

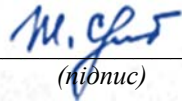
Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Економічний факультет

Кафедра статистики, обліку та аудиту

До захисту допущено
кафедрою статистики, обліку та аудиту, протокол № 5 від 09.12.2025 р.

завідувач кафедри


(підпис)

Тетяна СЛЮНІНА
(ім'я, прізвище)

«09» грудня 2025 р.

Кваліфікаційна робота

здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти

Аналітичне дослідження ринку праці в Україні

(назва роботи)

Спеціальність 051 «Економіка»

(код та найменування спеціальності; спеціалізації спеціальності - за наявності)

Освітня програма «Бізнес-аналітика та міжнародна статистика»

(назва освітньої програми)

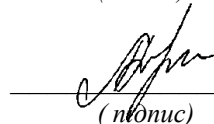
Виконавець


(підпис)

Єлизавета ТАВОЛЖАНСЬКА

(ім'я, прізвище)

Науковий керівник


(підпис)

Юлія ЛАЗЕБНИК

(ім'я, прізвище)

Харків – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	7
1.1. Сутність, структура та функції ринку праці.....	7
1.2. Основні показники та методи аналізу ринку праці	14
1.3. Особливості функціонування ринку праці в умовах трансформаційної економіки	17
Висновки до розділу 1	21
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	23
2.1. Аналіз динаміки та структури зайнятості, безробіття та робочої сили в Україні	23
2.2. Регіональний аналіз зайнятості, безробіття та внутрішнього потенціалу ринку праці в Україні.....	43
Висновки до розділу 2	53
РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	56
3.1. Основні проблеми та диспропорції на ринку праці України.....	56
3.2. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його адаптації	63
3.3. Рекомендації щодо вдосконалення функціонування ринку праці в Україні	69
Висновки до розділу 3	76
ВИСНОВКИ.....	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	81

ВСТУП

Актуальність дослідження. Ринок праці в Україні переживає період глибоких трансформацій, зумовлених комплексом зовнішніх та внутрішніх факторів. Сучасні виклики, пов'язані з військовим станом, масовою міграцією населення, структурними змінами в економіці, цифровізацією та інтеграцією до європейського економічного простору, вимагають комплексного аналітичного підходу до вивчення процесів, що відбуваються на вітчизняному ринку праці. Розуміння механізмів функціонування ринку праці, виявлення диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили, аналіз тенденцій зайнятості та безробіття є критично важливими для формування ефективної державної політики зайнятості та соціально-економічного розвитку країни. Актуальність даного дослідження визначається низкою фундаментальних факторів, що формують сучасну конфігурацію українського ринку праці.

По-перше, демографічна криза набула критичного характеру, оскільки скорочення чисельності населення працездатного віку, низька народжуваність та прискорене старіння населення створюють довгострокові виклики для забезпечення економіки трудовими ресурсами. За прогностичними оцінками, протягом наступних десятиліть Україна може втратити значну частину трудового потенціалу, що вимагає негайної розробки стратегічних рішень щодо підвищення ефективності використання наявних трудових ресурсів.

По-друге, масштабна трудова міграція набула характеру національної проблеми, оскільки мільйони українців працюють за кордоном, позбавляючи вітчизняну економіку кваліфікованих кадрів. Цей процес має селективний характер, адже емігрують найбільш активні, освічені та працездатні громадяни, що призводить до вимивання людського капіталу та посилення дефіцитів на окремих сегментах ринку праці. Грошові перекази трудових мігрантів, хоча й підтримують споживчий попит, не компенсують втрати для економічного розвитку від відтоку робочої сили.

По-третє, структурні диспропорції між системою професійної освіти та потребами роботодавців продовжують поглиблюватися. Випускники навчальних закладів часто не володіють компетенціями, затребуваними на сучасному ринку праці, що призводить до парадоксальної ситуації співіснування безробіття серед молоді з вищою освітою та гострого дефіциту кваліфікованих робітників та технічних фахівців у ключових галузях економіки.

Важливим фактором є і те, що неформальна зайнятість охоплює майже п'яту частину працюючого населення, що створює серйозні проблеми для бюджетної системи через недоотримання податкових надходжень та для самих працівників через відсутність соціальних гарантій і захисту трудових прав. Легалізація трудових відносин залишається одним з найбільш складних завдань державної політики зайнятості.

Крім того, технологічні зміни та цифровізація економіки трансформують структуру попиту на робочу силу, призводячи до зникнення традиційних професій та появи нових спеціальностей. Адаптація системи професійної підготовки до цих змін відбувається повільно, що загострює проблему технологічного безробіття та дефіциту цифрових компетенцій. Євроінтеграційні процеси відкривають нові можливості та створюють додаткові виклики для українського ринку праці.

Поступова гармонізація трудового законодавства з європейськими стандартами, відкриття доступу до ринків праці країн Європейського Союзу, необхідність підвищення конкурентоспроможності робочої сили вимагають ґрунтовного аналізу та стратегічного планування. Водночас інтеграція до європейського економічного простору може посилити відтік кваліфікованих кадрів, якщо не будуть створені конкурентні умови для працевлаштування всередині країни.

Аналіз сучасного стану проблеми. Дослідженням ринку праці України присвячено праці таких вітчизняних науковців, як Е.М. Лібанова, О.А. Грішнова, І.Л. Петрова, Л.С. Лісогор, які розглядають питання зайнятості, безробіття та міграційних процесів. Значний внесок у вивчення структурних характеристик

ринку праці зробили В.В. Онікієнко, Л.М. Черенько, О.О. Герасименко. Аналітичні аспекти досліджували С.І. Бандур, А.М. Колот, Т.А. Заяць, зосереджуючись на соціально-трудових відносинах та інституційних механізмах регулювання ринку праці. Водночас, динамічність змін, що відбуваються в українській економіці, вимагає постійного оновлення аналітичного інструментарію та методологічних підходів до дослідження ринку праці.

Мета дослідження – здійснити комплексний аналіз ринку праці України, виявити ключові тенденції, структурні диспропорції та перспективи його розвитку для формування науково-практичних рекомендацій щодо оптимізації політики зайнятості.

Об'єктом дослідження є ринок праці України як складна соціально-економічна система взаємодії попиту та пропозиції робочої сили.

Предметом дослідження виступають аналітичні показники, тенденції, закономірності та механізми функціонування ринку праці України в сучасних умовах.

Задля досягнення визначеної мети в роботі були поставлені та вирішені наступні **завдання**:

- проаналізувати теоретичні засади функціонування ринку праці та систематизувати методологічні підходи до його дослідження;
- здійснити статистичний аналіз основних показників ринку праці України;
- виявити структурні особливості попиту та пропозиції робочої сили;
- дослідити динаміку зайнятості та безробіття;
- проаналізувати галузеву та регіональну структуру ринку праці;
- вивчити вплив міграційних процесів на стан ринку праці;
- оцінити ефективність державної політики зайнятості;
- розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів регулювання ринку праці.

Практична значущість дослідження визначається можливістю використання отриманих результатів органами державної влади при формуванні

політики зайнятості, службами зайнятості для оптимізації роботи з різними категоріями населення, роботодавцями для планування кадрової політики, освітніми закладами для узгодження освітніх програм з потребами ринку праці.

Методи дослідження: системний аналіз, статистичний аналіз, порівняльний аналіз, структурно-динамічний аналіз, економіко-математичне моделювання, графічний метод візуалізації даних, методи експертних оцінок.

Апробація результатів дослідження. Основні положення кваліфікаційної роботи представлено на V Міжнародній науково-практичній конференції «International Experience in Scientific Research», 18-20 грудня 2025 р., Чикаго, США.

Публікації. Основні результати дослідження опубліковані в 1 науковій праці: тези доповіді за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції на тему «Ринок праці України: статистичний аналіз диспропорцій, ризиків та можливостей розвитку» [17].

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний обсяг становить 86 сторінок друкованого тексту. Робота містить 7 таблиць, 6 рисунків. Список використаних джерел включає 64 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність, структура та функції ринку праці

Ринок праці як соціально-економічна категорія посідає центральне місце в системі ринкових відносин, оскільки саме через механізми цього ринку реалізується найважливіший ресурс суспільства – робоча сила. Розуміння сутності ринку праці потребує комплексного підходу, що враховує його економічні, соціальні, інституційні та демографічні виміри. У науковій літературі існують різні підходи до трактування цього поняття, що відображає складність та багатогранність даного економічного феномену.

З точки зору класичної економічної теорії, ринок праці розглядається як сфера, де відбувається купівля-продаж особливого товару – робочої сили, що реалізується через взаємодію попиту та пропозиції. Попит на робочу силу формується з боку роботодавців, які потребують працівників для здійснення виробничої або іншої економічної діяльності, а пропозиція виходить від економічно активного населення, готового продавати свою робочу силу за певну винагороду. Однак таке спрощене розуміння не вичерпує всієї складності процесів, що відбуваються на сучасному ринку праці [14].

Сучасна економічна наука розглядає ринок праці як складну систему суспільних відносин, що охоплює не лише процес обміну робочої сили на заробітну плату, але й широкий спектр соціально-трудова взаємодій. До них належать процеси формування, розподілу та використання трудових ресурсів, механізми регулювання зайнятості та безробіття, система професійної підготовки та перепідготовки кадрів, інституційне середовище, що визначає правила функціонування ринку. Така багатовимірність ринку праці робить його одним з найскладніших об'єктів економічного аналізу [6].

Структура ринку праці включає декілька взаємопов'язаних елементів, кожен з яких виконує специфічні функції та впливає на загальну ефективність системи. Першим ключовим елементом є суб'єкти ринку праці, які представлені працівниками – носіями робочої сили різної кваліфікації, роботодавцями – юридичними та фізичними особами, що потребують найманих працівників, та посередниками – інституціями, що сприяють взаємодії між першими двома групами. До посередників належать державні служби зайнятості, приватні кадрові агенції, освітні заклади, професійні спілки та об'єднання роботодавців [3].

Другим важливим структурним елементом є об'єкт ринку праці – робоча сила як сукупність фізичних і розумових здібностей людини, що можуть бути використані у процесі виробництва товарів та послуг. Якість робочої сили визначається освітнім рівнем, професійною кваліфікацією, досвідом роботи, станом здоров'я та іншими характеристиками працівників. У сучасних умовах зростає значення таких компонентів людського капіталу, як здатність до навчання, адаптивність, володіння інформаційними технологіями, комунікативні навички та креативність [12].

Третім структурним компонентом виступає інфраструктура ринку праці, що включає сукупність інституцій та механізмів, які забезпечують його функціонування. До інфраструктури належать служби зайнятості, система професійної орієнтації та консультування, заклади професійної освіти та перепідготовки кадрів, інформаційні системи моніторингу ринку праці, механізми соціального партнерства. Розвиненість інфраструктури значною мірою визначає ефективність узгодження попиту та пропозиції робочої сили, швидкість заповнення вакансій та тривалість пошуку роботи [15].

Четвертим елементом структури є правове та інституційне середовище, що формує правила гри на ринку праці. Це трудове законодавство, що регулює відносини найму, звільнення, оплати праці та охорони праці, система соціального страхування, механізми вирішення трудових конфліктів, стандарти умов праці. Інституційне середовище суттєво відрізняється між країнами, що

призводить до різних моделей ринку праці – від ліберальної англосаксонської до жорстко регульованої континентально-європейської [2].

П'ятим структурним компонентом виступає сегментація ринку праці, що відображає його неоднорідність за різними критеріями. За територіальною ознакою виділяють міжнародний, національний, регіональний та локальний ринки праці. За професійно-кваліфікаційною структурою розрізняють ринки праці різних професійних груп та рівнів кваліфікації. За характером зайнятості виокремлюють первинний ринок праці з стабільною зайнятістю, високими заробітками та можливостями кар'єрного зростання, та вторинний ринок з нестабільною зайнятістю, низькими заробітками та обмеженими перспективами [8].

Функції ринку праці відображають його роль у функціонуванні економічної системи та задоволенні потреб суспільства. Головною є розподільча функція, що забезпечує розміщення робочої сили між галузями, регіонами, підприємствами відповідно до структури суспільних потреб та з урахуванням індивідуальних переваг працівників. Механізм розподілу базується на взаємодії попиту та пропозиції, а його ефективність визначає оптимальність використання трудового потенціалу суспільства [6].

Стимулююча функція проявляється через систему економічних стимулів, що спонукають працівників до підвищення кваліфікації, продуктивності праці та ефективності трудової діяльності. Диференціація заробітної плати залежно від складності праці, кваліфікації, умов праці та результативності створює мотивацію для розвитку людського капіталу та якісного виконання трудових обов'язків. Водночас роботодавці отримують стимули для створення привабливих робочих місць та раціональної організації праці [12].

Інформаційна функція ринку праці реалізується через генерування та поширення інформації про стан попиту та пропозиції робочої сили, рівень заробітної плати, вимоги до кваліфікації, вакансії та можливості працевлаштування. Ця інформація є критично важливою для прийняття рішень як працівниками, так і роботодавцями, а також органами державного управління

при формуванні політики зайнятості. Розвиток інформаційних технологій суттєво розширює можливості інформаційної функції ринку праці [3].

Ціноутворююча функція забезпечує формування ціни праці – заробітної плати та інших форм трудових доходів. Механізм ціноутворення на ринку праці має свою специфіку, оскільки на відміну від звичайних товарів, ціна праці має не лише економічне, але й соціальне значення, визначаючи життєвий рівень працівників та їхніх сімей. Тому процес ціноутворення на ринку праці підлягає більш активному державному регулюванню через встановлення мінімальної заробітної плати, регламентацію тарифних систем та інші механізми [2].

Ціноутворююча функція забезпечує формування ціни праці – заробітної плати та інших форм трудових доходів. Механізм ціноутворення на ринку праці має свою специфіку, оскільки на відміну від звичайних товарів, ціна праці має не лише економічне, але й соціальне значення, визначаючи життєвий рівень працівників та їхніх сімей. Тому процес ціноутворення на ринку праці підлягає більш активному державному регулюванню через встановлення мінімальної заробітної плати, регламентацію тарифних систем та інші механізми [2].

Типологія ринків праці відображає різноманітність форм організації трудових відносин та механізмів регулювання зайнятості у різних країнах та історичних періодах. За ступенем державного втручання виділяють ліберальні ринки праці з мінімальним регулюванням та високою гнучкістю, жорстко регульовані ринки з детальною регламентацією трудових відносин, та змішані моделі, що поєднують елементи обох підходів. Кожна модель має свої переваги та недоліки, відображає баланс між ефективністю та соціальною справедливістю, що є прийнятним для конкретного суспільства [14].

За ступенем конкуренції розрізняють конкурентні ринки праці, де велика кількість роботодавців конкурує за працівників, та монопсоністичні ринки, де єдиний або декілька великих роботодавців домінують на локальному ринку праці. Монопсонія на ринку праці призводить до зниження заробітної плати нижче рівня, що відповідає граничній продуктивності праці, та скорочення

зайнятості. Профспілки можуть частково компенсувати монопсоністичну силу роботодавців через колективні переговори, але їх вплив значно знизився у більшості країн протягом останніх десятиліть [6].

Специфіка ринку праці як економічної категорії полягає у особливому характері товару, що обертається на ньому. Робоча сила нерозривно пов'язана з її носієм – людиною, що має власні інтереси, цінності, мотивацію, права. Це принципово відрізняє ринок праці від ринків звичайних товарів, де об'єкт обміну є відчуженим від продавця. Неможливість повного відчуження робочої сили від працівника означає, що купівля-продаж на ринку праці насправді є наймом, тимчасовою передачею права використання здібностей працівника за певних умов [12].

Робоча сила як товар має властивість зношування та знецінення у процесі використання та з плином часу. Фізичне зношування відбувається внаслідок витрачання енергії у процесі праці, старіння організму, погіршення здоров'я. Моральне зношування пов'язане із застаріванням знань та навичок внаслідок технологічних змін, появи нових методів роботи, зміни вимог роботодавців. Це робить необхідним постійне відтворення та розвиток людського капіталу через освіту, навчання, охорону здоров'я, що вимагає значних інвестицій [15].

Інвестиції у людський капітал здійснюються індивідами, сім'ями, роботодавцями, державою і мають довгостроковий характер. На відміну від інвестицій у фізичний капітал, віддача від інвестицій у людину є менш передбачуваною та розтягнутою у часі. Водночас людський капітал не може бути відчужений від його носія, що створює ризики для інвесторів, особливо роботодавців, які інвестують у навчання працівників. Працівники можуть змінити місце роботи, забравши з собою отримані знання та навички, що обмежує готовність роботодавців інвестувати у загальну підготовку [8].

Рівновага на ринку праці досягається коли кількість працівників, готових працювати за певну заробітну плату, дорівнює кількості робочих місць, які роботодавці готові запропонувати за цю заробітну плату. Графічно рівновага визначається перетином кривих попиту та пропозиції робочої сили. Рівноважна

заробітна плата забезпечує очищення ринку, коли всі, хто хоче працювати за цю ставку, знаходять роботу, і всі вакансії заповнюються. Однак у реальності досягнення рівноваги утруднюється численними факторами [3].

Недосконалість інформації на ринку праці означає, що як працівники, так і роботодавці не володіють повною інформацією про всі можливості. Працівники не знають про всі вакансії, умови праці на різних підприємствах, перспективи кар'єрного зростання. Роботодавці не можуть повністю оцінити продуктивність кандидатів до найму, їх мотивацію, здатність до навчання. Це призводить до тривалого процесу пошуку та узгодження, фрикційного безробіття, неоптимального розподілу робочої сили [2].

Асиметрія інформації проявляється у тому, що одна сторона трудових відносин знає більше про певні аспекти, ніж інша. Працівники краще знають про свої здібності, наміри, альтернативні можливості, тоді як роботодавці мають кращу інформацію про перспективи підприємства, реальні умови праці, можливості просування. Це створює проблеми несприятливого відбору та морального ризику, що ускладнюють досягнення ефективних результатів на ринку праці [7].

В'язкість заробітної плати означає повільну адаптацію ставок оплати праці до змін у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили. Номінальна заробітна плата рідко знижується навіть у періоди економічних спадів та зростання безробіття. Це пояснюється психологічними факторами, коли працівники сприймають зниження заробітної плати як несправедливість, соціальними нормами, контрактами, що фіксують ставки оплати на певний період, діяльністю профспілок. В'язкість заробітної плати призводить до того, що адаптація ринку праці до шоків відбувається переважно через зміни у зайнятості, а не у заробітній платі [6].

Трансакційні витрати на ринку праці включають витрати на пошук роботи для працівників, витрати на підбір персоналу для роботодавців, витрати на укладання та моніторинг виконання трудових контрактів, витрати на вирішення конфліктів. Високі трансакційні витрати знижують ефективність

функціонування ринку праці, призводять до неповного використання трудового потенціалу. Розвиток інфраструктури ринку праці, інформаційних технологій, стандартизація процедур можуть сприяти зниженню трансакційних витрат [14].

Взаємозв'язок ринку праці з іншими ринками відображає системний характер економіки. Ринок праці тісно пов'язаний з товарними ринками, оскільки попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію, що виробляється з її використанням. Зміни у споживчих перевагах, технологіях виробництва, міжнародній торгівлі впливають на структуру попиту на робочу силу. Водночас ринок праці через формування доходів населення визначає купівельну спроможність та структуру споживчого попиту [15].

Зв'язок ринку праці з фінансовими ринками проявляється через вплив процентних ставок на інвестиційні рішення підприємств та відповідно на попит на робочу силу. Доступність кредитних ресурсів для бізнесу та домогосподарств впливає на економічну активність та зайнятість. Розвиток фінансових інструментів для інвестування у людський капітал, таких як освітні кредити, може розширити можливості для професійного розвитку [12].

Ринок праці взаємодіє з ринком освітніх послуг, оскільки якість та структура підготовки кадрів визначаються сигналами від роботодавців про їх потреби. Водночас система освіти формує якість та структуру пропозиції робочої сили, впливає на інноваційний потенціал економіки. Узгодження між системою освіти та ринком праці є критично важливим для ефективного використання людського капіталу та економічного розвитку [8].

Ефективність функціонування ринку праці визначається швидкістю та повнотою узгодження попиту та пропозиції робочої сили, мінімізацією безробіття та недовикористання трудового потенціалу, оптимальним розподілом працівників між галузями та регіонами відповідно до їх продуктивності. Високоєфективний ринок праці характеризується низькими рівнями безробіття та вакансій, короткою тривалістю пошуку роботи, високою мобільністю робочої сили, справедливою оплатою праці відповідно до кваліфікації та результативності [3].

1.2. Основні показники та методи аналізу ринку праці

Аналіз ринку праці базується на системі статистичних показників, що характеризують різні аспекти його функціонування та дозволяють оцінити поточний стан, виявити тенденції розвитку та прогнозувати майбутні зміни. Система показників ринку праці формується відповідно до міжнародних стандартів, що забезпечує можливість міжнародних порівнянь та використання глобального досвіду для вдосконалення національних методологій [13].

Базовими демографічними показниками є чисельність населення та його структура за віком, статтю, місцем проживання. Ці показники визначають загальний потенціал трудових ресурсів країни та окремих регіонів. Особливе значення має вікова структура населення, оскільки економічна активність суттєво різниться між віковими групами. До економічно активного віку в Україні належать особи віком від п'ятнадцяти років, при цьому найвища економічна активність спостерігається у віковій групі від двадцяти п'яти до п'ятдесяти років [15].

Показник економічно активного населення включає всіх осіб, які пропонують свою робочу силу на ринку праці, незалежно від того, чи працюють вони в даний момент, чи шукають роботу. Цей показник є ключовим для оцінки трудового потенціалу економіки та розраховується як сума зайнятих та безробітних. Рівень економічної активності населення визначається як відношення чисельності економічно активного населення до загальної чисельності населення відповідного віку та виражається у відсотках. Динаміка цього показника відображає зміни в демографічній ситуації, соціально-економічних умовах та мотивації населення до участі у трудовій діяльності [6].

Зайняте населення охоплює осіб, які виконували будь-яку роботу за винагороду протягом обстежуваного періоду, а також тих, хто мав роботу, але тимчасово був відсутній через відпустку, хворобу або інші причини. До зайнятих належать також особи, що працювали на власному підприємстві, у власному

господарстві або безоплатно допомагали на сімейному підприємстві. Структура зайнятості може аналізуватися за різними ознаками – галузевою приналежністю, формами власності, видами економічної діяльності, професійно-кваліфікаційним складом, формами зайнятості [14].

Рівень зайнятості розраховується як відношення чисельності зайнятого населення до загальної чисельності населення працездатного віку або економічно активного населення. Цей показник є одним з найважливіших індикаторів ефективності функціонування ринку праці та стану економіки загалом. Високий рівень зайнятості свідчить про ефективне використання трудового потенціалу, однак його інтерпретація потребує врахування якісних характеристик зайнятості, таких як повнота використання робочого часу, відповідність кваліфікації виконуваних робіт, умови праці та рівень оплати [12].

Безробітне населення включає осіб працездатного віку, які не мали роботи, активно її шукали і були готові приступити до роботи протягом найближчого часу. Визначення безробіття базується на критеріях Міжнародної організації праці, що забезпечує міжнародну порівнянність показників. Рівень безробіття визначається як відношення чисельності безробітних до чисельності економічно активного населення та є ключовим індикатором стану ринку праці. Існують різні види безробіття – фрикційне, структурне, циклічне, сезонне, кожен з яких має свої причини та вимагає специфічних заходів для зменшення [3].

Тривалість безробіття характеризує середній період пошуку роботи та є важливим показником ефективності функціонування ринку праці. Довготривале безробіття призводить до втрати професійних навичок, зниження мотивації до праці та соціальної ексклюзії. Структура безробітних за тривалістю пошуку роботи дозволяє виявити найбільш вразливі групи населення та сформувати адресні програми підтримки. Зростання частки довготривалого безробіття сигналізує про наявність серйозних структурних проблем на ринку праці [8].

Заробітна плата як ціна праці є центральним показником, що відображає економічну оцінку праці та визначає матеріальне благополуччя працівників. Аналіз заробітної плати включає вивчення її середнього рівня, диференціації між галузями, професіями, регіонами, динаміки у номінальному та реальному вимірі. Співвідношення між рівнем заробітної плати та продуктивністю праці характеризує ефективність використання трудових ресурсів та конкурентоспроможність економіки. Важливим є також аналіз структури заробітної плати, співвідношення між базовою частиною та стимулюючими виплатами [2].

Продуктивність праці відображає ефективність використання трудових ресурсів та розраховується як відношення обсягу виробленої продукції або доданої вартості до чисельності зайнятих або витрат робочого часу. Динаміка продуктивності праці є ключовим фактором економічного зростання та підвищення рівня життя населення. Міжнародні порівняння продуктивності праці дозволяють оцінити конкурентоспроможність національної економіки та виявити резерви для підвищення ефективності [6].

Методи аналізу ринку праці включають широкий спектр статистичних та економіко-математичних інструментів. Дескриптивний аналіз передбачає обчислення середніх величин, показників варіації, побудову рядів розподілу, що дозволяє охарактеризувати поточний стан ринку праці та виявити основні закономірності. Індексний метод застосовується для вивчення динаміки показників у часі та просторі, дозволяє розкласти зміни на складові та виявити фактори, що їх зумовили [24].

Кореляційно-регресійний аналіз використовується для встановлення та кількісної оцінки взаємозв'язків між показниками ринку праці та факторами, що їх визначають. Побудова економетричних моделей дозволяє прогнозувати розвиток ситуації на ринку праці за різних сценаріїв економічної політики. Факторний аналіз застосовується для виявлення найбільш значущих факторів, що впливають на стан ринку праці, та оцінки їх відносного впливу [23].

Кластерний аналіз дозволяє здійснити типологізацію регіонів або галузей за сукупністю характеристик ринку праці, виявити групи з подібними проблемами та перспективами розвитку. Дискримінантний аналіз застосовується для класифікації об'єктів за належністю до певних груп на основі набору характеристик. Методи багатовимірної статистичної аналізу дозволяють одночасно враховувати велику кількість взаємопов'язаних показників та виявляти латентні структури даних [19].

Балансовий метод використовується для аналізу відповідності попиту та пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційною структурою, галузями економіки, регіонами. Побудова балансів трудових ресурсів дозволяє виявити диспропорції та обґрунтувати заходи щодо їх усунення. Метод експертних оцінок застосовується для прогнозування розвитку ситуації на ринку праці в умовах невизначеності, коли статистичні дані обмежені або відсутні [15].

Графічний метод забезпечує візуалізацію даних про ринок праці, що полегшує сприйняття інформації та виявлення тенденцій. Побудова часових рядів, діаграм розподілу, картограм дозволяє наочно представити просторово-часову динаміку показників. Сучасні інформаційні технології відкривають нові можливості для інтерактивної візуалізації та геопросторового аналізу даних про ринок праці [26].

1.3. Особливості функціонування ринку праці в умовах трансформаційної економіки

Ринок праці в країнах з трансформаційною економікою, до яких належить і Україна, має низку специфічних характеристик, що відрізняють його від ринків праці розвинених країн з усталеною ринковою економікою. Трансформаційний період характеризується глибокими структурними змінами в економіці, зміною

форм власності, перебудовою інституційного середовища, що суттєво впливає на всі аспекти функціонування ринку праці [2].

Однією з ключових особливостей є незавершеність процесу формування ринкових інститутів регулювання трудових відносин. Законодавча база зазнає постійних змін, механізми правового регулювання трудових відносин не завжди є досконалими та ефективними. Існує розрив між формальними нормами та реальною практикою, що проявляється у високому рівні тіньової зайнятості, неповній реєстрації трудових відносин, виплаті зарплат в конвертах. Слабкість інституційного середовища знижує захищеність працівників та підвищує рівень невизначеності на ринку праці [8].

Структурні деформації економіки відображаються на галузевій структурі зайнятості. Спостерігається затяжний процес скорочення зайнятості у традиційних галузях промисловості та сільського господарства при недостатньому розвитку сучасного сектору послуг. Багато підприємств промисловості залишаються технологічно застарілими, що обмежує попит на висококваліфіковану працю та стримує зростання продуктивності. Водночас швидко розвиваються окремі сегменти сфери послуг, зокрема інформаційні технології, що створює нові можливості для зайнятості, але вимагає відповідної кваліфікації [1].

Регіональна диференціація ринку праці в трансформаційних економіках є значно вищою, ніж у розвинених країнах. Великі міста та столичні регіони концентрують найбільш привабливі робочі місця, сучасні підприємства, вищі заробітні плати, що стимулює міграційні потоки з периферійних територій. Малі міста та сільська місцевість стикаються з обмеженістю можливостей для працевлаштування, застарілою структурою економіки, відтоком молоді та кваліфікованих кадрів. Територіальна нерівномірність розвитку ринку праці посилюється недостатньою мобільністю робочої сили через житлові проблеми, відсутність розвиненого ринку оренди житла [3].

Невідповідність між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційною структурою є хронічною проблемою трансформаційних ринків

праці. Система професійної освіти повільно адаптується до змін у структурі економіки, продовжуючи готувати фахівців за традиційними спеціальностями при зростаючому дефіциті працівників нових професій. Підприємства стикаються з труднощами у пошуку кваліфікованих кадрів, особливо в інноваційних галузях, що стримує модернізацію економіки. Водночас значна частина випускників не може знайти роботу за фахом або працює на посадах, що не відповідають рівню кваліфікації [12].

Масштабна трудова міграція є характерною рисою трансформаційних економік, що зумовлена значним розривом у рівнях заробітної плати між країнами та обмеженістю можливостей для реалізації трудового потенціалу на внутрішньому ринку. Міграційні процеси мають неоднозначний вплив на ринок праці країни походження. З одного боку, міграція зменшує тиск на ринок праці, знижує безробіття, забезпечує надходження грошових переказів. З іншого боку, відбувається відтік найбільш активного та кваліфікованого населення, посилюються демографічні проблеми, виникають дефіцити на окремих сегментах ринку праці [1].

Неформальна зайнятість набуває значних масштабів у трансформаційних економіках. Велика частина економічної діяльності здійснюється поза офіційним обліком, без укладення формальних трудових договорів та сплати податків. Неформальна зайнятість виконує компенсаторну функцію, забезпечуючи доходи для значної частини населення в умовах обмеженості формальних робочих місць. Однак вона створює серйозні проблеми для системи соціального захисту, знижує податкові надходження, обмежує доступ працівників до соціальних гарантій [7].

Низька продуктивність праці залишається гострою проблемою трансформаційних економік. Застаріле обладнання, технологічне відставання, недостатні інвестиції у фізичний та людський капітал стримують зростання ефективності використання трудових ресурсів. Низька продуктивність обмежує можливості для підвищення заробітної плати та погіршує конкурентоспроможність економіки на міжнародних ринках. Розрив у

продуктивності праці між трансформаційними та розвиненими економіками залишається значним попри певний прогрес у окремих секторах [6].

Демографічні виклики загострюються в умовах трансформаційних економік. Старіння населення, низька народжуваність, еміграція призводять до скорочення чисельності населення працездатного віку та зміни вікової структури робочої сили. Зростає демографічне навантаження на працююче населення, загострюються проблеми пенсійної системи. Необхідність забезпечення економічного зростання в умовах скорочення трудових ресурсів вимагає суттєвого підвищення продуктивності праці та ефективності використання наявного трудового потенціалу [15].

Дуалізм ринку праці проявляється у співіснуванні модернізованого сегменту з високою продуктивністю, сучасними технологіями та гідними умовами праці поряд з архаїчним сегментом, що характеризується застарілими технологіями, низькою продуктивністю та поганими умовами праці. Розрив між цими сегментами має тенденцію до поглиблення, що посилює нерівність та обмежує можливості для соціальної мобільності. Працівники, зайняті в архаїчному секторі, стикаються з обмеженими перспективами кар'єрного зростання та підвищення доходів [8].

Слабкість соціального діалогу та механізмів колективних переговорів є характерною рисою трансформаційних ринків праці. Професійні спілки втратили значну частину впливу порівняно з попереднім періодом, організації роботодавців перебувають у процесі становлення, механізми тристороннього партнерства працюють неефективно. Слабкість соціального діалогу обмежує можливості для узгодження інтересів працівників та роботодавців, знижує здатність до превентивного вирішення трудових конфліктів [2].

Інформаційна асиметрія на ринку праці проявляється в обмеженості та недостатній якості інформації про вакансії, вимоги роботодавців, можливості навчання та перенавчання. Служби зайнятості часто не володіють повною інформацією про ситуацію на ринку праці, оскільки значна частина працевлаштування відбувається через неформальні канали. Розвиток інтернет-

технологій та онлайн-платформ пошуку роботи частково пом'якшує цю проблему, однак доступ до таких ресурсів залишається нерівномірним [14].

Адаптаційні стратегії населення в умовах трансформаційного ринку праці включають множинну зайнятість, поєднання формальної та неформальної діяльності, міграцію, самозайнятість, натуральне господарство. Ці стратегії дозволяють домогосподарствам компенсувати нестабільність доходів та обмеженість можливостей на формальному ринку праці, однак часто ведуть до перевантаження, погіршення умов праці та обмежують можливості для професійного розвитку [7].

Висновки до розділу 1

У першому розділі розглянуто теоретичні основи дослідження ринку праці, що становлять фундамент для подальшого аналітичного дослідження. Встановлено, що ринок праці є складною соціально-економічною системою, яка включає взаємодію суб'єктів, об'єктів, інфраструктури та інституційного середовища. Основні функції ринку праці забезпечують ефективний розподіл трудових ресурсів, стимулювання продуктивності та формування заробітної плати. Систематизовано основні показники та методи аналізу, що дозволяють комплексно оцінити стан та динаміку розвитку ринку праці. Виявлено специфічні особливості функціонування ринку праці в умовах трансформаційної економіки, включаючи незавершеність інституційного середовища, структурні деформації, високий рівень неформальної зайнятості та масштабну трудову міграцію. Розуміння цих теоретичних аспектів є необхідною передумовою для проведення ґрунтовного емпіричного аналізу ринку праці України.

Ціноутворююча функція забезпечує формування ціни праці – заробітної плати та інших форм трудових доходів. Механізм ціноутворення на ринку праці має свою специфіку, оскільки на відміну від звичайних товарів, ціна праці має не

лише економічне, але й соціальне значення, визначаючи життєвий рівень працівників та їхніх сімей. Тому процес ціноутворення на ринку праці підлягає більш активному державному регулюванню через встановлення мінімальної заробітної плати, регламентацію тарифних систем та інші механізми.

Графічний метод забезпечує візуалізацію даних про ринок праці, що полегшує сприйняття інформації та виявлення тенденцій. Побудова часових рядів, діаграм розподілу, картограм дозволяє наочно представити просторово-часову динаміку показників. Сучасні інформаційні технології відкривають нові можливості для інтерактивної візуалізації та геопросторового аналізу даних про ринок праці.

Адаптаційні стратегії населення в умовах трансформаційного ринку праці включають множинну зайнятість, поєднання формальної та неформальної діяльності, міграцію, самозайнятість, натуральне господарство. Ці стратегії дозволяють домогосподарствам компенсувати нестабільність доходів та обмеженість можливостей на формальному ринку праці, однак часто ведуть до перевантаження, погіршення умов праці та обмежують можливості для професійного розвитку [7].

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз динаміки та структури зайнятості, безробіття та робочої сили в Україні

Аналіз динаміки зайнятості населення України є критично важливим для розуміння процесів, що відбуваються на вітчизняному ринку праці, особливо в контексті трансформаційних змін останніх років. Статистичні дані свідчать про значні коливання у чисельності зайнятого населення, що зумовлені як довгостроковими структурними тенденціями, так і короткостроковими шоками, викликаними економічними та політичними подіями [15].

Чисельність зайнятого населення України демонструє тривалий тренд до скорочення, що розпочався ще в дев'яності роки та продовжився у двадцять першому столітті. Якщо на початку двохтисячних років чисельність зайнятих становила близько двадцяти мільйонів осіб, то у наступні роки спостерігалось поступове зменшення цього показника. Особливо відчутне падіння відбулося після двох тисяч чотирнадцятого року внаслідок військового конфлікту на Сході України та анексії Криму, коли чисельність зайнятих скоротилася більш ніж на два мільйони осіб [3].

Демографічний фактор відіграє ключову роль у динаміці зайнятості. Скорочення чисельності населення працездатного віку, старіння населення та негативні міграційні процеси призводять до звуження бази трудових ресурсів. Народжуваність залишається на низькому рівні, недостатньому для простого відтворення населення, що формує довгострокові демографічні виклики для ринку праці. Вікова структура економічно активного населення зміщується в бік старших вікових груп, що має неоднозначні наслідки для якості робочої сили та потенціалу економічного зростання [6].

Трудова міграція суттєво впливає на динаміку зайнятості в Україні. За різними оцінками, від двох до трьох мільйонів українців працюють за кордоном на постійній або тимчасовій основі. Основними напрямками трудової міграції є країни Європейського Союзу, зокрема Польща, Чехія, Німеччина, Італія, а також Росія. Міграційні процеси призводять до відтоку найбільш активного та працездатного населення, створюють дефіцити кваліфікованих кадрів у окремих галузях та регіонах, однак одночасно зменшують тиск на внутрішній ринок праці та забезпечують надходження значних обсягів грошових переказів [1].

Таблиця 2.1 – Динаміка основних показників зайнятості населення України

Показник	2018	2019	2020	2021	2022
Чисельність зайнятого населення, млн осіб	16,4	16,6	15,9	16,2	15,3
Рівень зайнятості населення віком 15-70 років, %	56,1	57,1	54,8	55,7	53,4
Чисельність найманих працівників, млн осіб	13,5	13,7	13,2	13,6	12,8
Чисельність самозайнятих, млн осіб	2,9	2,9	2,7	2,6	2,5
Частка неформально зайнятих, %	20,9	20,7	19,6	18,4	18,9

Джерело: розраховано автором за даними [33].

Структурний аналіз зайнятості за галузями економіки виявляє продовження процесу деіндустріалізації та зростання ролі сфери послуг. Частка зайнятих у промисловості поступово скорочується, хоча цей сектор все ще залишається важливим роботодавцем. Особливо помітним є зменшення зайнятості у важкій промисловості, машинобудуванні, легкій промисловості внаслідок скорочення виробництва та застарілості технологій. Водночас окремі сегменти промисловості, зокрема харчова промисловість та виробництво будівельних матеріалів, демонструють відносну стабільність [14].

Сільське господарство зберігає значну роль як джерело зайнятості, особливо в сільській місцевості, однак його частка у загальній структурі зайнятості також має тенденцію до зменшення. Сектор характеризується високою часткою самозайнятості та неформальної зайнятості, сезонністю, низькою продуктивністю праці у господарствах населення. Великі

агропромислові підприємства використовують сучасні технології та забезпечують вищу продуктивність, однак їх потреба у робочій силі є обмеженою [7].

Сфера послуг стає домінуючою у структурі зайнятості, що відповідає загальносвітовим тенденціям постіндустріального розвитку. Зростання зайнятості спостерігається у торгівлі, транспорті, фінансових послугах, готельно-ресторанному бізнесі, освіті, охороні здоров'я. Особливо динамічно розвивається сектор інформаційних технологій, що стає одним з найбільш привабливих для молодих кваліфікованих фахівців завдяки високим заробіткам, сучасним умовам праці та можливостям для професійного розвитку [2].

Будівельна галузь демонструє циклічну динаміку зайнятості, що залежить від інвестиційної активності в економіці. Періоди економічного зростання супроводжуються збільшенням обсягів будівництва та зростанням попиту на робочу силу у цьому секторі. Водночас криза двох тисяч восьмого року та події двох тисяч чотирнадцятого року призводили до різкого скорочення будівельної діяльності та масового вивільнення працівників. Галузь характеризується високою часткою тимчасової та сезонної зайнятості, значним рівнем неформальних трудових відносин [8].

Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості зазнає змін у напрямку зростання частки працівників з вищою освітою та кваліфікованих фахівців. Попит на некваліфіковану працю скорочується внаслідок автоматизації виробничих процесів та структурних змін в економіці. Водночас зростає потреба у працівниках високої кваліфікації, здатних працювати з сучасними технологіями, приймати складні рішення, працювати в умовах невизначеності. Професії, пов'язані з рутинними операціями, поступово втрачають значення, натомість зростає попит на креативних працівників, аналітиків, ІТ-фахівців [12].

Таблиця 2.2 – Структура зайнятості населення України за видами економічної діяльності

Вид економічної діяльності	2018	2019	2020	2021	2022
Сільське, лісове та рибне господарство, %	18,0	17,8	18,2	17,9	18,5
Промисловість, %	14,8	14,7	14,5	14,3	13,9
Будівництво, %	5,8	6,1	5,9	6,2	5,6
Оптова та роздрібна торгівля, %	21,6	21,8	21,4	21,7	21,9
Транспорт та зв'язок, %	6,4	6,5	6,3	6,4	6,2
Освіта, охорона здоров'я, %	18,2	18,0	18,4	18,3	18,7
Інші види діяльності, %	15,2	15,1	15,3	15,2	15,2

Джерело: розраховано автором за даними [33].

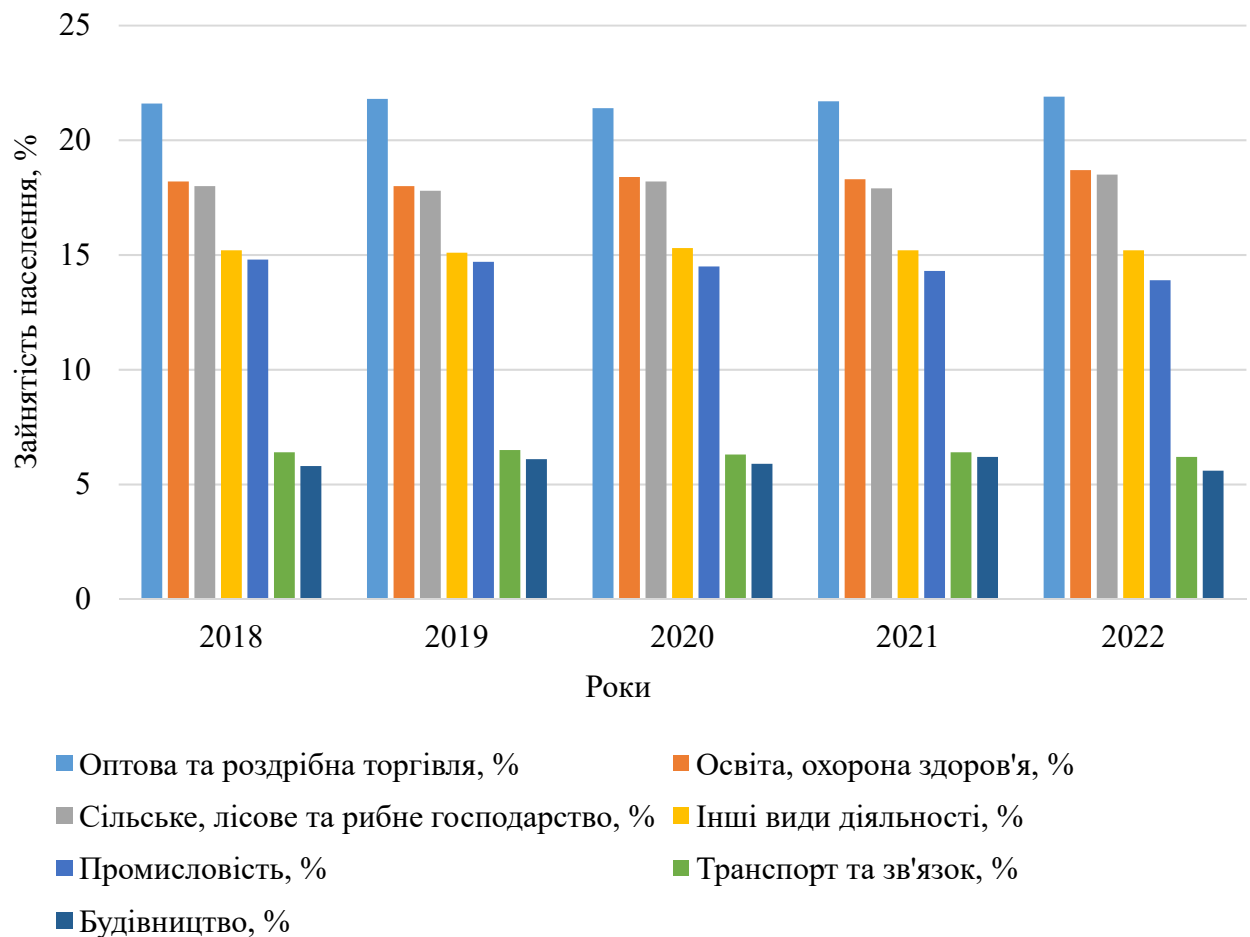


Рисунок 2.1 – Структура зайнятості населення України за видами економічної діяльності в 2018-2022 роках

Джерело: розраховано автором за даними [33].

Гендерна структура зайнятості характеризується відносною збалансованістю, хоча існують галузеві та професійні особливості розподілу чоловіків та жінок. Жінки переважають у сфері освіти, охорони здоров'я, соціальних послуг, торгівлі, тоді як чоловіки домінують у промисловості, будівництві, транспорті. Рівень економічної активності жінок є дещо нижчим порівняно з чоловіками, що пов'язано з поєднанням професійних та сімейних обов'язків, народженням та вихованням дітей. Водночас спостерігається тенденція до зростання участі жінок у економічній діяльності та їх представленості у традиційно чоловічих професіях [6].

Вікова структура зайнятості відображає демографічні процеси у суспільстві. Найвищі рівні зайнятості характерні для вікової групи від двадцяти п'яти до п'ятдесяти років, що становить ядро трудового потенціалу економіки. Молодь стикається з труднощами при виході на ринок праці через відсутність досвіду роботи, незнання специфіки професійної діяльності, високі очікування щодо умов праці та заробітної плати. Старші вікові групи працівників часто зустрічають дискримінацію з боку роботодавців, які віддають перевагу молодшим кандидатам [3].

Регіональна структура зайнятості характеризується значною диференціацією між областями України. Найвищі рівні зайнятості спостерігаються у великих містах та промислово розвинених регіонах, найнижчі – у депресивних територіях з обмеженою економічною базою. Київ та Київська область концентрують найбільшу кількість робочих місць у сучасних секторах економіки, забезпечують найвищі заробітки та найширші можливості для кар'єрного зростання. Західні області характеризуються відносно нижчими рівнями зайнятості та високою трудовою міграцією за кордон [15].

Форми зайнятості диверсифікуються у відповідь на зміни в організації виробництва та побажання працівників щодо гнучкості трудових відносин. Поряд з традиційною повною зайнятістю на умовах безстрокового трудового договору поширюються нестандартні форми зайнятості. Частково зайняті працівники становлять близько п'яти відсотків від загальної чисельності

зайнятих, хоча значна частина з них воліла б працювати повний робочий день. Тимчасова зайнятість використовується підприємствами для забезпечення гнучкості у управлінні персоналом [8].

Дистанційна робота та фріланс набувають популярності, особливо після пандемії COVID-19, що продемонструвала можливості організації трудового процесу без фізичної присутності на робочому місці. Інформаційні технології дозволяють виконувати багато видів робіт віддалено, що відкриває нові можливості для працівників з обмеженою мобільністю, мешканців віддалених населених пунктів, батьків малих дітей. Водночас дистанційна робота створює виклики для контролю за виконанням трудових обов'язків, забезпечення балансу між роботою та особистим життям [1].

Неформальна зайнятість залишається значним сегментом українського ринку праці, охоплюючи близько двадцяти відсотків зайнятого населення. До неформально зайнятих належать особи, що працюють без оформлення трудових відносин, отримують заробітну плату в конвертах, здійснюють економічну діяльність без реєстрації. Найвищі рівні неформальної зайнятості спостерігаються у сільському господарстві, будівництві, торгівлі, побутових послугах. Неформальна зайнятість створює ризики для працівників через відсутність соціальних гарантій, захисту праці, пенсійних накопичень [7].

Неформальна зайнятість залишається масштабним явищем, що охоплює близько двадцяти відсотків зайнятого населення та створює численні проблеми для економіки та суспільства. До неформально зайнятих належать особи, що працюють без оформлення трудових відносин, отримують заробітну плату частково або повністю в конвертах, здійснюють підприємницьку діяльність без реєстрації. Неформальна зайнятість концентрується у сільському господарстві, будівництві, торгівлі, побутових послугах, але присутня практично у всіх галузях економіки [7].

Структура зайнятості за секторами економіки демонструє домінування приватного сектору, частка якого становить близько восьмидесяти відсотків від загальної зайнятості. Державний сектор скоротився порівняно з радянським

періодом, але зберігає значні позиції у освіті, охороні здоров'я, державному управлінні, обороні. Приватний сектор характеризується більшою різноманітністю форм зайнятості, гнучкішими умовами праці, але часто меншою соціальною захищеністю працівників. Іноземні підприємства та підприємства зі змішаним капіталом становлять невелику частку зайнятості, але часто пропонують кращі умови праці та вищі заробітки [14].

Розмір підприємств суттєво впливає на характеристики зайнятості. Малі підприємства забезпечують значну частину робочих місць, особливо у сфері послуг та торгівлі, демонструють гнучкість та інноваційність, але часто характеризуються нестабільністю, обмеженими можливостями для кар'єрного зростання, нижчим рівнем соціального захисту. Великі підприємства пропонують більшу стабільність зайнятості, можливості для професійного розвитку, кращий соціальний пакет, але можуть бути менш гнучкими у адаптації до змін. Середні підприємства поєднують елементи обох моделей [3].

Сезонна зайнятість характерна для окремих галузей економіки, зокрема сільського господарства, будівництва, туризму, де обсяги робіт суттєво коливаються протягом року. У сільському господарстві пік зайнятості припадає на весняно-літній період польових робіт та осінню збиральну кампанію, тоді як узимку потреба у робочій силі значно зменшується. Будівництво демонструє сезонність через погодні умови, що обмежують можливості виконання робіт у холодний період року. Туристична галузь має сезонні піки влітку на морських курортах та узимку у гірськолижних центрах [8].

Сезонна зайнятість створює специфічні проблеми для працівників, які стикаються з періодичною втратою доходів та необхідністю пошуку альтернативних джерел заробітку у міжсезоння. Багато сезонних працівників у сільському господарстві суміщають працю на власному подворі з роботою на великих аграрних підприємствах у періоди найбільшої потреби у робочій силі. Сезонна міграція з сільської місцевості до міст або за кордон стала поширеною стратегією адаптації до сезонного характеру зайнятості [2].

Вплив пандемії COVID-19 на зайнятість населення України виявився значним, хоча й неоднорідним за галузями та категоріями працівників. Найбільше постраждали сфери, що безпосередньо залежать від фізичної присутності клієнтів та масових заходів – готельно-ресторанний бізнес, туризм, організація подій, культура, розваги. Багато підприємств цих секторів були змушені тимчасово припинити діяльність під час локдаунів, скоротити персонал або перевести працівників на неповний робочий час. Відновлення після пандемії відбувається нерівномірно, деякі сектори досягли допандемічних рівнів зайнятості, інші все ще стикаються з труднощами [1].

Пандемія прискорила впровадження дистанційних форм роботи, що виявилось особливо актуальним для офісних працівників, фахівців з інформаційних технологій, освітян. Багато роботодавців вперше спробували організацію роботи співробітників з дому та виявили, що для певних категорій посад це є цілком ефективним. Після зняття карантинних обмежень частина підприємств зберегла можливості для дистанційної або гібридної роботи, що розширює гнучкість організації трудового процесу. Водночас виявилися проблеми розмивання меж між робочим та особистим часом, соціальної ізоляції працівників, складності контролю та координації [7].

Цифровізація економіки призводить до трансформації структури зайнятості через автоматизацію рутинних операцій, розвиток штучного інтелекту, роботизацію виробничих процесів. Професії, що передбачають виконання стандартизованих операцій, піддаються найбільшому ризику заміщення технологіями. Водночас створюються нові робочі місця, пов'язані з розробкою, впровадженням та обслуговуванням цифрових технологій, аналізом даних, кібербезпекою. Баланс між втраченими та створеними робочими місцями залишається предметом дискусій, однак очевидною є необхідність адаптації працівників до нових вимог через навчання та перекваліфікацію [12].

Платформна зайнятість через цифрові платформи типу Uber, Glovo, Freelancer набуває поширення, особливо серед молоді. Ця форма зайнятості пропонує гнучкість у виборі часу та обсягу роботи, низькі бар'єри для входу,

можливість поєднувати декілька джерел доходу. Водночас платформна зайнятість часто характеризується відсутністю соціального захисту, нестабільністю доходів, обмеженими можливостями для професійного розвитку. Правове регулювання платформної зайнятості залишається недостатньо розвиненим у більшості країн, включаючи Україну [6].

Підприємництво та самозайнятість становлять важливий сегмент зайнятості, що охоплює близько п'ятнадцяти відсотків працюючого населення. До цієї категорії належать власники підприємств, фермери, фрілансери, особи, що займаються приватною практикою у різних сферах. Підприємництво забезпечує можливість самореалізації, автономії у прийнятті рішень, потенційно вищі доходи, але водночас пов'язане з підвищеними ризиками, відповідальністю, необхідністю самостійно забезпечувати соціальний захист. Розвиток підприємництва стримується складністю регуляторних процедур, доступом до фінансування, нестабільним бізнес-середовищем [15].

Перспективи розвитку зайнятості в Україні визначаються комплексом факторів, включаючи демографічні тренди, структурні зміни в економіці, технологічний прогрес, інтеграційні процеси. Скорочення пропозиції робочої сили внаслідок демографічних процесів та міграції може призвести до дефіцитів кадрів у окремих секторах та стимулювати підвищення заробітних плат, інвестиції в автоматизацію, залучення іноземної робочої сили. Структурні зміни у бік розвитку сфери послуг, інформаційних технологій, креативних індустрій створюватимуть нові можливості для зайнятості висококваліфікованих працівників [3].

Інтеграція до європейського економічного простору відкриває доступ до європейських ринків праці для українських працівників, що може посилити міграційні процеси у короткостроковій перспективі. Водночас гармонізація трудового законодавства, соціальних стандартів, підвищення продуктивності праці можуть створити умови для повернення частини мігрантів та залучення іноземних інвестицій, що генеруватимуть нові робочі місця. Розвиток транскордонного співробітництва, участь українських підприємств у

європейських ланцюгах постачань можуть стати джерелами зростання зайнятості [14].

Зелена трансформація економіки, спрямована на зменшення негативного впливу на довкілля, перехід до відновлюваних джерел енергії, циркулярної економіки, створюватиме попит на нові професії у сфері екологічних технологій, енергоефективності, переробки відходів. Водночас енергоємні та екологічно шкідливі виробництва стикатимуться з необхідністю скорочення або модернізації, що може призвести до вивільнення працівників та потребуватиме програм їх перекваліфікації. Справедливий перехід до зеленої економіки вимагає врахування соціальних наслідків для працівників та громад, залежних від традиційних галузей [8].

Розвиток людського капіталу через інвестиції у освіту, охорону здоров'я, навчання протягом життя є критично важливим для підвищення конкурентоспроможності робочої сили та адаптації до змін на ринку праці. Якість робочої сили визначає можливості для залучення інвестицій, розвитку високотехнологічних виробництв, інновацій. Країни, що інвестують у розвиток людського капіталу, демонструють вищі темпи економічного зростання та краще справляються з викликами глобалізації та технологічних змін [2].

Безробіття є одним з найбільш чутливих індикаторів стану ринку праці та економіки загалом, що відображає невикористаний трудовий потенціал суспільства та несе серйозні економічні й соціальні наслідки. Аналіз динаміки та структури безробіття в Україні виявляє складну картину, що формується під впливом циклічних коливань економічної активності, структурних трансформацій та інституційних особливостей ринку праці [3].

Рівень безробіття в Україні демонструє значні коливання залежно від фази економічного циклу та впливу екзогенних шоків. Період економічного зростання у середині двохтисячних років супроводжувався зниженням безробіття до відносно низьких значень близько шести відсотків. Фінансово-економічна криза двох тисяч восьмого року призвела до різкого зростання безробіття, яке досягло піку на рівні понад дев'ять відсотків у дві тисячі дев'ятому році. Наступне

пожвавлення економіки сприяло поступовому зниженню безробіття, однак події двох тисяч чотирнадцятого року знову спричинили його зростання [14].

Методологія вимірювання безробіття в Україні відповідає стандартам Міжнародної організації праці та базується на обстеженнях робочої сили. До безробітних відносять осіб віком від п'ятнадцяти років, які одночасно відповідають трьом критеріям: не мали роботи протягом обстежуваного періоду, активно шукали роботу протягом останніх чотирьох тижнів, були готові приступити до роботи протягом найближчих двох тижнів. Таке визначення дозволяє відокремити справжніх безробітних від економічно неактивного населення, яке не шукає роботу з різних причин [15].

Таблиця 2.3 – Динаміка показників безробіття в Україні в 2018-2022 роках

Показник	2018	2019	2020	2021	2022
Чисельність безробітного населення (за методологією МОП), тис. осіб	1578	1487	1643	1586	1789
Рівень безробіття населення віком 15-70 років, %	8,8	8,2	9,5	9,0	10,5
Чисельність зареєстрованих безробітних, тис. осіб	354	338	457	398	486
Рівень зареєстрованого безробіття, %	2,0	1,9	2,6	2,3	2,8
Середня тривалість безробіття, місяців	6,2	6,0	6,4	6,3	6,7

Джерело: розраховано автором за даними [33].

Співвідношення між рівнем безробіття за методологією МОП та кількістю зареєстрованих безробітних у службі зайнятості демонструє значний розрив. Рівень зареєстрованого безробіття є суттєво нижчим, що пояснюється небажанням частини безробітних звертатися до служби зайнятості через низький розмір допомоги по безробіттю, обмежені можливості сприяння у працевлаштуванні, бюрократичні процедури. Водночас деякі категорії безробітних не мають права на реєстрацію або не відповідають критеріям для отримання допомоги [6].

Структурний аналіз безробіття за тривалістю пошуку роботи виявляє наявність довготривалого безробіття як серйозної проблеми українського ринку праці. Особи, які шукають роботу більше дванадцяти місяців, становлять

близько тридцяти відсотків від загальної кількості безробітних. Довготривале безробіття призводить до втрати професійних навичок, зниження мотивації до праці, маргіналізації та соціальної ексклюзії. Ймовірність працевлаштування зменшується зі збільшенням тривалості безробіття, оскільки роботодавці часто негативно оцінюють тривалі перерви у трудовій діяльності [8].

Гендерні відмінності у рівнях безробіття є невеликими, хоча жінки дещо частіше стикаються з безробіттям порівняно з чоловіками. Це пов'язано з дискримінаційними практиками роботодавців, перевагами чоловіків у певних галузях, труднощами поєднання професійних та сімейних обов'язків для жінок. Водночас жінки демонструють більшу наполегливість у пошуку роботи та готовність до перекваліфікації. Безробіття серед жінок частіше має вимушений характер, тоді як серед чоловіків вища частка тих, хто змінює роботу добровільно [2].

Вікова структура безробіття демонструє найвищі рівні серед молоді та осіб передпенсійного віку. Молодіжне безробіття перевищує середній рівень у полтора-два рази, що відображає проблеми виходу на ринок праці після завершення освіти. Молоді люди стикаються з вимогами роботодавців щодо наявності досвіду роботи, яким вони не володіють, завищеними очікуваннями щодо умов праці та заробітної плати, недостатньою відповідністю отриманої освіти потребам роботодавців. Проблема молодіжного безробіття посилюється тенденцією молоді до еміграції за кращими можливостями [1].

Безробіття серед осіб старших вікових груп також перевищує середній рівень, що зумовлено небажанням роботодавців наймати працівників передпенсійного віку через стереотипи щодо їх продуктивності, здатності до навчання та адаптації до нових умов. Водночас втрата роботи у старшому віці створює серйозні проблеми для працевлаштування через обмеженість вакансій, відповідних кваліфікації та досвіду таких працівників. Багато представників цієї групи змушені виходити на пенсію достроково або погоджуватися на гірші умови праці [7].

Освітня структура безробіття виявляє парадоксальну ситуацію, коли безробіття серед осіб з вищою освітою є нижчим порівняно з особами з професійно-технічною або повною загальною середньою освітою, однак залишається відчутним. Це свідчить про проблеми узгодження структури підготовки фахівців з потребами ринку праці. Випускники деяких спеціальностей стикаються з труднощами працевлаштування через насиченість ринку праці такими фахівцями або обмеженість попиту на їхні послуги [12].

Таблиця 2.4 – Структура безробіття населення України за соціально-демографічними групами в 2022 році

Категорія населення	Рівень безробіття, %	Середня тривалість безробіття, місяців
Чоловіки	9,8	6,4
Жінки	10,2	6,9
Молодь 15-24 роки	17,6	5,2
Особи 25-49 років	8,3	6,5
Особи 50-70 років	11,2	8,3
Вища освіта	7,4	6,1
Професійно-технічна освіта	11,8	6,8
Повна загальна середня освіта	13,5	7,2

Джерело: розраховано автором за даними [33].

Регіональна диференціація безробіття відображає територіальну нерівномірність економічного розвитку. Найвищі рівні безробіття характерні для регіонів з обмеженою економічною базою, монофункціональною структурою економіки, депресивних територій. Західні області традиційно демонструють вищі рівні безробіття, що частково компенсується трудовою міграцією за кордон. Східні промислові регіони стикаються з структурним безробіттям внаслідок реструктуризації промисловості. Найнижчі рівні безробіття спостерігаються у великих містах з диверсифікованою економікою [3].

Види безробіття в Україні представлені різними формами, кожна з яких має специфічні причини та вимагає відповідних заходів протидії. Фрикційне безробіття пов'язане з природною плинністю кадрів, зміною роботи, пошуком

кращих умов праці та є невід'ємною складовою динамічного ринку праці. Його рівень залежить від ефективності інфраструктури ринку праці, якості інформаційного забезпечення, швидкості узгодження попиту та пропозиції робочої сили. Скорочення фрикційного безробіття можливе через розвиток служб зайнятості, онлайн-платформ пошуку роботи, системи професійного консультування [15].

Структурне безробіття виникає внаслідок невідповідності структури пропозиції робочої сили структурі попиту за професійно-кваліфікаційними, галузевими або територіальними характеристиками. Технологічні зміни, що призводять до зникнення одних професій та появи інших, структурні зрушення в економіці, скорочення традиційних галузей та розвиток нових секторів створюють структурні дисбаланси на ринку праці. Подолання структурного безробіття вимагає модернізації системи професійної освіти, розвитку програм перенавчання та підвищення кваліфікації [6].

Циклічне безробіття пов'язане з коливаннями економічної активності та зростає у періоди економічних спадів. Скорочення сукупного попиту призводить до зменшення обсягів виробництва та вивільнення працівників. Циклічне безробіття найбільш чутливо реагує на макроекономічну політику, зокрема стимулюючу фіскальну та монетарну політику. Фінансово-економічна криза двох тисяч восьмого року та пандемія COVID-19 продемонстрували масштаби циклічного безробіття в умовах різких економічних шоків [14].

Сезонне безробіття характерне для галузей з нерівномірним розподілом робіт протягом року, зокрема сільського господарства, будівництва, туризму. Працівники цих галузей стикаються з періодичними періодами незайнятості, що вимагає формування стратегій диверсифікації доходів або пошуку тимчасової зайнятості в інших секторах. Соціальне страхування на випадок безробіття має враховувати специфіку сезонного безробіття [8].

Приховане безробіття проявляється у формі неповної зайнятості, коли працівники формально мають роботу, але працюють неповний робочий час не з власного бажання, перебувають у вимушених відпустках без збереження

заробітної плати, або зайняті на робочих місцях, що не відповідають їхній кваліфікації. Масштаби прихованого безробіття важко виміряти, але вони можуть бути значними, особливо на застарілих підприємствах, що зберігають зайнятість за рахунок зниження заробітної плати та скорочення робочого часу [2].

Соціально-економічні наслідки безробіття є багатовимірними та охоплюють як економічні втрати для суспільства у вигляді недовиробленої продукції, так і соціальні проблеми для безробітних та їхніх сімей. Втрата доходу погіршує матеріальне становище домогосподарств, може призводити до бідності та соціальної ексклюзії. Психологічні наслідки безробіття включають стрес, депресію, втрату самоповаги, погіршення здоров'я. Тривале безробіття може призводити до деградації професійних навичок, зниження конкурентоспроможності на ринку праці [1].

Державна політика зайнятості в Україні спрямована на попередження безробіття, сприяння працевлаштуванню, соціальний захист безробітних. Державна служба зайнятості здійснює реєстрацію безробітних, надає послуги з професійного консультування, інформування про вакансії, організовує професійне навчання. Система страхування на випадок безробіття передбачає виплату допомоги безробітним, розмір якої залежить від попередньої заробітної плати та стажу роботи. Однак ефективність цих заходів обмежується недостатнім фінансуванням, застарілими підходами до роботи з безробітними [7].

Взаємодія попиту та пропозиції робочої сили визначає рівноважний стан ринку праці, формує ціни на працю та розподіл трудових ресурсів між галузями та регіонами. Аналіз попиту та пропозиції дозволяє виявити дисбаланси на ринку праці, зони дефіциту та надлишку робочої сили, що є основою для формування політики зайнятості [3].

Попит на робочу силу формується з боку роботодавців і визначається потребами виробництва товарів та послуг. Обсяг попиту залежить від рівня економічної активності, інвестиційної діяльності, технологічних змін, структури

економіки, вартості праці. У період економічного зростання попит на робочу силу зростає, у період рецесії скорочується. Структура попиту відображає галузеву та професійно-кваліфікаційну структуру економіки, змінюється під впливом технологічного прогресу та глобалізації [15].

Динаміка вакансій є прямим індикатором попиту на робочу силу. Кількість заявлених вакансій у державній службі зайнятості та на комерційних порталах пошуку роботи відображає поточні потреби роботодавців у працівниках. Однак статистика вакансій не повністю охоплює реальний попит, оскільки значна частина працевлаштування відбувається через неформальні канали, особисті контакти, прямі звернення до роботодавців. Крім того, не всі вакансії реєструються у службі зайнятості [6].

Галузева структура попиту на робочу силу демонструє зростання потреби у працівниках сфери послуг, інформаційних технологій, фінансового сектору при скороченні попиту у традиційних галузях промисловості. Торгівля залишається найбільшим джерелом попиту на робочу силу, пропонуючи численні вакансії продавців, касирів, товарознавців. Будівництво генерує значний попит на робітничі професії у періоди економічного зростання. Освіта та охорона здоров'я забезпечують стабільний попит на педагогічних та медичних працівників [14].

Сектор інформаційних технологій демонструє найбільш динамічне зростання попиту на робочу силу, що зумовлено розвитком цифровізації економіки, аутсорсингом ІТ-послуг до України з розвинених країн, створенням стартапів. Попит на програмістів, розробників, тестувальників, аналітиків даних значно перевищує пропозицію, що призводить до високих заробітних плат та активної конкуренції між роботодавцями за талановитих фахівців. Галузь стає магнітом для молоді та стимулює перекваліфікацію працівників з інших секторів [12].

Професійно-кваліфікаційна структура попиту виявляє зростаючу потребу у високоосвічених фахівцях з технічними, природничими, економічними компетенціями. Роботодавці шукають працівників, здатних працювати з

сучасними технологіями, аналізувати великі обсяги інформації, приймати рішення в умовах невизначеності, працювати в командах, спілкуватися іноземними мовами. Попит на некваліфіковану працю скорочується внаслідок автоматизації та підвищення вимог до якості продукції та послуг [2].

Таблиця 2.5 – Структура попиту на робочу силу за професійними групами в Україні в 2022 році

Професійна група	Частка у структурі попиту, %	Середній рівень заробітної плати, грн
ІТ-фахівці та програмісти	12,4	58000
Менеджери та керівники	8,7	35000
Працівники торгівлі	15,3	18000
Кваліфіковані робітники	18,6	22000
Водії транспортних засобів	9,2	24000
Медичні працівники	7,4	20000
Бухгалтери та фінансисти	6,8	25000
Педагогічні працівники	5,9	16000
Інші професії	15,7	19000

Джерело: розраховано автором за даними [33].

Регіональна структура попиту характеризується концентрацією вакансій у великих містах та економічно розвинених регіонах. Київ пропонує найбільшу кількість та найширше різноманіття вакансій, особливо у сучасних секторах економіки. Обласні центри також концентрують значну частину попиту на робочу силу. Малі міста та сільська місцевість стикаються з обмеженістю вакансій, що стимулює міграцію працездатного населення до міст [8].

Пропозиція робочої сили формується економічно активним населенням, готовим працювати за існуючих умов оплати праці та характеристик робочих місць. Обсяг пропозиції визначається чисельністю населення працездатного віку, рівнем економічної активності, демографічними процесами, міграцією, системою соціального забезпечення. Структура пропозиції відображає освітню, професійно-кваліфікаційну, вікову, гендерну структуру економічно активного населення [15].

Динаміка пропозиції робочої сили в Україні характеризується тенденцією до скорочення внаслідок демографічних процесів та еміграції. Народжуваність залишається низькою, смертність перевищує народжуваність, відбувається старіння населення. Трудова міграція вилучає з внутрішнього ринку праці мільйони працездатних осіб, що особливо відчутно у Західних регіонах. Скорочення пропозиції робочої сили створює виклики для економічного зростання та може призводити до дефіцитів кадрів у окремих секторах [1].

Освітня структура пропозиції демонструє зростання частки осіб з вищою освітою, що відповідає трендам на підвищення освітнього рівня населення. Водночас існує проблема надлишку випускників з окремих спеціальностей, зокрема юридичних, економічних, гуманітарних, при дефіциті технічних фахівців, кваліфікованих робітників. Недостатня відповідність структури підготовки кадрів потребам ринку праці призводить до безробіття серед випускників та дефіциту працівників потрібних професій [7].

Професійно-кваліфікаційна структура пропозиції не завжди відповідає структурі попиту, що створює структурні дисбаланси на ринку праці. Велика кількість працівників традиційних професій, що втрачають актуальність, стикається з труднощами працевлаштування. Водночас існує дефіцит працівників нових професій, пов'язаних з цифровими технологіями, інноваціями, креативними індустріями. Перекваліфікація працівників відбувається повільно через обмеженість програм професійного навчання, високу вартість перенавчання, психологічні бар'єри [12].

Вікова структура пропозиції зміщується у бік старших вікових груп внаслідок старіння населення та підвищення пенсійного віку. Це створює виклики для продуктивності економіки, оскільки старші працівники можуть мати обмеження у здатності до навчання новим технологіям, фізичні обмеження для певних видів робіт. Водночас досвід та професіоналізм старших працівників є цінним активом. Молодь становить меншу частку пропозиції робочої сили, що пов'язано з демографічними процесами та тривалішим періодом навчання [6].

Дисбаланси між попитом та пропозицією робочої сили проявляються у співіснуванні безробіття та вакансій, що свідчить про структурні невідповідності. Навантаження на одну вакансію у державній службі зайнятості коливається залежно від економічної ситуації, але часто перевищує п'ять-десять осіб. Однак це не означає відсутності проблем з пошуком працівників, оскільки зареєстровані безробітні часто не відповідають вимогам роботодавців за кваліфікацією, досвідом, мотивацією [3].

Таблиця 2.6 – Характеристики пропозиції робочої сили на ринку праці України в 2022 році

Характеристика робочої сили	Частка у структурі пропозиції, %	Рівень зайнятості, %
Вища освіта	42,3	82,7
Професійно-технічна освіта	28,6	71,4
Повна загальна середня освіта	29,1	64,8
Молодь 15-24 роки	9,8	38,2
Особи 25-49 років	58,4	78,9
Особи 50-70 років	31,8	56,3
Чоловіки	52,1	69,8
Жінки	47,9	63,4

Джерело: розраховано автором за даними [33].

Територіальні дисбаланси між попитом та пропозицією робочої сили призводять до внутрішньої міграції населення з депресивних регіонів до економічних центрів. Водночас мобільність робочої сили обмежується житловими проблемами, відсутністю розвиненого ринку оренди житла, соціальними та культурними зв'язками з місцем проживання. Регіональні диспропорції посилюються внаслідок концентрації інвестицій у великих містах та обласних центрах [15].

Професійно-кваліфікаційні дисбаланси проявляються у дефіциті одних професій при надлишку інших. Роботодавці стикаються з труднощами у пошуку кваліфікованих робітників, технічних фахівців, ІТ-спеціалістів. Водночас існує надлишок юристів, економістів, менеджерів, випускників гуманітарних

спеціальностей. Узгодження попиту та пропозиції вимагає модернізації системи професійної освіти, розвитку механізмів прогнозування потреб ринку праці [14].

Ціновий механізм узгодження попиту та пропозиції на ринку праці працює недосконало через інституційні обмеження, в'язкість заробітної плати, асиметрію інформації. Заробітна плата не завжди гнучко реагує на зміни у співвідношенні попиту та пропозиції, що призводить до збереження дисбалансів. Мінімальна заробітна плата, колективні договори, соціальні норми впливають на динаміку заробітної плати та можуть перешкоджати швидкому досягненню рівноваги [2].

Фактори, що впливають на узгодження попиту та пропозиції, включають якість інформаційного забезпечення ринку праці, ефективність роботи служб зайнятості, доступність програм професійного навчання, мобільність робочої сили, гнучкість заробітної плати. Розвиток онлайн-платформ пошуку роботи покращує інформаційну прозорість ринку праці та прискорює узгодження попиту та пропозиції. Активні програми ринку праці, що включають професійне навчання, субсидування зайнятості, підтримку самозайнятості, сприяють працевлаштуванню безробітних [8].

Перспективи розвитку попиту та пропозиції робочої сили в Україні визначаються демографічними трендами, структурними змінами в економіці, технологічним прогресом, інтеграцією до європейського економічного простору. Скорочення пропозиції робочої сили вимагатиме підвищення продуктивності праці, залучення неактивного населення до економічної діяльності, створення умов для повернення трудових мігрантів. Зміна структури попиту на користь високотехнологічних професій вимагає модернізації системи освіти та професійної підготовки [1].

2.2. Регіональний аналіз зайнятості, безробіття та внутрішнього потенціалу ринку праці в Україні

Незважаючи на динамічні трансформації української економіки, ринок праці продовжує залишатися одним із ключових індикаторів соціально-економічного розвитку країни. Його стан значною мірою визначається як загальнонаціональними тенденціями, так і специфічними регіональними особливостями, які формують неоднорідність зайнятості й рівня безробіття. Саме регіональний вимір дозволяє більш повно оцінити дисбаланси, що виникають між попитом і пропозицією робочої сили, та визначити території з найвищими ризиками соціально-економічної напруги.

Для виявлення територіальних відмінностей та типологізації регіонів за станом ринку праці було проведено кластерний аналіз. У дослідженні використано такі показники: рівень зайнятості, рівень безробіття, частка неформальної зайнятості, середня заробітна плата, навантаження на одне вільне робоче місце та коефіцієнт демографічного навантаження.

Методологічно застосовано ієрархічний кластерний аналіз із використанням метрики відстаней Евкліда та методу об'єднання Ward. Це дозволило об'єктивно згрупувати регіони за подібністю соціально-економічних характеристик.

У результаті було виокремлено три кластери:

1. Кластер 1 – регіони зі сприятливою ситуацією на ринку праці: високий рівень зайнятості, нижчий рівень безробіття, вищі середні доходи.
2. Кластер 2 – регіони із середнім рівнем розвитку ринку праці: стабільні, але менш динамічні показники, середня заробітна плата, помірне навантаження на вакансії.
3. Кластер 3 – регіони з проблемною ситуацією: високий рівень безробіття, значна частка неформальної зайнятості, відтік трудових ресурсів.

Поглиблений аналіз внутрішнього потенціалу ринку праці в межах окремих регіонів дає можливість не лише виявити структурні проблеми, а й оцінити перспективи розвитку трудових ресурсів у посткризових умовах. Вивчення рівнів і форм зайнятості, динаміки безробіття, професійної та вікової структури населення, а також регіональних конкурентних переваг дозволяє сформулювати комплексне бачення можливостей підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Такий підхід є основою для розроблення цільових заходів регіональної політики зайнятості, спрямованих на стабілізацію ринку праці та забезпечення сталого соціально-економічного розвитку України.

На рисунку 2.2 представлено рівні неформальної зайнятості населення за регіонами України у 2023 році.

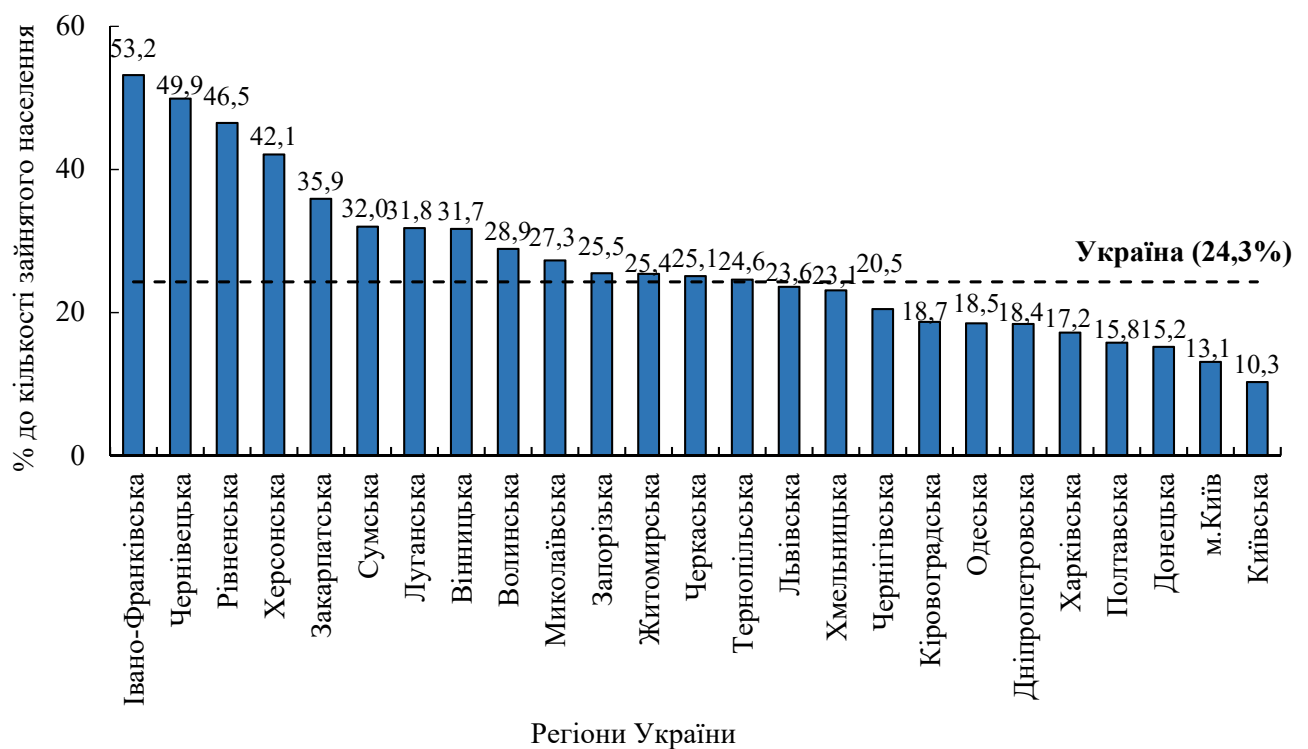


Рисунок 2.2 – Неформальна зайнятість населення за регіонами України у 2023 році (у % до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні)

Джерело: побудовано автором на основі даних Державної служби статистики України [33].

Подані дані свідчать про суттєві регіональні відмінності рівня неформальної зайнятості в Україні у 2023 році. Найвищі показники спостерігаються в західних та північних областях – Івано-Франківській (53,2%), Чернівецькій (49,4%) та Рівненській (46,5%). Це може бути пов'язано з високою часткою сільського господарства, дрібного підприємництва та сезонних робіт, які традиційно характеризуються більшою тінізацією.

Натомість найнижчий рівень неформальної зайнятості зафіксовано у великих індустріальних та мегаполісних регіонах – Київській області (13,1%) та місті Києві (10,3%). Тут переважають формальні механізми працевлаштування, розвинений сектор послуг та більша концентрація великих підприємств. Загалом середній показник по Україні становить 24,3%, що підкреслює значний масштаб тінізації ринку праці та потребу в регіонально диференційованій політиці легалізації зайнятості.

На рисунку 2.3 представлено розподіл кількості безробітних та кількості працевлаштованих безробітних за регіонами України у 2023 році. Діаграма демонструє суттєві регіональні відмінності між загальною кількістю безробітних та числом осіб, працевлаштованих службою зайнятості у 2023 році. Найбільша кількість безробітних спостерігається у великих та промислово розвинених регіонах – Дніпропетровській, Полтавській, Харківській, Запорізькій і Вінницькій областях. Це пояснюється масштабами ринку праці та значною чисельністю економічно активного населення.

Водночас у більшості регіонів кількість працевлаштованих безробітних суттєво менша за загальну кількість безробітних, що вказує на обмежену ефективність механізмів офіційного працевлаштування та можливу тінізацію пошуку роботи. Найнижчі показники безробіття спостерігаються у західних областях – Закарпатській, Чернівецькій та Волинській. Загалом співвідношення між зареєстрованими та працевлаштованими безробітними підкреслює регіональну нерівномірність доступу до вакансій, різний рівень економічної активності та потребу в посиленні адресної регіональної політики зайнятості.

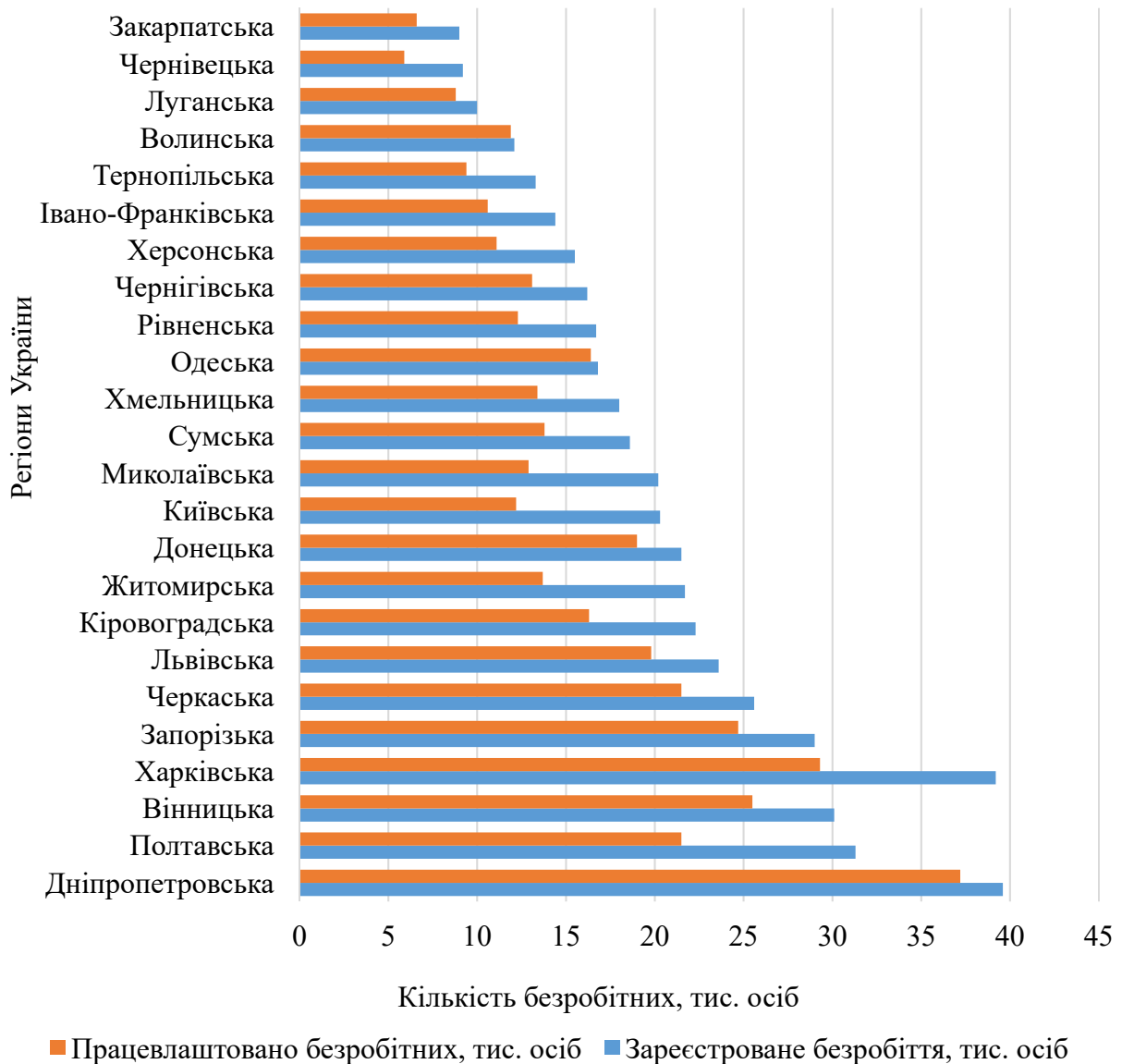


Рисунок 2.3 – Розподіл кількості безробітних та кількості працевлаштованих безробітних за регіонами України у 2023 році

Джерело: побудовано автором на основі даних [33].

Класифікація регіонів України за рівнем соціально-економічного розвитку та внутрішнього потенціалу ринку праці є важливим аналітичним інструментом, що дозволяє виявити типовість і відмінності у структурі регіональних трудових ресурсів, інтенсивності економічної діяльності та демографічних процесах. Умови воєнного стану, масштабні внутрішні міграційні переміщення, трансформація ринку праці та нерівномірність відновлення економічної активності призводять до посилення територіальних дисбалансів. Це потребує

науково обґрунтованих підходів до типологізації регіонів, які дозволять визначити пріоритетні напрями державної регіональної політики, оптимізувати механізми зайнятості та сприяти підвищенню ефективності використання трудового потенціалу в кожному регіоні.

Застосування кластерного аналізу є особливо актуальним, оскільки цей метод забезпечує можливість комплексної оцінки та групування регіонів на основі широкого спектра соціально-економічних і ринково-трудова показників. Використані змінні – від кількості зареєстрованих безробітних (Var1) та потреби роботодавців у працівниках (Var3) до демографічних характеристик (Var7–Var8) і рівня розвитку підприємницького сектору (Var2, Var6, Var10) – дозволяють охопити ключові аспекти функціонування регіональних ринків праці. Така багатовимірність забезпечує більш об'єктивне формування кластерів, що відображають реальний стан соціально-економічного розвитку.

Актуальність проведення кластеризації також обумовлена необхідністю виявлення регіонів із подібними проблемами та потенціалом, що дозволяє формувати адресні інструменти підтримки, прогнозувати тенденції відтворення робочої сили й розробляти стратегічні плани розвитку. У підсумку кластерний підхід забезпечує підвищення якості управлінських рішень, сприяє більш ефективному розподілу ресурсів та зміцненню регіональної конкурентоспроможності України.

Для проведення аналізу були використані наступні показники:

Var 1 – Кількість зареєстрованих безробітних;

Var 2 – Кількість підприємств;

Var 3 – Потреба роботодавців у працівниках;

Var 4 – Кількість працевлаштованих зареєстрованих безробітних;

Var 5 – Чисельність населення;

Var 6 – Кількість активних підприємств за видами економічної діяльності;

Var 7 – Кількість прибулих;

Var 8 – Кількість вибулих;

Var 9 – Кількість зайнятого населення;

Var 10 – Кількість найманих робітників на підприємствах.

Через те, що вихідні показники подані в різних шкалах та одиницях вимірювання, перед проведенням кластеризації виникла необхідність привести їх до єдиного стандартизованого формату. Для цього було застосовано процедуру нормалізації, що ґрунтувалася на використанні формул 2.1 та 2.2, які забезпечують порівнянність усіх змінних у подальших розрахунках.

Серед обраних індикаторів два – чисельність зареєстрованих безробітних і кількість осіб, що вибули з регіону, – віднесені до дестимулюючих, оскільки вони сигналізують про погіршення ситуації на ринку праці та втрату людського потенціалу. Решта показників виконують стимулюючу функцію, тобто відображають позитивний розвиток економічної активності та трудових ресурсів. Відповідно, формула 2.1 застосовувалася для стандартизації стимулюючих показників, тоді як формула 2.2 – для нормалізації дестимулюючих змінних.

$$N_d = \frac{(\bar{x} - x_i)}{\sigma_x} \quad (2.1)$$

$$N_s = \frac{(x_i - \bar{x})}{\sigma_x} \quad (2.2)$$

$\bar{x}$ – середнє значення факторної ознаки

x_i – індивідуальне значення факторної ознаки

σ_x – середнє квадратичне відхилення факторної ознаки

Для визначення кількості кластерів може бути застосовано три загальноновживані методи об'єднання: метод одиничного зв'язку (Single Linkage), метод повного зв'язку (Complete Linkage) та метод Уорда (Ward's method). У даному дослідженні для групування регіонів було використано два останні методи. Результати кластеризації наведені на рисунках 2.4 і 2.5.

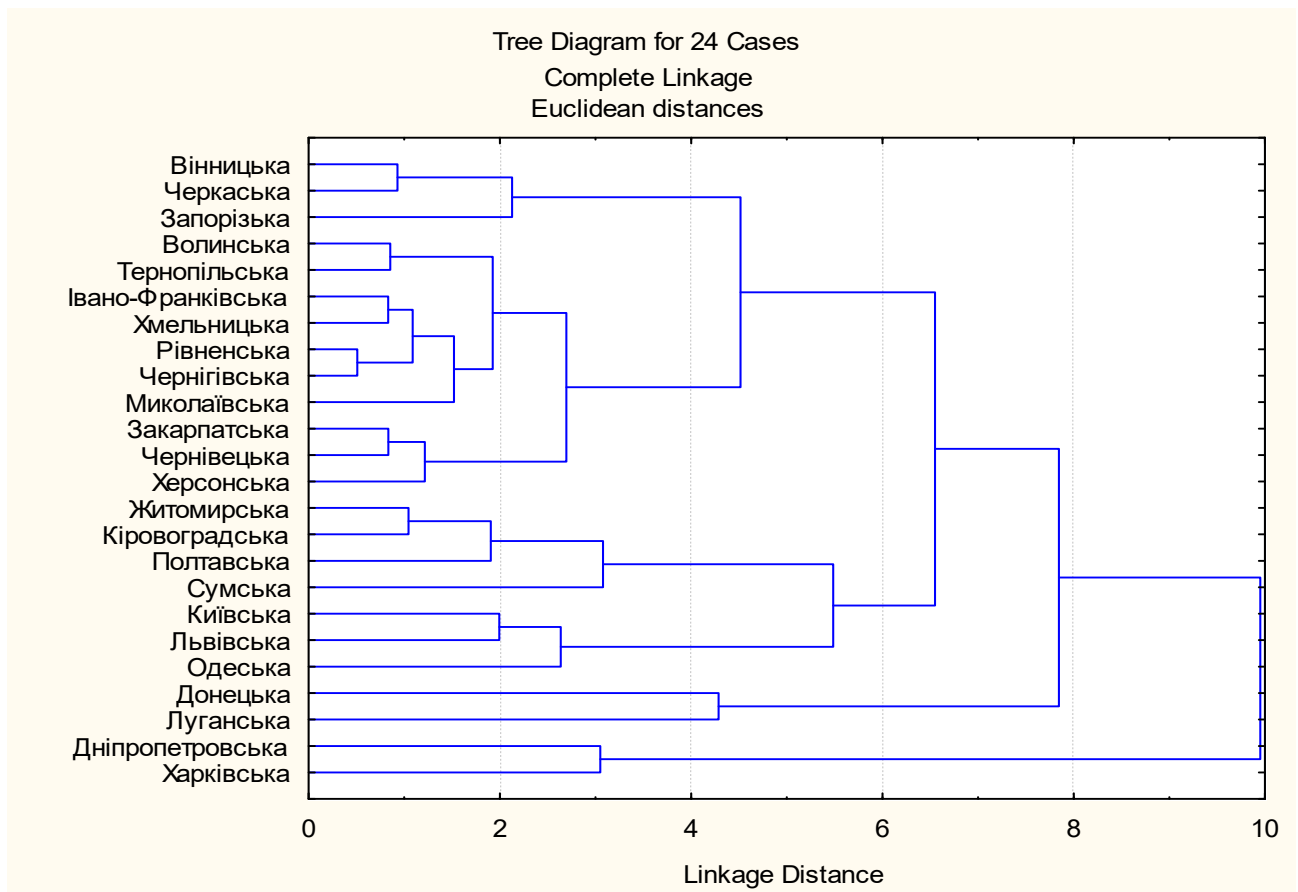


Рисунок 2.4 – Групування регіонів України за рівнем внутрішнього потенціалу ринку праці методом повного зв'язку

Джерело: побудовано автором з використанням кластерного аналізу.

За методом Уорда відстань між кластерами визначається через приріст сумарної квадратичної відхиленості, що виникає під час об'єднання двох груп. Іншими словами, оцінка близькості кластерів базується на тому, наскільки збільшується сума квадратів відстаней об'єктів до центрів новоутвореного кластера. На відміну від багатьох інших алгоритмів кластеризації, цей підхід спирається на принципи дисперсійного аналізу, що дозволяє точніше враховувати внутрішньокластерну варіативність. Основне завдання підходу Уорда — поєднувати максимально «близькі» або найменш відмінні кластери, що сприяє отриманню компактних та добре структурованих груп.

Результати кластеризації методом Уорда презентовані на рисунку 2.5.

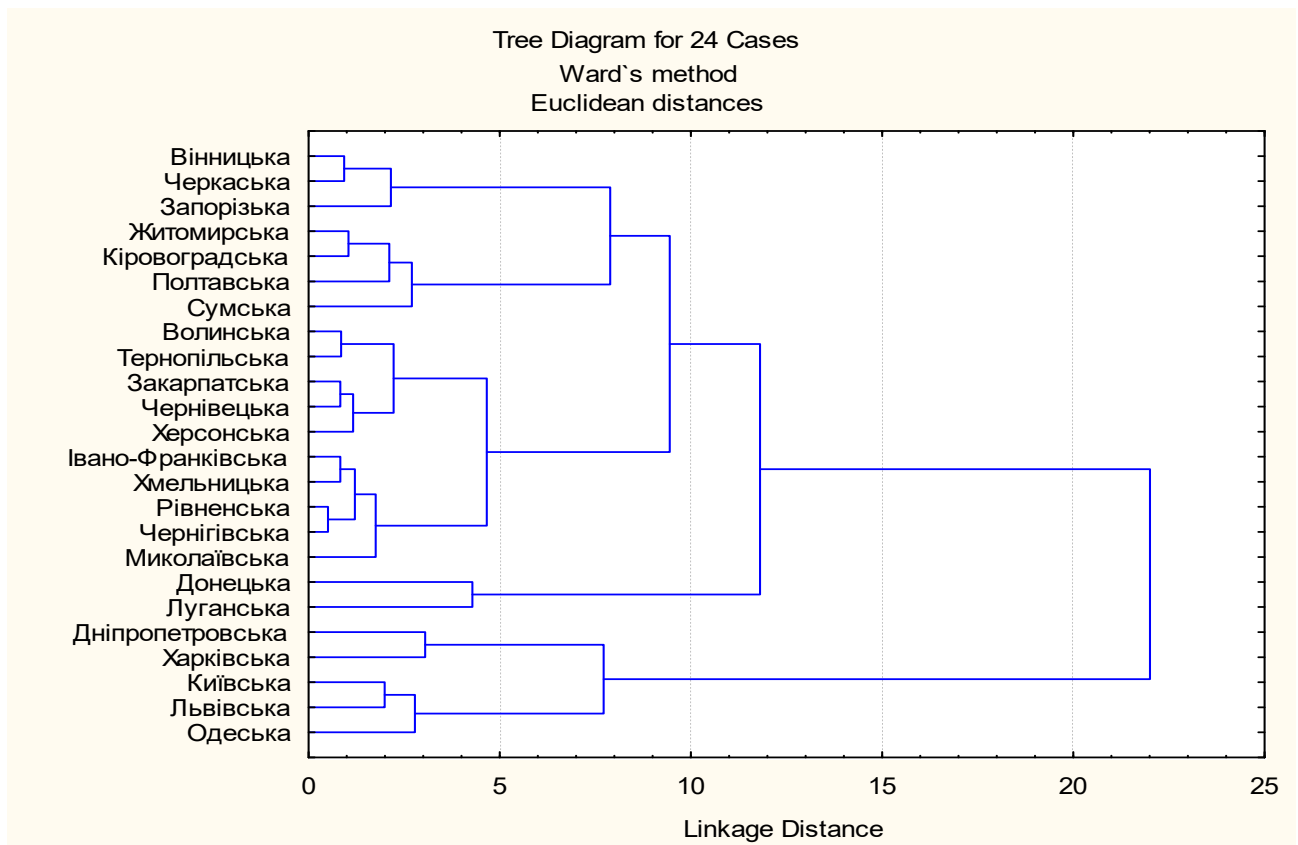


Рисунок 2.5 – Групування регіонів України за рівнем внутрішнього потенціалу ринку праці методом Уорда

Джерело: побудовано автором з використанням кластерного аналізу.

У результаті проведених розрахунків було встановлено, що саме метод Уорда забезпечив найстійкішу та найчіткішу структуру групування регіонів. На основі його дендрограми було сформовано чотири кластери, кожен із яких об'єднав області зі схожими характеристиками соціально-економічного розвитку та параметрами ринку праці. До першої групи потрапили Вінницька, Черкаська, Запорізька, Житомирська, Кіровоградська, Полтавська та Сумська області. Другий кластер утворили Херсонська, Івано-Франківська, Хмельницька, Рівненська, Чернігівська, Волинська, Тернопільська, Закарпатська, Чернівецька та Миколаївська. Третю групу склали Донецька й Луганська області, що мають специфічні характеристики, зумовлені тривалими воєнними діями. До четвертого кластеру увійшли найбільш економічно розвинені та демографічно потужні регіони – Дніпропетровська, Харківська, Київська, Львівська та Одеська області.

З огляду на те, що найбільш поширеним алгоритмом кластеризації у прикладній статистиці є метод *k*-середніх, він був використаний як інструмент перевірки достовірності результатів, отриманих методом Уорда. Мета алгоритму *k*-середніх полягає у зменшенні загальної суми квадратів відхилень об'єктів від центрів кластерів, що дозволяє оцінити стабільність і логічність сформованих груп. Узагальнені результати другого етапу моделювання наведені у таблиці 2.7, яка демонструє ступінь відповідності та повторюваність кластерної структури, отриманої різними методами.

Таблиця 2.7 – Групування регіонів України за рівнем внутрішнього потенціалу ринку праці методом *k*-середніх

Номер кластеру	Регіони, що увійшли до відповідного кластеру
1	Вінницька, Черкаська, Запорізька, Житомирська, Кіровоградська, Полтавська, Сумська
2	Волинська, Тернопільська, Закарпатська, Чернівецька, Херсонська, Івано-Франківська, Хмельницька, Рівненська, Чернігівська, Миколаївська
3	Донецька, Луганська
4	Дніпропетровська, Харківська, Київська, Львівська, Одеська

Джерело: визначено автором з використанням кластерного аналізу.

Опрацювання даних показало, що результати кластеризації, отримані за методом Уорда та за алгоритмом *k*-середніх, повністю узгоджуються між собою: у обох випадках сформовано однакову кількість кластерів із тотожною структурою та чисельністю регіонів. Така відповідність підтверджує коректність проведених обчислень і свідчить про високу надійність застосованих методів групування.

Сукупність використаних показників дала змогу виділити чотири окремі кластери, кожен із яких об'єднав області зі схожими характеристиками ринку праці та соціально-економічного розвитку. Проте, базуючись лише на чисельному складі кластерів, неможливо однозначно визначити, який із них характеризується найсприятливішими умовами, адже кожен кластер має власні сильні та слабкі сторони, зумовлені структурою змінних.

Для більш глибокої інтерпретації отриманих результатів доцільним є використання графічних інструментів. На основі наявних даних будується відповідний графік, що дає можливість візуально порівняти ключові показники – такі як чисельність зареєстрованих безробітних (Var1), кількість підприємств (Var2) та інші параметри – і представити просторову структуру кластерів. Зображення на рисунку 2.6 дозволить наочно оцінити співвідношення змінних у кожному кластері та зробити більш змістовні висновки щодо характеру їх соціально-економічного розвитку.

Візуальний аналіз результатів кластеризації свідчить, що саме регіони, віднесені до четвертого кластера, демонструють найстабільніші характеристики ринку праці. Це логічно, адже до цієї групи належать економічно найсильніші області України, де зосереджена значна частина бізнес-активності, інфраструктури та інвестицій, а отже – і ширші можливості для працевлаштування населення.

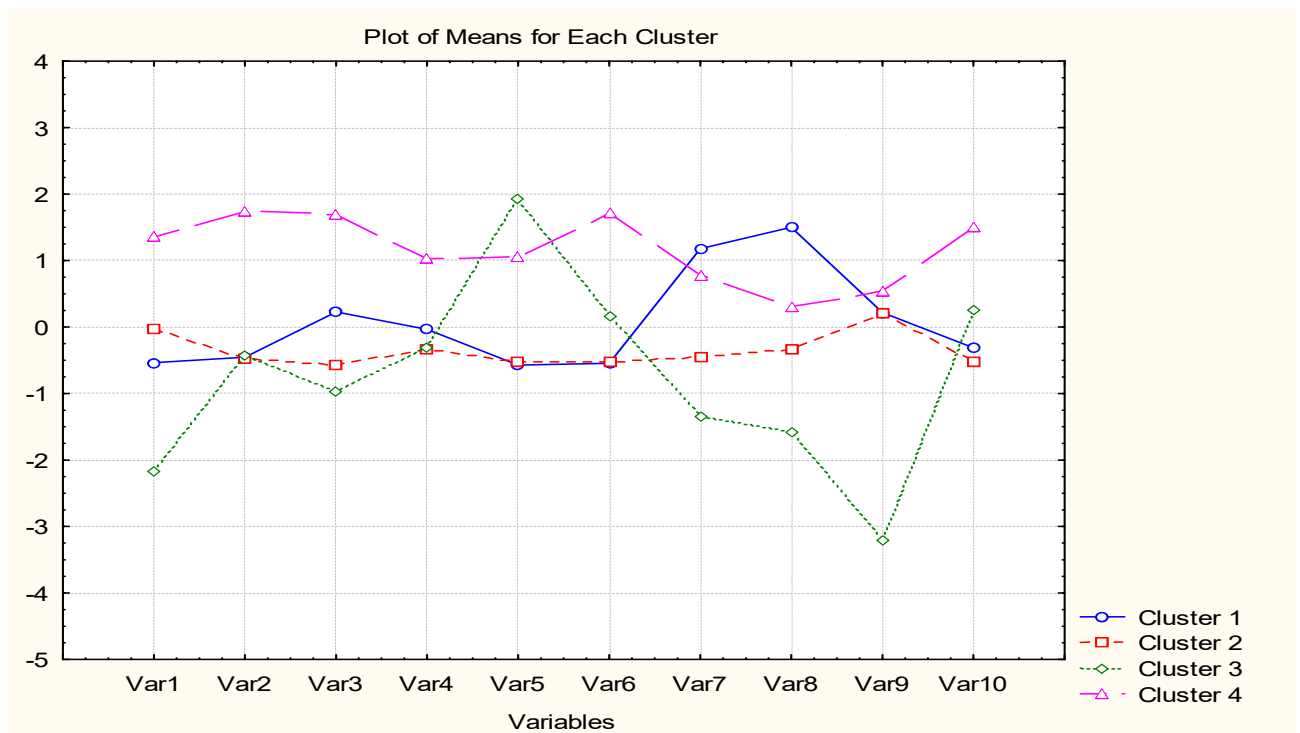


Рисунок 2.6 – Графічне зображення середніх значень ознак за кластерами

Джерело: складено автором з використанням кластерного аналізу.

Окремо слід виділити третій кластер, який об'єднав лише Донецьку та Луганську області. Тривалі бойові дії на цих територіях зумовили глибоку економічну деградацію: значна частина працездатного населення була змушена виїхати, а ті, хто залишився, часто не мають стабільної зайнятості або перебувають у передпенсійному та пенсійному віці. Це призводить до суттєвого зниження рівня трудової активності та посилює негативний вплив на загальноукраїнський ринок праці.

Другий кластер також характеризується підвищеною нестабільністю. Більшість цих областей не належать до промислово розвинених, а значна частка працездатних мешканців Західної України працює за кордоном, що обмежує внутрішній економічний потенціал. Для активізації їхнього розвитку необхідні додаткові капіталовкладення та створення нових робочих місць.

Одним із можливих шляхів стимулювання розвитку може бути залучення іноземного бізнесу, зокрема європейських компаній, які могли б розміщувати виробництва, торговельні точки чи сервісні центри в цих регіонах. Це сприяло б надходженню інвестицій, активізації підприємництва та формуванню нових можливостей для зайнятості місцевого населення.

Висновки до розділу 2

Аналіз сучасного стану ринку праці України виявив складну динаміку зайнятості та безробіття, що формується під впливом демографічних процесів, структурних трансформацій економіки та зовнішніх шоків. Чисельність зайнятого населення демонструє тенденцію до скорочення внаслідок зменшення населення працездатного віку та трудової міграції. Структура зайнятості зазнає змін у напрямку збільшення частки сфери послуг при скороченні промисловості та сільського господарства. Рівень безробіття залишається відчутним, особливо серед молоді та осіб старших вікових груп. Довготривале безробіття становить

серйозну проблему для значної частини безробітних. Аналіз попиту та пропозиції робочої сили виявив структурні дисбаланси між професійно-кваліфікаційною структурою економічно активного населення та потребами роботодавців. Спостерігається дефіцит висококваліфікованих фахівців у високотехнологічних секторах при надлишку працівників традиційних професій.

Неформальна зайнятість залишається значним сегментом українського ринку праці, охоплюючи близько двадцяти відсотків зайнятого населення. До неформально зайнятих належать особи, що працюють без оформлення трудових відносин, отримують заробітну плату в конвертах, здійснюють економічну діяльність без реєстрації. Найвищі рівні неформальної зайнятості спостерігаються у сільському господарстві, будівництві, торгівлі, побутових послугах. Неформальна зайнятість створює ризики для працівників через відсутність соціальних гарантій, захисту праці, пенсійних накопичень [7].

Перспективи розвитку попиту та пропозиції робочої сили в Україні визначаються демографічними трендами, структурними змінами в економіці, технологічним прогресом, інтеграцією до європейського економічного простору. Скорочення пропозиції робочої сили вимагатиме підвищення продуктивності праці, залучення неактивного населення до економічної діяльності, створення умов для повернення трудових мігрантів. Зміна структури попиту на користь високотехнологічних професій вимагає модернізації системи освіти та професійної підготовки [1].

У межах проведеного кластерного аналізу вдалося виділити чотири групи регіонів України, що суттєво відрізняються за рівнем соціально-економічного розвитку та характеристиками ринку праці. Порівняння результатів, отриманих методом Уорда та алгоритмом k-середніх, засвідчило їх повну узгодженість, що підтверджує надійність вибраної методології та коректність обчислень.

Аналіз сформованих кластерів показав, що найбільш стабільні умови зайнятості притаманні регіонам четвертого кластера, тоді як третій кластер – Донецька та Луганська області – характеризується критичною ситуацією, обумовленою тривалими воєнними діями. Другий кластер має ознаки нестійкості

та потребує додаткових інвестиційних стимулів. Загалом кластеризація дозволила комплексно оцінити регіональні особливості ринку праці та визначити ключові напрями, які потребують державної підтримки чи подальшого розвитку, що створює основу для формування ефективної регіональної політики.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

3.1. Основні проблеми та диспропорції на ринку праці України

Ринок праці України характеризується наявністю численних проблем та диспропорцій, що перешкоджають його ефективному функціонуванню та стримують соціально-економічний розвиток країни. Комплексний аналіз цих проблем є необхідною передумовою для розробки ефективної політики зайнятості та формування стратегічних напрямів розвитку трудової сфери. Проблеми українського ринку праці мають як структурний, так і інституційний характер, що вимагає системного підходу до їх вирішення [3].

Однією з найбільш гострих проблем є масштабна трудова міграція населення, що набула характеру стійкого тренду. За експертними оцінками, за межами України працює від двох до трьох мільйонів громадян працездатного віку, що становить майже п'ятнадцять відсотків від загальної чисельності зайнятого населення. Трудова міграція має селективний характер, оскільки емігрують переважно найбільш активні, освічені та кваліфіковані працівники, здатні адаптуватися до нових умов та конкурувати на міжнародних ринках праці. Це призводить до втрати людського капіталу, дефіциту кваліфікованих кадрів у окремих галузях та регіонах, посилення демографічних проблем [1].

Причинами інтенсивної трудової міграції є значний розрив у рівнях заробітної плати між Україною та країнами призначення, обмежені можливості для професійної реалізації та кар'єрного зростання на внутрішньому ринку праці, нестабільна економічна та політична ситуація, низька якість соціальних послуг. Заробітна плата в Україні залишається значно нижчою порівняно з країнами Європейського Союзу навіть з урахуванням різниці у вартості життя. Для багатьох категорій працівників, особливо некваліфікованих та

низькокваліфікованих, трудова міграція стає єдиним способом забезпечити гідний рівень життя для себе та своїх сімей [7].

Наслідки трудової міграції для українського ринку праці є неоднозначними та суперечливими. З одного боку, міграція зменшує тиск на внутрішній ринок праці, знижує рівень безробіття, забезпечує надходження грошових переказів, що становлять значну частку доходів домогосподарств та підтримують споживчий попит. З іншого боку, відтік робочої сили призводить до дефіциту кадрів у окремих секторах економіки, підвищує витрати роботодавців на залучення та утримання працівників, стримує модернізацію виробництва через доступність дешевої праці трудових мігрантів з інших країн [2].

Демографічна криза становить фундаментальний виклик для ринку праці України у довгостроковій перспективі. Скорочення чисельності населення, низька народжуваність, високі рівні смертності, особливо серед чоловіків працездатного віку, швидке старіння населення формують несприятливі умови для забезпечення економіки трудовими ресурсами. Чисельність населення працездатного віку зменшується прискореними темпами, що призводить до абсолютного скорочення пропозиції робочої сили. Коефіцієнт демографічного навантаження зростає, що створює додатковий тиск на працююче населення та систему соціального забезпечення [6].

Старіння населення має множинні наслідки для ринку праці, включаючи зміну вікової структури робочої сили, зростання потреби у соціальних послугах для літніх людей, необхідність адаптації робочих місць до потреб старших працівників. Водночас досвід та професіоналізм старших працівників є важливим активом, що може бути використаний через механізми наставництва, консультування, участі у проектній діяльності. Однак існуючі практики роботодавців часто демонструють віковий дискримінаційний підхід, що обмежує можливості зайнятості для осіб передпенсійного та пенсійного віку [15].

Диспропорції між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційною структурою становлять хронічну проблему українського ринку праці. Система професійної освіти повільно реагує на зміни у структурі економіки та потребах роботодавців, продовжуючи готувати фахівців за традиційними спеціальностями при зростаючому дефіциті працівників нових професій. Випускники навчальних закладів часто не володіють компетенціями, що відповідають сучасним вимогам роботодавців, що призводить до безробіття серед молоді або зайнятості не за фахом [12].

Роботодавці стикаються з труднощами у пошуку кваліфікованих робітників, технічних фахівців, спеціалістів з інформаційних технологій, інженерів. Система професійно-технічної освіти переживає кризу, що проявляється у скороченні мережі навчальних закладів, застарілості матеріально-технічної бази, низькій привабливості робітничих професій для молоді. Престиж вищої освіти призводить до масового вступу молоді до університетів без урахування реальних потреб ринку праці. Внаслідок цього виникає парадоксальна ситуація співіснування безробіття серед осіб з вищою освітою та дефіциту кваліфікованих робітників [14].

Неформальна зайнятість залишається масштабним явищем, що охоплює близько двадцяти відсотків зайнятого населення та створює численні проблеми для економіки та суспільства. До неформально зайнятих належать особи, що працюють без оформлення трудових відносин, отримують заробітну плату частково або повністю в конвертах, здійснюють підприємницьку діяльність без реєстрації. Неформальна зайнятість концентрується у сільському господарстві, будівництві, торгівлі, побутових послугах, але присутня практично у всіх галузях економіки [8].

Причинами поширення неформальної зайнятості є високе податкове навантаження на фонд оплати праці, складність процедур реєстрації трудових відносин, слабкість контролю з боку державних органів, толерантність суспільства до неформальних практик. Для роботодавців неформальна зайнятість є способом зменшення витрат на робочу силу та підвищення гнучкості

управління персоналом. Для працівників неформальна зайнятість часто є вимушеною через відсутність альтернативних можливостей працевлаштування або бажанням уникнути сплати податків та зборів [7].

Наслідки неформальної зайнятості є негативними як для працівників, так і для держави та суспільства загалом. Працівники, зайняті неформально, позбавлені соціальних гарантій, захисту праці, можливості формування пенсійних накопичень, доступу до кредитних ресурсів. Держава втрачає значні обсяги податкових надходжень, що обмежує можливості фінансування соціальних програм та інфраструктури. Неформальна зайнятість спотворює конкуренцію між підприємствами, оскільки ті, хто дотримується законодавства, несуть вищі витрати порівняно з тими, хто використовує тіньові схеми [2].

Низька продуктивність праці залишається фундаментальною проблемою української економіки, що обмежує можливості для підвищення заробітної плати та погіршує конкурентоспроможність. За рівнем продуктивності праці Україна відстає від розвинених країн у чотири-п'ять разів, що відображає технологічне відставання, низьку капіталоозброєність праці, неефективну організацію виробництва, недостатню кваліфікацію працівників. Розрив у продуктивності є найбільшим у промисловості та сільському господарстві, дещо меншим у сфері послуг [6].

Причинами низької продуктивності праці є застаріле обладнання та технології, що використовуються на багатьох підприємствах, недостатні інвестиції у модернізацію виробництва, низька інноваційна активність, слабкість корпоративного управління. Структура економіки зміщена у бік низькотехнологічних виробництв з низькою доданою вартістю, тоді як високотехнологічні сектори залишаються недостатньо розвиненими. Людський капітал використовується неефективно через невідповідність кваліфікації працівників виконуваний роботі, недостатню мотивацію, слабку організацію праці [14].

Регіональні диспропорції на ринку праці проявляються у значних відмінностях між регіонами за рівнями зайнятості, безробіття, заробітної плати,

структурою економіки. Київ та обласні центри концентрують найкращі можливості для працевлаштування, найвищі заробітки, найширший вибір професій. Периферійні території, малі міста, сільська місцевість стикаються з обмеженістю робочих місць, відтоком молоді та кваліфікованих кадрів, деградацією соціальної інфраструктури. Регіональні дисбаланси посилюються внаслідок концентрації інвестицій у великих містах та промислових центрах [3].

Територіальна мобільність робочої сили, що могла б пом'якшити регіональні диспропорції, обмежується житловими проблемами, відсутністю розвиненого ринку оренди житла, високою вартістю житла у великих містах, соціальними та культурними зв'язками з місцем проживання. Внутрішня міграція з депресивних регіонів до економічних центрів відбувається, але її масштаби недостатні для вирівнювання регіональних диспропорцій. Маятникова міграція частково компенсує територіальні дисбаланси, але створює додаткові витрати часу та коштів для працівників [15].

Слабкість інституційного середовища ринку праці проявляється у недосконалості трудового законодавства, неефективності механізмів правового захисту працівників, низькій якості соціального діалогу. Трудовий кодекс потребує модернізації для адаптації до сучасних форм організації праці, таких як дистанційна робота, гнучкі графіки, тимчасова зайнятість. Механізми вирішення трудових спорів працюють повільно та неефективно, що знижує захищеність працівників та підвищує конфліктність трудових відносин [8].

Професійні спілки втратили значну частину впливу порівняно з радянським періодом та не завжди ефективно представляють інтереси працівників. Об'єднання роботодавців перебувають у процесі становлення та мають обмежену координацію. Механізми тристороннього партнерства між урядом, роботодавцями та профспілками функціонують формально, не забезпечуючи реального узгодження інтересів сторін соціально-трудова відносин. Колективні переговори охоплюють обмежену частину працівників, їх результати часто не виконуються повною мірою [2].

Неефективність державної служби зайнятості проявляється у низькій результативності сприяння працевлаштуванню безробітних, обмеженості програм активної політики зайнятості, бюрократизації процедур. Лише невелика частина безробітних звертається до служби зайнятості, ще менша частка знаходить роботу за її допомогою. Більшість працевлаштувань відбувається через особисті контакти, прямі звернення до роботодавців, комерційні рекрутингові агенції, онлайн-платформи. Служба зайнятості недостатньо володіє інформацією про реальний стан ринку праці, особливо у приватному секторі [7].

Програми професійного навчання безробітних охоплюють обмежену кількість осіб та не завжди орієнтовані на реальні потреби роботодавців. Зв'язок між службою зайнятості та роботодавцями є слабким, багато вакансій не реєструються у службі. Розмір допомоги по безробіттю є низьким та не забезпечує гідного рівня життя, що знижує мотивацію до реєстрації у службі зайнятості. Система страхування на випадок безробіття потребує реформування для підвищення її ефективності та охоплення [6].

Гендерна нерівність на ринку праці проявляється у розриві у заробітній платі між чоловіками та жінками, горизонтальній та вертикальній професійній сегрегації, обмеженості доступу жінок до керівних посад. Заробітна плата жінок у середньому становить близько вісімдесяти відсотків від заробітної плати чоловіків, що частково пояснюється відмінностями у галузевій та професійній структурі зайнятості, але також відображає дискримінаційні практики. Жінки переважають у низькооплачуваних галузях освіти, охорони здоров'я, соціальних послуг, тоді як у високооплачуваних секторах домінують чоловіки [12].

Поєднання професійних та сімейних обов'язків створює додаткові труднощі для жінок на ринку праці. Недостатній розвиток системи дошкільних закладів, обмежені можливості для гнучких форм зайнятості, стереотипи щодо гендерних ролей у сім'ї призводять до того, що жінки частіше переривають кар'єру для народження та виховання дітей, працюють неповний робочий день,

обмежують свої професійні амбіції. Це негативно впливає на їх кар'єрні перспективи та довгострокові доходи [14].

Молодіжне безробіття становить особливу проблему, оскільки високі рівні безробіття серед молоді призводять до втрати мотивації, маргіналізації, еміграції найбільш перспективної частини населення. Молодь стикається з парадоксом при виході на ринок праці – роботодавці вимагають досвіду роботи, який випускники не можуть отримати без першого працевлаштування. Система стажування та учнівства розвинена недостатньо, зв'язок між навчальними закладами та роботодавцями є слабким, що ускладнює перехід від навчання до роботи [3].

Очікування молоді щодо умов праці, заробітної плати, можливостей для розвитку часто не відповідають реаліям ринку праці, що призводить до тривалих періодів пошуку роботи або еміграції. Водночас роботодавці скаржаться на недостатню практичну підготовку випускників, відсутність так званих м'яких навичок, завищені зарплатні очікування. Розрив між освітою та потребами ринку праці потребує подолання через розвиток дуальної освіти, посилення практичної підготовки, залучення роботодавців до формування освітніх програм [15].

Проблема якості робочих місць проявляється у поширеності робочих місць з поганими умовами праці, низькою заробітною платою, відсутністю соціальних гарантій, обмеженими можливостями для розвитку. Значна частина працівників зайнята на робочих місцях, що не відповідають критеріям гідної праці, визначеним Міжнародною організацією праці. Застарілі технології, незадовільний стан виробничих приміщень, недостатня увага до охорони праці створюють ризики для здоров'я та життя працівників [8].

Низькі заробітні плати не дозволяють значній частині працюючих забезпечити гідний рівень життя для себе та своїх сімей, що призводить до феномену працюючих бідних. Мінімальна заробітна плата, хоча й підвищувалася в останні роки, все ще залишається на рівні, недостатньому для задоволення базових потреб. Диференціація заробітної плати між галузями, регіонами, підприємствами різних форм власності є надмірно високою, що відображає не

стільки різницю у продуктивності праці, скільки нерівність у доступі до ресурсів та ринків [2].

3.2. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його адаптації

Вивчення міжнародного досвіду регулювання ринку праці є важливим для формування ефективної політики зайнятості в Україні з урахуванням кращих практик та уникнення помилок інших країн. Різні країни застосовують різні моделі регулювання ринку праці, що відображають історичні традиції, економічні умови, соціальні преференції суспільства. Основними моделями є ліберальна англосаксонська модель, континентально-європейська модель, скандинавська модель, азіатська модель, кожна з яких має свої переваги та недоліки [12].

Ліберальна модель ринку праці, характерна для США, Великобританії, Канади, Австралії, базується на мінімальному державному втручанні у трудові відносини, високій гнучкості найму та звільнення працівників, обмеженому соціальному захисті, індивідуальних трудових контрактах. Роль профспілок у цій моделі є обмеженою, колективні переговори охоплюють невелику частину працівників. Заробітна плата формується переважно через ринкові механізми, мінімальна заробітна плата встановлюється на відносно низькому рівні або взагалі відсутня [14].

Переваги ліберальної моделі полягають у високій гнучкості ринку праці, швидкій адаптації до змін у економічній кон'юктурі, низькому рівні структурного безробіття, активному створенні нових робочих місць у приватному секторі. Роботодавці мають широкі можливості для управління персоналом, що стимулює інвестиції та підприємництво. Водночас ця модель характеризується високою нерівністю доходів, обмеженим соціальним захистом

працівників, поширеністю низькооплачуваної роботи, нестабільністю зайнятості [6].

Континентально-європейська модель, представлена Німеччиною, Францією, Італією, характеризується значним державним регулюванням трудових відносин, суворим законодавчим захистом працівників, розвиненою системою соціального страхування, активною роллю профспілок та колективних переговорів. Звільнення працівників є складним та дорогим для роботодавців, що забезпечує високу стабільність зайнятості. Система професійної освіти тісно пов'язана з потребами ринку праці через механізми дуальної освіти [15].

Переваги континентальної моделі включають високий рівень захисту працівників, розвинену систему соціального партнерства, якісну професійну підготовку, низьку нерівність доходів. Водночас жорстке регулювання призводить до обмеженої гнужності ринку праці, високих витрат для роботодавців на робочу силу, дуалізму між інсайдерами з стабільною зайнятістю та аутсайдерами з тимчасовою зайнятістю або безробітними. Молодь та іммігранти стикаються з труднощами входу на ринок праці через високі бар'єри [3].

Скандинавська модель, властива країнам Північної Європи – Швеції, Данії, Норвегії, Фінляндії, поєднує гнучкість ринку праці з високим рівнем соціального захисту та активною політикою зайнятості. Ця модель характеризується помірним регулюванням найму та звільнення, що забезпечує гнучкість для роботодавців, але високими допомогами по безробіттю та активними програмами сприяння працевлаштуванню, що захищають працівників. Система навчання протягом життя дозволяє працівникам адаптуватися до змін на ринку праці [2].

Концепція флексік'юріті, що лежить в основі скандинавської моделі, передбачає баланс між гнучкістю для роботодавців та безпекою для працівників. Гнучкість досягається через легкість найму та звільнення, безпека забезпечується через щедрі допомоги по безробіттю, активні програми навчання та працевлаштування, розвинену систему соціальних послуг. Висока якість

державних послуг фінансується через високі податки, що є прийнятним для суспільства через довіру до держави та відчуття соціальної справедливості [7].

Переваги скандинавської моделі включають поєднання економічної ефективності та соціальної справедливості, низькі рівні безробіття та нерівності, високу якість життя, адаптивність до технологічних змін. Водночас ця модель вимагає високих державних витрат, значного податкового навантаження, ефективної державної адміністрації, високого рівня довіри у суспільстві. Питання щодо фінансової стійкості моделі у довгостроковій перспективі залишається відкритим [8].

Німецький досвід дуальної освіти заслуговує на особливу увагу як ефективний механізм узгодження підготовки кадрів з потребами роботодавців. Система дуальної освіти передбачає поєднання теоретичного навчання у професійних школах з практичною підготовкою на підприємствах. Учні проводять більшу частину часу на виробництві, отримуючи реальні професійні навички під керівництвом досвідчених майстрів, та один-два дні на тиждень навчаються у школі, здобуваючи теоретичні знання [12].

Роботодавці активно залучені до системи дуальної освіти, фінансують практичне навчання, визначають вимоги до компетенцій випускників, беруть участь у розробці навчальних програм та проведенні іспитів. Це забезпечує високу відповідність підготовки кадрів реальним потребам економіки, полегшує перехід від навчання до роботи, знижує молодіжне безробіття. Система дуальної освіти забезпечує Німеччині високу якість робочої сили та конкурентні переваги у промисловості [14].

Досвід Данії у реалізації концепції флексік'юриті демонструє можливість поєднання високої гнужності ринку праці з надійним соціальним захистом працівників. Данське законодавство дозволяє роботодавцям відносно легко звільняти працівників при необхідності, що забезпечує здатність підприємств швидко адаптуватися до змін у ринковій кон'юктурі. Водночас безробітні

отримують щедрі допомоги, що становлять до дев'яноста відсотків попередньої заробітної плати на початковому періоді безробіття [6].

Активна політика зайнятості у Данії включає інтенсивні програми професійного навчання, консультування, підтримки працевлаштування, що допомагають безробітним швидко знайти нову роботу. Безробітні зобов'язані активно шукати роботу, брати участь у програмах навчання, приймати пропозиції роботи під загрозою втрати права на допомогу. Така комбінація прав та обов'язків забезпечує баланс між захистом безробітних та стимулами до працевлаштування. Результатом є низькі рівні безробіття, короткі періоди пошуку роботи, високі рівні зайнятості [15].

Досвід Нідерландів у регулюванні гнучких форм зайнятості показує можливість легалізації та регулювання нестандартних трудових відносин з забезпеченням захисту працівників. Нідерланди є лідером у Європі за часткою працівників, зайнятих неповний робочий час, що становить понад чверть зайнятих. Законодавство забезпечує рівні права для працівників з повною та частковою зайнятістю щодо заробітної плати у перерахунку на годину роботи, соціального страхування, захисту від звільнення, можливостей для професійного розвитку [3].

Регулювання тимчасової зайнятості через агенції у Нідерландах передбачає поступове нарощування прав працівників залежно від тривалості відносин з агенцією. Після певного періоду тимчасові працівники отримують права, еквівалентні постійним працівникам підприємств-користувачів. Соціальне партнерство між роботодавцями, профспілками та урядом забезпечує збалансоване регулювання, що враховує інтереси всіх сторін. Досвід Нідерландів демонструє, що гнучкі форми зайнятості можуть бути сумісними з належним захистом працівників за умови адекватного регулювання [2].

Французький досвід скорочення робочого часу через законодавче встановлення тридцяти п'яти годинного робочого тижня викликає суперечливі оцінки. З одного боку, скорочення робочого часу мало на меті сприяти створенню нових робочих місць через перерозподіл наявної роботи між більшою

кількістю працівників. З іншого боку, це призвело до зростання витрат для роботодавців, зниження гнужості організації виробництва, конфліктів навколо компенсацій за скорочений робочий час. Вплив на зайнятість виявився обмеженим, оскільки підприємства знаходили способи підвищення інтенсивності праці та продуктивності [8].

Досвід азіатських країн, зокрема Південної Кореї та Сингапуру, демонструє важливість інвестицій у людський капітал для економічного розвитку. Ці країни досягли вражаючих економічних успіхів значною мірою завдяки масовим інвестиціям в освіту, підвищення кваліфікації робочої сили, розвиток наукових та технічних компетенцій. Акцент на математичних та природничих науках у шкільній освіті, розвиток технічних університетів, залучення іноземних викладачів та експертів створили базу для технологічного прориву [7].

Сингапурський досвід залучення іноземної робочої сили через селективну міграційну політику показує можливість використання міграції для заповнення дефіцитів на ринку праці без негативних соціальних наслідків. Сингапур активно залучає висококваліфікованих іноземних фахівців через привабливі умови праці, спрощені процедури отримання дозволів на роботу, можливості для постійного проживання. Водночас залучення низькокваліфікованих іноземних працівників жорстко регулюється через систему квот, обов'язкових відрахувань роботодавців, обмежень на возз'єднання сімей [12].

Польський досвід трансформації ринку праці у процесі переходу до ринкової економіки та інтеграції до Європейського Союзу є особливо релевантним для України через подібність вихідних умов. Польща успішно провела реформи ринку праці, що включали модернізацію законодавства, розвиток активних програм зайнятості, реформування служби зайнятості, легалізацію гнучких форм зайнятості. Членство в ЄС відкрило доступ до європейських ринків праці для польських працівників, що допомогло зменшити безробіття [14].

Водночас Польща стикнулася з проблемою масової еміграції кваліфікованої робочої сили після відкриття кордонів, що призвело до дефіцитів кадрів у окремих галузях та регіонах. Це стимулювало підвищення заробітних плат, залучення іноземної робочої сили з України та інших країн, інвестиції у автоматизацію. Досвід Польщі показує, що трудова міграція може мати як позитивні, так і негативні наслідки, і потребує активної політики для мінімізації ризиків та максимізації вигод [6].

Досвід країн Балтії у реформуванні ринку праці після відновлення незалежності також є релевантним для України. Естонія, Латвія, Литва провели радикальні ринкові реформи, модернізували трудове законодавство, розвинули інституційну інфраструктуру ринку праці. Акцент на розвитку цифрової економіки, залученні іноземних інвестицій, інтеграції до європейських структур дозволив досягти помітних успіхів у економічному розвитку та зниженні безробіття. Водночас ці країни також стикнулися з проблемами еміграції, депопуляції, регіональних дисбалансів [3].

Адаптація міжнародного досвіду до українських умов вимагає врахування національної специфіки, історичних традицій, рівня економічного розвитку, інституційної спроможності. Не існує універсальної моделі регулювання ринку праці, придатної для всіх країн. Україна може запозичити окремі елементи різних моделей, адаптувавши їх до національного контексту. Важливо уникати механічного копіювання зарубіжного досвіду без урахування відмінностей у умовах [15].

Можливості адаптації скандинавської моделі флексік'юріті в Україні обмежуються низьким рівнем довіри до державних інститутів, обмеженими фінансовими ресурсами для щедрої системи соціального захисту, слабкістю державної адміністрації. Водночас окремі елементи цієї моделі, зокрема акцент на активних програмах зайнятості, інвестиції у навчання протягом життя, розвиток соціального діалогу, можуть бути корисними для України. Поступове рух у напрямку флексік'юріті через поетапне підвищення якості державних послуг та соціального захисту може бути реалістичною стратегією [2].

Запозичення німецького досвіду дуальної освіти вимагає активного залучення роботодавців до системи професійної підготовки, що є викликом в українських умовах через обмежену зацікавленість бізнесу у довгострокових інвестиціях у людський капітал. Водночас пілотні проекти дуальної освіти, що реалізуються в окремих регіонах та галузях, демонструють позитивні результати та можуть бути розширені. Законодавче закріплення механізмів дуальної освіти, надання стимулів для роботодавців, стандартизація навчальних програм можуть сприяти розвитку цієї форми професійної підготовки [8].

Досвід країн ЄС у регулюванні трудової міграції через мобільність робочої сили всередині єдиного ринку праці може бути корисним для України у контексті євроінтеграції. Поступове відкриття європейських ринків праці для українських працівників створює можливості для легальної трудової міграції, що є кращою альтернативою нелегальній міграції. Водночас Україна має працювати над створенням умов для повернення мігрантів через підвищення заробітних плат, покращення умов праці, розвиток можливостей для професійної реалізації [7].

3.3. Рекомендації щодо вдосконалення функціонування ринку праці в Україні

Вдосконалення функціонування ринку праці України вимагає комплексного підходу, що охоплює реформування законодавчої бази, модернізацію інститутів ринку праці, розвиток людського капіталу, стимулювання створення якісних робочих місць, підвищення ефективності державної політики зайнятості. Рекомендації мають базуватися на детальному аналізі існуючих проблем, врахуванні міжнародного досвіду та специфіки національного контексту. Реалізація цих рекомендацій потребує політичної волі,

координації дій різних органів влади, залучення соціальних партнерів, адекватного фінансування [3].

Модернізація трудового законодавства є першочерговим завданням для створення сучасної правової бази функціонування ринку праці. Чинний Кодекс законів про працю морально застарів та не відповідає реаліям сучасних трудових відносин. Необхідно прийняти новий Трудовий кодекс, що враховуватиме нові форми організації праці, такі як дистанційна робота, гнучкі графіки, тимчасова та проектна зайнятість. Законодавство має забезпечити баланс між гнужістю для роботодавців та захистом прав працівників, створити прозорі правила гри на ринку праці [15].

Регулювання дистанційної роботи потребує законодавчого визначення прав та обов'язків сторін, порядку оформлення трудових відносин, режиму робочого часу та відпочинку, забезпечення безпеки та конфіденційності інформації, компенсації витрат на робоче обладнання. Пандемія COVID-19 продемонструвала потенціал дистанційної роботи, але виявила прогалини у правовому регулюванні. Розвиток дистанційної роботи може підвищити гнужість ринку праці, розширити доступ до зайнятості для окремих категорій населення, зменшити транспортне навантаження [2].

Легалізація гнужких форм зайнятості через чітке правове регулювання часткової зайнятості, тимчасових трудових договорів, самозайнятості може допомогти вивести з тіні значну частину трудових відносин. Працівники нестандартних форм зайнятості мають отримати адекватний соціальний захист, доступ до соціального страхування, захист від дискримінації. Водночас необхідно запобігти зловживанням роботодавців через використання атипових форм зайнятості для уникнення соціальних зобов'язань [8].

Спрощення процедур найму та звільнення працівників може підвищити гнужість ринку праці та стимулювати створення нових робочих місць. Надмірно жорстке регулювання звільнень призводить до того, що роботодавці обережніше підходять до найму працівників, що обмежує можливості для працевлаштування, особливо для вразливих категорій. Водночас необхідно зберегти захист

працівників від необґрунтованих звільнень через процедури консультацій, попереджень, компенсацій. Баланс між гнужністю та захистом є ключовим для ефективного функціонування ринку праці [6].

Реформування системи соціального страхування на випадок безробіття має на меті підвищення розміру допомоги, розширення охоплення, посилення зв'язку між правами та обов'язками отримувачів. Допомога по безробіттю має становити достатній відсоток від попередньої заробітної плати для забезпечення гідного рівня життя під час пошуку роботи, але не бути настільки високою, щоб знижувати стимули до працевлаштування. Тривалість виплати допомоги може варіюватися залежно від віку, стажу роботи, сімейного стану безробітного [14].

Посилення вимог до безробітних щодо активного пошуку роботи, участі у програмах навчання, прийняття пропонуваних вакансій має супроводжувати підвищення допомоги. Система санкцій за відмову від запропонованої роботи або навчання без поважних причин має застосовуватися послідовно. Водночас необхідно забезпечити, щоб пропонувані вакансії відповідали кваліфікації безробітного, забезпечували прийнятні умови праці та заробітну плату не нижче встановленого мінімуму [12].

Модернізація державної служби зайнятості передбачає підвищення якості послуг з працевлаштування, професійного консультування, організації навчання. Необхідно збільшити чисельність та підвищити кваліфікацію працівників служби зайнятості, впровадити сучасні інформаційні системи, розвинути онлайн-послуги. Служба зайнятості має перетворитися з пасивного реєстратора безробітних на активного посередника між роботодавцями та шукачами роботи, провайдера послуг з розвитку кар'єри [3].

Розвиток співпраці служби зайнятості з роботодавцями через створення стимулів для реєстрації вакансій, надання послуг з підбору персоналу, організації ярмарків вакансій може підвищити ефективність працевлаштування. Роботодавці мають бачити службу зайнятості як корисного партнера, а не лише контролюючий орган. Диференційований підхід до обслуговування різних

категорій безробітних залежно від їх потреб та потенціалу для працевлаштування може підвищити результативність програм [15].

Розширення активних програм ринку праці включає розвиток професійного навчання, стажування, субсидованої зайнятості, підтримки самозайнятості та підприємництва. Професійне навчання безробітних має орієнтуватися на реальні потреби роботодавців, надавати затребувані на ринку праці компетенції, включати практичний компонент. Залучення роботодавців до розробки навчальних програм, проведення практики на підприємствах може підвищити якість підготовки та шанси на працевлаштування [2].

Програми субсидованої зайнятості, що передбачають часткову компенсацію роботодавцям витрат на заробітну плату при прийнятті на роботу безробітних з обмеженою конкурентоспроможністю, можуть полегшити їх входження на ринок праці. Цільовими групами можуть бути молодь без досвіду роботи, довготривалі безробітні, особи з інвалідністю, особи передпенсійного віку. Важливо забезпечити, щоб субсидії не призводили до витіснення звичайної зайнятості та створювали реальні можливості для набуття досвіду і подальшого працевлаштування [8].

Підтримка самозайнятості та малого підприємництва через надання мікрокредитів, консультаційних послуг, навчання основам бізнесу може бути ефективним шляхом самостійного створення робочого місця для безробітних з підприємницькими здібностями. Програми підтримки стартапів для молоді, жінок, внутрішньо переміщених осіб можуть стимулювати інноваційну діяльність та створення нових робочих місць. Спрощення процедур реєстрації підприємницької діяльності, зниження податкового навантаження на малий бізнес сприятимуть розвитку підприємництва [7].

Реформування системи професійної освіти має на меті підвищення відповідності підготовки кадрів потребам ринку праці. Необхідно посилити зв'язок між навчальними закладами та роботодавцями через створення консультативних рад за участю представників бізнесу, залучення практиків до викладання, організацію виробничої практики на підприємствах. Перегляд

переліку спеціальностей та освітніх програм має враховувати перспективні потреби економіки, технологічні тренди, розвиток нових професій [12].

Розвиток дуальної освіти через поєднання теоретичного навчання з практичною підготовкою на виробництві може суттєво підвищити якість професійної освіти та полегшити перехід від навчання до роботи. Законодавче закріплення статусу дуальної освіти, визначення прав та обов'язків учнів, навчальних закладів та підприємств, надання податкових пільг роботодавцям, що беруть участь у дуальній освіті, створить основу для розвитку цієї форми навчання. Пілотні проекти у пріоритетних галузях можуть продемонструвати ефективність моделі [14].

Впровадження системи прогнозування потреб ринку праці у кваліфікованих кадрах дозволить навчальним закладам та абітурієнтам приймати більш обґрунтовані рішення щодо вибору спеціальностей. Регулярний моніторинг попиту та пропозиції робочої сили за професіями, опитування роботодавців, аналіз вакансій, прогнозування економічного розвитку мають стати основою для планування обсягів підготовки кадрів. Інформація про перспективні професії, рівні заробітної плати, можливості працевлаштування має бути доступною для молоді при виборі освітньої траєкторії [6].

Розвиток навчання протягом життя через доступні програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації є критично важливим в умовах швидких технологічних змін. Працівники мають мати можливість регулярно оновлювати свої знання та навички для підтримки конкурентоспроможності на ринку праці. Створення системи визнання неформального та інформального навчання, модульних освітніх програм, дистанційних курсів може розширити доступ до навчання. Фінансування програм навчання дорослих через державний бюджет, фонди роботодавців, індивідуальні рахунки розвитку потребує диверсифікації джерел [3].

Боротьба з неформальною зайнятістю вимагає комплексного підходу, що поєднує посилення контролю, підвищення відповідальності за порушення трудового законодавства та створення стимулів для легалізації трудових

відносин. Зниження податкового навантаження на фонд оплати праці, спрощення адміністрування податків та зборів, підвищення захисту прав працівників можуть стимулювати роботодавців до легалізації зайнятості. Інформаційні кампанії щодо переваг формальної зайнятості для працівників, включаючи доступ до соціального страхування, кредитів, можуть змінити поведінкові установки [15].

Посилення інспекції праці через збільшення чисельності інспекторів, підвищення ефективності перевірок, застосування адекватних санкцій за виявлені порушення має супроводжувати превентивні заходи. Використання сучасних інформаційних технологій для виявлення ризикових роботодавців, аналізу даних податкової звітності, моніторингу онлайн-оголошень про вакансії може підвищити результативність контролю. Водночас необхідно уникати надмірного тиску на бізнес, що може призвести до зворотного ефекту [2].

Підвищення мінімальної заробітної плати має здійснюватися поступово з урахуванням динаміки продуктивності праці, інфляції, конкурентоспроможності підприємств. Занадто різке підвищення може призвести до зростання безробіття, посилення неформальної зайнятості, банкрутств підприємств. Водночас мінімальна заробітна плата має забезпечувати задоволення базових потреб працівників та їхніх сімей. Диференціація мінімальної заробітної плати залежно від кваліфікації, досвіду, умов праці може бути більш гнучким інструментом [8].

Розвиток соціального діалогу між урядом, роботодавцями та профспілками через зміцнення інституту колективних переговорів, розширення охоплення колективними договорами, підвищення ролі галузевих угод може сприяти узгодженню інтересів сторін трудових відносин. Профспілки потребують модернізації для ефективного представлення інтересів працівників у нових умовах. Об'єднання роботодавців мають стати реальними партнерами у соціальному діалозі. Тристороння соціально-економічна рада має перетворитися на дієвий механізм узгодження політики [7].

Сприяння поверненню трудових мігрантів через створення привабливих умов для працевлаштування, підприємництва, інвестування має стати

пріоритетом державної політики. Програми підтримки повернення мігрантів можуть включати допомогу у працевлаштуванні, пільгові кредити для започаткування бізнесу, визнання кваліфікацій та досвіду роботи за кордоном, соціальну підтримку. Залучення діаспори до економічного розвитку України через інвестиційні проекти, трансфер знань та технологій, розвиток бізнес-зв'язків може принести значні вигоди [12].

Регіональна політика зайнятості має бути спрямована на зменшення територіальних диспропорцій через стимулювання економічного розвитку депресивних регіонів, розвиток інфраструктури, залучення інвестицій, підтримку місцевого підприємництва. Децентралізація повноважень та ресурсів на користь місцевих органів влади може підвищити здатність регіонів формувати політику зайнятості відповідно до місцевих потреб. Програми розвитку сільських територій мають включати створення робочих місць поза сільським господарством, розвиток сільського туризму, переробних підприємств [14].

Подолання гендерної нерівності на ринку праці вимагає комплексу заходів, включаючи розвиток доступних послуг догляду за дітьми, сприяння збалансованості професійного та сімейного життя, боротьбу з дискримінацією при наймі та оплаті праці, підвищення представленості жінок у керівництві. Законодавче закріплення рівної оплати за рівну працю, прозорості зарплат, квот для жінок у радах директорів може сприяти зменшенню гендерного розриву. Зміна стереотипів щодо гендерних ролей через освітні програми є довгостроковим завданням [6].

Підтримка зайнятості молоді через програми стажування, першого робочого місця, молодіжного підприємництва може полегшити перехід від освіти до роботи. Роботодавці, що надають можливості для стажування студентам та випускникам, можуть отримувати податкові пільги або субсидії. Розвиток системи професійної орієнтації та кар'єрного консультування у навчальних закладах допоможе молоді зробити усвідомлений вибір професії. Програми обміну та навчання за кордоном можуть розширити горизонти молоді та надати їм міжнародний досвід [3].

Цифровізація ринку праці через розвиток електронних сервісів пошуку роботи, онлайн-навчання, віддаленого надання послуг служби зайнятості може підвищити ефективність та доступність послуг. Створення єдиної цифрової платформи ринку праці, що інтегрує інформацію про вакансії, резюме, навчальні програми, послуги державної служби зайнятості, може спростити взаємодію між учасниками ринку праці. Впровадження електронних трудових книжок, цифрових дипломів, систем верифікації кваліфікацій може зменшити бюрократичні бар'єри [15].

Моніторинг та оцінка ефективності політики зайнятості через регулярний збір та аналіз даних, проведення досліджень, оцінку впливу програм є необхідною умовою для постійного вдосконалення. Створення системи індикаторів ефективності програм ринку праці, порівняння з міжнародними стандартами, вивчення кращих практик дозволить приймати обґрунтовані рішення щодо розподілу ресурсів. Залучення незалежних експертів, міжнародних організацій до оцінки політики може підвищити об'єктивність та якість рекомендацій [2].

Висновки до розділу 3

У третьому розділі проаналізовано ключові проблеми та диспропорції українського ринку праці, досліджено міжнародний досвід регулювання та сформульовано комплекс рекомендацій щодо вдосконалення. Встановлено, що основними проблемами є масштабна трудова міграція, демографічна криза, структурні невідповідності між попитом та пропозицією робочої сили, неформальна зайнятість, низька продуктивність праці, регіональні диспропорції. Вивчення досвіду різних країн виявило можливості адаптації окремих елементів ліберальної, континентальної та скандинавської моделей до українських умов. Розроблено комплекс рекомендацій, що включає модернізацію законодавства,

реформування державної служби зайнятості, розвиток професійної освіти, боротьбу з неформальною зайнятістю, стимулювання повернення мігрантів, розвиток соціального діалогу. Реалізація цих рекомендацій потребує скоординованих зусиль органів влади, соціальних партнерів та суспільства загалом.

Досвід країн ЄС у регулюванні трудової міграції через мобільність робочої сили всередині єдиного ринку праці може бути корисним для України у контексті євроінтеграції. Поступове відкриття європейських ринків праці для українських працівників створює можливості для легальної трудової міграції, що є кращою альтернативою нелегальній міграції. Водночас Україна має працювати над створенням умов для повернення мігрантів через підвищення заробітних плат, покращення умов праці, розвиток можливостей для професійної реалізації [7].

Моніторинг та оцінка ефективності політики зайнятості через регулярний збір та аналіз даних, проведення досліджень, оцінку впливу програм є необхідною умовою для постійного вдосконалення. Створення системи індикаторів ефективності програм ринку праці, порівняння з міжнародними стандартами, вивчення кращих практик дозволить приймати обґрунтовані рішення щодо розподілу ресурсів. Залучення незалежних експертів, міжнародних організацій до оцінки політики може підвищити об'єктивність та якість рекомендацій [2].

ВИСНОВКИ

Проведене аналітичне дослідження ринку праці в Україні дозволило сформулювати комплексне уявлення про сучасний стан, ключові тенденції та проблеми функціонування вітчизняного ринку праці, а також визначити перспективні напрями його розвитку та оптимізації механізмів регулювання. За результатами проведеного дослідження зроблено наступні висновки.

1. У ході дослідження встановлено, що український ринок праці характеризується значною динамічністю та перебуває під впливом комплексу внутрішніх та зовнішніх факторів. Аналіз теоретичних засад функціонування ринку праці підтвердив його складну системну природу, де взаємодіють економічні, соціальні, демографічні та інституційні чинники. Систематизація методологічних підходів до дослідження ринку праці дозволила обґрунтувати вибір аналітичного інструментарію, адаптованого до специфіки української економіки.

2. Статистичний аналіз основних показників ринку праці засвідчив наявність суперечливих тенденцій. З одного боку, спостерігається скорочення чисельності економічно активного населення внаслідок демографічних процесів та міграції, з іншого боку, відбуваються структурні зрушення у бік збільшення частки висококваліфікованої праці та розвитку сектору інформаційних технологій. Виявлено стійке збереження диспропорцій між попитом та пропозицією робочої сили, що проявляється у наявності структурного безробіття та дефіциту кваліфікованих кадрів у високотехнологічних галузях при одночасному надлишку працівників традиційних професій.

3. Дослідження динаміки зайнятості виявило зростання частки неформальної зайнятості, що становить виклик для системи соціального захисту та податкової системи. Аналіз галузевої структури засвідчив поступове скорочення частки промисловості та сільського господарства при зростанні сфери послуг, торгівлі та інформаційних технологій. Регіональний аналіз

підтвердив наявність значних диспропорцій між великими містами та периферійними територіями, що створює передумови для внутрішньої міграції та посилення регіональних дисбалансів.

4. Особливу увагу приділено впливу міграційних процесів на стан ринку праці. Встановлено, що трудова міграція призводить до втрати кваліфікованих кадрів, посилює демографічні проблеми та створює структурні деформації на регіональних ринках праці. Водночас, міграція виконує функцію компенсаторного механізму для працівників, які не можуть реалізувати свій трудовий потенціал на внутрішньому ринку.

5. Оцінка ефективності державної політики зайнятості виявила необхідність її модернізації з урахуванням сучасних викликів. Існуючі механізми регулювання ринку праці потребують посилення превентивних заходів, розвитку активних програм зайнятості, вдосконалення системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб економіки. Критично важливим є посилення координації між освітньою системою та роботодавцями для забезпечення відповідності компетенцій випускників вимогам сучасного ринку праці.

6. На основі проведеного дослідження сформовано комплекс науково-практичних рекомендацій, які включають удосконалення системи моніторингу ринку праці, розвиток інфраструктури посередництва у працевлаштуванні, стимулювання створення нових робочих місць у високотехнологічних секторах, підтримку підприємництва та самозайнятості, легалізацію трудових відносин, розвиток системи безперервної професійної освіти. Важливим напрямом є створення ефективних механізмів співпраці між державою, бізнесом та освітніми закладами для формування збалансованої системи підготовки кадрів.

Результати дослідження мають як теоретичне, так і практичне значення, створюючи основу для подальших наукових розробок у сфері аналізу ринку праці та формування ефективної політики зайнятості, адаптованої до викликів сучасності та орієнтованої на довгострокові перспективи соціально-економічного розвитку України.

7. Проведене аналітичне дослідження ринку праці в Україні дозволило сформулювати комплексне уявлення про сучасний стан, ключові тенденції та проблеми функціонування вітчизняного ринку праці, а також визначити перспективні напрями його розвитку та оптимізації механізмів регулювання.

8. У ході дослідження встановлено, що український ринок праці характеризується значною динамічністю та перебуває під впливом комплексу внутрішніх та зовнішніх факторів. Аналіз теоретичних засад функціонування ринку праці підтвердив його складну системну природу, де взаємодіють економічні, соціальні, демографічні та інституційні чинники. Систематизація методологічних підходів до дослідження ринку праці дозволила обґрунтувати вибір аналітичного інструментарію, адаптованого до специфіки української економіки.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі пов'язані з поглибленим вивченням впливу цифровізації на структуру зайнятості та вимоги до компетенцій працівників, аналізом ефективності конкретних програм активної політики зайнятості, дослідженням детермінант трудової міграції та можливостей повернення мігрантів, оцінкою наслідків інтеграції до європейського ринку праці для України. Актуальним залишається моніторинг динаміки ключових індикаторів ринку праці, виявлення нових трендів та викликів, оперативна розробка рекомендацій для політики зайнятості у відповідь на зміни у соціально-економічному середовищі.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.03 / В. В. Близнюк; Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2020. 526 с.
2. Вертелес І. В., Зуб М. Я. Коронавірус як чинник формування нового ринку праці в регіонах України. 2021. URL: <https://www.ndifp.com/1579/> (дата звернення: 17.04.2025).
3. Волянська-Савчук Л. В., Красовський В. О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі // *Економіка і організація управління*. 2019. № 1(33). DOI: <http://dx.doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3> (дата звернення: 17.04.2025).
4. Герасименко О., Колот А. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. 2020. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf> (дата звернення: 30.03.2025).
5. Державний центр зайнятості. Офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/nacionalityka-ta-statystyka> (дата звернення: 30.03.2025).
6. ДСТУ 3008:2015. Звіти у сфері науки і техніки. Структура та правила оформлювання. Київ: ДП «УкрНДНЦ», 2016. 26 с.
7. ДСТУ 8302:2015. Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання. Київ: ДП «УкрНДНЦ», 2016. 17 с.
8. Економічна статистика: навчальний посібник, 2-ге вид., перероб. та доп. / О. О. Нестеренко, О. С. Корепанов, Т. Г. Чала та ін.; за ред. О. О. Нестеренко, В. М. Соболева, Т. Г. Чалої. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. 449 с.
9. Жабінець О., Рой В. Видимі та латентні наслідки COVID-19 для регулювання соціально-трудова відносин в сфері МСБ України. Київ, 2020.

URL: <http://eap-esf.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/Vidimi-ta-latentni-naslidki-COVID-19-.pdf> (дата звернення: 05.04.2025).

10. Житар М. Трансформація ринку праці в умовах забезпечення економічної безпеки держави: виклики, ризики та стратегічні напрями стабілізації // *Європейський науковий журнал Економічних та Фінансових інновацій*. 2025. № 1(15). С. 48-58. URL: <https://journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/382> (дата звернення: 17.04.2025).

11. Іванова С. В. Соціальна складова ринку праці в умовах інноваційних змін. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2020.

12. Коваленко О. М. Технологічні зміни та їх вплив на ринок праці. Київ : Інститут економіки, 2022.

13. Кожем'якіна С., Кривуша С. Наукові дослідження соціогуманітарних передумов розвитку сфери формування людського капіталу // *Науковий вісник Міжнародної асоціації науковців*. Серія : економіка, управління, безпека, технології. 2023. Т. 2. № 4. DOI: <https://doi.org/10.56197/2786-5827/2023-2-4-6> (дата звернення: 17.04.2025).

14. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку. Київ : КНЕУ, 2018. С. 7–15.

15. Кострица В. І., Бурлай Т. В. Дисбаланси і дивергенція у сфері зайнятості: підходи ЄС та України до їх подолання // *Український соціум*. 2020. № 1(72). С. 83–107.

16. Кравченко Т. М. Роль соціальної політики у трансформації ринку праці. Київ : Інститут соціальних досліджень, 2021.

17. Лазебник Ю.О., Таволжанська Є.П. Ринок праці України: статистичний аналіз диспропорцій, ризиків та можливостей розвитку // *INTERNATIONAL EXPERIENCE IN SCIENTIFIC RESEARCH*: матер. V Міжнар. наук.-практ. конф.

(Чикаго, США, 18-20.12.2025 р.). Perfect Publishing. Chicago, USA. 2025. URL: <https://sci-conf.com.ua/category/archive/>

18. Леонов П. А. Інноваційні стратегії економічної безпеки. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2020.

19. Лібанова Е. М. Воєнний час: сьогодення та перспективи // *Дзеркало тижня*. 2023, 9 жовтня. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html> (дата звернення: 17.04.2025).

20. Ліхоносова Г. Соціально-економічне відторгнення: виміри депривації та ізоляції // *Часопис економічних реформ*. 2018. № 1(29), С. 77–82.

21. Мальська М., Паньків Н. Основи наукових досліджень: навчальний посібник. Львів: Видавництво ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 226 с.

22. Методологія наукових досліджень та приклади її використання: навчальний посібник. Київ: НУХТ, 2022. 385 с.

23. Міжнародна статистика: навчальний посібник / О. С. Корепанов, В. М. Соболев, Т. Г. Чала та ін.; за ред. В. М. Соболева, Т. Г. Чалої. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 442 с.

24. Новак І., Жук І. Глобальні соціальні ризики у сфері праці: брак гідної зайнятості в Україні // *Демографія та соціальна економіка*. 2023. № 2(52). С. 110–130.

25. Осауленко О. Г., Васечко О. О., Пугачова М. В. Статистичний словник / за ред. О. Г. Осауленка; НТК статистичних досліджень. Київ: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 498 с.

26. Петренко І. П. Цифровізація ринку праці в Україні. Київ : Наукова думка, 2021.

27. Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 17.04.2025).

28. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни : Закон України від 3 берез. 2022 р. № 2115-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20> (дата звернення: 17.04.2025).

29. Раєвнєва О. В., Аксьонова І. В., Бровко О. І. Статистика: навчальний посібник / за заг. ред. О. В. Раєвнєвої. Харків: ХНЕУ імені С. Кузнеця, 2019. 389 с. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/24523/1/2019%20-%20Раєвнєва%20О%20В.pdf> (дата звернення: 05.04.2025).
30. Смірнов А. А. Моделі економічної безпеки ринку праці. Одеса : Одеський університет, 2021.
31. Сосновська О. О., Житар М. О. Елементи методології управління економічною безпекою підприємств // *Бізнес інформ*. 2020. № 10. С. 204-213.
32. Статистика: методичні вказівки до виконання контрольної роботи / Т. Г. Чала, Г. С. Корепанов, О. С. Корепанов та ін. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. 132 с. URL: <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/18253> (дата звернення: 05.04.2025).
33. Статистична інформація // Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2025).
34. Ушенко Н. В. Регулююча функція ринку праці в сфері зайнятості // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Серія: Економічні науки. 2014. Вип. 26. С. 67–74.
35. Ушенко Н. В. Трансформаційні зміни ринку праці в умовах формування платформної економіки та її бізнес-сегменту // *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 12(235). С. 164–172.
36. Центр економічних досліджень. Жінки у війні: Мотивація залишатись та причини виїжджати. URL: <https://ces.org.ua/women-staying-in-ukraine/> (дата звернення: 17.04.2025).
37. Щомісячне опитування підприємств. Інститут економічних досліджень і політичних консультацій. 2023. Вип. 22, вересень. URL: <http://www.ier.com.ua/ua/institute/news/?pid=7431> (дата звернення 19.09.2025).
38. Beaudry P., Green D. A. The Impact of Technological Change on Labour Markets // *Economic Journal*. 2021. Vol. 130, No. 629. P. 1051-1079.
39. Bergeaud A. Social policies and the labor market // *Journal of Economic Policy*. 2018. Vol. 43, No. 2. P. 215-229.

40. Borghans L., et al. Education and Employment in the Digital Age. // *Labour Economics*. 2020. Vol. 64.
41. Brynjolfsson E., McAfee A. The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. W. W. Norton & Company, 2014.
42. Chala T. Methodology and Organization of Scientific Research: distance course (сертифікат № 420/2024, протокол ВР університету (наук.-метод. ради) № 7 від 16.04.2024 р.). Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2024. URL: <https://moodle.karazin.ua/course/view.php?id=6926> (дата звернення: 05.04.2025).
43. Chala T., Korepanov G., Chernenko D. Statistical analysis of international merchandise trade between Latvia and Ukraine using international databases. // *Baltic Journal of Real Estate Economics and Construction Management*. 2023. Vol. 11. Issue 1. PP. 26–36.
44. Chala T., Korepanov G., Chernenko D., Korepanov O., Lazebnyk Y. Statistical modelling and forecasting of wheat and meslin export from Ukraine using the singular spectral analysis. // *Statistics in Transition new series and Statistics of Ukraine*. Joint Special Issue: A New Role for Statistics. 2023. Vol. 23. No. 5. PP. 185–213.
45. Dawson C. Introduction to Research Methods 5th Edition: A Practical Guide for Anyone Undertaking a Research Project. Little, Brown Book Group, 2019. 160 p.
46. Displacement patterns, protection risks and needs of refugees from Ukraine #2. Regional Protection Analysis, UNHCR Regional Bureau for Europe, April 2023. URL: <https://data.unhcr.org/en/documents/download/100191> (дата звернення 19.09.2025).
47. Guidelines concerning a statistical definition of informal employment adopted by the 17th ICLS. ILO, 2003. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf (дата звернення: 17.04.2025).
48. Introduction to Statistics / David M. Lane. Online Edition. URL: <http://onlinestatbook.com/> (дата звернення: 05.04.2025).

49. Lazebnyk Y., Korepanov O., Chala T., Korepanov G., Chernenko D., Plumite U., Komlieva M. Statistical modelling of factors influencing the agricultural land market in Ukraine. // *Latvian Journal of Physics and Technical Sciences*. 2022. Issue 6. Vol. 59. Pp. 52–67. DOI: 10.2478/lpts-2022-0047. URL: https://fei-web.lv/images/zurnali/2022/FEI_Zurnal_2022-6.pdf (дата звернення: 05.04.2025).

50. Lyman R., Ott Michael Longnecker. An Introduction to Statistical Methods and Data Analysis. 7th Edition. Texas A&M University: Brooks/Cole, Cengage Learning, 2016. 1192 p.

51. McClave J. T., Sincich T. T. Statistics. 13th edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 2018. 900 p.

52. Memobust Handbook on Methodology of Modern Business Statistics: Sample Selection / Collaboration in Research and Methodology for Official Statistics, Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/cros/system/files/Sample%20Selection-01-T-Main%20Module%20v1.0_1.pdf (дата звернення: 05.04.2025).

53. Microsoft Excel 2013 Data Analysis and Business Modeling / Wayne L. Winston. Microsoft, 2015. URL: <https://www.microsoftpressstore.com/store/microsoft-excel-2013-data-analysis-and-business-modeling-9780735669130> (дата звернення: 05.04.2025).

54. Operational Data Portal. Ukrainian Refugee Situation. UNHCR. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення 19.09.2025).

55. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector adopted by the 15th ICLS. ILO, 1993. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf (дата звернення: 17.04.2025).

56. Sampling in Quantitative and Qualitative Research / Grand Canyon University, Center for Innovation in Research and Teaching. URL: https://cirt.gcu.edu/research/developmentresources/research_ready/quantresearch/sample_meth (дата звернення: 05.04.2025).

57. Sukumar Arun, Tipi Lucian, Revill Jayne. Applied Business Analysis. 2016.

58. Sullivan M. Statistics: Informed Decisions Using Data. Global Edition. Pearson, 2018. 976 p.
59. Ukraine Refugee Situation / UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата звернення: 17.04.2025).
60. Ukrainian refugees. Future abroad and plans for return. Centre for Economic Strategy. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2024/03/research.-ukrainian-refugees.-third-wave.pdf> (дата звернення 19.09.2025).
61. Weiss N. Introductory Statistics. 10th Edition, Global Edition. Pearson, 2017. 855 p.
62. What Is a Research Methodology? Steps & Tips. 2019. URL: <https://www.scribbr.com/dissertation/methodology/> (дата звернення: 05.04.2025).
63. What Is Research Methodology? (Why It's Important and Types). Career development. INDEED. 2023. URL: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/research-methodology> (дата звернення: 05.04.2025).
64. Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_662539.pdf (дата звернення: 05.04.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Апробація результатів дослідження на V Міжнародній науково-практичній конференції «International Experience in Scientific Research»,
18-20 грудня 2025 р., Чикаго, США

