**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**
**УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА**
**Факультет економіки і підприємництва**
**Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності**

**Допущено до захисту**
“_____” _____ 2024 р.
Зав. кафедри, д.е.н., професор
_____ **Соколюк С.Ю.**

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

## ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ І НАПРЯМИ ЙОГО РОЗВИТКУ У ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД

Виконав – студент 2 курсу, групи 21м-з-сз/а
освітньої програми «Економіка соціального забезпечення»
спеціальності 232 Соціальне забезпечення
**Кучеренко Сергій Михайлович**

Науковий керівник – к.е.н., доцент
**Коротєєв Микола Анатолійович**

Умань – 2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ САДІВНИЦТВА**

Факультет економіки і підприємництва

Кафедра *підприємництва, торгівлі та біржової діяльності*

Освітня програма *«Економіка соціального забезпечення»*

Спеціальність *232 «Соціальне забезпечення»*
(код, назва)

**ЗАТВЕРДЖУЮ**
**Завідувач кафедри**

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
“_____” _____ 2023 р.

# ЗАВДАННЯ
## НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студенту ***Кучеренку Сергію Михайловичу***
(прізвище, ім’я, по батькові)

1. Тема роботи ***Трансформація ринку праці України в умовах воєнного стану і напрями його розвитку у повоєнний період***

керівник роботи *Коротєєв Микола Анатолійович, к.е.н., доцент*
( прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від *“26” листопада 2024* року № *01-06/313*

2. Строк подання студентом роботи *02.12.2024*

3. Вихідні дані до роботи *статистична інформація Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, аналітичні матеріали Міжнародної організації праці, матеріали наукових видань за тематикою досліджень, а також законодавчі та нормативно правові документи органів державної влади.*

4. Перелік питань, які потрібно розробити

*Розділ 1. СИНЕРГЕТИЧНИЙ ЗМІСТ І ЛОГІКА ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ*

*Розділ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ*

*Розділ 3. НАПРЯМИ ПОВОЄННОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ЗАСАДАХ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ*

5. Перелік графічного матеріалу

*Робота містить 21 рисунок*

6. Консультанти розділів роботи

| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата | |
|---|---|---|---|
| | | завдання видав | завдання прийняв |
| | | | |
| | | | |

7. Дата видачі завдання _____

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

| № з/п | Назва етапів роботи | Строк виконання етапів проекту | Примітка |
|---|---|---|---|
| 1. | Вибір теми кваліфікаційної роботи | 10.09.2023 | |
| 2. | Одержання індивідуального завдання | 12.09.2023 | |
| 3. | Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи | 14.10.2023 | |
| 4. | Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи<br>- підбір та вивчення літератури<br>- участь у виконанні науково-дослідних робіт<br>- виконання курсових робіт<br>- інші заходи | впродовж 2023-2024 та 2024-2025 н.р. | |
| 5. | Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи | 15.12.2023 | |
| 6. | Підготовка:<br>- першого розділу<br>- другого розділу<br>- третього розділу<br>- висновків | 19.05.2024<br>04.09.2024<br>02.11.2024<br>13.11.2024 | |
| 7. | Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника | 29.11.2024 | |
| 8. | Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті | 02.12.2024 | |
| 9. | Перевірка роботи на академічний плагіат | 06.12.2024 | |
| 10. | Одержання відгуку наукового керівника | 08.12.2024 | |
| 11. | Попередній захист роботи на кафедрі | 10.12.2024 | |
| 12. | Затвердження роботи завідувачем кафедри | 10.12.2024 | |
| 13. | Одержання рецензії | 13.12.2024 | |
| 14. | Захист кваліфікаційної роботи | 20.12.2024 | |

**Студент** _____ *Кучеренко С.М.*
( підпис ) (прізвище та ініціали)

**Керівник роботи** _____ *Коротєєв М.А.*
( підпис ) (прізвище та ініціали)

**Реферат**
**на кваліфікаційну роботу магістра «Трансформація ринку праці України в умовах воєнного стану і напрями його розвитку у повоєнний період»** факультету економіки та підприємництва
Уманського національного університету садівництва
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
**Кучеренка Сергія Михайловича**

Внаслідок військових дій, розв'язаних росією проти України спостерігається не лише погіршення економічної ситуації, зміна структури попиту та пропозиції робочої сили, що пов'язані як із звуженням сфери працеприкладання, так втратою значної частини людського потенціалу. Одним із завдань соціально-економічного повоєнного розвитку є перетворення цих змін у позитивний потенціал економічного зростання. Вищевикладене обумовлює актуальність теми наукової роботи, визначило мету і завдання дослідження.

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел. Обсяг основного тексту роботи становить 51 сторінку. Робота містить 21 рисунок, список використаних джерел із 51 найменування.

**Метою роботи** є дослідження трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану і обгрунтування напрямів його розвитку у повоєнний період.

У першому розділі досліджено синергетичний зміст і логіка трансформацій ринку праці в Україні.

У другому розділі здійснено аналіз трансформацій ринку праці внаслідок війни, проведено оцінку попиту і пропозиції на ринку праці, проаналізовано проблеми безробіття в та охарактеризовано актуальні програми підтримки зайнятості.

У третьому розділі запропоновано напрями повоєнного розвитку вітчизняного ринку праці на засадах концепції гідної праці.

## Анотація

Кваліфікаційна робота присвячена дослідженню трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану і обгрунтування напрямів його розвитку у повоєнний період. У роботі досліджено синергетичний зміст і логіка трансформацій ринку праці в Україні. Здійснено аналіз трансформацій ринку праці внаслідок війни, проведено оцінку попиту і пропозиції на ринку праці, проаналізовано проблеми безробіття в та охарактеризовано актуальні програми підтримки зайнятості. Запропоновано напрями повоєнного розвитку вітчизняного ринку праці на засадах концепції гідної праці.

**Ключові слова:** ринок праці, трансформація, попит, пропозиція, зайнятість, кон'юнктура ринку праці.

## The summary

The qualification work is devoted to the study of the transformations of the labor market of Ukraine under martial law and the justification of the directions of its development in the post-war period. The work investigates the synergistic content and logic of the transformations of the labor market in Ukraine. The analysis of the transformations of the labor market as a result of the war was carried out, the assessment of demand and supply in the labor market was carried out, the problems of unemployment were analyzed and the current employment support programs were characterized. The directions of the post-war development of the domestic labor market on the basis of the concept of decent work were proposed.

**Keywords:** labor market, transformation, demand, supply, employment, labor market conditions.

# ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. СИНЕРГЕТИЧНИЙ ЗМІСТ І ЛОГІКА ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 9

РОЗДІЛ 2. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 16

2.1. Оцінка попиту та пропозиції на ринку праці в умовах війни 16

2.2. Зайнятість та безробіття в Україні 28

2.3. Активні програми підтримки зайнятості 34

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПОВОЄННОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ЗАСАДАХ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ 42

ВИСНОВКИ 50

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 52

# ВСТУП

Затяжна війна вносить істотні зміни у функціонування економічної системи України загалом та ринку праці зокрема. Ринок праці України, який у період повномасштабної війни відчутно змінився як за структурою, так і за географією, в умовах турбулентності та невизначеності поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та вимоги. Тепер одним із найбільших викликів для підприємств є дефіцит робочої сили, незважаючи на досі значне безробіття. Це означає, що структурне безробіття в Україні зросло. Війна створила надзвичайні виклики для ринку праці, зокрема втрату кадрів унаслідок міграції та мобілізації, а також зміни у структурі зайнятості. Поряд з цим в умовах бойових дій, структурних і територіальних змін потреб у робочій силі, масштабного переміщення населення та мобілізації поглиблюються проблеми у сфері зайнятості. Ці новітні виклики стали домінантними чинниками дестабілізації просторового розвитку економіки України.

Як в сенсі подолання існуючих загроз, так і в перспективі повоєнного відновлення регіональних соціально-економічних систем на особливу увагу заслуговує завдання забезпечення ефективного функціонування ринку праці як потужного економічного інструменту врегулювання сфери праці і зайнятості населення, а відтак доходів, якості життя та міграційної поведінки різних вікових і професійно-соціальних груп населення.

**Метою роботи** є дослідження трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану і обгрунтування напрямів його розвитку у повоєнний період.

Досягнення означеної мети обумовило вирішення в процесі дослідження наступних завдань:

- дослідити синергетичний зміст і логіка трансформацій ринку праці в Україні;
- здійснити аналіз трансформацій ринку праці внаслідок війни;

- провести оцінку попиту і пропозиції на робочу силу на ринку праці;
- охарактеризувати актуальні програми підтримки зайнятості;
- визначити загрози на ринку праці України та оцінити можливі їх наслідки в період війни та в період післявоєнного відновлення;
- обгрунтувати напрями повоєнного розвитку вітчизняного ринку праці на засадах концепції гідної праці.

*Об'єктом дослідження* є процеси функціонування, регулювання та стабілізації ринку праці в умовах воєнного стану.

*Предмет дослідження* – теоретико-методологічні та прикладні аспекти трансформацій ринку праці України в умовах воєнного стану і обгрунтування напрямів його розвитку у повоєнний період.

**Методи дослідження,** що використані у роботі, ґрунтуються на системних загальнотеоретичних підходах до ефективного розвитку ринку праці. Для вирішення поставлених задач використано такі методи дослідження: теоретичного узагальнення, порівняння, аналізу та синтезу, індукції і дедукції; структурно-логічного аналізу; системного аналізу; методи статистичного аналізу; графічний.

*Інформаційну базу дослідження* становить статистична інформація Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, аналітичні матеріали Міжнародної організації праці, Національного банку України, Центру Разумкова матеріали наукових видань за тематикою досліджень, а також законодавчі та нормативно правові документи органів державної влади.

**Структура та обсяг роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел. Обсяг основного тексту роботи складає 51 сторінку. Робота містить 21 рисунок, список використаних джерел із 51 найменування.

# РОЗДІЛ 1
# СИНЕРГЕТИЧНИЙ ЗМІСТ І ЛОГІКА ТРАНСФОРМАЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Сучасний ринок праці вважається специфічною інституційною угодою, що структурує взаємовідносини господарюючих одиниць на рівні надскладної макроекономічної системи, детермінує вибір ними певної моделі поведінки в умовах невизначеності, дисипативності і нелінійності економічного середовища.

Т.І. Павлюк вважає, що сучасний ринок праці став особливим ринком, який "поєднує як ринкові, так і неринкові властивості, він давно переріс прийняті концептуальні рамки" [3, с. 14]. На думку О.В. Кондрацької, вітчизняний ринок праці "функціонує з перманентними порушеннями стихійних регуляторів зайнятості, якими є вартість і ціна робочої сили, свобода руху праці та капіталу, конкуренція" [22, с. 84]. Як зауважує І.Л. Петрова, осмислення трансформації ринку праці потребує застосування синергетичного підходу, адекватного перебігу нелінійних процесів в умовах нестабільності, нерівноважності, динамічності, за яких виникає необхідність адаптації до постійних змін, поєднання організації та самоорганізації систем і вибору вектору їх руху в напрямі обраних атракторів [23, с. 137]. На думку А.В. Яворської, для формування багаторівневої системи регуляторів і детермінант впливу на ринок праці цілком придатним є системно-синергетичний підхід [24, с. 109]. Функціонування ринку праці має багатовекторні, еволюційно-суперечливі та динамічні інституційно-змінні тенденції. Цей ринок розвивається за спіраллю, на різних витках якої зароджуються, продовжують функціонувати у модифікованому вигляді або ж відмирають неефективні елементи. А отже, функціонування ринку праці може бути інтегроване до моделі циклічної динаміки [9, с. 111].

У синергетичному контексті ринок праці постає як самоорганізована система, стан якої змінюється передусім завдяки внутрішньому потенціалу,

ендогенним механізмам саморозвитку; при цьому зовнішнє середовище не є цілковитою детермінантою її змін, хоча може вносити суттєві елементи дезорганізації – ентропії [22, с. 86]. Ринок праці вважається відкритою неоднорідною системою, елементи якої (суб'єкти ринку праці) мають різноякісні характеристики і перебувають на різному ступені розвитку. Відкритість цієї системи пояснює перманентні зміни у таких параметрах, як якісні характеристики попиту і пропозиції, кількість і структура робочих місць, ціна робочої сили та її мобільність. Різні соціальні групи (сегменти ринку праці) є нечіткими множинами, оскільки їх представники можуть переходити з однієї групи до іншої [23].

Синергетика наводить нову інтерпретацію передумов і наслідків диспропорцій і дисбалансів на ринку праці. Дисбаланс розглядається як невідповідність між попитом і пропозицією людських ресурсів; диспропорції проявляються у дефіциті /надлишку робочої сили за професіями, в окремих галузях і регіонах, у невідповідності змісту професійної освіти потребам ринку праці за професійною структурою і кваліфікаційним рівнем [6, с. 124].

Траєкторія розвитку ринку праці має як біфуркаційні зони імовірнісного розвитку, що виявляються як моменти перелому тенденцій циклу (наприклад, поява нових професій, кардинальна зміна підходів до організації праці), так і більш стійкі та передбачувані періоди, в яких, зокрема, складені плани щодо підготовки певної чисельності працівників відповідних професій можуть бути підтверджені попитом з боку власників капіталу, а сам працівник має найкращі шанси реалізувати власні професійні і кар'єрні амбіції. Однак стадії еволюційного розвитку на сучасному етапі все частіше наповнюються незгасимими флуктуаціями, перериваються точками біфуркаціями, після проходження яких розширюється сфера появи нових атрактивних цілей, траєкторій розвитку та, відповідно, збільшується спектр суспільного вибору [26, с. 191].

Біфуркація позначає можливий подальший розгалужений шлях ринку праці через зміну атракторів, здатних оптимізувати відбір постбіфуркаційних

варіантів ринкової кон’юнктури. Ринковий атрактор притягує множинність у соціально-економічному просторі ринку праці, завдяки чому будь-яке новаторське рішення стрибкоподібно змінює кон’юнктуру та створює потік матеріальних, людських і фінансових ресурсів для впровадження інновацій. Структури-атрактори визначають різноманітні форми майбутньої організації ринку праці, який має не один, а кілька шляхів еволюції. Тобто на зміну стабільній кінцевій цілі приходить біфуркаційне дерево можливостей, а процес розвитку трактується не як планомірний рух до цілі, а інтеграційний процес, на кожному етапі якого здійснюється вибір, визначальний для подальших шляхів еволюції [22, с. 86–87].

Біфуркаційним потрясінням для ринку праці України стало повномасштабне вторгнення росії 24 лютого 2022 року. Дослідники вказують на наявність кількох етапів (циклів) трансформації ринку робочої сили в умовах воєнного стану. Так, наприкінці лютого та у березні 2022 року активність на ринку праці різко скоротилася. Перш за все, поглибився дисбаланс між пропозицією і попитом робочої сили: попит на робочу силу різко зменшився через неможливість працювати у зонах бойових дій, скорочення попиту на товари й послуги, проблеми з логістикою та невизначеність майбутнього [27, с. 11]. До цього додалася масова внутрішня та зовнішня міграція працездатного населення.

За оцінками Міжнародної організації праці, у ситуації активної фази конфлікту порівняно з ситуацією до конфлікту втрачено 4,8 млн робочих місць, або 30% від їх загальної кількості на початок війни [27, с. 17; 28]. Також війна вплинула на зниження доходів громадян: безробітних стало значно більше, ніж вакантних робочих місць, що призвело до зниження заробітних плат. За даними Work.ua, вже протягом першого місяця війни середня зарплата знизилась на 8,6% – з 15035 до 13736 грн; станом на червень 2022 року у приватному секторі падіння зарплат становило вже 25–50% порівняно з довоєнними показниками. До того ж, має місце значна

тінізація ринку праці: багато вакансій пропонуються без офіційного оформлення трудових відносин [27, с. 14–15].

Згодом почали “вмикатися” певні адаптаційні механізми – як з боку роботодавців, так і найманих працівників. Першочерговими завданнями українських компаній-роботодавців у перші дні і тижні війни були: налагодження постійної комунікації зі співробітниками (у зв’язку з переведенням значної їх частини на дистанційну форму роботи), надання психологічної допомоги у стресових ситуаціях, дотримання соціальних гарантій, своєчасна виплата заробітної плати [29, с. 27–28].

Адаптація відбувалася за рахунок галузевої і регіональної трансформації. Зокрема, поширення набула роздрібна торгівля харчовими й нехарчовими продуктами; менш затребуваними стали професії в галузі туризму та готельно-ресторанного бізнесу. Водночас, вимушене внутрішнє переміщення людей призвело до демографічної концентрації трудових ресурсів на територіях західних та центральних областей України [30]. Наразі ринок праці корелює з тими секторами економіки, які забезпечують базові потреби населення на територіях, де не ведуться бойові дії (логістика, енергетика, медицина, харчова промисловість) [27, с. 12–13].

Втрата і пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів поставок у торговельних мережах послабили потенціал ринку праці, призвівши до “зривів” і втрати можливостей до працевлаштування більшості українців [27, с. 5]. Втім, за деякими дослідженнями, близько 38% тих, хто працював до війни, вже повернулися на свої робочі місця у звичному режимі, 18% – працюють дистанційно, 7% – знайшли нове місце роботи [29, с. 29]. Новою тенденцією на ринку праці є те, що, зіткнувшись з високою конкуренцією і проблемами працевлаштування через вкрай низьку кількість вакансій, висококваліфіковані фахівці знизили рівень своїх зарплатних очікувань і часто погоджуються на посади нижчої кваліфікації.

За даними кадрових агенцій, ситуація на ринку праці поступово стабілізується, проте кількість вакансій усе ще є далекою від довоєнного рівня, а розміри пропонованих заробітків, за невеликими винятками, набагато нижчі. Специфічною рисою ринку праці в умовах війни стали вакансії волонтерів – кухарів, прибиральників, операторів координаційних центрів та спеціалістів по роботі з персоналом. Також задля забезпечення потреб ЗСУ нові робочі місця створювалися у військовопромисловому комплексі [27, с. 11; 29, с. 29].

Окремо слід зауважити, що, з огляду на закономірності глобалізації, ситуація на ринку праці України прямо чи опосередковано впливає на інші держави: загострюючи кризу, викликану COVID-19, і посилюючи наслідки нерівномірного відновлення, що відбувалося у 2021 році, агресія в Україні не лише спричиняє руйнування в нашій державі, а й спровокувала новий шок для глобальної економіки. Прогнозується, що додатковий сплеск інфляції у поєднанні з суттєвими порушеннями у глобальних ланцюжках поставок уповільнить зростання зайнятості та реальної заробітної плати, водночас створивши додаткове навантаження на системи соціального захисту, особливо у країнах з низьким і середнім рівнями доходу [28].

Сьогодні Україна вимушено виконує роль експортера робочої сили. Європейський Союз ще на початку війни ухвалив безпрецедентні заходи щодо забезпечення вільного доступу переселенців до ринку праці. Директива ЄС про тимчасовий захист, активована ЄС на початку березня 2022 року, надає право біженцям з України негайно займатися працевлаштуванням або самозайнятістю. Хоча внутрішня політика багатьох країн передбачає обмеження стосовно іммігрантів (насамперед у плані зайнятості, доступу до соціальних послуг та ін.), услід за ЄС більшість країн ОЕСР ввели аналогічні преференції [40, с. 7]. Загалом, реакція країн ЄС на потік українських біженців підтверджує доцільність вироблення солідарної (узгодженої, когерентної) загальноєвропейської міграційної політики [42, с. 93]. З одного боку, у короткостроковій перспективі мігранти стають додатковим викликом

для державного бюджету, але, з іншого боку, коли вони інтегруються до зарубіжного ринку праці, для приймаючих країн вплив на бюджет, вочевидь, перетворюється на позитивний.

Якщо для приймаючої країни міграційні потоки частково вдається регулювати (а відтак, за рахунок організуючого впливу отримувати більше вигод, ніж втрат), то наслідки для країн, звідки відбувається еміграція (і, відповідно, домінуючими є тенденції самоорганізації), розглядаються радше як суперечливі, або відверто негативні. Насамперед негативні моменти проявляються у випадках, якщо йдеться про людський капітал і відтік робочої сили. У результаті послаблюється людський капітал країни походження і це створює дефіцит висококваліфікованої робочої сили; водночас знижується продуктивність праці, а також наповнюваність бюджетів різних рівнів; зростають потреби соціального захисту при зменшенні ресурсних надходжень.

Слід також зауважити, що відтік робочої сили впливає на макроекономічну та інституційну спроможність країни через: погіршення якості роботи державних установ у країні-експортері; зниження привабливості ділового та інвестиційного клімату; розбалансування податкової системи (перерозподіл податкових надходжень від податків на прибуток на користь податків на споживання); перерозподіл фінансування сфер, пов’язаних з людським капіталом.

Так, погіршення демографічної структури внаслідок еміграції (відтік молоді і збільшення питомої ваги людей старшого віку) обумовлює потребу підвищення витрат на програми соціальної допомоги, насамперед пенсії, з одночасним зниженням видатків на освіту. Однак навіть у таких випадках можливі наслідки позитивної спрямованості: нестача кваліфікованої робочої сили може стати чинником підвищення рівня заробітної плати в окремих професіях або галузях. Хоча це привносить інфляційні ризики, проте позитивна прискорена динаміка їх поглинає, а тому відбувається реальне

підвищення добробуту в країні навіть за умови втрати робочої сили [40, с. 5–6].

Немає сумнівів, що Україна невдовзі стане членом ЄС та увійде у європейський ринок праці. Однак значні втрати людського капіталу внаслідок війни і вимушеної еміграції ускладнюють досягнення цієї мети. Тож для України залишається актуальним завдання нарощування продуктивності праці, що, у свою чергу, забезпечить конкурентоспроможність вітчизняної заробітної плати і зменшуватиме еміграційні стимули. Поряд із завданням повернення біженців значні зусилля слід докладати, щоб повернення відбувалося в оновлені сектори економіки. Експерти прогнозують, що підвищення рівня життя може знизити темпи експорту людських ресурсів навіть за збереження значних відмінностей у рівнях оплати праці із закордонними. Певною компенсацією розривів у зарплатах може виступати т. зв. циркулярна міграція, яка стала доступною для українців, зважаючи на можливості безвізових відвідин країн ЄС [42, с. 132]. Отже, глобалізаційні та євроінтеграційні процеси певною мірою порушують стабільність на ринку праці, і звідси виникає потреба у перегляді набору міжнародних трудових стандартів, удосконаленні інституційного забезпечення, виробленні спільної стратегії зайнятості.

Отже, в нинішніх умовах загальний стан ринку праці є досить чутливим до великої кількості чинників: тривалості й інтенсивності бойових дій, імовірності повернення українських мігрантів, відновлення виробничих потужностей, повернення окупованих територій, умов відновлення людського та трудового потенціалу країни тощо [29, с. 31]. Втім, не викликає сумніву той факт, що в таких умовах надзвичайно важливою є синхронізація дій підтримки з боку інших держав і міжнародних інституцій, заходів макроекономічного регулювання в Україні та, зрештою, дій окремих суб’єктів ринку, логіка яких може бути пояснена положеннями теорії самоорганізації складних систем.

# РОЗДІЛ 2
# ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

## 2.1. Оцінка попиту та пропозиції на ринку праці в умовах війни

За час війни бізнес та ринок праці в Україні пережив кілька еволюційних етапів своєї діяльності в нових умовах воєнного стану. Наприкінці лютого та березні 2022р, в наслідок початку повномасштабного вторгнення, активність на ринку праці різко скоротилась. В країні закрилося багато бізнесів і люди масово втратили роботу. В Україні, з початку повномасштабного вторгнення ринок праці втратив майже 5,5 млн працездатних українців, що становить приблизно 30% наявної на той момент робочої сили. Якщо до повномасштабного вторгнення чисельність працездатного населення України становила 17,4 млн людей (8,3 млн жінок і 9,1 млн чоловіків), то після – впродовж 2022 року скоротилася до менш як 12 мільйонів. Близько 1 млн громадян було мобілізовано на захист держави, ще 4,6 мільйона (з них 3,2 мільйона – жінки працездатного віку) опинилися за межами України.

До великої війни в Україні на популярних кадрових порталах кількість резюме була приблизно вдвічі більшою за кількість вакансій. Наприклад, у квітні 2021 року на 48,2 тис. вакансій припадало 99,3 тис. резюме. В лютому 2022-го ситуація кардинально змінилася. Кількість вакансій тимчасово впала в 10 разів, а на одну вакансію було вже понад 11 претендентів. У липні кількість резюме сягнула піку в 152,8 тис., тоді як вакансій – менше 20 тисяч. Знайти роботу було вкрай складно (рис. 2.1).

Україна гідно пройшла два роки повномасштабної війни. Наразі відбуваються якісні зміни, що віддзеркалюються структурними зсувами, і кількісні зміни, які свідчать про пристосування бізнесу до умов війни, згуртованість населення, провідну роль держави в умовах значної міжнародної фінансової підтримки. Економіка України все більше набуває

рис економіки воєнного часу. У 2023 р. розпочалося економічне відновлення країни, ВВП зріс більш ніж на 5%.

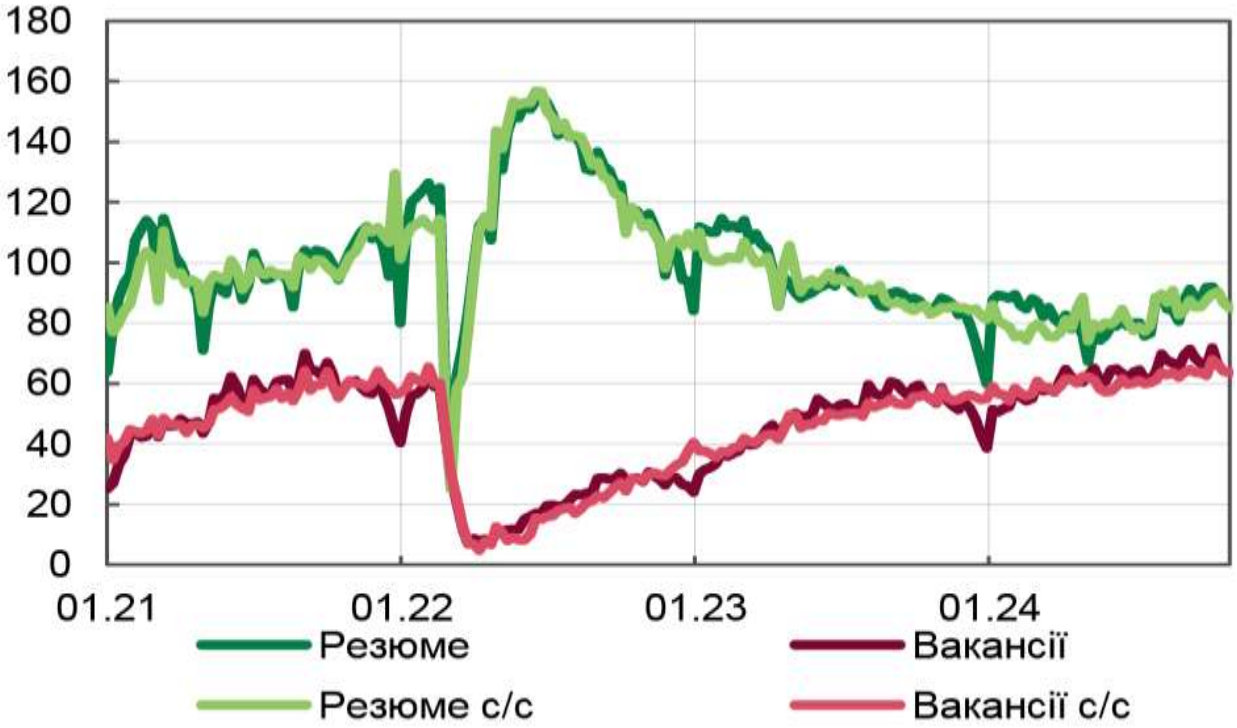



**Рис. 2.1. Нові резюме і вакансії на ринку праці України, тис.**

Позитивні тенденції значною мірою стали можливими саме завдяки систематичному надходженню міжнародної фінансової допомоги. За 2022 та 2023 рр. Україна залучила $74 млрд зовнішнього фінансування, було сформовано «фінансову коаліцію» для підтримки бюджету. Завдяки системній фінансовій підтримці з боку міжнародних партнерів, вдалося частково компенсувати втрачений попит, спричинений міграцією та логістичними проблемами, шляхом розширення бюджетного фінансування.

Однак вищезгадане скорочення кількості працездатних осіб майже на третину та поступове відродження виробництва за два роки кардинально змінило ситуацію на ринку праці. У 2024 році, починаючи з березня, сайти з пошуку роботи вже три місяці поспіль фіксують рекордну кількість вакансій– у понад 100 тисяч з початку великої війни. Пожвавлення економічної активності зумовило й подальше збільшення кількості вакансій. У ІІІ кварталі 2024 року стан ринку праці залишався складним. Попит на

працівників, вимірюваний кількістю вакансій на сайтах пошуку роботи, і надалі зростав завдяки подальшому відновленню економічної активності. Зокрема, найбільше зросла кількість вакансій в охороні та безпеці (у 4.6 раза), телекомунікаціях (на 45%) та охороні здоров'я (на 34%).

У 2024 р. вперше за останні два роки спостерігається зростання кількості резюме в абсолютному вимірі. Ймовірно, відбувається повернення на ринок праці тих людей, що з різних причин вибули з нього в попередні періоди. Вагомою причиною для цього могло бути збільшення зарплат, а також перехід з тіньової в офіційну зайнятість. Це підтверджується й скороченням частки економічно неактивного населення за даними опитувань InfoSapiens та відповідним збільшенням як зайнятості, так і рівня участі в робочій силі.

Так, кількість вакансій в абсолютному вимірі була найбільшою з початку повномасштабного вторгнення, а зростання відбувалося практично за всіма професіями. Лідерами попиту залишаються робітничі спеціальності, сфера обслуговування та роздрібна торгівля, а в регіональному вимірі – Київ, Львів та Дніпро (рис. 2.2, рис. 2.3).

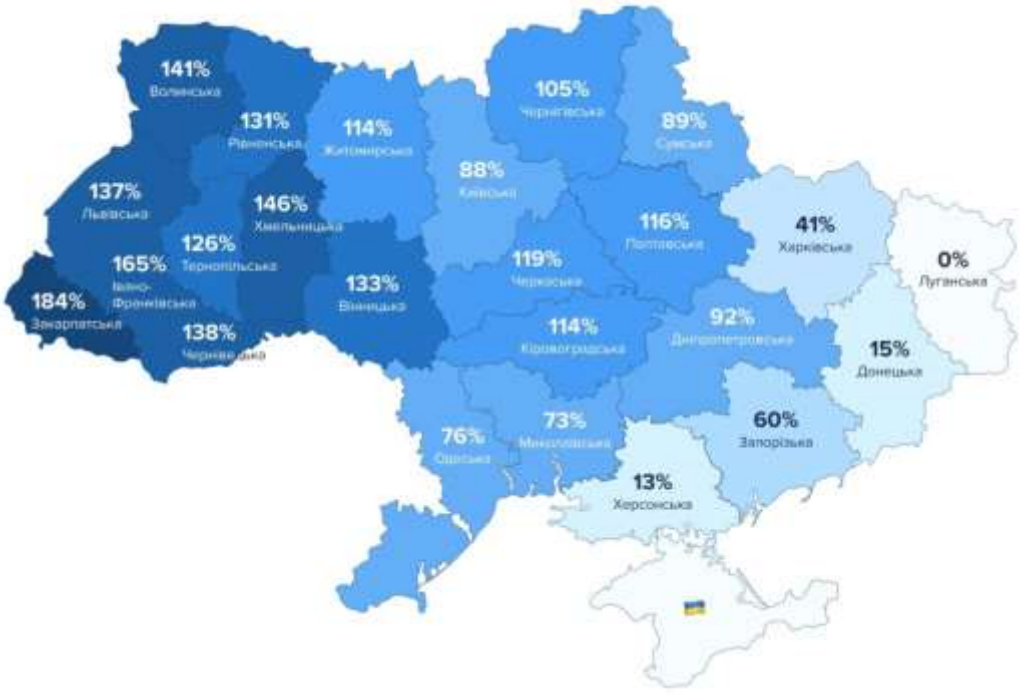



**Рис. 2.2. Кількість вакансій у жовтні 2024 року до лютого 2022 року. Результати дослідження Work.ua**

Зміни в економіці, які відбулися через руйнування виробничих потужностей, виїзд українців за кордон та переміщення у межах України посилюють диспропорції на ринку праці. Тобто кваліфікації, які пропонують працівники, не відповідають потребам роботодавців. Наприклад, якщо працівники металургійних комбінатів фахом на захід України, вони не можуть знайти там роботу за професією, тому що там просто немає таких потужностей.

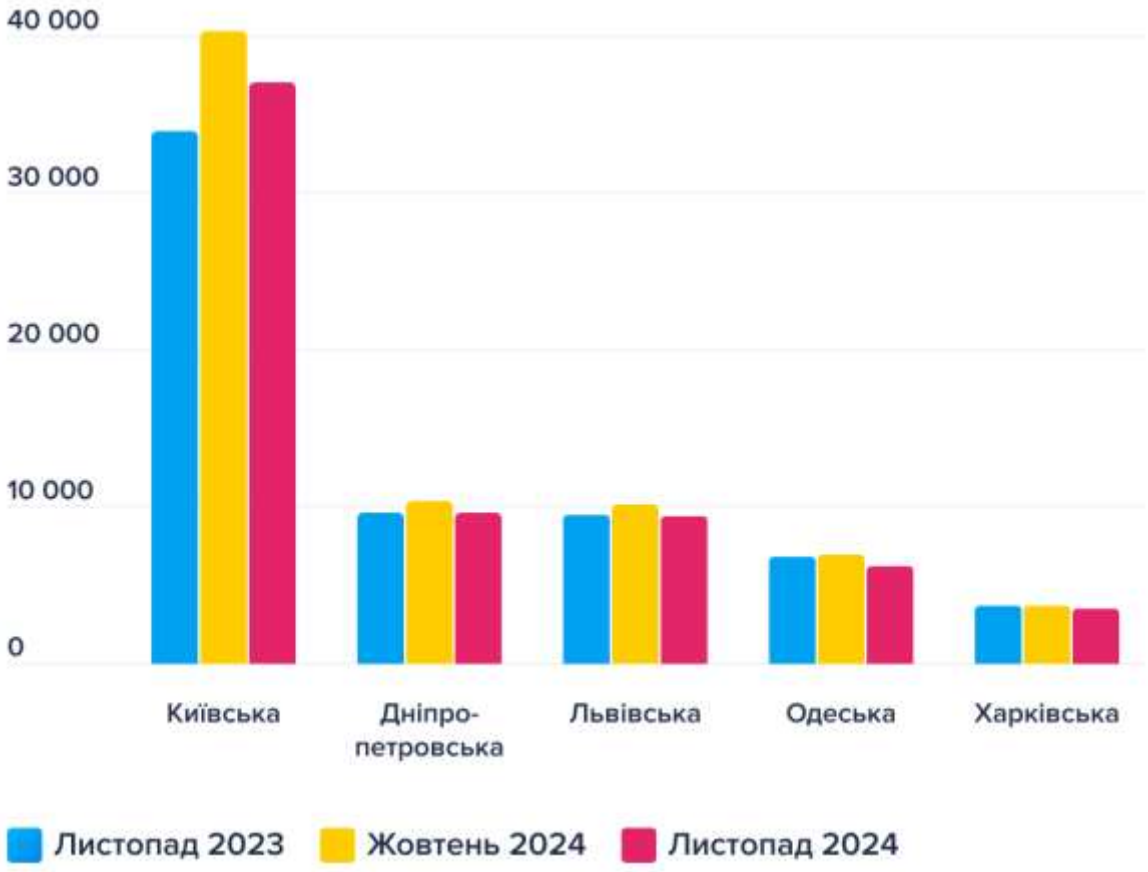



**Рис. 2.3. Області з найбільшою кількістю вакансій у листопаді та жовтні проти минулого року**

Водночас структура вакансій як за видами діяльності, так і за регіонами практично не змінилася порівняно з вереснем минулого року, що свідчить про певну стабілізацію структури економіки у воєнний час.

Попри зростання пропозиції на ринку праці, дефіцит кадрів та його негативний вплив на діяльність підприємств, за опитуваннями, суттєво

посилилися практично в усіх видах економічної діяльності. Значними залишаються диспропорції на ринку праці та нерівномірними співвідношення вакансій і резюме за різними професіями. Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці (рис 2.4).

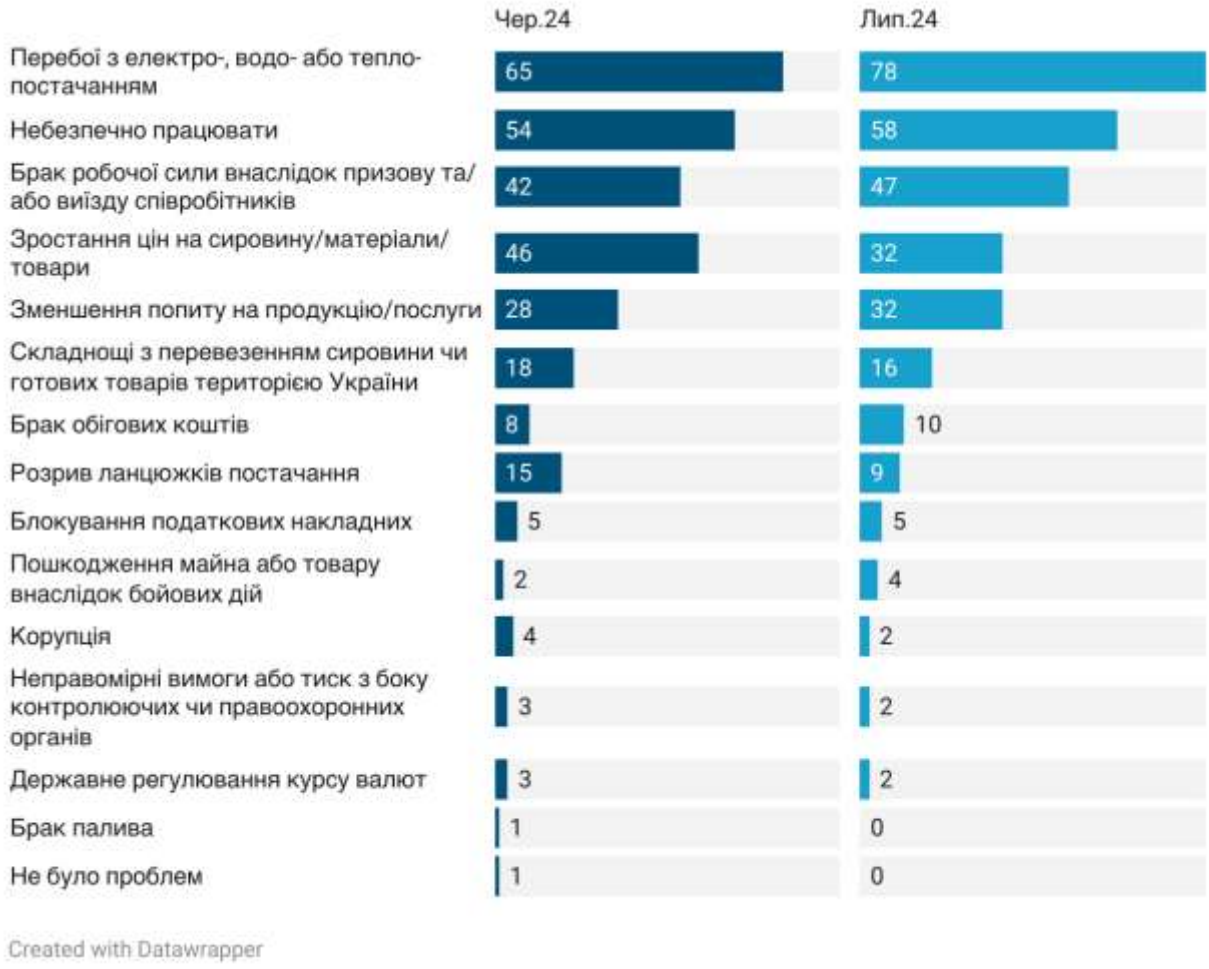



**Рис. 2.4. Основні перешкоди для ведення бізнесу у воєнний час, % респондентів**

Значною мірою посилення тиску на діяльність підприємств з боку нестачі працівників у III кварталі було зумовлене збільшенням міграційного відпливу за кордон понад очікування, зокрема через тривалі відключення електроенергії влітку. Так, за даними ООН, кількість українських мігрантів упродовж III кварталу зросла майже на 200 тис., зростання тривало й на початку IV кварталу – до майже 6,8 млн. осіб станом на середину жовтня

2024 року. Ризики подальшого посилення міграційного відпливу залишаються значними.

У 2024 р. труднощі з пошуком працівників знову суттєво зросли як по кваліфікованих так і некваліфікованих працівниках (рис. 2.5). Серед роботодавців відсоток тих, хто повідомив, що кваліфікованих працівників знайти складніше, суттєво збільшився (із 34,6% до 50,8%), натомість відсоток тих, хто вважає що кваліфікованих працівників стало легше знайти, зменшився (із 5,4% до 1,1%), а відсоток тих хто не зазначив змін зменшився із 60% до 48,1%. Відсоток тих, кому важче шукати некваліфікованих працівників збільшився (із 28,7% до 37,8%), а відсоток тих, хто повідомив, що їх легко знайти, залишається без суттєвих змін (4,8% у червні та 3,9% у липні 2024 р.).

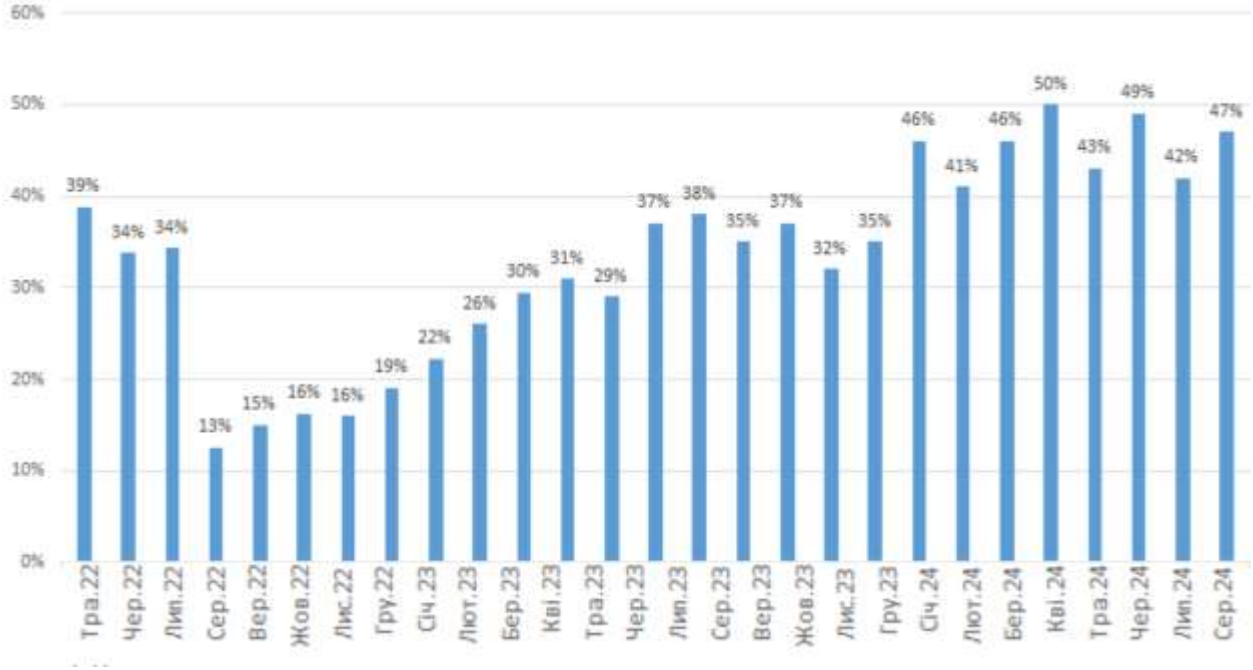



**Рис. 2.5. Брак робочої сили внаслідок призову та/або виїзду співробітників, % респондентів**

Дефіцит кадрів, особливо кваліфікованих, залишається значним. Після незначного зменшення, яке ймовірно було спричинене зменшенням попиту через зупинки в роботі підприємств унаслідок перебоїв з енергопостачанням, дефіцит кваліфікованих працівників сягнув нового максимуму (рис. 2.6). За

опитуванням центру Разумкова, 60% працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих) повідомили про дефіцит кадрів на своєму підприємстві

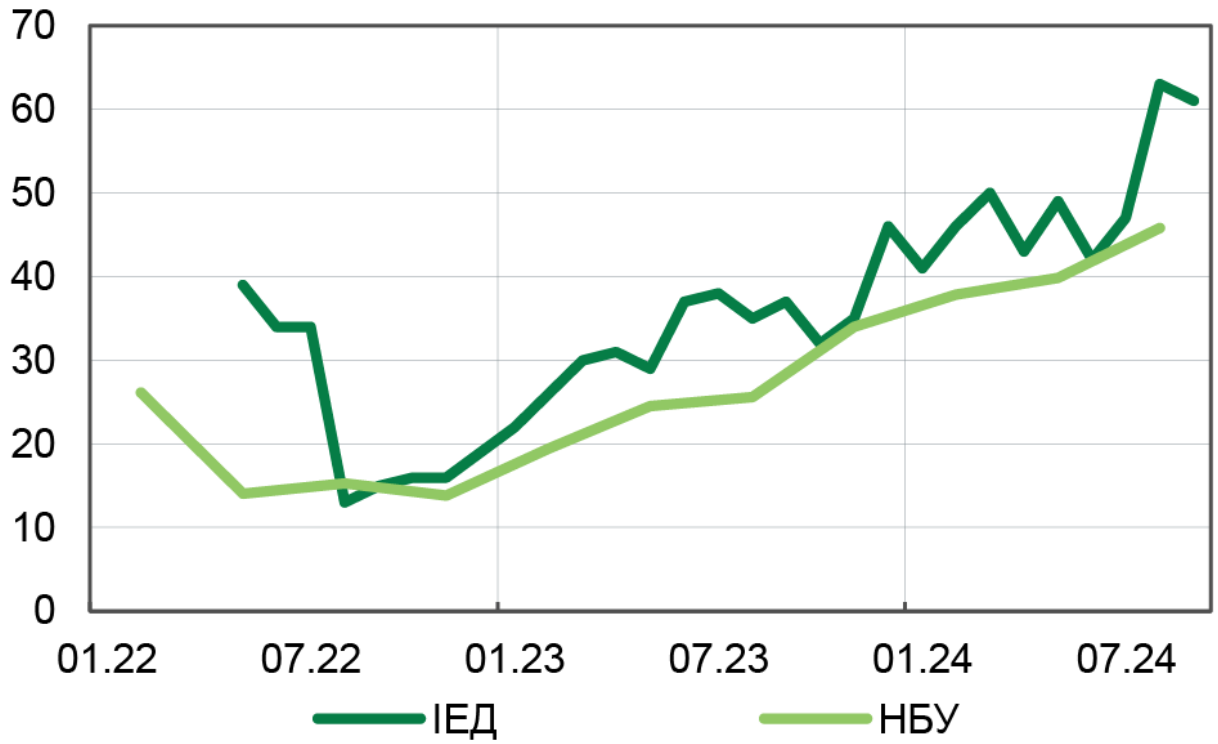



**Рис. 2.6. Брак кваліфікованих працівників як один з найбільш впливових чинників, що обмежують спроможність підприємств збільшувати виробництво, % відповідей**

Загалом співвідношення кількості претендентів на одну вакансію наразі нижче навіть за показники 2021 року, що також свідчить про стисненість ринку праці. У результаті штати підприємств переважно недоукомплектовані та, попри загалом сприятливі очікування щодо збільшення обсягів реалізації продукції підприємствами в наступні 12 місяців, вони не прогнозують збільшення кількості працівників. Отже, підприємства очікують збереження дефіциту кадрів і подальшого зростання конкуренції за працівників.

У результаті кількість кандидатів на одне робоче місце у 2024 р. була нижчою за рівень до повномасштабного вторгнення (рис. 2.7).

У низці професій (у сфері логістики, робочих спеціальностей, роздрібної торгівлі та діяльності готелів та ресторанів) цей показник уже нижчий за

одиницю, що свідчить про суттєвий дефіцит кадрів. Навіть у тих видах діяльності, де попит лишається низьким, зокрема освіта, дизайн, IT, мистецтво і культура, показники є суттєво нижчими за рівень 2023 р.

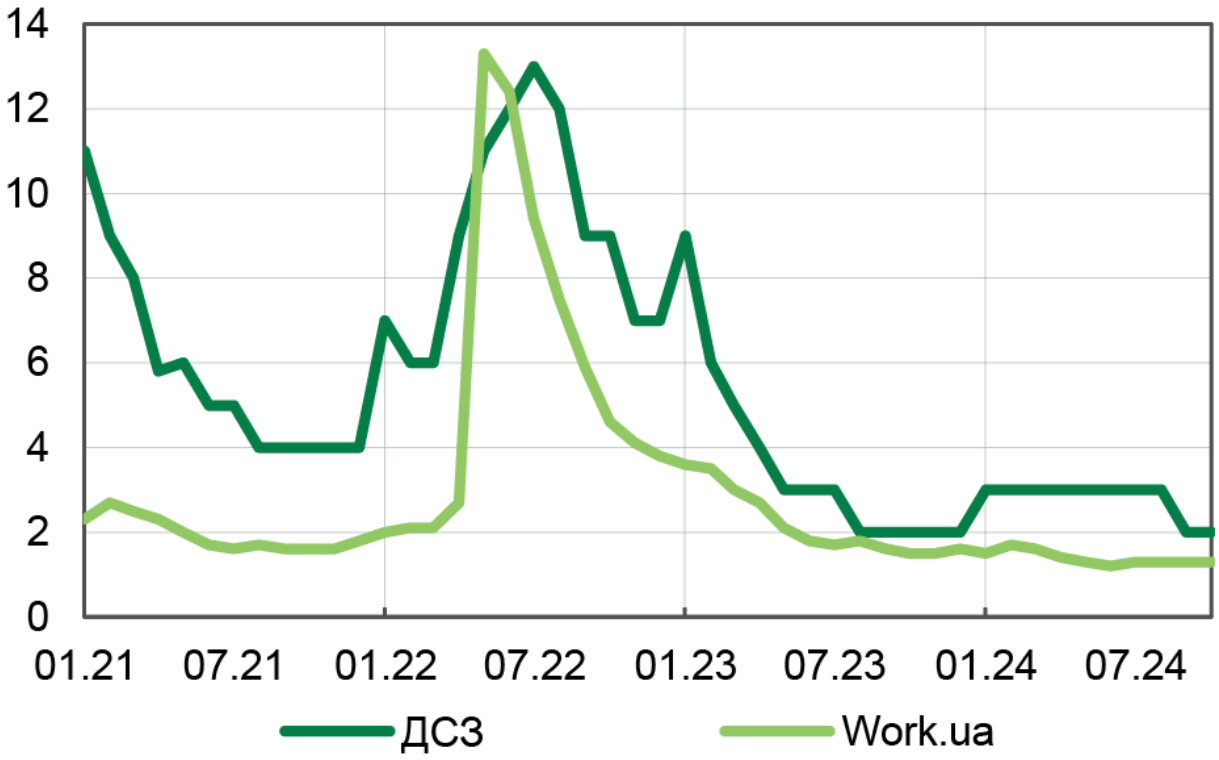



**Рис. 2.7. Кількість претендентів на одну вакансію, осіб**

Ураховуючи подальшу обмежену пропозицію робочої сили, диспропорції на ринку праці зберігатимуться на прогнозному горизонті, що стримуватиме економічну активність.

Мобілізація є одним із факторів, що призводить до дефіциту кадрів на українському ринку праці (рис. 2.8). Найважливіший наслідок для ринку праці від ухвалення Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо окремих питань проходження військової служби, мобілізації та військового обліку» та майбутнього процесу мобілізації — це збільшення дефіциту чоловічої робочої сили. У 2022 р. в Україні була нестача жінок, адже значна частина українських біженців — це жінки із дітьми. А зараз нестачу працівників відчувають компанії, де здебільшого використовується чоловіча праця — ритейл, виробництво, будівництво, логістика, перевозки, сільське господарство. При цьому, з одного боку, частина роботодавців

побоюються працевлаштовувати чоловіків через можливість їх мобілізації, з іншого боку — частина чоловіків не готові офіційно працевлаштовуватися, оскільки не хочуть звертатися до ТЦК за відповідними довідками. Водночас активізація мобілізації за нормами оновленого законодавства може містити ризики розширення сфер неофіційного працевлаштування, зростання кількості «зарплат у конвертах», погіршення умов ведення бізнесу, відкриття нових можливостей для корупційних проявів у державних органах, стимулювання подальшої еміграції.




**Рис. 2.8. Основні проблеми на ринку праці, % відповідей працюючих**

З мобілізацією пов’язано й те, що за останні півтора року з офіційного ринку праці в Україні звільнилися приблизно 1,5 млн працівників через необхідність стати на військовий облік. Люди не хочуть офіційно працевлаштовуватися. По одній простій причині. Вони знають, що офіційне працевлаштування військовозобов'язаних – це зразу облік. І це перша причина переходу економіки в тінь. 1,5 мільйона людей за останні півтора

року просто звільнилися з офіційного ринку праці. Ці люди не виїхали, вони не ухилянти, але уникають офіційного обліку. За різними оцінками, у нас до 4 мільйонів і навіть більше – тіньовий ринок праці.

Для того, щоб мінімізувати негативні наслідки абсолютно необхідної для захисту країни мобілізації для економіки і, зокрема, для ринку праці, необхідною є чітка і максимально прорахована мобілізаційна політика, заснована на чіткому розумінні потреб у людських ресурсах, необхідних як для захисту країни, так і для підтримки її життєдіяльності, і спрямованої на досягнення відповідного балансу. В ході реалізації цієї політики мають забезпечуватися неухильне дотримання прав і свобод людини, принцип соціальної справедливості та максимальний рівень протидії корупції.

Незважаючи на стабілізацію ринку праці, Україна продовжує стикатися з великим територіальним дисбалансом. Через безпекові ризики бізнес релокувався здебільшого у західні регіони – там можна спостерігати найбільшу пропозицію вакансій. Натомість що ближче до лінії фронту – то складніша ситуація на ринку праці (рис.2.9).

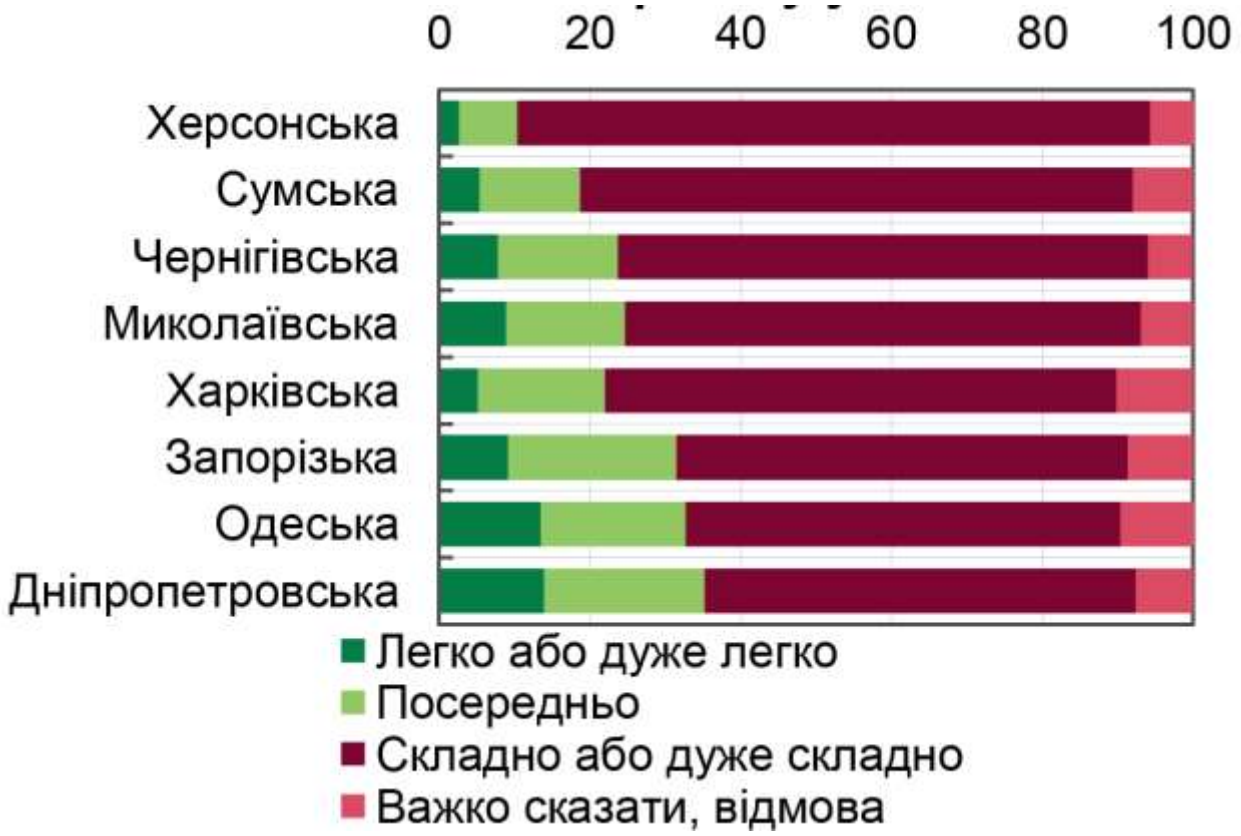



**Рис. 2.9. Наскільки важко знайти роботу у вашій області?, % відповідей**

З іншого боку значні труднощі з пошуком роботи відзначають мешканці прифронтових областей, що разом з обмеженим доступом до навчання з підвищення кваліфікації утримує їх від пошуку роботи (лише 13% опитаних у прифронтових областях не мають роботи та шукають її, та ще 7% планують відкриття власного бізнесу). За опитуванням Центру Разумкова, 73% працюючих вважають мобілізацію проблемою для ринку праці. Згідно з опитуванням ФОП проведеним ЄБА, 64% підприємців назвали мобілізацію чинником, що має найбільший негативний вплив на бізнес.

На сьогоднішній день на тих територіях, де не ведуться бойові дії, на повну силу працюють лише сектори економіки, які забезпечують базові потреби громадян — електроенергія та опалення, логістика, державна медицина, держсектор (зокрема комунальна сфера), IT-сектор, який переважно орієнтується на закордонні проекти, виробництво та продаж товарів повсякденного попиту.

Втрата або пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів поставок торгівельних мереж послабили потенціал ринку праці, призвели до «зривів» та втрати можливостей до працевлаштування більшості українців. Війна «викривила» виробничо-господарську діяльність, що призвело до збільшення працюючих на небезпечних та низькооплачуваних роботах. Є ризик, що більшість тих, хто бажає працевлаштуватися, не можуть зробити це офіційно. Відтак, тіньовий сектор економіки, який сьогодні оцінюється у понад 41%, стає можливістю заробітку для багатьох українців. Водночас, наймані працівники стають більш вразливими внаслідок порушення трудового законодавства, порушення їх трудових прав, а також погіршення умов праці. Військові дії призвели до втрати значної кількості кваліфікованої робочої сили не лише через міграцію до сусідніх країн, але й через загибель або втрату працездатності.

Відбувається також і зміна гендерного розподілу трудових ресурсів, зокрема збільшення частки жінок у складі трудових ресурсів. Також

збільшилася кількість жінок, які влаштовуються на посади, що раніше вважалися чоловічими (у зв'язку з мобілізацією чоловіків на військову службу виникають труднощі з комплектацією вакансій за професіями, на яких традиційно найбільше були працевлаштовані чоловіки (будівельники, вантажники, працівники складу, електрогазозварники, слюсарі, електромонтери, водії навантажувачів тощо)). В Одесі, наприклад, міська влада хоче посадити за кермо комунальних автобусів жінок, бо водіїв-чоловіків не вистачає. А в Києві їм пропонують роботу машиністок поїздів метрополітену. Жінок також запрошують на посади охоронців, водіїв таксі, водіїв-експедиторів, шліфувальниць по дереву. Раніше ці вакансії були суто чоловічими.

Проте загалом війна спричинила зростання ролі жінок на ринку праці. По-перше, у Збройних силах України (ЗСУ) тепер служать 67 тис. жінок. По-друге, зросла частка жінок серед шукачів роботи та підприємців (рис. 2.10).

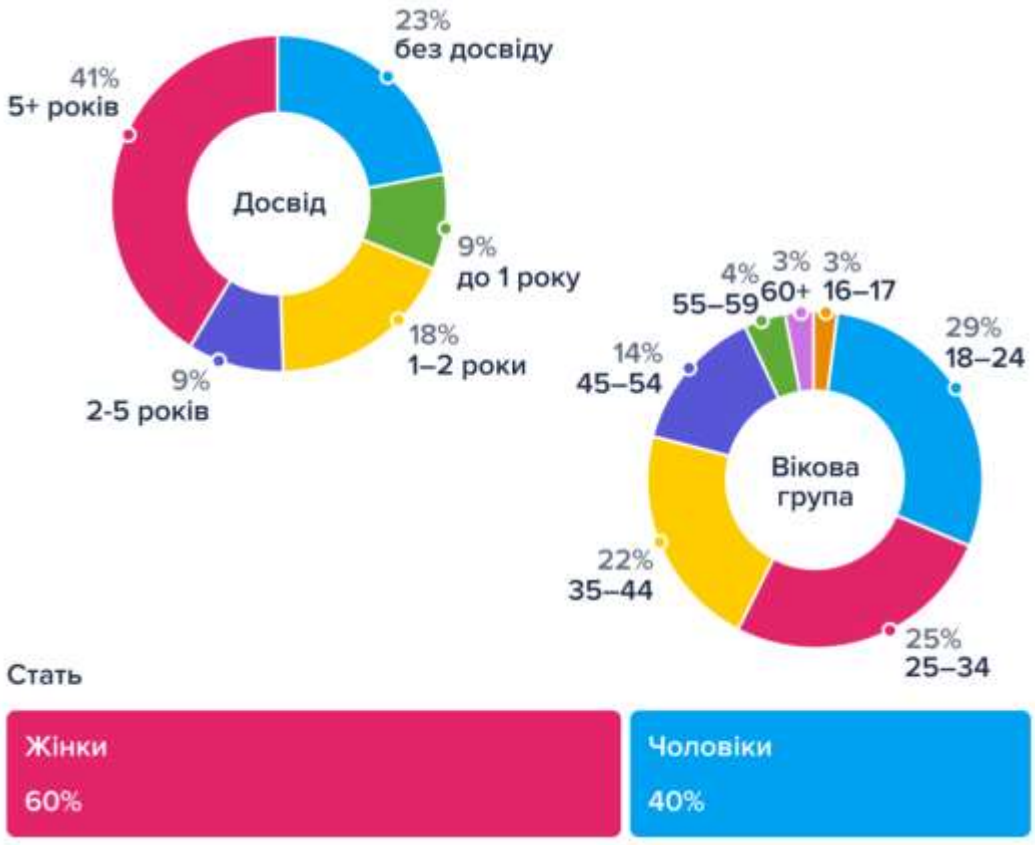



**Рис. 2.10. Розподіл кандидатів за досвідом, віком і статтю**

Зокрема, у першому кварталі 2024 року серед зареєстрованих ФОП 58,8% були жінки, що на 7,8 в.п. більше, ніж у відповідному періоді 2021 року. Серед шукачів роботи приватного сервісу Work.ua частка жінок становить 59%. Ринок праці України найбільше постраждав найбільше через жінок, які після 24 лютого 2022 року разом із дітьми поїхали за кордон, рятуючись від війни. Хоча таку заміну підшукати не просто.

Отже, сучасні тенденції щодо попиту та пропозиції робочої сили на вітчизняному рику праці не сприяють послабленню проблеми дефіциту кадрів. Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 %.

## 2.2. Зайнятість та безробіття в Україні

Варто зазначити, що до 2022 року офіційні дані про рівеньзайнятості та безробіття надавала Державна служба статистики України на основі регулярних опитувань домогосподарств. Однак через війну такі опитування припинилися, що ускладнює точність оцінок. Тому нинішні показники базуються на вибіркових опитуваннях і моделюванні ситуації на ринку праці. Після шоку, викликаного проблемами з енергопостачанням, за опитуваннями підприємств, у літні місяці 2024 р.відновилося зростання рівня зайнятості населення рис. 2.11.

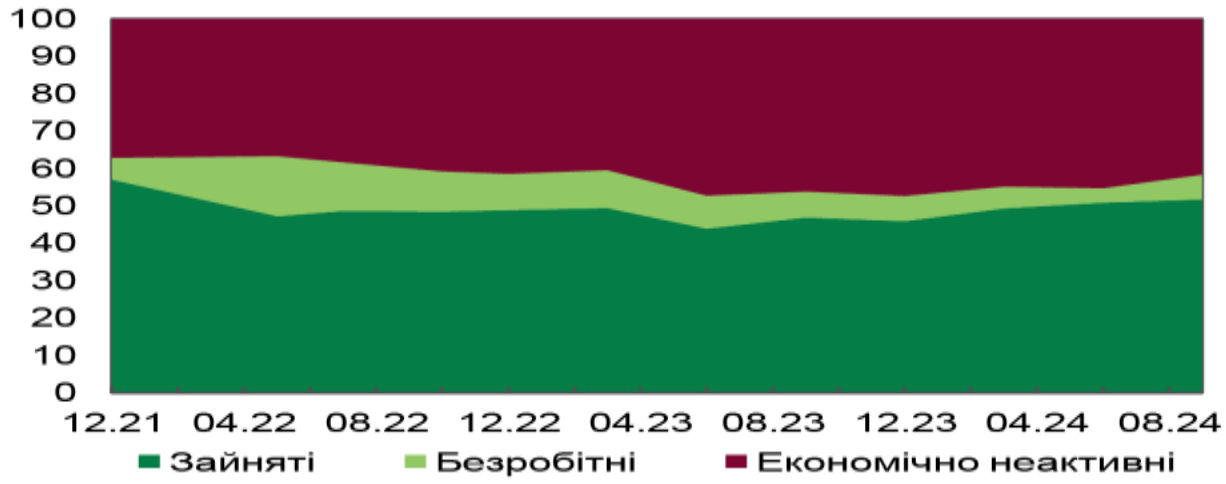



**Рис. 2.11. Структура опитаних за економічною активністю, %**

Також слід звернути увагу на те, що окрім браку кадрів, ринок праці України характеризується також і високим рівнем безробіття при його широкому діапазоні коливань. Високий рівень безробіття передусім є результатом нестачі інформації щодо стану ринку праці, неврегульованості питань щодо методології обліку окремих категорій населення (облік військовослужбовців, тимчасово окупованих територій та територій, на яких ведуться (велися) бойові дії).

За оцінюванням НБУ, рівень безробіття залишається високим, хоча й знизився з 21% у 2022 році до 14%, що прогнозуються на 2024 рік (рис. 2.12).

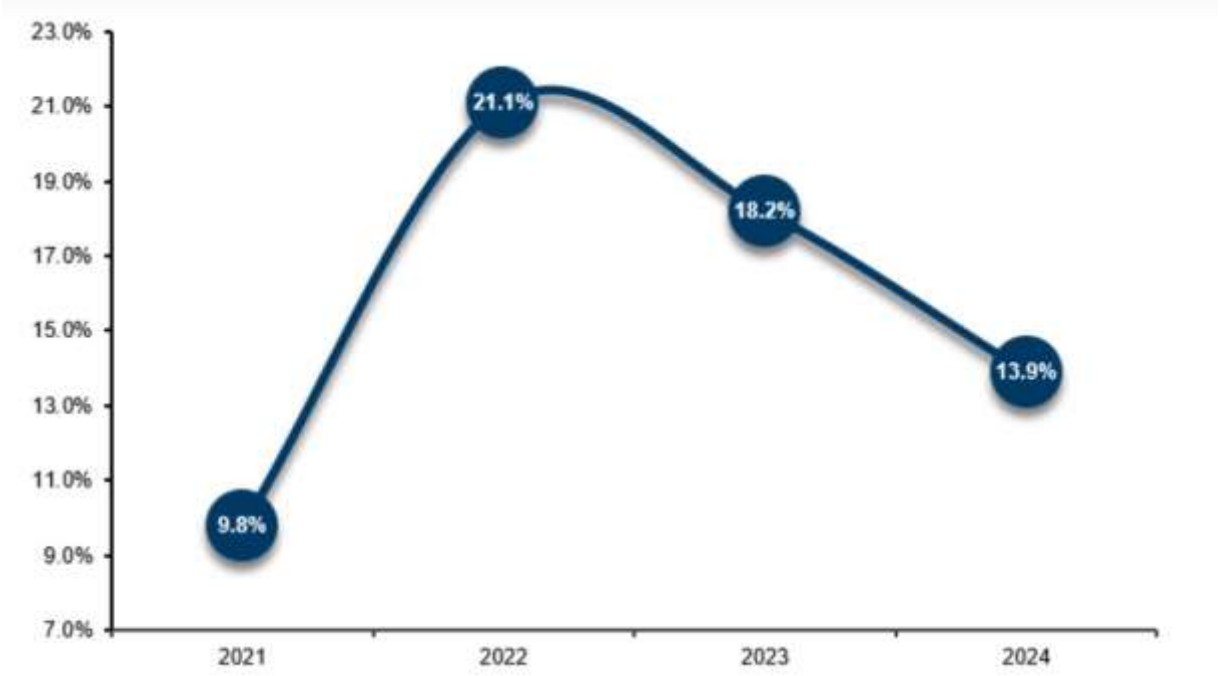



**Рис. 2.12. Рівень безробіття в Україні за МОП, %**

Цей показник все ще перевищує показники до повномасштабного вторгнення через зміни в структурі економіки, зовнішню та внутрішню міграцію, нерівномірне за регіонами та галузями відновлення. Але навіть за наявності великої кількості безробітних складно знайти кваліфікованих фахівців у певних галузях. Та водночас на ринку праці спостерігаються і негативні тенденції. Зокрема, тривожним фахівці називають той факт, що безробіття набуває ознак структурного.

Безробітні шукають роботу, але їхні навички та кваліфікації не завжди відповідають вимогам  працедавців. За опитуваннями підприємств, від 16% роботодавців стикалися з проблемою недостатньої кваліфікації претендентів на відкриті вакансії.

Рівень безробіття серед ВПО вищий, ніж серед населення загалом. За даними Мінсоцполітики, в Україні зареєстровано 4,7 млн внутрішньо переміщених осіб (ВПО), із них 42,3% – особи працездатного віку. На вересень 2023 року серед ВПО працездатного віку було працевлаштовано лише близько 800 тис. осіб або 38%.  Опитування МОМ, проведене у квітні 2024 року, показало зростання працевлаштування ВПО працездатного віку: у цей час 45% із них працювали за наймом, а ще 7% були самозайнятими. Серед причин безробіття самі ВПО відзначають недостатню кількість робочих місць у нових місцях проживання та невідповідність їхньої кваліфікації попиту на ринку праці. Крім того, якщо ВПО переїжджають у місця, де школи працюють онлайн або недостатня кількість дитячих садків, жінки переважно не можуть працювати.

Через повномасштабну війну багато людей втратили роботу. Проте кількість зареєстрованих у Державній службі зайнятості України (ДСЗУ) безробітних суттєво знизилася: у січні 2023 року їх було 166 тис. осіб, що вдвічі менше, ніж у січні 2022 року. На початку 2024 року кількість зареєстрованих безробітних зменшилась іще майже на 40% – до 101,4 тис. осіб (рис. 2.12). Це пов’язано зі значною міграцією громадян, а також із тим, що деякі чоловіки не реєструються як безробітні в Державному центрі зайнятості (ДЦЗ) через відсутність оновлених даних у військкоматах та не влаштовуються на роботу офіційно через острах мобілізації. Ще однією причиною зменшення кількості зареєстрованих безробітних є скорочення терміну виплати допомоги з безробіття під час воєнного стану з 360 до 90 днів. Для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які втратили документи, що необхідні для отримання статусу безробітного, і молоді, яка щойно закінчила

навчання або службу, термін виплат був скорочений зі 180 до 90 днів. Для людей передпенсійного віку термін виплат зменшили з 720 до 360 днів.

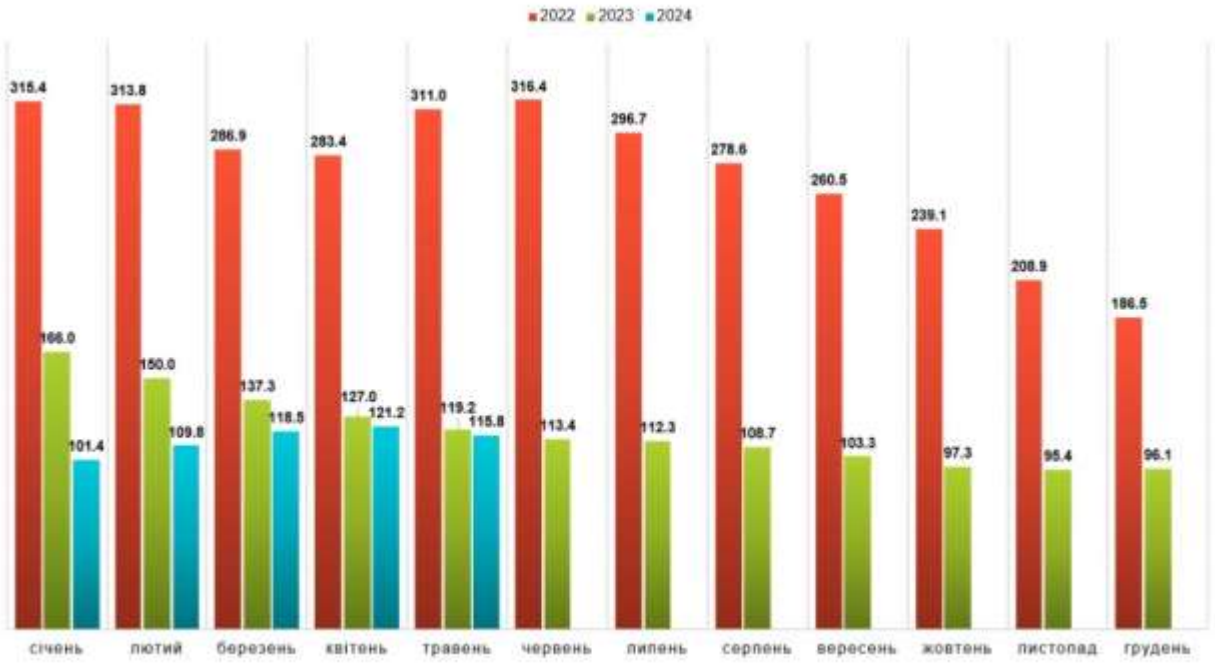



**Рис. 2.13. Помісячна динаміка кількості зареєстрованих безробітних у 2022–2024 роках, тис. осіб**

У 2024 році спостерігається зростання частки ВПО серед зареєстрованих безробітних (17,3% у 2024 році порівняно з 8,9% у 2023). Це пов’язано з новими правилами призначення допомоги на проживання для ВПО, які передбачають обов’язкову реєстрацію в ДЦЗ для працездатних осіб у разі відсутності працевлаштування. За опитуванням ДСЗУ, 75,8% роботодавців не бачать перешкод для працевлаштування ВПО, 73% зазначили, що підприємство не потребує підтримки, а 13,8% вважають субсидії на виплату зарплати пріоритетним напрямом стимулювання зайнятості ВПО.

Дані ДСЗУ свідчать, що поступово зростає зацікавлення роботодавців до залучення ветеранів та осіб з інвалідністю, оскільки часто це люди з досвідом роботи та меншим ризиком мобілізації. У 2021 році в Україні було 2,7 млн осіб з інвалідністю, а за час повномасштабного вторгнення їхня кількість збільшилася приблизно на 10%. Проте кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю за 2023 рік зросла лише на 297 осіб – до 403,5 тисяч осіб. З

огляду на те, що на початку 2023 року 86,7% осіб з інвалідністю мали другу та третю групи, питання працевлаштування для цієї категорії населення є надзвичайно важливим. Працевлаштування сприятиме економічній самостійності цих людей, їхній соціальній інтеграції та використанню їхнього професійного потенціалу, що є особливо цінним в умовах кадрового дефіциту.

Як і раніше, дефіцит кадрів на ринку праці підживлює зростання заробітних плат. Зокрема, у II кварталі 2024 року в середньому реальні заробітні плати збільшилися на 17,6%, номінальні – на 22,1% (рис. 2.14). Згідно з наявними непрямими даними, високі темпи зростання номінальних зарплат збереглися й у III кварталі. Проте посилення інфляційного тиску зумовило певне сповільнення темпів зростання реальних зарплат, хоча вони все ще залишалися доволі високими й надалі підтримували приватне споживання.

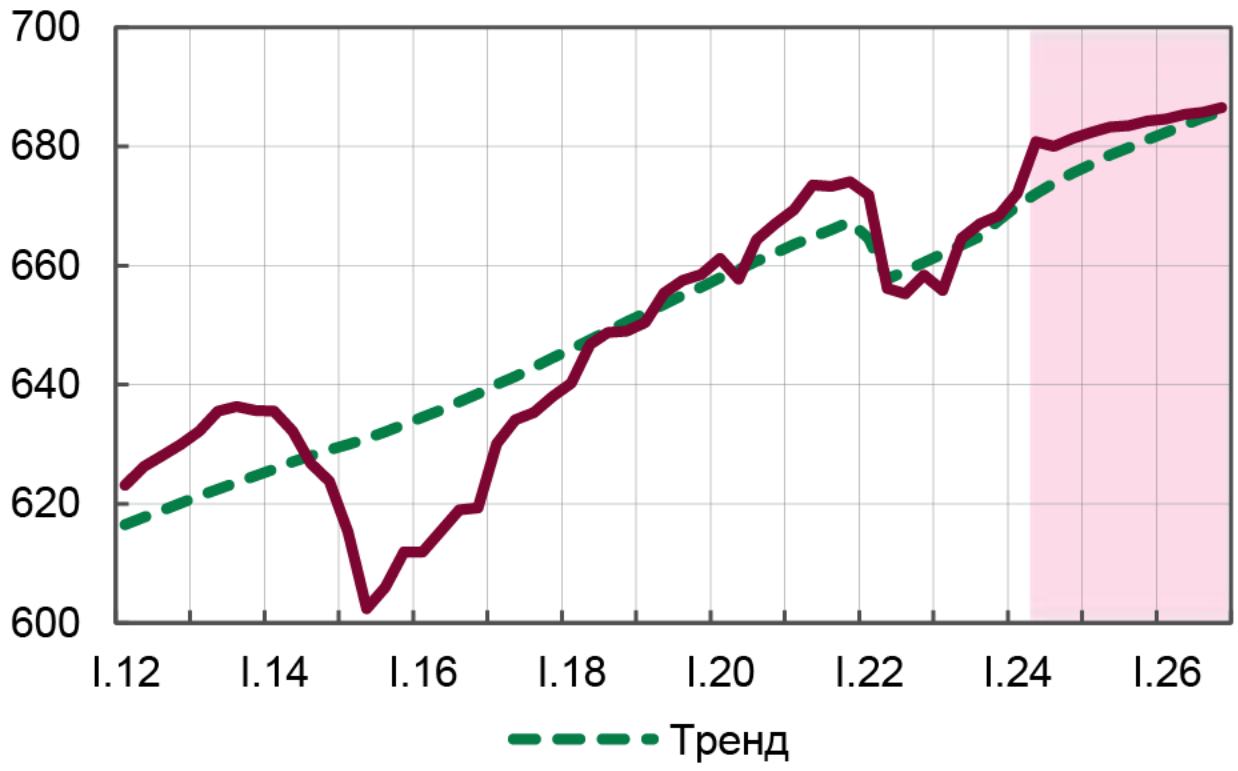



**Рис. 2.14. Реальна зарплата, рівень (логарифми)**

Очікується, що вже наприкінці поточного року реальні заробітні плати перевищать довоєнний рівень та підвищуватимуться надалі через значну конкуренцію роботодавців за наявну робочу силу. Це разом із м'якою фіскальною політикою сприятиме подальшому зростанню споживчого попиту.

У листопаді розмір середньої заробітної плати, пропонованої роботодавцями, практично не змінився й становив 22 750 грн (на 250 грн більше, ніж у жовтні). Серед областей-лідерів за кількістю вакансій зросли зарплати лише в Дніпропетровській (22 000 грн, +1 000 грн) і Одеській (21 500 грн, +500 грн) областях.

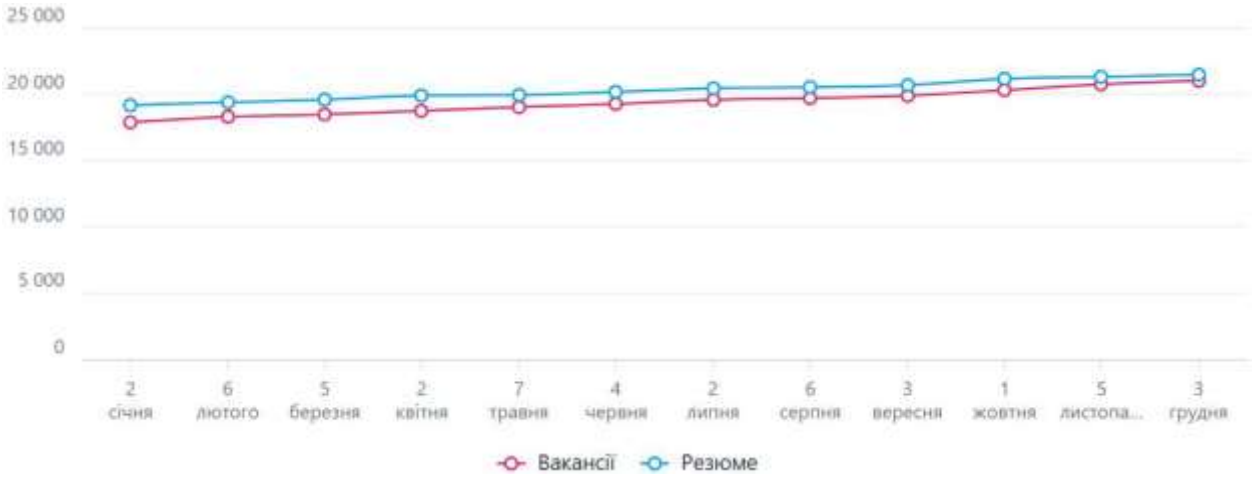



**Рис. 2.15. Зміна середньої зарплати в Україні, 2024 р., грн.**

Найбільше зросли зарплати в категоріях: «Охорона, безпека» — 70 000 грн, +17%; «Нерухомість» — 44 000 грн, +10%; «Продаж, закупівля» — 30 000 грн, +9%. Натомість на 2% зменшився пропонований дохід у категорії «Юриспруденція» — до 20 000 грн.

На найвищі зарплати можуть розраховувати військовослужбовці, IT-фахівці, керівники відділів. Серед лінійних посад найвищі доходи ринок праці пропонує таким спеціалістам: брокер (60 000 грн), медіабайєр (58 250 грн), ендодонтист (55 000 грн), водій-міжнародник (50 000 грн), рихтувальник (45 000 грн), рієлтор, стоматолог (45 000 грн), трейдер (43 000

грн), моторист (42 500 грн), медіапродюсер (41 250 грн), автоелектрик, арматурник, бурильник, кераміст (40 000 грн).

Рівень безробіття в економіці поступово зменшуватиметься під впливом зростання попиту на робочу силу, проте залишиться вищим за рівень у період до повномасштабного вторгнення. Він визначатиметься тривалим збереженням диспропорцій на ринку праці насамперед через обмежену пропозицію кваліфікованої робочої сили, на якій позначатимуться наслідки війни, зокрема й складнощі з поверненням демобілізованих до роботи. Також її обмежуватимуть міграційні процеси та подальша адаптація мігрантів до життя за кордоном, що зменшує ймовірність для масового та швидкого їх повернення в Україну. Через міграцію та зміни структури економіки вплив диспропорцій на ринку праці буде нерівномірним за регіонами й галузями.

### 2.3. Активні програми підтримки зайнятості

Для врівноваження ситуації на ринку праці під час війни уряд запровадив низку програм, що спрямовані на підтримку як самих безробітних, так і працедавців. Ці ініціативи сприяють створенню нових робочих місць, підтримці зайнятості ВПО, ветеранів та осіб з інвалідністю. Програми містять гранти для бізнесу, стимулювання працедавців, участь безробітних у суспільно корисних роботах та фінансову підтримку облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. Важливим складником підтримки є програми з перекваліфікації та підготовки для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій населення.

Однією з важливих складових створення безбар'єрного середовища є економічна рівність громадян, яка передбачає наявність однакових умов та можливостей, зокрема - для побудови кар'єри, працевлаштування, професійного навчання, ведення бізнесу незалежно від віку, статі, сімейного стану чи стану здоров'я людини. Саме економічна безбар'єрність визначена

одним із стратегічних напрямів цього року у плані заходів з реалізації Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року.

Проєкт «єРобота» – гранти для започаткування бізнесу, розвитку підприємництва та навчання, включно з мікрогрантами для створення власного бізнесу, фінансування переробних підприємств, садівництва та тепличного господарства, а також кошти на реалізацію стартапів, у тому числі у сфері ІТ, навчання ІТ-спеціальностям. Проєкт реалізується Мінекономіки та спрямований на стимулювання підприємницької активності та створення робочих місць.

За два роки проєкту «єРобота» станом на вересень 2024 року майже 19,6 тис. підприємців отримали гранти сумарно на 9,3 млрд грн, що дозволило створити 55 тис. робочих місць. Із них 4,2 млрд грн (17,8 тис. мікрогрантів) видано в рамках програми «Власна справа», 3,7 млрд грн (743 грантів) – переробним підприємствам, 1 млрд грн (231 грант) – на садівництво та тепличне господарство, 366 млн грн (806 грантів) – для ветеранів.

З метою стимулювання розвитку цих процесів та розбудови безбар'єрного середовища в Україні Державною службою зайнятості реалізується низка програм (рис. 2.16).

Однією з найбільш популярних є програма «Власна справа», рамках урядового проєкту єРобота .

Програма «Власна справа» яка діє з липня 2022 року є однією з ключових компонентів проєкту «єРобота». Її цільовою аудиторією є підприємці, ветерани, особи з інвалідністю внаслідок війни та подружжя ветеранів. За програмою бажаючі можуть отримати мікрогрант на створення або розвиток вже діючого бізнесу у сумі від 50 150 тис. грн. при створенні 1 робочого місця, до 250 тис. грн. – при створенні не менше 2 –х робочих місць. За програмою «Власна справа» мікрогранти надаються на такі комерційні та виробничі цілі: придбання меблів, обладнання та транспортних засобів; закупівля ліцензійного програмного забезпечення, сировини,

матеріалів, товарів і послуг (до 50% мікрогранту); маркетинг та реклама (до 10%); оренда приміщень і земельних ділянок (до 25%); оренда обладнання (до 10%); лізинг обладнання (до 50%).




**Рис. 2.16. Програми підтримки зайнятості, які реалізуються Державною службою зайнятості**

З початку дії програми до 01.11.2024 року у межах цієї програми українці отримали вже 21 тисячу мікрогрантів на суму 5,0 млрд. гривень, що передбачає створення більше 40 тисяч нових робочих місць (рис. 2.17). Серед учасників програми є чимало осіб з інвалідністю.

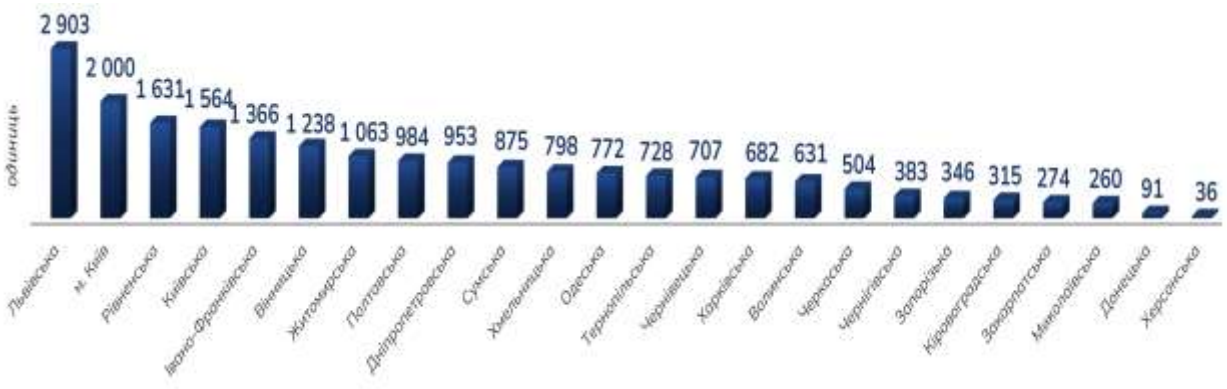



**Рис. 2.17. Надано мікрогрантів за програмою «Власна справа», станом на 1 листопада 2024 року (з початку дії програми), одиниць**

У програмі «Власна справа» найпопулярнішими сферами бізнесу в 2024 році є оптова, роздрібна торгівля і ремонт автотранспортних засобів (35%), тимчасове розміщення й організація харчування (16%), переробна промисловість (13%). Ще одна грантова програма «Грант для ветеранів та їх подружжя» діє з квітня 2023 року. Заявку на отримання гранту можуть подавати учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни та члени їх сімей. У рамках цієї програми можна розраховувати на такі грантові суми:

до 250 тис. грн – за умови створення одного робочого місця;

від 250 до 500 тис. грн – за умови створення двох робочих місць;

від 500 до 1 млн грн може отримати учасник бойових дій або особа з інвалідністю внаслідок війни, зареєстрований як фізична особа-підприємець протягом 36 місяців до дати подачі документів, за умови створення чотирьох нових робочих місць та профінансувати 30% проєкту. Таким чином держава обирає отримувачів гранту, які вже мають досвід підприємництва та готові ризикнути й власними коштами.

З початку дії програми до 01.11.2024 року позитивні рішення про надання грантів отримали 1151 ветеранів або один із подружжя на суму 541 млн гривень, завдяки чому планується створення 2,2 тис. нових робочих місць (рис. 2.18).

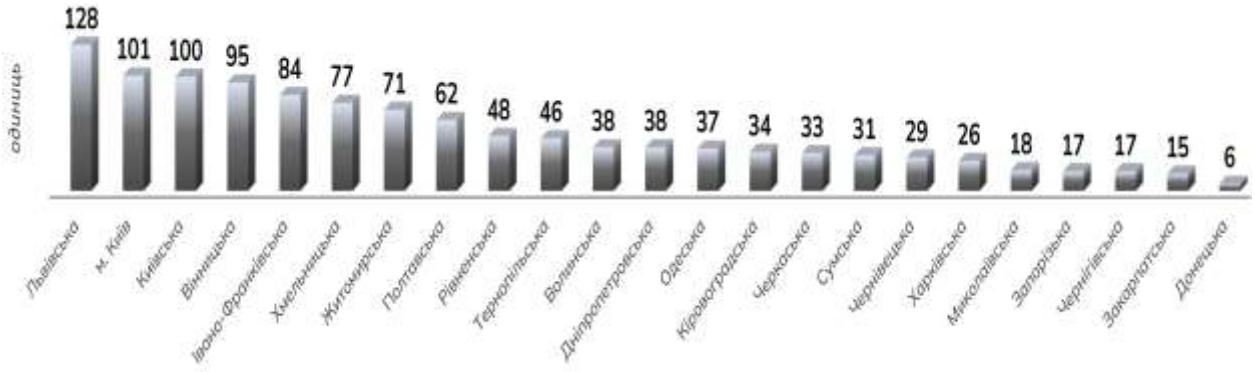



**Рис. 2.18. Надано грантів для ветеранів та їх подружжя, станом на 1 листопада 2024 року (з початку дії програми), одиниць**

Серед ветеранів та членів їхніх сімей найбільшою популярністю користуються такі напрямки бізнесу як торгівля і ремонт (27%), виробництво (16%), кафе і пекарні (15%), послуги (8%).

Для забезпечення безбар'єрного простору заявку на участь у грантових програмах разом з бізнес-планом можна подати через Портал Дія.

Зауважимо, що основною умовою отримання грантових коштів є створення нових робочих місць. Повернення отриманих коштів здійснюється протягом трьох років шляхом сплати податків і зборів, передусім за працевлаштованих на нові робочі місця працівників.

Ще одним із популярних проєктів служби зайнятості є надання ваучера на навчання. Це документ, що дає змогу окремим категорія громадян безоплатно підвищити кваліфікацію або отримати нову професію за затвердженим Міністерством економіки переліком зі 124 професій та спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер. Вартість ваучера не може перевищувати 10-кратного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (на сьогодні це більше 30 тис. грн). Така можливість надається громадянам, які не зареєстровані в службі зайнятості як безробітні, мають професійно-технічну чи вищу освіту. Подати заявку на отримання ваучера можна онлайн або в паперовому вигляді.

Протягом 2024 року ваучер на навчання отримали 22 тис. українців (рис. 2.19).

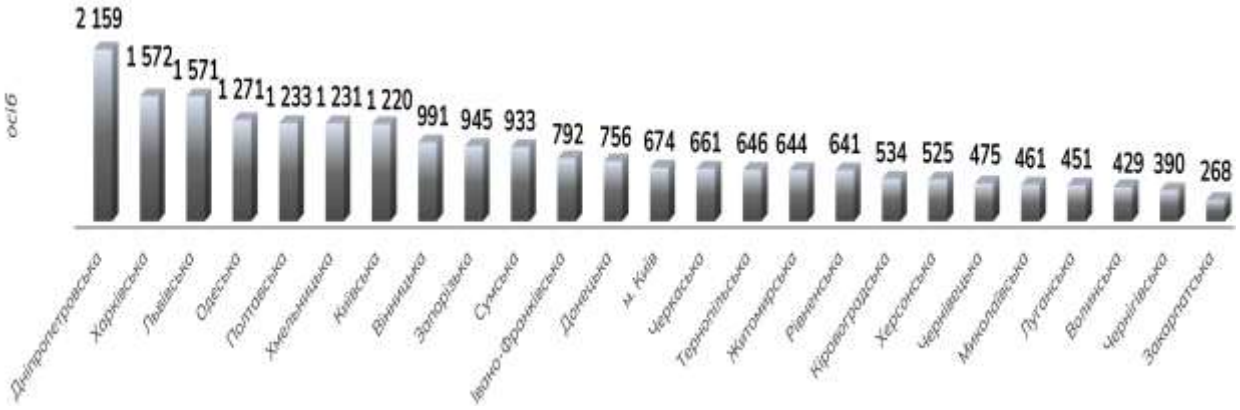



**Рис. 2.19. Надано ваучер на навчання у січні-жовтні 2024 року, осіб**

З осені 2023 року почала діяти програма з надання роботодавцям компенсації витрат за облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю. Відповідно до її умов роботодавець, який працевлаштував особу з інвалідністю, може отримати компенсацію за облаштування для неї робочого місця. За працевлаштовану людину з 1 групою інвалідності — до 106,5 тис. грн, з 2 групою інвалідності — до 71 тис. грн.

Перший віцепрем'єр-міністр України - Міністр економіки Юлія Свириденко неодноразово зазначала, що для усунення бар'єрів на робочому місці Міністерство економіки України запустило програму надання компенсації роботодавцям за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. Підприємці можуть отримати від держави до 106 тис. грн за придбані для своїх працівників спеціальні меблі, обладнання, пристрої, щоб вони могли комфортно працювати.

Серед роботодавців, які вже отримали такі компенсації, є й приватні підприємці, й представники середнього бізнесу, й великі підприємства та організації різних галузей. Для прикладу: ТОВ «Крафтовий молочар» (Волинська обл.) - займається виробництвом сиру, ФОП Бордзихівська Ганна Савівна (Вінницька обл.) - торгівлею, ФГ «Елла-2015» (Чернівецька обл.) - рослинництвом. Стоматологічна клініка «City Dental» (м. Кропивницький) - надає медичні послуги, Гадяцький вентиляторний завод "Горизонт" (Полтавська обл.) - працює у сфері

машинобудування, ТОВ «Агентська служба «СЛОВ'ЯНСЬКА» (Донецька обл.) - здійснює пасажирські перевезення, ТОВ "Шериф-Пульт 017" (м. Київ) - надає охоронні послуги тощо.

У 2024 році у рамках цієї програми заплановано здійснити виплату компенсацій роботодавцям за облаштування 10 тис. нових робочих місць для осіб з інвалідністю.

Також роботодавці від служби зайнятості можуть отримати компенсацію за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб під час дії воєнного стану. Така компенсація надається у розмірі мінімальної зарплати за кожного працевлаштованого ВПО. Наразі ця сума становить 8000 гривень на місяць за повністю виконану місячну (годинну) норму праці. Максимальна тривалість виплати компенсації – 3 місяці з дня працевлаштування ВПО, а у випадку працевлаштування внутрішньо переміщеної особи з інвалідністю – 6 місяців.

За цією програмою протягом 2023 року було працевлаштовано понад 14 тисяч внутрішніх переселенців. У першому кварталі 2024 року держава виплатила роботодавцям 78 млн грн компенсації за працевлаштування 7000 ВПО. У планах - працевлаштування 15 тисяч ВПО.

Також діють компенсації: витрат на оплату праці за працевлаштування на умовах строкового трудового договору зареєстрованого безробітного з числа ВПО (не більше 2-х розмірів мін. заробітної плати); компенсація 50% фактичних витрат на оплату праці при працевлаштуванні зареєстрованих безробітних (котрі перебувають в статусі понад 1 міс.), з числа учасників АТО, осіб з інвалідністю або осіб, яким до настання права на пенсію не більше 5 років ; компенсація 50% мінімальної заробітної плати при працевлаштуванні молоді; компенсація єдиного внеску за працевлаштування на нове робоче місце безробітних, котрі перебувають на обліку понад 1 міс. та мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню; компенсація єдиного внеску за працевлаштування зареєстрованих безробітних у стані довготривалого безробіття, понад 6 міс.; компенсація єдиного внеску при

працевлаштуванні суб’єктами малого підприємництва безробітних на нові робочі місця; компенсація за облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю I та II групи.

З метою розбудови безбар’єрного простору спільними зусиллями Мінекономіки, служби зайнятості та шести повідних сайтів з пошуку роботи (work.ua, robota.ua, novarobota.ua, ua.jooble.org, grc.ua, pidbir.com) минулого року було створено “Єдиний портал вакансій”, на якому щодня нараховується близько 200 тисяч пропозицій роботи. База вакансій оновлюється онлайн.

Окрім того, бажаючі можуть здійснити оформлення підписки на актуальні вакансії порталу через боти у Telegram та Viber.

На офіційному сайті служби зайнятості шукачі роботи можуть створити персональний кабінет, завантажити своє резюме, а фахівці служби будуть підбирати підходящі вакансії, які теж можна переглянути через кабінет.

Служба зайнятості постійно працює над розширенням спектру своїх послуг, більшість яких можна отримати онлайн. Для вирішення проблеми структурного безробіття Мінекономіки за підтримки міжнародних організацій та бізнесу впроваджує програми перепідготовки, підвищення кваліфікації, адаптує освітні програми до вимог ринку та розвиває професійне навчання. Планується модернізація Служба зайнятості, яка включатиме перехід до сервісно-орієнтованої моделі, створення мережі партнерств із тренінговими компаніями, кадровими агентствами та соціальними організаціями. Служба зайнятості стане аналітичним центром для прогнозування ринку праці та розробки програм підтримки, зберігаючи функції підбору персоналу, навчання безробітних і реалізації державних програм. Центри профтехосвіти Служба зайнятості будуть реформовані в сучасні навчальні простори для підготовки кваліфікованих кадрів.

# РОЗДІЛ 3
# НАПРЯМИ ПОВОЄННОГО РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНОГО РИНКУ ПРАЦІ НА ЗАСАДАХ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Вважаємо, що провідним пріоритетом еволюції ринку праці залишається ідея гідної праці, що має визнаватися головним критерієм ефективності будь-яких його трансформацій, оскільки ця концепція “покликана збалансувати інтереси працівників та роботодавців у трудових відносинах, а також забезпечити соціально-економічний розвиток людини та суспільства” [43, с. 239]. Концепція гідної праці безпосередньо пов’язана з Цілями сталого розвитку 2016–2030, оскільки окремою ціллю визначено: “сприяння поступальному, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для усіх” [44]. Прикметно, що впровадження цієї концепції забезпечує розвиток не лише сфери праці, але й економічної політики, трудового потенціалу держав; вона є запорукою компромісу між сторонами соціального діалогу, оскільки роботодавці, наймані працівники та держава однаково зацікавлені у її розробці і впровадженні [43, с. 236] (рис. 7).

В інституціональному вимірі гідна праця трактується як комплексна економічна, політична, соціальна платформа, яка має об’єднати зусилля органів публічної влади, соціальних партнерів на усіх рівнях ієрархічної структури світової та національної економіки, представницькі органи громадянського суспільства, для того щоб соціально-економічний прогрес забезпечувався функціонуванням продуктивних, “знаннєвонасичених” робочих місць, поліпшенням умов праці, соціалізацією відносин у сфері праці, розширенням прав найманих працівників, розвитком їхніх можливостей [45, с. 143].

Причини появи концепції гідної праці є багатоплановими і різновекторними. Якщо одні з них пов’язані з об’єктивно зумовленими, якісними змінами у сфері праці, у т. ч. з інтелектуалізацією праці,

розширенням сегменту інноваційної, творчої трудової діяльності, змінами у мотиваційних установках і трудовій етиці, то інші – з небажаними змінами у соціально-трудовій сфері, проявами яких є десоціалізація відносин між працею і капіталом, зниження рівня соціальної згуртованості, соціального залучення тощо [46, с. 25].

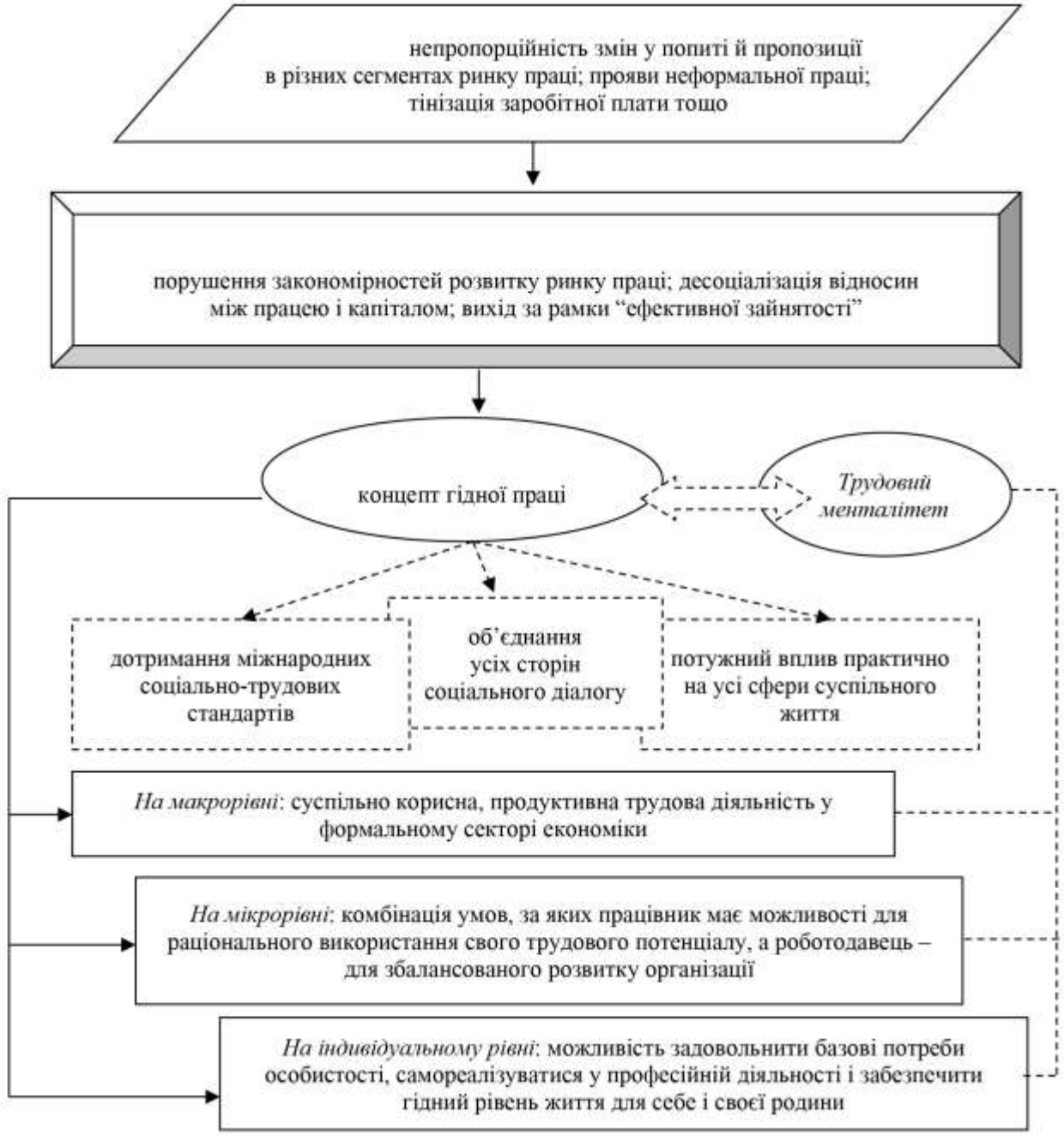



**Рис. 3.1. Концепт гідної праці як основний пріоритет еволюції ринку праці**

Гідна праця - це праця, яка забезпечує соціальну захищеність і приносить адекватний дохід. Також гідна праця передбачає достатню працю в тому розумінні, що кожен індивід має вільний і повний доступ до можливостей заробляти собі на життя. Крім того, дотримання принципів гідної праці відкриває нові перспективи з точки зору соціально-економічного розвитку, нові можливості, за яких соціальна захищеність, зайнятість і дохід можуть бути досягнуті без пошуку компромісу між правами працівників і соціальними стандартами [47].

Гідна праця є комплексним багаторівневим поняттям. Так, інтегральним критерієм гідної праці на глобальному рівні для менш розвинутих країн є забезпечення можливості зайнятості, для розвинутих країн - забезпечення якості зайнятості зі спектром відповідних стандартів конкурентоспроможності робочих місць, гарантіями дотримання прав працівників і рівних умов.

Гідна праця на макрорівні - це продуктивна, суспільно корисна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав та розвитку можливостей людини праці. З урахуванням апробації “Профілю гідної праці” для України, в якому серед індикаторів гідної праці зазначаються і передумови гідної праці (зокрема, економічний та соціальний контекст), й інструменти забезпечення гідної праці (наприклад, соціальний діалог), можна виділити критеріальні компоненти гідної праці на національному рівні, а саме: можливості зайнятості, вільна праця, продуктивна праця, безпека праці, рівність на роботі.

На мікрорівні гідна праця є динамічною комбінацією можливостей, умов, інститутів-норм, сумісний вплив яких забезпечує вільну, продуктивну, захищену, сприятливу за умовами зайнятість, за якої працівник має змогу отримувати прийнятний трудовий дохід, самореалізовуватись і розвивати

свій потенціал, а роботодавець - підвищувати конкурентоспроможність та забезпечувати збалансований розвиток організації.

Зміст гідної праці на індивідуальному (особистісному) рівні має враховувати ступінь задоволеності базових потреб та статусу працівника. Для працівників, зусилля яких спрямовані на задоволення базових потреб, гідною слід вважати працю, яка задовольняє індивіда за своїми матеріальними, моральними та змістовними характеристиками, не завдає шкоди здоров'ю і сприяє розвиткові здібностей людини. Для працівників, в яких базові потреби вже задоволені, актуалізуються такі вектори гідної праці, як можливість забезпечити гідний рівень життя та можливість самовираження [45, с. 143-145; 46, с. 33-35; 48, с. 204].

Для того щоб система "ринок праці" розвивалася за орієнтирами концепції гідної праці, необхідно реалізувати два напрями: структурний та інституціональний. Зі структурної сторони, концепція гідної праці реалізується як система відносин, угод, договорів, контрактів, які укладаються між роботодавцями, окремими працівниками і трудовими колективами на рівні підприємств, територій, галузей і передбачають адекватне просування в реалізації індикаторів гідної праці. Для забезпечення реалізації концепції гідної праці важливим також є формування інституцій, які повинні опікуватись розвитком людини, зайнятістю, управлінням працею, її захистом і налагодженням відносин між роботодавцями і працівниками на регіональному, державному та міждержавному рівнях [48]. З цього можна зробити висновок, що у формуванні потужного атрактора еволюції ринку праці гармонійно сполучаються внутрішні схильності системи (її потенціал до самоорганізації) і скеровуючі зовнішні впливи (регулюючі та координуючі заходи з боку публічної влади).

В Україні правовою основою для визначення змісту концепції гідної праці є Програми гідної праці МОП для України, зокрема чинна Програма на 2020-2024 роки [50]. Ці Програми розробляються на основі прийнятого в Міжнародній організації праці результат-орієнтованого підходу та

окреслюють середньостроковий план, який спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, розроблених за участю та погоджених з урядами, роботодавцями і профспілками.

Основними проблемами на вітчизняному ринку праці залишаються низький рівень зайнятості з ознаками ґендерної сеґреґації, значна еміграція робочої сили, високий рівень економічної неактивності і безробіття серед молоді та відчутна невідповідність кваліфікації потребам ринку праці. Відповідно, до пріоритетів Програми зараховані: покращення соціального діалогу; інклюзивна та продуктивна зайнятість; покращення умов праці та соціального захисту (рис. 3.2).

В умовах війни Україні потрібна міжнародна солідарність. Зусилля з повномасштабного відображення цілей гідної праці в заходах реагування на війну в Україні повинні ґрунтуватися на багатовекторному поетапному підході, який враховує просторову диференціацію конфлікту, з акцентуванням уваги на сприянні гідній праці, забезпеченні доступу до ринку праці та інтеграції, розбудові спроможності та інституційного розвитку. Важливу роль відіграють Керівні принципи МОП стосовно доступу біженців та інших вимушено переміщених осіб до ринку праці. Також слід керуватися оперативними рекомендаціями МОП щодо справедливої практики наймання, які передбачають підтримку для реінтеграції мігрантів, що повертаються, на ринках праці.

Можна стверджувати, що війна окреслила нові атрактивні цілі, що являють собою стратегії післявоєнного відновлення з урахуванням:

1) відновлення інфраструктури (зокрема за допомогою інвестицій, спрямованих на розширення зайнятості) та людського капіталу;

2) структурних викликів на українському ринку праці, які передували бойовим діям і які можна подолати шляхом створення гідних і продуктивних робочих місць;

3) оцінки стану системи соціального захисту, яку необхідно буде зміцнити в контексті відновлення країни [28].

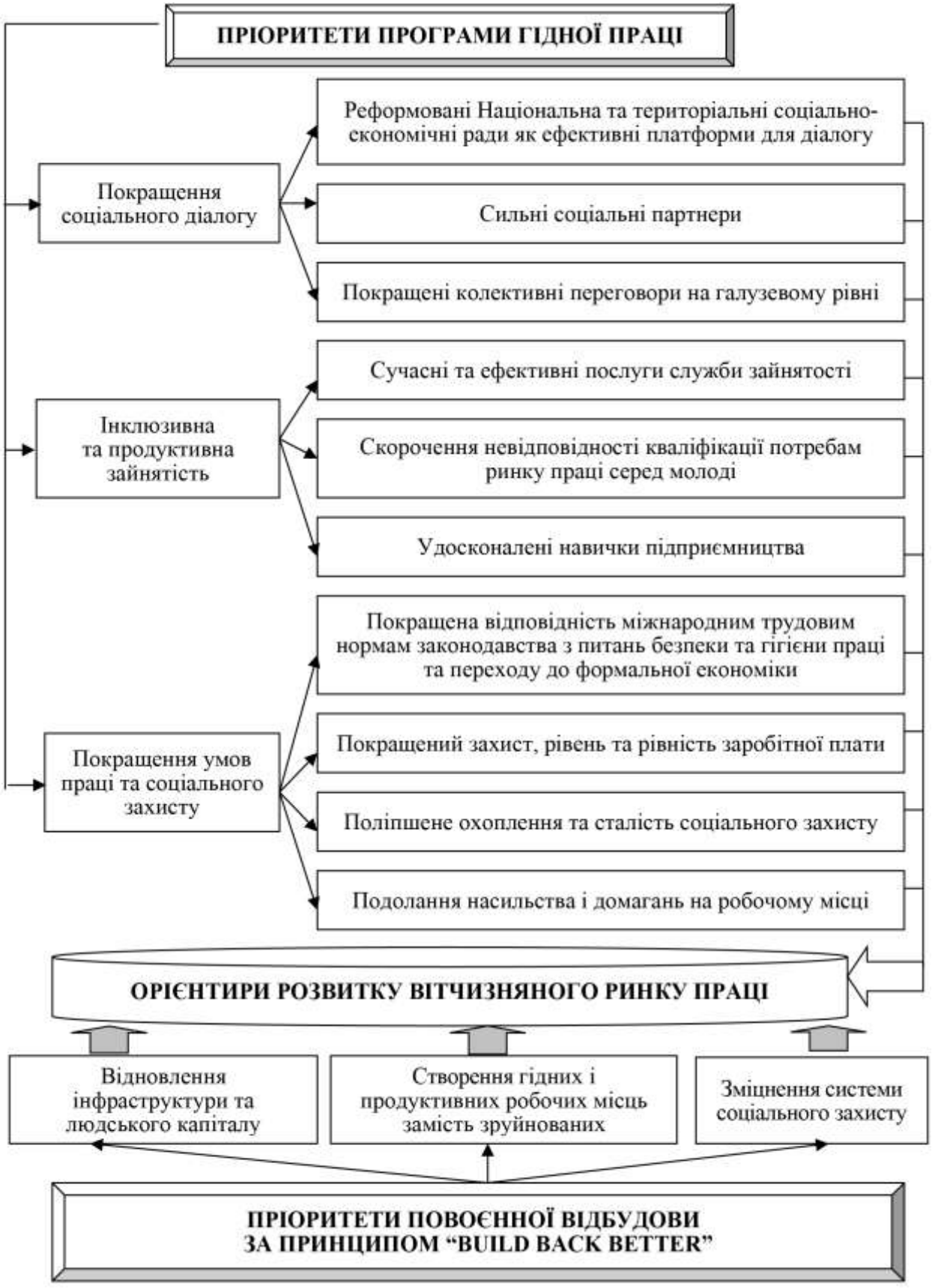



**Рис. 3.2. Пршоритетні цілі еволюції ринку праці України**

Крім того, процес відновлення та реструктуризації вимагатиме перерозподілу робочої сили між секторами економіки, що дозволить підвищити рівень її продуктивності. Також розвиток економіки має здійснюватися з урахуванням асиметрії у концентрації трудових ресурсів України, що склалася в умовах воєнного стану (дефіциту робочої сили у східних регіонах та відносного надлишку - у західних) [27, с. 19-20].

Повоєнна відбудова загалом повинна відбуватися за принципом “build back better” (“відбудувати краще, ніж було”), що пропонує МОП для України та який передбачає забезпечення більш стійкого, сталого, інклюзивного, екологічного і розумного шляху розвитку з широким використанням розумних технологій (на підґрунті формування розши¬реної цифрової інфраструктури). Тому потрібно працювати в певному сенсі на випередження, орієнтуючись на ключові тренди світового розвитку трудової сфери й ринків праці - з тим, щоб забезпечити довгострокову стратегічну конкурентоспроможність України після досягнення базових цілей її повоєнного відновлення [29, с. 31-32].

Можна стверджувати, що рух відповідно до цілей розвитку дозволить відновити функціональність системи і стабілізувати її стан після проходження чергової точки біфуркації, захистити від надмірно інтенсивних флуктуацій, оптимізувати показники соціальної ентропії і, зрештою, синхронізувати тенденції розвитку вітчизняного ринку праці з системами більш високого порядку - європейським і світовим ринками.

Разом з тим, слід враховувати, що поняття гідної праці “переломлюється” крізь призму трудового менталітету, який характеризує рівень трудової свідомості робочої сили і виступає конгломератом різних (найчастіше різноспрямованих) трудових культур різних етносів і має значиму регіональну, галузеву, організаційно- правову, вікову, статусну специфіку стосовно їх конкретних представників [38].

Відтак, розуміння гідної праці може суттєво відрізнятися як у межах трудових колективів, так і на національному рівні. Це, у свою чергу, пояснює

імовірні відхилення від заданих орієнтирів у процесі трансформації умов праці з метою наближення їх до високих соціально-трудових стандартів. Тому актуальним є прищеплення молоді під час навчання трудових цінностей, які відповідають чинним у суспільстві нормам трудової моралі, надання допомоги працівникам старшого покоління щодо адекватного сприйняття змін на ринку праці, а також обґрунтування реформ, що стосуються функціонування ринку праці, з точки зору їх впливу на мотиваційні установки працівників, їх відповідальне, сумлінне ставлення до праці, напрями трансформації ментального чинника.

# ВИСНОВКИ

Затяжна війна вносить істотні зміни у функціонування економічної системи України загалом та ринку праці зокрема. Ринок праці України, який у період повномасштабної війни відчутно змінився як за структурою, так і за географією, в умовах турбулентності та невизначеності поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та вимоги. Поряд з цим в умовах бойових дій, структурних і територіальних змін потреб у робочій силі, масштабного переміщення населення та мобілізації поглиблюються проблеми у сфері зайнятості. Так, чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024 р. зменшилася на понад чверть проти 2021 р.

З початку 2024 р. разом з відновленням економіки відновлюється й пропозиція вакантних робочих місць, проте тенденція щодо активності шукачів роботи не відповідає змінам потреб у робочій силі. Попит на працівників, вимірюваний кількістю вакансій на сайтах пошуку роботи, і надалі зростав завдяки подальшому відновленню економічної активності. Зокрема, найбільше зросла кількість вакансій в охороні та безпеці (у 4.6 раза), телекомунікаціях (на 45%) та охороні здоров’я (на 34%).

У 2024 р. вперше за останні два роки спостерігається зростання кількості резюме в абсолютному вимірі. Попри зростання пропозиції на ринку праці, дефіцит кадрів та його негативний вплив на діяльність підприємств, за опитуваннями, суттєво посилилися практично в усіх видах економічної діяльності. Значними залишаються диспропорції на ринку праці та нерівномірними співвідношення вакансій і резюме за різними професіями.

Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці. Отже, сучасні тенденції щодо попиту та пропозиції робочої сили на вітчизняному рику праці не сприяють послабленню проблеми дефіциту кадрів. Міністерство економіки України оцінює дефіцит кадрів на ринку праці у майже 30 %.

Також слід звернути увагу на те, що окрім браку кадрів, ринок праці України характеризується також і високим рівнем безробіття при його широкому діапазоні коливань. Високий рівень безробіття передусім є результатом нестачі інформації щодо стану ринку праці, неврегульованості питань щодо методології обліку окремих категорій населення (облік військовослужбовців, тимчасово окупованих територій та територій, на яких ведуться (велися) бойові дії).

Для врівноваження ситуації на ринку праці під час війни уряд запровадив низку програм, що спрямовані на підтримку як самих безробітних, так і працедавців. Ці ініціативи сприяють створенню нових робочих місць, підтримці зайнятості ВПО, ветеранів та осіб з інвалідністю. Програми містять гранти для бізнесу, стимулювання працедавців, участь безробітних у суспільно корисних роботах та фінансову підтримку облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. Важливим складником підтримки є програми з перекваліфікації та підготовки для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій населення.

Для вітчизняного ринку праці наразі актуальним напрямом розвитку вважаємо спектр пріоритетів, прийнятих у Програмі гідної праці, розробленій за участю всіх сторін соціального діалогу під егідою МОП. В умовах серйозної загрози (якою є російська збройна агресія) на перший план виходять питання відновлення інфраструктури і людського капіталу, створення оновлених конкурентоспроможних робочих місць, зміцнення соціального захисту з метою належної підтримки кожної людини у випадку настання соціальних ризиків.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Вісник Львівського університету. Серія "Економічна".* 2014. Вип. 51. С. 376-383.

2. Сидоренко П.О. Вплив науково-технічного прогресу на розвиток ринку праці. *Інтелект XXI.* 2015. № 1. С. 92-98.

3. Павлюк Т.І. Соціально-економічна сутність ринку праці. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2014. Вип. 2. С. 13-16. ЦКЬ: http://global-national.in.ua/ агеЬіуе/2-2014/02.рдГ (дата звернення: 28.09.2023).

4. Зоідзе Д.Р. Сучасний ринок праці: вивільнення найманих працівників як чинник структурної невідповідності між попитом та пропозицією. *Проблеми економіки.* 2013. № 2. С. 59-65.

5. Близнюк В.В. Український ринок праці: історичні виклики та нові завдання. *Український соціум.* 2016. № 3. С. 58-71.

6. Шаповалов В.В. Теоретичне дослідження категорій ринку праці. *Економіка і суспільство.* 2016. Вип. 5. С. 122-125. ЦКЬ: http://www.economyandsociety.in.ua/ joumal/5_ukr/21.pdf (дата звернення: 28.09.2023).

7. Лутай Л.А., Тюлєнєв С.А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2015. № 3. С. 14-17.

8. Рубежанська В.О. Вплив факторів зовнішнього середовища на сучасний ринок праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки".* 2016. Вип. 20. Ч. 2. С. 136-140.

9. Гнатенко І.А., Рубежанська В.О. Логіка впровадження інноваційних заходів на регіональний ринок праці в умовах його циклічного розвитку. *Бізнес Інформ.* 2017. № 8. С. 110-115.

10. Азьмук Н.А. Сучасні виклики ринку праці при переході до цифрової економіки. *Modern Economics.* 2020. № 19. С. 6-13. URL: https://modecon.mnau.edu.ua/ issue/19-2020/azmuk.pdf (дата звернення: 28.09.2023).

11. Скрипник С.В., Обіход С.В., Вербівська Л.В. Зайнятість в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава.* 2021. № 12. С. 4-9.

12. Чернятевич Я.В. Цифровий робочий простір як складова сучасного ринку праці. *Підприємництво і торгівля.* 2021. № 32. С. 60-65.

13. Давидюк Л.П. Становлення світового ринку праці в умовах глобалізації: просторово-методологічний аспект. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія "Економічні науки".* 2015. Вип. 29. С. 203-210.

14. Давидюк Л.П. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу.* 2015. № 3 (19). С. 172-177.

15. Брич В.Я., Нагара М.Б. Девелопментизаційні особливості ринку праці в умовах глобалізації. *Економічний аналіз.* 2016. Т. 25. № 1. С. 7-13.

16. Гришкін В.О., Сімахова А.О., Перекопська Ю.С. Аналіз впливу глобалізації на зайнятість населення в Україні. *Проблеми економіки.* 2016. № 3. С. 40-45.

17. Богуш Л.Г. Асиметрії ринку праці України в умовах глобалізації господарських та соціум-формуючих процесів. *Причорноморські економічні студії.* 2019. Вип. 48-2. С. 187-193.

18. Кримова М.О. Професійна асиметрія українського ринку праці. Управління економікою: теорія та практика: зб. наук. пр. Київ : ІЕП НАНУ, 2019. С. 196-207.

19. Гринкевич С.С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції. *Бізнес Інформ.* 2014. № 10. С. 197-202.

20. Іляш О., Васильців Т. Сучасний стан та ризики розвитку ринку праці України у контексті соціальної безпеки в умовах євроінтеграції. *Журнал європейської економіки.* 2010. Т. 9, № 2. С. 169-179.

21. Середа Г.В. Регулювання ринку праці України в контексті євроінтеграційних процесів: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика". Донецьк:

Донецький національний університет, 2006. 20 с.

22. Кондрацька О.В. Формування довгострокового попиту на працю: синергетичний підхід. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія "Економічні науки"*. 2010. № 4 (2). С. 84-89.

23. Петрова І.Л. Синергетичний підхід до формування умов гідної праці на ринку праці України. Імперативи та інноваційні механізми забезпечення гідної праці в умовах становлення нової економіки: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.- практ. конф. Київ : КНЕУ, 2017. С. 137-139.

24. Яворська А.В. Формування системи ринку праці в сільському господарстві регіону. *Економіка АПК.* 2015. № 6. С. 108-114.

25. Richard B.Fr. The new global labor market. *Focus. N1. Summer-Fall.* 2008. Vol. 26. P. 23-26.

26. Хитра О.В.,Гуменюк Я.С., Чаплій А.В. Синергетична інтерпретація трансформації відносин зайнятості на ринку праці. *Економічні студії.* 2018. Вип. 2 (20). С. 188-195.

27. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Київ : Центр Разумкова, 2022. URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf (дата звернення: 15.10.2023).

28. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. Аналітична записка МОП, 2022. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf (дата звернення: 15.10.2023).

29. Панькова О.В., Касперович О.Ю. Сфера праці та зайнятості України в умовах війни: стан, проблеми, динаміка змін у контексті повоєнного відновлення. *Економічний вісник Донбасу.* 2023. № 1 (71). С. 26-35.

30. Любомудрова Н.П., Гойчук В.І. Зміни на ринку праці в умовах воєнного стану та перспективи післявоєнного відновлення. *Економіка та суспільство.* 2022. Вип. 40. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1462/1407 (дата звернення: 15.10.2023).

31. Людський капітал — виклики для відновлення України. Травень 2024. URL: https://razumkov.org.ua/images/2024/05/29/2024-PAKT-9.pdf

32. Інфляційний звіт НБУ. Жовтень 2024 року. URL: https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-jovten-2024-roku

33. Червінська Л.П. Зайнятість на цифрових платформах. *Наукові записки Національного університету "Острозька академія". Серія "Економіка".* 2020. № 16 (44). С. 113-117.

34. Краус К.М., Краус Н.М., Голубка С.М. Становлення Праці 4.0 в умовах цифровізації та застосунку штучного інтелекту. *European scientific journal of Economic and Financial innovation.* 2022. № 2 (10). С. 19-31. URL: https://journal.eae.com.ua/ index.php/journal/article/view/159/137 (дата звернення: 22.10.2023).

35. Соболєв В.М., Мусіюк І.О. Тенденції зайнятості в умовах цифрової економіки. *Бізнес Інформ.* 2020. № 10. С. 143-148.

36. Новікова О.Ф., Панькова О.В., Азьмук Н.А., Касперович О.Ю. Становлення нової якості трудового життя в Україні в умовах цифровізації економіки: концеп- туалізація дослідження. *Вісник економічної науки України.* 2021. № 2. С. 204-212.

37. Lane M., Saint-Martin A. The impact of Artificial Intelligence on the labour market: What do we know so far? DOI: https://doi.org/10.1787/7c895724-en (дата звернення: 22.10.2023).

38. Терещенко Н.В. Особливості трудового менталітету української нації. *Історико-політичні студії.* 2015. № 1. С. 76-82.

39. Глосарій термінів Європейського Союзу / ред. М. Марченко. URL: http://europa.dovidka.com.ua/ee.html (дата звернення: 22.10.2023).

40. Пищуліна О., Юрчишин В. Міграційні прояви та впливи - уроки для України: аналітична доповідь. Київ : Центр Разумкова, 2023. 13 с.

41. Ерфан Є.А., Дяченко Б.І. Місце мігрантів у структурі сучасного ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Економіка".* 2005. Вип. 17. С. 64-71.

42. Вплив міграційних процесів на перебіг повоєнного відновлення України, міграційну політику ЄС та країн Східного партнерства: інформаційно-аналітична доповідь Центру Разумкова / за ред. Ю. Якименка. Київ, 2023.

43. Сахарук І.С. Доктринальні підходи до розуміння змісту концепції гідної праці в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2021. № 10. С. 236-239. URL: http://www.lsej.org.ua/10_2021/61.pdf (дата звернення: 22.10.2023).

44. Цілі сталого розвитку 2016-2030: Організація Об'єднаних Націй. Україна. URL: https://ukraine.un.0rg/uk/sdgs/8 (дата звернення: 22.10.2023).

45. Герасименко О.О., Герасименко Г.В. Гідна праця в умовах євроінтеграції України: концепт та механізми забезпечення. *Вісник Одеського національного університету. Серія "Економіка"*. 2016. Т. 21. Вип. 2. С. 142-146.

46. Колот А.М., Герасименко О.О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика.* 2015. № 2. С. 21-38.

47. ILO. 1999a. Report of the Director-General: Decent work / International Labor Conference, 87th Session, Geneva, 1999. URL: http://www.ilo.org/public/english/ bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm (дата звернення: 22.10.2023).

48. Шабанов Р.І. Концепція "гідної праці" як стрижень активної державної політики у сфері зайнятості населення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія "Право".* 2014. Вип. 24. Т. 2. С. 201-204.

49. Колот А., Герасименко О. Гідна праця як концепція та стратегічний напрямок розвитку соціально-трудової сфери. *Україна: аспекти праці.* 2015. № 6. С. 3-13.

50. Програма гідної праці МОП для України на 2020-2024 роки. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2021-02/wcms_768827.pdf

51. Яценко Л.Основні характеристики ринку праці України в першому півріччі 2024 р. Центр економічних і соціальних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu