

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Факультет економічний

Кафедра економічної теорії та економічних методів управління

До захисту допущено
кафедрою економічної теорії та економічних методів управління
протокол № _____ від _____

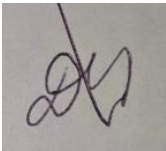
В. о. завідувача кафедри _____
(підпис)

Андрій ГРИЦЕНКО
(ім'я, прізвище)

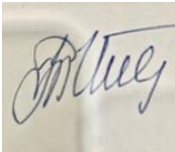
«____» _____ 2025 р.

Кваліфікаційна робота
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
на тему:
«Сучасний ринок праці: динаміка та фактори розвитку»

Спеціальність (спеціалізація) 051 «Економіка»
Освітня програма «Економіка та економічна політика»

Виконавець  _____
(підпис)

Данило МЕЛЬНИКОВ
(ім'я, прізвище)

Науковий керівник  _____
(підпис)

Тетяна ЧАТЧЕНКО
(ім'я, прізвище)

Харків – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економічної теорії та економічних методів управління

Рівень вищої освіти: другий, магістерський

Галузь знань: 05 СОЦІАЛЬНІ ТА ПОВЕДІНКОВІ НАУКИ

Спеціальність: 051 ЕКОНОМІКА

Освітньо-професійна програма: ЕКОНОМІКА ТА ЕКОНОМІЧНА
ПОЛІТИКА**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о. завідувача кафедри

Андрій ГРИЦЕНКО

“ 3 ” червня 2025 року

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ МАГІСТРА
Мельников Данило Євгенович****1. Тема роботи:** «Сучасний ринок праці: динаміка та фактори розвитку»**Керівник роботи:** Чатченко Тетяна Вікторівна, к.е.н., доц.,

затверджені наказом університету від 25.09.2025 № 2101-5/3492.

2. Строк подання студентом роботи 27.11.2025**3. Перелік питань, які потрібно розробити:**

- охарактеризувати поняття, сутність та основні принципи розвитку сучасного ринку праці;
- проаналізувати історичну роль у трансформації ринку праці;
- дослідити сучасні тенденції та виклики, пов'язані з інноваційними змінами на ринку праці;

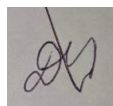
- оцінити темпи динаміки та ключові фактори розвитку сучасного ринку праці;
- проаналізувати стан ринку праці в Україні в умовах кризи;
- проаналізувати стратегічні напрями розвитку ринку праці в умовах кризи;

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1.	Формування теми кваліфікаційної роботи разом з науковим керівником, затвердження теми, висування робочої гіпотези, розробка плану роботи
2.	Збирання первинної та вторинної інформації відповідно до плану роботи
3.	Підготовка першого розділу кваліфікаційної роботи. Доопрацювання першого розділу згідно з рекомендаціями науково керівника
4.	Підготовка і публікація доповіді на наукову конференцію з викладенням основних ідей кваліфікаційного дослідження
5.	Написання другого розділу кваліфікаційної роботи. Доопрацювання другого розділу згідно з рекомендаціями науково керівника
6.	Написання вступу, висновків кваліфікаційної роботи. Оформлення списку літератури
7.	Підготовка тексту і презентації для передзахисту роботи на кафедрі, отримання рекомендацій і доопрацювання кваліфікаційної роботи у відповідності до них
8.	Подання готової кваліфікаційної роботи на кафедру економічної теорії та економічних методів управління. Проходження перевірки на відсутність плагіату
9.	Підготовка і отримання відгуку і рецензії на кваліфікаційну роботу
10.	Підготовка презентації до захисту кваліфікаційної роботи

5. Дата видачі завдання: 30.06.2025 р.

Студент



Данило МЕЛЬНИКОВ

Керівник роботи



Тетяна ЧАТЧЕНКО

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ	
ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ	8
1.1. ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ.....	8
1.2. ЕВОЛЮЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	17
1.3. ФАКТОРИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ	23
РОЗДІЛ II ДИНАМІКА ТА ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ	
СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ	29
2.1. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ТА ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ	
СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ	29
2.2. ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РИНКУ	
ПРАЦІ КРАЇН ЄС	39
2.3. КЛАСТЕРНИЙ АНАЛІЗ ЗА МЕТОДОМ ВАРДА	44
РОЗДІЛ III РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ.....	48
3.1. РИНОК ПРАЦІ В УМОВАХ КРИЗИ: ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ	
.....	48
3.2. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД	54
3.3. ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ	67
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ДОДАТКИ	80

Вступ

Актуальність теми дослідження. Сучасний ринок праці перебуває у стані безперервної та глибокої трансформації. Глобалізація, стрімкий технологічний прогрес, автоматизація, розвиток штучного інтелекту, демографічні зрушення та геополітичні потрясіння кардинально змінюють структуру попиту й пропозиції робочої сили, форми зайнятості та вимоги до кваліфікації працівників. Ці процеси відбуваються у всьому світі, але в країнах із перехідною економікою та в умовах тривалого воєнного конфлікту вони набувають особливої гостроти та унікальних рис. В Україні з 2022 року ринок праці зазнав шокового впливу повномасштабної війни: масова міграція, руйнування підприємств, мобілізація, енергетична криза та регіональні диспропорції призвели до втрати 30–40 % робочих місць, різкого зростання безробіття, тінізації зайнятості та дефіциту кваліфікованих кадрів.

Водночас війна прискорила окремі глобальні тенденції — розвиток віддаленої роботи, фрілансу, жіночого підприємництва та цифрових платформ. Комплексне дослідження сучасного ринку праці в глобальному контексті та в українських реаліях дозволяє не лише зрозуміти універсальні закономірності трансформації, а й виробити реалістичні стратегії післявоєнного відновлення саме для України.

Аналіз досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні засади функціонування ринку праці розробляли класичні та сучасні економісти: А. Сміт, К. Маркс, Дж. М. Кейнс, А. Маршалл, Г. Беккер, А. Колот, О. Грішнова, Е. Лібанова, М. Долішній, І. Петрова, В. Геєць, С. Пирожков та інші. Історичну еволюцію ринку праці висвітлювали Д. Норт, Дж. Мокир, К. Кларк, Д. Белл. Сучасні глобальні трансформації аналізують М. Кастельс, Дж. Ріфкін, К. Шваб, Е. Бріньольфссон та Е. МакАфі. Вплив війни

на український ринок праці досліджують Київська школа економіки (KSE), Центр економічного відновлення, Національний банк України, Державна служба зайнятості, Міжнародна організація праці (ILO), Світовий банк та аналітичні звіти Work.ua, DOU, Opendatabot.

Об'єктом дослідження є ринок праці.

Предметом дослідження є динаміка та фактори розвитку сучасного ринку праці.

Метою кваліфікаційної роботи є комплексний аналіз динаміки та факторів розвитку сучасного ринку праці з акцентом на функціонування в умовах кризи та формулювання рекомендацій щодо післявоєнного відновлення.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

– узагальнити теоретичні підходи до визначення ринку праці, його структури, елементів та основних функцій;

– простежити історичну еволюцію ринку праці;

– виділити фактори розвитку сучасного ринку праці;

– показати динаміку сучасного ринку праці та його основні тенденції розвитку;

– виявити сучасні глобальні фактори трансформації ринку праці;

– розкрити основні проблеми та виклики ринку праці в умовах кризи;

– охарактеризувати стан, динаміку та регіональні особливості українського ринку праці в умовах кризи.

Методи дослідження: у роботі використано історико-логічний метод для аналізу еволюції ринку праці, системний метод для виявлення факторів розвитку ринку праці, аналіз і синтез для зображення структури та динаміки зайнятості, емпіричний метод для створення фундаменту для аналізу ринку праці, порівняльно-аналітичний метод для дослідження рівня розвитку ринку праці різних країн, структурно-логічний метод для формування висновків та результатів дослідження.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки роботи були опубліковані на VII Міжнародній науковій конференції «*Розвиток наукової думки постіндустріального суспільства: сучасний дискурс*» 24.10.2025, Житомир, Україна (VII International Scientific Conference "Development of Scientific Thought in Post-Industrial Society: Modern Discourse" on October 24, 2025, Zhytomyr, Ukraine) та отримали схвальні відгуки наукового керівника.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота містить вступ, три розділи основної частини, висновки, список використаних джерел із 81 найменувань, 4 рисунка, 2 таблиці, 1 графік і виконана на 90 сторінках основного тексту.

РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Поняття, сутність та структура ринку праці

Однією з основних складових економічної системи в контексті ринку товарів та послуг являється капітал, він же в свою чергу поділяється за формою на три види: реальний капітал (обладнання, будівлі, сировина), фінансовий (активи, цінні папери, гроші) та людський капітал, тобто знання, навички, досвід та здібності працівника, які впливають на продуктивність та ефективність окремої людини. Ринок праці - це і є система, в якій відбуваються процеси пов'язані з третім з вище згаданих форм капіталу - людським. Саме через ринок праці реалізується цей людський ресурс шляхом взаємодії попиту (підприємці, підприємства або держава) та пропозиції (власники людського капіталу). Ринок праці відповідає за формування доходів населення шляхом визначення цін на заробітну плату та забезпечує економічне зростання завдяки своєму загальному розвитку. Розглядаючи ринок праці як систему ми маємо економічні взаємовідносини між роботодавцями, що формують попит, та працівниками, що формують пропозицію. Із основних функцій ринку праці можна виділити визначення балансу зайнятості та заробітної плати. Той факт, що близько 60% з усього працездатного населення у глобальній економіці, за даними МОП, залучені до ринку праці, підкреслює його важливість та значення для сталого розвитку [19].

Аналізуючи сучасний ринок праці, можна сказати, що дана система закономірно змінюється та розвивається. Сучасні умови функціонування економіки, ураховуючи тенденції на глобалізацію, цифровізацію та зміну

соціальних цінностей, вимагають від сучасного ринку праці гнучкості та вміння пристосовуватися до загального ритму розвитку суспільства. У 21-му столітті глобальний ринок праці адаптувався та еволюціонував від аграрних та індустріальних моделей до постіндустріальних, в яких стали домінувати знання та гнучкі форми зайнятості. Прикладом цього служать деякі розвинені країни, а саме США або Японія, де зростання попиту та тенденція росту 2000-х років на цифрові навички, підвищило значення людського капіталу. На ряду з цим, держави та міжнародні організації, встановлюють свої стандарти та умови для функціонування ринку праці у теперішніх реалія [42].

Розглядаючи ринок праці як економічну категорію бачимо, що на даний час немає єдиної думки по способу його визначення, але існують напрями в яких він може розглядатися наступним чином:

1. Як система соціально-економічних відносин між роботодавцями та працівниками, у меті якої стоїть процес купівлі - продажу товару (робочої сили), тобто с купівлею та продажем праці.
2. Як сукупність соціально-трудова відносин, де працівники виступають як залучені суб'єкти у процес виробництва шляхом надання робочої сили, і роботодавці які придбають та залучають ці засоби у виробництві.
3. Як окремі механізми економічної системи, певних норм та інститутів, що регулюють відносини між роботодавцем та працівником, впливають на рівень цін та баланс попиту та пропозиції праці.

Як одне з визначень ринку праці як сукупність соціально трудових відносин, можна привести трактовку Колота А.М., який визначає це як взаємовідносини між сторонами - роботодавці та наймані працівники.

Також в цю взаємодію він додає такі фактори як органи державної влади та місцевого самоврядування, усі вони мають прямий вплив на розвиток, використання, наймання робочої сили та оплати за використання праці [29]. Деякі українські вчені вважають, що ринок праці це система, де відбувається акт обміну робочої сили (праці людина) на товари, які будуть потрібні для підтримання та відновлення відповідної робочої сили [32]. Ця система функціонує відповідно до певних економічних законів грошового обігу, конкуренції, попиту та пропозиції. Також деякі вчені розглядають ринок праці як механізми, інститути та економічні й соціальні нормативи, що призводять до забезпечення і відтворення робочої сили та раціональне її використання [18].

Ринок праці, як і будь яка інша ринкова система, являється динамічним, на ньому відбувається взаємодія між ціною праці та балансом попиту та пропозиції, де в свою чергу завдяки цій взаємодії формується зарплата. Головним чинником, що впливає на попит на працю людей це економічний клімат функціонування ринку праці. Якщо центральний банк знижує кредитну ставку, це призводить до сприятливих умов для розширення підприємств, що відповідно веде до зростання обсягів виробництва та появі нових робочих місць, тобто попит на працю зростає. Так само і навпаки, підвищення облікової ставки приводить до занепаду виробництва та скорочення робочих місць. Що до пропозиції праці, то на це впливає кількість людей які можуть та хочуть працювати. Бажання та здатність людей працювати залежить від їхньої мотивації та освіти. Данні Міжнародної організації праці свідчать, що країни які мають високий рівень вищої освіти, мають більшу пропозицію кваліфікованої робочої сили та присутні швидші тенденції для її росту, у порівнянні з іншими країнами, де рівень населення з вищою освітою нижчий [20]. Як приклад функціонування цієї системи, можна привести стрімкий ріст ІТ індустрії,

який стався у 1990-х роках у Силіконовій долині в США, що призвело до підвищення заробітних плат на 20-30% за 5 років (за даними всесвітнього банку). А у сільських регіонах Сполучених Штатів, пропозиція робочої сили без потрібної кваліфікації, перевищувала попит, що вело до зниження зарплат та безробіття [27].

Ринок праці, у порівнянні з іншими ринками унікальний, бо має унікальний товар який відрізняється від інших - робоча сила. Точніше буде характеризувати це не як товар, а як ресурс який має певні залежності від мотивації, здоров'я, культури та освіти [17]. На відміну від товарів на інших ринках, працівники можуть відмовитися працювати по різних людських факторам (умови праці, заробітна плата, соціальні або релігійні переконання). У моделі Японського ринку праці, працівники цінують стабільність та лояльність компанії, як відомо у всьому світі чули про працьовитість японців та про термін «Каросі» (перекладається як «смерть від перепрацювання»), який зародився відносно нещодавно у Японії, та де від цього, за деякими не офіційними даними, смертність може доходити до 10 тис осіб на рік [4]. Для вітчизняного українського менталітету це може звучати як диковинка та зовсім не зрозуміло, але ринок праці у Японії функціонує саме так в силу своїх культурних та соціальних особливостей, які впливали на його розвиток. Якщо взяти західні моделі, наприклад в США, люди частіше змінюють місця роботи заради вищої зарплати, кар'єрного зростання або більш гарних умов праці.

Ринок праці, як система яка перебуває у постійному розвитку, дуже чутливий до соціальних та психологічних факторів. Зміни цінностей та ролей у суспільстві дуже сильно змінили як попит так і пропозицію робочої сили. У країнах з дуже високим рівнем гендерної рівності (Норвегія, Швеція), до якою зараз мають тенденцію майже усі розвинені країни світу, частка жінок на ринку праці зростає з 40% у 1980-х роках до 60% у 2010-х

роках, що викликало зміни у структурі пропозиції на ринку праці [21]. Також прагнення людей до балансу між особистим життям та працею дуже впливає на пропозицію, як приклад такого впливу можна привести Нідерланди 2000-х років, де зростання попиту на гнучкий графіки призвело до збільшення частки віддаленої роботи на 10% [16].

Що до економічних факторів які мають вплив на ринок праці, то вони визначають як і попит на робочу силу так і її пропозицію, а також впливають на структуру зайнятості та рівень заробітної плати. До основних економічних факторів можна віднести:

- динаміку ВВП, темпи економічного зростання, виражені через внутрішній валовий продукт. Зростання ВВП веде за собою розширення виробництва, підвищуючи попит і відповідно заробітну плату. У періоди спаду, попит на працю знижується, що веде до зниження реальних доходів.
- інфляція, яка впливає на ринок праці через зміну купівельної спроможності покупців, яка регулюється через зарплату. Висока інфляція може зменшити реальну цінність номінальних зарплат, що може знижувати бажання людей працювати.
- глобалізація має вплив на ринок праці через інтеграцію економік і конкуренцію на міжнародних ринках. Відкритість економіки може сприяти переміщенню робочих місць у країни з нижчими витратами на працю, що безумовно є вигіднішим варіантом для підприємства. Це може знижувати попит на працю в розвинених країнах, та переносити його у країни що розвиваються.

Ринок праці як і інші системи, являючи собою модель економічних відносин між попитом і пропозицією, складається з ключових структурних

елементів: робоча сила, заробітна плата, зайнятість, конкуренція та людський капітал. Взаємодія цих елементів між собою у цій системі впливає на ефективність, баланс та здатність адаптуватися до змін.

Розглянемо детальніше кожен окремий елемент структури ринку праці та його вплив на роботу цієї системи. Робоча сила в контексті економічної теорії являє собою здатність людини до праці, сукупність фізичних і духовних здібностей, які людина використовує у своїй діяльності. Також ця здатність людини до праці є основою для формування пропозиції праці на ринку, а на її якість та обсяг впливають соціальні, освітні та демографічні фактори. З погляду представників класичної школи економіки, пропозиція праці на ринку має тенденцію до зростання, якщо заробітна плата перевищує мінімальний рівень доходу, за який людина готова працювати. В свою чергу кейнсіанська концепція стверджує, що на зміни в пропозиції праці впливають економічний клімат, такі як рівень безробіття або соціальні гарантії. Як гарний приклад впливу економічних факторів, можна привести рівень вищої освіти серед працездатного населення. У розвинених країнах, де освіта більш доступніша, пропозиція кваліфікованої робочої сили зростає, у порівнянні з країнами що розвиваються, де відповідно більше не кваліфікованої робочої сили та менші заробітні плати. Країни-члени «Організації економічного співробітництва та розвитку» (ОЕСР), мають зростаючу частку кваліфікованих працівників, яка збільшилась з 40% у 1980-х роках до 60% у 2010-х роках завдяки саме розвитку галузі освіти, а саме її якості та доступності [65].

Заробітна плата являє собою грошовим вираженням праці, тобто її ціною, що формується внаслідок взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці. У класичній школі економіки, заробітна плата досягає рівноваги за умовою рівності попиту та пропозиції, але рівність цих факторів носить

скоріше теоретичний характер, тому в реальності на формування заробітної плати впливають такі чинники як кваліфікація працівника, продуктивність та ринкових умов праці. На рівень заробітної плати також мають вплив такі фактори як трудове законодавство або профспілки, що може робити зарплату не еластичною до зниження, через ускладнення ринкової рівноваги вище згаданими чинниками. Однією з головних функцій заробітної плати можна визначити стимулюючу. Звичайно, у сучасних тенденціях, люди вже почали переходити до нематеріальних факторів при виборі місця роботи (філософія компанії, розташування, колектив, приємні бонуси і так далі), але все ще велика частина людей знаходить фактор високої оплати праці як вирішальний для свого вибору. Гарним прикладом підвищення мотивації йти працювати у певний сектор шляхом використання заробітної плати як стимул, можна привести ситуацію у технологічному секторі у США 2000-х років, в якому середня заробітна плата зросла на 20% за 5 років [35]. В протиставлення, у секторах з надлишком робочої сили, зарплати залишилися низькими, через високу конкуренцію працівників. Отже, людина, яка буде обирати в якій сфері їй отримувати кваліфікацію, буде бачити кращі перспективи для себе в технологічному секторі, із за вищого рівня заробітних плат, а працівники які вже працюють, будуть мотивовані на кращу продуктивність та ефективність.

Індикатором стану ринку праці являється рівень зайнятості, який відображає залучення робочої сили до економічної діяльності. Повна зайнятість в теорії досягається коли всі люди які хочуть та можуть працювати мають місце роботи та оплату свого труда за ринковою зарплатою. Але в реальності економіка не має статичного стану та завжди знаходиться у коливаннях від рецесії до зростання, тому це і призводить до коливання рівня безробіття, яке буває декількох видів:

- фрикційне безробіття (тимчасове безробіття, пов'язане з зміною місця праці)
- структурне безробіття (пов'язано із структурними змінами в економіці, які впливають на попит та пропозицію робочої сили)
- циклічне безробіття (виникає в період економічного спаду та несе за собою перевищення пропозиції робочої сили над попитом).

У країнах ОЕСР, середній рівень безробіття становить 5-7% у періоди стабілізації економіки та може зростати до 10-15% під час рецесії [40].

Один з головних стимулів, що впливають на розвиток ринку праці та його адаптація до сучасних умов, являється конкуренція. Вона може виникати як і між працівниками за вакантне робоче місце або високу заробітну плату, так і між роботодавцями - за кваліфікованих кадрів. Із за впливу конкурентного середовища, працівники мають удосконалювати свої навички та кваліфікацію, а роботодавці пропонувати кращі умови труда (вищий рівень заробітної плати, краще умови праці або соціальні пакети). Якщо не відповідати цим вимогам конкуренції то швидко можна втратити свою конкурентно спроможну позицію так як і гарне робоче місце або дуже цінного працівника. Як приклад, великі компанії технологічного сектору, такі як Google, борються з іншими компаніями за таланти пропонуючи від себе як перевагу над конкурентами різноманітні бонуси та гнучкі графіки роботи, що підвищує стандарти умов праці.

Якщо говорити про сукупність усіх навичок і досвіду які відповідають за кваліфікацію працівника та їхню конкурентну спроможність на ринку праці то це можна виразити терміном людський капітал. Теорія людського капіталу Гері Беккера стверджує, що інвестиції у професійну підготовку та освіту збільшують продуктивність і заробітну плату у працівників,

сприяючи при цьому економічному зростанню. У Японії в 1980-х роках, інвестиції в технічну освіту підвищили частку кваліфікованих працівників у технологічному секторі на 20%, що позитивно вплинуло на економіку посиливши її [64].

Для кращого розуміння вище наведених поглядів на визначення самого поняття ринку праці та його складових, треба подивитися як до цього підходили різні напрямки економічної думки. Існує чотири способи встановлення типу ринку в класичній політичній економії [13]. Так, автори першого способу О. Курно, Дж. М. Кейнс, А. Маршалл визначають ринок таким чином: «будь-яка область, де економічні відносини покупців і продавців вільні до такої міри, що ціни на ідентичні товари досить легко та швидко вирівнюються». Представники Новоавстрійської школи, такі як Ф. Хайєк, які взяли за основу лейтмотив Сміта про те, що ринок – це природний процес, що виникає в результаті діяльності індивідів, які прагнуть виконати своє призначення, і що економічний порядок виникає завдяки різноманітності діяльності індивідів, звертають увагу на те, що ринок ніким не керується, не діє за якоюсь певною метою, є нерегулярним на організаційному рівні, об'єднуючи багато конкуруючих цілей.

Представники другої течії неокласичної теорії ринку визначають ринок як групу покупців і продавців, завдяки діяльності яких об'єкти обміну між ними отримують ціну. Представники третьої течії монетаризму (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс) визначають ринок як спосіб координації діяльності учасників, що забезпечує їм свободу вибору та надає ринку риси цілеспрямованості з ринковими та директивними формами економічної координації. Остання течія – це марксистська теорія, згідно з якою ринок визначається, з одного боку, у вузькому варіанті – як відносини між покупцями та продавцями у сфері обігу в силу властивих йому законів та форм організації, а з іншого – у ширшому варіанті – як вид комунікації між

виробниками та споживачами товарів. Всі вони аналізують ринок праці, як систему економічних відносин між попитом та пропозицією, але кожна окрема теорія та концепція пропонує свій унікальний погляд на механізми регулювання зайнятості, заробітної плати та продуктивності.

1.2. Еволюція ринку праці

Ринок праці, як і будь яка сучасна економічна система, у своєму історичному контексті пройшов свій шлях розвитку. Початкова фаза еволюції випала на аграрну епоху (до 18 століття). В той час економіка базувалася на сільському господарстві, а ринок праці мав свої обмеження натуральним господарством та носив по більшій часті локальний характер. На цьому етапі розвитку ринок праці характеризувався сезонним попитом на працю, натуральною формою заробітної плати та низькою мобільністю працівників. В аграрному суспільстві, ринок праці фундаментально був пов'язаний з натуральним господарством, тобто коли люди виробляли товари виключно для задоволення власних потреб, а не для продажу їх на ринку. З цього випливає, що основним сектором економіки в цих умовах було сільське господарство (аграрне виробництво). В свою чергу попит на працю залежав від сезонних факторів та потреб, таких як догляд за врожаєм, посів або збирання.

Через сезонність попиту на працю, зайнятість була не стабільною. Не постійний характер сільськогосподарських робіт приводив до надлишку робочої сили у періоди міжсезоння, що приводило до прихованого безробіття. Як приклад цих сезонних коливань, у Європі 17 століття,

селяни у більшості своїй залишалися без роботи саме взимку та отримували мінімальну підтримку від феодалів [38].

Через феодалські відносини, які своїми законами прив'язували селян до своєї землі, аграрний ринок праці характеризувався обмеженою мобільністю робочої сили. На практиці ринок праці носив локальний характер впливаючи с того, що більшість працівників працювали у межах своїх громад або феодалських маєтків. Фіксовані соціальні ролі(тобто ремесла) робили не спроможними селян вільно міняти свій род діяльності, що робило конкуренцію у цих умовах мінімальною, а попит на цю працю визначався землевласниками. У середньовічній Англії селяни-кріпаки отримували частину врожаю як оплату працюючих на землях феодалів, що призводило до обмеження їх економічної свободи.

Стосовно факторів які мали вплив на функціонування та стан аграрного ринку праці можна виділити декілька основних. Попит на працю - визначався погодними умовами, тобто погодою або родючістю землі, оскільки відсутність достатньої кількості врожаю призводило до зменшення витрачання людських ресурсів на всю працю яка з ним пов'язана, а отже і потреба в працівниках була б скорочена. Демографічні фактори вели до того, що зростання кількості населення систематично приводило до збільшення пропозиції праці, що в свою чергу вело до зниження рівня заробітної плати. Одною з самих демографічно проблемних країн є Китай, де 17-го століття зростання кількості населення у сільських регіонах призвело до зменшення заробітної плати до мінімального рівня (рівня виживання) [68]. Технологічні обмеження тієї епохи теж відігравали свою суттєву роль. Якщо порівнювати з сучасним світом, де у більшості промислових галузях присутня тенденція на автоматизацію та цифровізацію виробництва, такі примітивні знаряддя як плуг або серп значно обмежували продуктивність виробництва, що стримувало попит на

кваліфікованих працівників, достатньо було кваліфікації як і рівень знаряддя - примітивний..

Індустріальна епоха (18-19 століття) стала дуже важливим етапом на історичному шляху розвитку ринку праці. Це був переломний період, коли економічні відносини були радикально змінені індустріальною революцією, створивши нові механізми формування попиту та пропозиції праці. На відміну від локального ринку праці та залежності від натуральної економіки, що були присутні аграрному етапу, в індустріальному суспільстві вже з'являються тенденції на масовий найм працівників, урбанізація та монетизація заробітної плати. Можна сказати, що цей період урбанізації став початку для праці як товару та переходом на ринковий тип економіки. Ціна на працю почала визначатися не природними умовами або демографією, а ринковою конкуренцією.

Індустріальний ринок праці характеризується зростанням попиту на робочу силу в нових галузях промислових секторів, таких як металургія, вугільна та текстильна промисловість. Попит визначався потребами фабричного підприємства у найманій праці, тоді як пропозиція формувалася базуючись на кількості селян, що мігрували до міст та створювали надлишок робочої сили. Заробітна плата в таких умовах масової урбанізації залишалася близькою до природного рівня необхідного для виживання, обумовлено це високим рівнем конкуренції серед працівників.

У порівнянні с аграрним періодом зайнятість в індустріальні епоху мала більш стабільний характер. Але в протизагу стабільності йшла більша тривалість робочого дня (12-16 годин) та менший рівень заробітних плат. У Великобританії в 19-ст, тогочасні текстильні фабрики могли наймати тисячі робітників, але середня заробітна плата становила 10-15 шилінгів на

тиждень (приблизно 100\$), що ледве покривало базові потреби проживання у містах [71].

Соціально економічні зміни, що були визнані індустріальною революцією, трансформували ринок праці. Як вже зазначалося вище, урбанізація призвела до концентрації робочої сили в містах, що дуже посилювало пропозицію праці та рівень конкурентності між працівниками. На відміну від аграрного етапу де домінувала феодальні відносини, в індустріальному основною формою зайнятості стала наймана праця. Роботодавці, такі як власники фабрик, створювали попит на некваліфіковану робочу силу для масового виробництва своїх товарів але також почав зароджуватись і попит на кваліфікованих працівників, таких як наприклад інженери для машинобудування.

Тут з'являються перші спроби державного втручання, основані на поганих умовах праці у робітників. У законодавстві Великобританії в 1830-х роках були прийняти закони про фабрики, які обмежували робочий день у дітей та жінок, що стало одним з перших кроків до регулювання ринку праці [74]. Як була висока конкуренція між працівниками за вакантні робочі місця, так і між роботодавцями почали з'являтися конкурентні настрої за кваліфікованих працівників, що призвело до появи професійної освіти як конкурентного фактора працівників.

Як і в аграрну епоху, на ринок праці в індустріальному періоді мали вплив різноманітні фактори. У порівнянні з попередньою епохою, такий фактор як погодні умови вже не мав такого впливу, бо кріпацьку працю на полях в більшій почали замінити заводське виробництво. А ось що дійсно посилювало свій вплив так це такі чинники як технологічний прогрес та демографія. Винайдення парового двигуна та механічних верстатів дозволило автоматизувати деякі процеси та суттєво збільшити продуктивність, відповідно до цього і збільшився попит на робочу силу в

промислових секторах, фабрики розросталися та на виробництво потрібні були люди. Далі демографічні чинники, такі як зростання населення у містах та міграція селян до міст, призвели до збільшення пропозиції праці, що в свою чергу сприяло зменшенню заробітних плат. Свідком цього впливу урбанізації можна привести економічний стан у Європі в 19ст., де високий темп урбанізації привів до збільшення населення в містах на 30-40% що призвело до надлишку робочої сили [49].

З приводу соціальних факторів, то зростання фабричної системи виробництва й жорстокі умови праці по відношенню до регулярних працівників відповідно викликали невдоволення серед працівників. Відповіддю на такі умови стали чисельні страйки, бунти та перші формування профспілкового руху. Це стало формуванням сучасного соціального господарства, що в висновку переросло в сучасні міжнародні стандарти праці. На цьому етапі ринок праці стає не тільки економічним, а й політичним феноменом. Працівники боролися за покращення умов праці, скорочення робочого дня, заборону дитячої праці та право на організацію. Усі вище згадані кроки вже виходять за рамки логіки ринкової попиту та пропозиції.

У другій половині 20 століття світова економічна система вступила в новий етап свого розвитку який отримав назву постіндустріальний. Домінування масовості виробництва та фабричної праці змінилося на відання переваги інтелектуальній праці, сфери послуг, розвитку технологій та гнучких форм зайнятості. Цей перехід на новий етап вплинув на структуру праці, змінивши формат, вимоги до робітників, а також вплинув на уявлення поняття «стабільної зайнятості» в суспільстві. Почав зростати рівень важливості інтелектуального капіталу як ключового ресурсу на ринку праці. Про закріплення цієї думки свідчить поява терміну «економіка знань», який сформувався у 1970-их роках Ф. Мачлап та П. Дракер.

У країнах з високим рівнем розвитку (США, Німеччина, Японія) почала зростати тенденція на поступове скорочення зайнятих у промисловому секторі, та відповідного зростання кількості зайнятих в сферах інтелектуальної праці (освіта, медицина, фінанси, айті) [56]. На початку 60-тих у Сполучених Штатах Америки, у секторі промисловості працювало понад 30% працездатного населення, а вже у 2000-тих роках цей показник скоротився вдвічі - менше 15%. Для контрасту, у сфері послуг було залучено більше 70% працівників [12].

Як одну з ключових трансформацій можна відмітити суттєве зменшення частки фізичної праці та зростання попиту на «soft skills», тобто особисті навички робітника, такі як критичне мислення, комунікація, гнучкість або здатність до навчання новому. Така зміна трендів була викликана автоматизацією виробничих процесів, що звело до мінімуму потребу у фізичній силі та згодом це призвело до цифрової революції. У контексті всього вище сказаного виходить така картина, що на заміну конвеєрному працівнику приходиться потреба у працівниках з певними розумовими кваліфікаціями, які вміють взаємодіяти з технологіями, інформацією та людьми. Відповідно до цього, особливо зростає важливість та цінність вищої освіти та постійного подальшого професійного розвитку робітників.

Постіндустріальний етап приніс за собою важливі соціальні та економічні зміни, які в свою чергу трансформували ринок праці. По перше, це посиливши свою значимість, глобалізація сприяла посиленню конкуренції між робітниками та роботодавцями вже на міжнародному рівні, що сприяло зміні структури попиту та пропозиції. Фірми почали переносити виробництва своїх товарів у країни які мали вигідніший економічний клімат (дешева робоча сила, низькі %, дружнелюбне законодавство), тоді як у розвинених країнах суттєво зростав попит на

працівників з високою кваліфікацією. Гнучкі форми зайнятості, які почали набирати популярність в суспільстві, а саме у формі віддаленої роботи, фріланс або контрактне влаштування стали характерною рисою постіндустріального ринку праці. Ключовим фактором пропозиції праці в постіндустріальний період стала освіта. Країни з розвинутою системою освіти, такі як Японія або Сінгапур, мають суттєво більшу частку кваліфікованих працівників, що підвищує їх конкурентоспроможність.

Як і в індустріальній епосі, технологічний прогрес, а саме автоматизація та цифровізація виробничих процесів, дуже сильно вплинув на адаптацію до сучасних реалій, замінивши робочі місця у більш рутинних професіях на користь технічних та аналітичних вакансій. Також дуже великої значимості почала набирати глобалізація, яка підвищила конкуренцію, шляхом надання змоги компаніям наймати працівників з інших країн на умовах аутсорсингу або віддаленої роботи.

Такі соціальні трансформації та тенденції до балансу між роботою на особистим життям також мають суттєвий вплив на ринок праці у постіндустріальну епоху, а саме сприяючи популяризації гнучких графіків серед працівників, для деяких з котрих, це становиться ключовим фактором при виборі місця праці. На початку 2000-х років у Нідерландах, частка віддалених працівників зросла на 10% через зростаючий попит на гнучкість праці [73].

1.3. Фактори розвитку сучасного ринку праці

Ринок праці у сучасних умовах змінюється та розвивається під впливом факторів які носять глобальний характер. Глобалізація,

технологічний прогрес, економічні зміни та соціальні трансформації - все це зміни які впливають та визначають структуру сучасного ринку праці. На відміну від попередніх історичних етапів розвитку ринку праці як системи, у сучасних умовах ринок праці характеризується високою гнучкістю та адаптивністю, глобальною конкуренцією та зростаючою роллю людського капіталу в умовах знаннєвої економіки.

Стрімкий технологічний розвиток впливає на кон'юнктуру та функціонування сучасного ринку праці, змінюючи попит та пропозицію, моделі заробітної плати та форми зайнятості. Вплив технологій на ринок праці відбувається через суттєве підвищення продуктивності (якщо порівнювати з аграрним або індустріальним етапом) та зміну структури робочих місць, що вимагає адаптації до цих нових умов як і працівників так і роботодавців.

Технологічний розвиток відповідно веде до суттєвих соціальних та економічних наслідків для ринку праці. Як вже зазначалося раніше, автоматизація виробництва зводить до мінімуму рутинні процеси, такі як наприклад складання чи обробка даних, це призводить до скорочення робочих місць у секторах які можна назвати «традиційними». Але паралельно з цим створюються нові професії (штучний інтелект або кібербезпека), що відповідно і породжує попит на працівників з відповідною кваліфікацією. Гарним прикладом цього процесу є клімат на ринку праці Сполучених Штатів у 2000-х роках, коли попит на програмістів та аналітиків зріс на 25% за 5 років, тоді як зайнятість населення у сфері виробництва зменшилась на 5% через вплив автоматизації [39].

Поява штучного інтелекту, який навіть на примітивному рівні здатен полегшувати виконання певних задач людини або зовсім робити цей процес замість неї, ввів певні занепокоєння у суспільстві. Страх полягає в тому, що штучний інтелект у найближчому майбутньому може повністю замінити

людину у деяких професіях та задати тенденцію до їх знищення. Я не вважаю самі ці побоювання релевантними, бо такі професії які підлягають роботизації, вже і до появи штучного інтелекту були замінені на машини, а інші професії які зараз популярні, наприклад такі напрямки як дизайн, вчитель (на пр. мови, тренер по спорту) або маркетолог, усі ці та інші вакансії потребують людського фактору для відтворення якісної і не шаблонної праці, який відсутній у машин та штучних інтелектів. А ось що стосується іншого моменту, то як вже зазначалося раніше, освіта та навички зараз відіграють ключову роль у конкурентоспроможності серед працівників, а у людей є така властивість до мінімізації зусиль, тобто якщо є варіант щоб на умовне питання по тесту з підвищення кваліфікації замість тебе відповів ШІ та тобі не доведеться витратити час на думки, то більшість людей цим користуються. Мені здається, що в наступні роки це не дуже відобразиться на загальній якості робочої сили, але якщо тенденція продовжиться, то або треба буди якось адаптуватися до розвитку людини сумісно з ШІ або ми будемо мати великі пробіли у знаннях більшості людей.

Технологічний прогрес також має свій вплив на розвиток та популярність гнучких або віддалених форм зайнятості, наприклад онлайн магазини або фрілансу, бо з кожним роком такі форми зайнятості стають все більш доступними та комфортними і з'являється більше пропозицій від роботодавців. Можна навіть сказати, що той формат у якому зараз знаходяться цей вид праці, є можливим тільки з фактором технологічного розвитку та впровадження технологій у наше повсякденне життя.

Рівень впливу технологічного розвитку на ринок праці залежить певних чинників. Доступ до освіти та змога отримати кваліфікацію - є основним з них, бо саме цей чинник дає змогу працівникам адаптуватися до нових вимог ринку. Інвестиції у технологічний розвиток з боку держави та компаній також посилюють їхній вплив на ринок праці. Шляхом інвестицій

створюються інноваційні сектора для досліджень, що несе за собою нові робочі місця та попит на спеціалістів. У пом'якшенні негативних ефектів від впровадження автоматизації значну роль відіграє держава через різні субсидії на освіту або зміну кваліфікації або законодавче регулювання умов праці.

Ще один фактор який не менш важливий ніж технологічний розвиток, а і місцями може попереджувати його по важливості - це глобалізація. Із функцій глобалізації, які впливають на розвиток сучасного ринку праці можна виокремити інтеграцію економік, розвиток міжнародної торгівлі та діяльність транснаціональних компаній. Шляхом цих функцій глобалізаційні процеси впливають на структуру ринку праці та його попит та пропозицію, посилює конкуренцію та виводить її на міжнародний рівень, впливає на заробітну плату та зайнятість. На відміну від технологічних змін, які зосереджують свій фокус на автоматизації та цифровізації виробничих процесів, глобалізація може розширювати ринок за межі національних кордонів, при цьому створюючи нові можливості як для робітників так і роботодавців. Але при цьому підвищується ризик виникнення нерівності серед робочого класу, через підвищення конкурентності з робітниками з інших країн з менш високими вимогами до оплати або умов своєї праці.

Глобалізація трансформує ринок праці шляхом інтеграції економік та зростання міжнародної конкуренції. Розвинені країни мають тенденцію попиту на кваліфікованих робітників які будуть займати посади у технологічних або фінансових секторах. Тоді як країни що розвиваються мають більший попит на низько кваліфікованих робітників, більшість з яких зайняті у експортно-орієнтованих галузях. Заробітна плата в умовах глобалізації стає біль диференційованою, для кваліфікованої робочої сили у розвинених країнах - вона має схильність до зростання, а ось для не

кваліфікованих навпаки спостерігається стагнація, яка викликана конкуренцією з більш дешевою робочою силою з інших країн.

Стосовно соціальних наслідків від впливу процесів глобалізації на ринок праці, то вони достатньо значні. Перше що стоїть відмітити, це скорочення робочих місць у розвинених країнах, через сприяння глобалізації аутсорсингу, коли компанії переносять виробництво у країни з нижчими витратами на працю. Але водночас це створює нові робочі місця у країнах що розвиваються, саме куди і в більшості випадків і переноситься виробництво з розвинених країн. Як показовий приклад, у 90-ті роках, після вступу Мексики до NAFTA, текстильна промисловість залучила близько 500 тисяч нових працівників за 10 років, тоді як аналогічний сектор у США втратив до 200 тисяч робочих місць [3].

Глобальна конкуренція посилює тиск на робітників, змушуючи їх підвищувати їх кваліфікацію та навички. Чи можна назвати це позитивним процесом? Якщо притримуватися умов, що держава має змогу та активно допомагає людям у шляху підвищення свого рівня знань надаючи гранти на освіту або курси, сприяє розвитку освіти до сучасних стандартів та роблячи її доступною, то так, це позитивний вплив. Але на практиці далеко не завжди всі ці умови застосовуються, та виходить така ситуація, що люди втрачають свої робочі місця через підвищення конкуренції міжнародного рівня (наприклад спеціалісти з країни де вища якість освіти) та не мають або фізичної або матеріальної змоги підвищити свої навички на конкурентноспроможній рівень. Тобто ми маємо таку картину, що країни з високим рівнем освіти, такі як наприклад Сінгапур, виграють від глобалізації, оскільки їх працівники можуть конкурувати на міжнародному рівні.

Значимість глобалізації на ринок праці надають певні чинники, що дають переваги одним країнам, а іншим навпаки палки в колеса. Один з

таких чинників це торгівельна політика, яка включає в себе угоди про вільну торгівлю, сприяє переміщенню робочої сили та капіталу між країнами. Наглядний приклад який приводився вище, при вступі Мексики до міжнародної організації NAFTA, в умовах якої є пункт про вільну торгівлю, ринок Мексики піднявся, в ринок США поніс витрати в певних секторах [37].

Роль держави у пом'якшенні впливу процесів глобалізації та сприянню адаптуванню локального ринку праці країни до світових умов та ринків, також велика. Глобалізація несе за собою певні проблеми будь то або втрата робочих місць із за недостатньої кваліфікації, або проблема з конкуренцією за відсутності можливості отримання якісної освіти. Усі ці проблеми держава може взяти на себе, вводячи різноманітні соціальні програми, пільги, курси підвищення кваліфікації і так далі, щоб знизити негативний вплив глобалізації та пом'якшити клімат для подальшого адаптування до сучасних умов ринку праці.

Підсумовуючи, ринок праці - система відносин між попитом (роботодавці) та пропозицією (працівники), з елементами: робоча сила, заробітна плата, зайнятість, конкуренція, людський капітал. Функції: балансування зайнятості, формування доходів, стимулювання зростання. Унікальність - залежність від людських факторів (мотивація, освіта). Сучасні умови вимагають гнучкості та інвестицій у капітал. Еволюція ринку праці має наступні етапи: аграрна (локальна, сезонна), індустріальна (урбанізація, масовий найм, профспілки), постіндустріальна (послуги, інтелектуальна праця, гнучкість). Технології, демографія та соціальні зміни - ключові драйвери, що формують глобальний адаптивний ринок.

РОЗДІЛ II ДИНАМІКА ТА ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Аналіз динаміки та основних тенденцій розвитку сучасного ринку праці

Виходячи з факторів, що були описані у попередніх пунктах, сучасний ринок праці перебуває у стані дисбалансу робочої сили. Опираючись на історичний контекст, можна зробити висновок що такий дисбаланс мав місто бути майже в усі періоду розвитку ринку праці, якщо взяти умовну аграрну епоху то в ті часи низько кваліфікована робоча сила займали переважну його частину як і в пропозиції так і в попиту. Зараз ми маємо наступну глобальну картину, де дисбаланс у ринку праці виражається через дефіцит висококваліфікованих кадрів (який притаманний усім країнам) та надлишок пропозиції некваліфікованих (який більш притаманний країнам з низьким рівнем доходу).

У контексті цього структурного дисбалансу світового ринку праці, все більшого значення набуває державне регулювання. Роль держави полягає не лише в коригуванні ринкових диспропорцій, а й у формуванні умов для довгострокової стабільності та розвитку ринку праці. Сучасні економіки стикаються з викликами цифровізації, автоматизації та глобальної конкуренції, що потребує активної участі держави у стимулюванні розвитку людського капіталу та захисті працівників. Одним із ключових інструментів є податкова політика. Зміна рівня оподаткування доходів працівників і бізнесу безпосередньо впливає на пропозицію та попит на робочу силу. Зниження податків на доходи працівників стимулює

їхню участь у ринку праці, тоді як зменшення податкового тиску на роботодавців сприяє створенню нових робочих місць і залученню інвестицій. У країнах із сучасною та прогресивною податковою системою, таких як наприклад Швеція, високий рівень податків на високі доходи сприяють перерозподілу ресурсів, що дозволяє зменшувати соціальну нерівність та підтримувати стабільний рівень зайнятості у районі 75% працездатного населення [43].

Важливе значення має й інструмент мінімальної заробітної плати, який спрямований на захист низькооплачуваних працівників і забезпечення базових стандартів життя. Встановлення мінімальної зарплати знижує ризики бідності серед працюючого населення, але водночас впливає на витрати бізнесу, що може зменшувати попит на некваліфіковану працю. Утім, у багатьох економіках мінімальна зарплата підвищила продуктивність через посилення мотивації працівників та зменшення плинності кадрів. Трудове законодавство формує правові рамки ринку праці, встановлюючи тривалість робочого часу, норми відпочинку, правила укладання трудових договорів і стандарти безпеки. Сучасний ринок праці потребує адаптації цих норм до нових реалій: дистанційної роботи, платформної зайнятості, короткострокових контрактів та фрілансу. Модернізація трудового законодавства стає необхідною умовою для збільшення гнучкості ринку праці та одночасного забезпечення належного захисту працівників.

Соціальна політика - ще один важливий інструмент державної участі держави у регулюванні ринку праці. Програми страхування від безробіття, пенсійні системи, державні субсидії на перекваліфікацію та професійне навчання дають можливість працівникам адаптуватися до економічних змін. Це особливо актуально у періоди технологічних трансформацій, коли автоматизація скорочує попит на низько кваліфіковану працю і потребує перенавчання значної частини робочої сили. Міжнародні стандарти,

зокрема конвенції та рекомендації МОП, відіграють роль у формуванні загальних норм зайнятості. Вони забезпечують дотримання мінімальних вимог щодо безпеки праці, захисту працівників, заборони примусової праці, тривалості робочого дня та соціальних гарантій. Для багатьох країн стандарти МОП виконують функцію орієнтира у реформуванні ринку праці та гармонізації його з глобальними тенденціями. Наприклад, конвенція МОП номер 155 про гігієну праці встановлює певні вимоги до робочих місць, що сприяє зниженню професійних ризиків, тому у більшості ці конвенції можна назвати позитивними по відношенню до робітників [50]. Міжнародна організація праці також впроваджує механізми соціального захисту населення, а саме страхування від безробіття, пенсійне забезпечення та медичне страхування. Також за конвенцією 102 про соціальне забезпечення, встановлюється мінімальні стандарти для виплат у разі втрати робочого місця, а саме не нижче 45% від утраченого заробітку або від середньої заробітної плати [51].

На підвищення попиту в структурі ринку праці на кваліфіковані навички були викликані впливом факторів цифровізації та автоматизації, які впливають на виробництво автоматизуючи процеси що в свою чергу приводить до скорочення робочих місць серед працівників з рутинними задачами, бо їх місце займають роботи. Але в свою чергу з'являється попит на нові професії (наприклад, інженери AI-prompt та хмарні інженери), що сприяє попиту на кваліфікованих кадрів. Цей процес, в умовах впливу на більшість частку населення, не в усіх випадках можна оцінювати як негативний. Про наслідки позитивного впливу свідчить той факт, що роботизація виробництва в країнах регіону ЕАР сприяло розширенню виробництва деяких підприємств, що призвело до створення нових робочих місць, це можна сказати нівелювало негативні наслідки по скороченню робочих місць від роботизації в загальній картині [78].

Але далеко не завжди ці негативні наслідки перекриваються розширенням підприємства. У країнах з низьким рівнем доходу, через недостатню освіту або технологічні зміни, некваліфіковані працівники які не відповідають сучасним вимогам ринку все частіше потрапляють у неформальний або «тіньовий» сектор зайнятості. У розвинених країнах з цим справи по краще із за кращої освіти та більшої її доступності ніж у країн що розвиваються, але теж присутні проблеми. В умовах глобалізації ми бачимо наступне, що дисбаланс попиту і пропозиції обумовлений більш кращими умовами для покращення своєї кваліфікації у країнах з високим рівнем якості та доступності освіти над країнами де цей показник гірший. Тобто фірми та ТНК віддають перевагу кваліфікованим працівникам з країн які вже зарекомендували дипломи про їхню освіту як показник якості, а робітникам з країн що розвиваються, в таких умовах, дуже складно скласти конкуренцію їх колегам з розвинених країн.

Так це сприяє конкуренції, яка по порівнянню з іншими історичними епохами розвитку ринку праці у контексті кваліфікованих працівників вийшла на глобальний рівень та стрімко зростає з інтеграцією цифровізації та штучного інтелекту, і так можна сказати що для глобального людського розвитку це добре, бо ми по трохи переходимо на новий етап розвитку, де рутинна робота виштовхується з попиту та роботизується і на її заміну зростає попит на кваліфіковані навички. Але якщо дивитися на реальну картину, то досі більшість людей займається рутинною працею та заробляє гроші саме цим, і такі тенденції загрожують лишити робочих місць дуже велику частину населення, особливо з появою нейромерж які за прогнозами можуть зовсім звести до нуля деякі професії. Тому цей дисбаланс і всі умови якими він викликаний, я вважаю, у контексті глобального розвитку людства можна рахувати як позитивний момент. Так, зараз більшість людей не в змозі адаптуватися під сучасні вимоги та мають загрозу втратити свої

робочі місця, але пройдуть декілька поколінь та ці новітні вимоги стануть нормами, пройдуть реформування освітніх програм, зросте планка мінімуму в освіті та загальний рівень адаптується до вимог, що в цілому призведе до прогресу у розвитку суспільства.

Для кращого розуміння значимості неформальної економіки у глобальній ринковій системі, треба зазначити, що понад 50% світової робочої сили працює у неформальній зайнятості, а в країнах що розвиваються цей показник може складати до 90% [53]. Такі високі показники зайнятості населення у неформальному секторі цілком можна зрозуміти у контексті умов що були виражені вище. Люди витрачають робочі місця та повні якість заробляти, а за умов недостатньої кваліфікації та відсутності змоги її підняти, влаштування на якусь фірму виглядає дуже тяжким завданням для людей без достатньої конкурентоспроможності в сучасних умовах ринку праці.

Неформальна економіка є основною проблемою в сучасних глобалізованих економіках яка впливає на забезпечення гідної праці та соціального захисту, сталого бізнесу, трудових прав, а також державних доходів та ступеня державного втручання. З огляду на це, боротьба з неформальністю на користь формалізації все частіше розглядається як ключовий компонент інклюзивних стратегій розвитку та зростання, а також як головна мета стратегій зайнятості.

Деякі країни лідирують у цьому відношенні, роблячи перехід до формальності політичним пріоритетом і демонструючи перспективні результати та найкращі практики у стримуванні неформальності шляхом прийняття та впровадження поєднання політичних заходів. Досягнення формалізації неформальної економіки передбачають комплексне політичне втручання, спрямоване на:

- 1) Супровід переходу працівників та економічних одиниць з неформальної до формальної економіки, повну повагу до основних прав працівників та їхнього отримання доходу, засобів до існування та можливостей створення бізнесу;
- 2) Сприяння створенню, збереженню та сталому розвитку гідних робочих місць у формальній економіці, а також макроекономічній, трудовій, соціально-захисній та іншій соціальній конвергенції;
- 3) Запобігання неформальності робочих місць у формальній економіці.

Але, якщо майже половина всього світового працездатного населення залучена у неформальному секторі праці, усі живуть та заробляють на життя і це їх мають влаштовувати «Чому держави з цим борються?» та «Чи можливо повністю формалізувати ринок праці?». На перше питання є конкретна відповідь, бо тіньова економіка має вплив на деякі фактори які напряму впливають на загальне якість життя людей. Перше це соціальний захист, всі світові конвенції та норми, що стосуються захисту працівників, кажуть що цей пункт має велику значимість як для загальної продуктивності підприємства так і для продуктивності окремого робітника, тому усі розвинені країни не тільки підтримують ці норми, а й інтегрують їх на законодавчому рівні. Все це звичайно стосується формального ринку праці, де дотримання всіх цих норм можна відстежити, що в свою чергу не можна сказати про тіньовий ринок, бо по факту, як немає офіційного договору на працевлаштування так і не має офіційних гарантій що до дотримання соціальних норм до працівників, що безумовно має поганий вплив на робітників в цілому. По друге, відповідно не офіційний сектор не платить ніякі офіційні державні податки, що в умовній ідеальній країні де всі податки йдуть на благо суспільства та усіх мешканців країни, звичайно виступає як дуже великий мінус. Бо наприклад якщо ця ідеальна країна буде

країною що розвивається, до державний бюджету може витратити до 90% податкових платників, що дуже вплине на економічний стан держави та рівень життя країни у цілому.

Ну і менш впливовий фактор ніж інші, але теж важливий, це вплив на статистичну достовірність. Як і з уникненням податків, так само і нормальний сектор уникає будь якого офіційного реєстрування, це призводить до проблем з статистичними даними та розумінням реальної картини що відбувається в країні, і що в свою чергу може призвести до неправильних дій або заходів, які будуть спрямовані вплинути на ринок який показує ця статистика, але не на той що є на справді.

В умовах сучасного функціонування ринку праці, роботодавці використовують психологічний стан людини як конкурентну перевагу у боротьби за кваліфіковані кадри. Визнання емоційного вигорання та відчуття стабільності як критерій продуктивності та ефективності робітників є цілком закономірним якщо дивитися на глобальні тенденцію про зростаючу увагу до себе та свого емоційного стану. Це виражається навіть на державному рівні у деяких країнах (наприклад законодавче запровадження 4-х денної робочої неділі). Всі ці заходи на поліпшення психічного стану робітників напряду впливають на їх продуктивність, особливо на розумові професії які зараз цінуються найбільше.

Але чому взагалі виникають ці психічні проблеми? Більшість компаній насамперед як фактор емоційного впливу на стан робітників зазначають технологічний розвиток, що буквально змушує працівників швидше адаптуватися та бути постійно в цьому потоці розвитку, бо з кожним новим роком вимоги до працівників зростають паралельно вимогам ринку. Такий темп розвитку, який зараз ринок нав'язує працівникам щоб вони були конкурентоспроможні, можна назвати одним з самих форсованих в усьому історичному контексті розвитку ринку праці. Додаючи до цього

загально - культурний соціальний вплив, розвиток соціальних мереж де люди можуть побачити «ідеальне життя» та порівнюючи його зі своїм впасти у депресію, все це дуже впливає на емоційний стан сучасної молоді, особливо підлітків. Тому впровадження таких заходів на покращення та збереження емоційного фону на гарному рівні є цілком правильним та впливаючи з проблем сьогодення шляхом.

Також цілком обґрунтованими виглядають впровадження інструментів по боротьбі з міграцією робочої сили, що теж є викликом для глобального ринку праці. З розвитком цифровізації та глобальної мобільності також розвинулося і переміщення працівників у пошуках більш гарних умов праці. ТНК завдяки розвитку технологій мають змогу переманювати гарно кваліфікованих працівників до себе представляючи такі умови, з якими звичайним не глобальним компаніям важко зробити конкуренцію. Тому і виходить так, що особливо кваліфіковані працівники переміщують свій людський капітал до країн з вищим рівнем оплати, роблячи при цьому попит у менш розвинених країнах на аналогічну робочу силу ще більш вираженим.

Кажучи про тенденції розвитку на глобальному ринку праці то в першу чергу хочеться акцентувати уваги на відносно новому напрямі, але якому деякі експерти вже приписують звання вбивці певної кількості людських вакансій - штучний інтелект та нейромережі. Популяризацію та масовий характер штучний інтелект отримав відносно не давно, декілька років тому, але він розвивається та інтегрується у наше життя з дуже великим темпом. Якщо 3 роки тому це було лише інтегрована пошукова система, то зараз ми маємо нейромережі, які здатні створювати відеоредакти, писати складні айті коди, робити прогнози на професійному рівні та екстер'єри будівель. Усе це дає явно зрозуміти що штучний інтелект на шляху до повної інтеграції у наше суспільство та скоро стане невід'ємною

його частиною так само, як у свій час це зробив інтернет. Про соціально-культурні наслідки цього процесу можна довго вести дискусію, але що стосується економічних, то вже є конкретні прогнози та тенденції [33], що AI буде трансформувати виробничі процеси та витіснить рутинні задачі, це по деяким оцінкам буде сприяти частковому або навіть повному зникненню деяких вакансій з ринку (наприклад оцінювачі ризиків або перекладачі). Але до всього цього можуть з'явитися і нові вакансії, які будуть відповідати вимогам ринку коли штучний інтелект буде частково або повністю інтегрований у виробництво (наприклад, інженери AI-prompt та хмарні інженери).

Серед інших тенденцій, більшість з яких вже у певній мірі розкриваються, можна зазначити зростаючий попит на «soft skills». Вже зараз у більшості вакансій які можна побачити в інтернеті з'являються такі вимоги до працівників як: гнучкість, креативність, комунікабельність, міжособистісні навички та здатність вчитися новому. Ця тенденція пішла з розвинених країн, де ментально розвинена людина набагато краще цінується і більш продуктивна ніж людина у котрої ці навички відсутні. З технологічним розвитком який з кожним роком обирає нові обороти відповідно і ці вимоги до особистих якостей людини будуть зростати та займати домінуючі позиції не тільки на великих глобальних фірмах, а і в інших. Також з розвитком цифровізації з'являються зміни у географічному поділі праці які набувають все більш глобальний характер. Зростає значимість та кількість віддалених вакансій, що дозволяє людям, навіть тим які раніше не могли собі цього дозволити з географічних причин, працювати у великих компаніях в онлайн форматі.

Аналізуючи що зараз відбувається з формальним і неформальним сектором економіки у країнах та з дій міжнародних організацій та окремих країн які спрямовані на регулювання ситуації, можна зробити висновок, що

весь цей процес буде тільки набирати значимості, бо проблема дисбалансу розподілу праці є однією з основних на даний момент. Тому посилення регуляцій та соціальних гарантій з боку держав та міжнародних організацій є цілком виправданим у цій ситуації. Як реакцію на зростання ненормальності міжнародні організації й уряди можуть вводити нові норми щодо захисту працівників, стандартів зайнятості та соціального забезпечення [54].

У даний період, ринок праці перебуває у стані активного розвитку та швидко змінюється. Адаптуватися доводиться як підприємствам, шляхом інтеграції новітніх технологій для оптимізації виробництва і дотримання соціальних норм щоб на достатньому рівні скласти конкуренцію для кваліфікованих кадрів. Так і працівникам доводиться активно пристосовуватися що тримати рівень кваліфікації на достатньому рівні та брати на увагу зростаючу роль штучного інтелекту та розцінювати його як потенційного конкурента за робоче місце. Також держави та міжнародні організації повинні максимально послабити негативний вплив цього стрімкого розвитку на суспільство, вводячи нові норми та конвенції, для забезпечення плавного переходу у новий етап розвитку ринку праці.

Ринок праці пройшов дуже великий шлях свого розвитку, починаючи з локального характеру аграрної епохи і по трохи йдучи до сучасних стандартів та глобалізації. В цілому, можна сказати що більшість цих змін принесло позитивний характер на ринок праці у цілому та його стан. Відношення до роботи як до чогось що «треба для виживання» по трохи відходить, замінюючись на працю в задоволення. Люди отримують норми для комфортного робочого процесу, гарне ставлення з боку керівництва та гарантії у разі втрати робочого місця або форм мажорів. Ринок став мати більш толерантний характер, яро порівнювати з його попередніми стадіями. Ця тенденція стикається з загальним шляхом людства до комфортизації усіх

аспектів життя. Кріпацький труд відійшов на задній план, звичайно у малорозвинених країнах все ще займає домінуючи позицію, але якщо брати розвинені країни, тобто еталони стандартів, то розумова праця вийшла на передній план.

Звичайно є і мінуси, один з яких можна назвати високий поріг входу на цей ринок як з боку працівника так і роботодавця. З боку робітника перешкодами можуть стати рівень кваліфікації, бо не у всіх країнах стандарти освіти відповідають найвищим, і люди з країн, де цей показник домінуючий, буду завжди випереджати людей з менш розвинених країн. Тому навіть з відносно високою кваліфікацією, немає гарантії що вдасться знайти робочу місце відповідно твоїм сучасним вимогам. Так і роботодавцям, треба все більше вигадувати нові привілеї для своїх робітників, щоб конкурувати з іншими компаніями за кваліфікованих кадрів, інколи це може стати проблемою для не великих підприємств, бо їх бюджет не дозволяє запропонувати ті блага, що пропонують більші компанії, тому вони вимушені обирати із того що залишилося. Тому всі ці зміни носять не однозначний характер, але в більшому позитивний, що сприяє глобальному розвитку суспільства та ставлення до людей.

2.2. Порівняльна характеристика основних показників ринку праці країн ЄС

Ринок праці Європейського Союзу - це динамічна система, що піддається впливу численних економічних, соціальних та політичних факторів. Глобалізація, технологічні зміни, демографічні тренди та політичні рішення формують обличчя європейського ринку праці. Глибоке

розуміння його особливостей та тенденцій є ключовим для розробки ефективної економічної політики, а також для прийняття обґрунтованих рішень як на рівні держав, так і на рівні окремих громадян.

Мета цієї роботи полягає у порівняльного статистичного аналізу ринку праці країн ЄС за обраними показниками, виявленні основних тенденцій, закономірностей та взаємозв'язків, що характеризують цей ринок. Завдання дослідження включають опис загальної характеристики ринку праці ЄС, дослідження динаміки ринку праці, порівняльний аналіз ринків праці різних країн ЄС, аналіз факторів, що впливають на ринок праці, та прогнозування майбутніх тенденцій.

Проводячи порівняльний статистичний аналіз по країнах ЄС були обрані наступні фактори для оцінки ринку праці станом за 2023 рік: рівень безробіття; частка працездатного населення 15-64 роки; частка працівників з вищою освітою, серед усіх працездатних; мінімальна місячна заробітна плата у €; середньорічний прибуток у €.

Для подальшого аналізу виникає необхідність згрупувати данні з офіційних джерел статистичної інформації ЄС, що й було зроблено в наступній таблиці:

Таблиця 2.1.

Показники ринку праці у країнах ЄС за 2023 рік.

Показники ринку праці у країнах ЄС за 2023 рік					
	Рівень безробіття у %	Частка працездатного населення 15-64 роки у %	Частка працівників з вищою освітою у %	Мінімальна заробітна плата у €	Середньорічний чистий прибуток у €
Belgium	5,6	66,6	51,9	1 955,04	35,604
Bulgaria	4,4	70,7	34,4	398,81	9,355
Czechia	2,7	75,1	27	728,67	17,162
Germany	3,2	77,2	34,9	1 997,00	36,457
Estonia	6,9	76,2	42,4	725	17,542
Ireland	4,5	74	57,1	1 909,70	41,931
Greece	10,4	61,8	37,9	910	17,707
Spain	11,9	65,3	47,1	1 260,00	23,568
France	7,5	68,4	48	1 747,20	31,481
Croatia	5,6	65,8	33,7	700	12,33
Cyprus	5,6	75,2	52,6	940	22,913
Latvia	7	71,4	42,4	620	13,552
Lithuania	7	73,2	49,8	840	14,557
Luxembourg	5,6	70,3	55,9	2 508,24	49,035
Hungary	4,3	74,9	32,1	623,77	12,456
Malta	3,2	77,8	36,6	835,16	20,446
Netherland	3,6	82,4	45,2	1 995,00	43,151
Poland	3	72,4	42,6	811,03	14,425
Portugal	6,4	72,4	33,6	886,67	16,943
Romania	5,6	63	23,2	604,41	11,105
Slovenia	3,4	72,5	37,7	1 203,36	17,548
Slovakia	5,5	72	31,3	700	12,774

Джерело: складено автором на основі офіційних даних з статистичних джерел інформації [44, 45, 46, 47, 48].

Проаналізувавши ці данні, ми бачимо, що серед 22 країн ЄС, 10 країн мають рівень безробіття наближений до природного (4-6%). У свою чергу нижче за природній рівень (<4%) мають 6 країн, так само і високий рівень безробіття (>6%) теж мають 6 країн. Отже, можна зробити висновок, що у середньому по вибраним країнам, рівень безробіття сягає природного рівня.

Аналізуючи частку працездатного населення, ми маємо наступну картину, майже в усіх країнах з перерахованих цей показник становить 70-80% від усього населення. У 6 країнах показник менший за 70%, але не переходить границю в 60%. І тільки у Нідерландах цей показник становить

найвище значення 82,4% працездатного населення. Це обумовлено тим, що рівень народжуваності в Нідерландах сягає 181 місце у світі, та має коефіцієнт 1,7 дитина на жінку, та середня тривалість життя 86 років.

У порівнянні з іншими країнами, на прикладі Румунії, де коефіцієнт працездатного населення 63%, що являється майже найнижчим зі країн ЄС, вона займає у списку народжуваності 208 місце у світі, та середня тривалість життя - 74 роки. Отже високі показники працездатного населення можуть залежати від цих факторів, та відносно інших країн у цьому списку, Нідерланди мають найуспішніші результати в цьому плані.

Частка працівників с повною вищою освітою(6-7 років навчання) у наданих країнах має неоднозначні результати. Цей показник напряду залежить від доступності отримання цієї освіти та розвиненості інституту освіти в країні. Для прикладу візьмемо Бельгію (51,9%) та Чехію (27%). Порівнюючи ці показники по освіті та аналізуючи попередні показники можна побачити, що у Чехії найнижчий рівень безробіття (2,7%) та одна з найбільших зайнятостей населення (75%), але при цьому рівень освіти нижчий, ніж у інших країнах.

Це може бути пов'язаним з вимогами ринку праці в умовах цієї країни. Можливо, ринок не настільки сильно потребує від населення вимогу вищої освіти, але (судячи з рівня безробіття) дає багато вакансій для бажаючих. І виходячи з того, що Чехія як країна дуже заохочує до себе студентів с інших країн (дуже багато Чеських закладів вищої освіти пропонують відносно легкі та доступні програми для іноземних студентів), для країни нестача цього показника, є проблемою, з якою вони намагаються боротися шляхом залучення громадян інших держав.

У той самий час, Бельгія має відносно високий показник освіти, природній рівень безробіття та відносно не великий відсоток зайнятості населення. Це свідчить про більш збалансований стан ринку праці та

вимогу від працівників отримання вищої освіти для актуальних потреб ринку праці країни.

Не відходячи від Бельгії, як приклад збалансованого ринку праці, це і підтверджує мінімальна заробітна плата 1995€. У свою чергу раніше згадана Чехія має 728€, що більше ніж у 2,5 рази. З цього можна зробити висновок, що дуже малий рівень безробіття та високий рівень зайнятості не гарантує економічного успіху країни, та потрібен баланс.

Якщо дивитися на інші країни то різниця показнику мінімальної заробітної плати у більшості країн становить у 2-2,5 рази. І порівнюючи мінімальну плату з попередніми показниками то вони взаємопов'язані. На прикладі Бельгії можна сказати, що чим більше показники наближені до середнього значення, тим більше розвинений економічний стан країни.

На прикладі Франції, де показники наближені до Бельгії та мають середні значення, ми бачимо що мінімальна плата - 1747€ у місяць. Та на прикладі Словачків, де частка населення з вищою освітою становить 31,3 відсотки, що відносно один з найменших показників. І ми маємо мінімальну заробітну плату - 700€. З середньорічним прибутком така ж сама ситуація, різниця по країнам у 2-2,5 рази, що як і мінімальна заробітна плата, залежить від раніше згаданих показників.

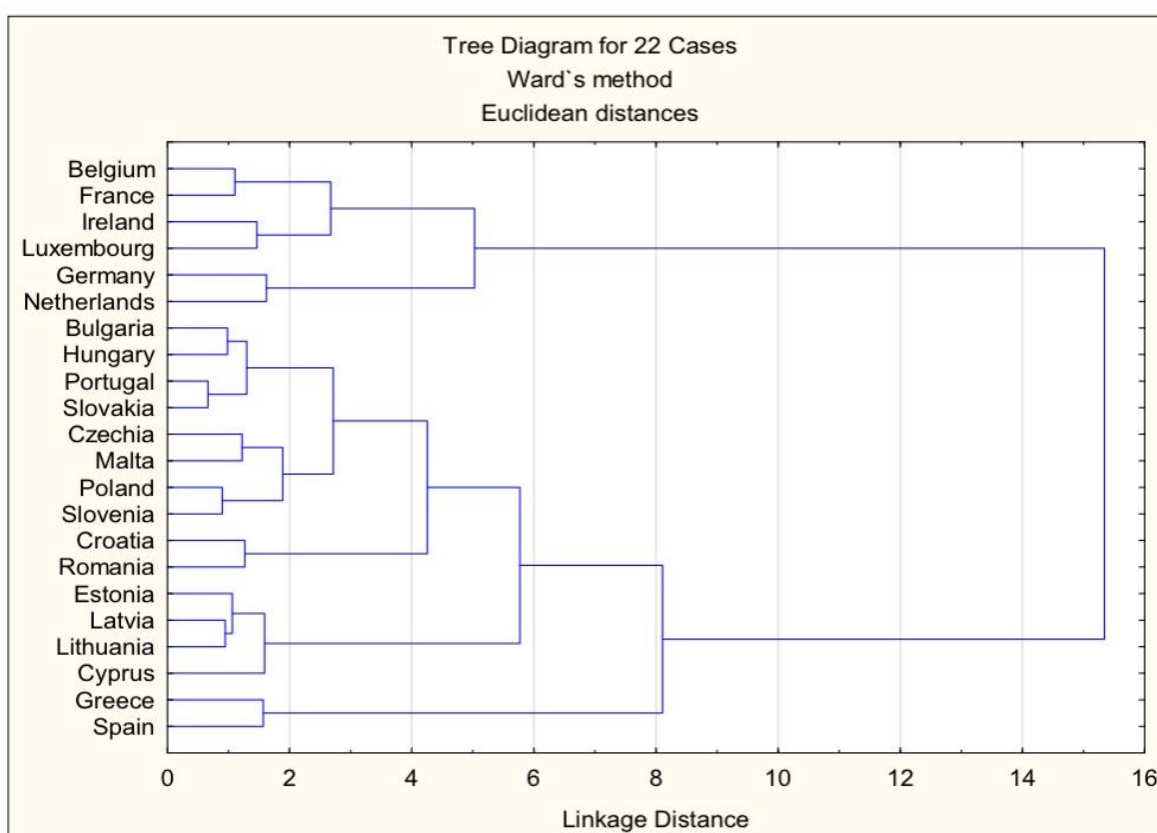
Отже, роблячи висновок з вище сказаного, можна сказати що економічний стан країни дуже залежить від показників та стану ринку праці. Вони повинні бути не занадто малі і не занадто високі (навіть якщо здається що чим більше - тим краще). Повинен бути баланс у співвідношенні цих показників. І проблеми хоча б з одним с них, можуть дуже впливати на стан економіки країни. Тому держава повинна працювати над усіма показниками для забезпечення економічного балансу країни.

2.3. Кластерний аналіз за методом Варда

Для того щоб краще розуміти загальний стан ринку праці ЄС було проведено кластерний аналіз по вище вказаним показникам за методом Варда, результати якого представлені в *рис. 2.1*

Рис 2.1.

Результати аналізу по методу Варда



Джерело: Складено автором на основі даних Табл. 2.1

Ми бачимо, що країни поділилися на 2 кластери: Перший кластер (Бельгія, Франція, Ірландія, Люксембург, Німеччина та Нідерланди) та другий кластер (усі інші країни). Аналіз показує, наскільки країни є наближеними одна до одної за нашими показниками.

На прикладі прибалтійських держав, ми бачимо, що найбільше наближені одна до одної це Литва та Латвія, також Естонія являється дуже наближеною, але не так сильно. Це все і відображає реальний стан, де ці 3 країни дуже схожі за багатьма показниками.

Особливу увагу хочеться виділити першому кластеру. У нього вийшли розвинені країни Європи з гарними економічними показниками, що і видно по аналізу, як сильно ця група віддалена від інших. Успіх цих країн визначений. Ми бачимо, що країни поділилися на 2 кластери: Перший кластер (Бельгія, Франція, Ірландія, Люксембург, Німеччина та Нідерланди) та другий кластер (усі інші країни). Аналіз показує, наскільки країни є наближеними одна до одної за нашими показниками представлені в таблиці.

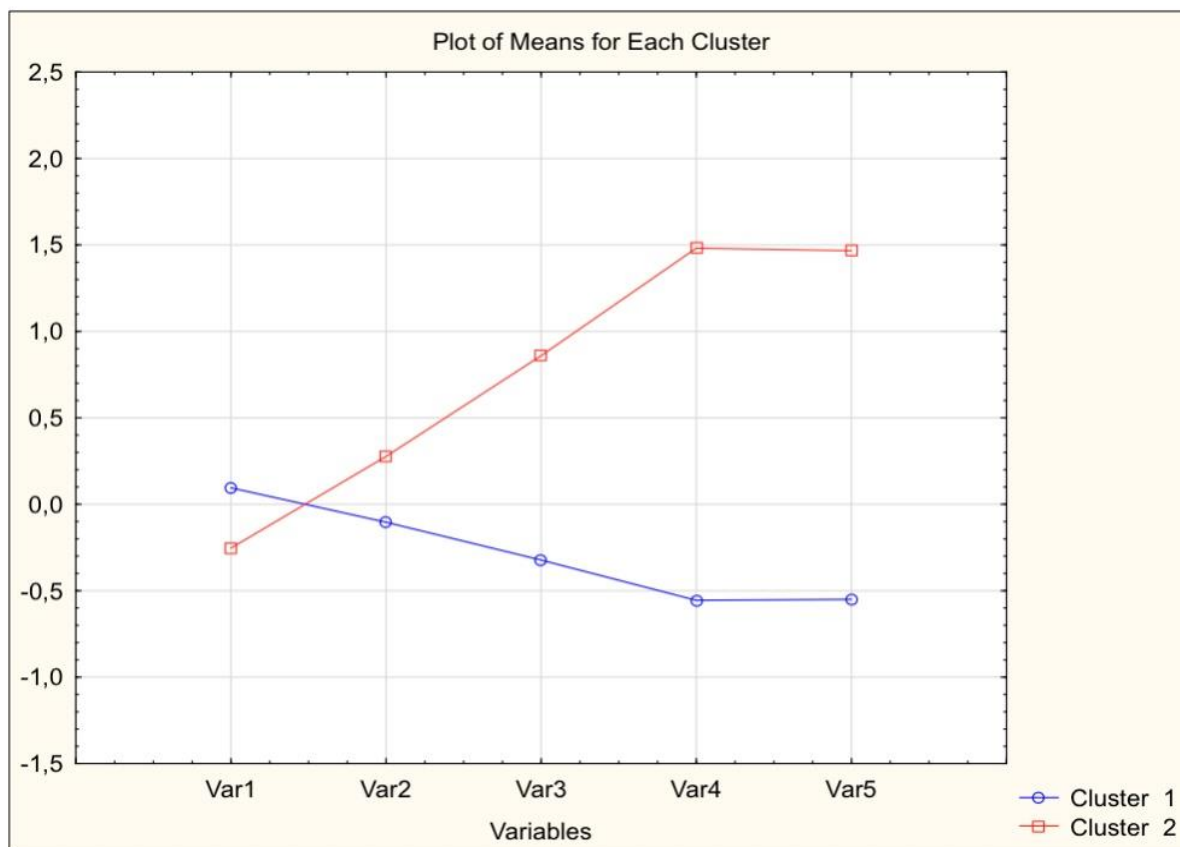
На прикладі прибалтійських держав, ми бачимо, що найбільше наближені одна до одної це Литва та Латвія, також Естонія являється дуже наближеною, але не так сильно. Це все і відображає реальний стан, де ці 3 країни дуже схожі за багатьма показниками.

Особливу увагу хочеться виділити першому кластеру. У нього вийшли розвинені країни Європи з гарними економічними показниками, що і видно по аналізу, як сильно ця група віддалена від інших.

Проаналізувавши результати кластерного аналізу, ми можемо виокремити два основних кластери та намалювати графік який це ілюструє:

Графік 2.1

Значення кластерів за методом Варда



Джерело: Складено автором на основі Рис 2.1.

С отриманих даних, ми маємо наступних графік значень для обох кластерів, де криві показують значення показників для країн кластеру у порівнянні з іншим кластером. Ми бачимо, що кластер 2 (Німеччина, Франція, Бельгія, Нідерланди, Ірландія, Люксембург) по всім показникам обходить кластер 1. Рівень єдине у чому значення кластеру 2 менше - це безробіття, але чим нижчий рівень безробіття, тим краще, тому і в цьому показнику кластер 2 обходить перший, що і доводить вище приведені факти про країни цього кластеру.

Підводячи висновки с порівняльного аналізу обраних європейських країн станом на 2023 рік, можна сказати, що кожний показник приведений

у статистичній таблиці не менше впливає на економічний стан країни, чим будь який інший показник окремо. І тому для збалансованого економічного розвитку треба розвивати та покращувати усі показники в цілому, але не тільки якісь обрані. Що і дає змогу побачити кластерний аналіз, де країни з збалансованими показниками, які приблизні до середніх значень, мають найбільш розвинений економічний стан та випереджають інші країни зі списку у декілька разів по показнику заробітної плати населення.

Таким чином, можна виокремити актуальні фактори розвитку сучасного ринку праці. Основні: технології (автоматизація, ШІ), глобалізація (конкуренція, аутсорсинг), економічні (ВВП, інфляція), соціальні (гендерна рівність, баланс життя). Вони трансформують структуру, вимагаючи адаптації через освіту та регулювання. Динаміка розвитку сучасного ринку праці проявляється у зростання гнучких форм (віддалена робота, фріланс), цифровізація, поляризація (кваліфіковані vs. некваліфіковані). Тенденції ми бачимо такі як перехід до знаннєвої економіки, скорочення рутинних робіт, зростання нерівності. Кризи (пандемія, війна) прискорюють ці зміни. Сучасними глобальними факторами трансформації ринку праці можна назвати глобалізацію, технології, демографію (старіння), кліматичні зміни. Вони посилюють конкуренцію, створюють нові професії, але викликають безробіття та нерівність.

РОЗДІЛ III РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ

3.1. Ринок праці в умовах кризи: основні проблеми та виклики

Як вже було визначено у дослідженні, у своєму фундаменті ринок праці - це економічні відносини в усім нам зрозумілому плані. Є роботодавець - він породжує попит на товар (людський ресурс), тобто робоча сила. Як і будь яка економічна система, в ринку праці у тендері працюють попит і пропозиція. У звичайних умовах ринку, якщо багато охочих працювати, то зарплати падають, якщо навпаки дефіцит кадрів - то підвищуються. Баланс попиту і пропозиції є ключовим фактором стабільного функціонування ринку праці. Але на цей фактор має вплив не тільки роботодавці (попит) і робітника (пропозиція), а й держави. Вона виступає як регуляторний орган, щоб підтримувати баланс ринку. Для цього у держави існують монетарно-фіксальні інструменти, завдяки яким вона впливає на ринок праці в цілому. Наприклад, підвищення податків або встановлення мінімальної заробітної плати, змінення важелів в один або інший бік, може впливати на рішення фірм про надання робочих місць та на бажання тих, хто готові працювати.

Сутність будь яких воєнних конфліктів ніколи не змінюється. Римляни вели війну, щоб зібрати рабів і багатство. Іспанія побудувала імперію зі своєї пожадливісті до золота та території. Гітлер сформував побиту після першої світової війни Німеччину в економічну наддержаву. Але війна ніколи не змінюється. Майже усі країни які перебувають у воєнному статусі є безсумнівні проблеми як і в ринку праці, так і в усій економіці в цілому. Якщо ще брати до уваги, що до вступу у війну у країни

вже були проблеми в економічному секторі та країні прийшлося перебудувати екстрено економіку під воєнні потреби - це дуже ускладнює і без того складну ситуацію.

Стандартною картиною воєнних конфліктів - це втрата робочої сили. Війна б'є по ринку праці як молотком по склу. Роботодавці закривають свої бізнеси або значно скорочують персонал через воєнні загрози або економічні чинники, викликані ними. Населення мігрує, втікаючи від воєнних дій у пошуках нового мирного життя, тим самим створюючи надмірний попит у окремих регіонах країни. Мобілізація чоловічого населення створює суттєвий дефіцит кадрів в усіх верствах праці та породжує демографічну кризу, яка в майбутньому стане одним із ключових проблем в відновленні економіки країни. У Європі в часи другої світової війни, мільйони людей втратили свої робочі місця через зруйновані міста та фабрики. У Німеччині до 1945 року промисловість була майже знищена, безробіття зашалювало і ситуація почала змінюватися тільки у період відновлення з допомогою союзних держав. Війна в Сирії - таж сама ситуація, у період з 2011 до 2015 року, через бойові дії та еміграцію, зникло близько 50% робочих місць [26].

Міграція являє собою майже головним фактором занепаду ринку праці. Ринок дуже відчуває як люди тікають від війни, примусово залишаючи свої посади та справи. Після війни в Югославії у 1990-ті роки, Хорватія втратила близько 20% працездатного населення, багато людей поїхали шукати кращої долі у Німеччину та Австрію [57]. Близько 5,5 млн сирійських біженців розселилися по Європі та Туреччині, залишивши вдома порожній ринок праці, а в країнах, що їх прийняли, зробивши перенасичення некваліфікованою робочою силою [80].

Війна часто змінює ролі у суспільстві та змушує людей перекваліфікуватися. Під час другої світової в США та Британії жінки

масово пішли працювати на заводи, бо майже все працездатне чоловіче населення було залучено в мобілізації. У 2001 у Афганістані, коли терористичне угруповання «Талібан» відкидали ідею освіти, багато людей просто не мали шансу вчитися. Цей фактор впливає на ринок праці цієї країни недостатчею кваліфікованих кадрів і в наші дні.

Економічний спад напряму впливає на ринок праці, а війна напряму впливає на економіку, як правило, вона рве її на шматки, що створює кризи або більш серйозні виклики. У Іраку після вторгнення США в 2003 році ВВП упав на 40%, а безробіття підскочило до 28% [79]. У Газі в 2024 році, за оцінками міжнародної організації праці, безробіття сягнуло 79% [52]. Це прямий приклад того, як війна та бойові дії паралізують зайнятість населення. Що до відновлення після війни - це дуже довгий шлях. У В'єтнамі після війни знадобилося 20 років, щоб економіка почала дихати, а люди працювати спокійно та стабільно. У Боснії після 1995 року, ЄС та ООН вкладали багато фінансової допомоги, але безробіття трималося на показнику 20% ще десятиліттями [77].

За всі роки незалежності України, ще і до 2022 року встигла зіткнутися з кризами (приватизація у 90тих, помаранчева революція, події 2014 року), за цей період багато людей вирішили шукати краще життя за кордоном, тому відтік кваліфікованих спеціалістів з України набув мейнстримового характеру та зберігаю таку тенденцію і по 2025 рік.

Але чи все було так погано? У період з 2016 до 2022 року ринок праці був більш менш стабільний, але не ідеальним. Безробіття трималося на рівні 8-9% (на 2021 рік - 9,1%) [76]. Це не можна назвати гарним показником, але і катастрофи тут не було, люди працювали, але багато хто намагався знайти краще життя за кордоном. Українці масово їздили на заробітки до країн Європи (Польща, Чехія, Німеччина). До 2022 року, кількість українців які вже працювали за кордоном сягала 3-5 млн [25]. Цей

фактор створював дефіцит робочої сили та кваліфікованих кадрів вдома, особливо в таких секторах як: будівництво, сільське господарство та медицина. Люди в пошуках гарної заробітної плати та самореалізації залишали села та маленькі міста, тим самим роблячи дефіцит у роботодавців.

Що до головної мотивації працівників, заробітної плати, то в Україні на той період вони були скромні, відносно наших Європейських сусідів, але зростали, що давало надію на перспективне майбутнє. Середня заробітна плата у 2021 доходила до значень у 13-14 тис гривень, але в великих містах типу Києва та Харкова вона була трохи більша [62]. Якщо порівнювати с 2019 роком, то зростання було з 10 тис грн до 13 тис грн, але це все одно було далеко від рівня ЄС. Працівники в аїті індустрії, яка активно розвивається та охоплює все більше економічного простору, жили краще -десь в середньому 2000\$ на місяць. А ось що стосувалося біль традиційних професій, то вчителі та медики вимушені були жити життя на 7-8 тис грн на місяць.

Лідерів по пропозиції та попиту на працю у довоєнному ринку праці було декілька. ІТ сектор зростав дуже стрімко та всеохоплююче, лише за 2021 рік за даними DOU кількість спеціалістів збільшилася із 244 тисяч до 285 тисяч. Також слід відмітити агросектор, який годував країну, і торгівлю з логістикою, які тримали стабільність. У великих містах, в основному молодь, йшла працювати у сферу послуг - офіціанти, кур'єри, продавці [41].

Великі міста, такі як Київ, Харків, Дніпро, Львів, були робочими центрами, куди з'їжджалися усі верстви населення в пошуках місць де можна реалізувати себе та свій потенціал. Цього відповідно не можна було сказати про невеликі міста або села, урбанізація у всій красі. Але, останні роки, починаючи з 2020, в Україні як і в усьому світі пішла мода на

дистанційну роботу, що вже не так сильно прив'язує людину до місця та не змушує їхати до іншого міста, щоб працювати. З чого пішла така тенденція? Звичайно дуже велику роль в цьому відіграла всесвітня пандемія, яка добре потрясла ринок праці майже в усіх країнах.

Карантин закрити магазини, кафе, обмежив частково або повністю туризм - тисячі людей залишилися без роботи, особливо чутливо це торкнулося сфери послуг. Люди почали більшу частину часу проводити вдома, та це безповоротно відбилося на майбутньому розвитку ринку праці та світових тенденцій, зокрема це і сприяло розвитку дистанційної роботи. Люди швидко звикають та адаптуються, тому більшість компаній і навіть після пандемії продовжили політику онлайн воркінгу. Безробіття підскочило до 10% у 2020 році через пандемію, малий бізнес просто видихав останні сили [60]. Навіть одноразова соціальна допомога для малих підприємців від держави в розмірі 8 тисяч не дуже вплинуло на ситуацію [6].

Що до інших державних інструментів регулювання ринку праці, трудовий кодекс був застарілий, але працював. Мінімальна заробітна плата у 2021 році сягала 6 тис грн, у 2022 - підняли до 6,5 тис грн. (у 2024 цей показник виріс до 8000 на місяць) [22]. Що стосується змін, які відбулися після 2022 року, то не можна сказати що ринок праці був до цього зовсім не готовий. Але економіка адаптувалася, люди почали вчитися новому. Різноманітні онлайн курси, перекваліфікації, айти та фріланс стали трендом.

Хочеться більш детально зупинитися на самих факторах, які спричиняють такі масштабні кризи в ринку праці та задають напрями розвитку галузей на майбутнє. Звичайно що головним економічним ресурсом ринку праці є люди, тому і фактори, які впливають на їх кількість та здатність і бажання працювати, є найважливішими у цій сфері економіки.

Що стосується саме війни та бойових дій, першочергове це міграція, як і внутрішня (ВПО), так і відтік населення за кордон у пошуках нового життя та безпеки. Війна змусила мільйони українців тікати в інші країни, по більшості у країни ЄС. З 2022 року понад 6 млн перетнули кордон, а 4,7 млн стали ВПО всередині країни [5]. Ринок праці дуже відчув на собі цей удар, різко скоротилися пропозиції робочої сили - тих, хто готові працювати, стало менше, особливо в прифронтових зонах. Але не тільки міграція стала причиною зменшення кількості пропозицій робочої сили. Масштабна добровільна та примусово-добровільна мобілізація чоловічого населення теж наклала свій відбиток. Дуже багато людей опинилися захищати свою країну, деяких вимусили захищати, а деякі, перебуваючи у страху що їх теж «вимусять», стараються уникати усього публічного, навіть роботи. Тому всі ці три категорії можна віднести до людей, які не можуть задовольнити попит на робочу силу серед фірм та підприємств.

Якщо казати за ВПО, як мігровану робочу силу з одного регіону в інший, то тут теж виникає проблема - невідповідність навичок. За часту, ВПО та ті люди, що не покинули країну та не піддалися мобілізації, не достатньо кваліфіковані або зовсім не підходять під нові вакансії. Наприклад, металург із Маріуполя не стане одразу айті спеціалістом у Львові. Попит ринку змістився до ІТ, оборони, логістики, а пропозиція застрягла у довоєнних професіях. Але опановувати нові професії люди не сильно прагнуть. Умови для праці погіршуються у зв'язку з нестачею ресурсів і ризиків, із за нестабільної економіки. Складається наступна ситуація: люди, без достатньої кваліфікації, або не хочуть працювати за копійки або їдуть туди де платять краще, та ж сама Польща, де середня заробітна плата для українців може сягати більше 1000\$ на місяць, при однакових або навіть інколи кращих умовах праці. Ураховуючи це, слід також зазначити демографічну кризу, несе за собою війна. Зменшується

народжуваність, а молодь їде за границю по вище перерахованим причинам. НБУ каже, що працездатне населення у 2024 році скоротилося до 10 млн, у порівнянні з 17 млн у 2021 році [30]. Такі зрушення несуть великий дисбаланс як і на поточний час так і у перспективне майбутнє.

3.2. Ринок праці України у воєнний період

Початок військової російської агресії для України та окремо для ринку праці видався дуже важким. Варто зазначити, що до 24 лютого, велика частина українців не вірила що такі підступні дії з боку сусідньої держави в принципі можливі та до останнього не припускали початок реальних бойових дій. У таких настроях зіграли роль і держава і медійні особистості, які утвердили що це все «показуха» та ніяк серйозно закрутитися не може. Як потім стало відомо, таку позицію вони зайняли, бо не хотіли сіяти паніку серед населення та створювати логістичні проблеми для військових із за міграції людей. Правильно це було с гуманної точки зору чині, судити не нам, але те, що більшість підприємств та малих бізнесів не були готові до цього, це факт. Багато заводів на сході України або закрилися або були пошкоджені у наслідок бойових дій, не встигнувши евакуювати своє обладнання. Малі бізнеси просто зачинялися із за небезпеки та невідомої економічної ситуації. Звісно разом з цим і зникали робочі місця. Люди, переважно на східній, південній та (на початок війни) північній Україні залишалися без нічого та в атмосфері тотальної невідомості. Ніхто не знав що буде завтра, тому ніхто не думав про те, як знайти можливість працювати сьогодні.

Логічно виходячи з вище описаного, ринок праці перебував у шокованому стані, особливо в перші місяці війни. У деяких містах, які наближені до фронту, почалися з'являтися дефіцити продуктів, магазини не працювали або працювали дуже частково, величезні проблеми з доставкою та логістикою. У переважній частині населення була паніка, як і у роботодавців так і у працівників. Це стосується навіть державних підприємств, нерідкі були випадки, коли держслужбовці залишали свої пости та втікали у міркуваннях своєї безпеки, що вже можна казати про простих людей. Міграція с зон бойових дій та прилеглих до них територій набула масового характеру. У перші місяці війни за кордон України виїхало близько 6,5 млн українців, переважно у країни Європи. А 6.9 млн українців стали ВПО всередині країни [59]. Сказати що це був шок для ринку праці, це нічого не сказати. Міста які наближені до бойових дій (Харків, Маріуполь, Київ, Суми) залишилися майже порожніми, люди або виїхали або ховалися намагаючись зберегти своє життя. В той самий час, західні регіони (Львів, Ужгород) наповнилися людьми з інших областей.

Слід ще зауважити на демографічний склад населення та мігрантів. За державним кордоном 60% мігрантів - це жінки с дітьми [8]. Чоловіки звичайно залишалися через воєнний стан або мобілізацію. Не для всіх звичайно це ставало перешкодою, активувалися корупційні схеми по вивозу чоловіків за кордон, які актуальні ще і у наш час, але більшість все таки залишилося в Україні. Картина, де цілі села або невеликі міста залишилися без жінок, вже не була настільки фантастичною. Українки тим часом, у той самій Польщі, одразу шукали роботу - прибиральниці, доглядальниці, сезонні працівники, сфера послуг. Це звичайно теж дало взбучку ринку праці Польщі, із за напливу некваліфікованих працівників, які були згодні на будь яку роботу, навіть за менш оплачувану. Але и ринок праці України, який залишився без свого людського ресурсу, переживав погані часи. Не

рідкісні були випадки, коли вчителька з села донецької області, їде у Польщу та починає працювати пакувальником на заводі. Висновок: Україна лишилася дефіцитних працівників (у тій же сфері навчання), а у країнах Європи ці люди не змогли реалізувати себе, із за недостатньої кваліфікації та мовного бар'єру, тому вимушені були працювати там, де могли. Що до ВПО, то масовою стала ситуація, коли внутрішньо переміщені особи сиділи у західних регіонах без діла, бо або роботи на всіх не вистачало, або люди просто не мали достатньої мотивації йти на неї (згадуємо погіршення умов праці та невеликі зарплати). ВПО приїжджали у нові міста, в більшості випадків, без грошей та житла, сподіваючись на допомогу від держави та волю випадку. За даними дослідження, у 2022 році лише 20% з них знайшли роботу в перші місяці [10]. Конкуренція зростала, робочих місць для некваліфікованих переселенців не вистачало. У той же час і житло та ціни на продукти через проблеми у економіці стали зростати, що ставило людей у ще більш скрутне положення. У Львові арена житла містами підскочила на 50% від вартості.

Як був дефіцит робочих місць на західній Україні, так було і скорочення робочих місць у прифронтових регіонах. Тисячі підприємств було зруйновано війною або окуповано ворогом. Заводи в Маріуполі (Азовсталь, ММК), склади в київській області, порти в Одесі. За оцінками дослідження київської школи економіки (KSE), до кінця 2022 року українська економіка втратила 30% робочих місць, це приблизно 5,5 млн із 17 млн довоєнних [15]. Чому така велика частка? Війна відбувалася переважно на Донбасі в південних районах, це дуже розвинуті промислові центри, де базувалися велика кількість заводів та підприємств. Та ж сама металургія, експорт упав на 67%. Південні порти зупинилися, що стало ударом для імпорту та експорту товарів [13]. Також із найбільш

постраждалих секторів можна зазначити ТРЦ. Багато центрів закрилися через часті обстріли та проблем з безпекою гостей.

Малий бізнес був у нокауті. Перукарні, ресторани, автомайстерні, невеличкі магазини - усе це було зачинено у перші тижні або навіть місяці війни. Люди просто боялися ходити на роботу і звісно ніяких клієнтів не було, в першу чергу дбали про свою безпеку, а потім вже згадували що треба підрівняти волосся. У порівнянні з цим, державний сектор тримався на плаву, але ледве. Люди як і всі боялися за свою безпеку, але робочі місця залишалися, так як зарплату платила держава. Лікарі, учителя, держслужбовці все ще займали свої посади, та деякі навіть продовжували ходити на роботу, не зважаючи за загрозу від бойових дій. Але все одно багато лікарень та шкіл зачинялися у зоні бойових дій.

Туристична галузь та культурна була теж не в найкращому стані. Готелі в Одесі чи Карпатах переставали функціонувати, театри у Києві, музичні фестивалі - усе це було в дуже скрутному становищі. Гіди, актори, адміністратори готелів залишалися без робочих місць. Туристичний сезон, як можна було здогадатися, у 2022 році просто не відбувся.

Якщо говорити про безробіття як статистичний показник, то за даними НБУ, у перші місяці війни рівень злетів до 21%, у порівнянні з 9% у 2021 році. Це був обвал, економіка впала на 29,1% за 2022 рік [75]. Кожен п'ятий українець не мав роботи, просто страшні показники. Із найбільш постраждалих від цієї кризи була молодь до 25 років. Переважно, такі люди працювали саме у тих місцях, які позакривалися з початком бойових дій (малий бізнес, сфера послуг).

Багато людей пішли працювати у тіньовий сектор, неофіційне працевлаштування стало майже нормою, людям потрібна була хоч якась робота, тому вони не перебирали. Таксі, ремонт, дрібна торгівля стали уходити в тіньовий сектор економіки. Зустріти на вулиці хлопця, який

розвозив їжу без офіційного договори та офіційного працевлаштування стало звичним. Також на це вплинув психологічний бар'єр, деякі чоловіки призовного віку боялися мобілізації, тому навмисно уникали офіційного працевлаштування, тому що роботодавці були зобов'язані передавати данні о своїх працівниках в ТЦК. Також багато людей просто боялися залишати дім або просто не вірили у стабільність. Фраза «Навіщо мені ця вакансія, якщо завтра може прилетіти?» стала мейнстрімом.

Важно буде згадати про підступні обстріли енергетики України, які в свою чергу спричинили дефіцит у енергетиці. Уже на весні 2022 обстріли енергетичного сектору залишали без світла підприємства. Малі заводи та підприємства по всій країні зачинялися без змоги працювати без електрики. Ближче до зими 2022 року, ситуація набрала масштабного характеру, без електроенергії залишалися не тільки підприємства, а і побутові споживачі. Були ситуації, коли люди сиділи по декілька днів повністю без світла та опалення, а за вікном була мінусова температура.

Як ми вже визначилися, війна дуже суттєво впливає на ринок праці та змушує його коливатися за змінювати себе. Незважаючи на поступову адаптацію економіки під воєнний стан та нових умов функціонування, в Україні і по наш час зберігається відносно високий рівень безробіття. Створений дисбаланс на ринку праці загострюють вже існуючі проблеми. За результатами аналітичної та статистичної інформації державної служби зайнятості (ДСЗ), станом на 1 січня 2024 р. загальне число безробітних українців, зареєстрованих у Державній службі зайнятості (ДСЗ), становила 96,1 тис. осіб, за наявності 40,2 тис. одиниць вакансій. Протягом 2023 р. мали статус безробітних 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. осіб – у 2022 р., з них у 2023 р. працевлаштовано 160,1 тис. осіб та пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб, у 2022 р. відповідно – 248,8 тис. осіб та 46,6 тис.

осіб [23]. Як ми бачимо, ситуація з кожним роком стає відносно краще, але все ж таки ринок праці не потреби у робочих місцях.

Адаптація сфери зайнятості в умовах війни не проходить без втручання держави. Впровадження інкрементних інструкцій цих змін націлено на забезпечення зайнятості населення та впровадження гнучкості трудової сфери. Політика у цій сфері спрямована на вразливі категорії населення: безробітні та ВПО. У 2023 році було удосконалене процес надання компенсацій роботодавцям, за влаштування до себе на роботу цих вразливих верств населення. Якщо говорити конкретніше, то за рік було працевлаштовано за цією програмою приблизно 5 тис безробітних. За влаштування окремо ВПО, роботодавцям теж належить компенсація за оплату праці. За цією схемою було влаштовано близько 14 тис безробітних внутрішньо переміщених осіб. Про малий бізнес держава теж не забуває, у 2023 році на заснування та розвиток малого та середнього бізнесу можна було отримати мікрогранти. За цією програмою, 10 тис роботодавців отримали гранти, які в свою чергу прогнозовано мають створити 20,6 тис нових робочих місць. Був запущений проєкт «ЄРобота», в якому учасникам бойових дій або інвалідом в наслідок бойових дій та їх родинам, теж видавали гранти на відкриття свого бізнесу [14]. Також слід додати що держава не підіймала до недавнього часу податки для ФОПів, тому це створило сприятливе середовище для появи нового бізнесу.

З цього випливає, що в Україні за останні роки дуже суттєво зросла кількість зареєстрованих ФОПів. Коли війна не закінчилася за декілька місяців, як багато хто прогнозував, а затягнулася на декілька років, люди зрозуміли що чекати роботи від когось це марна трата часу і треба брати справу у свої руки. До того ж, як було сказано раніше, державні програми всіляко підштовхували їх це робити.

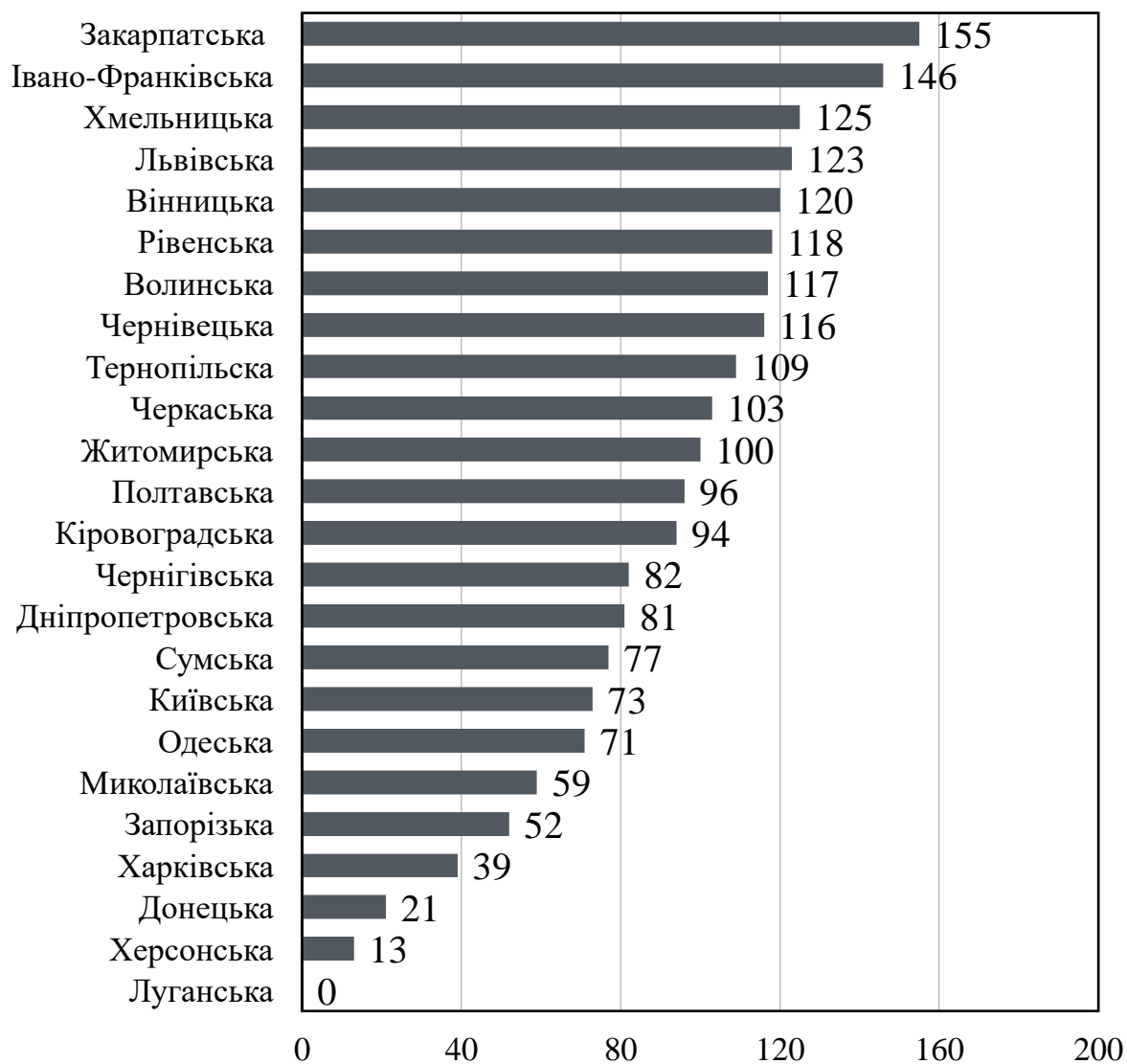
Найбільше відкривається ФОПів у сферах онлайн магазинів роздробленої торгівлі, handmade та інші індивідуальні послуги - усе, що можна робити з мінімальними вкладенням капіталу [67]. Люди переходять на фріланс (копірайтери, дизайнери), це також пов'язано з тенденцією на дистанційну роботу. У компаній, які дуже намагаються адаптуватися під сучасне життя, тренд на онлайн роботу залишився ще з пандемії, яка скінчилися відносно недавно, та на початку війни все ще мала вплив. Тому воєнні дії не завдали людям які вже працювали на віддаленому форматі якихось перешкод щоб це продовжувати, а люди які лишилися свого місця роботи, вже звиклі до онлайн, і продовжили розвивати себе як ФОПів в такому ж форматі.

А що до демографічної складової нових підприємців? Більша частина працездатного чоловічого населення попала під мобілізацію або ще якимось чином залучена у воєнних діях, тому не дивно, що 61% нових ФОПів у 2024 році - це жінки [66]. Жіночі бізнеси розквітають та заповнюють ринок, це показує як війна в черговий раз в історії перевертає гендерні ролі у суспільстві.

Що стосовно розташування цих нових бізнесів та відповідно нових робочих місць, то в регіонах України спостерігається явний дисбаланс. 67 Якщо говорити в цілому про пропозицію ринку у вакансіях, то станом на січень 2024, пропозиції відновилися на 93%, порівнюючи з лютим 2022 року, але, як було за уважно, нерівномірно по регіонах [11]. На рис. 1.3, зображено нерівномірність відновлення кількості вакансій у регіонах України, у порівнянні з їх довоєнними показниками:

Рисунок 3.1

*Відновлення регіональних ринків праці України за кількістю вакансій
(січень 2024 р. до лютого 2022 р.), %*



Джерело: Складено автором на основі даних [7].

Сама велика кількість нових вакансій зафіксована в наступних областях: Закарпатська (155 %), Івано-Франківська (146 %), Хмельницька (125 %), Львівська (123 %), Вінницька (120 %), Рівненська (118 %) та Чернівецька (116 %). Незмінними лідерами за загальною кількістю пропонувананих робочих місць залишаються Київська область (30 913

вакансій), Львівська область (8 473), Дніпропетровська область (8 452), Одеська область (5 752) та Харківська область (3 347).

Захід становиться новим центром для роботодавців. Це пов'язано як і з відкриттям нових ФОПів внутрішньо переміщеними особами так і мігрувати самого бізнесу у більш безпечний регіон України. Тим часом схід становиться мертвою зоною. Донеччина, Луганщина, Херсонщина мають повністю зупинений ринок праці через постійні обстріли та окупацію, число нових вакансій зводиться до нуля. Тому бойові дії дуже вплинули на розрив між регіонами та балансом ринку праці по Україні в цілому. На західну українську йдуть інвестиції, відкриваються нові заклади, приток нових потенційних покупців або робочої сили у вигляді ВПО, а типам часом на Луганщині або Донеччині немає світла у побутових споживачів, дуже великий розрив в умовах життя та праці.

Незважаючи на те, що підприємства у цей складний час не стоять на місці, а продовжують адаптуватися та пристосовуватися до нових реалій, невизначеність та поширення загрозливих тенденцій ставлять виклик нормальному функціонуванню або зовсім унеможливають. Опитування, яке проявили представники Американської торгівельної палати показало, що найактуальнішими проблемами для бізнесу в Україні є: безпека та захист співробітників (91 %); російські ракетні атаки на критичну інфраструктуру та бізнес-активи (66 %); здоров'я та психічний стан співробітників (65 %); економічна та споживча рецесія (45 %); обмежений доступ до електроенергії, водопостачання, мобільного зв'язку, теплопостачання (44 %). Також посилюється тиск з боку державних органів і регуляторів [33].

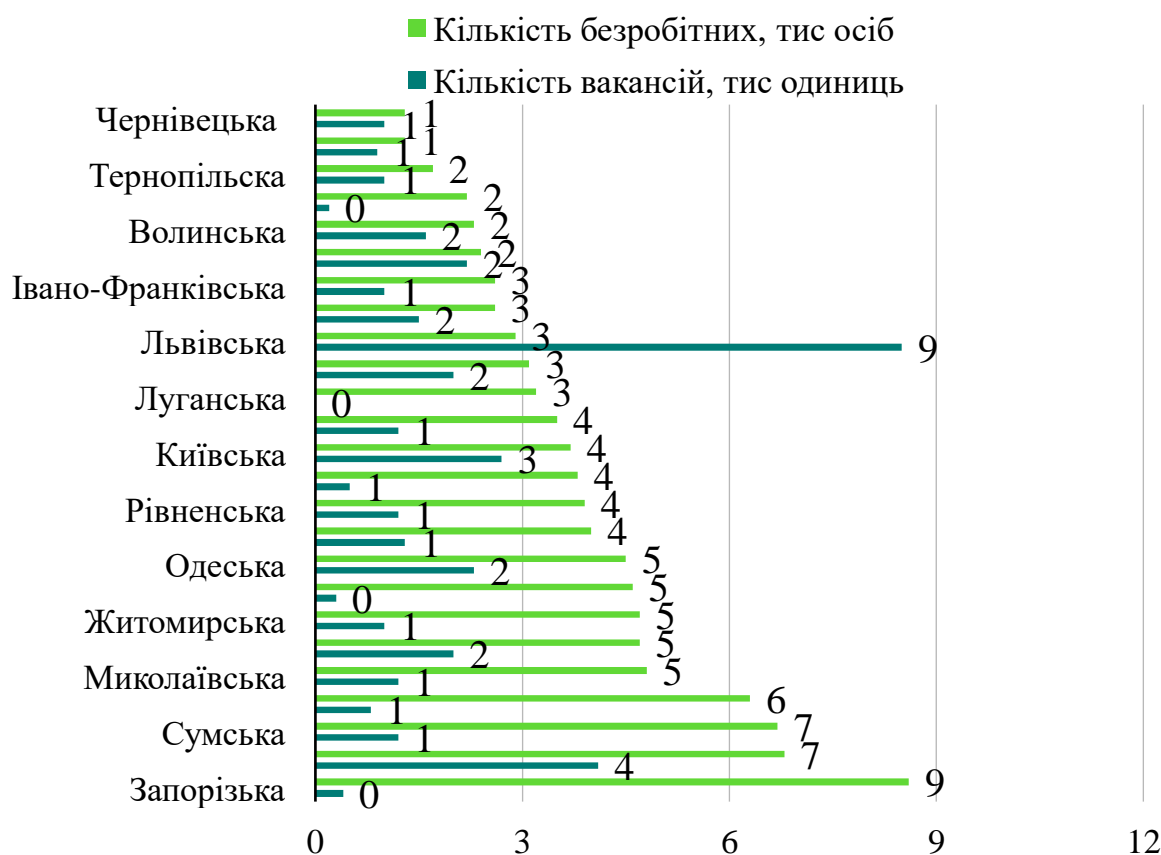
Дослідники центру економічного відновлення назвали основні виклики, з якими зараз стикається розвиток бізнесу в Україні, зважаючи на розташування регіонів:

- *прифронтові регіони* потерпають від фізичної руйнації та скорочення населення;
- *регіони відновлення* – від руйнації та отриманих збитків бізнесу від війни, відтоку населення та падіння споживчого попиту;
- так звані *допоміжні регіони* – через втрату доступу до морського експорту, погіршення логістичних ланцюгів та вимушену економічну переорієнтацію;
- *віддалені регіони* – через брак інформації про можливості розвитку, дефіцит кадрів та освітньо-кваліфікаційні диспропорції на ринку праці, слабкість системи перекваліфікації шукачів роботи.

Розберемо усі виклики окремо. Дефіцит кваліфікованих кадрів спостерігається не тільки у сферах, в яких важко отримати гарну кваліфікацію (наприклад ІТ), а й у сферах освіти, медицини, та простих різноробочих. Війна забрала кваліфікованих педагогів або на фронт або витиснула їх за кордон, де люди шукають кращих умов та рівня заробітної плати лікарі були мобілізовані для потреб армії. Цю ситуацію яскраво ілюструє приведений нижче рисунок 3.2:

Рисунок 3.2

Кількість шукачів роботи та вакансій станом на 1 січня 2024 р.



Джерело: Складено автором на основі даних[7].

Перетинати кордон українців змушує не тільки відчуття безпеки, а і дуже низькі заробітні плати на батьківщині. Середня заробітна плата на грудень 2024 року склала 21700 тис грн, але треба ще ураховувати інфляцію та нестабільну ситуацію на ринку валют [61]. Хліб за 40 грн став реальністю.

У 2024 році інфляція сягнула до 12% [24]. Поганий врожай (окупація робочої землі та проблеми з логістикою визнані мітингами з боку європейських фермерів), дороге паливо й дефіцит електрики (через обстріли) - все це стало гарним приводом для руху інфляції у гору. Якщо порівнювати країни, середня заробітна плата у Польщі для українців буде сягати приблизно 1000\$ на місяць, в Україні- 400\$. Такі розбіжності і женуть кваліфікованих фахівців за кордон. Вище середнього рівня по

Україні заробітна плата була в семи областях. Найвищі показники трудових доходів зафіксовано у вакансіях Херсонської, Львівської, Хмельницької, Київської, Черкаської та Дніпропетровської областей. Найнижчі середні зарплати у вакансіях у 2023 році відзначено в Луганській, Вінницькій та Сумській областях, де показник був на 30% нижчим, ніж у регіонах із найвищим рівнем.

Рис 3.3

Середній розмір заробітної плати у пропонованих на ринку вакансіях у регіонах України в 2023 р.



Джерело: Складено автором на основі даних[7].

Але міграція біженців з України не бути триматися вічність. Деякі країни Європи вже відкрито втомилися від українців та вже роблять заяви на потенційне майбутнє про скасування статусу біженців та перекриття фінансових виплат. Позбавлення цих чинників може змусити деяких українців, які не змогли реалізувати себе як першокласні спеціалісти у Європі, повернутися на батьківщину. За даними ООН, зараз за межами України перебуває 6 млн українців, з них - 1,7 млн працювали там і до війни. Як може вплинути на ринок праці таке масове повернення українців після закінчення війни? По позитивному сценарію, повернення 1-2 млн людей, може дати поштовх економіці, можуть наповнитися ті самі проміжки у медичних або педагогічних вакансіях. З іншого боку, багато українських мігрантів вже адаптувалися та пристосувалися до життя у Європі. У більшості цих випадків, якщо порівнювати аналогічні посади в Україні, у страхах ЄС і умови праці, заробітна плата, і цілком якість життя буде краще, тому щоб мотивувати повертатися людей назад, треба приймати якісь дії. Наприклад льготні ставки для іпотеки на житло, для тих хто повернувся, або соціальні виплати на певний час, для швидшого пристосування, чи ті ж самі гранти на початок бізнесу. Чи буде це справедливо для тих людей, хто залишився в Україні, бо вони залишаться без привілеїв, у порівнянні з тими хто повернувся, це дискусійне питання, але те що мігрантів треба заманювати назад, це факт.

Розглядаючи дефіцит кадрів, треба також, окрім міграції, виділити ще одним чинник - мобілізація. Цей процес забрав у суспільства більшість чоловіків 25-45 років, які склали основу ринку праці та економічного середовища. У 2024 році, 73% компаній скаржилися на недостачу кадрів [9].

Окремо хочеться виділити тему повернення військових у цивільне життя після закінчення війни. За даними Мірошніченка із асоціації роботодавців, близько 60% військових хочуть або планують змінити

професію після демобілізації [1]. Але в самій цій демобілізації ховається дуже великий виклик для суспільства та держави. Як люди, які пристосувалися до життя у Європі, повертаючись до України будуть не адаптовані, так само і військові, які адаптувалися до життя в умовах бойових дій та постійного страху смерті, будуть критично не готові повертатися до цивільного життя. Мабуть усім радянським людям знайоме поняття синдром «Афганца», або в штатах усі знайомі з «сирійцями». Це військові, які вважаючи що вони, як захисники своєї країни, мають мати якісь винагороди за це та признання соціумом як героїв, часто такі бажання про вознесіння заходять за рамки адекватного, та на ряду з цим, у деяких ветеранів починаються проблеми з психікою, так званий післявоєнний синдром (ПТСР). На досвіді інших країн, держава та суспільство мають зробити правильні кроки для прийняття та адаптації ветеранів війни у звичайне життя. Для цього, наприклад, треба залучити психологів або при нестачі мотивувати людей обирати цю спеціальність. Для військових можна зробити сертифікати на зразок «ЄПідтримки» на певну кількість сеансів у акредитованих державною психологів. Суспільству у свою чергу треба прийняти, що таким людям знадобиться час на реабілітацію. Зараз у лаврах ЗСУ дуже велика кількість людей, які до війни, як вже було сказано раніше, склали фундамент економіки країни, тому їх повернення та інтегрування у соціум повинно бути пріоритетним завданням держави.

3.3. Перспективи реформування українського ринку праці

Як вже акцентувалася увага раніше, одна з фундаментальних проблем відновлення ринку праці в Україні - це нестача людського ресурсу. Україна займає 228-ме місце за рейтингом народжуваності у світі [36]. Це просто

катастрофічний показник для нашої демографічної ситуації. За оцінками ООН, населення України скоротилося з 41 млн у 2021 році, до 37 млн на 1 січня 2024 році. Працездатних людей і того менше - десь 12-13 млн. Це демографічна яма, діти не народжуються, чоловіки 25-45 років в великому дефіциті, жінки виїжджають за кордон [72]. В потенційному майбутньому, для ринку праці це дуже серйозний виклик. Прогнозування НБУ показує, що до 2030 року, дефіцит робочої сили може сягнути до 4,5 млн людей.[70]

Через такі демографічні чинники як низька народжуваність, висока смертність (особливо в воєнний стан) та еміграцію молоді, в Україні с кожним роком набуває чинність проблема демографічного старіння. В умовах тотального браку робочої сили, Україна має адаптуватися та використовувати трудовий потенціал старшого населення. Для економіки, яка орієнтована на фізичну працю, люди втрачають працездатність у віці 60ти років. Але, розумовий і трудовий потенціал людина не втрачає до 60ти років, та може спокійно продовжувати реалізовувати себе у розумових сферах зайнятості. За словами академіка Лібанової, використання людей старшого віку, дає змогу використати їх соціальний капітал, який дуже великий, та на відміну від молоді, люди похилого віку, дуже підтримують інтенсивні особистісні зв'язки [2]. Це відкриває певні перспективи, які дозволяють ефективно використовувати цю робочу силу в економіці.

Збільшення частки осіб старшого віку за всіх інших рівних умов означає, що зменшується потенціал розвитку, тобто частка людей яка хоче та може отримувати нові знання, навички та кваліфікацію. Щоб з цим боротися, Україна має забезпечувати інтеграцію поколінь. Використовувати національні традиції та спілкування осіб різних поколінь в суспільстві, це дуже ефективний спосіб інтегрувати суспільство в загалом. Іншим кроком має бути максимальне збереження потенціалу старших поколінь. Здоровий спосіб життя, якісна медична допомога, навчання

упродовж всього життя. Треба пристосувати графіки роботи і робочих місць до потреб і можливостей старших поколінь. В цьому сенсі абсолютно незамінним є напрям економічних зрушень (перехід від сировинної економіки до економіки, яка більш орієнтована на розумову працю.)

Зважаючи на те, що попит на людський ресурс не задовільний, ще і пропозиція на ринку праці пропонує дуже мало кваліфікованих та компетентних працівників. Більшість вже виїхали за кордон, або планують виїхати, як відкриються кордони. Ця проблема набуває обертів не лише за того, що компетентні люди покидають країну, ще важливий фактор, що сама ця компетентність змінюється. Війна перевернула економіку - металургія впала, а ІТ чи логістика вийшли на передні і більш затребувані плани. В нашому населення дуже велика кількість людей з навичками, які не відповідають сучасним вимогам ринку праці.

Ще один із викликів який ще настане час вирішувати та адаптуватися - це енергетична незалежність. Із за підступних обстрілів РФ української енергетики, питома частина електростанцій втратила свою придатність, енергетика у кризі, але в цей самий час зростає зацікавленість країни та її суспільства в загалом на «зелену» енергію. Сонячні панелі, вітряки - все це потребує якісного обслуговування, а якщо цей тренд, що схоже на то, набуде масового характеру та держава вибере самий цей шлях для подолання енергетичної кризи, то попит за «зелені» професії дуже виросте. Але проблема та ж сама, недостатня кваліфікація. Мало хто з населення вміє працювати с «зеленою» енергетикою та усьому потрібно вчитися та перекваліфікуватися.

Як ми вже визначилися, більшість проблем ринку праці пов'язано з а) *недостачею людського ресурсу;* б) *недостатньої кваліфікації із наявного ресурсу.* Тому першочергове що стосується подолання цієї кризи та реформування, треба зосередити уваги на поповнення кількості

працездатного населення. Одним з перших поглядів держави має пасти на мігрантів. Їх повернення, як вже згадувалося раніше, може суттєво допомогти ринку праці, бо повернутися можуть як і кваліфіковані працівники так і просто велика кількість працездатного населення. Одними із інструментів мотивування повернення мігрантів назад на батьківщину можуть стати державні програми по податковим пільгам або житлових послугах.

Як ідея, можна запустити умовну програму «Повертайся додому» - податкові канікули на 2 роки, для тих хто повернувся з- за кордону та відриває свій бізнес чи працює на відбудові або на дефіцитних вакансіях. Також можна зіграти через житло, давати іпотеку під 2% на житло для мігрантів. (як було у Польщі після війни). Якщо працювати в такому напрямку, то в умовах закінчення війни, за наступний рік залучити близько 500 тис людей виглядає досить досяжною метою.

Що стосується людей, які залишилися в країні, але все одно не виконують потреби ринку праці (ВПО та ветерани). Вони являються вразливою верствою населення, тому і підхід до них має буде делікатним. Можна створити спеціальні центри перекваліфікації в кожному великому місці - безкоштовні курси на 3-6 місяців по дефіцитним вакансіям та працевлаштуванням. Судячи з того, як опитування які я згадував раніше, показували, що більшість ветеранів хочуть змінити кваліфікацію, то попит на ці центр буде досить великим. Що до фінансування цього, можна залучити гранти від США та Європи, по 10 тис на людину - в оптимістичному сценарію, можна за рік навчити близько 200 тис нових спеціалістів. Якщо реалізувати якісно цю програму, то в теорії, в перспективному майбутньому, до 50% працівників «зелених» сфер або ІТ можуть бути саме перекваліфіковані працівники.

Але і не треба забувати про людей, які не являються мігрантами та не належать до вразливих груп населення, ті люди, на яких зараз тримається ринок праці. Підтримувати та стимулювати малий бізнес держава вже почала, як я згадував раніше, програма «ЄРобота» вже активно та перспективно працює, розширення фінансування до 1 млрд гривень на рік, та в теорії, можна створювати до 100 тис робочих місць у наступні роки. Що до інших ідей, можна запровадити субсидії, наприклад, по 50 тис грн за кожного найманого працівника малим бізнесом. Якась невелика кав'ярня може найняти 3 внутрішньо переміщених осіб та отримати 150 тис грн на обладнання. На практиці ФОПи та малі бізнеси це десь 70% всього ринку праці, тому їх треба стимулювати та підіймати.

Яку ж саме роль має знайти держава у реформуванні ринку праці? По перше, це праця с трудовим кодексом України та адаптування його до стандартів ЄС. Спростити найм і звільнення, додати гнучкі графіки, зробити законодавчий захист для фрілансерів і так далі. Після закінчення війни - адаптувати кодекс та привести його до директив ЄС, це умова як для фінансування з боку наших європейських партнерів так і до самого вступу України в ряди країн Європейського союзу. Зо що до фінансування, то не треба забувати і про допомогу інших країн та структур (США - 10 млрд\$, МВФ - 15 млрд \$), в оптимістичному сценарії, ці гроші можна витратити на перекваліфікацію населення на субсидії для вразливих верств населення.

У контексті всіх стресових зворушень які відчув на собі ринок праці України з початку повномасштабного вторгнення, дуже важливим стає питання його подальшого вектору розвитку. Саме для цього, щоб мати уявлення які проблеми аналітики вважають першочерговими для вирішення та до яких наслідків вони теоретично можуть призвести, я пропоную розглянути один з варіантів подальшого прогнозування розвитку українського ринку праці. Для цього ми звернемося до дослідження

«Українського інституту майбутнього», за результатами якого, вони спрогнозували 4 сценарії реалістичного майбутнього в Україні [31]:

- 1) Сценарій 1 «Надихаюча надія»: завершення активної фази бойових дій; старт виборчих процесів в Україні; скорочення європейських програм допомоги українським біженцям та повернення частки людей в Україну; ризик продовження обмеження на виїзд із країни для чоловіків; тисячі людей повертаються з фронту та державі треба їх реінтегрувати; переформатування державного бюджету; створюються механізми для боротьби с корупцією та прозорості, для сприятливого клімату інвестицій від іноземних інвесторів; висока вірогідність відкриття західних представництв компаній-виробників зброї на території України; відновлення логістичного сполучення усіх видів; економіка залишається в дефіциті через брак кадрів, дефіцит бюджету та торгового балансу; всі ці дефіцити ведуть до посилення інфляції; ВВП зростає на 2,8%. Вірогідність цього сценарію, по оцінкам експертів: 40%.
- 2) Сценарій 2 «Війна за великий мир»: воєнні дії продовжуються; відчувається в суспільстві втома від війни; зростає дефіцит людських ресурсів; інфляція поширюється сильніше; фінансова допомога надходить у запланованому обсязі; продовжується процес підвищення податкового навантаження; зниження конкурентоспроможності української економіки на зовнішніх ринках; український бізнес стає все більш залежним від держави; ВВП збільшується на 1,8%. Вірогідність цього сценарію: 30%.
- 3) Сценарій номер 3 «Відчай»: Україна отримує суттєво менше допомоги від партнерів; посилення мобілізаційних процесів; збільшення номінальних заробітних плат, та зменшення реальних через високу інфляцію; найбільш агресивне підвищення податків; малі обсяги військової допомоги; Україна змушена спиратися на власні ресурси;

зростання корумпованості; проблеми з фінансуванням дефіцитного бюджету; негативні очікування населення зростають, як і втома від війни; є ризик узурпації влади; ризик втратити ще більше територій. Ймовірність: 10%

- 4) Сценарій 4 «Лякаюча невизначеність»: активні бойові дії зупиняються; поширення антидемографічних поглядів; влада не готова нести відповідальність за завершення війни; скорочення фінансової допомоги та проблеми з фінансуванням дефіцитного бюджету; європейські програми підтримки біженців скасовані; високий ризик стагфляції; в суспільстві зростає запит на «справедливість»; найвищі ризики економічного спаду. Вірогідність: 20%

Також, у табл. 3.1 представлені прогнозовані показники для сценарію 1 та 2, які на думку експертів з українського інституту майбутнього є найімовірнішими:

Табл. 3.1

Прогнозовані показники по сценаріям розвитку України

Показник	2023 рік	2024 рік	2025 сценарій 1	2025 сценарій 2
Номінальний ВВП, млрд грн	6 628	7720	8853	8804
ІСЦ(грудень до грудня), %	5,1 %	12,0 %	9,5 %	9,9 %
Дефлятор ВВП %	19,9 %	12,6 %	11,6 %	12,0 %
Зміна реального ВВП, %	5,5 %	3,4 %	2,8 %	1,8 %

Показник	2023 рік	2024 рік	2025 сценарій 1	2025 сценарій 2
Середньорічний офіційний курс USD/UAH	36,6	40,2	44,5	44,0
Номінальний ВВП, млрд \$	181	192	199	200
приріст, %	12 %	6 %	3 %	4 %
Населення, млн осіб	30,5	29,6	29,7	29,1
ВВП на душу населення, дол. США	5951	6488	6694	6871
Номінальна зарплата, грн/місяць	17442	21260	24717	25378
приріст, %	17,4 %	21,9 %	16,3 %	19,4 %
Зміна реальної зарплати	4,0 %	14,5 %	2,4 %	4,8 %
Номінальна зарплата, \$/місяць	477	530	555	577

Джерело: Складено автором на основі даних[31].

Ринок праці України, опинившись у вирі воєнних бур і економічних випробувань, вражає своєю здатністю до змін, попри всі перешкоди. Починаючи з 2022 року, війна змусила цей ринок шукати нові шляхи, відкидаючи старі підходи й відкриваючи двері до інновацій. Ця трансформація нелегка, але вона дає шанс переосмислити, як людський потенціал може працювати в умовах, коли звичний баланс між попитом і

пропозицією зруйновано. Перехід до пріоритетів у технологіях, оборонній сфері та «зелених» рішеннях став не лише викликом, а й унікальною можливістю модернізувати економіку, наблизивши її до європейського рівня.

Відбудова після війни потребуватиме не тільки зусиль держави, але й тісної співпраці з міжнародними партнерами, які можуть допомогти запуснути механізм змін. Повернення мігрантів і перекваліфікація тих, хто залишився, - це той ресурс, який здатен закласти фундамент для відновлення, якщо держава діятиме стратегічно. Водночас демографічна криза змушує шукати нові підходи: залучати старше покоління, підтримувати ветеранів і ВПО, створюючи для них гідні умови. Кожен крок у цьому напрямку має бути виваженим, адже від нього залежить не лише майбутнє ринку праці, а й добробут усього суспільства.

Дивлячись у 2025 рік, хочеться вірити в краще, але не забувати про виклики, які можуть виникнути через затримки чи брак злагодженої роботи. Успіх залежатиме від того, як швидко вдасться підтримати малий бізнес, оновити трудове законодавство та зробити Україну привабливою для тих, хто хоче тут працювати й жити. Цей шлях не буде легким, але він відкриває можливості для зростання, якщо держава, бізнес і кожен українець об'єднаються заради спільної мети. Ринок праці, як відображення душі нації, покаже не лише шрами війни, але й силу духу, що веде до відродження й процвітання.

Отже, ми маємо наступні основні проблеми та виклики ринку праці в умовах кризи, а саме безробіття, тінізація, дефіцит кадрів, нерівність. Виклики: шоки (війна, пандемія), міграція, невідповідність навичок. Вони вимагають державного втручання, освіти та соціального захисту. Стан, динаміка та регіональні особливості українського ринку праці в умовах кризи виражаються у втраті 30–40% робочих місць через війну, зростання

безробіття (до 21%), міграція (6 млн за кордон), мобілізація. Динаміка включає такі тенденції як адаптація до онлайн, фріланс, жіноче підприємництво. Регіональні показники мають наступний вигляд: захід - зростання вакансій (до 155%), схід - мертва зона. Перспективи: перекваліфікація, повернення мігрантів, реформи для відновлення.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі на основі системного підходу було здійснено комплексне дослідження теоретичних засад, динаміки та факторів розвитку сучасного ринку праці, а також проаналізовано специфіку його функціонування в Україні в умовах повномасштабної війни. Реалізація поставлених завдань дозволила сформулювати цілісне бачення ринку праці як складної соціально-економічної системи, що регулює обмін людського капіталу на заробітну плату та забезпечує баланс попиту і пропозиції. Дослідження історичної еволюції показало трансформацію ринку від аграрної та індустріальної моделей до постіндустріальної, ключовими ознаками якої стали домінування сфери послуг, інтелектуалізація праці та поширення гнучких форм зайнятості. Визначено, що сучасний етап розвитку формується під впливом двох глобальних драйверів: технологічного прогресу (автоматизація, цифровізація, штучний інтелект), який змінює структуру професій, витісняючи рутинну працю, та глобалізації, що інтегрує національні ринки в єдину конкурентну систему, посилюючи вимоги до кваліфікації працівників.

Аналіз динаміки світового ринку праці та країн Європейського Союзу, виявив наявність глобального структурного дисбалансу: гострий дефіцит висококваліфікованих кадрів співіснує з надлишком некваліфікованої робочої сили, що особливо відчутно в країнах з низьким рівнем доходів. За допомогою кластерного аналізу країн ЄС за методом Варда було доведено пряму залежність між економічним добробутом держави та станом її ринку праці. Країни першого кластеру (Німеччина, Франція, Нідерланди, Бельгія) демонструють значно вищі показники оплати праці та соціального захисту завдяки збалансованій державній

політиці, тоді як країни другого кластеру мають нижчі стандарти життя та вищий рівень відтоку кадрів. Це підтверджує тезу, що ефективне державне регулювання через податкову політику, встановлення мінімальної зарплати та соціальні гарантії є критично необхідним інструментом для забезпечення стабільності ринку. Також зафіксовано посилення глобальних тенденцій, таких як перехід до дистанційної роботи, зростання попиту на «soft skills» та поступове витіснення традиційних професій алгоритмами штучного інтелекту.

Значна частина дослідження, була присвячена українському ринку праці в умовах воєнного стану, засвідчила, що війна стала фактором шокового впливу, який призвів до втрати 30–40% робочих місць та безпрецедентного зростання безробіття, що на піку досягало 21%. Ринок праці зазнав кардинальних структурних змін, обумовлених масовою зовнішньою міграцією понад 6 мільйонів громадян та внутрішнім переміщенням ще близько 5 мільйонів осіб. Це спровокувало глибоку демографічну кризу та дефіцит кадрів, особливо чоловіків віком 25–45 років, спричинений мобілізаційними процесами. Аналіз регіонального розрізу виявив полярну диспропорцію відновлення: західні області України демонструють зростання кількості вакансій до 155% від довоєнного рівня, стаючи новими діловими центрами, тоді як східні та південні регіони перебувають у стані стагнації через безпекові ризики та руйнування інфраструктури.

Водночас дослідження показало високу адаптивність української економіки. Відбулася переорієнтація ринку на оборонний сектор, логістику та ІТ-сферу, а малий бізнес став драйвером відновлення завдяки активізації жіночого підприємництва - 61% нових ФОПів у 2024 році було відкрито жінками. Однак основними викликами залишаються професійно-кваліфікаційний дисбаланс, коли навички внутрішньо переміщених осіб не

відповідають потребам нових регіонів проживання, та суттєвий розрив у рівні оплати праці між Україною та країнами ЄС, що стимулює подальший відтік талантів.

На основі проведеного аналізу ми бачимо, що післявоєнне відновлення ринку праці України можливе лише за умови реалізації комплексної державної стратегії. Пріоритетними напрямками являються стимулювання повернення мігрантів через податкові пільги та доступне іпотечне кредитування, запровадження масштабних програм перекваліфікації для ветеранів та ВПО з фокусом на психологічну реабілітацію, а також гармонізацію трудового законодавства з європейськими нормами. Прогнозування подальшого розвитку вказує на те, що навіть за оптимістичного сценарію дефіцит робочої сили залишатиметься ключовою проблемою, вирішення якої потребуватиме залучення потенціалу старших вікових груп та активної інтеграції в європейський економічний простір. Таким чином, відновлення людського капіталу має стати центральним елементом стратегії національної безпеки та економічного зростання України у найближчі десятиліття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ДОДАТКИ

1. Верховна рада України URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/246762.html [дата звернення: 11.08.2025].
2. Виступ Академіка Лібанової URL: <https://www.youtube.com/watch?v=OHLF4xiCIIm0> [дата звернення: 24.08.2025].
3. Вплив NAFTA на Мексику URL: <https://www.bu.edu/gdp/2024/10/30/lessons-from-the-past-the-impact-of-nafta-on-mexicos-export-specialization-pattern/> [дата звернення: 22.08.2025].
4. Гуннарссон Й.Х. Смерть від перепрацювання: каросі в Японії URL: <https://skemman.is/bitstream/1946/41105/2/Death%20from%20overwork%20current%20state%20of%20karoshi%20in%20Japan.pdf> Стр. 5 [дата звернення: 25.08.2025].
5. Дані MOM URL: <https://ukraine.iom.int/uk/news/kilkist-vnutrishno-peremishchenykh-osib-v-ukrayini-znovu-zrostaye-dani-mom> [дата звернення: 24.08.2025].
6. Дія. Є-робота URL: <https://diia.gov.ua/8000> [дата звернення: 26.09.2025].
7. Дослідження відновлення ринку праці URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni> [дата звернення: 12.08.2025].
8. Дослідження вразливостей через призму ризиків у сфері захисту URL:

https://www.acaps.org/fileadmin/Data_Product/Additional_resources/20240801_ACAPS_Thematic_report_Ukraine_Vulnerabilities_in_protection_Ukr.pdf [дата звернення: 07.08.2025].

9. Дослідження ЕВА URL : <https://eba.com.ua/en/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> [дата звернення: 23.09.2025].

10. Дослідження мігрантів URL: https://www.sapiens.com.ua/publications/socpol-research/353/Дослідження_мігрантів_звіт.pdf [дата звернення: 07.09.2025].

11. Дослідження Work.ua URL: <https://www.work.ua/en/articles/analytics/3234/> [дата звернення: 11.08.2025].

12. Економічна історія США URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Economic_history_of_the_United_States [дата звернення: 09.10.2025].

13. Експорт металопродукції в Україні URL: <https://gordonua.com/ukr/news/money/do-vijni-ukrajina-eksportovala-45-metaloproduktsiji-do-jes-ekspert-1627810.html> [дата звернення: 24.07.2025].

14. ЄРобота URL: <https://opendatabot.ua/analytics/foconomics-2024-9>. [дата звернення: 20.08.2025].

15. Звіт KSE Institute 2022 URL: <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/zagalna-suma-zbitkiv-zavdana-infrastrukturi-ukrayini-skladaye-ponad-127-mlrd-zvit-kse-institute-stanom-na-veresen-2022-roku/> [дата звернення: 14.09.2025].

16. Кастельс М. Постаня мережевого суспільства URL: https://deterritorialinvestigations.files.wordpress.com/2015/03/manuel_castells_the_rise_of_the_network_societybookfi-org.pdf [дата звернення: 18.08.2025].

17. Колот А. та ін. Концепція «Праця 4.0» URL: https://www.researchgate.net/publication/346211070_Labor_40_concept_theoretical-applicable_principles_of_formation_and_development (стр. 78) [дата звернення: 03.09.2025].

18. Макроекономіка: навчальний посібник URL: <https://econom.knu.ua/wp-content/uploads/2017/12/Bazilevich-Balastryk.pdf> [дата звернення: 12.06.2025].

19. Міжнародна організація праці. Дані та статистика (ILOSTAT) URL: <https://www.ilo.org/data-and-statistics> [дата звернення: 24.09.2025].

20. Міжнародна організація праці. Складний зв'язок між освітою та недовикористанням робочої сили URL: <https://ilostat.ilo.org/the-complex-link-between-education-and-labour-underutilization/> [дата звернення: 24.09.2025].

21. Міжнародна організація праці. Теми ILOSTAT: Жінки URL: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/> [дата звернення: 23.08.2025].

22. Мінімальна заробітна плата URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> [дата звернення: 24.03.2025].

23. МінФін Кількість безробітних URL: <https://index.minfin.com.ua/labour/unemploy/register/2024/> [дата звернення: 24.03.2025].

24. Національний банк: Інфляція URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/komentar-natsionalnogo-banku-schodovivnyua-inflyatsiyi-u-2024-rotsi> [дата звернення: 24.09.2025].

25. Радіо Свобода. Трудові мігранти з України URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-trudovi-mihranty-z-ukrainy/30087119.html> [дата звернення: 21.08.2025].

26. Світовий банк. Вплив війни в Сирії URL: <https://www.worldbank.org/en/country/syria/brief/the-toll-of-war-economic-and-social-impact-analysis-esia-of-the-conflict-in-syria-key-facts> [дата звернення: 20.07.2025].

27. Світовий банк. Підключення до роботи: як ІКТ можуть розширити зайнятість URL: <https://documents.worldbank.org/curated/en/290301468340843514/pdf/809770WP0Conne00Box379814B00PUBLIC0.pdf> [дата звернення: 19.08.2025].

28. середня зарплата в Україні URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3966852-torik-seredna-zarplata-v-ukraini-zrosla-na-231-derzstat.html> [дата звернення: 24.07.2025].

29. Сміт А. Багатство народів (Розділ VII) URL: <https://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/Kolot-A.-M.-ekonomika-praczi.pdf> (Стр. 205) [дата звернення: 21.05.2025].

30. Україна втратила 40% працездатного населення URL: <https://www.unian.ua/economics/other/demografichna-situaciya-ukrajina-vtratila-40-pracezdatnogo-naselennya-13055904.html> [дата звернення: 24.09.2025].

31. «Український інститут майбутнього: Прогноз економіки України 2025» [дата звернення: 10.09.2025].

32. Чернявська І. Ринок праці: сучасний стан URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Chernivavska.pdf [дата звернення: 03.06.2025]

33. ACC опитування URL: <https://chamber.ua/news/86-of-companies-are-fully-operational-after-2-years-of-russia-s-full-scale-war-in-ukraine-amcham-ukraine-latest-survey-findings/> [дата звернення: 24.09.2025].

34. Age of Discontinuity URL: <https://ia801407.us.archive.org/.../The-Age-Of-Discontinuity.pdf> [дата звернення: 27.08.2025].

35. BLS США. Spotlight on Productivity URL: <https://www.bls.gov/spotlight/2013/productivity/home.htm> [дата звернення: 12.08.2025].

36. Cia.org Birth rate URL: <https://www.cia.gov/the-world-factbook/countries/ukraine/> [дата звернення: 20.09.2025].

37. CRS. Report R44998 URL: <https://www.everycrsreport.com/reports/R44998.html> [дата звернення: 24.09.2025].

38. Decide Consulting. Jobs may double URL: <https://www.encyclopedia.com/international/encyclopedias-almanacs->

transcripts-and-maps/peasants-and-rural-laborers [дата звернення: 13.09.2025].

39. Decide Consulting. Software jobs double URL: <https://decideconsulting.com/software-developer-jobs-may-double-10-years/> [дата звернення: 11.09.2025].

40. Deutsche Nationalbibliothek. [Документ] URL: <https://dnb.info/1016850662/34> (Стр. 18) [дата звернення: 14.09.2025].

41. DOU. Аналітика ринку праці URL: <https://dou.ua/forums/topic/36192/> [дата звернення: 15.08.2025].

42. Economist Impact. Подолання розриву в навичках URL: <https://impact.economist.com/new-globalisation/bridging-skills-gap-fuelling-careers-and-economy-japan> [дата звернення: 23.08.2025].

43. EURES. Labour Market Sweden URL: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-sweden_en [дата звернення: 09.08.2025].

44. Eurostat. Дані про безробіття (UNE_RT_M) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_118016/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=efcf7c9f-c4d7-4bc2-8c74-962ead60acfc&c=1603730430589 [дата звернення: 12.05.2025].

45. Eurostat. Зайнятість 15–64 років URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tgs00007/default/table?lang=en&category=t_labour.t_employ.t_lfst [дата звернення: 12.05.2025].

46. Eurostat. Заробітки мінімальні URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en&category=t_labour.t_earn [дата звернення: 12.05.2025].

47. Eurostat. Рівень освіти (lfsi_educ_a) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a/default/table?lang=en [дата звернення: 12.05.2025].

48. Eurostat. середньорічний заробіток (earn_nt_net) URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_nt_net/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=898f20b5-9f3f-44ff-8cfc-5d7f66b3fec7&c=1700303430681 [дата звернення: 12.05.2025].

49. Fiatlux-day. Chapter 23 Reading URL : https://fiatlux-day.org/euro/period_3/chapter_23/reading_23-3.html [дата звернення: 24.09.2025].

50. ILO Normlex C155 URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 [дата звернення: 12.08.2025].

51. ILO Normlex Instrument 312247 URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247 [дата звернення: 14.08.2025].

52. ILO. A Year of War in Gaza - Bulletin 5 URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/A%20Year%20of%20War%20in%20Gaza-Bulletin%205-October%202024-FINAL\(en\).pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-10/A%20Year%20of%20War%20in%20Gaza-Bulletin%205-October%202024-FINAL(en).pdf) [дата звернення: 14.08.2025].

53. ILO. Informal Economy URL : <https://www.ilo.org/ilo-employment-policy-job-creation-livelihoods-department/branches/employment-investments-branch/informal-economy?> [дата звернення: 14.08.2025].

54. ILO. Labour standards & human rights URL.:
<https://www.ilo.org/resource/article/international-labour-standards-human-rights?> [дата звернення: 14.08.2025].

55. IMF News URL.:
<https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/socar051c?>
[дата звернення: 24.09.2025].

56. IMF. [Документ] URL:
<https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781557756435/C01.xml?>
[дата звернення: 16.08.2025].

57. JSTOR. Наукова стаття URL:
<https://www.jstor.org/stable/41146861> [дата звернення: 21.09.2025].

58. LO.se. Collective Agreement URL:
<https://www.lo.se/english/the-collective-agreement> [дата звернення:
29.08.2025].

59. Migration Data URL:
<https://www.migrationdataportal.org/ukraine/crisis-movements> [дата
звернення: 08.08.2025].

60. Minfin. Рівень безробіття 2020 URL:
<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2020/> [дата звернення:
14.09.2025].

61. Minfin. Середня заробітна плата 2024 URL:
<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/2024/> [дата
звернення: 23.08.2025].

62. Minfin. Середня зарплата 2021 URL:
<https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/2021/> [дата
звернення: 23.08.2025].

63. Netherlands Flex Workers Law URL:
<https://leglobal.law/2025/06/24/netherlands-bill-on-certainty-for-flex-workers-submitted-to-the-house-of-representatives/> [дата звернення: 29.08.2025].

64. OECD. Еволюція навичок у країнах OECD URL:
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/1996/01/the-evolution-of-skills-in-oecd-countries-and-the-role-of-technology_g17a1526/613570623323.pdf стр. 32 [дата звернення: 14.07.2025].

65. OECD. Освіта напоказ 2023 URL:
https://www.oecd.org/en/publications/2023/09/education-at-a-glance-2023_581c9602/full-report/how-does-educational-attainment-affect-participation-in-the-labour-market_ebb370af.html#chapter-d1e5193-a267294562 [дата звернення: 28.08.2025].

66. Opendatabot: жінки ФОПи URL:
<https://opendatabot.ua/analytics/women-entrepreneurs-2024> [дата звернення: 27.09.2025].

67. Opendatabot: нові ФОПи URL:
<https://www.sapiens.com.ua/publications/socpol-research/353/> [дата звернення: 27.08.2025].

68. Population history of China URL:
https://en.wikipedia.org/wiki/Population_history_of_China?utm [дата звернення: 13.06.2025].

69. Raport World Population URL:
<https://population.un.org/wpp/> [дата звернення: 23.09.2025].

70. Rbc.ua Демографія URL:
<https://www.rbc.ua/rus/news/ukrayini-vistachatime-4-5-mln-pratsivnikiv-1721639071.html> [дата звернення: 17.08.2025].
71. The Industrial Revolution in England URL:
<https://history.pictures/2020/02/26/12-1-wages/> [дата звернення: 12.07.2025].
72. The United Nations Department of Economic and Social Affairs URL : <https://population.un.org/wpp/> [дата звернення: 12.08.2025].
73. Tinbergen Institute. Papers 22096 URL:
<https://papers.tinbergen.nl/22096.pdf> [дата звернення: 05.09.2025].
74. UK National Archives. 1833 Factory Act URL:
<https://www.nationalarchives.gov.uk/education/resources/1833-factory-act/> [дата звернення: 11.09.2025].
75. UkrinformРівень безробіття URL:
<https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3707740-riven-bezrobitta-v-ukrayini-torik- stanoviv-211-nacbank.html> [дата звернення: 27.08.2025].
76. Ukrstat: «Статистичний звіт» URL:
https://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/help/report_development_trend_2021/chapter_3.html [дата звернення: 24.09.2025].
77. WorldBank IEG. Bosnia CAE report URL:
https://ieg.worldbankgroup.org/sites/default/files/Data/reports/bosnia_cae_reach.pdf [дата звернення: 09.08.2025].
78. WorldBank. Future Jobs EAP URL:
<https://www.worldbank.org/en/region/eap/publication/future-jobs?> [дата звернення: 11.09.2025].

79. WorldBank. Policy Note Iraq URL:
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/189421468263098428/pdf/390300IQ0Social00PolicyNote01PUBLIC1.pdf> [дата звернення:
22.09.2025].

80. WorldBank. Social Policy Note URL:
<https://documents1.worldbank.org/curated/en/785071506105322669/pdf/119941-REPLACEMENT-PUBLIC-FINAL-MEM-FALL-2017-ONLINE.pdf> [дата звернення: 26.09.2025].