінімальна заробітна плата, що є гарантованим державою рівнем оплати праці; порядок нарахування та виплати заробітної плати з урахуванням норм праці, результатів роботи та умов договору між роботодавцем і працівником; механізми контролю за дотриманням норм оплати праці, включаючи штрафні санкції для роботодавців, які порушують встановлені вимоги.

Українське законодавство гарантує рівні можливості для всіх громадян щодо працевлаштування, незалежно від статі, віку, релігії, етнічного походження чи стану здоров'я. Зокрема, для забезпечення рівних прав застосовуються: 1) програми підтримки працевлаштування жінок та осіб з інвалідністю; 2) антидискримінаційне законодавство, яке забороняє дискримінацію під час прийому на роботу або звільнення.

Тіньова економіка є значною проблемою для ринку праці в Україні. Для боротьби з неофіційною зайнятістю законодавство передбачає: 1) контроль за дотриманням трудового законодавства з боку органів інспекції праці; 2) штрафи та санкції для роботодавців, які порушують правила щодо оформлення трудових договорів.

Сьогодні держава передбачає стимулювання підприємницької діяльності. Розроблені заходи підтримки самозайнятих осіб, включаючи: 1)

пільгові умови оподаткування для фізичних осіб-підприємців (ФОП); можливість отримання соціальних гарантій через добровільне страхування.

3. Міжнародне законодавство та стандарти. Україна є членом Міжнародної організації праці (МОП) та зобов'язана дотримуватися міжнародних стандартів у сфері праці та зайнятості. Основними принципами МОП є:

- забезпечення гідних умов праці;
- сприяння соціальному діалогу між працівниками, роботодавцями та урядом;
- захист прав трудових мігрантів.

Україна також співпрацює з Європейським Союзом у контексті гармонізації свого трудового законодавства з європейськими стандартами, що є частиною інтеграційних процесів.

Законодавчо-правове регулювання зайнятості населення в Україні базується на принципах соціальної справедливості, рівних можливостей і державного контролю за дотриманням трудових прав. Основні закони, такі як Кодекс законів про працю, Закон "Про зайнятість населення" та інші нормативні акти, забезпечують правову базу для захисту працівників, підтримки безробітних та створення нових робочих місць. Проблеми, такі як тіньова економіка та високий рівень безробіття, залишаються важливими викликами, що потребують подальшого вдосконалення законодавства та його ефективного виконання.

Таким чином, законодавче забезпечення зайнятості в Україні є ключовим інструментом для регулювання ринку праці, захисту прав працівників і забезпечення соціальної стабільності. Окрім уже згаданих нормативно-правових актів, варто акцентувати на імплементації міжнародних стандартів. Україна є членом Міжнародної організації праці (МОП), що накладає зобов'язання щодо дотримання міжнародних норм, таких як Конвенція №122 про політику у сфері зайнятості та Конвенція №111 про дискримінацію у сфері праці та занять. Це забезпечує гармонізацію

національного законодавства з міжнародними стандартами, включаючи соціальний діалог, забезпечення гідних умов праці та захист трудових прав.

Закони України передбачають створення механізмів для регулярного моніторингу ринку праці, включаючи аналіз безробіття, попиту на кваліфіковану робочу силу та змін у структурі зайнятості.

Отже, зайнятість населення є критично важливою для забезпечення економічного зростання, соціальної стабільності та добробуту. Її регулювання потребує ефективного поєднання економічних, соціальних і правових інструментів. В Україні, незважаючи на складні виклики, нормативно-правова база забезпечує умови для формування збалансованого ринку праці, проте потребує подальшої адаптації до сучасних реалій, включаючи цифровізацію, інтеграцію внутрішньо переміщених осіб і гармонізацію з європейськими стандартами.

### **1.3. Молодь на ринку праці: особливості зайнятості в регіональному рівні**

Регіональний підхід до зайнятості є стратегічним напрямом державної політики, спрямованим на врахування особливостей формування ринку праці в конкретних адміністративно-територіальних одиницях. Такий підхід ґрунтується на розумінні, що кожен регіон має унікальні соціально-економічні, демографічні та культурні характеристики, які впливають на структуру та динаміку зайнятості. У контексті децентралізації регіональний підхід набуває особливої актуальності, оскільки дозволяє адаптувати національну політику до умов і потреб місцевого рівня, забезпечуючи її ефективність та збалансованість.

Важливим аспектом регіонального підходу є його здатність фокусувати увагу на локальних проблемах ринку праці. Зокрема, це стосується аналізу попиту на робочу силу з боку роботодавців та пропозиції з боку населення. Такий аналіз дозволяє враховувати специфіку галузевої структури економіки

регіону, рівень урбанізації, демографічні тенденції, особливості освітньої інфраструктури та міграційні процеси. Наприклад, у промислових регіонах потреба в технічних спеціалістах суттєво перевищує аналогічні показники в аграрних чи туристичних регіонах. Водночас у регіонах із високою часткою молоді актуальними є питання розвитку професійно-технічної освіти та створення робочих місць, що не потребують значного досвіду.

Регіональний підхід до зайнятості сприяє оптимізації використання ресурсного потенціалу регіонів. Цей потенціал включає як трудові, так і природні, економічні та інфраструктурні ресурси. Наприклад, у регіонах із значним природним багатством і розвиненою логістичною інфраструктурою доцільно спрямовувати ресурси на розвиток транспортно-логістичного бізнесу, гірничодобувної промисловості або рекреаційної сфери. Використання такого підходу дозволяє досягати збалансованого розвитку регіонів, підвищувати їхню конкурентоспроможність і сприяти соціальній стабільності.

Значення регіонального підходу до зайнятості полягає також у його впливі на зниження диспропорцій між регіонами. В економічно слабких регіонах реалізація таких політик сприяє створенню нових робочих місць, стимулюванню економічної активності населення та зростанню доходів. Водночас у розвинених регіонах цей підхід дозволяє уникнути надмірної концентрації робочої сили, що може призвести до зростання рівня конкуренції на ринку праці, падіння заробітних плат і посилення соціальної напруги.

Однак реалізація регіонального підходу стикається з низкою викликів. Серед них слід виділити нерівномірний розвиток регіонів, який обумовлює різні можливості для створення робочих місць. Крім того, високий рівень міграційних процесів, зокрема переміщення молоді у пошуках роботи до великих міст або за кордон, ускладнює довгострокове планування програм зайнятості. Значною проблемою є також недостатня координація між центральними, регіональними та місцевими органами влади, що може знижувати ефективність впровадження політик на місцевому рівні.

Попри ці виклики, регіональний підхід до зайнятості має значний потенціал для розвитку ринку праці в Україні. Його впровадження дозволяє не лише адаптувати загальнонаціональну політику до умов конкретного регіону, але й сприяти комплексному розвитку економіки та підвищенню якості життя населення. Умовою успішної реалізації такого підходу є тісна співпраця органів влади, роботодавців та освітніх установ, а також залучення міжнародного досвіду у вирішенні проблем регіонального ринку праці.

У контексті регіонального підходу до зайнятості важливе місце посідає питання зайнятості молоді, яка є ключовою соціально-демографічною групою для розвитку регіонів. Молодь відіграє унікальну роль у формуванні трудового потенціалу, забезпечуючи не лише виконання поточних завдань, але й визначаючи довгострокові перспективи розвитку регіональної економіки.

Особливості зайнятості молоді в регіонах мають враховувати не лише соціально-економічні фактори, а й вікові та професійні характеристики цієї групи населення. Молоді люди часто стикаються з проблемами першого працевлаштування, недостатньою відповідністю між рівнем їхньої освіти та потребами роботодавців, а також з обмеженими можливостями для кар'єрного розвитку в малих містах або сільських громадах. Ці виклики потребують особливого підходу до формування молодіжної політики зайнятості на регіональному рівні.

Існує кілька підходів до визначення поняття «молодь». Найпростішим є використання вікових характеристик як основного параметра, що визначає молодь як соціально-демографічну групу. Популярним є також розуміння молоді як перехідного етапу між статусами дитини та дорослого.

Молодь як соціальна спільнота охоплює людей молодого віку у всіх аспектах їхньої діяльності та духовного життя. Більш точним вважається поділ молоді на внутрішні групи за соціально-професійними та віковими критеріями з урахуванням їхнього духовного світу та поведінки. Такий підхід дозволяє глибше аналізувати окремі категорії молоді в ході соціологічних досліджень

За визначенням Організації Об'єднаних Націй (ООН), молоддю вважаються особи у віці від 15 до 24 років включно. Це визначення закріплене в резолюції Генеральної Асамблеї ООН 36/28 від 1981 року і використовується для розробки міжнародних програм, статистики та політик, що стосуються цієї вікової групи. Проте ООН також визнає, що у різних країнах вікові межі молоді можуть відрізнятися залежно від соціокультурних і юридичних особливостей.

Наприклад, в Україні молоддю вважаються особи віком від 14 до 35 років, що відображено в законодавстві. Крім того, термін "молодь" в ООН розглядається не лише як вікова категорія, а й як період життя, пов'язаний із переходом від дитинства до дорослого віку, що включає формування професійних навичок, здобуття освіти, пошук роботи та соціальну інтеграцію.

Молодь є ключовою рушійною силою сучасного світу, займаючи центральне місце у міжнародних, соціальних, економічних і політичних процесах. Завдяки високому інтелектуальному потенціалу, мобільності та здатності адаптуватися, молоде покоління активно впливає на розвиток суспільства, формуючи його майбутнє, а також майбутнє держав і світової спільноти. Одним із важливих напрямів інтеграції молоді у суспільне життя є створення умов для працевлаштування та забезпечення молоді робочими місцями.

Молодіжний ринок праці в Україні в умовах війни зазнав значного впливу через економічні труднощі, масову міграцію та руйнування інфраструктури. Молодь, яка є однією з найбільш мобільних та гнучких груп населення, стикається з низкою проблем: зниженням кількості робочих місць, невизначеністю на ринку праці та складнощами у пошуку стабільного працевлаштування.

Станом на сьогодні велика частина молоді вимушена адаптуватися до нових умов, включаючи дистанційну роботу, переїжджати по країні або за кордон, а також зміну професійної діяльності. Війна спричинила масштабні переміщення населення, що змінило структуру пропозиції робочої сили в

регіонах. Західні області країни стали осередком для багатьох переселенців, що вплинуло на локальний ринок праці.

Молодь, яка вперше виходить на ринок праці, лише на перший погляд здається однорідною групою, адже має певні переваги на ринку праці. Проте, цю групу можна поділити на чотири підгрупи, кожна з яких має свої особливості, потребує різного підходу, відрізняється рівнем кваліфікації, досвідом та ставленням до працевлаштування:

*Випускники закладів професійно-технічної освіти, коледжів та вищих навчальних закладів.*

*Особи, які звільнилися зі строкової військової служби або альтернативної (невійськової) служби.*

*Молодь до 19 років.*

*Молодь віком 20-29 років, яка раніше не працювала.*

*Випускники закладів освіти.* Це найбільш чисельна підгрупа, що складається з молодих людей із професійною освітою та сучасними знаннями, проте без практичного досвіду роботи. Їх рівень підготовки та спеціалізація варіюються залежно від обраного навчального закладу та спеціальності. Проблемою є те, що ринок праці не завжди відповідає їхній кваліфікації, адже структура підготовки кадрів формується задовго до їх виходу на ринок праці. До того ж значна частина молоді навчалася за власні кошти і вибирала спеціальність доволі вільно, що ще більше ускладнює відповідність попиту та пропозиції. У цій підгрупі спостерігається сильна конкуренція за найбільш привабливі робочі місця.

*Особи після військової служб.* Ця підгрупа стикається з труднощами через втрату практичних навичок і часткове забуття знань, отриманих до служби. Вони не мають досвіду роботи за спеціальністю, що значно знижує їхню конкурентоспроможність на ринку праці. Для них необхідне додаткове навчання або відновлення втрачених знань.

*Молодь до 19 років.* Характерною рисою цієї підгрупи є відсутність професійної освіти, а іноді навіть повної загальної середньої освіти. Для них

важливим є отримання базових знань і професійної кваліфікації, що вимагає значних зусиль з боку освітніх і соціальних інституцій.

*Молодь 20-29 років.* Ця категорія складається з тих, хто з різних причин раніше не скористався можливістю працевлаштування. Вони мають низький рівень кваліфікації, оскільки отримані раніше знання часто застаріли. Такі молоді люди претендують здебільшого на робочі місця, які не потребують високої кваліфікації.

Водночас, активна участь молоді у суспільному житті та її внесок у розвиток сучасного світу неможливі без створення сприятливих умов для професійної реалізації.

Молодіжна зайнятість – це потужний двигун регіонального розвитку, який формує основи економічного і соціального благополуччя. Залучення молодих спеціалістів на ринок праці не лише підвищує продуктивність, а й приносить свіже бачення, енергію та інновації. Саме молодь стає тим ресурсом, який здатен вивести регіон на новий рівень економічної ефективності. Крім того, зайнятість молодого покоління – це запорука соціальної стабільності. Кожне створене робоче місце для молоді означає зменшення безробіття, зниження ризиків соціальної напруги та конфліктів. Працевлаштована молодь – це інвестиція у спокій, безпеку та майбутнє кожної громади, а отже, і країни в цілому.

Регіональний аспект зайнятості молоді є важливим напрямом дослідження та реалізації політик, спрямованих на соціально-економічний розвиток і стабільність у державі. Дослідження факторів, що впливають на формування зайнятості молоді, є надзвичайно важливим для розробки заходів, спрямованих на підвищення її ефективності як на національному, так і на регіональному рівнях.

Реформа децентралізації, що триває в Україні, створює передумови для впровадження більш ефективної молодіжної політики на місцевому рівні, яка враховує регіональну специфіку і спрямована на забезпечення зайнятості молоді. Одним із ключових аспектів цієї реформи є розширення автономії

територіальних громад у питаннях розподілу фінансових ресурсів. Зокрема, громади отримують можливість самостійно визначати пріоритети та обсяги фінансування програм, спрямованих на підтримку молодіжної зайнятості, що дозволяє оперативно реагувати на потреби локального ринку праці.

Водночас із розширенням фінансової автономії зростає і відповідальність місцевих органів влади за створення умов для працевлаштування молоді. Зокрема, громади зобов'язані забезпечувати доступність освітніх послуг, сприяти професійній орієнтації, розвивати інфраструктуру для навчання та роботи. У цьому контексті громади відіграють важливу роль у стимулюванні підприємницької активності молоді, створенні нових робочих місць та інтеграції молодих спеціалістів у локальну економіку.

Крім того, децентралізація сприяє активізації взаємодії між молодіжними організаціями та місцевою владою. Така співпраця дозволяє враховувати реальні потреби молоді у формуванні політики зайнятості, залучати молодіжних лідерів до процесу прийняття рішень і контролювати виконання програм. Молодіжні організації можуть відігравати роль посередників між молоддю та владою, сприяючи поширенню інформації про можливості працевлаштування, навчання та професійного розвитку.

Регіональний аспект зайнятості молоді набуває особливого значення у контексті децентралізації. Ефективна молодіжна політика, орієнтована на місцеві умови, сприяє не лише підвищенню рівня зайнятості молоді, а й забезпеченню соціально-економічної стабільності в регіонах. Це, своєю чергою, сприяє формуванню сталого економічного розвитку, зниженню рівня безробіття та створенню сприятливих умов для життя і професійної реалізації молодого покоління. Таким чином, реформа децентралізації стає інструментом, що поєднує загальнодержавні цілі з регіональною специфікою, формуючи основу для інтеграції молоді в економічне та соціальне життя України.

Ефективність молодіжної політики в Україні в умовах децентралізації великою мірою залежить від узгодженості та скоординованості дій

виконавчих органів влади, місцевого самоврядування та представників молоді. З метою вдосконалення цієї політики Міністерство молоді та спорту разом із представниками державних і громадських структур, місцевого самоврядування, експертами та молодіжними лідерами розробило Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації. Ця модель була схвалена на колегії Міністерства 21 грудня 2017 року та рекомендована до впровадження.

Модель акцентує увагу на переході від підходу «робота з молоддю» до концепції «молодіжної участі», базуючись на міжсекторальній взаємодії та враховуючи територіальні особливості молодіжної роботи відповідно до потреб молоді (рисунок 1.3). На національному рівні реалізація молодіжної політики покладається на Міністерство молоді та спорту, яке в умовах децентралізації виконує такі функції:

- забезпечення нормативно-правового регулювання;
- формування стратегічних напрямів розвитку молодіжної політики;
- підвищення кваліфікації фахівців у сфері роботи з молоддю;
- надання методичної підтримки, враховуючи міжнародний досвід;
- фінансування або сприяння у залученні ресурсів для реалізації програм і проектів.

На регіональному рівні органи влади відповідають за імплементацію політики, запропонованої на національному рівні, зокрема через реалізацію:

- Державної стратегії регіонального розвитку до 2027 року, яка підкреслює роль молоді у розбудові демократичної України;
- Національної молодіжної стратегії до 2030 року;
- Державних соціальних програм, зокрема «Молодь України» (2016–2020 та 2021–2025 роки), а також програми «Молодіжний працівник».

Крім зазначених документів, діє низка указів і розпоряджень Президента, що регулюють окремі аспекти молодіжної політики, зокрема підтримку громадських організацій, працевлаштування, розвиток молодіжного житлового будівництва та роботу з талановитою молоддю.



Рисунок 1.3. – Модель реалізації молодіжної політики зайнятості в умовах децентралізації [24]

На виконання цих нормативних актів розробляються та впроваджуються державні й регіональні програми. У кожному регіоні можуть бути створені власні програми, які враховують місцеві потреби та особливості.

На місцевому рівні децентралізація посилює відповідальність органів самоврядування за впровадження молодіжної політики. Це вимагає переосмислення можливостей реалізації таких програм у громадах і чіткого визначення функцій усіх задіяних сторін.

Структурно-функціональна модель реалізації молодіжної політики на рівні територіальних громад акцентує увагу на інтеграції молодіжної політики з іншими ключовими сферами, що стосуються молоді: освітою, працевлаштуванням, ринком праці, культурним розвитком, соціальним захистом тощо.

Для ефективної реалізації молодіжної політики в ОТГ необхідно забезпечити:

- створення інфраструктури, включно з організаційним і фінансовим забезпеченням;
- функціонування молодіжних центрів і діяльність молодіжних працівників;
- підтримку розвитку інститутів громадянського суспільства;
- налагодження міжгалузевої та міжсекторальної співпраці у молодіжній роботі;
- регулярне оцінювання результативності молодіжної діяльності та інформування громади про її стан;
- умови для активної участі молоді та здійснення молодіжного громадського контролю [8].

Регіональний підхід до зайнятості є стратегічно важливим інструментом формування ефективної політики працевлаштування, який враховує соціально-економічні, демографічні та культурні особливості кожного регіону. Він дозволяє адаптувати національні стратегії до місцевих умов,

зосереджуючи увагу на локальних проблемах ринку праці та максимально ефективно використовуючи ресурсний потенціал регіонів.

Особливу роль у цьому контексті відіграє молодь як ключова соціально-демографічна група, здатна визначати перспективи розвитку регіональної економіки. Проблеми молодіжної зайнятості, зокрема перше працевлаштування, невідповідність освіти потребам ринку праці та обмежені можливості кар'єрного зростання, потребують спеціалізованих підходів у політиках зайнятості.

Реформа децентралізації в Україні створює сприятливі умови для впровадження ефективної молодіжної політики на місцевому рівні. Вона сприяє розширенню фінансової автономії громад, підвищенню їхньої відповідальності за створення умов для працевлаштування молоді, а також активізує взаємодію між молодіжними організаціями та місцевою владою.

Ефективна молодіжна політика, орієнтована на регіональні особливості, стає запорукою соціально-економічної стабільності в громадах, забезпечуючи зниження безробіття, зростання продуктивності праці та створення умов для професійної реалізації молодого покоління. Таким чином, регіональний аспект зайнятості молоді є важливим напрямом дослідження та реалізації політик, спрямованих на забезпечення сталого розвитку країни.

## РОЗДІЛ 2

### СУЧАСНИЙ СТАН ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

#### 2.1. Загальна характеристика ринку праці в Україні

Стабільне функціонування економіки будь-якої країни неможливе без наявності висококваліфікованої та конкурентоспроможної робочої сили. Ринок праці є одним із базових елементів ринкової економіки, що являє собою складну систему взаємодії між роботодавцями та працівниками, де постійно відбувається обмін трудовими ресурсами.

Війна в Україні значно змінила ситуацію на ринку праці. Вона призвела до різкого зростання рівня безробіття, посилила міграцію та зменшила трудовий потенціал, особливо в регіонах, які найбільше постраждали від бойових дій. Тисячі громадян залишилися без роботи через руйнування підприємств та поглиблення економічних проблем. Зважаючи на це, стає важливим дослідити вплив війни на український ринок праці, визначити основні тенденції та проблеми, з якими стикаються роботодавці та працівники.

Вплив війни на різні аспекти життя в Україні є надзвичайно масштабним. Одним із головних наслідків стало значне скорочення чисельності населення, яке є основою робочої сили країни. Зміни в демографічній структурі суттєво позначилися на ринку праці, створивши серйозні виклики та обмеження для його нормального функціонування.

Дані з різних джерел підтверджують істотне зменшення населення та різке скорочення трудового потенціалу. Ця проблема стала однією з ключових реалій, з якими стикається Україна під час війни, впливаючи на всі сфери суспільного життя. За інформацією Фонду народонаселення ООН, на початку 2023 року населення України становило 36,7 мільйона осіб. Однак, за оцінками Українського інституту майбутнього, до квітня 2023 року кількість постійного населення зменшилася до 29 мільйонів. Із цього числа лише третина є

економічно активною, і значна частина працюючих підтримує інші соціальні групи, такі як пенсіонери, діти, безробітні, студенти та працівники бюджетної сфери.

Така ситуація створює серйозні виклики для розвитку українського ринку праці. Динаміка демографічних змін вимагає впровадження нових підходів для стабілізації й подальшого розвитку ринку. Станом на 2023 рік, трудовий потенціал країни оцінюється в межах 29-34 мільйонів осіб, що підкреслює складність і важливість вирішення цієї проблеми.

Таблиця 2.1. – Статистика населення України за різними джерелами (2022–2023 рр.) [41]

<i>Джерело</i>	<i>Рік</i>	<i>Кількість населення в Україні</i>
Державна служба статистики України	2022	41,0 млн осіб
Український інститут майбутнього	2023	29 млн осіб
Фонд народонаселення ООН	2023	36,7 млн осіб
Агентство ООН у справах біженців	2023	6,2 млн біженців

Кількість активного працездатного населення в Україні суттєво зменшилася. За інформацією Конфедерації роботодавців України, у довоєнний період загальна чисельність працездатних громадян становила 17,4 мільйона осіб, із них 8,3 мільйона – жінки, а 9,1 мільйона – чоловіки працездатного віку. Однак із початком війни ситуація значно змінилася, зокрема через мобілізацію 1 мільйона громадян для захисту країни.

Станом на початок 2023 року за межами України перебувало близько 4,6 мільйона осіб, більшість із яких – жінки працездатного віку (3,2 мільйона). Ще

понад 3 мільйони громадян залишаються на тимчасово окупованих територіях, з яких 1,3 мільйона – це працездатне населення.

Внаслідок повномасштабного вторгнення Україна втратила значну частину робочої сили, що в абсолютних цифрах становить 5,5 мільйона осіб, або понад 30% від усього економічно активного населення країни. Прогнози свідчать, що найближчими роками кількість пенсіонерів може перевищити кількість працюючих. Низький рівень народжуваності, що вимірюється коефіцієнтом фертильності (середня кількість дітей, народжених однією жінкою за життя), у поєднанні зі старінням населення створюють серйозні виклики для ринку праці. Така демографічна нерівновага ставить під загрозу економічну стабільність та соціальний розвиток як у період війни, так і в повоєнний час.

В умовах воєнного стану проблема безробіття набула критичного характеру. Зростання ризиків і обмежень для бізнесу спричиняє підвищення рівня безробіття, що негативно впливає на добробут населення та економічну ситуацію загалом. В умовах війни молодь в Україні опинилася в особливо вразливій ситуації, що впливає на їхнє професійне, соціальне та особисте майбутнє. Воєнний конфлікт суттєво обмежив доступ молодих людей до якісної освіти, ринку праці та можливостей самореалізації.

Безробіття, з економічної точки зору, є станом, коли частина працездатного населення не може знайти оплачувану роботу, попри свою готовність і здатність працювати. Ця ситуація виникає, коли попит на робочу силу є нижчим за пропозицію, створюючи дисбаланс на ринку праці. Як комплексна економічна та соціальна проблема, безробіття впливає на споживчий попит, національний дохід, фінансову політику, а також створює труднощі для окремих осіб і суспільства в цілому.

Одним із ключових наслідків безробіття є втрата виробничого потенціалу, що може знизити загальну продуктивність економіки та погіршити її конкурентоспроможність. Цілковите усунення безробіття є нереалістичним, оскільки так званий "природний" рівень безробіття

існуватиме завжди. У певному сенсі воно сприяє розвитку виробництва, впливаючи на темпи та рівень економічного зростання. Однак, постійне збільшення рівня безробіття негативно позначається як на економіці, так і на соціальній сфері.

Це призводить до скорочення купівельної спроможності населення, зменшення доходів бюджету через зниження податкових надходжень, зростання соціальної напруги та збільшення витрат на підтримку безробітних. Рівень безробіття виступає важливим показником стану ринку праці та змін в економіці. Він демонструє співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили.

На початку 2022 року, за оцінками Національного банку України, рівень безробіття досягнув критичної позначки – 25,8%. Повномасштабна агресія росії спричинила стрімке зростання цього показника: у травні 2022 року рівень безробіття збільшився на 9% порівняно з груднем 2021 року, охопивши всі регіони країни. Проте, у другому півріччі 2022 року ситуація почала покращуватися.

Внаслідок визволення окупованих територій та певної стабілізації економіки рівень безробіття знизився до 21,1%. Серед факторів, що сприяли цьому, можна відзначити наявність вищої освіти у працівників і проживання у великих містах, де можливості працевлаштування залишалися ширшими. У 2022 році понад мільйон осіб скористалися послугами Державної служби зайнятості, з яких 867,6 тисяч були зареєстровані як безробітні. Це на 27%, або 323,4 тисячі осіб, менше, ніж у попередньому році. Допомогу по безробіттю отримали 788,7 тисяч осіб, що також демонструє зменшення на 27% порівняно з 2021 роком. Проте рівень зайнятості серед внутрішньо переміщених осіб залишався значно нижчим, ніж серед непереміщеного населення: лише 40% переміщених громадян працювали, з них 4% були самозайнятими, тоді як серед непереміщеного населення зайнятість становила 50%.

Національний банк України прогнозує відновлення ринку праці у період з 2023 по 2025 роки завдяки зростанню економіки. Очікується поступове

зниження рівня безробіття: у 2023 році – до 18,3 %, у 2024 році – до 16,5 %, а у 2025 році – до 14,7 %.



Рисунок 2.1. – Прогнозована динаміка рівня безробіття та відновлення економіки України

Однак, попри певну активізацію економічної діяльності ситуація на ринку праці залишається складною. Багато підприємств все ще не готові створювати нові робочі місця, а підвищення заробітних плат відкладається. Ринок праці в прифронтових областях перебуває в особливо скрутному становищі. Знайти роботу там набагато складніше, ніж у центральних чи західних регіонах.

З початку 2024 року разом із поступовим відновленням економіки збільшується й кількість вакансій на ринку праці. Однак активність пошукачів роботи залишається на низькому рівні та не відповідає зростаючим потребам у робочій силі. За перше півріччя 2024 року, згідно з даними Work.ua, кількість вакансій збільшилася майже на 19000 і в червні досягла понад 110000. Водночас кількість оновлених або створених резюме в цьому ж місяці становила 304000, що на 47000 менше, ніж у січні 2024 року. Це свідчить про низький рівень активності пошукачів, нижчий навіть у порівнянні з показниками 2023 та 2022 років.

У таких умовах знижується конкуренція за вакансії (в червні 2024 року цей показник був найнижчим за останні три роки), що створює труднощі для роботодавців у пошуку працівників. За дослідженням Європейської бізнесової асоціації, у 2023 році 74% роботодавців відчували дефіцит кадрів, 17% зазнали часткової нестачі, і лише 7% не відчували жодних проблем із кадрами. *Причини цієї ситуації пов'язані з великою міграцією населення за кордон, мобілізацією до ЗСУ, а також посиленням професійних та регіональних диспропорцій на ринку праці.* Міністерство економіки України оцінює дефіцит робочої сили на рівні близько 30%.

Відновлення ринку праці має регіональні відмінності, залежно від близькості до зони бойових дій. Найбільші прирости вакансій порівняно з довоєнними показниками продемонстрували Івано-Франківська (+88%), Закарпатська (+87%) та Хмельницька (+51%) області (рис. 2.2). Серед регіонів із найбільшою кількістю пропозицій роботи лідирують Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області.

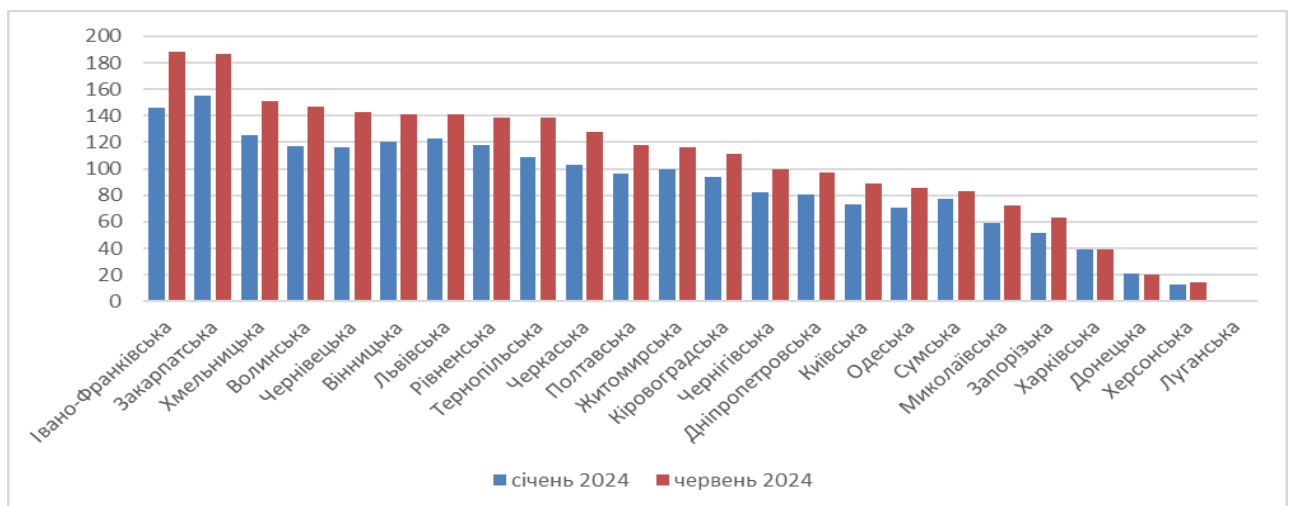


Рисунок 2.2. – Відновлення регіональних ринків праці України за кількістю вакансій (січень 2024 р. до лютого 2022 р.), % [4]

Незважаючи на зростання кількості вакансій, рівень безробіття залишається високим. У першому півріччі 2024 року він коливався в межах 13,1%–20,9%, досягнувши найнижчої позначки в червні – 13,1%. Високий

рівень безробіття обумовлений географічними змінами ринку праці, недостатньою адаптивністю робочої сили та знищенням робочих місць унаслідок війни.

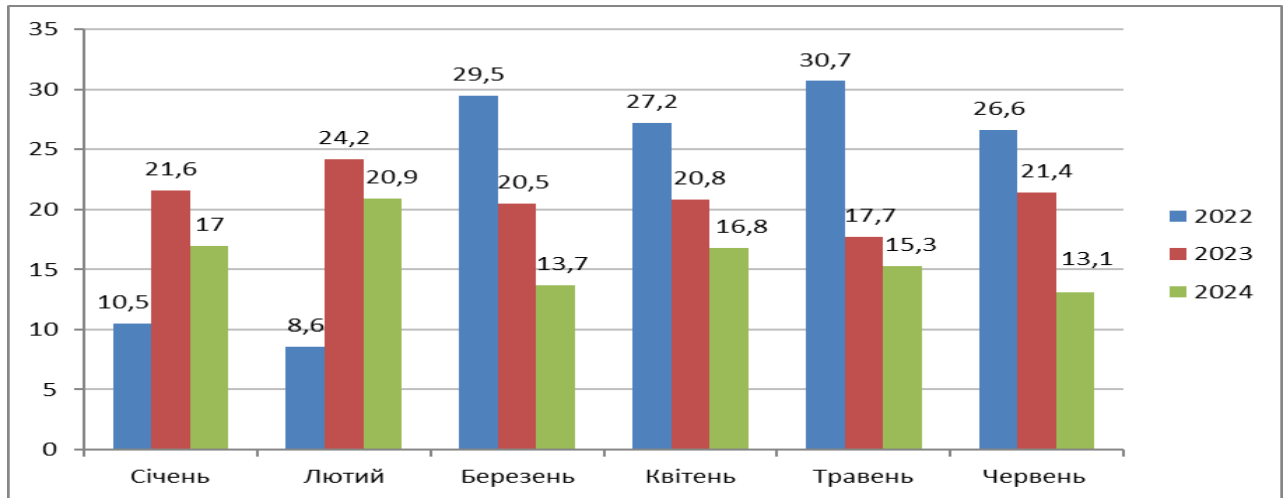


Рисунок 2.3. – Рівень безробіття в Україні у I півріччі 2022, 2023, 2024 рр., % [4]

Згідно з офіційними даними Державної служби зайнятості, у I півріччі 2024 року статус безробітного мали 254,6 тис. осіб, з яких близько 50% були працевлаштовані (124 тис. осіб). Крім того, понад 4% офіційно зареєстрованих безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9% проходили професійне перенавчання. Водночас ця статистика не повністю відображає реальну ситуацію із зайнятістю в країні. До неї не входять дані про осіб, які проживають на тимчасово окупованих територіях, внутрішніх і зовнішніх вимушених мігрантів, що не шукають роботу, а також тих, хто перебуває у неоплачуваних відпустках.

Частина безробітних не реєструється в службі зайнятості через різні причини:

- ухилення від призову до лав ЗСУ,
- втрату мотивації до праці або небажання бути направленими на суспільно корисні роботи.

Вирішення проблеми низької економічної активності працездатного населення в умовах дефіциту робочої сили є критично важливим для забезпечення стабільності економіки та успішного її відновлення.

Молодь залишається однією з найуразливіших груп на ринку праці: 35% пошукачів роботи в червні 2024 року становили особи віком до 25 років, а 24% – у віці 25–34 років (рисунок 2.4). Підвищення рівня зайнятості молоді є стратегічно важливим, оскільки вона має високий потенціал працездатності та сприяє економічному розвитку.

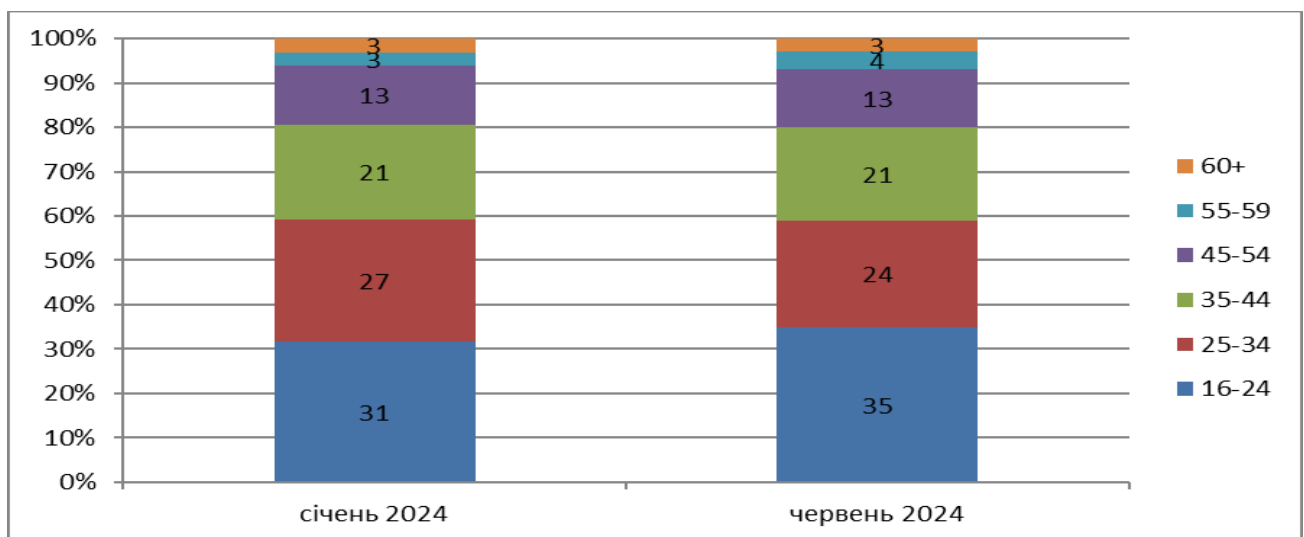


Рисунок 2.4. – Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, % [2222]

Особливим викликом є інтеграція внутрішньо переміщених осіб (ВПО). У квітні 2024 року з 2,1 млн працездатних ВПО офіційно працевлаштованими були лише 800 тис. осіб. Рішенням проблеми може стати професійна перепідготовка, створення нових робочих місць і запровадження гнучких форм зайнятості.

Питання оплати праці також набуває особливого значення. У червні 2024 року середня зарплата досягла 20,5 тис. грн, хоча це значення зросло головним чином через вакансії у Силах оборони. Для цивільних професій середня зарплата залишалася стабільною. Очікується, що зростання

заробітних плат триватиме завдяки конкуренції між українськими та закордонними роботодавцями.

Незважаючи на війну, український бізнес демонструє дивовижну стійкість. Кількість нових підприємств, особливо серед фізичних осіб-підприємців (ФОП), значно зростає: у 2023 році було зареєстровано 304 048 нових фізичних осіб-підприємців (ФОП), що на 7% більше порівняно з довоєнним 2021 роком. Київ, Дніпро та Львів стали лідерами за кількістю відкритих бізнесів (рис. 2.5).

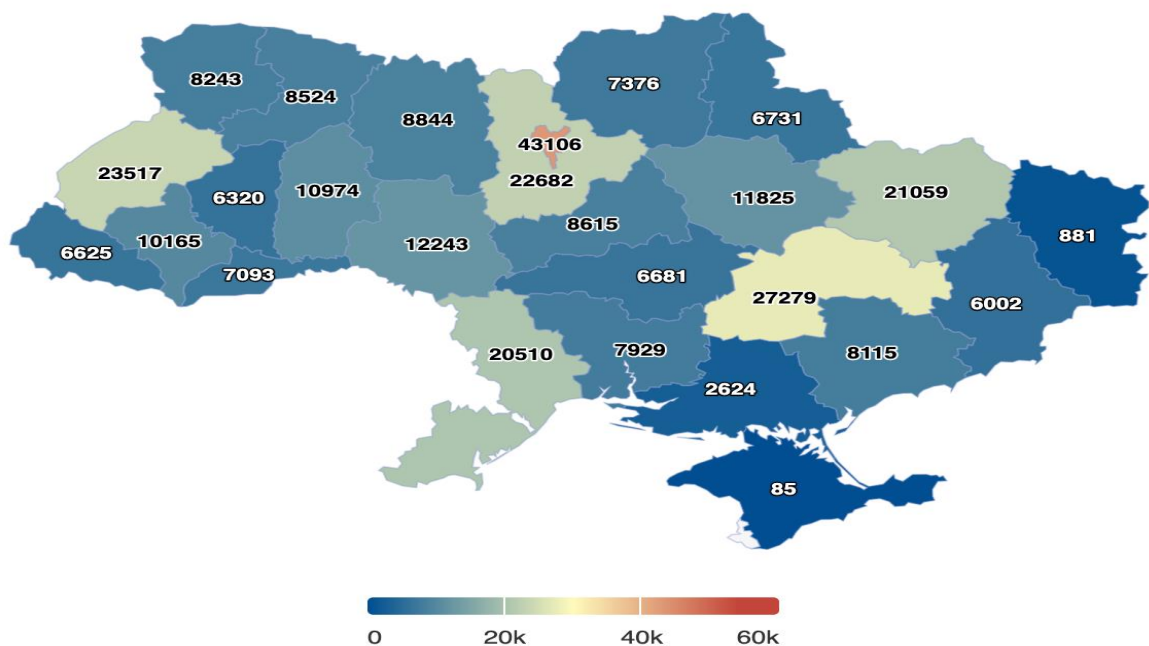


Рисунок 2.5. – Кількість нових ФОП станом на 29 грудня 2023 рік [1]

Найпопулярнішими сферами діяльності серед нових ФОП стали: роздрібна торгівля, інформаційні технології (ІТ), надання індивідуальних послуг. Зокрема, у сфері індивідуальних послуг було відкрито 18 059 нових перукарень та салонів краси. Лідерами за кількістю нових реєстрацій ФОП стали: Київ – 14,18% нових реєстрацій, Дніпропетровська область – 8,97%, Львівська область – 7,73%. Щодо нових компаній, у 2023 році було зареєстровано 37297 підприємств, що на третину менше порівняно з 2021 роком, коли було зареєстровано 56267 нових бізнесів. Таким чином, попри

виклики, пов'язані з війною, підприємницька активність в Україні демонструє позитивну динаміку, особливо серед фізичних осіб-підприємців.

Однак, українські підприємці стикаються з безпрецедентними викликами. Нестабільна ситуація, постійні загрози, перебої з електроенергією, водою та іншими ресурсами суттєво ускладнюють ведення бізнесу. Економічна рецесія та зниження купівельної спроможності також негативно впливають на підприємства. Незважаючи на всі труднощі, український бізнес демонструє адаптивність та гнучкість, розробляючи нові стратегії для виживання та розвитку в умовах війни. Держава, в свою чергу, надає підтримку підприємцям, але бюрократичні бар'єри та недостатня ефективність деяких державних органів часто перешкоджають розвитку бізнесу.

Незважаючи на війну, в багатьох регіонах України, особливо на заході, кількість вакансій зростає завдяки релокації бізнесу, дефіцит кваліфікованих кадрів залишається актуальною проблемою.

Війна в Україні суттєво вплинула на ринок праці, призвівши до зниження трудового потенціалу, високого рівня безробіття та значних демографічних змін. Зменшення чисельності економічно активного населення, міграція та мобілізація громадян створили серйозні виклики для роботодавців і працівників. Водночас зростання кількості вакансій у 2024 році не супроводжується відповідним збільшенням активності пошукачів роботи, що ускладнює пошук кадрів.

Молодь та внутрішньо переміщені особи є особливо вразливими групами, які потребують додаткових заходів підтримки, включаючи професійну перепідготовку та гнучкі форми зайнятості. Водночас підприємницька активність зростає, демонструючи стійкість українського бізнесу в умовах війни. Для стабілізації ринку праці потрібні інноваційні підходи, державна підтримка та подальше відновлення економіки.

## 2.2. Проблеми зайнятості молоді в умовах війни

Значна частина української молоді у віці 18–35 років була змушена виїхати за кордон через пошуки безпеки, навчання чи роботи. Серед 4,6 мільйонів українців, які залишили країну, переважають жінки, що пов'язано з обмеженнями на виїзд чоловіків призовного віку. Молодь, яка залишилася в Україні, зіштовхнулася з численними труднощами.

Молоді люди з тимчасово окупованих територій, близько 1,3 мільйона осіб, втратили доступ до українських освітніх установ і змушені адаптуватися до нових умов. На ринку праці молодь стикається з високим рівнем безробіття через скорочення штату компаній і закриття бізнесів. Молоді спеціалісти змушені конкурувати з досвідченими працівниками за обмежену кількість вакансій, що часто призводить до необхідності змінювати професійну орієнтацію або залишатися без роботи.

Додатковий виклик для молоді становить мобілізація, адже значна частина чоловіків була залучена до військової служби, що знижує демографічний і трудовий потенціал країни. Після закінчення війни багато молодих людей потребуватимуть реінтеграції в цивільне життя, додаткової освіти чи перекваліфікації.

Війна також значно вплинула на психічне здоров'я молоді, викликаючи стрес, тривожність і невизначеність щодо майбутнього. Ці обставини вимагають системної підтримки в галузях психологічної допомоги, освіти, працевлаштування та соціальної адаптації.

Працевлаштування молоді залишається однією з найбільших проблем. Відчутний дефіцит робочих місць, недосконалість трудового законодавства та невідповідність між теоретичною підготовкою й реальними потребами ринку праці ускладнюють пошук роботи. Низький рівень заробітних плат змушує багатьох шукати альтернативні можливості або емігрувати. Для вирішення цих проблем необхідний комплексний підхід, що передбачає реформи в освіті, створення нових робочих місць і забезпечення соціального захисту молоді.

Статистика рівня безробіття серед молоді в Україні:

2021 рік: 24,2% (у першій половині року), 19,11% (друга половина року);

2020 рік: 19,33%;

2019 рік: 15,43%;

2018 рік: 17,93%;

2017 рік: 18,93%.



Рисунок 2.6 - Статистика рівня безробіття серед молоді в Україні [22]

За даними Державної служби зайнятості України, рівень безробіття серед молоді (віком 15-24 років) у Харківському регіоні складає приблизно 13,8%. Це вище середнього рівня безробіття в країні, який становить близько 9% для всієї робочої сили. Високий рівень безробіття серед молоді може бути пов'язаний з недостатньою кількістю робочих місць, невідповідністю між навичками молодих людей та вимогами роботодавців, а також економічними наслідками пандемії COVID-19.

Сектор ІТ є найбільш динамічно розвиваючим в регіоні, залучаючи значну частку молодих працівників завдяки високим зарплатам та можливостям кар'єрного росту.

Значна частка молоді зайнята у продажах та маркетингу, що є однією з найпопулярніших сфер завдяки великій кількості вакансій та відносно невисоким вимогам до досвіду.

Виробництво та сільське господарство також приваблює молодь, особливо у сільських районах Харківської області, де можливості для роботи в інших галузях обмежені.

Середня заробітна плата для молодих спеціалістів у Харкові становить приблизно 18-25 тисяч грн. Близько 44% вакансій пропонують зарплату від 14 тисяч грн, тоді як у Харкові середня зарплата вища – близько 25 тисяч грн.

Є також високі зарплати (від 63 тисяч грн), але вони складають лише 9% від усіх вакансій у Харкові, в основному в ІТ-секторі та на керівних посадах.

Харків є значним освітнім центром України, з великою кількістю університетів та технічних навчальних закладів. Більшість молодих працівників мають вищу освіту або здобувають її, що позитивно впливає на їхні можливості працевлаштування.

Молоді працівники Харкова демонструють високу мобільність, з готовністю змінювати місце проживання заради кращих умов праці. Близько 34% молоді готові переїхати за умови покращення фінансової компенсації та кар'єрних перспектив.

Найбільш мобільними є топ-менеджери (11.4%), менеджери з продажів (10.7%), та ІТ-спеціалісти (10.5%). ІТ-спеціалісти також найчастіше розглядають можливість переїзду за кордон.

Рівень задоволеності роботою серед молоді залежить від відповідності роботи їхнім очікуванням та кар'єрним амбіціям. Висока задоволеність спостерігається серед тих, хто працює у своїй галузі та має можливість для професійного росту.

Проте, молодь часто стикається з низькою заробітною платою та обмеженими можливостями для кар'єрного зростання, що може призводити до незадоволеності та бажання змінити роботу.

Молодь часто стикається з проблемами при працевлаштуванні, такими як висока конкуренція, невідповідність навичок вимогам роботодавців та відсутність досвіду.

Програми підвищення кваліфікації, стажування та підтримка молодіжного підприємництва можуть суттєво покращити ситуацію на ринку праці.

Менше уваги приділяється таким факторам, як бажання жити в країні без війни (12%), бути ближче до родини та друзів (2%), жити в цікавішому місці (1%) чи здобувати освіту (1%). 4% респондентів обрали інші причини, а 1% не змогли відповісти.

Високий рівень безробіття серед молоді може призвести до нестачі навичок, коли безробітна молодь може не мати необхідних навичок для доступних робочих місць. У міру того, як ринок праці розвивається, молоді люди можуть виявитися погано підготовленими для задоволення вимог роботодавців, що призводить до невідповідності між шукачами роботи та наявними посадами. Цей розрив у навичках може мати згубний вплив на економіку, оскільки підприємствам важко знайти кваліфікованих працівників, які б стимулювали зростання та інновації (рис. 2.7).

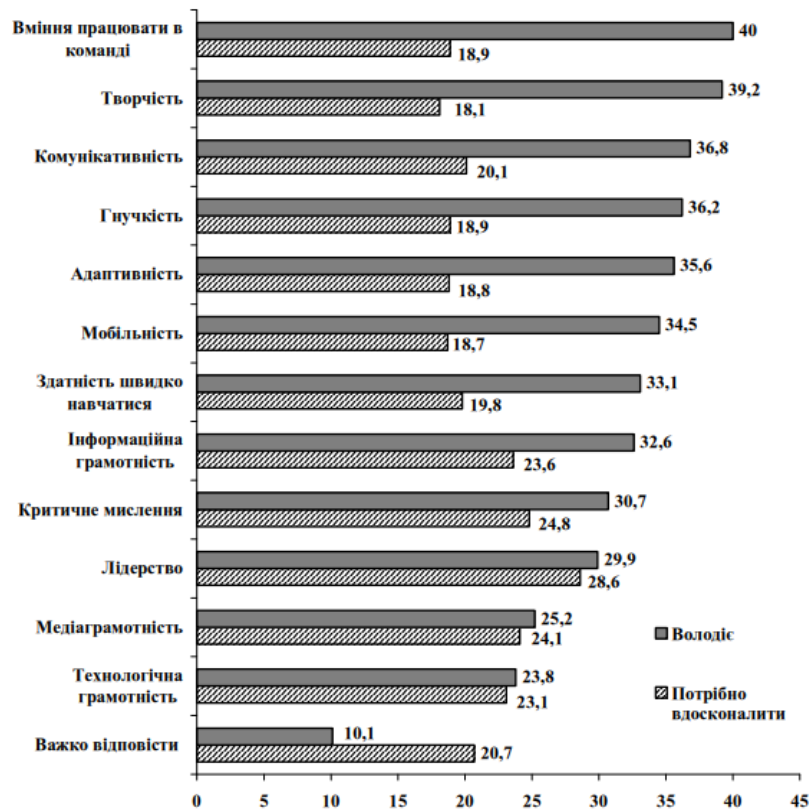


Рисунок 2.7 - Навички XXI ст., якими володіє молодь і які їй потрібно вдосконалювати [50]

Зазначимо, що залишається проблема невідповідності між здобутою освітою та реальними вимогами ринку праці, що часто призводить до тривалого пошуку роботи після закінчення навчання.

Молоді спеціалісти, особливо у сфері ІТ, володіють сучасними технологічними навичками, що робить їх конкурентоспроможними на ринку праці.

Однак, молоді люди часто стикаються з відсутністю практичного досвіду, що може стати бар'єром при працевлаштуванні. Програми стажувань та дуальної освіти можуть допомогти у вирішенні цієї проблеми.

Український ринок праці переживає важкі часи з викликами війни, за результатами проведеного на основі соц. дослідження “Вплив війни на молодь в Україні” ГО «Аналітичний центр Cedos» і дослідницькою агенцією Info Sapiens за ініціативи, а також технічної та організаційної підтримки Представництва Фонду ООН у галузі народонаселення в Україні, Програми розвитку ООН в Україні та Міністерства молоді та спорту України, за фінансової підтримки МЗС Данії. Зазначимо, що молодь зазнає життєвих потрясінь. Зокрема, з початку війни 82% молоді зазнали втрат через війну, а ті 18% респондентів, які не згадали про втрати, можливо ще не усвідомлюють їх або вважати свої втрати незначними в порівнянні з іншими, адже стресові та економічні наслідки, скоріш за все, зачепили всіх.

На той же період майже половина молодих людей стикнулася з труднощами через відключення електроенергії та нестабільний зв'язок. Однак на момент підготовки звіту частота відключень електроенергії помітно зменшилася, тому можна припустити, що й актуальність цієї проблеми також знизилася.

Під час опитування 12% молоді перебували в пошуках роботи. Для порівняння, у 2021 році це питання не досліджувалося, але згідно з даними Омнібусу Info Sapiens, станом на лютий 2022 року, до початку вторгнення, роботу шукали 7% молодих людей.

Серед молодих людей, які виїхали за кордон через війну, 76% висловлюють бажання повернутися в Україну. З них 64% планують повернутися до свого рідного населеного пункту, тоді як лише 2% розглядають можливість переїзду в інший. Решта респондентів ще не визначилися. Варто зазначити, що 57% молоді за кордоном серед головних життєвих цілей називають бажання бути корисними Україні.

На основі рисунка 2.8, який демонструє відповіді молоді на запитання "Чого найбільше ви хотіли б досягти в житті?", можна зробити такі висновки:

Основними пріоритетами для молоді є особисте життя та здоров'я: найвищий відсоток молоді (71%) прагне досягти сімейного щастя, що свідчить про важливість стабільного особистого життя, а здоров'я є другим за значимістю фактором (62%), що підкреслює усвідомлення цінності фізичного та психічного благополуччя.

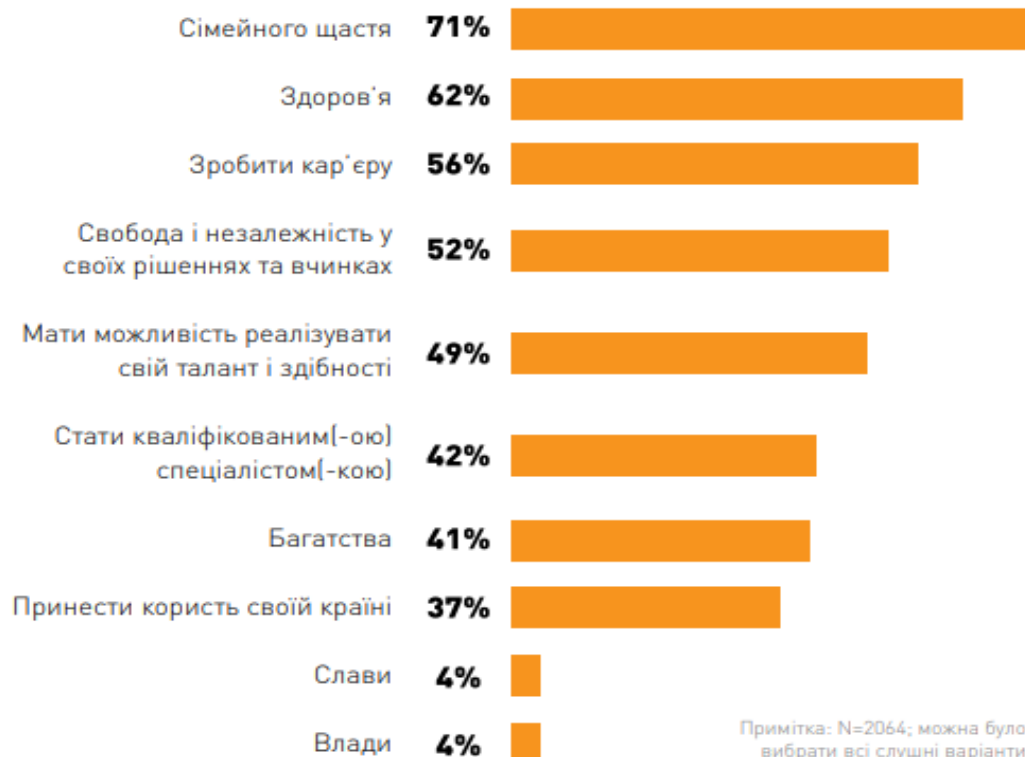


Рисунок 2.8 - Чого найбільше ви хотіли б досягти в житті? [5]

Для 56% молодих людей важливо зробити кар'єру, що вказує на їхнє прагнення до професійного розвитку та фінансової стабільності.

Більше половини респондентів (52%) цінують свободу і незалежність у своїх рішеннях, що свідчить про високий рівень прагнення до самостійності.

Молоді вважають важливим мати можливість реалізувати свої таланти і здібності (49% опитаних), а 42% прагнуть стати кваліфікованими спеціалістами. Це свідчить про їхню орієнтацію на особистий розвиток і професійне зростання.

41% молоді вважають багатство важливим досягненням, що свідчить про прагнення до фінансової незалежності.

Третина респондентів хочуть принести користь своїй країні, що вказує на значний рівень громадянської свідомості серед молоді.

Таким чином, молодь прагне до гармонійного поєднання особистого життя, здоров'я, професійного успіху та самореалізації. Водночас помітний акцент на незалежності, саморозвитку і внеску в суспільство, що свідчить про зрілість та свідомість їхніх життєвих цінностей.

Також спостерігається вікова різниця у пріоритетах щодо кар'єри. Для молоді 14–19 років важливіше, ніж для вікової групи 30–34 років, зробити успішну кар'єру (64% проти 44%) та здобути кваліфікацію фахівця (53% проти 42%).

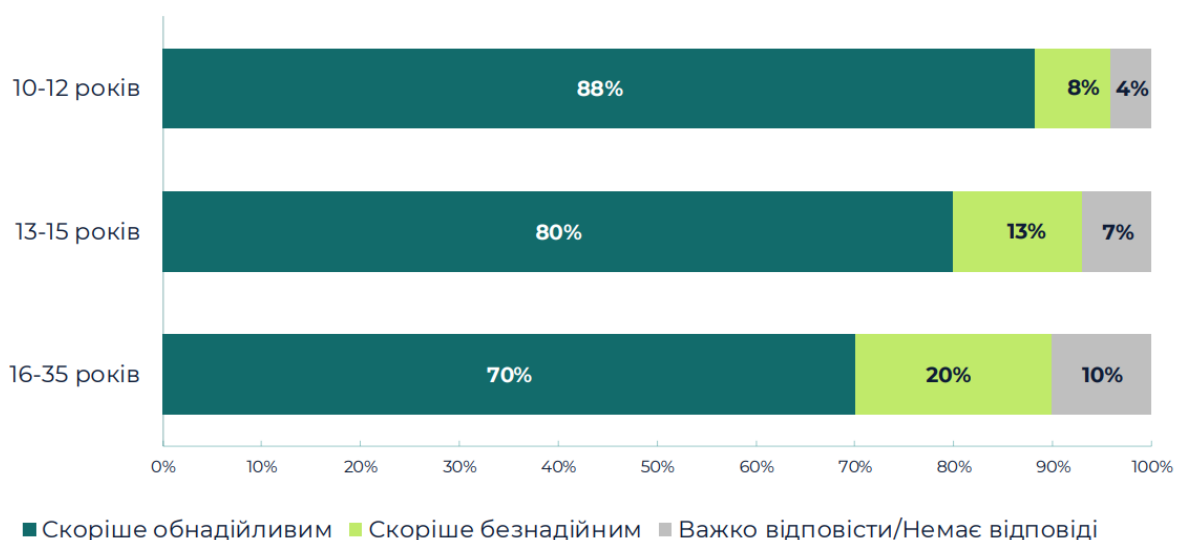


Рисунок 2.9. - Яким бачать майбутнє України? [5]

Цей графік ілюструє рівень оптимізму серед різних вікових груп молоді щодо їхнього майбутнього.

У віковій групі 10–12 років 88% респондентів вважають своє майбутнє скоріше обнадійливим, лише 8% — скоріше безнадійним, а 4% затрудняються відповісти.

Серед підлітків 13–15 років оптимістично налаштовані 80%, водночас 13% вважають майбутнє безнадійним, а 7% не змогли дати відповідь.

У групі молоді віком 16–35 років частка оптимістів знижується до 70%, тоді як 20% оцінюють своє майбутнє як безнадійне, а 10% утруднюються з відповіддю.

Загалом, молодші респонденти виявляють більший оптимізм щодо майбутнього, ніж старші.



Рисунок 2.10 - Чому би ви хотіли переїхати за кордон? [6]

Основною причиною є переконання, що в Україні немає майбутнього – це зазначили 38% респондентів. На другому місці – бажання почуватися у

безпеці (22%). 19% опитаних прагнуть жити в кращих умовах, зокрема з якіснішою інфраструктурою, екологією та медициною. Також значна частина респондентів (по 16%) відзначили важливість кращих фінансових можливостей і перспектив побудови кар'єри, а 15% прагнуть достатніх умов для самореалізації [6].

За результатами опитування, проведеного проєктом ЮНІСЕФ U-Report у співпраці з організацією Teenergizer у вересні 2023 року, 51% молоді стикаються з непереборною тривожністю, 21% відчують сильну тривогу, а 18% почуваються добре. Рівень байдужості до раніше цікавих справ знизився до п'яти балів. Попри це, дослідження «Українська молодь сьогодні – 2023», виконане на замовлення Міжнародного республіканського інституту (IRI) та Ради міжнародних наукових досліджень і обмінів (IREX), демонструє, що 89% молодих українців у віці від 16 до 35 років бачать майбутнє країни оптимістично. 75% опитаних планують залишитися в Україні, а 79% готові брати участь у її відбудові [6].

Однак ситуація на ринку праці вказує на виклики: лише 55% молоді мають роботу, 16% поєднують роботу з навчанням, 10% виключно навчаються, а 18% не працюють і не навчаються. У той же час, згідно з даними Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова, у 2022 році 19% молодих людей віком від 16 до 29 років і 37% віком від 30 до 39 років стали вимушеними мігрантами.

Таким чином, зробимо наступні висновки:

– по-перше, значна частина молодих українців, особливо жінок, виїхала за кордон у пошуках безпеки, навчання чи роботи, що суттєво скоротило чисельність працездатного населення. Це посилює дефіцит робочої сили в Україні, створюючи виклики для роботодавців у заповненні вакансій;

– по-друге, високий рівень безробіття серед молоді. Війна спричинила скорочення кількості робочих місць і закриття багатьох підприємств, що загострило проблему безробіття серед молоді. Молоді спеціалісти стикаються

з конкуренцією за обмежені вакансії, особливо з більш досвідченими працівниками;

– по-третє, вплив мобілізації на зайнятість: Мобілізація молодих чоловіків зменшила демографічний і трудовий потенціал країни – це вплинуло на зміни структури ринку праці, так і на можливості відновлення економіки після війни;

– по-четверте, невідповідність навичок ринку праці, оскільки серед молоді спостерігається проблема невідповідності між отриманою освітою та реальними вимогами роботодавців. Це значно ускладнює працевлаштування випускників і потребує термінового реформування системи освіти та професійної підготовки;

– по-п'яте, психосоціальний вплив на працездатність: війна негативно вплинула на психічне здоров'я молоді, що може знижувати їхню здатність ефективно адаптуватися до вимог ринку праці. Психологічна підтримка є важливою складовою для реінтеграції молоді у трудову діяльність;

– по-шосте, перспективи відновлення зайнятості: молодь залишається ключовою ланкою для відбудови країни після війни. Інвестування в освіту, перенавчання та створення сприятливих умов для працевлаштування молодих спеціалістів є критично важливими для стабілізації ринку праці;

– по-сьоме, потреба в комплексній державній політиці: для подолання викликів у сфері зайнятості молоді потрібна активна державна політика, яка включає створення нових робочих місць, розвиток гнучких форм зайнятості, підтримку молодіжного підприємництва та вдосконалення трудового законодавства.

Переглянуті, соціологічні дослідження відіграють важливу роль у покращенні працевлаштування молоді, оскільки вони допомагають виявляти ключові тенденції, проблеми та потреби ринку праці. Аналіз даних, таких як пріоритети молоді, рівень безробіття, невідповідність навичок та запитів роботодавців, дозволяє адаптувати освітні програми, розробляти ефективні політики зайнятості та впроваджувати ініціативи для підтримки молодих

спеціалістів. Завдяки цьому дослідження сприяють більш цілеспрямованому підходу до вирішення проблем зайнятості молоді та її інтеграції в економічне життя країни.

### **2.3. Особливості реалізації молодіжної політики зайнятості в Харківському регіоні**

Аналіз ринку праці молоді в Харківському регіоні за період 2020–2023 років свідчить про значні зміни, зумовлені як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Проаналізуємо зайнятість та безробіття серед молоді:

За даними Головного управління статистики у Харківській області, у 2020 році загальний рівень безробіття у віці 15–70 років становив 5,7%. У 2021 році ситуація на ринку праці за цим показником знизилася до 5,5%.

Повномасштабне вторгнення росії в Україну призвело до значних економічних потрясінь, що вплинуло на ринок праці. Багато підприємств призупинили діяльність, що спричинило зростання безробіття серед молоді. Зазначимо, що статистичні дані за цей період обмежені через воєнні дії.

Станом на липень 2023 року ситуація на ринку праці в Харківському регіоні почала покращуватися: кількість вакансій збільшилася вдвічі порівняно з початком року, а конкуренція на одне робоче місце знизилася з 29 до 6 осіб. Проте молодь все ще стикається з викликами, такими як невідповідність між отриманою освітою та потребами ринку праці.

Основними викликами для молоді на регіональному ринку праці залишаються:

- більше половини молодих людей працюють не за фахом, що свідчить про необхідність синхронізації освітніх програм з потребами ринку праці;
- через воєнні дії та економічні труднощі значна кількість молодих людей, особливо жінок віком 18–40 років, мігрували за кордон, що вплинуло на демографічну ситуацію та ринок праці.

Загалом, ринок праці молоді в Харківському регіоні зазнав значних викликів у період 2020–2023 років. Проте завдяки заходам з підтримки зайнятості та адаптації до нових умов спостерігається поступове покращення ситуації. Важливо продовжувати впроваджувати програми, спрямовані на підвищення кваліфікації молоді та створення нових робочих місць, що відповідатимуть сучасним вимогам ринку праці.

У Харківському регіоні активно впроваджуються заходи молодіжної політики зайнятості, спрямовані на підтримку молодих людей у їхньому професійному становленні та інтеграції в ринок праці. Це включає адаптацію державних ініціатив до потреб регіону та розробку локальних програм.

Особливу увагу приділяють адаптації освітніх програм для забезпечення відповідності сучасним вимогам ринку праці. У регіоні діють програми розвитку дуальної освіти, завдяки яким студенти можуть поєднувати навчання з практикою на підприємствах. Також впроваджуються курси перенавчання для молоді, які допомагають опанувати затребувані професії. Наприклад, у Харкові реалізуються тренінги з програмування, цифрових навичок і технічних спеціальностей, що відповідають запитам ІТ-сектору, який є одним із ключових для регіону.

Для стимулювання зайнятості вразливих категорій молоді, таких як внутрішньо переміщені особи та молоді ветерани, у Харківському регіоні діють спеціальні програми перенавчання та психологічної підтримки. В рамках таких проєктів, як «Нові можливості», організованих за підтримки міжнародних партнерів (ЮНІСЕФ, МОМ), молодь може отримати гранти на навчання чи започаткування власного бізнесу.

Значна увага приділяється стажуванню. У Харківському регіоні молоді люди можуть проходити оплачуване стажування як у державних установах, так і в приватних компаніях. Наприклад, програми, організовані спільно з Харківською обласною державною адміністрацією, сприяють здобуттю першого професійного досвіду для студентів.

Також реалізуються ініціативи тимчасового працевлаштування для молоді в межах громадських робіт, спрямованих на відновлення інфраструктури регіону. Зокрема, програми сезонної роботи дозволяють молодим людям брати участь у відновлювальних проєктах у постраждалих районах.

Інклюзивна зайнятість залишається важливим напрямом молодіжної політики. Харківський регіон впроваджує програми створення робочих місць для молоді з фізичними чи психологічними травмами, включаючи підтримку соціального підприємництва та безбар'єрного середовища.

Усі ці заходи спрямовані на розвиток молодіжної зайнятості та підвищення її ефективності, зокрема через співпрацю з міжнародними організаціями, такими як ЄС і ПРООН, що надають грантову підтримку, фінансують тренінги та підтримують розвиток малого бізнесу.

Харківський регіон демонструє системний підхід до вирішення проблем зайнятості молоді, поєднуючи державну підтримку з регіональними ініціативами. Це сприяє не лише інтеграції молоді в ринок праці, а й її участі в соціально-економічному відновленні регіону та країни загалом.

У Харківському регіоні реалізується низка ініціатив, спрямованих на підтримку працевлаштування молоді. Ці заходи включають грантові програми, співпрацю з територіальними громадами та спеціальні проєкти для молодих підприємців.

*1. Грантові програми для молодих підприємців.* Проєкт «LIFT» надає молодим підприємцям з малих громад можливість отримати грант у розмірі 10 000 доларів США для розвитку власної справи. Програма включає онлайн-навчання, менторську підтримку та експертну допомогу у створенні бізнес-планів. Учасниками можуть стати підприємці віком до 29 років з досвідом діяльності не менше одного року, які представляють малі громади з населенням до 100 000 осіб.

*2. Співпраця з територіальними громадами.* Харківська обласна служба зайнятості активно співпрацює з територіальними громадами для реалізації

програм зайнятості населення. Станом на грудень 2021 року було підписано угоди про співпрацю з 48 із 56 громад області. Основними напрямками взаємодії є організація прийому мешканців на території громад, створення віддалених робочих місць та проведення спільних інформаційних заходів.

3. *Програми для внутрішньо переміщених осіб (ВПО).* Служба зайнятості пропонує програми підтримки для ВПО, включаючи індивідуальний підбір роботи, онлайн-сервіси з пошуку вакансій, участь у тимчасових роботах та професійне навчання. Також діють програми мікрогрантів «Власна справа» та «Грант для ветеранів та другого з подружжя» з розміром фінансування до 500 тис. грн та 1 млн грн відповідно. Роботодавцям, які працевлаштовують ВПО, надається компенсація витрат на оплату праці.

4. *Навчальні програми та підвищення кваліфікації.* Харківський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості розробляє курси під потреби конкретних замовників, включаючи органи місцевого самоврядування. Серед навчальних програм: «Створення персонального інформаційно-освітнього простору сучасного педагога», «Основи комп'ютерної та інтернет-грамотності» для ветеранів АТО/ООС та інші. З початку року подібне навчання пройшли близько 2000 мешканців області.

5. *Національні ініціативи.* На загальнодержавному рівні впроваджується ініціатива ЄС «Молодіжна гарантія», спрямована на підвищення зайнятості молоді. 30 жовтня 2024 року відбулося друге засідання Міжвідомчої робочої групи з розробки механізму реалізації цієї ініціативи, що свідчить про готовність України до її впровадження.

Таким чином, у Харківському регіоні здійснюється комплексна підтримка працевлаштування молоді через грантові програми, співпрацю з громадами, спеціальні проекти для ВПО та навчальні ініціативи, що сприяє підвищенню економічної активності та соціальної інтеграції молодого покоління.

Крім того, у Харківському регіоні активно впроваджуються різноманітні програми грантової підтримки, які сприяють покращенню молодіжної зайнятості, розвитку бізнесу та соціальних ініціатив (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. – Грантова підтримка розвитку молодіжної зайнятості

<i>Міжнародна організація/Програма</i>	<i>Основні напрями підтримки</i>	<i>Цільова аудиторія</i>	<i>Розмір підтримки (орієнтовно)</i>
USAID (Програма «Економічна підтримка України»)	Економічне відновлення, розвиток експорту, вдосконалення логістики	Підприємства, громади, органи місцевого самоврядування	Відповідно до масштабів проекту
ЄБРР (Європейський банк реконструкції та розвитку)	Гранти для малого та середнього бізнесу на соціальні зміни	Малі та середні підприємства	Від 10 000 до 50 000 євро
Програма «U-LEAD з Європою»	Відновлення, розвиток стійкості, підтримка місцевих ініціатив	Місцеві громади, громадські організації	До 1 млн грн (на різні ініціативи)
MATRA (Посольство Нідерландів)	Посилення соціальної єдності, інклюзивність, розвиток демократії	Громадські організації, громади, молодь	До 500000 євро
Державні програми України	Мікрогранти для малого бізнесу, гранти для переробних підприємств	Малі підприємці, переробні підприємства	До 500 тис. грн для бізнесу
Програма ООН із відновлення та розбудови миру	Громадська безпека, соціальна згуртованість, профілактика правопорушень	Громади, громадські організації	Залежить від гранту

Основні характеристики цих програм за напрямками підтримки та їхній вплив на молодіжну зайнятість наступні:

1. USAID (Програма «Економічна підтримка України») - програма сприяє створенню нових робочих місць у бізнесі та на рівні громад. Участь молоді у відновлювальних і логістичних проектах сприяє їхньому професійному зростанню.

2. ЄБРР (Європейський банк реконструкції та розвитку) – програма стимулює молодіжне підприємництво, надаючи фінансову підтримку для розвитку стартапів і розширення бізнесу. Це забезпечує нові можливості для працевлаштування молодих спеціалістів.

3. Програма «U-LEAD з Європою» - фінансування місцевих проєктів залучає молодь до роботи в громадах, включаючи відновлення інфраструктури, організацію освітніх і культурних заходів, що сприяє розвитку їхніх професійних навичок.

4. MATRA (Посольство Нідерландів) - програма сприяє створенню інклюзивних робочих місць для молоді, підтримує громадські ініціативи, а також розвиває лідерські й соціальні компетенції молодих людей.

5. Державні програми України – підтримка малого бізнесу та переробних підприємств сприяє створенню нових робочих місць, надаючи молоді можливість розпочати власний бізнес або долучитися до бізнесу на стартових етапах.

6. Програма ООН із відновлення та розбудови миру – програма сприяє залученню молоді до громадських ініціатив, включаючи соціальні проєкти, що покращують умови в громадах і створюють нові можливості для працевлаштування.

Таким чином, грантові програми в Харківському регіоні надають молоді можливості для професійного зростання, започаткування власної справи та здобуття нового досвіду. Завдяки цим ініціативам молоді люди можуть реалізувати свої ідеї, отримати фінансову підтримку й бути залученими до соціально значущих проєктів, що в підсумку знижує рівень безробіття серед молоді та сприяє економічному відновленню регіону.

Результати дослідження доводять наступне:

Повномасштабне вторгнення росії в Україну значно ускладнило ситуацію на ринку праці молоді Харківського регіону. Закриття підприємств та економічні потрясіння спричинили суттєве зростання рівня безробіття серед молоді.

Завдяки підтримці державних і міжнародних ініціатив, ситуація на ринку праці почала стабілізуватися. У липні 2023 року кількість вакансій збільшилася вдвічі порівняно з початком року, а конкуренція за одне робоче місце значно знизилася.

Основними проблемами для молоді залишаються: 1) невідповідність між здобутою освітою та потребами ринку праці; 2) висока частка молодих людей, які працюють не за фахом; 3) міграція значної кількості молодих людей за кордон через воєнні дії та економічні труднощі.

Харківський регіон впроваджує дуальну освіту та курси перекваліфікації, які дозволяють молоді отримувати навички, затребувані на ринку праці. Особливу увагу приділено розвитку ІТ-сектору, який є ключовим для регіону.

Програми, такі як USAID, ЄБРР, U-LEAD, MATRA та державні ініціативи, забезпечують фінансову підтримку для створення нових робочих місць і стимулювання молодіжного підприємництва. Гранти та професійні тренінги сприяють професійному зростанню молоді та створенню робочих місць, особливо для вразливих категорій.

Реалізуються ініціативи зі створення інклюзивних робочих місць для молоді з фізичними чи психологічними травмами, включаючи соціальне підприємництво та безбар'єрне середовище.

Комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості молоді, що включає співпрацю з міжнародними організаціями, адаптацію державних програм до регіональних потреб і розвиток місцевих ініціатив, демонструє позитивну динаміку. Це сприяє не лише зменшенню рівня безробіття серед молоді, але й її активній участі у соціально-економічному відновленні регіону.

Ринок праці молоді в Харківському регіоні зазнав значних викликів у 2020–2023 роках, проте завдяки комплексним заходам спостерігається поступове відновлення. Подальший успіх залежить від розширення програм підтримки, створення нових робочих місць і вдосконалення освітніх ініціатив, що відповідатимуть сучасним викликам.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМКИ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ В РЕГІОНІ

#### **3.1. Напрямки розвитку молодіжної зайнятості в післявоєнний період**

Зайнятість молоді є ключовим елементом функціонування будь-якого суспільства та важливим чинником соціально-економічного розвитку країни. Вона визначає рівень забезпечення робочими місцями молоді, яка є важливою складовою працездатного населення, а також рівень соціального захисту права на працю. Особливе місце в регулюванні молодіжного працевлаштування в Україні займає Закон «Про зайнятість населення», який передбачає додаткові гарантії для випускників навчальних закладів і осіб, що вперше працевлаштовуються. Зокрема, підприємствам з чисельністю понад 20 осіб встановлено квоту на рівні 5% для працевлаштування молоді, що сприяє захисту цієї вразливої категорії населення.

Працевлаштування випускників залежить як від зовнішніх, так і від індивідуальних факторів. Зовнішніми є умови ринку праці та заходи державної підтримки, зокрема послуги державної служби зайнятості (консультування, тренінги, соціальні програми). Індивідуальні чинники включають професійні навички, кваліфікацію, демографічні характеристики, стан здоров'я та гнучкість у пошуку роботи. Крім того, впливають особисті обставини, такі як соціальний статус сім'ї, доступ до ресурсів і ставлення до праці.

Успішне працевлаштування молоді має вирішальне значення для її кар'єрного становлення. Однак дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці, недостатня відповідність освітніх програм запитам роботодавців та низькі стартові зарплати створюють значні перешкоди для працевлаштування. Роботодавці, як правило, віддають перевагу працівникам із практичним досвідом та розвинутими професійними й загальними

компетенціями, такими як відповідальність, організованість, вміння використовувати сучасні технології. Це призводить до того, що значна частина випускників шукає роботу понад рік або змушена працювати не за спеціальністю.

Недостатньо конкурентні умови на внутрішньому ринку праці стимулюють молодь шукати можливості за кордоном. Це загострює проблему відтоку трудового потенціалу країни, хоча молодь, завдяки своїй мобільності та адаптивності, відіграє критично важливу роль у розвитку економіки. Попри наявність вищої кваліфікації, молоді спеціалісти часто стикаються з обмеженими перспективами працевлаштування, що знижує мотивацію до трудової діяльності та посилює соціально-економічні виклики на ринку праці.

Проблема молодіжної зайнятості сьогодні є актуальною як для розвинутих країн, так і для тих, що розвиваються, оскільки молодь на ринку праці залишається однією з найуразливіших категорій населення. Ця соціально-вікова група вирізняється низкою особливостей: недостатньою сформованістю ціннісних орієнтирів, браком кваліфікаційних навичок, обмеженими соціальними та економічними ресурсами, а також відсутністю життєвого досвіду. Це підвищує ризик прийняття необґрунтованих рішень у сфері працевлаштування.

Перед державою стоїть важливе завдання – розробка ефективного механізму регулювання молодіжного сегмента ринку праці, що включатиме:

- налагодження тісної взаємодії між зацікавленими сторонами (органами державної влади, навчальними закладами, роботодавцями та молоддю) для подолання проблем безробіття серед молоді та дисбалансу професійних і кваліфікаційних потреб ринку;

- забезпечення умов для професійного самовизначення та розвитку молоді;

- створення можливостей для здобуття першого професійного досвіду та пошуку ефективних форм зайнятості;

- вдосконалення системи стажувань, практики та процесу працевлаштування молодих спеціалістів на перше робоче місце;
- підвищення мотивації молоді до продуктивної праці.

Молодіжна політика у сфері зайнятості має враховувати специфіку цієї вікової групи, особливості регіональних ринків праці та труднощі у формуванні соціально-трудова відносин між молодими працівниками та роботодавцями.

Не лише держава має допомагати та спрямовувати молодь у питаннях зайнятості – роботодавці також повинні відігравати активну роль у підготовці кваліфікованих фахівців. Доцільними є заходи, спрямовані на підтримку та фінансування необхідних спеціальностей, організацію днів відкритих дверей на підприємствах, а також забезпечення студентів можливістю проходження практики.

На сучасному етапі система освіти в Україні здебільшого орієнтована на засвоєння теоретичних знань, що обмежує можливості студентів здобувати практичний досвід. Це створює перешкоди для подальшого працевлаштування. Як свідчить практика, більшість випускників знаходять роботу через знайомих, у мережі Інтернет або за оголошеннями, тоді як лише незначна частка звертається до Державної служби зайнятості. Налагодження співпраці між роботодавцями та університетами могло б покращити цю ситуацію. Залучення роботодавців до навчального процесу, надання практичних знань і перспективи працевлаштування сприятимуть підвищенню рівня підготовки молодих фахівців.

Багато роботодавців зазначають, що молоді працівники часто не мають необхідних умінь і навичок, особливо в галузях, які потребують фахівців із високотехнологічними компетенціями або мультидисциплінарним підходом. Ця невідповідність між підготовкою випускників і потребами економіки призводить до професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. В результаті випускники нерідко отримують спеціальності, які не відповідають запитам ринку, що ускладнює їхнє працевлаштування.

Необхідно забезпечити тісний зв'язок між освітніми закладами та роботодавцями, а також між навчальними програмами й актуальними потребами ринку праці. Стимулювання бізнесу до створення робочих місць для молоді без досвіду сприятиме вирішенню цих проблем. Однак сучасні підприємства часто зосереджені на вирішенні поточних завдань і приділяють недостатньо уваги формуванню кадрового резерву для майбутнього.

Крім того, у роботодавців часто відсутнє чітке бачення того, які професії та навички будуть затребуваними у перспективі. Це ускладнює довгострокове планування через нестабільність економіки, швидкі зміни в соціальних системах і розвиток HR-технологій. Для подолання цих викликів потрібна спільна робота бізнесу, держави та закладів освіти, спрямована на створення системи підготовки молоді, яка відповідатиме запитам сучасного ринку праці.

В Україні активно триває реформування системи освіти для підготовки молодих фахівців, які відповідатимуть сучасним вимогам ринку праці. Основними напрямками змін є модернізація професійної та вищої освіти, впровадження цифрових технологій у навчальний процес та адаптація до викликів, спричинених війною та глобальними тенденціями.

Уряд зосереджує зусилля на оновленні професійної освіти, оскільки відбудова країни вимагає кваліфікованих робітничих кадрів. Зокрема, у 2024 році заплановано переоснащення 100 майстерень у закладах професійно-технічної освіти. Навчальні програми орієнтовані на співпрацю з роботодавцями, інтеграцію цифрових технологій та розвиток практичних навичок, які відповідають актуальним потребам економіки.

У сфері вищої освіти реформування здійснюється в рамках Стратегії розвитку на 2022–2032 роки. Одним із ключових нововведень є запровадження індивідуальних освітніх траєкторій, що дозволяє студентам обирати спеціалізацію після завершення базового циклу навчання. Це забезпечує більшу гнучкість у підготовці фахівців та покращує їхню адаптацію до потреб ринку праці.

Цифровізація навчального процесу є важливим компонентом реформ. Запровадження онлайн-платформ розширює доступ до освіти для студентів із віддалених регіонів та внутрішньо переміщених осіб. Особлива увага приділяється підготовці фахівців у сфері ІТ та інших інноваційних галузях, що є критично важливими для сучасної економіки.

Водночас процес реформування стикається з низкою труднощів, таких як обмежене фінансування, необхідність підвищення кваліфікації викладачів і розбудова інфраструктури для нових освітніх форматів. Однак завдяки співпраці з бізнесом, міжнародними організаціями та впровадженню інновацій створюються перспективи для підвищення якості освіти в Україні.

Крім того, у багатьох українських університетах впроваджуються курси з креативного менеджменту, спрямовані на розвиток творчого потенціалу майбутніх управлінців. Ці програми готують молодих спеціалістів до вирішення сучасних бізнес-завдань та підвищують їхню конкурентоспроможність. Поряд із цим популярності набули тренінги, орієнтовані на розвиток креативності працівників у різних галузях.

Зростання конкуренції серед українських підприємств і швидкі технологічні зміни стимулюють бізнес впроваджувати творчі підходи до управління. У таких містах, як Одеса, Івано-Франківськ і Київ, активно реалізуються ініціативи для підтримки креативних проєктів. Зокрема, Impact Hub в Одесі сприяє співпраці підприємців, ГО «Тепле Місто» в Івано-Франківську створює умови для розвитку творчого потенціалу, а інноваційний парк UNIT City у Києві зосереджений на підтримці бізнесів, орієнтованих на сучасні технології.

Креативний менеджмент інтегрується у сучасне управління через різні підходи, такі як системний, функціональний, ситуаційний, поведінковий та адміністративний. Це дозволяє адаптувати його до специфіки кожного підприємства, підкреслюючи значення творчості для підвищення ефективності управлінських процесів.

Прогнозуємо, що Україна матиме багато соціально-економічних викликів у післявоєнний період. По-перше, це наслідки війни через численні руйнування економічної інфраструктури, закриття підприємств, переміщення населення як усередині країни, так і за її межі. Наслідками стало істотне скорочення доступу до робочих місць для молоді. По-друге, структурні зміни ринку праці – перехід до нових професійних форматів і зростання попиту на специфічні навички, обумовлені змінами економічної моделі та глобальними технологічними трендами. По-третє, це міграція молоді – високий рівень еміграції молодих людей потребуватиме створення умов для їхнього працевлаштування, зокрема для утримання трудового потенціалу в Україні.

Тому, у період відбудови України молодіжна політика зайнятості набуватиме особливої значущості, оскільки молодь є основним рушієм економічного та соціального розвитку країни. У цих умовах формування ефективної молодіжної політики є критично важливим для забезпечення соціальної стабільності та економічного зростання.

У контексті відбудови України молодіжна політика зайнятості є не лише інструментом для вирішення економічних проблем, але й стратегічним напрямом для забезпечення довготривалої стабільності, процвітання та розвитку суспільства. Ефективна реалізація цієї політики сприятиме закладенню фундаменту для сильної та конкурентоспроможної економіки України.

Пропонуємо напрями вирішення проблем зайнятості молоді в післявоєнний період, які є критично важливими для забезпечення соціально-економічного відновлення України (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1. – Напрямки вирішення проблем зайнятості молоді у післявоєнний період

<i>Напрямок вирішення проблеми</i>	<i>Ключові заходи</i>	<i>Очікуваний результат</i>
------------------------------------	-----------------------	-----------------------------

Створення робочих місць у секторах відновлення	Інвестиції в будівництво, сільське господарство, енергетику та інфраструктуру	Зниження рівня безробіття, стимулювання економічного зростання
Розвиток програм професійної перекваліфікації	Організація курсів і тренінгів, підготовка ІТ-спеціалістів	Підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці
Стимулювання молодіжного підприємництва	Надання грантів, пільгових кредитів, підтримка стартапів	Розвиток малого бізнесу, створення нових робочих місць
Інтеграція внутрішньо переміщених осіб	Створення центрів адаптації, програми працевлаштування переселенців	Адаптація переселенців, інтеграція в нові громади
Посилення співпраці між державою, бізнесом та освітою	Розробка дуальних освітніх програм, підтримка співпраці з роботодавцями	Відповідність навичок молоді потребам ринку праці

У даній таблиці 3.1 систематизовано основні заходи для кожного з напрямів та очікувані результати від їх реалізації. Такий підхід формує комплексне вирішення актуальних викликів, що постали перед ринком праці. Представлені напрями виступають базовими орієнтирами для формування політики зайнятості молоді, спрямованої на зниження рівня безробіття, розвиток професійних компетенцій і підтримку підприємництва.

Ефективність реалізації запропонованих напрямків залежить від активної участі держави, яка має забезпечити необхідну фінансову, організаційну та нормативно-правову підтримку. Основні напрями державного впливу включають:

1. Створення стимулів для роботодавців:

– запровадження податкових пільг для підприємств, що створюють робочі місця у відновлюваних галузях, таких як будівництво, енергетика, сільське господарство;

– надання фінансової підтримки роботодавцям, які працевлаштовують молодь та внутрішньо переміщених осіб.

## 2. Розробка та впровадження освітніх програм:

- організація державних курсів перекваліфікації та тренінгів, орієнтованих на сучасні потреби ринку праці;
- співпраця з міжнародними організаціями для фінансування освітніх ініціатив і програм стажування.

## 3. Стимулювання підприємницької активності:

- надання грантів і пільгових кредитів молодим підприємцям для започаткування власної справи.
- створення бізнес-інкубаторів і акселераторів для підтримки стартапів.
- організація національних конкурсів для молодіжних підприємницьких проєктів.

## 4. Інтеграція внутрішньо переміщених осіб:

- формування регіональних центрів адаптації та працевлаштування.
- забезпечення доступу до програм професійного навчання та перекваліфікації для молодих переселенців.

## 5. Посилення співпраці між зацікавленими сторонами:

- створення платформ для діалогу між освітніми закладами, роботодавцями та місцевими органами влади.
- впровадження дуальних освітніх програм, які поєднують теоретичне навчання з практичною підготовкою на підприємствах.

Реалізація зазначених заходів дозволить знизити рівень молодіжного безробіття та підвищити конкурентоспроможність молоді на ринку праці завдяки сучасним професійним навичкам. Необхідно продовжити стимулювати розвиток малого бізнесу та підприємницької ініціативи серед молоді. Крім того, необхідно буде більшість переселенців інтегрувати у нові громади, забезпечивши їхню економічну активність.

Таким чином, нами запропоновані практичним інструментом для розробки комплексної політики зайнятості молоді в післявоєнний період. Держава повинна стати рушійною силою у впровадженні цих заходів, забезпечивши фінансову підтримку, нормативно-правову базу та ефективну

координацію між усіма зацікавленими сторонами. Реалізація запропонованих ініціатив сприятиме соціально-економічному відновленню України та закладе основу для сталого розвитку молодіжного сегмента ринку праці.

### **3.2. Самозайнятість молоді як фактор підвищення зайнятості на регіональному рівні**

Оптимізація професійної освіти є ключовим завданням у контексті вдосконалення ринку праці молоді. Впровадження дуальної освіти, яка поєднує теоретичне навчання у закладах освіти із практичною підготовкою на підприємствах регіону, дозволяє забезпечити адаптацію освітнього процесу до реальних потреб ринку праці. З метою підвищення ефективності підготовки фахівців необхідно оновити навчальні програми, орієнтуючись на сучасні запити економіки, зокрема у сферах інформаційних технологій, зеленої енергетики, будівництва та сільського господарства.

Доцільним є також спрямування ресурсів на розвиток технічної освіти через модернізацію матеріально-технічної бази закладів освіти та популяризацію технічних спеціальностей серед молоді. Крім того, необхідно розвивати співпрацю з міжнародними організаціями, що сприятиме залученню фінансування для реалізації освітніх ініціатив, спрямованих на професійне навчання та перекваліфікацію молоді.

Самозайнятість молоді є перспективним напрямом для зниження рівня безробіття та стимулювання економічної активності. Для цього необхідно розробити регіональні грантові програми, спрямовані на підтримку молодих людей у започаткуванні власної справи, особливо у сферах послуг, цифрової економіки та сільського господарства. Важливим кроком є організація тренінгів із самозайнятості, зокрема у сфері фрилансу, а також створення платформ для пошуку замовлень і клієнтів.

Розвиток інфраструктури, зокрема створення ко-воркінгів та бізнес-інкубаторів, забезпечить молоді простір для реалізації їхніх ідей. Поряд із цим

необхідно запровадити фінансову підтримку у вигляді пільгових кредитів та субсидій на придбання обладнання, що сприятиме зміцненню позицій самозайнятих осіб на ринку праці.

Розкриємо напрями механізму забезпечення самозайнятості молоді на регіональному рівні. Розвиток самозайнятості молоді є важливим стратегічним завданням, що сприяє вирішенню проблем зайнятості, стимулює економічну активність та зменшує рівень безробіття серед молоді. На регіональному рівні механізм забезпечення самозайнятості молоді повинен включати такі напрями:

#### 1. Формування інфраструктури підтримки самозайнятості.

– Створення бізнес-інкубаторів та акселераторів, що надають молодим підприємцям доступ до матеріально-технічної бази, консультацій та менторської підтримки.

– Розвиток центрів підтримки підприємництва, які пропонують безкоштовні тренінги, семінари та курси з основ бізнес-планування, маркетингу та фінансового менеджменту.

– Запровадження платформ для дистанційного консультування та навчання, що дозволяють молоді в малих громадах отримувати доступ до освітніх ресурсів.

#### 2. Фінансова підтримка молодіжного підприємництва.

– Надання грантів та пільгових кредитів для започаткування власної справи, особливо в галузях із високим потенціалом зростання на регіональному ринку.

– Розробка програм мікрофінансування для молодих підприємців, які розпочинають діяльність у сільських або депресивних регіонах.

– Запровадження податкових пільг та стимулів для молодих підприємців у перші роки ведення бізнесу.

#### 3. Освітньо-інформаційна підтримка.

- Розробка спеціалізованих програм професійної підготовки та перекваліфікації, орієнтованих на розвиток навичок, необхідних для самозайнятості.

- Поширення інформації про можливості започаткування бізнесу через локальні ЗМІ, освітні установи та платформи державних органів.

- Організація регіональних конкурсів бізнес-ідей серед молоді, що стимулюють підприємницьку активність і формують позитивний імідж самозайнятості.

#### 4. Інституційна підтримка.

- Залучення місцевих органів влади до створення сприятливого середовища для молодіжного підприємництва через розвиток партнерств із бізнесом та громадськими організаціями.

- Запровадження регіональних програм наставництва, що передбачають співпрацю молоді з досвідченими підприємцями для отримання практичних знань.

- Розвиток мережі локальних кластерів, що забезпечують кооперацію між молодими підприємцями та більш досвідченими суб'єктами господарювання.

#### 5. Соціальна підтримка самозайнятої молоді.

- Забезпечення доступу до соціальних послуг і програм страхування для молоді, що займається самозайнятістю.

- Розробка механізмів підтримки соціальних підприємств, які сприяють працевлаштуванню молоді з вразливих категорій населення.

#### 6. Моніторинг та оцінка ефективності програм самозайнятості

- Створення системи моніторингу регіональних програм підтримки самозайнятості з метою визначення ефективності заходів і виявлення проблем.

- Проведення досліджень ринку праці для виявлення перспективних секторів економіки та адаптації програм підтримки молоді до актуальних потреб.

Реалізація запропонованих напрямів сприятиме розвитку самозайнятості молоді, створенню нових робочих місць, зниженню рівня безробіття та підвищенню економічної активності на регіональному рівні. Ефективність механізму залежить від координації дій органів влади, освітніх установ, бізнесу та громадських організацій, а також від забезпечення належної фінансової, інформаційної та інституційної підтримки.

Запропонуємо, ще один напрямок – це розвиток молодіжного підприємництва, яке є стратегічним напрямом для розвитку регіональних економік. Рекомендуємо проводити конкурси бізнес-ідей серед молоді з подальшим фінансуванням перспективних проєктів та наданням менторської підтримки. Важливим аспектом є організація навчальних програм для підприємців-початківців, які охоплюють основи бізнесу, управління, маркетингу та використання цифрових технологій.

Особливу увагу слід приділити розвитку соціального підприємництва, що сприятиме вирішенню актуальних соціальних проблем. Для цього доцільно впроваджувати податкові пільги для молодих підприємців, які реалізують соціально значущі проєкти. Запуск акселераторських програм із фінансовою підтримкою стартапів та залучення великих компаній до співпраці у рамках корпоративної соціальної відповідальності також сприятимуть розвитку молодіжного підприємництва.

Реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме:

- підвищенню рівня зайнятості молоді;
- створенню сприятливих умов для самозайнятості та розвитку молодіжного підприємництва;
- зменшенню трудової міграції;
- формуванню нових професійних компетенцій молоді;
- стимулюванню соціальної інтеграції та економічного зростання регіонів.

Таким чином, системна реалізація зазначених заходів сприятиме вирішенню проблем зайнятості молоді, а також створенню передумов для соціально-економічного відновлення та сталого розвитку регіонів.

### **3.3. Імплементация зарубіжного досвіду у сфері молодіжної зайнятості**

Адаптація зарубіжного досвіду є важливим напрямом у трансформації ринку праці України в умовах воєнного стану та економічної нестабільності. Сучасні виклики зумовлюють необхідність вивчення результативних стратегій, які застосовували інші країни для подолання кризових ситуацій. Важливим аспектом цієї адаптації є інтеграція найкращих практик управління зайнятістю, підтримки малого бізнесу та розвитку молодіжного потенціалу в сучасних економічних умовах.

Одним із найбільш ефективних інструментів управління зайнятістю під час криз є механізм *Kurzarbeit* у Німеччині. Його головною метою є зменшення ризику масових звільнень шляхом скорочення робочих годин із частковою компенсацією заробітної плати державою. Основні напрямки *Kurzarbeit*:

1. Скорочення робочих годин: працівники працюють менше, ніж зазвичай, відповідно до скорочення попиту на продукцію чи послуги компанії.

2. Часткова компенсація зарплати: держава компенсує частину доходів, втрачених через скорочення робочих годин, що дозволяє працівникам уникнути значного зниження рівня життя.

3. Фінансування програми: програма фінансується через соціальні страхові фонди, що зменшує фінансове навантаження на роботодавців і працівників.

Впровадження механізму *Kurzarbeit* має позитивні результати, зокрема: по-перше, відбувається збереження кадрів, бо роботодавці не втрачають кваліфікованих співробітників, що дозволяє швидко відновити діяльність після завершення кризи; по-друге, зменшення безробіття (у такий спосіб

вдається уникнути масових звільнень вдається уникнути, що стабілізує соціальну ситуацію в країні), по-третє, ефективне відновлення – більшість компаній зможуть відновити виробництво значно швидше, оскільки їм не потрібно шукати новий персонал. Механізм Kurzarbeit успішно застосовувався під час фінансової кризи 2008–2009 років і пандемії COVID-19, коли програма допомогла зберегти сотні тисяч робочих місць та уникнути значних негативних наслідків для ринку праці.

Розглянемо досвід підтримки малого бізнесу у Південній Кореї. Малий і середній бізнес (МСБ) у Південній Кореї є ключовим сектором економіки. У періоди економічної нестабільності уряд країни реалізував низку заходів, спрямованих на підтримку підприємців.

У Південній Кореї діє механізм підтримки МСБ: через наступні інструменти:

1. Фінансові стимули: 1) надання пільгових кредитів для малого бізнесу за зниженими ставками; 2) впровадження субсидій на працевлаштування, які заохочують роботодавців зберігати робочі місця або створювати нові.

2. Доступ до нових ринків: державні програми сприяють виходу підприємств на міжнародні ринки, що дозволяє диверсифікувати джерела доходу.

3. Технологічна підтримка: інвестиції у впровадження інноваційних технологій, що підвищують ефективність виробництва та конкурентоспроможність компаній.

За результатами дії такого механізму підтримки малого бізнесу у Південній Кореї. Наприклад, під час Азійської фінансової кризи 1997 року уряд забезпечив стабільність зайнятості через підтримку малого бізнесу, а вже у періоди 2008–2009 років та пандемії COVID-19 такі програми допомогли зберегти та створити нові робочі місця, посиливши соціально-економічну стійкість країни.

Особливу увагу слід приділити залученню молоді до економічної активності та її професійній підготовці. У світі існують численні програми, спрямовані на розвиток молодіжного потенціалу.

Розглянемо Програма INKOMPASS від Philip Morris, яка діє і в Україні є прикладом успішної ініціативи для студентів і випускників. Вона пропонує учасникам:

- 1) Роботу над реальними бізнес-завданнями.
- 2) Індивідуальні та групові проекти.
- 3) Підтримку з боку керівників і коучів.
- 4) Можливість отримати пропозицію працевлаштування після завершення програми.

Університети США та Європи приділяють значну увагу розвитку м'яких навичок через: 1) групові проекти через залучення студентів до міждисциплінарних завдань, що сприяє розвитку комунікаційних і управлінських навичок; 2) проведення дебатів та публічних виступів, що забезпечує розвиток критичного мислення та здатності переконувати; 3) роботу в міжнародних командах: існують програми обміну, такі як Erasmus+, допомагають розвивати крос-культурну компетенцію; 4) інтерактивні навчальні платформи такі як Coursera, пропонують інтерактивні курси з можливістю співпраці зі студентами з інших країн.

Розглянемо досвід підтримки зайнятості молоді у Великобританії. Ця країна має багатий досвід у розробці та впровадженні політик, спрямованих на підтримку зайнятості молоді, яка є однією з найбільш вразливих груп на ринку праці. Основними напрямками діяльності уряду, бізнесу та громадських організацій у цій сфері є розвиток навичок, створення можливостей для працевлаштування, підтримка підприємництва серед молоді та стимулювання роботодавців до створення робочих місць для молодих людей.

Одним із ключових інструментів підтримки молоді у Великобританії є програма навчання та стажувань (Apprenticeships), яка дозволяє молодим людям отримати практичний досвід роботи в різних галузях, поєднуючи його

з навчанням. Уряд надає фінансову підтримку роботодавцям, які залучають молодь до стажувань, що робить ці програми доступними для молодих людей без попереднього досвіду роботи.

Існують також *програми тренінгів (Traineeships)*, спрямовані на підготовку молодих людей до стажувань чи роботи. Вони охоплюють розвиток базових навичок, таких як ділове спілкування, цифрова грамотність та складання резюме.

У Великобританії ефективно впроваджуються механізми стимулювання роботодавців до найму молоді. Наприклад, у рамках *Програми Kickstart Scheme* уряд покриває витрати на заробітну плату молодих працівників (віком від 16 до 24 років), які перебувають на допомозі з безробіття. Ця програма була запроваджена для подолання наслідків пандемії COVID-19 і виявилася ефективною у створенні робочих місць для молоді.

З державного бюджету уряд Великобританії активно інвестує в кар'єрне консультування. Служба *National Careers Service* надає молодим людям індивідуальні консультації, допомагаючи визначити кар'єрні цілі, скласти план розвитку та знайти відповідні вакансії.

Крім того, існує ініціатива *Youth Employment Support*, яка забезпечує молодь інформацією про доступні програми підтримки, вакансії та навчальні курси.

Британський уряд та недержавні організації підтримують молодіжне підприємництво через грантові програми, доступ до менторства та навчання. Програма *Prince's Trust* є одним із найвідоміших прикладів. Вона пропонує фінансову допомогу та консультації молодим людям, які бажають започаткувати власний бізнес.

Окрема увага приділяється молоді з неблагополучних сімей, людям з інвалідністю, тим, хто покидає дитячі будинки, а також молодим мігрантам. Для таких груп передбачені цільові програми, що допомагають їм інтегруватися в ринок праці, пропонуючи індивідуальну підтримку та підготовку.

Британська освітня система активно співпрацює з роботодавцями, щоб забезпечити молодь навичками, необхідними на сучасному ринку праці. Існують програми *Technical Education (T-levels)*, які пропонують студентам практичний досвід у реальних умовах роботи.

Великобританія демонструє системний підхід до підтримки зайнятості молоді, поєднуючи заходи з підготовки кадрів, фінансового стимулювання роботодавців, кар'єрного консультування та підприємницької підтримки. Цей досвід є прикладом ефективної взаємодії уряду, бізнесу та освітніх установ, що сприяє зниженню рівня молодіжного безробіття та адаптації молоді до умов сучасного ринку праці.

Таким чином, адаптація зарубіжного досвіду є перспективним шляхом для трансформації українського ринку праці. Інтеграція елементів таких програм, як *Kurzarbeit* і підтримка малого бізнесу, може сприяти зменшенню безробіття та стабілізації економіки. Розвиток програм професійної підготовки молоді та впровадження сучасних освітніх підходів забезпечить створення конкурентоспроможного кадрового потенціалу. Важливо також посилювати міжнародну співпрацю, яка відкриває нові можливості для інтеграції України в глобальну економіку.

### **3.4. Охорона праці на підприємстві**

На сучасному етапі науково-технічного розвитку нашої держави питання охорони праці на підприємствах є одним із найактуальніших.

Належна організація охорони праці, яка відповідає вимогам нормативно-правових актів, є основним заходом профілактики та запобігання виробничому травматизму й професійній захворюваності.

Основним законодавчим актом, який регулює організацію охорони праці на підприємстві, є Закон України “Про охорону праці” від 14 жовтня 1992 року № 2694-ХІІ (далі – Закон). Його дія поширюється на всіх юридичних

та фізичних осіб, що відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Кожним трудовим договором передбачаються зобов'язання роботодавця щодо забезпечення найманих працівників безпечними умовами праці.

Законодавство України покладає на всіх роботодавців обов'язок щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці. Витрати на охорону праці на підприємстві згідно зі ст. 19 Закону повинні становити не менше 0,5% від фонду оплати праці за попередній рік, а за невиконання законодавства про охорону праці до підприємства можуть бути застосовані санкції аж до заборони його експлуатації.

1. Служба охорони праці. Згідно зі ст. 15 Закону «Про охорону праці» така служба обов'язково повинна бути створена на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб у відповідності з Типовим положенням про службу охорони праці. Також має бути розроблено Положення про службу охорони праці цього підприємства, визначено структуру такої служби, її чисельність, основні завдання, функції та права її працівників.

2. На підприємствах з кількістю працівників менше 50 чоловік функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва (суміщення) особи, які мають відповідну підготовку. А на підприємствах з кількістю працівників менше 20 для виконання функцій служби охорони праці можуть на договірних засадах залучатися сторонні фахівці, які мають не менше трьох років виробничого стажу і пройшли навчання з охорони праці.

3. Положення, інструкції та інші акти з охорони праці. Обов'язок роботодавця – затвердити документи, які передбачені ст. 13 Закону «Про охорону праці». Вони повинні встановлювати правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках і робочих місцях. Інструкції та інша документація з охорони праці розробляються на підставі положень законодавства з охорони праці, типових інструкцій та технологічної документації підприємства з

урахуванням виду діяльності підприємства і конкретних умов праці на ньому, керівниками структурних підрозділів.

4. Інструктажі з питань охорони праці. Перед початком роботи нового працівника роботодавець згідно зі ст. 29 КЗпП зобов'язаний проінформувати його під розписку про умови праці, наявні на його робочому місці. У тому числі, про всі небезпечні чи шкідливі виробничі фактори, які ще не усунуто, та про можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника, а також про можливі пільги та компенсації за роботу в таких умовах. Крім того, при прийнятті на роботу всі працівники повинні за рахунок роботодавця пройти вступний інструктаж, навчання, перевірку знань, первинний інструктаж на робочому місці, стажування і набуття навичок безпечних методів праці. Тільки після цього працівники допускаються до самостійної роботи. Вступний інструктаж проводить спеціаліст з охорони праці, а первинний – безпосередній керівник працівника. Надалі з працівниками повинні проводитися повторні інструктажі (раз на квартал при виконанні робіт підвищеної небезпеки або раз на півріччя), решту позапланові (при зміні правил охорони праці, зміни в обладнанні або при порушенні працівником правил охорони праці) та цільові інструктажі (зокрема, при разових роботах, не пов'язаних зі спеціальністю). Інформація про проведення інструктажів має вноситися до відповідного журналу, завірені підписом як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував.

5. Навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Згідно зі ст. 18 Закону «Про охорону праці» працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою або там, де є потреба у професійному доборі, повинні щороку проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Навчання з питань охорони праці таких працівників може проводитися як безпосередньо на підприємстві, так і іншим суб'єктом господарювання, що займаються таким навчанням. Перевірка знань працівників з питань охорони праці повинна здійснюватися відповідною комісією підприємства, склад якої затверджується керівником підприємства.

6. Проведення медичних оглядів. Згідно зі ст. 169 КЗпП роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) та періодичних (протягом трудової діяльності) медоглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі. Також він зобов'язаний проводити щорічний обов'язковий медогляд осіб віком до 21 року. Результати профмедогляду працівників у вигляді заключення фахівців про можливість допуску працівника до роботи заносяться в їх медичні довідки, які повинні зберігатися у роботодавця. Інформацію про організацію трудових медичних оглядів, а також взірці відповідних бланків можна отримати на сайті Управління Держпраці у Тернопільській області: розділ «Діяльність», підрозділ «Медичні огляди».

7. Засобами індивідуального захисту. На роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також на роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими температурними умовами, працівникам згідно зі ст. 164 КЗпП має безкоштовно видаватися спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

8. Атестація робочих місць. На підприємствах, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та / або матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, які можуть негативно впливати на стан здоров'я працюючих, повинна проводитись атестація робочих місць за умовами праці. Така атестація повинна проводитись атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на 5 років. Порядок проведення такої атестації передбачений постановою КМУ від 01.08.1992 р. № 442. Відомості про результати атестації заносяться в картку умов праці.

9. Нещасні випадки. Згідно зі ст. 22 Закону «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій у порядку,

встановленому постановою КМУ від 30.11.2011 р. № 1232. За результатами такого розслідування роботодавець повинен затвердити акт за формою Н-5 та Н-1 (якщо він визнаний пов'язаним з виробництвом).

На сучасному етапі розвитку підприємств в Україні питання охорони праці є ключовим аспектом забезпечення безпеки та здоров'я працівників, а також ефективного функціонування організацій. Відповідно до чинного законодавства, зокрема Закону України "Про охорону праці", роботодавці зобов'язані створювати умови праці, які відповідають нормативним вимогам, впроваджувати ефективні заходи профілактики виробничого травматизму та забезпечувати належний контроль за дотриманням стандартів безпеки.

Дотримання законодавчих вимог, таких як організація служби охорони праці, проведення інструктажів, навчання, медичних оглядів, забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, а також атестація робочих місць, є основними елементами комплексного підходу до охорони праці. У свою чергу, своєчасне розслідування нещасних випадків і ведення відповідного обліку дозволяють мінімізувати ризики та вдосконалювати процеси безпеки на виробництві.

Таким чином, ефективна організація охорони праці на підприємстві є не лише вимогою законодавства, але й запорукою підвищення продуктивності, зниження витрат на відшкодування шкоди працівникам та покращення загального іміджу компанії як відповідального роботодавця.

## ВИСНОВКИ

Зайнятість молоді залишається однією з найбільш актуальних соціально-економічних проблем у сучасному світі. Молодь, як найактивніша частина населення, стикається з численними викликами на ринку праці: від високої конкуренції до недостатньої відповідності освітніх програм реальним потребам економіки. В Україні ці виклики набувають особливої гостроти через трансформацію економіки, вплив глобалізації, а також наслідки воєнного стану, які суттєво змінили структуру зайнятості в регіонах.

Динамічний розвиток цифрових технологій і глобальні зміни в ринкових процесах створюють нові можливості для професійного розвитку молоді. Проте вони також вимагають швидкої адаптації та впровадження інноваційних механізмів працевлаштування. Зокрема, підвищення рівня безробіття серед молодих людей у багатьох регіонах України свідчить про необхідність системних змін у державній політиці та локальних стратегіях розвитку ринку праці

Підготовка молоді до сучасних викликів на ринку праці є важливим завданням держави, бізнесу та освітніх установ. Лише скоординовані дії на національному та місцевому рівнях зможуть забезпечити ефективне вирішення цього питання, сприяючи професійній реалізації молодих спеціалістів і формуванню сталого економічного зростання в регіонах

У результаті проведеного дослідження вирішено наукове завдання з обґрунтування окремих аспектів вирішення проблеми зайнятості молоді в регіоні та розробки практичних рекомендацій щодо покращення механізмів її працевлаштування, що дозволило зробити наступні висновки:

Аналізуючи поняття зайнятості молоді, можна визначити, що воно включає комплекс заходів і стратегій, спрямованих на створення умов для працевлаштування, самореалізації та професійного розвитку молодих людей. Ключовими факторами вирішення цієї проблеми є забезпечення доступу до

якісної освіти, розвитку м'яких і професійних навичок, адаптації до вимог сучасного ринку праці та підтримка молодіжного підприємництва.

Уряди розвинених країн світу застосовують різноманітні інноваційні підходи для вирішення проблем зайнятості молоді, зокрема програми професійної перепідготовки, створення інноваційних центрів зайнятості, розвиток системи наставництва, підтримка молодіжних стартапів та ініціатив. Наприклад, практика Європейського Союзу у впровадженні програми «Гарантія для молоді» демонструє ефективність у забезпеченні першого робочого місця та набутті професійного досвіду для молодих спеціалістів.

В Україні стрімкий розвиток цифрових технологій і трансформація економіки створюють нові можливості для зайнятості молоді, зокрема через розвиток дистанційної роботи, фрілансу, ІТ-сектору та творчих індустрій. Проте, регіони стикаються з низкою проблем, серед яких низький рівень фінансової підтримки, недостатній розвиток місцевих ринків праці та слабка інтеграція молоді в економічну активність.

Основними пріоритетами у вирішенні проблем зайнятості молоді в регіонах є розвиток сучасної освітньої інфраструктури, популяризація професійної перепідготовки, стимулювання підприємництва серед молоді, створення умов для розвитку дистанційної роботи та підвищення мобільності молоді на ринку праці. Особливо важливим є впровадження системи наставництва, партнерства між бізнесом і освітніми закладами, що дозволяє забезпечити якісний перехід від навчання до працевлаштування.

Розвиток механізмів зайнятості молоді в регіоні потребує реалізації комплексної державної політики на національному, регіональному та місцевому рівнях. Зокрема, доцільно розробити концепцію розвитку молодіжної зайнятості на 2024–2026 роки, інтегрувати молодіжні ініціативи до регіональних стратегій економічного розвитку, створити мережу інноваційних центрів зайнятості, удосконалити нормативно-правову базу для розвитку молодіжного підприємництва та забезпечити доступ до фінансування.

Необхідно залучати міжнародну технічну допомогу для створення програм підтримки молоді, обміну досвідом із міжнародними партнерами та забезпечення розвитку сучасної інфраструктури для навчання та роботи молоді.

Додатково можна зазначити, що вирішення проблем зайнятості молоді також передбачає використання цифрових платформ для підвищення ефективності пошуку роботи та розвитку навичок. Наприклад, важливим є створення цифрових платформ для кар'єрного розвитку молоді, що поєднують базу вакансій, онлайн-навчання та систему рекомендацій на основі штучного інтелекту. Такий підхід уже успішно працює в багатьох країнах, наприклад, через платформи на кшталт LinkedIn або регіональні аналоги.

Зарубіжний досвід також свідчить про ефективність впровадження програм молодіжного наставництва, де досвідчені професіонали допомагають молоді адаптуватися до ринку праці. Іншим ефективним підходом є розвиток бізнес-інкубаторів при університетах, як у США, що допомагає молоді реалізовувати стартапи та сприяє їхній інтеграції у ринок.

Окрім того, перспективним є розвиток соціального підприємництва серед молоді. Це забезпечує не тільки працевлаштування, але й вирішення нагальних соціальних проблем.

Розширення цих підходів у рамках комплексної державної політики та місцевих ініціатив стане важливим кроком для стимулювання працевлаштування молоді. Це дозволить не лише знизити рівень безробіття, а й сприяти активному залученню молодого покоління до розвитку економіки регіонів. Крім того, інтеграція інноваційних рішень, співпраця з міжнародними партнерами та розвиток сучасних інфраструктур для навчання і роботи допоможуть створити стабільне підґрунтя для професійної реалізації молоді та забезпечення їхнього внеску у сталий розвиток суспільства.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Адаптація зарубіжного досвіду трансформації ринку в умовах воєнного стану стр.2-4 [URL : https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4791/4731](https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4791/4731) (дата звернення 28.11.24)
2. Актуальні проблеми працевлаштування молоді в Україні мал. 1-2. стр. 9-11. [URL : https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Concursi\\_naukovih\\_robit/2023/xx/podiaka\\_pratse\\_vlashtuvannia\\_/robota\\_pratsevashtuvannia.pdf](https://uu.edu.ua/upload/Nauka/Concursi_naukovih_robit/2023/xx/podiaka_pratse_vlashtuvannia_/robota_pratsevashtuvannia.pdf) (дата звернення 22.11.24)
3. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Ринок праці України в умовах війни. *The Russian-Ukrainian war (2014–2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects*. Baltija Publishing. С 1106-1113. [URL: http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/237/6356/13392-1](http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/237/6356/13392-1). (дата звернення 02.09.24)
4. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни [URL : https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az\\_regrinki-praci\\_04032024.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf) (дата звернення 29.08.24).
5. Вплив війни на молодь в Україні : дослідження 2024. URL : [file:///D:/Download/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine\\_0.pdf](file:///D:/Download/undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf)
6. Вплив війни на молодь в Україні : дослідження 2023. [URL : https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-04/Вплив\\_війни\\_на\\_молодь\\_в\\_Україні\\_дослідження.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-04/Вплив_війни_на_молодь_в_Україні_дослідження.pdf) (дата звернення 10.09.24)
7. Все про кар'єрну програму для студентів INKOMPASS у Філіп Морріс Україна [URL : https://www.pmi.com/markets/ukraine/uk/media-center/details-news/inkompass-ukraine-2021#whatisinkompass](https://www.pmi.com/markets/ukraine/uk/media-center/details-news/inkompass-ukraine-2021#whatisinkompass) (дата звернення 11.10.24)
8. Глобальні проблеми сучасності [URL : https://www.uzhnu.edu.ua/en/infocentre/get/49161](https://www.uzhnu.edu.ua/en/infocentre/get/49161) (дата звернення 16.10.24)

9. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття. *Економіка і регіони*. 2019. Вип. 2. С. 110–113.
10. Гургула О. М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. Вип. 6. Ч. 4. С. 121–124.
11. Дудін В. Війна трудящим? Що не так із регулюванням праці під час воєнного стану. *Журнал соціальної критики “Спільне”*. URL: [URL : https://commons.com.ua/uk/sho-ne-tak-iz-regulyuvannyam-praci-pid-chas-voynnogo-stanu/](https://commons.com.ua/uk/sho-ne-tak-iz-regulyuvannyam-praci-pid-chas-voynnogo-stanu/) (дата звернення 02.07.24)
12. Динаміка попиту і пропозиції на ринку праці в Україні: URL : [URL : https://nqa.gov.ua/news/dinamika-popitu-i-propozicii-na-rinku-praci-v-ukraini-za-sicen/](https://nqa.gov.ua/news/dinamika-popitu-i-propozicii-na-rinku-praci-v-ukraini-za-sicen/) (дата звернення 21.08.24)
13. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні проблеми формування і реалізації права на гідну працю. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 100-104. (дата звернення 13.10.24).
14. Закон України «Про охорону праці»: URL : [URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n100](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#n100) (дата звернення 09.09.24).
15. Конспект лекцій з дисципліни «Креативний менеджмент» для підготовки здобувачів вищої освіти другого (магістерського) рівня зі спеціальності 073 «Менеджмент» за освітньо – професійною програмою «Менеджмент». Укл.: д.е.н., проф. Олена ПЛАХОТНИК. Кам’янське. ДДТУ. 2022. 67 с.
16. Бурачек І.В., Закапко О.І., Ярмолук Д.І. Креативний менеджмент як основний інструмент розвитку сучасного бізнесу в Україн. *Інфраструктура ринку : Економіка та управління підприємствами*. Випуск 42. 2020. С. 145–150. URL: [http://market-infr.od.ua/journals/2020/42\\_2020\\_ukr/27.pdf](http://market-infr.od.ua/journals/2020/42_2020_ukr/27.pdf) (дата звернення 19.10.24)
17. *Кодекс законів про працю України*. Затверджено Законом № 322-VIII від 10.12.71. Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375. (дата звернення 28.08.24)

18. Колот А., Герасименко О. Дефіцит гідної праці як глобальна проблема соціально-трудової сфери. *Міжнародна економічна політика*. 2016. № 2 (25). С. 21-40 (дата звернення 13.10.24)

19. *Кодекс законів про працю України*. Затверджено Законом № 322-VIII від 10.12.71. Відомості Верховної Ради, 1971, додаток до № 50, ст. 375

20. Молодіжна політика: пріоритети та цільові програми на Харківщині. URL : <https://www.prostir.ua/?news=molodizhna-polityka-priorityty-ta-tsilovi-prohramy-na-harkivschyni>(дата звернення 05.09.24)

21. Молодіжний сегмент ринку праці України в період повномасштабної війни URL : <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/molodizhnyy-sehment-rynku-pratsi-ukrayiny-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny> (дата звернення 28.08.24)

22. Молодь в Україні. Молодь це ? URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4%D1%8C/>

23. Молодь на ринку праці: навички XXI століття та побудова кар'єри. Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні /Держ. ін-т сімейної та молодіжної політики. Київ, 2019. 107 с.

24. Модель реалізації молодіжної політики в умовах децентралізації. Нерубайська громада : веб-сайт. URL <https://nerubayska-gromada.gov.ua/model-realizacii-molodizhnoi-politiki-v-umovah-decentralizacii-16-53-09-03-12-2021/>

25. Населення України: Вікова структура. URL : [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F\\_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8#%D0%92%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0\\_%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9D%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8#%D0%92%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0_%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0) (дата звернення 05.06.24)

26. Національний інститут стратегічних досліджень. URL : <https://niss.gov.ua> (дата звернення 28.10.24)

27. Національне опитування молоді. [URL :  
https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6dbb84a/t/66b9a9c544a1db23e7468c3c/1723443655647/UNITY+Youth+Poll+2024\\_UKR.pdf](https://static1.squarespace.com/static/627a2e40fe005402b6dbb84a/t/66b9a9c544a1db23e7468c3c/1723443655647/UNITY+Youth+Poll+2024_UKR.pdf) стр. 5-6  
(дата звернення 10.09.24)
28. Охорона праці на підприємстві: основні вимоги. [URL :  
https://bilgorod-d.gov.ua/page/ohorona\\_prac\\_na\\_pdprimstv\\_osnovn\\_vimogi](https://bilgorod-d.gov.ua/page/ohorona_prac_na_pdprimstv_osnovn_vimogi) (дата  
звернення 21.08.24)
29. Охорона праці на підприємстві: що потрібно знати?. [URL :  
https://te.dsp.gov.ua/ohorona-pratsi-na-pidpryyemstvi-shho-potribno-znaty/](https://te.dsp.gov.ua/ohorona-pratsi-na-pidpryyemstvi-shho-potribno-znaty/)(дата  
звернення 05.09.24)
30. Олена Омельченко Інклюзивне освітнє середовище [URL :  
https://uu.edu.ua/upload/Conference/inclusivne\\_osvitne\\_seredovische/2023/inclusi  
on\\_23\\_1.pdf](https://uu.edu.ua/upload/Conference/inclusivne_osvitne_seredovische/2023/inclusi_on_23_1.pdf) стр. 6-9 (дата звернення 01.09.24).
31. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України від 05 листопада 2015 р. № 761-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015, № 49-50, ст.463.
32. Про затвердження Міської програми «Молодь Харкова»: <http://kharkiv.rocks/reestr/663875> (дата звернення 30.08.24)
33. Порядок формування та діяльності Національної ради з питань молоді” указ президента України: [URL :  
https://www.president.gov.ua/documents/142022-41165](https://www.president.gov.ua/documents/142022-41165) (дата звернення 28.08.24)
34. Проблеми реалізації молодіжної політики в Україні та шляхи їх подолання.  
[file:///C:/Users/%D0%98%D0%BD%D0%B3%D0%B0/Downloads/Telegram%20  
Desktop/24194-Article%20Text-46715-2-10-20240826.pdf](file:///C:/Users/%D0%98%D0%BD%D0%B3%D0%B0/Downloads/Telegram%20Desktop/24194-Article%20Text-46715-2-10-20240826.pdf) (дата звернення  
11.10.24)
35. Проблеми молодіжної зайнятості в Україні та шляхи їх подолання.  
[URL : https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/problemi-molodizhnoi-  
zaunyatosti-v](https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/problemi-molodizhnoi-zaunyatosti-v) (дата звернення 13.11.24)
36. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості

населення та трудової міграції : Проект Закону України за № 2168. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=66932](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66932)

37. Програма гідної праці МОП для України на 2020-2024 роки. International Labour Organization. URL: [URL : https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms\\_768827.pdf](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf)

38. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 19 липня 2022 р. № 2136-IX. URL: [URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text) (дата звернення 05.07.24)

39. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02 березня 2000 р. № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України*, 2000 р., № 22, ст. 171.

40. Ринок праці 2023 : Державна служба статистики: [URL : https://www.ukrstat.gov.ua/](https://www.ukrstat.gov.ua/) (дата звернення 01.06.24).

41. Рівень безробіття в Україні : Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: [URL : https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy](https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy) (дата звернення 05.07.24)

42. Сахарук І.С. Генеза формування та сучасний зміст концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2019. №4 (111). С. 62-67.

43. Статистична інформація: Надання послуг Державною службою зайнятості [URL : https://dcz.gov.ua/stat/statfile](https://dcz.gov.ua/stat/statfile) (дата звернення 15.06.24).

44. Підтримка мігрантів [URL : https://www.iom.int/](https://www.iom.int/) (дата звернення 14.06.24)

45. Стан та перспективи МСБ в Україні. Результати дослідження [URL : https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/1/699634/](https://www.epravda.com.ua/columns/2023/05/1/699634/) (дата звернення 14.06.24)

46. Стратегія розвитку Харківської області на 2021–2027 роки: [URL : https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1026/102538/files/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F.pdf](https://kharkivoda.gov.ua/content/documents/1026/102538/files/%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F.pdf) стр.13-16 (дата звернення 21.08.24)

47. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі  
file:///C:/Users/Инга/Downloads/7062-Текст%20статті-14178-1-10-20190705.pdf стр. 4-6 (дата звернення 15.10.24)

48. Тенденція зайнятості в умовах цифрової економіки [URL :  
https://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2020-10\\_0-pages-143\\_148.pdf](https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2020-10_0-pages-143_148.pdf) стр. 2-6 (дата звернення 24.10.24)

49. Тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці.  
[http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/1324/1/Vlasenko\\_UPEPzm-51.pdf](http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/1324/1/Vlasenko_UPEPzm-51.pdf)  
стр.3-5 (дата звернення 28.07.24).

50. Тілікіна, Н. В., Кримова М. О. Навички ХХІ століття як умова виходу молоді на ринок праці . Інвестиції: практика та досвід. 2020. № 5-6, бер. С. 21-28.

51. Хто потрібен Харкову? Огляд ринку праці: [URL :  
https://eba.com.ua/hto-potriben-harkovu-oglyad-rynku-pratsi/](https://eba.com.ua/hto-potriben-harkovu-oglyad-rynku-pratsi/) (дата звернення 21.08.24)

52. Цимбалюк І. О., Павліха Н. В. Інклюзивна Економіка Інклюзивна економіка шлях до соціальної рівності та економічного.pdf (дата звернення 21.05.24)

53. Щотова Ю. М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук ; спец. 12.00.05 : трудове право; право трудового забезпечення / Ю. М. Щотова. – Х., – 2006. – 19 с.

54. Ярова Л. Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрями його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. С. 752–755. (дата звернення 11.08.24).