

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. КАРАЗІНА

Економічний факультет
Кафедра статистики, обліку та аудиту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: «Аналітичне дослідження ринку праці в Україні»

Виконала: студентка 2 курсу
спеціальності 051 «Економіка»
(освітньо-професійна програма
«Бізнес-аналітика та
міжнародна статистика»)
Керівник: к. е. н., доцент ЗВО
кафедри статистики, обліку та аудиту

Вікторія ВИННИК

Олександра НАЗАРОВА

Роботу допущено до захисту перед АК рішенням кафедри статистики,
обліку та аудиту від «09» листопада 2023 року, протокол № 4.

Зав. кафедри статистики, обліку та аудиту

Оксана НЕСТЕРЕНКО

Харків – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Факультет: економічний

Кафедра: статистики, обліку та аудиту

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень): магістр

Напрямок підготовки з галузі знань: 05 «Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 «Економіка»

Освітня програма: «Бізнес-аналітика та міжнародна статистика»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри



Оксана НЕСТЕРЕНКО
ім'я, прізвище

“ ” _____ 2023 року

ЗАВДАННЯ

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Винник Вікторії Олександрівни

(прізвище, ім'я, по батькові студента)

1. Тема роботи: «Аналітичне дослідження ринку праці в Україні»

керівник роботи:

Назарова О. Ю., к.е.н., доцент ЗВО кафедри статистики, обліку та аудиту

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від “20” вересня 2023 року № 2101-5/2662

2. Строк подання студентом роботи: 1 листопада 2023 року

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

Теоретико-методологічні основи дослідження ринку праці.

Загальні методи аналізу стану ринку праці України.

Статистичний аналіз середнього рівня оплати праці в Україні та її диференціації у регіональному та галузевому аспекті.

Тенденції та напрями стабілізації ринку праці України в умовах воєнного стану.

4. План роботи

	Назви етапів роботи	Строк виконання етапів роботи
1	Збір літератури	20.04.2023
2	Обробка літератури, збір даних	12.05.2023
3	Написання окремих підрозділів роботи (не менш 5)	26.06.2023
4	Написання 1 розділу	07.09.2023
5	Написання 2 розділу	15.09.2023
6	Написання 3 розділу	25.09.2023
7	Написання висновків	28.09.2023
8	Написання вступу	29.09.2023
9	Оформлення переліку використаних джерел	02.10.2023
10	Оформлення додатків	05.10.2023
11	Розробка презентації	13.10.2023
12	Подання керівнику 1 варіанту роботи разом з презентацією та проектом доповіді на захисті	16.10.2023
13	Доопрацювання роботи, доповіді та презентації	17.10.2023
14	Подача на кафедру доопрацьованого варіанту роботи і презентації, а науковому керівнику – доопрацьованої доповіді	19.10.2023
15	Проходження нормоконтролю	17.11.2023
16	Передзахист та остаточне доопрацювання	20.11.2023
17	Подання завершеної роботи і презентації на кафедру і проходження перевірки на плагіат	24.11.2023
18	Доопрацювання за результатами проходження перевірки на плагіат (за необхідності) та подача доопрацьованої роботи на кафедру	30.11.2023
19	Подача на кафедру рецензії наукового керівника (внутрішнє рецензування)	01.12.2023
20	Подача на кафедру зовнішньої рецензії	01.12.2023
21	Захист	За розкладом

5. Дата видачі завдання 03.04.2023

Студент



підпис

Вікторія ВИННИК

ім'я, прізвище

Керівник роботи _____



підпис

Олександра НАЗАРОВА

ім'я, прізвище

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота магістра Винник Вікторія Олександрівна

Спеціальність 051 «Економіка»

Назва кваліфікаційної роботи: «Аналітичне дослідження ринку праці в Україні».

Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 100 сторінок, з яких 83 сторінки основного тексту. Робота містить 12 таблиць, 20 рисунків, 6 формул, 3 додатки на 3 сторінках. Список використаних джерел нараховує 71 найменування та розміщений на 7 сторінках.

Об'єктом дослідження є ринок праці в Україні та країнах ЄС.

Предмет роботи – теоретико-методологічні основи та статистичний аналіз ринку праці.

Метою кваліфікаційної роботи є проведення аналітичного дослідження ринку праці в Україні, вивчення сутності ринку праці та визначення тенденцій основних економічних категорій трудового ринку, таких як зайнятість, безробіття та оплата праці.

Основними результатами кваліфікаційної роботи є:

- визначено основні закономірності функціонування ринку праці;
- проаналізовано вплив ринку праці на економічний розвиток;
- розглянуто механізм регулювання ринку праці;
- досліджено тенденції та особливості зайнятості населення України;
- проаналізовано динаміку оплати праці в Україні та визначено наявність та рівень галузевої та регіональної диференціації;
- вивчено вплив економічних криз останніх років (пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення Росії в Україну) на ринок праці в Україні та країнах ЄС, а також досвід подолання їх наслідків.

Ключові слова: ринок праці, робоча сила, зайнятість, безробіття, оплата праці, трудові відносини.

SUMMARY

Master's Thesis of Viktoriia Vynnyk

Specialty 051 "Economics"

Title of the qualification work: "Analytical Research of the Labour Market in Ukraine".

The work consists of an introduction, three sections, conclusions, a reference list and appendices. The total volume of the qualification work is 100 pages, of which 83 pages comprise the main text. The work contains 12 tables, 20 pictures, 6 formulas, 3 appendices on 3 pages. The reference list includes 71 items and takes 7 pages.

The object of the research is the labour market in Ukraine and EU countries.

The subject of the research is the theoretical and methodological foundations and statistical analysis of the labour market.

The aim of the qualification work is to conduct an analytical research of the labour market in Ukraine, to study the essence of the labour market, and to determine the trends of the main economic categories of the labour market, such as employment, unemployment, and wage rates.

The main results of the qualification work are:

- the main patterns of the labour market functioning were identified;
- the impact of the labour market on economic development was analyzed;
- the mechanism of labour market regulation was considered;
- the trends and features of employment in Ukraine were investigated;
- the dynamics of wage rates in Ukraine were analyzed and the presence and level of sectoral and regional differentiation were determined;
- the impact of recent economic crises (COVID-19 pandemic and Russia's full-scale invasion of Ukraine) on the labour market in Ukraine and EU countries, as well as the experience of overcoming their consequences was studied.

Keywords: labour market, workforce, employment, unemployment, wage rates, labour relations.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	10
1.1. Визначення та сутність ринку праці	10
1.2. Роль ринку праці у ринковій системі, його складові та функції.....	15
1.3. Механізм регулювання ринку праці.....	23
Висновки до розділу 1	29
РОЗДІЛ 2 СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ	31
2.1. Оцінка структури та тенденції зайнятості населення України	31
2.2. Дослідження середнього рівня оплати праці та її диференціації.....	43
2.3. Досвід країн ЄС у подоланні наслідків економічної кризи на ринку праці	53
Висновки до розділу 2	64
РОЗДІЛ 3 ЕКОНОМІКО-СТАТИСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	66
3.1. Застосування кластерного аналізу для групування регіонів за рівнем розвитку та станом ринку праці.....	66
3.2. Основні тенденції та напрями стабілізації ринку праці в умовах воєнного стану.....	75
Висновки до розділу 3	84
ВИСНОВКИ.....	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	90
ДОДАТКИ.....	97

ВСТУП

Актуальність теми. Ринок праці в Україні відіграє критичну роль в економічному розвитку країни. Його ефективне функціонування є ключовим чинником для досягнення національного благополуччя, стабільності суспільства та ефективних соціально-економічних перетворень.

Актуальність дослідження полягає в тому, що сучасний стан ринку праці в Україні є важливим вихідним пунктом для подальшого сталого соціально-економічного розвитку. Однак, він також стикається з низкою проблем, таких як зниження економічної активності працездатного населення та міграція робочої сили, особливо внаслідок глобальних криз – пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення Росії в Україну.

Важливість ефективного системи оплати праці в Україні важко переоцінити, оскільки вона впливає на рівень доходів всіх громадян. Проблема низького рівня оплати праці та нерівномірності заробітної плати вимагають негайного вирішення. Належне управління та регулювання системи оплати праці є ключовим чинником для підвищення ефективності ринку праці та покращення рівня життя населення.

Саме тому дослідження ринку праці в Україні має важливе значення для розуміння та вирішення проблем, які впливають на економічний розвиток та благополуччя суспільства.

Ступінь наукової вивченості. Теоретичне дослідження ринку праці базується на роботах видатних економістів, таких як А. Сміт, К. Маркс, Д. Рікардо, А. Маршалл та інші [53]. Вони надають нам глибоке розуміння основних закономірностей функціонування ринку праці, враховуючи різноманітні аспекти економічних відносин та факторів, що впливають на цей ринок. Їхні теорії надалі використовуються в сучасних економічних дослідженнях.

Крім того, звернення до робіт вітчизняних дослідників, таких як В. Петюх [28], О. Грішнова [61], Е. Лібанова [40], А. Колот [16], А. Калина [20], Ю. Маршавін [2] та інші, надає нам можливість застосовувати теоретичні концепції представників

економічної думки до конкретних умов України, враховуючи особливості її ринку праці та суспільно-економічний контекст. Такий підхід є ключовим для розроблення ефективних стратегій управління ринком праці та розв'язання його проблем.

Мета та завдання дослідження. Метою даної кваліфікаційної роботи є проведення аналітичного дослідження ринку праці в Україні, вивчення сутності ринку праці та визначення тенденцій основних економічних категорій трудового ринку, таких як зайнятість, безробіття та оплата праці.

Відповідно до поставленої мети в роботі передбачається формулювання та розв'язання таких завдань:

- визначення основних закономірностей функціонування ринку праці;
- аналіз впливу ринку праці на економічний розвиток;
- розгляд механізму регулювання ринку праці;
- дослідження тенденції та особливостей зайнятості населення України;
- аналіз динаміки оплати праці в Україні та визначення наявності та рівня галузевої та регіональної диференціації;
- вивчення впливу економічних криз останніх років (пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення Росії в Україну) на ринок праці в Україні та країнах ЄС, а також досвіду подолання їх наслідків.

Об'єкт дослідження. Ринок праці в Україні та країнах ЄС.

Предмет дослідження. Теоретико-методологічні основи та статистичний аналіз ринку праці.

Методи дослідження. При підготовці та написанні роботи використовувалися як загальнонаукові, так і спеціальні методи:

- табличний та графічний методи – для візуалізації явищ та процесів, що досліджуються;
- методи індукції, дедукції, аналізу та синтезу;
- абстрактно-логічний метод – для теоретичних узагальнень результатів дослідження та формулювання висновків;
- методи багатокритеріальної класифікації – застосування кластерного аналізу для сегментації ринку праці;

- методи статистичного аналізу фактів, властивостей, факторів і явищ за різними показниками і критеріями – оцінка, зіставлення та порівняння показників ринку праці України за різні проміжки часу, з іншими галузями та регіонами;
- комплексний підхід – для визначення стратегій подолання наслідків війни в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів. Дослідження ринку праці в Україні дало змогу одержати теоретичні та практичні результати, які відзначаються науковою новизною. Зокрема, у даній роботі було удосконалено механізм державного регулювання ринку праці та доведено важливість ролі держави у цьому процесі, проведено аналіз тенденцій стану ринку праці за останні роки, порівняно стратегії подолання наслідків економічних криз в Україні та країнах ЄС у 2020–2023 роках.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання розроблених рекомендацій щодо удосконалення інструментарію державного регулювання ринку праці в Україні, а також у можливості застосування запропонованих стратегій відновлення економіки в умовах воєнного стану.

Інформаційною базою дослідження є положення та висновки, що містяться в наукових публікаціях, матеріалах науково-практичних конференцій, підручниках вітчизняних і закордонних науковців, монографіях, Інтернет-джерелах офіційних державних органів та міжнародних організацій, а також дані статистичних збірників та нормативно-правових актів, якими забезпечується статистика ринку праці.

Апробація результатів дослідження. Окремі положення та результати дослідження опубліковані в матеріалах IV Всеукраїнської студентської наукової конференції «Експериментальні та теоретичні дослідження в контексті сучасної науки», тема доповіді «Аналіз структури безробітного населення в Україні» (м. Чернігів, 29 вересня 2023 року) [6].

Структура кваліфікаційної роботи відповідає її цільовій спрямованості та складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи складає 83 сторінки основного тексту, 3 додатки, список використаних джерел становить 71 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Визначення та сутність ринку праці

Ринок праці є невід'ємною складовою ринкової економіки, де трудові ресурси розподіляються між суб'єктами економічної діяльності. Це місце, де працівники (робітники, спеціалісти) пропонують свої послуги, а роботодавці шукають кандидатів для заповнення вакансій.

Історично ринок праці виник внаслідок відділення працівника від засобів виробництва, коли людина стала юридично вільною, але залишилася позбавленою власності на засоби виробництва, зокрема, на землю. Це змусило працівників продавати свою робочу силу на ринку праці. Цей процес сприяв появі нового товару – робочої сили.

Проте серед дослідників виникають розбіжності щодо назви цього ринку та самого товару. Різні школи економічної думки можуть надавати різні тлумачення цих понять. Засновники класичної політичної економії, А. Сміт і Д. Рікардо, акцентували увагу на тому, що на ринку праці важливою є сама праця як товар, а не робоча сила. У той же час, термін «ринок робочої сили» більш давній та використовується К. Марксом і А. Маршаллом. Вони підкреслювали, що об'єктом обміну є саме робоча сила як товар [53].

Поняття «ринок праці», висловлене В.П. Петюхом, охоплює два аспекти. По-перше, це відображення системи соціально-економічних відносин, які мають товарний характер, охоплюючи всі етапи життєвого циклу робочої сили – від її виробництва до використання. Ці відносини пронизують всі сфери суспільного виробництва і піддаються впливу ринкової кон'юнктури, соціального партнерства, юридичних, правових, морально-етичних норм та національних традицій. По-друге, це система механізмів, що регулюють ці відносини [28].

Визначення колективу авторів В. Шилова, А. Тихонова, А. Талова є найбільш вдалим з точки зору відповідності вимогам до ринку праці згідно з Концепцією Міжнародної організації праці (МОП), оскільки воно враховує ключові аспекти ринку праці, а саме його призначення як механізму організації трудової діяльності та обміну робочою силою за критерієм ефективності [9, с. 56].

Погляди Ю.М. Маршавіна, А.І. Рофе, Б.Г. Збишка, Г.Г. Іщина підкреслюють, що ринок праці є сферою обміну, де формуються та реалізуються відносини щодо купівлі-продажу робочої сили [3, с. 18; 7, с. 23].

В сучасній економічній літературі ринок праці визначають як систему суспільних відносин, яка сприяє погодженню інтересів роботодавців і найманих працівників. Важлива роль ринку праці полягає у забезпеченні неперервності процесу відтворення робочої сили, яка є ключовим товаром у суспільстві. М.Б. Махсми погоджується з даним визначенням та визначає сутність ринку праці як складну систему економічних відносин, пов'язаних з обміном індивідуальної працездатності на основні життєві потреби, необхідні для забезпечення неперервності робочої сили та її впровадження в систему суспільного поділу праці відповідно до законів товарного виробництва і обігу [35, с. 6–7].

Е.М. Лібанова відзначає, що ринок праці можна розглядати як у вузькому, так і в широкому сенсі. У вузькому сенсі, це система відносин між роботодавцями та населенням щодо надання та пошуку робочих місць. У широкому розумінні, це комплекс соціальних, юридичних та економічних норм, які забезпечують нормальне функціонування та використання праці з відповідними умовами оплати. У обох визначеннях, важливе значення має взаємодія роботодавців та працівників на ринку праці [40, с. 201].

Деякі дослідники вказують на те, що ринок праці не є єдиним способом організації суспільної праці, особливо в ринковій економіці. Вони наголошують на важливості такого аспекту, як зайнятість населення, яка охоплює систему соціально визнаних способів участі людини в процесі праці та її взаємодії з іншими учасниками праці [44, с. 14].

Б.М. Генкін підкреслює, що ринок праці є механізмом узгодження інтересів працівників та роботодавців. Він також зауважує, що на ринку праці присутні й інтереси держави, які виражаються у необхідності управління соціальними відносинами. Зокрема, в умовах кризи втручання держави може бути одним з ефективних засобів вирішення проблем на ринку праці та нормалізації взаємин між його учасниками [65, с. 386].

З погляду Н. Шаманської та Н. Гаркавенко, ринок праці є невід'ємною сферою соціально-економічного розвитку суспільства та ключовим чинником виробництва, який сприяє економічному зростанню [64, с. 8; 44, с. 15]. Вони підкреслюють, що ринок праці – це складна система суспільних відносин, де відбувається обмін праці на засоби, необхідні для підтримання життєдіяльності людини. Також вони зауважують про важливість регіонального регулювання ринків праці, яке відіграє превалюючу роль над централізованим державним регулюванням. Це пов'язано з принципами управління, що поєднують місцеве самоврядування з централізованим управлінням та фінансовою самостійністю регіональних служб зайнятості. Останні організують свою діяльність переважно за рахунок відрахувань фонду оплати праці підприємств, розташованих на території регіону.

С.В. Тумакова враховує розширення та поглиблення ринкових перетворень в суспільстві та ставить завдання органічного включення робочої сили у механізм відтворення ринкового господарства. В її визначенні, ринок робочої сили – це система соціально-економічних відносин, яка забезпечує розподіл, використання та відтворення робочої сили у суспільстві на основі механізмів її купівлі та продажу [57, с. 54–55].

В.І. Герасимчук, І.Л. Петрова та Ю.П. Туранський вважають, що ринок праці – це «специфічний метод управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, які регулюють систему соціально-економічних відносин не лише щодо найму і оплати робочої сили, але і її відтворення» [44, с. 16]. Цей підхід враховує важливу функцію ринку праці – примноження, збагачення і відтворення трудових ресурсів.

О.А. Грішнова визнає ринок праці як систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, а також як економічний простір, в якому взаємодіють покупці і продавці праці. Вона також вказує, що ринок праці регулює ціни та умови праці, а також забезпечує узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників [61]. Цей підхід враховує, що ринок праці охоплює всю сферу найманої праці, включаючи працевлаштування безробітних та заповнення вакансій.

Закон України «Про зайнятість населення» визначає, що «ринок праці – система правових, соціально-трудова, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства» [50].

Отже, більшість науковців у своїх працях розглядають ринок праці як соціально-економічні відносини між суб'єктами, систему або механізм дій елементів ринкових відносин. Розглянемо ще декілька авторських дефініцій поняття «ринок праці» в літературі (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Визначення поняття «ринок праці» у науковій літературі

Визначення	Автор
Сучасний ринок праці можна визначити як систему соціально-економічних інститутів, що регулюють відносини між трьома суб'єктами соціальної системи (працівник, роботодавець і держава). Сукупність цих відносин регламентує взаємні зобов'язання сторін у відношенні один до одного і розподіляє суспільні блага, які одержує кожен з учасників цих відносин [2, с. 323].	А.Л. Баланда
Ринок праці регулює соціально-трудова відносини, які виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та способів її оцінки, в які вступають працівники, надаючи трудові послуги, і підприємці, купуючи та використовуючи їх [16, с. 12].	А.М. Колот
Ринок праці визначено як систему виробничих (організаційно-економічних і соціально-економічних) відносин між працівниками, роботодавцями і державою, які охоплюють усі фази відтворення працівника і використання його трудового потенціалу; це сфера, в якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці; забезпечується узгодження інтересів працівників і роботодавців, а також відбувається державна підтримка працюючих та непрацевдатних громадян, що реалізується за допомогою нормативно-правової бази і соціальних інституцій [63].	Ю.Б. Чернявська

Продовження табл. 1.1

Визначення	Автор
Ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці [20, с. 81].	А.В. Калина
Сукупність соціально-трудова відносин між державою, роботодавцями та працівниками з питання купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва [14, с. 7].	О.П. Єгоршин, А.К. Зайцев
Ринок праці – це комплекс відносин з приводу умов наймання і використання робочої сили, в який входять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування по тимчасовій непрацездатності, безробіттю тощо [54, с. 40].	О.О. Мітус

Джерело: узагальнено автором на основі даних [2; 16; 14; 63; 20; 54].

Ці визначення ринку праці відображають різноманітні аспекти його функціонування та ролі в суспільстві. Ринок праці справді може розглядатися з різних точок зору, в залежності від аспектів, які важливі для конкретного дослідження або аналізу. Окрім наведених у табл. 1.1 визначень, деякі дослідники розглядають ринок праці як економічний простір без чітких меж, що розвивається за рахунок міграційних процесів. На цьому просторі існує конкуренція між економічними агентами (наприклад, працівниками та роботодавцями), що призводить до встановлення рівня оплати праці та обсягу зайнятості. Інші дослідники розглядають ринок праці як специфічну сферу, де відбувається взаємодія різних груп населення. З одного боку, ринок праці включає в себе осіб, які активно шукають роботу, тобто безробітні або ті, хто шукає нову роботу після завершення попереднього працевлаштування. З іншого боку, ринок праці включає роботодавців, які пропонують вакансії на підприємствах та в організаціях. У цій сфері також встановлюється рівень заробітної плати в результаті заключення угоди між працівниками і роботодавцями. Отже, ринок праці є сферою, де відбувається взаємодія між двома сторонами – особами, що шукають роботу, і роботодавцями, які пропонують робочі місця.

1.2. Роль ринку праці у ринковій системі, його складові та функції

Ринок праці є невід'ємною частиною ринкової системи. Його ефективне функціонування залежить від взаємодії з ринками товарів та послуг, а також капіталу. Ринок праці, так само як і інші ринки, регулюється за допомогою економічних законів, таких як попит і пропозиція, вартість, грошовий обіг та конкуренція.

Ринок праці розглядається як похідний від ринку товарів і послуг. Попит на працю визначається попитом на товари, які виробляються за допомогою цієї праці.

На ринку ресурсів домогосподарства виступають як продавці ресурсів, включаючи працю, тоді як підприємства є покупцями цих ресурсів. На ринку товарів і послуг ситуація обернена. Отже, ці два ринки мають сильний взаємозв'язок. Так само як попит на ресурси залежить від попиту на товари, так зі свого боку пропозиція товарів і послуг залежить від пропозиції праці, оскільки саме вона використовується для виробництва товарів і послуг.

Окрім доходів, отриманих від праці, існують і нетрудові доходи, які також вносяться на ринок товарів і послуг. Це можуть бути накопичені суми, фінансові доходи від використання майна тощо. Також, ринкова система не обмежується рамками однієї країни. Тож дохід, зароблений за кордоном, також може впливати на ринок товарів та послуг в домашній країні. Внесення доходів, які не пов'язані з працею, призводить до того, що домашні господарства формують попит на товари і послуги, які вони самі не створюють.

При таких умовах на ринку праці може скластися ситуація, коли високий попит на товари і послуги виникає при низькому попиті на працю. Вітчизняне виробництво не встигає задовольнити попит, що призводить до дефіциту на внутрішньому ринку. Щоб компенсувати дефіцит, держава може звернутися до імпорту товарів і послуг. Високий попит на імпортні товари може створити попит на зарубіжну працю, знижуючи попит на внутрішньому ринку праці.

З іншої сторони, низький рівень нетрудових доходів та велика пропозиція праці призводить до зниження ціни праці, оскільки більше людей готові працювати за

меншу оплату. Це обмежує купівельну спроможність, що призводить до зменшення попиту на товари та послуги. Надалі це впливатиме на ринок праці, знизивши попит, що може спричинити додаткове здешевлення праці.

При низьких нетрудових доходах та обмеженій пропозиції праці, ціни праці підвищуються. Це призводить до подорожчання товарів та послуг, що може збідніти населення, яке не входить до складу робочої сили.

Отже, ринок праці, капіталу, ресурсів та зовнішньоекономічна політика взаємопов'язані, і зміни на одному ринку можуть впливати на інші. Стан ринку праці (чи є дефіцит або надлишок праці) може впливати на обсяг пропозиції товарів та послуг. Ринок праці грає ключову роль у формуванні та використанні доходів, оскільки саме тут є можливим регулювання та використання нетрудових доходів та зароблених коштів за кордоном. Сприятливі заходи на ринку праці можуть впливати на спрямування цих коштів у виробничий процес.

Для формування та ефективного функціонування ринку праці має бути створене правове середовище, яке забезпечує свободу вибору праці та надає громадянам можливість вільно пересуватися і самостійно розпоряджатися своєю здатністю до праці. Важливо, щоб працівник відповідав вимогам, що пред'являються на робочому місці, і щоб саме це місце відповідало інтересам та потребам працівника.

Суб'єктами на ринку праці виступають роботодавці і наймані робітники. Роботодавці володіють засобами виробництва та мають на меті наймання працівників з метою отримання прибутку. Роботодавцем може виступати держава, підприємства чи окремі особи. Робітники на ринку праці вільно надають свою робочу силу у найм з метою отримання доходу для задоволення власних потреб. Ринок праці функціонує на основі угод і контрактів, які регулюють взаємовідносини між двома суб'єктами. Робоча сила в цьому контексті розглядається як специфічний «товар», який продається та купується.

Необхідними умовами для забезпечення ефективності ринку праці є:

- організована і ефективно працююча система бірж праці, сфера дії якої покриває всю країну, що дозволяє роботодавцям та працівникам знаходити один

одного швидко і ефективно. Це сприяє швидшому заповненню вакансій та забезпечує працівникам можливість знайти роботу, що відповідає їхнім навичкам і потребам;

- широкий спектр послуг з професійної орієнтації, навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, що допомагають людям адаптуватися до змін на ринку праці, набувати нові навички і підвищувати свою кваліфікацію;

- наявність достатніх фінансових та матеріальних ресурсів у територіальних органах, які гарантують ефективне функціонування системи працевлаштування. Це дозволяє забезпечити необхідні ресурси для розвитку та підтримки ринку праці в конкретному регіоні;

- соціальна підтримка громадян, яка забезпечує соціальну стабільність та допомагає економічно вразливим групам населення, таким як безробітні та їхні сім'ї [19].

Елементами ринку праці є:

- товар – у контексті ринку праці, товаром є робоча сила, тобто здатність людини працювати;

- попит – це кількість робочої сили, яку роботодавці готові найняти за певних умов;

- пропозиція – це кількість робочої сили, яку працівники готові надати на ринок праці за певних умов;

- ціна – у контексті ринку праці, це заробітна плата, яку отримує працівник за свою працю [43].

Найманий працівник та роботодавець мають однакові права та користуються законно наданими гарантіями. Трудові відносини між ними формалізовані за допомогою трудового договору (контракту), в якому зазначені права та обов'язки обох сторін стосовно виконання умов купівлі-продажу робочої сили. Відповідно до трудового договору, найманий працівник має працювати в певній організації підприємця за певною професією та мати певний рівень кваліфікації. Крім того, він закріплюється за конкретним робочим місцем і повинен дотримуватися робочого режиму, встановленого для цього підприємства. У свою чергу, підприємець зобов'язаний оплачувати працю найманому робітнику відповідно до його

кваліфікації та обсягу виконаних робіт, створювати умови праці, передбачені законодавством та трудовим договором.

До елементів ринку праці відносяться попит і пропозиція робочої сили. Попит може бути сукупним та індивідуальним. Сукупний попит визначається як сумарний попит всіх фірм та організацій, що працюють на ринку праці. Індивідуальний попит визначається кожним окремим роботодавцем чи підприємцем і залежить від кількох факторів:

- попиту на продукцію підприємства, оскільки робоча сила необхідна для виробництва та надання послуг;
- стану виробництва, включаючи технологічні особливості, розміри та ефективність використання капіталу, методи організації праці тощо;
- якості праці, яка включає рівень освіти, професійну підготовку та продуктивність робітника;
- фонду заробітної плати, який роботодавець може витратити на найм певної кількості робітників. Більший фонд зарплати дозволяє найняти більше працівників, і навпаки, вища заробітна плата кожного працівника призводить до меншого числа найманих.

Попит на робочу силу формується під впливом різних факторів: співвідношення між зайнятим та незайнятим населенням, приріст кількості трудових ресурсів, використання робочої сили малоконкурентних груп населення та застосування особливостей пенсійного забезпечення працівників і кадрової політики різних підприємств.

Пропозиція робочої сили включає в себе чисельність працездатного населення та характеризує його склад за різними критеріями, такими як вік, стать, рівень освіти, професійні навички тощо.

Співвідношення між попитом і пропозицією робочої сили на певний момент часу називається кон'юнктурою ринку праці. Вона впливає на ставки заробітної плати для конкретних видів праці та рівень зайнятості населення. Кон'юнктура може бути трудодефіцитною, трудонадлишковою чи рівноважною залежно від того, чи переважає попит чи пропозиція на ринку праці (рис. 1.1):



Рисунок 1.1 – Типи кон'юнктури ринку праці

Джерело: побудовано автором за даними [15, с. 278].

На кон'юнктуру ринку мають вплив дві групи чинників: ті, що впливають на пропозицію, та ті, що впливають на попит робочої сили.

Пропозиція робочої сили формується під впливом соціально-економічних та демографічних чинників. Демографічні аспекти впливають на відтворення робочої сили. Сільське населення є основним джерелом трудових ресурсів для аграрного сектору. Проте його відтворення відбувається під час кризової демографічної ситуації через постаріння та міграцію населення. Соціально-економічні умови, такі як рівень життя, можливості працевлаштування та рівень заробітної плати, також важливі для формування пропозиції робочої сили. Ці аспекти впливають на рішення людей про те, де та як працювати, щоб задовольнити свої життєві потреби.

Вплив кон'юнктури ринку праці на ціну робочої сили визначає, скільки може отримати працівник. Цієї суми має вистачати на професійну підготовку, утримання сім'ї, освіти та культурні потреби.

Ринок праці поділяється на зовнішній та внутрішній. Зовнішній ринок праці включає відносини між продавцями та покупцями робочої сили, що виникають при наймі працівників певної спеціальності. Внутрішній ринок передбачає переміщення персоналу всередині компанії, яке може бути горизонтальним (без зміни кваліфікації) або вертикальним (з підвищенням у посаді). Обидва ринки тісно пов'язані між собою [45, с. 386–387].

Ринок праці можна розділити на окремі сегменти, тобто цільові ринки. Сегментація ринку праці передбачає розділення робітників та робочих місць на відокремлені сектори з обмеженою можливістю пересування робочої сили. Цей поділ може базуватися на різних ознаках, таких як територіальне положення, демографічні, соціально-економічні, економічні, психологічні та поведінкові критерії. Наприклад, розподіл за регіонами, стажем роботи, рівнем освіти або іншими ознаками.

Ринок праці може бути гнучким або жорстким в залежності від того, як склалися відносини між роботодавцями та працівниками. Гнучкість ринку праці включає в себе такі аспекти:

- швидке реагування на зміни у попиті, пропозиції та цінах на робочу силу;
- можливість працівників переселятися з одного регіону чи сектору в інший, а також змінювати професії;
- гнучкість у витратах на оплату праці;
- готовність підприємств змінювати обсяги виробництва, використовувати нові методи та організаційні форми праці;
- різноманіття програм професійної підготовки;
- гнучкість у регламентуванні робочого часу та його розподілі;
- різноманіття умов найму та звільнення працівників;
- гнучкість у встановленні рівня оплати праці;
- різноманіття соціальних програм та допомоги;
- різноманітність методів забезпечення зайнятості [58].

Схематично показники ринку праці представлені на рис. 1.2:

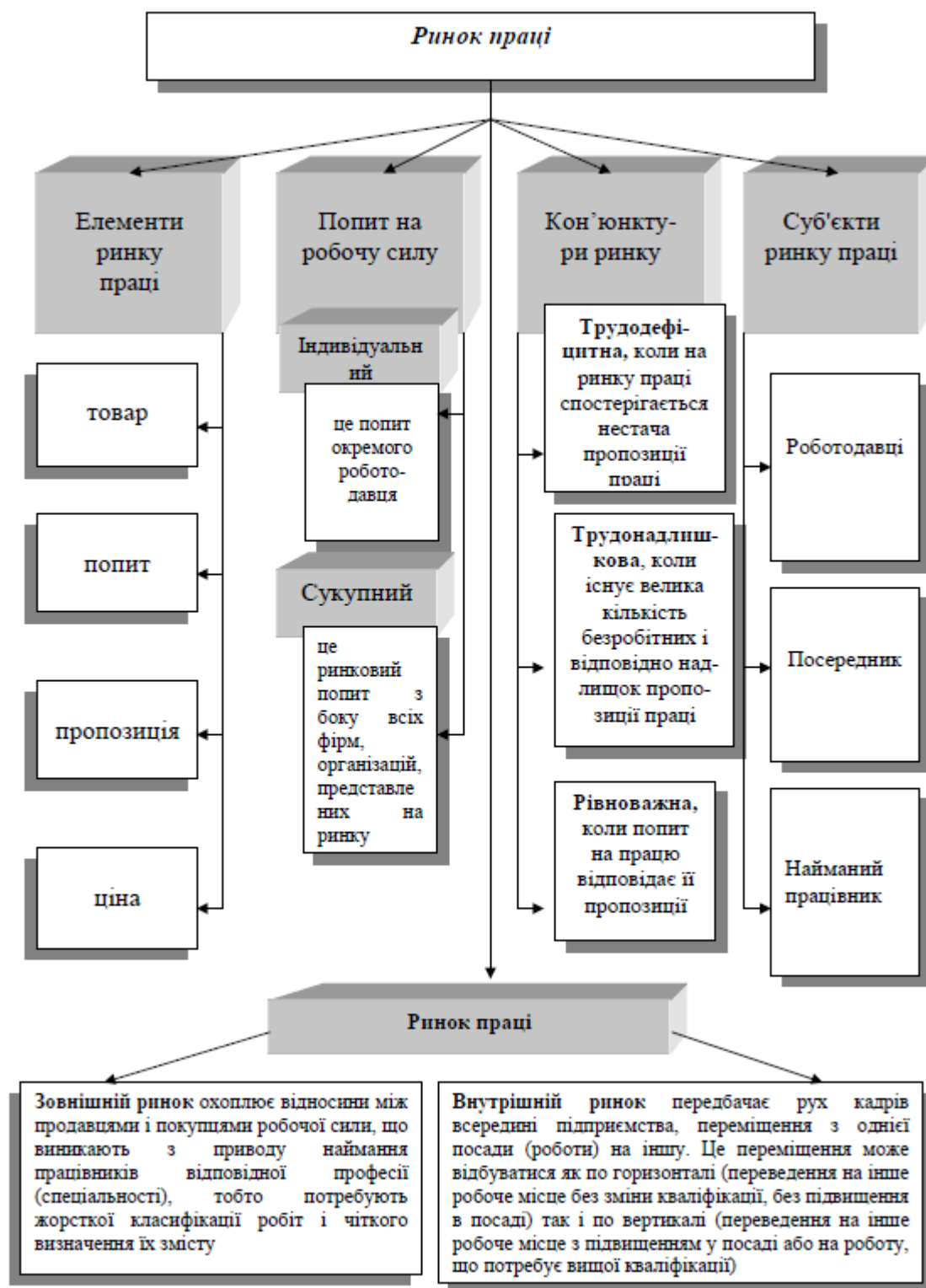


Рисунок 1.2 – Схема показників ринку праці

Джерело: побудовано автором за даними [43, с. 186].

Ринок праці виконує наступні функції (рис. 1.3):



Рисунок 1.3 – Функції ринку праці України

Джерело: побудовано автором за даними [62, с. 34–35].

Зазначені функції тісно взаємодіють між собою задля забезпечення нормальної роботи ринку праці в Україні.

1.3. Механізм регулювання ринку праці

Механізм регулювання ринку праці включає набір інструментів, які впливають на його функціонування (рис. 1.4):

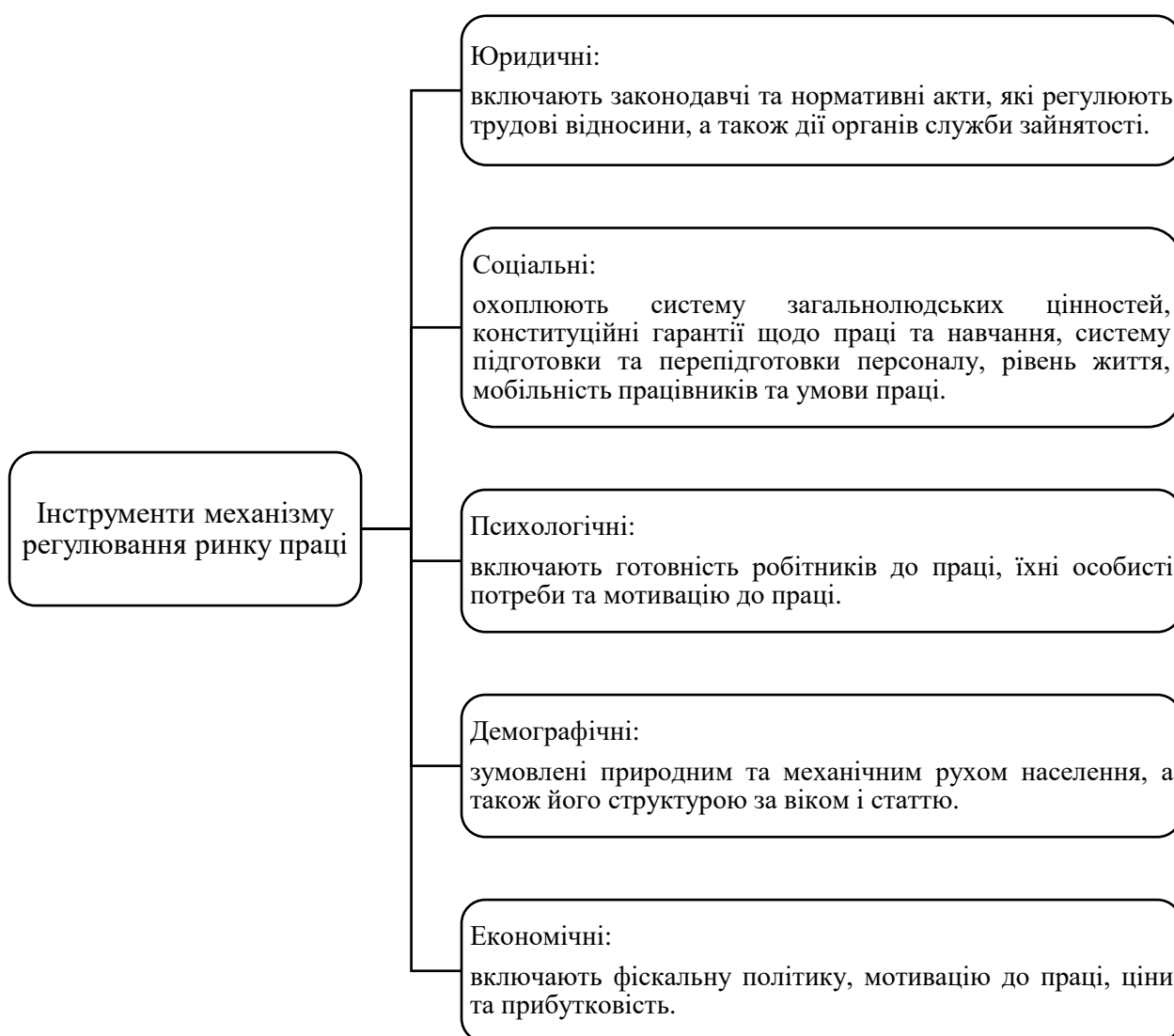


Рисунок 1.4 – Інструменти механізму регулювання ринку праці

Джерело: побудовано автором за даними [23, с. 247].

Питання регулювання ринку праці пов'язане з визначенням доцільності та можливості втручання держави в економіку в цілому. Відповідно до фундаментальних принципів класичної економічної теорії, для ринкової економіки

характерно досягати повної зайнятості завдяки її внутрішнім механізмам «автоматично». Саме тому державне втручання в її функціонування вважалося непотрібним. Проте велика економічна депресія, що сталася в кінці 1920-х – початку 1930-х років, показала, що може виникнути ситуація, коли безробіття досягає великих масштабів і є тривалим. Саме тоді з'явилася кейнсіанська економічна теорія, яка, на відміну від класичної, визнає, що дії уряду необхідні для підтримки економіки та ринку праці [20, с. 69]. Кейнсіанська модель регулювання передбачає можливість державного втручання для зменшення безробіття та стимулювання економічного зростання.

Сучасна економічна теорія припускає, що рівень зайнятості визначається внаслідок взаємодії сукупного попиту та сукупної пропозиції. Коли ці криві перетинаються, встановлюється рівновага, тобто досягається рівноважний рівень цін, зайнятості та реальний обсяг національного виробництва. Проте, за сучасними уявленнями прихильників кейнсіанської економічної теорії, сукупний попит може змінюватися через нецінові фактори, такі як зміни витрат на споживання, інвестиції підприємств, державні витрати і витрати на експорт. Це призводить до зміщення кривої сукупного попиту. Якщо крива зміщується вправо при тому самому рівні цін, це означає зростання сукупного попиту, збільшення реального обсягу національного виробництва і підвищення рівня зайнятості. І навпаки, зсув вліво за тих самих умов вказує на зменшення сукупного попиту і, відповідно, зниження рівня зайнятості [59].

Однією з найгостріших проблем у нашій країні є низький рівень заробітної плати. Згідно з монетаристською теорією, підвищення зарплат може спричинити інфляцію через зростання цін. Однак інші економісти стверджують, що у випадку недостатнього використання виробничих можливостей та робочої сили, підвищення зарплат не обов'язково викликає інфляцію. Рівень зарплат може зрости без негативних наслідків для економіки, особливо під час проведення економічних реформ. Зокрема, можна підвищити мінімальну заробітну плату та зарплати в сфері бюджету.

Інвестиції мають важливе значення у регулюванні ринку праці. Вони впливають на зайнятість населення через два ключові аспекти. По-перше, вони представляють

собою частину загальних витрат, яка має найбільший і динамічний вплив на формування сукупного попиту. Це впливає на створення нових робочих місць та їхню якість на підприємствах та галузях, які виробляють засоби виробництва. Отже, інвестиції мають безпосередній та негайний вплив на рівень зайнятості населення. По-друге, інвестиції сприяють створенню нових робочих місць та модернізації існуючих, що можливо завдяки першому аспекту. Це означає, що поточні інвестиції визначають якісні та кількісні параметри (такі як оснащеність капіталом та продуктивність) майбутніх робочих місць, і вони визначають попит на робочу силу в майбутньому.

Важливий фактор, що впливає на інвестиційну активність, це ставки відсотка за позичками, які залишаються високими в нашій країні. Це частково зумовлено нестачею грошових ресурсів і великими ризиками для кредиторів. Для того, щоб збільшити обсяг грошових ресурсів, слід більш активно використовувати накопичені суми населення, які зростають щороку. Також, важливо залучати кошти населення через недержавні пенсійні та пайові фонди. У зв'язку з цим, необхідно підвищити надійність вкладів громадян у комерційних банках та поліпшити систему їх страхування. Держава повинна взяти на себе гарантію в цьому процесі.

Також існує необхідність включення спрямованості зовнішньоекономічної політики у систему регулювання ринку праці. Важливо заохочувати виробництво та експорт високоякісних та високотехнологічних товарів, які можуть успішно конкурувати за межами країни. Заходи протекціонізму мають бути спрямовані на захист внутрішнього ринку в тих випадках, коли він необхідний для збереження конкурентоспроможності вітчизняних виробників. Отже, зовнішньоекономічна політика може впливати на ринок праці шляхом спрямованості на виробництво та експорт високоякісних та високотехнологічних товарів, а також за допомогою заходів протекціонізму, спрямованих на захист внутрішнього ринку від конкуренції, яка може шкодити вітчизняним виробникам.

Податкова система має важливе значення для регулювання ринку праці. Податки впливають на витрати населення, інвестиції, експорт, і ці показники зростають при зменшенні податкового тиску. Також, важливо враховувати думку

економістів щодо того, що зниження податків сприяє збільшенню обсягу виробництва, а це в кінцевому підсумку сприяє зростанню зайнятості. Українські реформи натомість призводять до збільшення податкового навантаження. Навіть при тому, що науковці постійно надають численні рекомендації, урядовці не завжди розуміють, як система оподаткування впливає на бюджетні надходження. Податкова система залишається складною та незрозумілою для платників, на що вказує велика частка тіньової економіки. Особливу проблему становить податок на додану вартість, який не завжди коректно враховується. Досвід європейських країн показує, що важливо спростити податкову систему шляхом переходу на пряме оподаткування сукупного доходу сім'ї, враховуючи всі його джерела. Це дозволить уникнути подвійного оподаткування, спростить нарахування податків та обмежить владу податкових чиновників. В результаті цього можна очікувати зростання сукупного попиту та пропозиції, а це, в свою чергу, підтримає мотивацію шукачів роботи та підприємців [47].

Забезпечення продуктивної зайнятості має бути основним завданням для суспільства та бути в центрі соціально-економічних пріоритетів. Від цього залежить загальний стан економіки та благополуччя нації. Збільшення зарплати працівників, зростання підприємницького доходу, підвищення соціального забезпечення пенсіонерів, інвалідів, безробітних – все це пов'язане з ефективністю системи зайнятості та йде на користь суспільства в цілому. Деякі урядовці та науковці вважають, що рівень зайнятості визначається економічними умовами і є вторинним у соціально-економічних пріоритетах. Проте цей підхід є невірним, оскільки зайнятість є основною передумовою для економічного піднесення та підвищення рівня добробуту усіх верств населення [66, с. 355–356].

Економічне регулювання ринку праці включає систему заходів, спрямованих на створення та поліпшення робочих місць та загальний економічний розвиток. До цих засобів відносяться: система оплати праці, інвестиційна політика, податкова політика, кредитно-грошова політика, регуляторна політика щодо підприємництва, контроль над міжнародною торгівлею.

Макроекономічне регулювання ринку праці має безліч викликів. На нього впливають соціальні, культурні та психологічні чинники, що часто призводить до непередбачуваних дій працівників та підприємців. У зарубіжних країнах ці труднощі долають завдяки створенню нових та удосконаленню існуючих інституцій ринку праці. Вони грають ключову роль у спрямуванні та належному застосуванні економічних методів для активної політики зайнятості, а також у підтримці громадян у пошуку роботи та підвищенні їх конкурентоспроможності. Це сприяє формуванню ефективної системи регулювання.

У нашій країні вже здійснено значний прогрес у створенні інституційної бази для регулювання ринку праці. Створено законодавство щодо зайнятості, існують програми професійної орієнтації та навчання для безробітних, впроваджено соціальне страхування в разі втрати роботи. Це сприяло делегуванню частини функцій у сфері зайнятості і соціального захисту безробітних від держави до соціальних партнерів. Проте існують певні проблеми, такі як нерегламентована праця, низькі зарплати, велика кількість довготривалих безробітних та пасивність деяких громадян у пошуках роботи. Також мають місце порушення правил прийому на роботу та звільнення. Це свідчить про необхідність подальшого вдосконалення інституційного забезпечення ринку праці.

Також необхідне і вдосконалення правового механізму, що регулює зайнятість населення. Це включає в себе створення норм, які б визначали дії держави у сфері регулювання попиту на робочу силу. Такі норми мають комбінувати інструменти, що охоплюють інвестиції, кредитно-грошову, зовнішньоекономічну, податкову та бюджетну політику з політикою зайнятості. Додатково, важливо встановити відповідальність за недостатню ефективність заходів у разі зростання безробіття. Це стимулюватиме ефективність політики зайнятості та використання економічних інструментів для забезпечення працевлаштування.

Важливо посилити правові норми, спрямовані на активізацію безробітних у пошуку роботи та підвищення їх конкурентоспроможності. Це охоплює:

1. забезпечення суб'єктів ринку праці інформацією про вакантні робочі місця та осіб, які шукають роботу;

2. для тих, хто має брак навичок у пошуку роботи, надання навчання, необхідного для ефективного працевлаштування;

3. створення можливостей для отримання послуг з професійної орієнтації та професійної освіти;

4. сприяння тим, хто не проявляє достатньої активності у пошуку роботи.

Ці заходи допоможуть зробити пошук роботи ефективнішим та покращити можливості працевлаштування.

Впровадження системи оперативного реагування на групове звільнення може допомогти взяти під контроль ситуацію ще до того, як громадяни втратять роботу. Це дасть можливість вживати інтенсивних попереджувальних заходів, таких як надання консультацій, навчання для покращення кваліфікацій та підготовку до пошуку нової роботи. Такий підхід дозволяє більш ефективно реагувати на кризові ситуації на ринку праці і зменшити негативні наслідки для працівників.

Так, розвиток професійного навчання для безробітних є важливою складовою інституційної системи регулювання ринку праці. Значна кількість осіб проходить це навчання, і більшість з них отримують нові робочі місця. Прогнозування професій і спеціальностей, що будуть вимагатися на ринку праці, є ключовим для подальшого підвищення ефективності навчання та працевлаштування безробітних. Для цього важливо розвивати систему моніторингу та прогнозування професійного розвитку на базі навчальних закладів, міністерств праці й соціальної політики, освіти та науки, а також центрів зайнятості. Центральну роль у цьому процесі відіграє державна служба зайнятості, яка повинна систематично та професійно взаємодіяти з роботодавцями та кадровими службами підприємств, щоб збирати інформацію про поточний та прогнозований попит на фахівців. Ця інформація дає можливість адаптувати професійне навчання, враховуючи не тільки поточні, але й майбутні потреби на ринку праці.

Інституційна система регулювання ринку праці виконує дві основні функції: сприяє працевлаштуванню безробітних на робочі місця, створені економічними заходами, і забезпечує узгодженість усієї системи регулювання ринку праці з метою досягнення повноцінного, продуктивного та вільно обраного працевлаштування [20,

с. 77]. Важливо враховувати, що першочергова роль у створенні цієї підсистеми належить державі, оскільки без її активної участі цей процес може мати тривалий характер.

Згідно з вищезазначеним, система регулювання ринку праці та зайнятості об'єднує та координує різноманітні елементи двох підсистем – економічної та інституційної. Вони відрізняються за природою та функціями, але обидві залежать від змісту державної політики зайнятості.

Висновки до розділу 1

Ринок праці представляє собою систему відносин між працівниками і роботодавцями, де відбувається обмін трудовими ресурсами. Цей процес має важливе значення для ринкової економіки, де кожна сторона – як працівники, так і роботодавці – мають свої інтереси та мету.

Сфера праці включає в себе динаміку пропозиції та попиту на робочу силу, визначаючи умови працевлаштування і оплати праці, тому є важливим інструментом для економічного розвитку суспільства. З одного боку, вона сприяє ефективному використанню трудових ресурсів, підвищує конкурентоспроможність економіки та сприяє зростанню виробництва. З іншого боку, регулювання ринку праці є необхідним для забезпечення соціальної справедливості, підтримки працівників та забезпечення їхнього достатку.

До того ж, трудовий ринок впливає на інші сфери економіки. Наприклад, рівень заробітної плати впливає на попит на товари та послуги, а отже, впливає на ринок товарів та послуг. Також, ефективність сфери зайнятості може впливати на рівень безробіття та загальний економічний стан країни.

Таким чином, ринок праці виявляється необхідною ланкою у функціонуванні ринкової економіки, яка визначає спосіб використання та розподіл трудових ресурсів. Регулювання цього ринку є невід'ємною складовою економічної політики,

спрямованою на забезпечення справедливих умов праці та соціального добробуту населення. Знижений рівень заробітної плати виступає однією з основних проблем, яка може виникнути у сфері зайнятості і вимагає уважного управління.

Комплексні заходи, такі як встановлення мінімальних заробітних плат та стимулювання кваліфікаційного росту працівників, можуть сприяти поліпшенню умов праці та підвищенню життєвого рівня населення. Додатково, політика стимулювання економічного росту та інвестицій у галузі, що створюють нові робочі місця, може сприяти збалансованому розвитку ринку праці.

Проте, важливо враховувати, що недбале регулювання може мати негативний вплив на економіку. Тому вирішення проблем сфери зайнятості потребує уважного аналізу всіх аспектів та взаємозв'язків з іншими галузями економіки.

У підсумку, регулювання ринку праці є важливою складовою економічної стратегії, яка спрямована на створення умов для зростання ефективності та соціальної справедливості у галузі зайнятості. Правильно спрямовані заходи можуть сприяти досягненню економічного зростання та розвитку суспільства в цілому.

РОЗДІЛ 2

СТАТИСТИЧНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

2.1. Оцінка структури та тенденції зайнятості населення України

На 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП), яка відбулася у жовтні 2013 року, була прийнята Резолюція щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання робочої сили [36, с. 4]. Дана Резолюція містить важливі визначення та поняття, пов'язані зі статусом участі населення в складі робочої сили згідно зі стандартами Міжнародної організації праці (МОП).

Методика розподілу населення за статусом участі в складі робочої сили передбачає, що все населення віком 15 років і старше відноситься до однієї з наступних категорій:

- 1) зайняті;
- 2) безробітні;
- 3) особи, які не входять до складу робочої сили.

Важливо відзначити, що ці категорії є взаємовиключними та вичерпними, що дозволяє коректно і систематично аналізувати стан ринку праці та трудової активності населення. При зборі даних методом опитування населення дотримання цієї методики допомагає забезпечити точність та можливість зіставлення результатів.

Схематично розподіл населення за статусом участі на ринку праці представлено на рис. 2.1.



Рисунок 2.1 – Структура населення за статусом участі в робочій силі

Джерело: побудовано автором за даними [12].

Розглянемо основні економічні категорії ринку праці.

Робоча сила (до 2019 року – економічно активне населення) – це особи віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років), які протягом досліджуваного тижня забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці, тобто або працювали (зайняті), або активно шукали роботу (безробітні).

Рівень участі населення в робочій силі (до 2019 року – рівень економічної активності населення) – це відсоткове відношення чисельності робочої сили віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років) до загальної кількості населення відповідного віку чи зазначеної соціально–демографічної групи.

Особи віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років) вважаються зайнятими, якщо вони відповідають одній з наступних умов:

– працювали протягом досліджуваного тижня принаймні одну годину з отриманням грошової чи натуральної винагороди. Ця година роботи може бути

відпрацьована на будь-якому робочому місці, включаючи найману роботу або роботу на власному підприємстві;

- працювали на підприємстві, у сімейному бізнесі або власному сільському господарстві без отримання оплати, але з метою реалізації виробленої продукції;
- мали робоче місце або власний бізнес, проте не працювали протягом певного періоду часу через конкретні обставини, наприклад, через відпустку, хворобу або інші тимчасові обставини.

Рівень зайнятості населення обчислюється як відсоткове відношення чисельності зайнятих осіб віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років) до загальної кількості населення відповідної вікової групи чи певної соціально-демографічної групи.

Згідно з методологією МОП, безробітні – це особи віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років), які задовольняють одразу трьома умовам:

- не працювали і не отримували оплату за роботу;
- впродовж чотирьох тижнів перед опитуванням вживали конкретних засобів з метою отримати оплачувану роботу або створити власний бізнес;
- виявляли готовність та можливість почати працювати за наймом або на власному підприємстві і очікували на таку можливість впродовж двох найближчих тижнів.

Дана категорія також включає осіб, які знайшли роботу, але ще очікують на відповідь від роботодавця, або вже отримали пропозицію про роботу та планують почати роботу у термін до двох тижнів тощо.

Рівень безробіття визначається як відсоткове відношення чисельності безробітних осіб віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років) до загальної кількості робочої сили відповідної вікової групи або певної соціально-демографічної групи.

Населення віком 15 років і старше (до 2019 року – 15–70 років), яке протягом досліджуваного тижня не мали ані статусу зайнятого, ані статусу безробітного, відноситься до категорії осіб, які не входять до складу робочої сили (до 2019 року – економічно неактивне населення). Їх можна розділити наступним чином:

- особи, які активно шукають роботу, але з певних причин не мають можливості приступити до неї протягом двотижневого періоду через різні причини, такі як навчання, непрацездатність та інше;

- особи, які мають бажання працювати та готові до працевлаштування, але не починали шукати роботу чи припинили пошуки через втрату віри в можливість знайти роботу або через те, що не знають яким чином знайти роботу тощо;

- особи, які не висловлюють бажання працевлаштовуватись через відсутність фінансової потреби або з інших причин.

Як можна побачити з рис. 2.1, перші дві категорії населення поза робочою силою вважаються потенційною робочою силою. Це означає, що ці особи не входять до складу робочої сили на даний момент, але висловлюють бажання і готовність до працевлаштування та можуть стати активною робочою силою у майбутньому, якщо вони знайдуть відповідну роботу.

Частка осіб, які не входять до складу робочої сили, обчислюється як відсоткове відношення населення поза робочою силою віком 15 років і старше до загальної чисельності населення відповідного віку або соціально-демографічної групи.

Працездатний вік згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» відображено на рис. 2.2.

До 2012 року, жінки у віці 15-54 роки та чоловіки у віці 15-59 років вважалися особами працездатного віку для цілей обстеження робочої сили.

У 2012 році до осіб працездатного віку включено жінок віком 55 років.

У 2013 році до осіб працездатного віку включено жінок віком 56 років.

У 2014 році до осіб працездатного віку включено жінок віком 57 років.

У 2015 році до осіб працездатного віку включено жінок віком 58 років.

У 2016 році до осіб працездатного віку включено жінок віком 59 років.

Рисунок 2.2 – Історія зміни працездатного віку в Україні

Джерело: побудовано автором за даними [49; 12].

Розглянемо дані про зайнятість населення України у віці 15–70 років протягом 2017–2021 років (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Зайнятість населення віком 15–70 років в Україні у 2017–2021 роках

Рік	Робоча сила, тис. осіб		Особи які не входять до складу робочої сили, тис. осіб	Рівень участі населення в робочій силі, у відсотках	Рівень зайнятості населення, у відсотках	Рівень безробіття населення, у відсотках	
	Усього	у тому числі					
		зайняті	безробітні				
2017	17854,4	16156,4	1698,0	10945,0	62,0	56,1	9,5
2018	17939,5	16360,9	1578,6	10724,8	62,6	57,1	8,8
2019	18066,0	16578,3	1487,7	10430,5	63,4	58,2	8,2
2020	17589,5	15 915,3	1674,2	10724,8	62,1	56,2	9,5
2021	17321,6	15610,0	1711,6	10718,3	61,8	55,7	9,9

Джерело: узагальнено автором на основі даних [12].

Встановлено, що чисельність робочої сили віком 15 років і старше у 2021 році становила 17,4 млн осіб, при цьому серед них віком 15–70 років було 17,3 млн осіб.

Для України також характерним є зменшення кількості робочої сили віком 15–70 років протягом п'яти років з 2017 по 2021 рік з 17,9 млн осіб до 17,3 млн осіб, тобто зниження на 3,0%, яке почалося після 2019 року. Кількість робочої сили у 2021 році була на 4,6% меншою, ніж у 2019 році, коли її кількість становила 18,1 млн осіб.

За методологією МОП, серед робочої сили віком 15–70 років у 2021 році 90,1% були класифіковані як зайняті особи і, відповідно, 9,9% – безробітні. Чоловіки становили більше половини усієї робочої сили, тоді як молодь та населення віком 15–34 роки – майже третину (рис. 2.3).

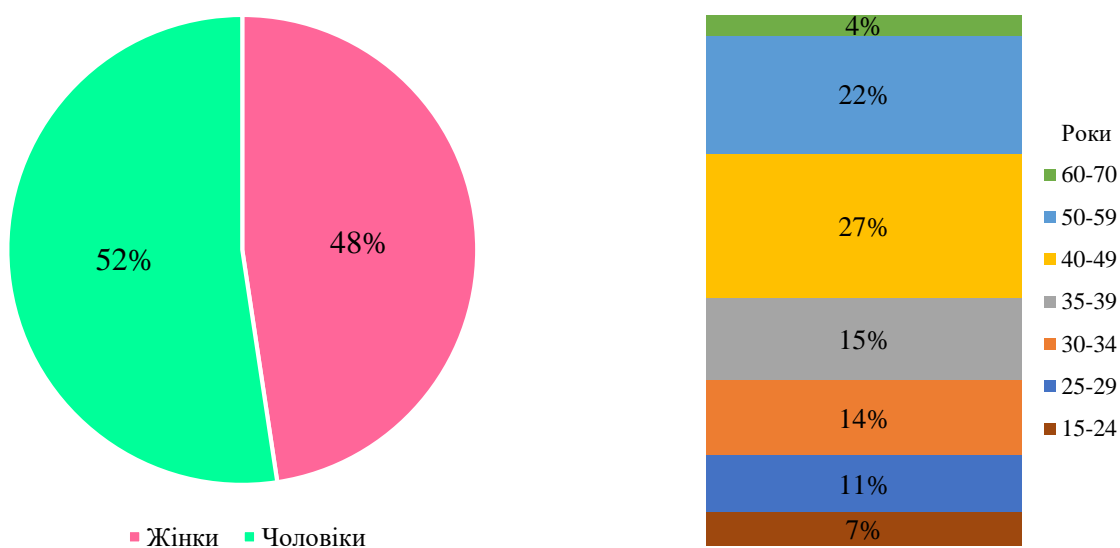


Рисунок 2.3 – Склад робочої сили віком 15–70 років за статтю та віком в Україні у 2021 році

Джерело: побудовано автором за даними [12].

Рівень участі населення в робочій силі віком 15–70 років у 2021 році був менший, ніж у 2020 році – 61,8% порівняно з 62,1%. Також, у 2021 році рівень зайнятості населення віком 15 років і старше становив 49,3%, тоді як для осіб віком 15–70 років – 55,7%. Рівень зайнятості варіюється за віком, таким чином серед осіб віком 15–70 років найвищий рівень цього показника спостерігається серед осіб віком 40–49 років (76,8%), а найнижчий – у молоді віком 15–24 роки (24,8%) та осіб віком 60 років і старше (12,8%) (рис. 2.4).

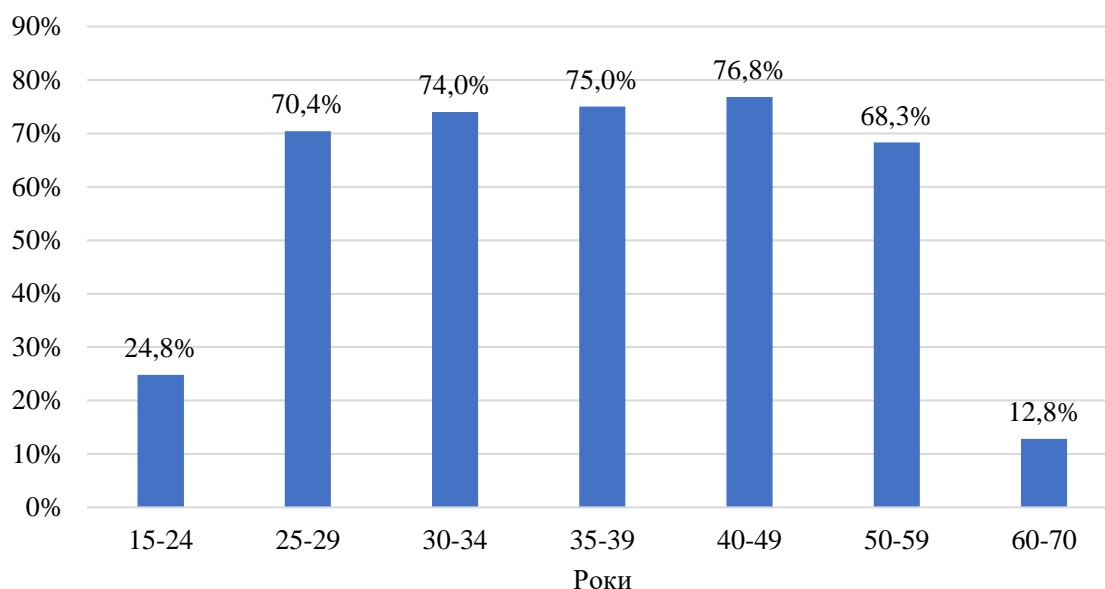


Рисунок 2.4 – Рівень зайнятості населення віком 15–70 років за віковими групами в Україні у 2021 році

Джерело: побудовано автором за даними [12].

Безробітне населення (за методологією МОП) віком 15 років і старше складало 1,7 млн. осіб у 2021 році – так само як і безробітні віком 15–70 років. Збільшення кількості безробітного населення, порівняно з 2020 роком, відбулося за рахунок осіб працездатного віку на 2,2%, порівняно з 2019 роком – на 15%. Серед усіх безробітних майже дві третини склали міські жителі (1,1 млн осіб) та решту – сільські. Кількість жінок та чоловіків серед безробітних була приблизно однаковою – 49,2% та 50,8%, відповідно [6, с. 9].

Загалом серед безробітних 83,6% мали досвід роботи, в той час як решта 16,4% (0,3 млн. осіб) шукали роботу вперше. До них в основному належали молодь, яка не були працевлаштовані після завершення навчання. У цій категорії безробітних 80,2% становили особи віком 15–24 роки, а інші 19,8% – особи віком 25–34 роки.

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) віком 15 років і старше складав 9,8% робочої сили відповідного віку, а у віці 15–70 років – 9,9%. Найвище значення цього показника серед осіб віком 15–70 років було для вікової групи 15–24 роки (19,1%) та найнижче – для осіб віком 60 років і старше (0,3%). Варто відзначити, що жінки мали вищий рівень безробіття, ніж чоловіки (10,2% проти

9,6%), а також цей показник був вищим серед сільського населення порівняно з міським (10,7% проти 9,5%).

Склад безробітних серед осіб віком 15–70 років за причинами незайнятості у 2021 році порівняно з 2020 роком змінився наступним чином: звільнені у зв'язку з реорганізацією, скороченням кількості або штату працівників – збільшення частки безробітних даної категорії на 4,2%, не зайняті через виконання домашніх обов'язків – збільшення на 1,2%, не працевлаштовані після закінчення закладів освіти – збільшення на 0,9%, звільнені за станом здоров'я – зменшення на 0,6%, мали сезонний характер роботи – зменшення на 0,8%, звільнені за власним бажанням – зменшення на 1,7%. Проте, не дивлячись на зниження відсотка незайнятих через звільнення, їх частка у складі незайнятих у 2021 році залишається найбільшою [6, с. 10].

Серед осіб віком 15 років і старше поза робочою силою у 2021 році було 14,4 млн. осіб, серед осіб віком 15–70 років – 10,7 млн. осіб, з яких близько 50% були пенсіонерами, близько 20% навчалися у закладах освіти і приблизно 20% виконували домашні обов'язки.

Проведемо аналіз зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2017–2021 роках на основі інформації Державної служби статистики (табл. 2.2).

Таблиця 2.2 – Динаміка зайнятості населення віком 15–70 років за видами економічної діяльності в Україні у 2017–2021 роках, тис. осіб

Вид економічної діяльності	Роки				
	2017	2018	2019	2020	2021
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	2860,7	2937,6	3010,4	2721,2	2692,7
Промисловість	2440,6	2426,0	2461,5	2358,6	2313,2
Будівництво	644,3	665,3	699,0	664,4	690,8
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3525,8	3654,7	3801,3	3648,7	3604,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	991,6	995,1	999,0	975,2	961,0
Тимчасове розміщування й організація харчування	276,3	283,0	304,0	285,4	285,2
Інформація та телекомунікації	274,1	280,3	289,2	283,7	289,0
Фінансова та страхова діяльність	215,9	214,0	211,6	212,5	210,6
Операції з нерухомим майном	252,3	259,4	259,7	251,2	248,2
Професійна, наукова та технічна діяльність	415,8	437,9	421,6	418,2	422,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	297,9	304,3	317,9	304,6	317,9

Продовження табл. 2.2

Вид економічної діяльності	Роки				
	2017	2018	2019	2020	2021
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	979,7	939,3	870,5	901,9	873,9
Освіта	1423,4	1416,5	1388,7	1394,9	1244,0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1013,6	995,4	974,2	935,4	913,4
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	199,8	196,9	197,6	196,0	178,7
Інші види економічної діяльності	344,6	355,2	372,1	363,4	364,5

Джерело: узагальнено автором на основі даних [12].

Оцінка динаміки зайнятості виявила тенденцію її скорочення практично за всіма видами діяльності після 2019 року. Зростання чисельності зайнятих за початковий 3-річний період (2017–2019 роки) спостерігалось практично у всіх сферах: сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство (на 5,2%), промисловість (на 0,9%), будівництво (на 8,5%), оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (на 7,8%), транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (на 0,7%), тимчасове розміщування й організація харчування (на 10,0%), інформація та телекомунікації (на 5,5%), операції з нерухомим майном (на 2,9%), професійна, наукова та технічна діяльність (на 1,4%), діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (на 6,7%), інші види економічної діяльності (на 8,0%). Проте у 2021 році порівняно з 2019 роком кількість зайнятих зросла лише у сфері професійної, наукової та технічної діяльності (на 0,1%) та сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (на 0,4%), тобто дуже незначно. В усіх інших сферах спостерігається зниження чисельності зайнятих до 10,6% (рис. 2.5).

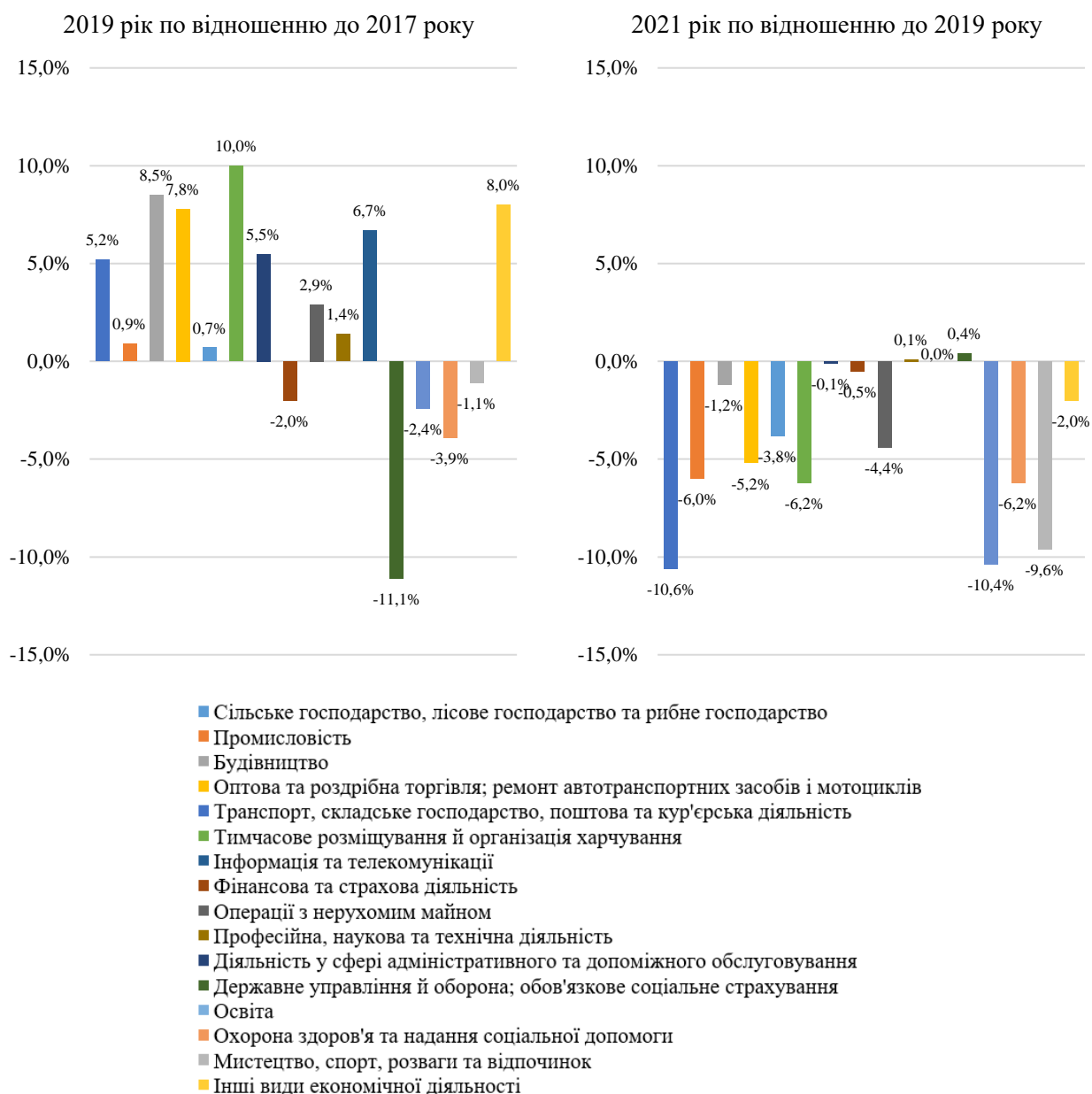


Рисунок 2.5 – Частка зайнятих серед осіб віком 15–70 років в Україні у 2019 та 2021 роках

Джерело: побудовано автором за даними [12].

Зайнятість населення за професійними групами у 2021 році представлена на рис. 2.6. Найбільшу питому вагу на ринку праці займали професіонали (18,0%), особи, які працювали у найпростіших професіях (17,5%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,5%), а найменшу частку склали кваліфіковані робітники господарств (1,4%) та технічні службовці (3,1%).

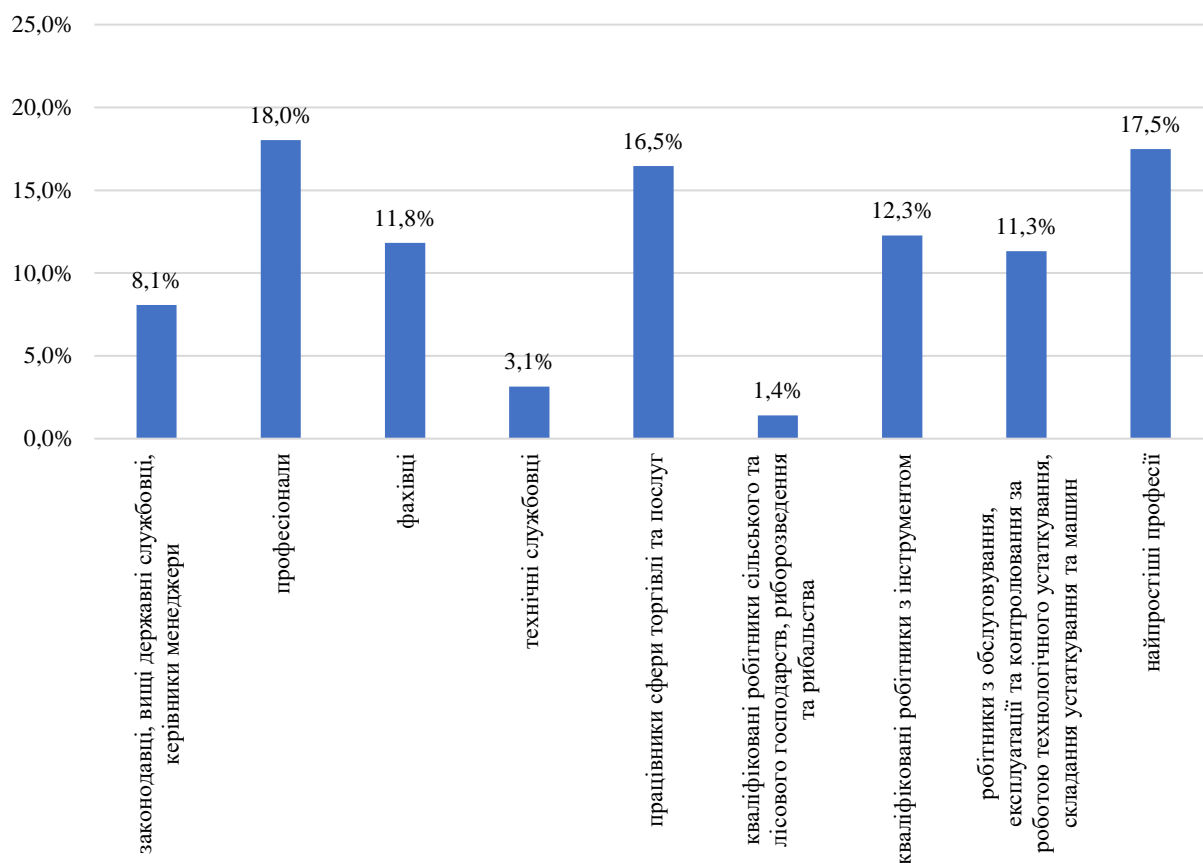


Рисунок 2.6 – Зайнятість населення за професійними групами в Україні у 2021 році

Джерело: побудовано автором за даними [12].

Варто зазначити, що більша частина населення була зайнята у сфері торгівлі, сільському, лісовому та рибному господарстві або промисловості (рис. 2.7).



Рисунок 2.7 – Зайнятість населення за видами економічної діяльності в Україні у 2021 році

Джерело: побудовано автором за даними [12].

Таким чином, можна спостерігати, що значна частка зайнятих у 2021 році була залучена у сферу оптової та роздрібної торгівлі, ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів (23,1%), сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства (17,2%) та промисловості (14,8%). Наступними за питомою вагою зайнятого населення є сфери освіти (8,0%), транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (6,2%), охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (5,9%), державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування (5,6%) та будівництва (4,4%). В кожному з інших видів економічної діяльності було зайнято не більше 3% від усього зайнятого населення.

2.2. Дослідження середнього рівня оплати праці та її диференціації

Закон України «Про оплату праці» встановлює основні принципи оплати праці працівникам, які знаходяться у трудових відносинах. Згідно зі ст. 1 цього закону, заробітна плата є винагородою, яку отримує працівник за виконану ним роботу. Зазвичай ця винагорода виражена у грошовій формі [52]. Рівень оплати праці визначається на підставі угоди між роботодавцем і працівником, а також може бути регульована додатковими законами та нормативними актами. У науковій літературі зустрічаються різні підходи до поняття «заробітна плата», деякі з них представлені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Визначення поняття «заробітна плата» в економічній літературі

Визначення	Автор
Заробітна плата – оплата праці найманих працівників, яка виражає перетворену форму вартості і ціни робочої сили [22, с. 16].	Ф.Ф. Бутинець
Заробітна плата – це об’єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об’єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівневі розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні [10, с. 26].	В.П. Пашуто
Заробітну плату потрібно розглядати з кількох позицій, а саме: з позиції підприємця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток; по-друге, правильна мотиваційна політика є запорукою підвищення ефективності діяльності організації, оскільки зростає зацікавленість працівників у продуктивності та якості роботи, яку вони виконують), із позиції працівника (є основним джерелом доходу і, як наслідок, детермінантою підвищення рівня життя); як елемент ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили); як «грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» і частково результативності її функціонування»; а також – як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця і найманого працівника [5, с. 152–153].	С.В. Васильчак
Заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці [21, с. 218].	А.В. Калина
Заробітна плата – винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [33].	І.Л. Петрова
Заробітна плата – це плата робітнику за виконану роботу, яка дає йому можливість забезпечувати себе та свою сім’ю необхідними засобами до життя, а також заощаджувати на майбутнє, в тому числі здійснювати страхування на пенсійне забезпечення [56, с. 2].	В.С. Толуб’як

Продовження табл. 2.3

Визначення	Автор
<p>Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу).</p> <p>Заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник сплачує працівникові за виконану роботу.</p> <p>Заробітна плата – це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили.</p> <p>Заробітна плата – це трудовий дохід для працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.</p> <p>Заробітна плата – це для підприємства елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг) і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [37, с. 47].</p>	О. В. Михайленко

Джерело: узагальнено автором на основі даних [22, 37, 5, 56, 21, 10, 33].

Наведене у табл. 2.3 різноманітне розуміння заробітної плати демонструє складність і багатогранність цього поняття в економічній та соціальній сфері. Вона має різні аспекти залежно від точки зору та інтересів зацікавлених сторін.

- З позиції підприємця заробітна плата є витратами, які зменшують прибуток підприємства, а також виступає мотиваційним фактором для працівників.
- Для працівника заробітна плата є основним джерелом доходу, який впливає на якість життя, рівень споживання та соціальний статус.
- Заробітна плата виступає як важливий компонент ринку праці, оскільки впливає на попит і пропозицію робочої сили.
- Заробітна плата може розглядатися як вираз вартості робочої сили у грошовій формі. Це важливо для аналізу вартості товарів і послуг, які створюються працею працівників.
- Окрім цього, заробітна плата відображає складні трудові відносини між роботодавцем і робітником, включаючи умови праці, права та обов’язки обох сторін.

Номінальна заробітна плата включає в себе усі види виплат, які працівник отримує від роботодавця відповідно до умов трудового договору. Ця сума включає в себе основну заробітну плату (фіксовану або погодинну ставку), додаткові виплати (наприклад, премії, бонуси), а також інші види компенсаційних та заохочувальних

виплат (наприклад, надбавки за нічну зміну, святкові дні, роботу в небезпечних умовах тощо) [17, с. 87].

Важливо зауважити, що номінальна заробітна плата не враховує вплив інфляції на реальну купівельну спроможність працівника.

Реальна заробітна плата враховує купівельну спроможність номінальної заробітної плати, тобто фактично, скільки товарів і послуг може придбати працівник за отриману суму грошей після врахування впливу інфляції або зростання цін на товари і послуги.

Для роботодавців реальна заробітна плата також важлива, оскільки вона дозволяє оцінити вартість робочої сили своїх працівників у контексті поточних цін та економічних умов. Розмір реальної заробітної плати залежить від різних факторів, включаючи обсяг номінальної заробітної плати, показник інфляції, податки та інші обов'язкові витрати, які впливають на доступність товарів і послуг для працівника.

Встановлення мінімальної заробітної плати є одним із ключових інструментів державного регулювання заробітної плати, і воно має за мету надання особам, які працюють за наймом, мінімального рівня соціального захисту [55, с. 64–65]. Мінімальна заробітна плата встановлюється законодавством країни та визначає найнижчий законний розмір оплати праці, який повинен бути виплачений працівникам. Головною метою встановлення мінімальної заробітної плати є забезпечення соціального захисту.

Згідно зі статтею 3 Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата (МЗП) – це розмір оплати праці, який законодавчо встановлюється на рівні, нижчому від якого не може проводитися оплата за просту, некваліфіковану працю. Він може визначатися на місячній або погодинній основі [52]. Важливим аспектом є те, що до мінімальної заробітної плати не враховуються будь-яких додаткові платежі або бонуси, які можуть надаватися працівникам.

Середня заробітна плата – макроекономічний показник, який визначає розмір нарахованої заробітної плати, що припадає на одного працівника в певній групі, організації, галузі, регіоні тощо. Розрахунок середньої заробітної плати виконується

шляхом поділу загальної суми нарахованої заробітної плати на середню чисельність працівників в даній групі [38, с. 2].

Важливо враховувати, що середня заробітна плата може бути розрахована для різних категорій працівників і в різних контекстах, що дозволяє аналізувати різні аспекти розподілу доходів і ефективності оплати праці у певних групах або секторах економіки.

Розглянемо динаміку середньої заробітної плати в Україні у 2011–2021 роках (табл. 2.4):

Таблиця 2.4 – Динаміка середньої заробітної плати в Україні у 2011–2021 роках

Рік	Рівень середньої заробітної плати, грн
2011	2647,50
2012	3040,73
2013	3282,13
2014	3480,19
2015	4194,57
2016	5182,61
2017	7103,79
2018	8864,62
2019	10496,82
2020	11591,15
2021	14014,24

Джерело: узагальнено автором на основі даних [12].

За даними табл. 2.4, протягом періоду з 2011 по 2021 рік середня заробітна плата в Україні зросла на 11366,74 грн, тобто в 4,3 рази. Безумовно, разом із зростанням заробітної плати зростали і ціни на товари та послуги, інфляція та курс валюти.

Результати аналізу заробітної плати в Україні у 2021 році показують, що у грудні середня номінальна заробітна плата штатних працівників підприємств становила 17453,23 грн. Це значення вище рівня мінімальної заробітної плати (6500 грн) у 2,7 рази. Середня заробітна плата значно зросла порівняно з попереднім місяцем і за останні 12 місяців. З листопаду заробітна плата зросла на 22,2%, а за останні 12 місяців (порівняно з груднем 2020 року) збільшилась на 23,1% (рис. 2.8).

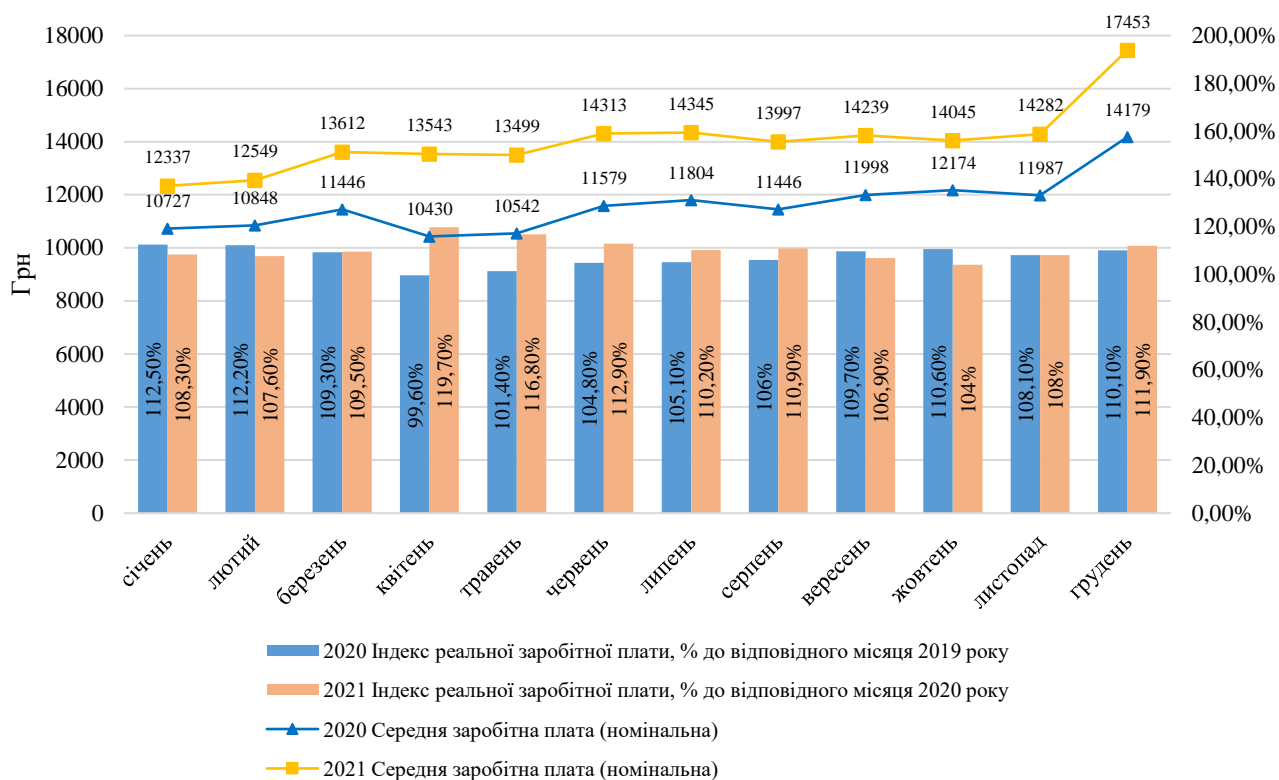


Рисунок 2.8 – Динаміка середньої заробітної плати в Україні у 2020–2021 роках

Джерело: побудовано автором за даними [12].

На рис. 2.8 також відзначена динаміка індексу реальної заробітної плати – показнику, який характеризує зміну купівельної спроможності номінальної заробітної плати. Він розраховується як відсоткове відношення зміни номінальної заробітної плати до індексу споживчих цін. У грудні відносно листопаду він становив 121,5%, а порівняно з груднем 2020 року – 111,5%.

Диференціація заробітної плати є об'єктивним явищем і відображає різноманітні аспекти соціально-економічних відмінностей в суспільстві, це різниця в оплаті праці між різними професіями та галузями, і вона залежить від різних факторів, таких як освіта, навички, ринкові умови та соціальні відмінності [8, с. 242]. Це стосується всіх країн і залежить від конкретної економічної ситуації.

Розглянемо рівень середньої заробітної плати за регіонами (табл. 2.5).

Таблиця 2.5 – Середня заробітна плата штатних працівників за регіонами в Україні у 2019–2021 роках, грн

Область	2019 рік	2020 рік	2021 рік
Україна	10497	11591	14014
Вінницька	9299	10297	12488
Волинська	8663	9256	11445
Дніпропетровська	10751	11681	13669
Донецька	11716	12647	14853
Житомирська	8528	9571	11625
Закарпатська	9202	10193	12235
Запорізька	10480	11556	13782
Івано-Франківська	8817	9980	11988
Київська	11003	11887	14290
Кіровоградська	8360	9603	11180
Луганська	8731	10182	12176
Львівська	9271	10299	12530
Миколаївська	9976	11414	13807
Одеська	9246	10336	12326
Полтавська	9846	10819	12988
Рівненська	8967	10254	12762
Сумська	8579	9785	11844
Тернопільська	8275	9384	11595
Харківська	9081	9968	12051
Херсонська	8187	9354	11398
Хмельницька	8672	9872	12326
Черкаська	8838	9797	11965
Чернівецька	8066	9166	11183
Чернігівська	8206	9328	11363
м. Київ	15776	17086	20558

Джерело: узагальнено автором на основі даних [12].

Для даних за кожен рік визначимо розмах варіації середньомісячної заробітної плати, середнє, максимальне та мінімальне значення, коефіцієнт осциляції, квадратичний коефіцієнт варіації, перший та третій кuartили, кuartильні коефіцієнти варіації та диференціації (табл. 2.6). Використаємо наступні формули для розрахунків [27].

Квадратичний коефіцієнт варіації обчислюється за формулою:

$$V_{\sigma} = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100\%, \quad (2.1)$$

де V_{σ} – квадратичний коефіцієнт варіації;

σ – середнє квадратичне відхилення;

\bar{x} – середнє значення.

Коефіцієнт осциляції обчислюється за формулою:

$$V_R = \frac{R}{\bar{x}} \cdot 100\%, \quad (2.2)$$

де V_R – Коефіцієнт осциляції;

R – розмах варіації.

Квартильний коефіцієнт варіації обчислюється за формулою:

$$K_B = \frac{Q_3 - Q_1}{2Me}, \quad (2.3)$$

де K_B – квартильний коефіцієнт варіації;

Q_1 – перший квартиль;

Q_3 – третій квартиль;

Me – медіана.

Квартильний коефіцієнт диференціації обчислюється за формулою:

$$K_\partial = \frac{Q_3 - Q_1}{Q_3 + Q_1}. \quad (2.4)$$

де K_∂ – квартильний коефіцієнт диференціації.

Таблиця 2.6 – Допоміжна таблиця для визначення рівня регіональної диференціації

Показник	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2021 р. у порівнянні з 2019 р.
Середнє значення, грн	10497	11591	14014	1,3
Максимальне значення, грн	15776	17086	20558	1,3
Область з максимальною середньою заробітною платою	м. Київ	м. Київ	м. Київ	
Мінімальне значення, грн	8066	9166	11180	1,4
Область з мінімальною середньою заробітною платою	Чернівецька	Чернівецька	Кіровоградська	

Продовження табл. 2.6

Показник	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2021 р. у порівнянні з 2019 р.
Медіана, грн	8967	10182	12235	1,4
Перший квартиль, грн	8554	9587	11610	1,4
Третій квартиль, грн	9911	11117	13329	1,3
Розмах, грн	7710	7920	9378	1,2
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	15,1	13,9	13,3	0,882
Коефіцієнт осциляції, %	73,4	68,3	66,9	0,911
Квартильний коефіцієнт варіації	0,076	0,075	0,070	0,928
Квартильний коефіцієнт диференціації	0,074	0,074	0,069	0,937

Джерело: сформовано автором.

Отже, у 2021 році максимальний абсолютний розмір диференціації середньомісячної заробітної плати у регіонах становив 9378 грн або 66,9% порівняно з середнім значенням цього показника в Україні, у 25% регіонів середньомісячна заробітна плата не перевищувала 11610 грн, у 75% – 13329 грн.

Стабільно найвищий рівень заробітної плати спостерігається у м. Київ. Областю з найнижчим рівнем середньої заробітної плати у 2019 та 2020 роках була Чернівецька область, а у 2021 році – Кіровоградська. Однак різниця у заробітній платі між цими областями склала усього 3 грн, тому можна стверджувати, що Чернівецька область постійно була областю з найнижчим рівнем оплати праці.

Значення квадратичного коефіцієнта варіації свідчить про наявність регіональної диференціації оплати праці, проте динаміка всіх наведених у табл. 2.6 коефіцієнтів свідчить про зменшення регіональних розбіжностей у рівнях заробітної плати, що може означати покращення умов життя та працевлаштування в менш розвинених регіонах. Результати проведених розрахунків доводять, що регіональні розбіжності дійсно можуть зменшуватися, хоча це не обов'язково означає, що вони будуть подолані повністю. Подолання цих розбіжностей може бути довгостроковим завданням і вимагати подальших заходів та політик для забезпечення більш рівних умов життя для всіх громадян.

Тепер дослідимо диференціацію оплати праці за видами економічної діяльності (табл. 2.7):

Таблиця 2.7 – Середня заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності в Україні у 2019–2021 роках, грн

Вид діяльності	2019 р.	2020 р.	2021 р.
Усього	10497	11591	14014
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	8856	9757	12287
Промисловість	11788	12759	14902
Будівництво	9356	9832	11289
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	10795	11286	13488
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	11704	11951	13837
Тимчасове розміщування й організація харчування	6730	6026	8543
Інформація та телекомунікації	17543	19888	25530
Фінансова та страхова діяльність	19132	20379	23975
Операції з нерухомим майном	8626	8981	11142
Професійна, наукова та технічна діяльність	14550	16613	19369
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	8700	9878	11186
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	14785	16443	19048
Освіта	8135	9271	11817
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7020	8848	11616
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	8659	9624	12508
Надання інших видів послуг	9096	11998	13279

Джерело: узагальнено автором на основі даних [12].

Також розрахуємо показники, які допоможуть визначити ступінь диференціації та її динаміку (табл. 2.8):

Таблиця 2.8 – Допоміжна таблиця для визначення рівня галузевої диференціації

Показник	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2021 р. у порівнянні з 2019 р.
Середнє значення, грн	10497	11591	14014	1,3
Максимальне значення, грн	19132	20379	25530	1,3
Область з максимальною середньою заробітною платою	Фінансова та страхова діяльність	Фінансова та страхова діяльність	Інформація та телекомунікації	
Мінімальне значення, грн	6730	6026	8543	1,3
Область з мінімальною середньою заробітною платою	Тимчасове розміщування й організація харчування	Тимчасове розміщування й організація харчування	Тимчасове розміщування й організація харчування	
Медіана, грн	9226	10582	12894	1,4
Перший квартиль, грн	8634	9359	11371	1,3
Третій квартиль, грн	13860	15522	18012	1,3

Продовження табл. 2.8

Показник	2019 рік	2020 рік	2021 рік	2021 р. у порівнянні з 2019 р.
Розмах, грн	12403	14353	16988	1,4
Квадратичний коефіцієнт варіації, %	34,2	34,5	33,4	0,977
Коефіцієнт осциляції, %	118,2	123,8	121,2	1,026
Квартильний коефіцієнт варіації	0,283	0,291	0,258	0,909
Квартильний коефіцієнт диференціації	0,232	0,248	0,226	0,973

Джерело: сформовано автором.

Максимальний абсолютний розмір диференціації середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2021 році становив 16988 грн або 121,2% порівняно з середнім значенням цього показника в Україні, у 25% сферах середньомісячна заробітна плата не перевищувала 11371 грн, у 75% – 18012 грн.

Найвищий рівень заробітної плати спостерігається у сфері фінансової та страхової діяльності (2019 та 2020 роки) та інформації та телекомунікацій (2021 рік). Сферою з найнижчим рівнем середньої заробітної плати впродовж трьох років була сфера тимчасового розміщування й організації харчування.

Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, інформація та телекомунікації, освіта, охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок – види діяльності, що мають стабільно високі темпи зростання рівня оплати праці штатних працівників. Це засвідчує, що в економіці сформувався сталий перелік відносно успішних галузей.

Високе значення квадратичного коефіцієнту варіації свідчить про значну галузеву диференціацію оплати праці. Тобто, заробітні плати в різних галузях економіки суттєво різняться. Важливо, що динаміка розрахованих коефіцієнтів вказує на те, що на даний момент ступінь диференціації залишається доволі великим, тобто економічне зростання поки що не призводить до значних результатів, найбільший приріст заробітної плати спостерігається саме в тих галузях, де заробітна плата вже є високою. Тож нерівності в оплаті праці залишаються актуальною проблемою.

2.3. Досвід країн ЄС у подоланні наслідків економічної кризи на ринку праці

Наприкінці 2019 року коронавірус під назвою COVID-19 стрімко поширився по всьому світу. Темпи зростання ВВП у Європейському Союзі (ЄС) впали до 1,3% порівняно з 1,9% у попередньому році. Рівень безробіття продовжував падати протягом року і в грудні 2019 року досяг найнижчого рівня з 2000 року (6,5%). Зростання зайнятості сповільнилося протягом другої половини року, але залишалося стабільним. У річному вимірі відбулося збільшення зайнятості на 1%, що близько до середнього показника періоду 2000–2018 років [71].

Станом на кінець листопада 2020 року в ЄС було зафіксовано майже 11,5 мільйонів підтверджених випадків зараження та 264 тисячі смертей. Були вжиті широкомасштабні заходи стримування, щоб уникнути поширення вірусу, проте вже навесні обмеження були послаблені, а влітку майже повністю зняті. Незважаючи на коротку тривалість карантину, він був всеохоплюючим і мав значні негативні наслідки для економік держав-членів ЄС.

Хоча час і жорсткість карантинних заходів відрізнялися в різних країнах, скрізь спостерігалось значне падіння споживання, інвестицій, попиту на робочу силу, пропозиції робочої сили та виробництва. У першому кварталі 2020 року ВВП у ЄС впав на 3,3% порівняно з попереднім кварталом. Скорочення продовжувалось і було ще різкішим у другому кварталі (11,4%). За той же період зайнятість скоротилася на 2,8%, що означало на 6 мільйонів менше зайнятих. Половина цього скорочення була зосереджена в секторах з інтенсивним контактом, таких як оптова та роздрібна торгівля, транспорт, розміщення та послуги харчування. У третьому кварталі ВВП у ЄС відновився на 11,6%. За той же період кількість зайнятих зросла менше ніж на 1%.

У першій половині 2020 року значне падіння ВВП в ЄС мало відносно незначний вплив на рівень безробіття. У період з останнього кварталу 2019 року до другого кварталу 2020 року рівень безробіття в ЄС зріс приблизно з 6,6% до майже 6,7%. Це зростання є нижчим за те, яке спостерігалось під час фінансової кризи 2008–

2009 років, і меншим, ніж очікувалося на основі падіння ВВП. У жовтні 2020 року рівень безробіття сягнув 7,6%. Рівень активності впав з 73,5% у четвертому кварталі 2019 року до 71,8% у другому кварталі 2020 року. За той самий період активне населення ЄС скоротилося на 5,8 мільйона, порівну розподіливши чоловіків і жінок.

Жорсткі карантинні заходи, запроваджені протягом першої половини 2020 року, супроводжувалися погіршенням очікувань щодо безробіття. Погіршення перспектив ринку праці призвело до зростання заощаджень домогосподарств, зниження споживання та попиту на робочу силу. Економічна активність і впевненість залишалися слабкими у другому кварталі 2020 року. У відповідь на другу хвилю зараження уряди запровадили більш вибіркові заходи карантину в жовтні 2020 року. Незважаючи на відновлення ВВП у третьому кварталі, кількість вакантних робочих місць залишилася на найнижчому рівні за понад два десятиліття.

Багато працівників були зайняті професіями, які вимагають тісної фізичної взаємодії з клієнтами чи іншими працівниками, або потребують виконання завдань, які неможливо виконати віддалено. Працівники у сферах з високим контактом і неможливістю дистанційної роботи складали 45% від загальної зайнятості.

Існує значна різниця у відсотках робіт, які можна виконувати дистанційно, між державами-членами ЄС. У середньому щонайменше 25% працівників потенційно можуть виконувати робочі завдання з дому. Однак розподіл по країнах досить неоднорідний. У той час як у Люксембурзі та Словенії більше 40% зайнятості припадає на види діяльності, які можна виконувати дистанційно, в Іспанії, Болгарії, Словаччині та Греції це менше 30% від загальної зайнятості. Тому країни з непропорційно великою кількістю професій з інтенсивним контактом, які неможливо виконувати дистанційно (такі як Греція та Іспанія), були більш вразливі до таких обмежень, як соціальна дистанція [31].

Усі країни ЄС запровадили комплексні пакети політичних заходів, спрямованих на збереження робочих місць і підтримку доходів працівників, які постраждали від пандемії. Багато держав-членів адаптували допомогу у зв'язку з хворобою, щоб захистити доходи працівників, які перебувають на карантині. У деяких із них закриття шкіл та дистанційне навчання вимагали адаптації заходів щодо догляду та

батьківської відпустки, щоб батьки могли піклуватися про своїх дітей. Щоб пом'якшити наслідки кризи, декілька країн ухвалили цілеспрямовані заходи на користь вразливих груп. Схеми скороченої зайнятості були основним інструментом збереження робочих місць, захисту доходів працівників і уникнення масових звільнень. Деякі країни доповнили ці схеми обмеженнями щодо звільнень або наданням більшої гнучкості робочого часу.

Широке використання схем скороченої зайнятості сприяло приборканню масового скорочення робочих місць, яке в іншому випадку відбулося б у багатьох країнах після серйозних втрат виробництва в першій половині 2020 року.

Після помірною спаду в першому кварталі 2021 року, економіка ЄС повернулася до значного економічного зростання у другому кварталі (зростання ВВП на 2% у порівнянні з попереднім кварталом), головним чином завдяки відновленню ринку послуг.

Вплив різкого падіння ВВП на безробіття був пом'якшений політичними реакціями, зокрема схемами збереження робочих місць, а також великою кількістю людей, які відмовлялися від пошуку роботи через побоювання зараження та карантинні заходи, таким чином змінивши свій статус з безробітних на неактивне населення. У 2020 році було звільнено майже три мільйони людей, падіння зайнятості склало 1,5%. Проте лише незначна частина цих втрат призвела до зростання безробіття, оскільки багато хто вийшов зі складу робочої сили. Вищі темпи зростання безробіття були зафіксовані в деяких країнах із меншими обмеженнями на звільнення (країни Балтії), подвійними ринками праці (Іспанія) або де схеми скороченої роботи охоплюють відносно низьку частку робочої сили (Швеція). У другому кварталі 2020 року рівень активності (серед осіб у віці 15–74 років) впав до 62,7%, що стало найнижчим показником з другого кварталу 2011 року. У Греції, Франції, Італії та Польщі рівень безробіття навіть знизився, що відображає падіння рівня активності.

На людей молодшого віку припала непомірна частка втрачених робочих місць, але вони одужували швидше, ніж населення старшого віку. Тимчасові працівники, самозайняті особи, люди з низькою та середньою кваліфікацією були більш схильні

до втрати роботи. Серед жінок найбільше постраждали молоді жінки та матері-одиначки.

У відповідь на поступове послаблення заходів стримування вірусу, рівень активності відновився до 64% у третьому кварталі 2020 року та залишався на цьому рівні протягом першої половини 2021 року. Хоча падіння рівня активності було тимчасовим і здебільшого пов'язаним з впливом соціального дистанціювання на пошук роботи, у другому кварталі 2021 року він все ще був на 0,5% нижче рівня четвертого кварталу 2019 року. Навесні 2021 року покращення економічної ситуації супроводжувалося суттєвим зниженням рівня безробіття. У жовтні рівень безробіття впав до 6,7%, що на один відсотковий пункт нижче піку, досягнутого роком раніше, але все ще на 0,7% вище допандемійного рівня. Окрім цього, частка довготривалих безробітних зросла майже в усіх державах-членах ЄС, що означає низьку ймовірність знайти роботу, зокрема для тих, хто безробітний більше 12 місяців. У другому кварталі 2021 року кількість зайнятих осіб і відпрацьованих годин помітно зросла. Економіка ЄС відновилася в третьому кварталі, що дозволило зайнятості повернутися до рівня, який був до пандемії. Це свідчить про те, що ринок праці рухається від відновлення до розширення.

У другому кварталі 2021 року рівень безробіття був вищим за допандемійний рівень четвертого кварталу 2019 року в 14 державах-членах, зокрема в Хорватії, Естонії, Австрії, Ірландії та Швеції. Незважаючи на покращення, у 20 країнах-членах ЄС рівень зайнятості був нижчим за рівень до пандемії. Найбільше відставання від допандемічного рівня спостерігалось в Румунії, Іспанії, Естонії та Греції.

Промисловість та сектори з інтенсивним контактом (такі як оптова та роздрібна торгівля, транспорт, гостинний бізнес) відчували найсильніший негативний вплив пандемії. У другому кварталі 2021 року зайнятість у промисловості ЄС була на 2,7% нижчою, ніж у четвертому кварталі 2019 року. Зниження рівня зайнятості залишилося актуальним для 22 країн-членів ЄС, зокрема для Іспанії, Румунії, Болгарії, Польщі, Німеччини та Чехії. Зайнятість у сферах з меншим інтенсивним контактом повернулася до докризового рівня і навіть перевищувала його у будівництві, охороні здоров'я та державному управлінні.

З початку відновлення економіки брак робочої сили виник у промисловості (особливо у виробництві комп'ютерного та електронного обладнання) та сфері послуг (особливо у сфері гостинності). Дана ситуація була спричинена швидким зростанням попиту на робочу силу в результаті відновлення одночасно зі скороченням пропозиції робочої сили, частково через занепокоєння працівників щодо здоров'я. З іншого боку, дефіцит робочої сили також був зумовлений структурними тенденціями (наприклад, старінням) та іншими факторами, які передували пандемії та посилювались з того часу.

Заробітна плата зазнала коригування, що відображає зміну кількості відпрацьованих годин в період рецесії та відновлення. У другому кварталі 2021 року оплата праці на одного працівника зросла на 7%; це збільшення відображає відновлення після глибокої рецесії 2020 року та відновлення кількості відпрацьованих годин, пов'язане з поступовим припиненням застосування схем скороченої зайнятості. Під час рецесії заробітна плата в сфері послуг впала менше, ніж у промисловості чи будівництві, де більш поширені схеми скороченої роботи. Відповідно, вона також зросла менше під час відновлення. Зростання заробітної плати повернулося майже в усіх державах-членах, а також прискорилося, хоча середнє зростання в 2020–2021 роках відповідає середньому зростанню за період 2013–2019 років.

Після успішного розгортання кампаній вакцинації країни-члени поступово почали згортати пов'язані з кризою заходи щодо збереження робочих місць. Надзвичайні заходи стали більш цілеспрямованими та менш щедрими. Пандемія COVID–19 стала серйозним випробуванням для національної системи соціальної безпеки та можливістю для структурних реформ системи соціального захисту. Спираючись на досвід кризи, ряд держав-членів запроваджують нові схеми скороченої зайнятості на постійній основі (Чехія, Словаччина та Словенія) або переробляють свої існуючі схеми (Іспанія, Італія).

Під час відновлення країни-члени переходили від схем збереження робочих місць до активної політики ринку праці, щоб подолати економічні наслідки пандемії та підтримати підвищення та перекваліфікацію робочої сили. Велика кількість

держав-членів запровадила стимули для найму у формі субсидій на працевлаштування, знижок соціального страхування або премій за стажування. Їх головна мета полягає в підтримці створення робочих місць і покращенні можливостей працевлаштування вразливих груп (таких як довготривалі безробітні, молодь, люди з обмеженими можливостями або працівники старшого віку). Деякі держави-члени (Бельгія, Хорватія, Франція, Греція, Латвія, Литва та Люксембург) передбачають також надання можливостей для навчання дорослих.

Багато держав-членів ЄС також реформували свої державні служби зайнятості. Мета полягала в тому, щоб покращити їхню оперативну спроможність і краще реагувати на виклики, пов'язані з пандемією, а також переходом на зелені та цифрові технології. Добре функціонуючі служби зайнятості мають вирішальне значення для реалізації політики, яка сприяє створенню робочих місць і полегшує перехід з однієї посади чи роботи на іншу. Також активізувалося залучення приватних служб зайнятості. У деяких країнах було посилено координацію між різними рівнями влади. Було прийнято спеціальні положення для кращого задоволення потреб шукачів роботи з мігрантським походженням, осіб, які не мають професійної освіти чи підготовки, і найбільш уразливих груп. У багатьох державах-членах ЄС ці реформи є частиною національних планів відновлення та стійкості.

У другій половині 2021 року на тлі покращення епідеміологічної ситуації ринки праці в ЄС демонстрували високі показники, включаючи високе зростання зайнятості та рекордно низький рівень безробіття. Наприкінці 2021 року зайнятість перевищила допандемічний рівень [60, с. 55]. У лютому 2022 року рівень безробіття досяг найнижчого рівня (6,2%) із січня 2000 року. Незважаючи на уповільнення темпів у другому півріччі, у першому півріччі 2022 року зростання зайнятості залишалося вище 2%, а рівень безробіття знизився до 6% у липні. Тим не менш, велика нестача робочої сили продовжувала збільшуватись у сфері послуг протягом 2022 року.

Російське вторгнення в Україну у лютому 2022 року ще більше підвищило ціни на енергоносії, які зростали з середини 2021 року, як через значне відновлення попиту, так і через складнощі з поставками. Ціновий тиск поширився з енергоносіїв на інші товари, такі як продукти харчування, і призвів до рівня інфляції, небаченого

десятиліттями. Війна разом із санкціями, накладеними на Росію, призвела до порушення ланцюгів постачання певних продуктів, що підживило інфляційний тиск. У жовтні інфляція в ЄС сягнула 11,5%, а інфляція на енергоносії – 38,7%.

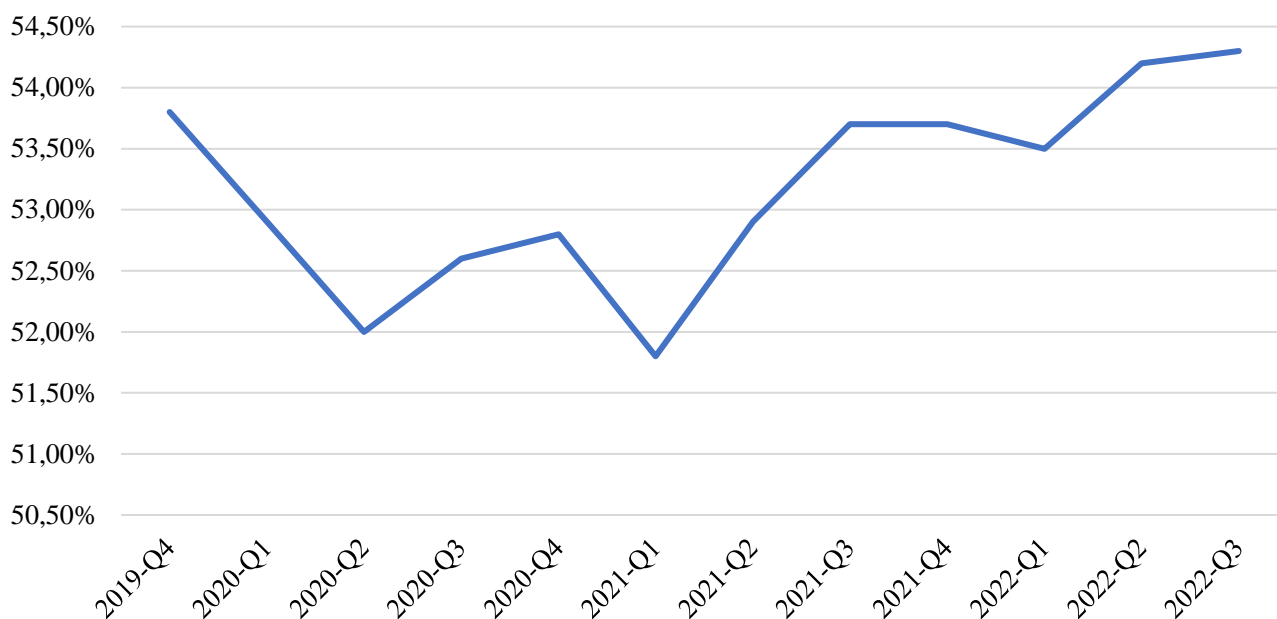
Війна Росії проти України спричинила енергетичну кризу, спричинену припиненням поставок російського газу до Європи, що викликало шок цін на газ і створило ризик дефіциту газу. Голландський Title Transfer Facility (TTF), основний орієнтир цін на газ в ЄС, зріс з менш ніж 10 євро за МВт·год у період до пандемії до рекордного рівня в 230 євро за МВт·год у серпні 2022 року. Стрибок цін на газ посилювався бурною діяльністю на ринках електроенергії влітку, що пов'язано з впливом посухи на виробництво електроенергії гідроелектростанціями та впливом сильної спеки на попит на електроенергію. Ці фактори зробили ціну на електроенергію більш чутливою до ціни на газ і, отже, призвели до різкого зростання цін на електроенергію.

Висока вартість енергії в першу чергу впливає на енергоємні галузі виробництва (тобто кокс, основні метали, хімічні речовини та добрива, папір, інші мінеральні продукти, добрива, деревина та продукти харчування). На них припадає близько 5% від загальної зайнятості. Однак це також впливає на галузі, які покладаються на ресурси найбільш енергоємних галузей, такі як автотранспорт або готельний бізнес. Попит на робочу силу, ймовірно, спочатку знизиться в цих секторах.

Підвищення цін на енергоносії має негативний вплив на ВВП, зайнятість і реальну заробітну плату. Подвоєння ціни на природний газ, що відповідає зростанню, що спостерігалось з березня по серпень 2022 року, може скоротити виробництво в середньому на 3% через рік, а зайнятість – на 1,5%. Державна політика може сприяти пом'якшенню впливу на робочі місця. Падіння зайнятості у конкретній країні ЄС залежить від реакції виробництва та реальної заробітної плати на ціновий шок, від газової залежності та інших структурних характеристик ринку праці, таких як частка тимчасових контрактів, частка зайнятості у виробництві і відкритість економіки. Латвія, Угорщина, Словаччина, Болгарія та Естонія належать до країн, де висока газова залежність, ймовірно, призведе до відносно великих втрат робочих місць.

Постійно високі ціни на природний газ, який є ключовим для виробництва електроенергії, можуть призвести до подальшого зростання цін на електроенергію, обтяжуючи попит на робочу силу. Зростання відносної ціни на електроенергію має сильніший вплив на відпрацьовані години на одного працівника, ніж на зайнятість, порівняно з газом. Оцінки показують, що збільшення вартості газу для компаній на 50%, що відповідає середньому зростанню з кінця 2020 до кінця 2021 року, зменшує попит на робочу силу на 2,5%, без змін у відпрацьованих годинах на одного працівника. Зростання вартості електроенергії може зменшити кількість працівників на 1%, а відпрацьовані години на одного працівника – майже на 4%. Ця різниця відображає важливість газу як безпосереднього фактору виробництва та як вхідного матеріалу для виробництва електроенергії. Саме тому коригування відпрацьованих годин є важливим інструментом для стримування падіння зайнятості у випадку підвищення ціни на газ.

Зростання цін на газ та електроенергію почало спричиняти падіння виробництва. Багато європейських компаній в енергоємних секторах не можуть перенести повне зростання цін на енергоносії на споживчі ціни через загальне зниження попиту. Це може змусити їх уповільнити або з часом повністю припинити виробництво, що, у свою чергу, може призвести до масової відпустки або звільнення працівників по всій Європі та вимагатиме відновлення схем скороченої зайнятості разом з процесами реструктуризації та перекваліфікації. Ця негативна тенденція щодо зайнятості не відображається в статистиці європейського ринку праці за другий квартал 2022 року. Тим не менш, індикатори економічної впевненості показують значне зниження намірів компаній щодо найму на роботу станом на жовтень 2022 року разом із різким зростанням очікуваного рівня безробіття серед споживачів. У третьому кварталі 2022 року зростання зайнятості залишалося стабільним, незважаючи на послаблення економічної активності (рис. 2.9).



Примітка: 2021-Q1 – неповні дані.

Рисунок 2.9 – Рівень зайнятості у ЄС у 4 кварталі 2019 року – 3 кварталі 2022 року

Джерело: побудовано автором за даними [71].

Досі зростання заробітної плати було помірним, незважаючи на високу інфляцію. У 2021 році рівень оплати праці на одного працівника зріс на 4,2%, що значно перевищує середній показник у 1,7% у період 2013–2019 років. Однак це зростання заробітної плати відображало відновлення повної робочої зайнятості після пандемії. У перші три квартали 2022 року як винагорода на одного працівника, так і винагорода за відпрацьовану годину, зростали однаковими темпами, збільшившись на 4,4% і 3,8% у третьому кварталі (у порівнянні з попереднім роком). Заробітна плата зросла нижче рівня інфляції, тому реальна заробітна плата знизилася. Це призвело до погіршення купівельної спроможності багатьох працівників, особливо низькооплачуваних. Незважаючи на значне підвищення зарплат у номінальному вираженні, станом на жовтень 2022 року законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата знизилася в реальному вираженні в більшості держав-членів ЄС.

Перспективи розвитку заробітної плати неоднозначні. З одного боку, очікується, що втрата купівельної спроможності, спричинена інфляцією, підвищить кількість запитів про підвищення заробітної плати від робітників. З іншого боку,

зростання заробітної плати може стримуватися значним збільшенням виробничих витрат фірм і загальним погіршенням економічної діяльності. Таким чином, хоча зростання номінальної заробітної плати може залишатися вищим за середній рівень до пандемії, ймовірно, що реальна заробітна плата продовжить знижуватися в 2022 і 2023 роках в ЄС. Прогнози також відрізняються в різних секторах. Зокрема, діяльність у промисловості стримується зростанням витрат на виробництво та труднощами з поставками, що, як очікується, більшою мірою обмежить зростання заробітної плати. Різке погіршення умов торгівлі також ставить європейські компанії в не вигідне конкурентне становище порівняно з іншими регіонами, оскільки це ще більше збільшує витрати на деякі ресурси (включаючи енергію).

Ще одним наслідком війни Росії проти України є найбільша криза біженців у Європі з часів Другої світової війни. Більшість людей, які тікають від війни, це жінки з дітьми, люди похилого віку та інші незахищені верстви населення. Після запровадження Директиви ЄС про тимчасовий захист, українці, які тікають від війни, можуть обрати країну, в якій вони мають намір оселитися, та отримати тимчасовий захист. Це, а також їхній відносно високий рівень кваліфікації, дозволяє українцям працювати у країнах ЄС, однак спочатку вони потребують гуманітарної допомоги та деяких допоміжних послуг. Зокрема, мовні курси та підтвердження кваліфікації необхідні для реалізації потенціалу працевлаштування українців під час проживання в ЄС та підтримки їхньої ширшої інтеграції в суспільство. У середньостроковій та довгостроковій перспективі інтеграція на ринок праці українців, які бажають залишитися, матиме позитивний вплив на ВВП та зайнятість у ЄС.

ЄС і країни-члени вжили ряд заходів, щоб відповісти на енергетичну кризу. Було прийнято нове Положення про зберігання газу, що супроводжується Планом скорочення попиту на газ. Крім того, Рада Європи домовилася про екстрене втручання в енергетичні ринки ЄС, щоб подолати різке зростання цін на газ і електроенергію та зменшити тиск витрат на домогосподарства та компанії. Було також запроваджено цілі щодо скорочення споживання електроенергії. 18 жовтня 2022 року Єврокомісія запропонувала енергетичний пакет із заходами для підтримки спільних закупівель газу на рівні ЄС, щоб зробити ціни на газ більш

передбачуваними, забезпечити солідарність між державами-членами у вирішенні проблем дефіциту газу та забезпечити скорочення попиту та збільшення енергоефективності. Крім того, було запропоновано, щоб отримані з нових заходів кошти та невикористане фінансування минулих років могло бути використано для підтримки малого та середнього бізнесу, вразливих домогосподарств, найманих працівників та самозайнятих осіб, щоб впоратися зі зростанням цін на енергоносії.

ЄС запропонував низку стратегій, щоб допомогти державам-членам вирішити проблему зростаючої нестачі робочої сили на основі принципів Європейського плану дій із соціальних прав. Рекомендації Єврокомісії містять політичні вказівки щодо управління структурними змінами на ринку праці. Директива про адекватну мінімальну заробітну плату та Європейська стратегія догляду можуть сприяти вирішенню нестачі робочої сили шляхом покращення умов праці. Нещодавно запропонований Єврокомісією пакет «Навички та таланти» у сфері міграції сприятиме притоку талановитих та кваліфікованих кадрів до країн ЄС. Його основна мета – забезпечити ефективну систему прав на мобільність для громадян країн третього світу та спростити процедури прийому для всіх працівників з країн, що не входять до Європейського Союзу. Ініціатива «Європейський рік навичок у 2023 році» спрямована на подальше просування політики щодо вирішення проблеми нестачі навичок та робочої сили в ЄС. Вона покликана підкреслити важливість цього питання.

Єврокомісія зробила наголос на інтеграції на ринок праці переміщених осіб з України. Ініціативи CARE та FAST CARE забезпечують гнучкість у використанні фінансування політики згуртованості для підтримки держав-членів, які приймають цих людей. Країни ЄС також забезпечили цільові заходи підтримки для сприяння інтеграції на ринок праці бенефіціарів тимчасового захисту, включаючи надання консультацій, допомоги в пошуку роботи та мовних курсів, підтвердження навичок і визнання кваліфікації, підтримку догляду за дітьми та програми швидкої інтеграції.

Висновки до розділу 2

Загальний аналіз ринку праці в Україні у 2021 році вказує на кілька ключових висновків. По-перше, загальна кількість робочої сили зменшилася протягом останніх років. Цей тренд розпочався після 2019 року та є результатом впливу пандемії вірусу на економіку. Це також призвело до збільшення рівня безробіття, що досі залишається проблемою. Найбільш вразливою групою до проблеми незайнятості виявилась молодь віком 15–24 роки. Важливо відмітити, що зменшення рівня зайнятості та високій рівень безробіття спостерігалися в усіх сферах зайнятості у 2021 році порівняно з рівнем до пандемії.

Заробітна плата є ключовим аспектом трудових відносин, яке має важливе значення як для підприємців, так і для працівників. Вона впливає на економіку, ринок праці та соціальний статус працівників. Розуміння цього поняття включає різноманітні аспекти, від витрат для підприємця до основного джерела доходу для працівника. Крім того, важливо враховувати вплив інфляції на реальну купівельну спроможність працівника при аналізі заробітної плати.

У 2021 році в Україні відбувалось значне зростання середньої номінальної заробітної плати штатних працівників. Цей ріст спостерігався як у порівнянні з попереднім місяцем, так і за останні 12 місяців. Місто Київ відзначається найвищим рівнем заробітної плати, водночас існують області з найнижчими показниками (Чернівецька, Кіровоградська області). Регіональні розбіжності скорочуються, але повне їх подолання займе деякий час та потребуватиме подальших заходів.

Щодо галузевих відмінностей в оплаті праці, спостерігається значна варіація рівнів заробітної плати. Деякі галузі, зокрема фінансова та страхова діяльність та інформаційно-телекомунікаційні технології, відзначаються найвищими зарплатами, тоді як сфера тимчасового розміщення та організації харчування залишаються найменш оплачуваними. Такі галузі, як сільське та рибне господарство, освіта, охорона здоров'я та мистецтво, характеризуються стабільними темпами росту оплати праці. Однак, незважаючи на загальне економічне зростання, нерівності в оплаті праці

в галузевому аспекті залишаються суттєвою проблемою і потребують уваги та вирішення на рівні економічної політики.

У 2020–2023 роках країни ЄС також стикнулися з низкою серйозних викликів, включаючи пандемію та війну Росії проти України. Схеми скороченої зайнятості виявилися ефективним інструментом у збереженні робочих місць та захисті доходів працівників під час пандемії. Кампанії вакцинації в 2021 році дозволили відновити економіку, хоча брак робочої сили в окремих секторах залишався серйозною проблемою.

Проте, у 2022 році російська агресія проти України сильно вразила не лише український народ, але й спричинила серйозні економічні наслідки для ЄС. Різке зростання цін на газ та продукти харчування викликало значний інфляційний тиск, що поширився на економіки країн ЄС та позначився на громадянах. Високі ціни на енергію становлять загрозу для стійкості багатьох компаній та робочих місць, а також підривають купівельну спроможність населення. Для подолання цих викликів необхідно вжити конкретних політичних заходів, спрямованих на підтримку уразливих груп населення, а також на стимулювання збереження енергії.

Окрім цього, забезпечення сталого прогресу потребує зосередження на ключових структурних аспектах, таких як демографічні зміни, кваліфікація працівників та умови праці. Це допоможе уникнути негативних наслідків дефіциту робочої сили у середньо- та довгостроковій перспективі.

РОЗДІЛ 3

ЕКОНОМІКО-СТАТИСТИЧНЕ ВИВЧЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Застосування кластерного аналізу для групування регіонів за рівнем розвитку та станом ринку праці

Аналіз ринку праці в Україні у регіональному розрізі дозволяє дослідити ситуацію на ринку праці в окремих регіонах країни. Для здійснення аналізу усі регіони країни були поділені на групи або кластери за допомогою методу кластерного аналізу. Під час дослідження було використано програмний пакет для аналізу даних і статистичних обчислень STATISTICA, а саме модуль «Cluster analysis» [26].

Кластерний аналіз – це статистичний метод, який дозволяє групувати об’єкти на основі схожостей між ними. За його допомогою шукають групи, в яких об’єкти подібні один до одного, але відмінні від об’єктів інших груп, і тому може бути корисним для виявлення подібних особливостей, тенденцій чи закономірностей серед об’єктів дослідження [24, с. 64–65]. Широкий спектр застосування кластерного аналізу свідчить про його універсальність та важливість в багатьох галузях науки та практики.

Для подальшого аналізу було використано 7 показників, які характеризують ринок праці у 24 областях України та місті Київ у 2021 році. У табл. 3.1 відображено показники ринку праці, які були використані в роботі.

Таблиця 3.1 – Вихідні показники ринку праці для проведення кластерного аналізу

№ з/п	Позначення показника	Показник
1	LP	Рівень участі населення в робочій силі віком 15 років і старше
2	LE	Рівень зайнятості населення віком 15 років і старше
3	LU	Рівень безробіття населення віком 15 років і старше (за методологією МОП)
4	ANE	Середньооблікова кількість штатних працівників
5	LHE	Рівень прийому працівників

Продовження табл. 3.1

№ з/п	Позначення показника	Показник
6	LFE	Рівень звільнення працівників
7	ADS	Середня тривалість пошуку роботи безробітними

Джерело: сформовано автором на основі даних [12].

Оскільки дані мають різні одиниці виміру, необхідно провести процедуру нормування даних, щоб їх можна було порівнювати та аналізувати. Також необхідно класифікувати показники на стимулятори та дестимулятори, це дозволяє зрозуміти, які аспекти негативно чи позитивно впливають на ринок праці. Такі показники, як рівень безробіття, рівень звільнення працівників та середня тривалість пошуку роботи безробітними, є дестимуляторами, тобто мають негативний вплив на стан та розвиток ринку праці. Щодо інших показників, то вони є стимуляторами, оскільки їх зростання сприяє покращенню стану ринку праці. Нормування стимуляторів було здійснено за допомогою формули 3.1, а дестимуляторів – за допомогою формули 3.2 [42].

$$z_{ij} = \frac{(x_{ij} - \bar{x}_j)}{\sigma_j}, \quad (3.1)$$

$$z_{ij} = \frac{(\bar{x}_j - x_{ij})}{\sigma_j}, \quad (3.2)$$

де z_{ij} – стандартизоване значення j -го показника для i -го регіону;

x_{ij} – значення j -го показника для i -го регіону;

\bar{x}_j – середнє значення j -го показника;

σ_j – середнє квадратичне відхилення j -го показника.

В процесі кластерного аналізу нами було використано два різні методи: метод «Joining» (Tree clustering, Дерево кластеризації) та «k-means clustering» (метод k-середніх) [25, с. 388–390].

Дерево кластеризації – це метод, який використовує ієрархічний підхід до кластеризації. Він групує об'єкти в класи, спочатку об'єднуючи найближчі, а потім

поступово об'єднує їх в більші кластери. Результатом є деревоподібна структура, в якій можна визначити різні рівні поділу.

Метод k -середніх розділяє дані на k кластерів, де k – це попередньо визначена кількість кластерів. Кластери формуються шляхом відношення кожного об'єкту до кластеру з найближчим центром, тобто середнім значення. При цьому мірою відстані є евклідова відстань.

Існують різні підходи до групування об'єктів у кластери при використанні методу Дерево кластеризації.

1. Метод одиничного зв'язку («метод близького сусіда») враховує лише найближчого «сусіда» для приєднання одиниці сукупності до кластера. Конкретно, об'єкт приєднується до кластера, якщо він має близького представника у цьому кластері, тобто об'єкт знаходиться на одному рівні подібності з хоча б одним представником цього кластера.

Однак даний метод може призводити до утворення надто великих та «тривалих» кластерів, що може бути недоліком.

Застосування методу одиничного зв'язку для групування регіонів України за станом ринку праці не дозволило об'єднати регіони у значущі кластери (рис. 3.1).

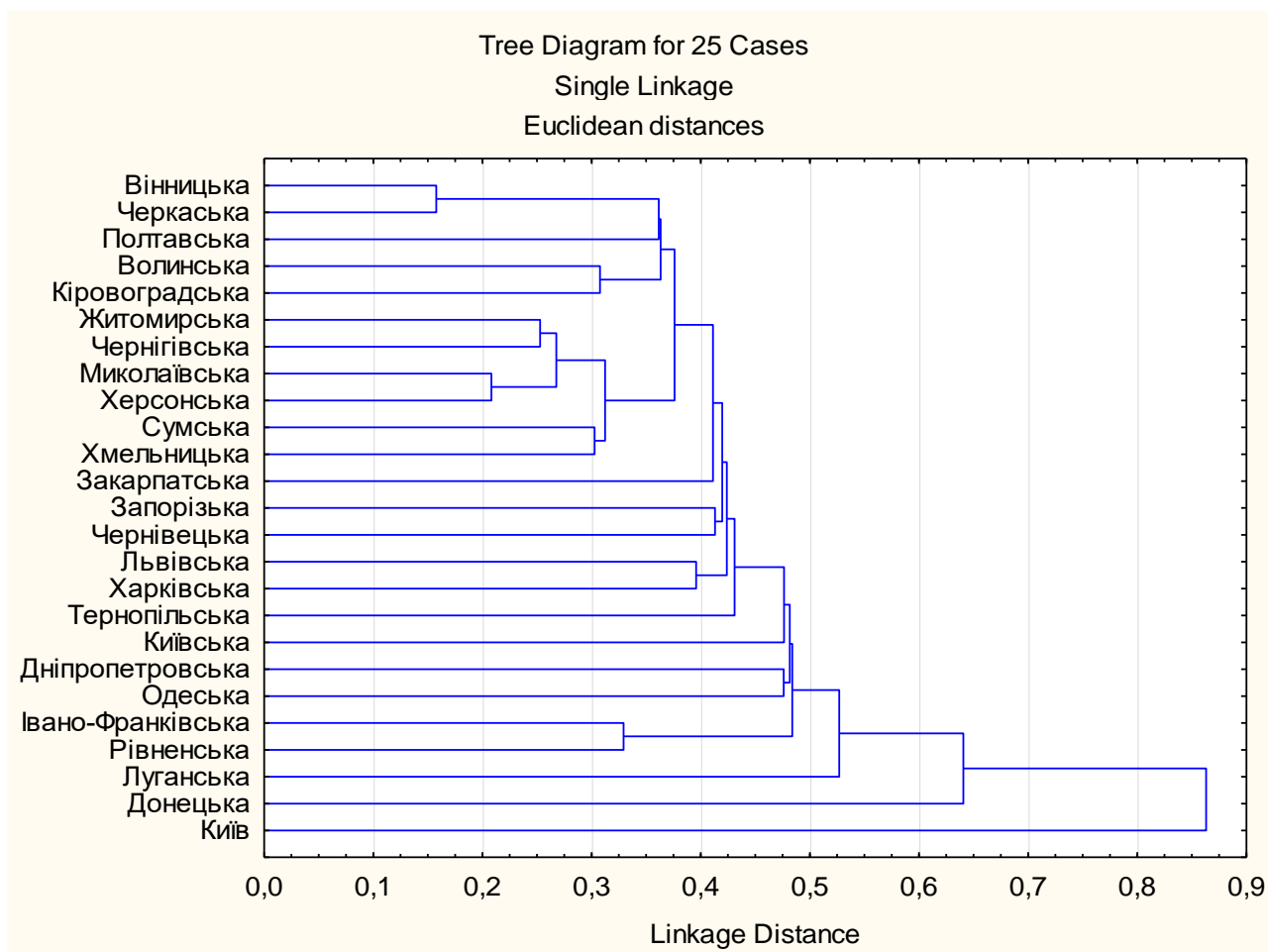


Рисунок 3.1 – Групування регіонів України методом одиничного зв'язку

Джерело: побудовано автором на основі даних [12].

2. Метод повного зв'язку («метод далекого сусіда») є удосконаленням методу одиничного зв'язку. Його особливість полягає в тому, що для включення об'єкта в кластер, міра схожості між кандидатом на включення та всіма членами кластера не може бути менше певного граничного значення.

Цей підхід дозволяє уникнути утворення надто великих та менш однорідних кластерів, що може трапитися при використанні методу одиничного зв'язку.

Групування регіонів України методом повного зв'язку надає більш однорідні та чіткі кластери, які відображають схожість між регіонами (рис. 3.2).

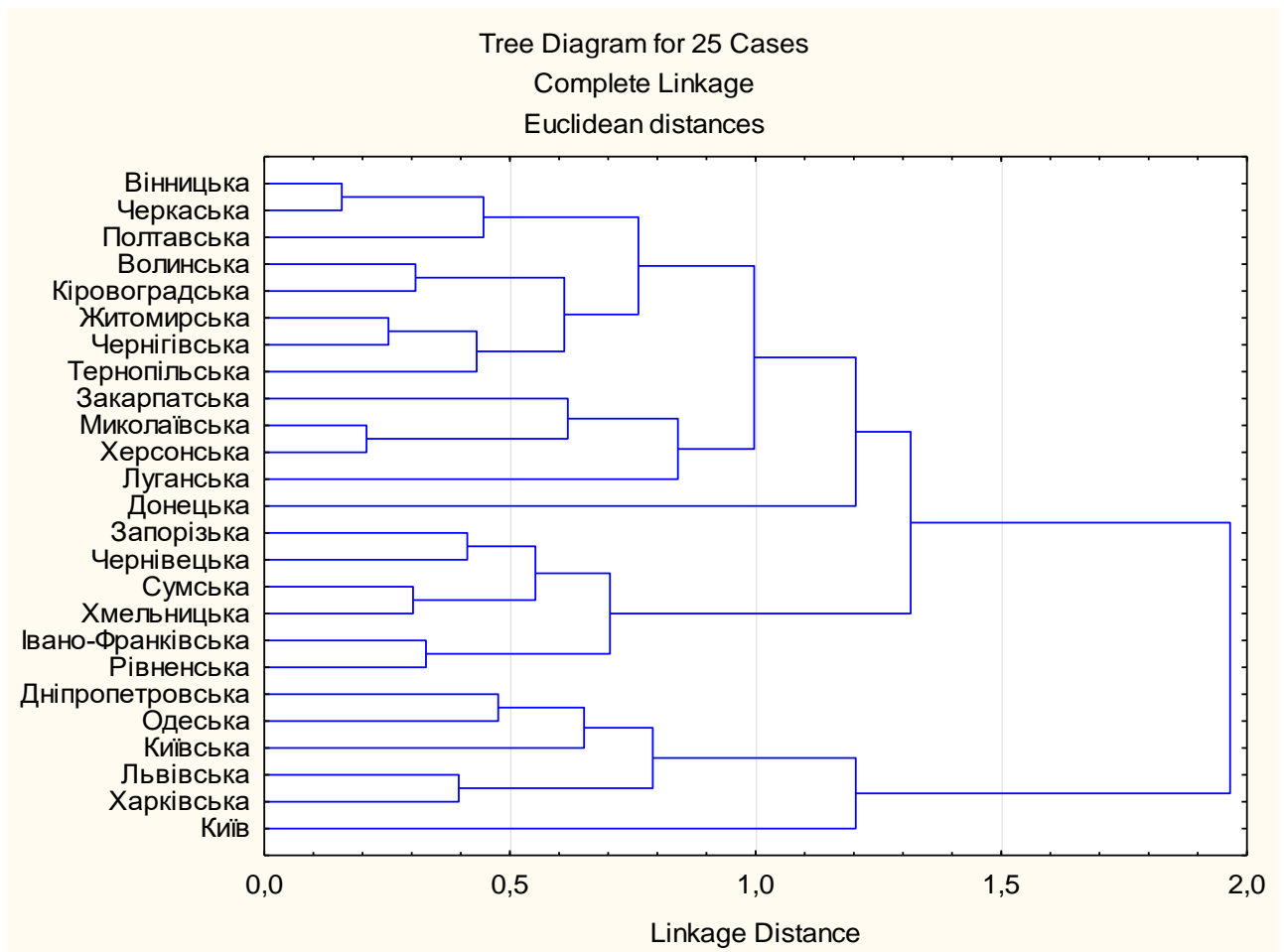


Рисунок 3.2 – Групування регіонів України методом повного зв'язку

Джерело: побудовано автором на основі даних [12].

3. Метод Уорда використовує приріст суми квадратів відстаней між об'єктами та середніми значеннями кластерів для визначення відстані між кластерами. Головна особливість методу Уорда полягає в тому, що він спрямований на об'єднання близько розташованих кластерів. Це може призвести до утворення більш компактних та однорідних кластерів порівняно з іншими методами кластерного аналізу.

Результати групування регіонів України методом Уорда наведено на рис. 3.3.

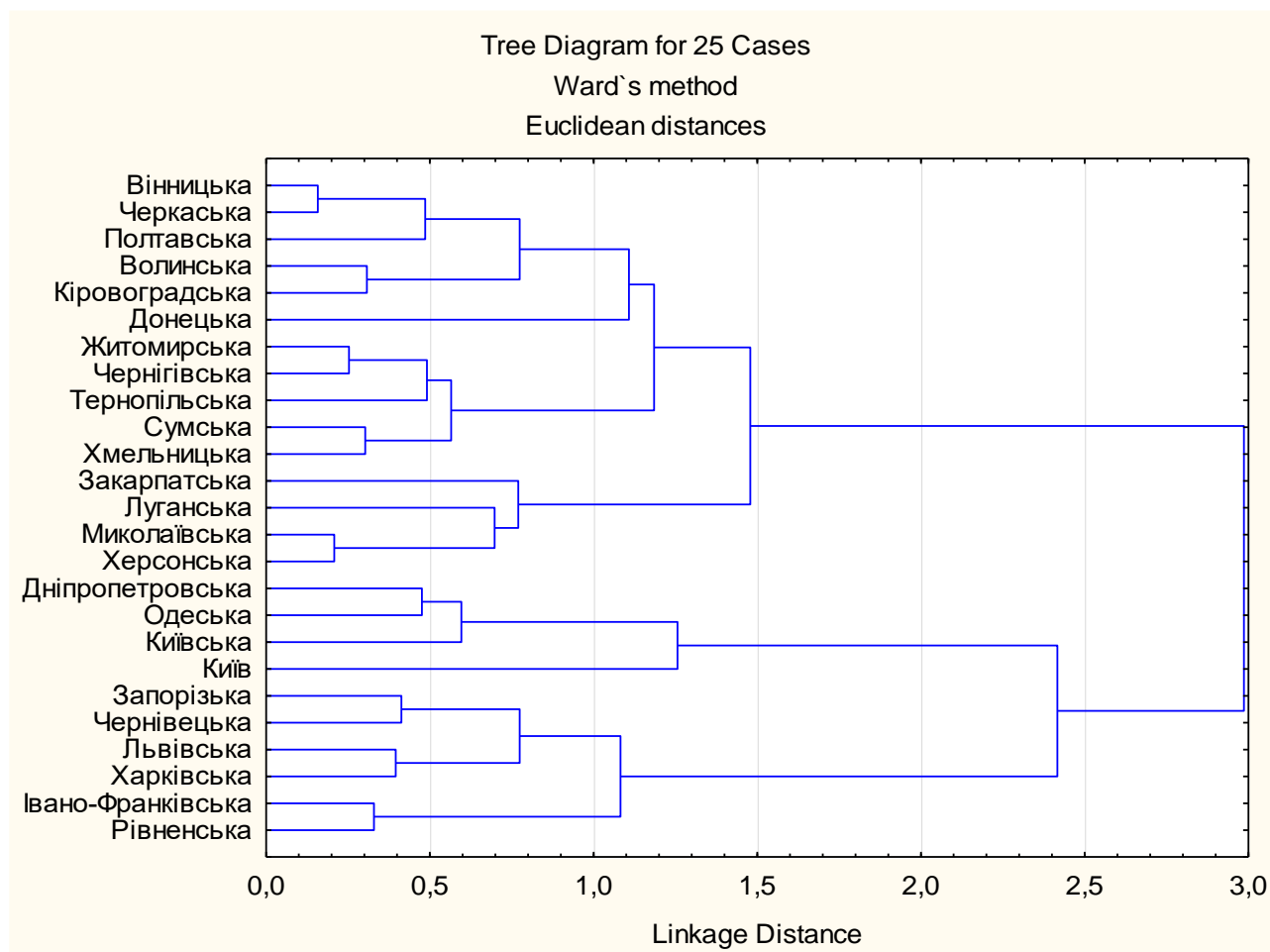


Рисунок 3.3 – Групування регіонів України методом Уорда

Джерело: побудовано автором на основі даних [12].

Застосування методу Уорда для групування регіонів України за станом ринку праці дозволяє розбити всі регіони на 4 кластери. Для отримання більш точних результатів кластеризації скористаємось методом k-середніх. Результати аналізу представлено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2 – Кластеризація регіонів України за станом та рівнем розвитку ринку праці за методом k-середніх у 2021 році

Номер кластера	Перелік регіонів України, що входять до кластеру
Перший кластер	Вінницька, Житомирська, Закарпатська, Луганська, Миколаївська, Херсонська, Черкаська, Чернігівська
Другий кластер	Волинська, Донецька, Кіровоградська, Полтавська, Тернопільська
Третій кластер	Дніпропетровська, Київська, Одеська, Харківська, Київ
Четвертий кластер	Запорізька, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Сумська, Хмельницька, Чернівецька

Джерело: сформовано автором на основі даних [12].

Відстані між регіонами та центрами відповідних кластерів представлено на рис.

3.4.

Members of Cluster Number 1 and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 8 cases	
	Distance
Вінницька	0,117011
Житомирська	0,077915
Закарпатська	0,203300
Луганська	0,208169
Миколаївська	0,065875
Херсонська	0,091107
Черкаська	0,159932
Чернігівська	0,102928

Members of Cluster Number 2 and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 5 cases	
	Distance
Волинська	0,112994
Донецька	0,189061
Кіровоградська	0,066535
Полтавська	0,168453
Тернопільська	0,153993

Members of Cluster Number 3 and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 5 cases	
	Distance
Дніпропетровська	0,113886
Київська	0,167898
Одеська	0,175069
Харківська	0,149075
Київ	0,278102

Members of Cluster Number 4 and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 7 cases	
	Distance
Запорізька	0,143939
Івано-Франківська	0,161729
Львівська	0,129679
Рівненська	0,137284
Сумська	0,131767
Хмельницька	0,079949
Чернівецька	0,125703

Рисунок 3.4 – Відстані між регіонами та центрами відповідних кластерів

Джерело: побудовано автором на основі даних [12].

За рис. 3.4 ми можемо визначити репрезентантів кожного кластеру [13]. Для першого кластеру репрезентантом виступає Миколаївська область, бо вона є найближчою до центру кластеру, в якій вона входить, для другого кластеру це Кіровоградська область, для третього – Дніпропетровська та для четвертого – Хмельницька.

Результати кластерного аналізу, отримані за допомогою методу Уорда та методу k-середніх, показують високу якість проведеного аналізу. Обидва методи дозволили виділити чотири кластери зі схожим складом регіонів, що свідчить про консистентність результатів та надійність проведеного дослідження.

Варто відмітити, що регіони всередині кожного кластеру мають схожу ситуацію на ринку праці, що ще раз підтверджує важливість вибору показників для аналізу на початковому етапі.

Для отримання детальної інформації щодо кластерів, розглянемо графік середніх значень (рис. 3.5).

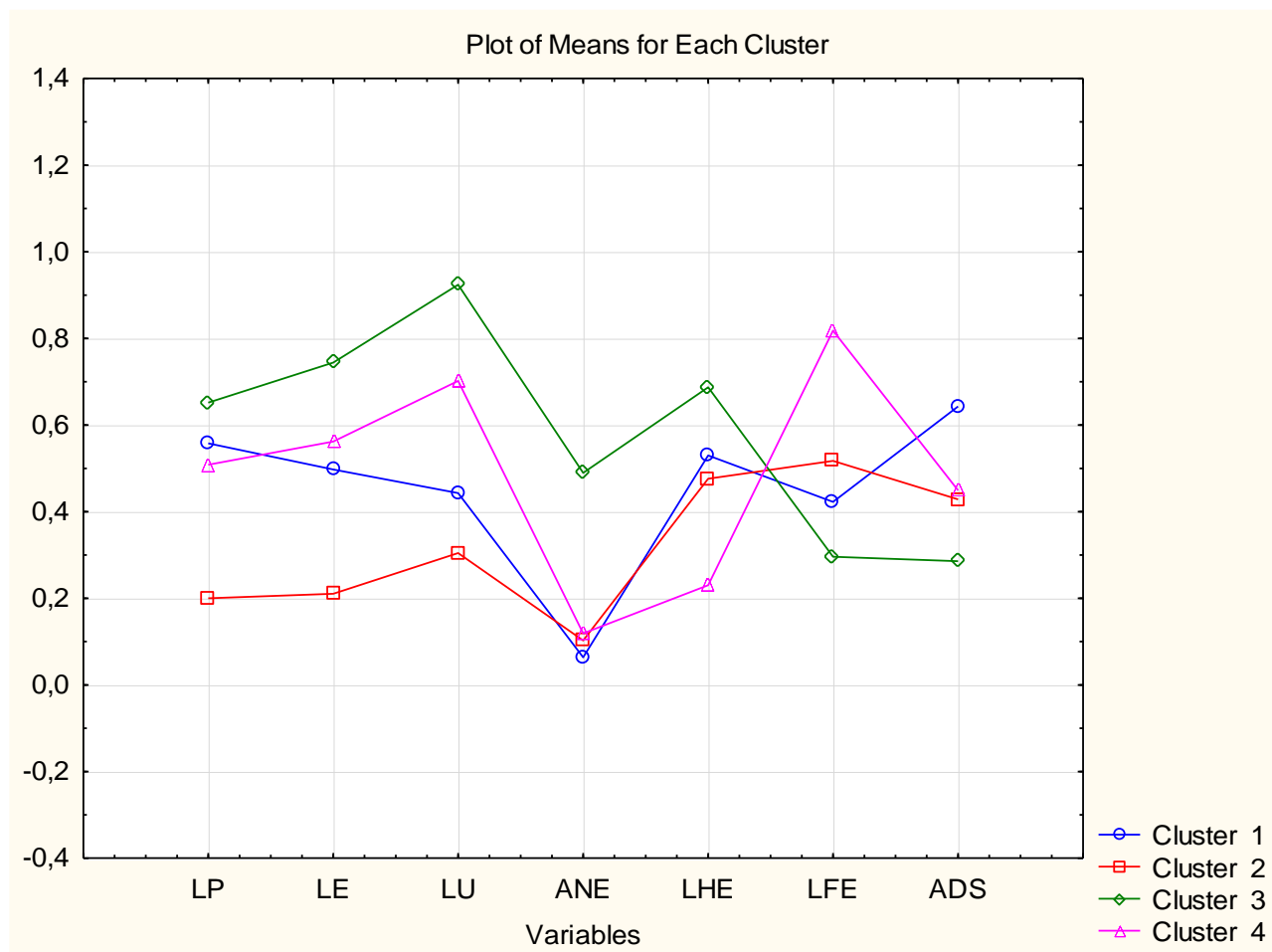


Рисунок 3.5 – Графік середніх значень показників за кластерами

Джерело: побудовано автором на основі даних [12].

Аналіз графічного зображення середніх значень у кожному кластері дозволив визначити, що третій кластер має найкращу ситуацію на ринку праці за даними 2021 року. Майже усі показники у цьому кластері мають найвищі середні значення, що свідчить про економічну стабільність та здатність забезпечувати населення робочими місцями на високому рівні у цих регіонах. Таким чином, Дніпропетровська, Київська, Одеська, Харківська області та місто Київ є найбільш розвиненими регіонами України у контексті ринку праці. Проте саме ці регіони характеризуються найвищим рівнем

звільнення працівників та найдовшою середньою тривалістю пошуку роботи безробітними. Така ситуація на ринку праці може бути зумовлена високими стандартами і вимогами до кандидатів, а також високим рівнем конкуренції.

Області, які потрапили до четвертого кластеру, мають гіршу ситуацію, ніж провідні регіони України, оскільки вони показують нижчий рівень зайнятості та вищий рівень безробіття. Отже, Запорізька, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Сумська, Хмельницька та Чернівецька області мають доволі нестабільну ситуацію на ринку праці. Більша частина регіонів знаходиться на заході України, де багато мешканців шукають роботу за кордоном, особливо в країнах Європейського Союзу. Також, даний кластер визначається низькою середньообліковою кількістю штатних працівників, низьким рівнем прийняття на роботу, але одночасно й найнижчим рівнем звільнення. Це доволі цікавий феномен, який може вказувати на досить стійку ситуацію на ринку праці, де люди, які знайшли роботу, утримуються на ній довгий час, а нові працівники долучаються до робочого процесу рідше. Цей факт може бути обумовлений низькою конкуренцією на ринку праці.

Області, що входять до першого кластеру, характеризуються приблизно тим самим станом ринку праці, що і регіони четвертого кластеру. При цьому перший кластер має певні особливості, такі як низька середня кількість працівників на підприємствах та високий рівень безробіття, але пошук роботи у цих регіонах займає найменше часу у порівнянні з іншими регіонами України. Дана ситуація спостерігається у наступних регіонах: Вінницька, Житомирська, Закарпатська, Луганська, Миколаївська, Херсонська, Черкаська та Чернігівська області, і може вказувати на проблеми у взаємодії між ринком праці, освітою та іншими економічними та соціокультурними факторами.

Найскладніша ситуація на ринку праці склалася у регіонах, які увійшли до другого кластеру. Більшість показників є нижчими, ніж у інших регіонах, а саме – найнижчий рівень участі робочої сили та зайнятості, найвищий рівень безробіття та найнижча середньооблікова кількість штатних працівників. Така ситуація у Волинській, Донецькій, Кіровоградській, Полтавській та Тернопільській областях може бути пов'язана з відсутністю робочих місць, нерівновагою між попитом і

пропозицією на ринку праці, а також економічною нестабільністю. Уряд може розглянути різні стратегії для поліпшення ситуації у даних регіонах, наприклад, стимулювання економічного зростання, підвищення кваліфікації робочої сили або покращення програм для підтримки безробітних.

3.2. Основні тенденції та напрями стабілізації ринку праці в умовах воєнного стану

Повномасштабне вторгнення РФ в Україну, яке почалося 24 лютого 2022 року [48], стало продовженням військового нападу Росії з 2014 року. Російська агресія призвела до серйозних людських та економічних втрат для України. Величезний потік вимушено переміщених осіб, які покинули свої домівки через війну і шукають притулок в інших частинах країни або за кордоном, намагаючись уникнути небезпеки та знайти кращі умови для життя, суттєво вплинув на ринок праці.

Внаслідок військових дій та обмежень, пов'язаних з ними, Державна служба статистики України має складнощі з проведенням регулярних обстежень робочої сили та наданням актуальних даних щодо зайнятості та безробіття населення [12]. Останніми опублікованими даними щодо зайнятості та безробіття населення залишаються дані за 2021 рік. Саме з цієї причини у минулих розділах роботи були використані статистичні дані щодо ситуації на ринку праці не пізніше 2021 року.

Війна створила надзвичайно непередбачувані обставини, особливо для підприємств і робочих місць. Масштабні переміщення людей призвели до втрат на ринку праці та зменшення доходів для багатьох людей. Війна також сприяє соціальному відчуженню та збільшує рівень нерівності в суспільстві, особливо для груп, які постраждали найбільше. Руйнування інфраструктури та втрата виробничих активів призводить до «зривів» на ринку праці та втрати можливостей для працевлаштування. Зміна структури ринку праці та конкуренція виникають внаслідок релокації та міграції населення [29, с. 77].

Значні руйнування та небезпека в зонах бойових дій, а також загальний економічний спад, призвели до різкого зменшення попиту на робочу силу [70]. Нестабільна ситуація та невизначеність щодо майбутніх подій ускладнюють планування та прийняття рішень для підприємств та працівників. Багато вакансій на ринку пропонуються без офіційного оформлення, що призводить до збільшення тінізації ринку праці [39, с. 151–152].

Справжній руйнівний вплив війни на Україну видно через втрату кваліфікованої робочої сили. Загинула велика кількість представників професій, які мають високий рівень спеціалізації та навичок, такі як медичні працівники, інженери, юристи, вчителі та ІТ-спеціалісти. Крім того, Україна сильно забруднена наземними мінами та нерозірваними снарядами внаслідок збройного конфлікту, що навіть після завершення бойових дій може призвести до подальших людських втрат та травм. Задokumentовано наявність наземних мін в 11 з 27 областей України: Чернігівській, Дніпропетровській, Донецькій, Харківській, Херсонській, Київській, Луганській, Миколаївській, Одеській, Сумській та Запорізькій [68, с. 2].

Ключові фактори, які вплинули на структуру пропозиції кваліфікованої робочої сили в Україні внаслідок російського вторгнення:

- війна призвела до підвищення смертності серед людей працездатного віку;
- багато громадян України обрали виїзд за кордон для себе як найбезпечніший та найкращий для їхнього життя варіант, що означає збільшення числа мігрантів;
- жінки стали активнішими учасниками ринку праці внаслідок відкладення шлюбу та народження дітей через воєнний стан. Вони беруть на себе більше обов'язків для забезпечення базових потреб сімей;
- велику кількість чоловіків було мобілізовано;
- війна сприятиме збільшенню кількості працівників з обмеженими можливостями;
- складності в здобутті освіти та поширення бідності можуть призвести до збільшення випадків дитячої праці [32, с. 85].

У зв'язку з невизначеністю та економічними труднощами, компанії з перших днів воєнного стану намагалися оптимізувати витрати, щоб забезпечити свою

життєздатність. Багато організацій вирішили скоротити персонал, надати робітникам відпустки без збереження заробітної плати, розірвати трудові договори та знизити розмір виплачуваних заробітних плат [30].

Регіони, які найбільше постраждали від військової агресії, зазнали серйозних змін у структурі ринку праці, зокрема зменшилася кількість робочих місць та зросла конкуренція. В західних регіонах України на початку війни виникла проблема низького попиту на робочу силу через надмірну кількість кандидатів на вакансії. Деякі компанії вибрали стратегію релокації у безпечніші регіони, що також чинило вплив на структуру ринку праці.

Війна та скорочення виробництва призвели до суттєвого зростання рівня безробіття. У 2 кварталі 2022 року рівень безробіття збільшився до близько 35% за даними Національного банку України. Проте, починаючи з квітня 2022 року, почала активно зростати кількість резюме та вакансій на сайтах з пошуку роботи [41]. Як наслідок, очікується зниження рівня безробіття до 19% у поточному 2023 році та подальше зменшення до 16,9% та 14,4% в наступні роки (рис. 3.6). Це свідчить про те, що економіка поступово оговтується від впливу війни.

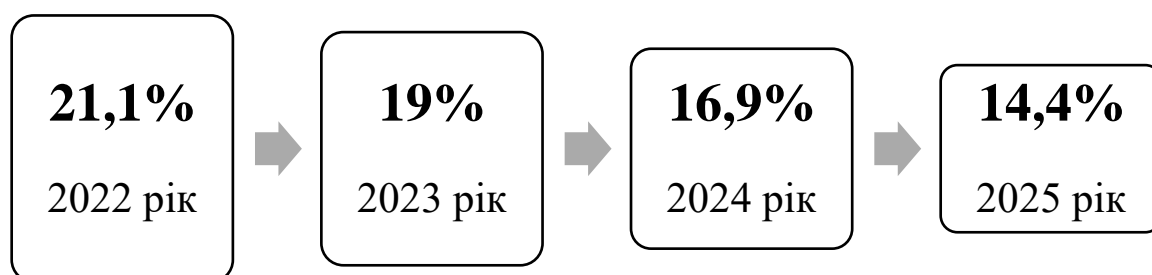


Рисунок 3.6 – Зміна рівня безробіття в Україні за прогнозами НБУ

Джерело: побудовано автором за даними [41].

Проте, через довгострокові наслідки війни, відновлення рівня безробіття на довоєнному рівні є неможливим, в першу чергу через нерівномірність економічного відновлення у різних сферах та областях.

Пошавлення економіки є ключовим фактором, який сприятиме збільшенню попиту на робочу силу, що може вплинути на підвищення трудових доходів, а також збільшення конкуренції за робочу силу, що має стати позитивним сигналом для

працівників. За оцінками НБУ, зростання заробітної плати у номінальному та реальному вимірах відновиться вже цього року й пришвидшуватиметься надалі у 2023–2025 роках [41].

На початку вересня 2023 року у Державній службі зайнятості налічувалось 71,3 тис. вакансій, що на 31% більше, ніж у 2022 році. Водночас, в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 2 безробітних, тоді як у 2022 та 2021 роках – 9 та 4 безробітних, відповідно (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Кількість вакансій та безробітних в Україні у січні-серпні 2021–2023 років

	Кількість вакансій, тис. одиниць	Кількість вакансій на 1 вересня відповідного року, тис. одиниць	Кількість безробітних, тис. осіб	Кількість безробітних на 1 вересня відповідного року, тис. осіб
Січень-серпень 2023 р.	227,8	71,3	394,6	108,7
Січень-серпень 2022 р.	295,1	30,8	744,1	278,6
Січень-серпень 2021 р.	530,2	80,4	949,8	304,0

Джерело: узагальнено автором на основі даних [11].

Кількість вакансій значно збільшилась упродовж травня–серпня 2023 року, але на ринку праці все ще спостерігається сильний дисбаланс між областями (Додаток А).

Найбільша кількість вакансій пропонується у Львівській (22,7 тис. одиниць) та Дніпропетровській (21,2 тис. одиниць) областях, а також у місті Київ (20,6 тис. одиниць) [67]. Найбільше число безробітних зафіксовано у Дніпропетровській (36,8 тис. осіб), Харківській (28,6 тис. осіб) та Київській областях (21,6 тис. осіб). При цьому найскладніше знайти роботу у Херсонській області, де на 1 вільне робоче місце претендують 11 безробітних, та Запорізькій області (6 осіб), тобто у тих регіонах, де велика кількість територій залишаються тимчасово окупованими [51].

У січні-серпні 2023 року сферами, які найбільше потребують робітників, були переробна промисловість, торгівля та ремонт, сільське господарство, освіта, охорона здоров'я, транспорт та державне управління й оборона (рис. 3.7).

Найменш затребуваними стали професії у сфері операцій з нерухомим майном, мистецтва й спорту, професійної, технічної діяльності та постачання електроенергії, газу.

Загалом, пріоритетними галузями на територіях, де не ведуться бойові дії, є ті, що забезпечують базові потреби населення, тобто є фундаментальними для сталого функціонування суспільства.

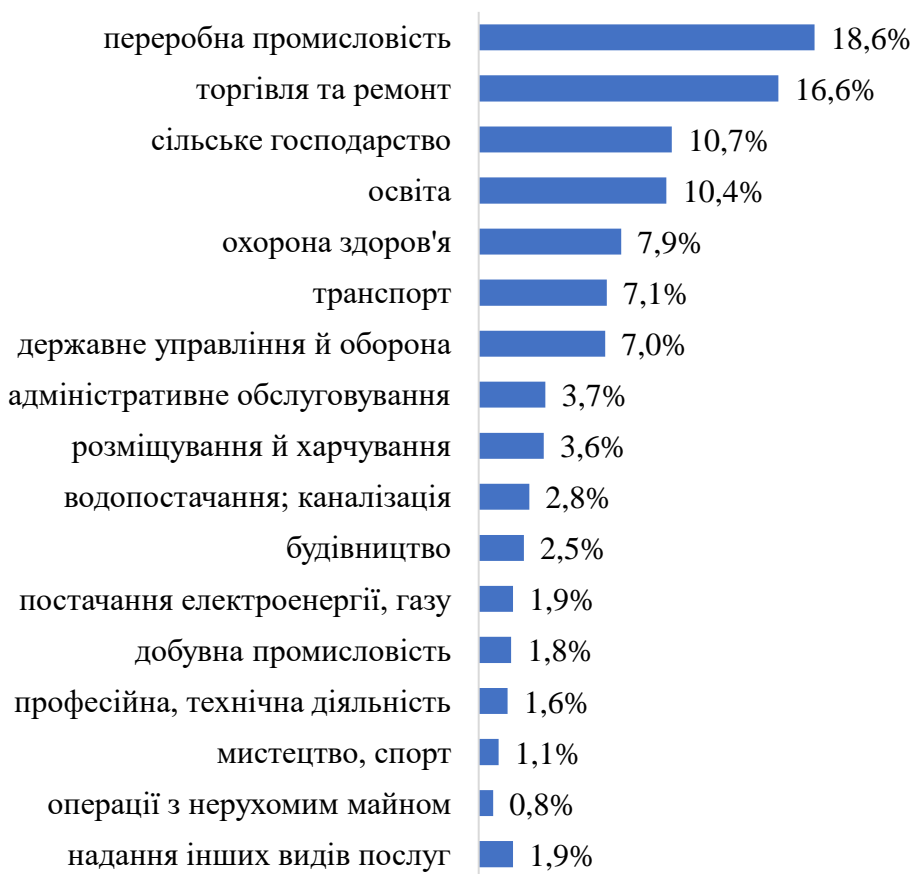


Рисунок 3.7 – Структура вакансій за видами економічної діяльності в Україні у січні–серпні 2023 року

Джерело: побудовано автором за даними [11].

Станом на 1 вересня 2023 року середня заробітна плата, що пропонується у вакансіях, становила 11 тис. грн, тоді як на аналогічну дату 2022 року середній розмір заробітної плати становив 9 тис. грн. У довоєнний період, 1 вересня 2021 року, середній рівень зарплати працівників становив 14 тис. грн.

За результатами регулярного опитування «Бізнес в умовах війни» Європейської Бізнес Асоціації (ЄБА) – найбільшого об'єднання великих та середніх бізнесів із зарубіжними інвестиціями в Україні – серед своїх компаній, 69% підприємств стабільно та повноцінно працювали у 3 кварталі 2023 року (Додаток Б). Інша частина

компаній (39%) працює в умовах адаптації до негативних впливів війни [69]. Найчастішими обмеженнями стали звуження географії діяльності підприємств, скорочення кількості філій та перехід до онлайн-режиму [4].

Впродовж поточного року відбулося збільшення кількості компаній, які в повному обсязі виплачують заробітні плати працівникам, з 89% на початку року до 93% на кінець обстежуваного періоду. Також спостерігається зменшення числа підприємств, які виплачують додаткові кошти. На початку року цей показник складав 25%, але наразі він зменшився до 12%. Багато компаній докладали зусиль для підтримки своїх працівників на початку воєнного вторгнення, виділяючи додаткові кошти, тому у березні 2022 року цей показник був найбільший – 45%. Разом з тим все більше підприємств намагаються уникати скорочень заробітних плат та звільнення персоналу, тому частка підприємств, які скоротили заробітні плати, зменшилась до 4% у 3 кварталі.

Більшість компаній зберігають фінансову стійкість, маючи резерви для протистояння труднощам. 43% компаній мають достатньо великі фінансові «подушки» для управління ситуацією понад року. У 25% є резерви, яких вистачить на рік, у 20% – на 6 місяців та у 2% – на декілька місяців. Лише 6% компаній не мають жодних грошових запасів.

Третя частина підприємств (35%) втратила від 1 до 10 млн доларів через війну, 16% – більше 10 млн доларів та 38% – до 1 млн доларів.

За результатами опитування «Прогнози бізнесу на 2024 рік» ЄБА, зросла кількість компаній, які очікують позитивну динаміку ведення бізнесу у 2024 році порівняно з попереднім роком – 58% проти 47% (Додаток В). Відбулося помітне зменшення бізнесів, які очікують негативну динаміку (25% минулого року проти 13% цього року). Керівники 29% підприємств не очікують серйозних змін у розвитку бізнесу [69].

Обнадіюють показники, що свідчать про потенційне оновлення економічної активності в Україні – 72% компаній очікують зростання їхніх доходів.

Вдвічі, тобто до 40%, зросла частка компаній, які планують збільшувати свої команди. Більшість компаній планує залишити штат незмінним, тоді як 12%

розглядають можливість скорочення штату. У більшості компаній планується збільшення заробітної плати для працівників, а саме 87%, з яких майже половина хотіла б підвищити розмір заробітної плати до 10%, і трохи менший відсоток компаній планує збільшити заробітні плати від 10% до 20%. Лише 1% компаній розглядає зменшення зарплат, а 12% залишать їх незмінними.

Також бізнес в Україні очікує, що у 2024 році найважливішими завданнями для уряду стануть забезпечення заходів боротьби з корупцією, проведення судової реформи для забезпечення правового захисту бізнесу, а також забезпечення стабільності економічного середовища.

Відновлення ринку праці в післявоєнний період є надзвичайно складним завданням, яке вимагає комплексного та багаторівневого підходу. Серед пріоритетних заходів варто враховувати освіту та навчання, соціальну підтримку та захист, підтримку молоді, психосоціальну підтримку, створення сприятливого бізнес-середовища, а також підготовку до відновлення ключових секторів економіки [46].

Врахування особливостей постконфліктної ситуації та впливу війни на соціально-економічне середовище – ключовий аспект розвитку ефективних стратегій для забезпечення зайнятості населення. При цьому, основними цілями мають стати наступні напрями [34].

– Збереження та розвиток людських ресурсів.

- Створення сприятливого середовища для працевлаштування людей у формальних сферах діяльності.
- Створення можливостей для повернення українців, які залишили країну через воєнні події, шляхом забезпечення робочими місцями [1, с. 45].
- Включення та підтримка груп населення, які внаслідок воєнних подій втратили стабільність та потребують особливої уваги та підтримки.
- Розробка та впровадження методів, що дозволяють людям ефективно переміщатися між трудонедостатніми та трудонадлишковими регіонами з метою забезпечення їх можливістю знайти роботу [18, с. 84–86].
- Створення системи, яка допомагатиме безробітнім вимушеним внутрішнім переселенцям знаходити вакансії та працевлаштовуватися.

- Проведення аналізу та визначення професій, які будуть найбільш актуальними та важливими на ринку праці в перші повоєнні роки.

– Інформаційне забезпечення.

- Система освіти та підготовки потребує адаптації до нових реалій після війни з метою скорочення недостатності навичок у внутрішньо переміщених осіб, молоді та інших постраждалих від воєнних дій груп населення. Навчання є ключовою частиною стратегії боротьби з бідністю та соціальним відчуженням. Крім того, це дозволяє вирішити проблеми соціальної нерівності, які виникли через війну. Освіта та наука мають постійно розвиватися.
- Надання можливостей для професійної підготовки та перепідготовки для тих, хто постраждав від війни. Війна часто призводить до зупинки або обмеження можливостей людей розвивати свої навички, що бути зумовлено перервами у навчанні, втратою роботи або змінами у вимогах ринку праці через військові події. Багато тих, хто втратив роботу через війну, можуть зіткнутися з труднощами у збереженні свого соціального статусу та утриманні доходів на довоєнному рівні. Перекваліфікація стає важливим інструментом для підвищення можливостей цих людей знайти нову роботу та інтегруватися в ринок праці після війни.
- Оновлення навчальних матеріалів та курсів під нові умови на ринку праці, враховуючи особливості післявоєнного відновлення.
- Створення навчальних програм для постраждалих від війни груп населення з урахуванням принципів інклюзії та різноманітних потреб, що допоможе уникнути дискримінації між різними категоріями населення (чоловіками та жінками, молоддю та старшим населенням, та іншими).
- Співпраця з приватними компаніями та державними установами для навчання та підготовки професіоналів після війни. Основний акцент робиться на можливості навчання працівників безпосередньо на їхніх робочих місцях. Підготовка працівників може включати традиційні методи навчання або практику в відповідних установах.

- Надання підтримки для підвищення рівня кваліфікації за допомогою онлайн-курсів та інших форм онлайн-навчання. Головною метою є адаптування навчання до потреб ринку праці у післявоєнний період. Розвиток онлайн-освіти є важливим кроком, оскільки ця форма навчання має потенціал надати доступ до освіти та навчання протягом усього життя.
- Фінансова та технічна підтримка.
- Надання фінансової підтримки для відновлення освітніх закладів, у тому числі їх будівель та технічного обладнання. Збройний конфлікт може значно погіршити стан освітніх установ та призвести до їх руйнування, тому фінансування відновлення стає необхідним заходом для відновлення нормального функціонування освітніх закладів.
 - Поліпшення умов для розвитку малого та середнього бізнесу з метою стимулювання самозайнятості серед населення. Ключовими заходами є надання допомоги та зменшення бюрократичних перешкод для тих, хто втратив джерела доходу та оселю, щоб вони могли створити власний бізнес.
 - Підняття рівня технічного та матеріального забезпечення клінік, де отримують практичні навички та вміння студенти медичних спеціальностей, зокрема майбутні реабілітологи та фізіотерапевти, з метою поліпшення якості навчання. Клінічні кабінети, де навчаються студенти, повинні бути оснащені засобами реабілітації, які використовуються в сучасній медицині. Студенти повинні мати можливість вивчати різні технології та методики реабілітації за допомогою спеціалізованих тренажерів та обладнання, а також набувати практичні навички роботи з пацієнтами.
 - Розвиток професійно-технічної освіти, в тому числі зміна способу фінансування та збільшення кількості державних замовлень на навчання студентів на технічних спеціальностях. Такі заходи спрямовані на підвищення якості підготовки кадрів у цих областях та на забезпечення потреб ринку праці у висококваліфікованих технічних працівниках.

Висновки до розділу 3

Кластерний аналіз ринку праці в Україні в регіональному розрізі вказує на суттєві відмінності у стані працевлаштування та економічній активності між різними регіонами. За результатами кластерного аналізу виділяються чотири основні сегменти. Найбільш розвинуті регіони характеризуються найвищою економічною стабільністю, високим рівнем зайнятості та великою кількістю пропозицій робочих місць. Проте, вони також відзначаються високим рівнем конкуренції та вимог до кандидатів. У регіонах з гіршою ситуацією спостерігається нижчий рівень зайнятості та вищий рівень безробіття порівняно з найбільш розвинутими регіонами. Економічна ситуація тут менш стабільна. Регіони наступного сегменту мають проміжний стан ринку праці. Вони мають низьку середню кількість працівників на підприємствах та високий рівень безробіття, але пошук роботи тут в середньому займає менше часу, ніж у інших регіонах. Регіони останнього сегменту мають найскладнішу ситуацію та виявились найбільш вразливими з точки зору ринку праці. Занизький рівень участі робочої сили та високий рівень безробіття свідчать про проблеми з наданням робочих місць та економічною нестабільністю.

Уряд та інші зацікавлені сторони повинні враховувати ці відмінності при розробці та впровадженні політик для поліпшення ситуації на ринку праці в різних регіонах України.

У результаті військового вторгнення Росії в Україну у 2022 році, Україна стикається з серйозними людськими та економічними втратами. Величезний потік переміщених осіб, руйнування інфраструктури та втрата виробничих активів суттєво вплинули на ринок праці. Війна призвела до зменшення доходів, соціального відчуження та збільшення нерівності в суспільстві.

Важливі фактори, які вплинули на ринок праці, включають підвищення смертності серед працездатного населення, збільшення міграції та зміни в структурі кваліфікованої робочої сили. Війна призвела до значного зменшення попиту на

робочу силу, а невизначеність ситуації ускладнює планування для підприємств та працівників.

Наразі спостерігається зростання кількості резюме та вакансій, що може призвести до поступового зменшення рівня безробіття. Проте, нерівномірність економічного відновлення в різних галузях та регіонах ускладнює повне відновлення ринку праці до попереднього рівня.

Успішне відновлення ринку праці в післявоєнний період вимагатиме комплексного підходу та підтримки різних сфер, включаючи освіту, соціальну підтримку та особливу увагу до ключових галузей економіки. Загальний підхід, орієнтований на створення можливостей для працевлаштування та розвитку кадрів, є ключовим для забезпечення сталого економічного відновлення та поліпшення якості життя населення України після військового конфлікту.

ВИСНОВКИ

Ринок праці є важливим елементом сучасної ринкової економіки. Він визначає взаємовідносини між працівниками та роботодавцями, впливає на умови працевлаштування, оплату праці, рівень безробіття і загальний стан економіки. Забезпечення справедливих умов праці та соціального захисту працівників, а також створення стимулів для розвитку та підвищення кваліфікації є ключовими завданнями для ефективного функціонування ринку праці.

Регулювання сфери зайнятості є ключовим елементом економічної політики, спрямованою на забезпечення справедливих умов праці та соціального добробуту населення. Комплексні заходи, такі як встановлення мінімальних заробітних плат і стимулювання кваліфікаційного росту, сприяють поліпшенню умов праці та життєвого рівня.

Проте, важливо уважно аналізувати взаємозв'язки ринку праці з іншими сферами економіки. Оскільки економіка є складною системою, зміни в одній сфері можуть мати вплив на інші. Наприклад, збільшення мінімальної заробітної плати може призвести до збільшення витрат для підприємств і, внаслідок цього, до підвищення цін на товари та послуги. Це може вплинути на споживчу активність та попит на товари. Також, зміни в ринковій кон'юктурі можуть вплинути на рівень зайнятості та стабільність ринку праці.

Загалом, уважний аналіз взаємозв'язків ринку праці з іншими галузями економіки та правильно спрямовані заходи щодо його регулювання мають потенціал до створення умов для економічного зростання. Крім того, вони можуть сприяти загальному розвитку суспільства.

Ситуація на ринку праці в Україні у 2021 році відображає кілька ключових тенденцій.

1. Загальна кількість робочої сили в Україні зменшилася протягом останніх років через вплив пандемії. Це також спричинило збільшення рівня безробіття,

особливо серед молоді, та потребувало активних дій з боку економічної політики для відновлення рівня зайнятості та підтримки працівників у складний час.

2. За останні 10 років, з 2011 по 2021 рік, середня заробітна плата в Україні зросла на 11366,74 грн, або в 4,3 рази. Разом із зростанням заробітної плати, збільшувалися і ціни на товари та послуги, а також інфляція та курс валюти. Важливо враховувати, що цей аспект значно впливає на реальну купівельну спроможність працівників. Коли ціни зростають швидше, ніж заробітна плата, це призводить до зниження реального доходу працівників. В подальшому це може вплинути на їхню купівельну спроможність, заощадження, а також загалом знизити загальний рівень життя. Таким чином, управління інфляцією та ціновою політикою є важливими завданнями для уряду з метою забезпечення економічної стабільності та соціального добробуту населення.

3. У 2021 році спостерігалось зростання середньої номінальної заробітної плати, яка перевищила мінімальний рівень в 2,7 рази. Місто Київ виявилось лідером за рівнем заробітної плати, але існують області зі стабільно найнижчими показниками, тому необхідно продовжувати роботу над скороченням регіональних розбіжностей.

4. Існує також значна варіація рівнів заробітної плати в різних галузях. Деякі галузі, такі як фінансова та страхова діяльність та ІТ технології, відзначаються високими зарплатами, тоді як інші, наприклад, сфера тимчасового розміщення та харчування, залишаються менш оплачуваними. Середній рівень оплати праці в сільському господарстві, освіті, охороні здоров'я та мистецтві стабільно зростає. Значні регіональні розбіжності у рівнях заробітної плати свідчать про необхідність подальших заходів для забезпечення більш рівних умов життя та праці для всіх громадян України, тому важливо продовжувати роботу над їх зменшенням.

Кластерний аналіз ринку праці в регіональному аспекті виділив чотири основних сегменти. Найбільш розвинуті регіони відзначаються високим рівнем зайнятості та конкуренції, тоді як менш розвинені мають вищий рівень безробіття та характеризуються економічною нестабільністю. Результати аналізу дозволяють

краще розуміти різноманітність ситуації на ринку праці України та надають підстави для розробки спеціалізованих стратегій для кожного з кластерів.

У останні роки країни ЄС також стикалися з різними серйозними викликами, включаючи пандемію та геополітичні події, зокрема війну Росії проти України. Схеми скороченої зайнятості стали ефективним інструментом у цих умовах. Вони сприяли збереженню робочих місць та захисту доходів працівників, допомагаючи компаніям адаптуватися до нових умов і витримати негативні впливи на ринок праці та економіку загалом.

Російська агресія проти України в 2022 році справила значний вплив на країни ЄС. Різке зростання цін на енергію та продукти харчування викликало інфляційний тиск і суттєво погіршило купівельну спроможність населення. Ця ситуація стала серйозним викликом для економічної стабільності країн ЄС та вимагала вживання конкретних заходів з метою підтримки уразливих груп населення і збереження енергетичної стійкості компаній. Основні заходи включали впровадження соціальних програм, які надають допомогу тим, хто постраждав від економічних труднощів; розробку програм та технологій, спрямованих на підвищення енергоефективності та зменшення споживання енергії; розвиток освіти та навчання для підвищення кваліфікації працівників, а також удосконалення умов праці для збільшення продуктивності та задоволення працівників; розробку політик, спрямованих на підтримку різних демографічних груп та стимулювання природного приросту населення.

Україна внаслідок військового вторгнення Росії у 2022 році зазнала серйозних людських та економічних втрат. Військовий конфлікт призвів до руйнування інфраструктури та втрати виробничих активів, що суттєво позначилося на ринку праці. Зменшення доходів, соціальне відчуження та зростання нерівності у суспільстві є найбільш очевидними наслідками війни.

Окрім цього, підвищення смертності серед працездатного населення, збільшення міграції та зміни в структурі кваліфікованої робочої сили вплинули на функціонування ринку праці. Важливо також враховувати, що нерівномірність

економічного відновлення може бути складним завданням, тому необхідно уважно аналізувати та реагувати на відмінності в різних сферах та регіонах.

У цьому контексті розробка та реалізація програм та стратегій, спрямованих на створення можливостей для працевлаштування, грає важливу роль для зменшення рівня безробіття та відновлення економічного потенціалу країни після військового конфлікту. Основні заходи мають включати: програми професійної підготовки та перепідготовки, підтримку для підприємців та малого бізнесу, стимулювання ключових галузей економіки, соціальна підтримка та захист працівників, залучення інвесторів, розвиток освіти та науки, забезпечення інклюзивності та рівності, а також міграційну політику.



СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Багрій К., Кучінік Р., Кучінік Н. Безробіття в Україні під час війни: аналітичний аспект // *Облік, аналіз і аудит*. 2022. Випуск 2 (86). С. 32–51.
2. Баланда А.Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України // *Університетські наукові записки*. 2007. № 1 (21). С. 323–329.
3. Балановська Т.І., Гоголя О.П., Драгнева Н.І. Ринок праці: реалії і перспективи // *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії*. 2012. № 17. С. 17–23.
4. Бараш А.Ю., Пертова І.Л. Аналіз впливу диджиталізації на попит і пропозицію на ринку праці України // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2022. Т. 12. № 1. С. 26–40.
5. Васильчак С.В., Жидяк О.Р., Полянчич Т.М. Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві // *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. Вип. 21.12. С. 152–157.
6. Винник В.О. Аналіз структури безробітного населення в Україні. *Експериментальні та теоретичні дослідження в контексті сучасної науки* : матеріали IV Всеукраїнської студентської наукової конференції, м. Чернігів, 29 вересня, 2023 рік / ГО «Молодіжна наукова ліга». Вінниця : ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2023. С. 9–10.
7. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В.О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі // *Економіка і організація управління*. 2019. Вип. 1. С. 21-32.
8. Галайда Т.О., Олійник Д.С. Галузева диференціація оплати праці та шляхи її оптимізації: українські реалії і європейський досвід // *Приазовський економічний вісник*. 2017. № 5 (05). С. 242–248.
9. Герчанівська С.В., Петренко Н.І., Качмар О.В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі // *Агросвіт*. 2021. № 7–8. С. 53–59.

10. Гуня В. О., Кислиця К. В. Заробітна плата: українські та світові реалії // *Прикладна статистика: проблеми теорії та практики*. 2016. Вип. 18–19. С. 24–31
11. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення 01.10.2023).
12. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 01.10.2023).
13. Дериховська В. Моделювання внутрішньорегіональних диспропорцій на ринку праці України // *Економіка та суспільство*. 2021. № 23.
14. Дружиніна В.В. Поняття «ринок праці»: ретроспектива і сучасність // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2014. № 3 (2). С. 263–268.
15. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. / Брич В.Я., Дяків О.П., Надвиничний С.А. та ін. ; за ред. Качана Є.П. Тернопіль : ТДЕУ, 2006. 373 с.
16. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. ; за ред. А.М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711 с.
17. Єлісеєва О.К., Кутова Н.Г., Столетова І.Г. Аналіз та оцінка тенденцій заробітної плати в Україні // *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2021. № 2. С. 86–90.
18. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк ; ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». К., 2021. 472 с.
19. Лепейко Т.І, Шапошнікова Т.С., Толстікова О.В. Економіка праці : навчальний посібник для студентів спеціальності «Менеджмент» усіх форм навчання. Харків : ХНЕУ, 2006. 204 с.
20. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. 498 с.
21. Калина А.В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 212–223.

22. Кемарська Л.Г., Лобас І.С. Вдосконалення оплати праці та її обліку на вітчизняних підприємствах // *Бухгалтерський облік, аналіз і аудит*. 2019. № 30. С. 514–521.
23. Коваль С.П. Механізм державного регулювання ринку праці // *Економічний вісник університету*. 2016. № 29/1. С. 243–249.
24. Корепанов Г.С., Лазебник Ю.О., Пономарьова Т.В. Застосування кластерного аналізу для групування регіонів за рівнем інвестиційної привабливості // *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія Економічна*. 2014. № 1118, вип. 88. С. 63–70.
25. Корепанов О.С., Степанов О.М. Статистичний аналіз ринку праці в Україні методами багатовимірної класифікації: регіональний аспект // *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 384–392.
26. Корепанов О.С., Чала Т.Г. Методи класифікації даних в пакеті Statistica : конспект лекцій для студентів денної та заочної форми навчання спеціальності 051 «Економіка». Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2021. 72 с.
27. Кустовська О.В. Статистичний аналіз регіональної диференціації оплати праці в Україні // *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 2 (14). С. 149–159.
28. Куцеволова М.В. Ринок праці: поняття та теоретико-методичні підходи до дослідження // *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2016. № 4(1). С. 40–46.
29. Луньова Т.С. Напрями активізації зайнятості населення України в умовах воєнної економіки // *Економічний простір*. 2023. № 183. С. 74–78.
30. Любомудрова Н.П., Гойчук В.І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення // *Економіка та суспільство*. 2022. № 40.
31. Мазур М.В., Сіренко К.В. Ринок праці в країнах Євросоюзу: статистичний аспект // *Підприємництво та інновації*. 2023. № 26. С. 80-83.
32. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. Ринок праці України в умовах воєнного стану // *Науковий журнал «Економіка і регіон»*. 2022. № 2 (85). С. 81–87.

33. Маркевич А.Є. Економічний зміст та підходи до поняття «заробітна плата» // *Ефективна економіка*. 2015. № 2.
34. Маркевич К. Ринок праці в Україні після війни: тенденції та прогнози : аналітична записка // Разумков центр. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/31/2022-ANALIT-ZAPIS-MARKEVICH-FIN.pdf> (дата звернення: 01.10.2023).
35. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2003. 188 с.
36. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу робочої сили й окремих форм трудової діяльності, затверджені наказом Держстату від 27.01.2017 № 22, зі змінами, затвердженими наказом Держстату від 28.12.2018 № 292 / відп. за випуск Сенік І.В. К. : Державна служба статистики України, 2017. 34 с.
37. Михайленко О.В. Економічна сутність та аналіз заробітної плати // *Агросвіт*. 2010. № 2. С. 46–49.
38. Михайлова Ю.Г., Самоєнкова О.В. Аналіз динаміки середньої заробітної плати в Україні // *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень* : збірник наукових студентських праць. Одеса : ОНЕУ, 2017. Випуск 3. Частина I. С. 106–113.
39. Назарова О.Ю., Чатченко Т.В., Митрофанова Л.В. Проблема безробіття в Україні під час війни // The 1th International scientific and practical conference “Current issues of science and integrated technologies” (January 10 - 13, 2023) Milan, Italy. International Science Group, 2023. С. 150-153.
40. Наумова М.А. Теоретичні аспекти дослідження соціально-економічної нестабільності на ринку праці // *Приазовський економічний вісник*. 2020. Вип. 6 (23). С. 200-207.
41. Національний Банк України. URL: <https://bank.gov.ua> (дата звернення 01.10.2023).
42. Никифоренко В.Г., Табанова А.І. Кластерний аналіз ринку праці України за показниками зайнятості, безробіття та індексу дисиміляції // *Україна: аспекти праці*. 2017. Випуск 4. С. 12–18.

43. Організація і планування сільськогосподарського виробництва : підручник для студентів економічних спеціальностей вищих аграрних закладів освіти III-IV рівнів акредитації / М.М. Ільчук, Л.Я. Зрібняк та ін. ; за ред. М.М. Ільчука, Л.Я. Зрібняка. К., 2008. 746 с.

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

45. Павлюк Т.І. Теоретичні аспекти формування регіонального ринку праці // *Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України* : збірник наукових праць IV Міжнародної науково-практичної конференції. Вінниця : Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2016. Ч. 2. С. 381–389.

46. Пищулина О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації : аналітична записка // Разумков центр. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 01.10.2023).

47. Підгірна В.Н., Костащук В.І., Данілова О.М. Оцінка структури та тенденції зайнятості населення України в умовах трансформаційних змін // *Економіка та суспільство*. 2022. № 40.

48. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (Редакція від 17.08.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022> (дата звернення: 01.10.2023).

49. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (Редакція від 07.09.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15> (дата звернення: 01.10.2023).

50. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (Редакція від 07.09.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 01.10.2023).

51. Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією : Наказ Міністерства Реінтеграції, Перелік

від 22.12.2022 № 309 (Редакція від 25.08.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1668-22> (дата звернення: 01.10.2023).

52. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (Редакція від 01.04.2023) // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 01.10.2023).

53. Ришняк Н.М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи // *Економіка. Управління. Інновації. Серія : Економічні науки*. 2013. № 2 (10).

54. Садовська А.О. Молоді інженери на ринку праці в умовах сучасної України : канд. соц. наук. : 22.00.04 / НТУ «ХП», ЛНУ ім. Івана Франка. Харків, Львів, 2017.

55. Тибінка Г.І. Організаційно-економічний механізм регулювання оплати праці в господарській системі України : канд. екон. наук : 08.00.03 / ЛНУ ім. Івана Франка. Львів, 2014.

56. Толуб'як В.С. Заробітна плата та її вплив на формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення // *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип. 2. С. 242–249.

57. Тумакова С.В. Соціально-економічна ефективність та безпека регіонального розвитку ринку робочої сили в післякризовий період // *Наукові праці НДФІ*. 2012. Вип. 4. С. 54–61.

58. Фединець Н.І., Миронов Ю.Б., Гонська М.Р. Соціологія ринку : навч. посіб. Львів : Видавництво ЛКА, 2011. 226 с.

59. Фокас Л.М. Підприємництво як форма продуктивної зайнятості населення сільських територій // *Ефективна економіка*. 2015. № 2.

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

61. Чайка І.В. Ринок праці України: основні підходи до визначення // *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2015. Вип. 2 (58). С. 14–22.

62. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2013. 522 с.

63. Чернявська Ю.Б. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ринку праці в Україні : автореф. дис. ...канд. екон. наук. : 08.00.03 / НДЕІ. Київ, 2010.

64. Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади // *Світ фінансів*. 2007. Вип. 2 (11). С. 7–20.

65. Шаповалов В.В. Державне регулювання ринку праці: теоретичний аспект // *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 13. С. 205–209.

66. Швець О.В. Сучасні аспекти регулювання ринку праці: теоретико-методологічний контекст // *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Том 4. № 3. С. 350–358.

67. Штундер І.О. Ринок праці України в умовах воєнного стану // *Економіка та суспільство*. 2022. № 40.

68. Briefing Paper: Landmine Use in Ukraine. June 2023 // Human Rights Watch. URL: https://www.hrw.org/sites/default/files/media_2023/06/UkraineLM_Briefing_June2023.pdf (дата звернення: 01.10.2023).

69. European Business Association. URL: <https://eba.com.ua> (дата звернення 01.10.2023).

70. ILO Brief. 11/May/2022 // International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844295.pdf (дата звернення 01.10.2023).

71. Labour Market // Eurostat. European Commission. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market> (дата звернення: 10.10.2023).

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця А.1 – Кількість вакансій та безробітних за регіонами в Україні у січні-серпні 2023 року

Регіон (область)	Кількість вакансій, тис. одиниць	Регіон (область)	Кількість безробітних, тис. осіб	Регіон (область)	Відношення кількості безробітних до кількості вакансій
Львівська	22,7	Дніпропетровська	36,8	Херсонська	11
Дніпропетровська	21,2	Харківська	28,6	Запорізька	6
м. Київ	20,6	Київська	21,6	Миколаївська	3
Київська	12,2	Сумська	19,7	Харківська	3
Харківська	11	Полтавська	19,2	Чернігівська	3
Волинська	10,8	Житомирська	18,7	Сумська	2
Одеська	10,8	Запорізька	18,6	Житомирська	2
Полтавська	10,6	Миколаївська	18,4	Черкаська	2
Вінницька	10	Вінницька	18,2	Закарпатська	2
Рівненська	9,5	Львівська	17,9	Донецька	2
Хмельницька	9,5	Одеська	17,8	Кіровоградська	2
Житомирська	9,3	м. Київ	16,6	Вінницька	2
Івано-Франківська	9	Черкаська	15,9	Полтавська	2
Сумська	8	Рівненська	15,2	Київська	2
Черкаська	8	Донецька	14,1	Дніпропетровська	2
Донецька	7,3	Чернігівська	13,9	Одеська	2
Кіровоградська	7	Кіровоградська	13,2	Рівненська	2
Тернопільська	6,9	Івано-Франківська	12,7	Чернівецька	1
Миколаївська	5,4	Хмельницька	11,6	Івано-Франківська	1
Чернігівська	5,4	Волинська	10,8	Хмельницька	1
Чернівецька	4,3	Херсонська	8,4	Тернопільська	1
Закарпатська	4,2	Закарпатська	8,3	Волинська	1
Запорізька	3,3	Тернопільська	8,1	м. Київ	1
Херсонська	0,8	Чернівецька	6,4	Львівська	1
Луганська	0	Луганська	3,9	Луганська	–

Джерело: узагальнено автором на основі даних [11].

ДОДАТОК Б



Рисунок Б.1 – Результати опитування «Бізнес в умовах війни» ЄБА у 1–3 кварталах 2023 року

Джерело: [69].

ДОДАТОК В



Рисунок В.1 – Результати опитування «Прогнози бізнесу на 2024 рік» ЄБА

Джерело: [69].