

Центральноукраїнський національний технічний університет
Економічний факультет
Кафедра „Економіка, менеджмент та комерційна діяльність”

Допущена до захисту:

Зав. кафедри економіки,
менеджменту та комерційної
діяльності
к.е.н., доц.

_____ Тетяна РЯБОВОЛИК
„03” січня 2024 р.

(протокол засідання кафедри ЕМ та КД
№10 від „03” січня 2024_р.)

Кваліфікаційна робота
за другим (магістерським) рівнем вищої освіти
на тему: «Напрями вдосконалення регулювання ринку праці України у
сучасних умовах»

Виконав: здобувач вищої освіти 2 курсу,
групи УП-22М
спеціальності 051 «Економіка»
ОПП «Управління персоналом та
економіка праці»

_____ Олександр УШЕНКО

Керівник: канд. екон. наук, доцент

_____ Анна ОРЛОВА

Рецензент: д.е.н, професор,
декан економічного факультету

_____ Наталія ШАЛІМОВА

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ	7
1.1. Сутність та структура ринку праці	7
1.2. Соціально-економічна сутність зайнятості	13
1.3. Регулювання ринку праці	16
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	26
2.1. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України	26
2.2. Аналіз зайнятості уразливих груп населення на ринку праці	45
2.3. Кластерний аналіз ринку праці у регіональному вимірі	50
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ	56
3.1. Стабілізаційні та адаптаційні напрями регулювання ринку праці для відбудови України	56
3.2. Сприяння зайнятості ветеранів війни на ринку праці на засадах принципів гідної праці	65
ВИСНОВКИ	74
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	79
ДОДАТОК	86

ВСТУП

Актуальність теми. Динаміка ринку праці, його сучасний стан, механізми регулювання та перспективи розвитку завжди залишаються у центрі уваги. Спостерігаючи за еволюцією сучасного ринку праці, слід відзначити постійні трансформації та іноді події, які здавались неможливими, але впливають на його структуру. Внаслідок цього державне регулювання у сукупності з ринковою складовою вимагають моніторингу та модернізації з урахуванням трансформаційної кризи, викликані умовами воєнного стану в Україні, та орієнтованістю на потреби відновлення національної економіки, пріоритети інтеграції країни до Європейського Союзу (ЄС), врахування тенденцій функціонування світового ринку праці.

Питанням функціонування та розвитку вітчизняного ринку праці приділяють увагу вчені В. Близнюк [4], О. Булатова [43], К. Бондаревська [5], Р. Власенко [8], Т. Заяць [18], І. Жук [29], О. Ілляш [21], Е. Лібанова [26], Л. Лісогор [45], І. Новак [29], М. Судаков [45], А. Колот [23], С. Калініна [43], Н. Ушенко [50], Н. Якімова [53], Л. Яценко [54]. Спрямованість наукових розробок конкретизує проблеми та виклики функціонування ринку праці у воєнних умовах, особливості сегментування національного ринку праці, дискутуються можливості ширшого використання концепції гідної праці. Контекст стратегій національного розвитку, векторів її забезпечення розглядається на основі порівняння ефективності регуляторних механізмів вітчизняного ринку праці з урахуванням пріоритетів повоєнного відновлення країни, соціально-економічних запитів населення. Саме розгляд регулювання ринку праці задля перспективних потреб національної та регіональної економіки і обумовлює увагу до обраного науково-прикладного напрямку.

Метою дослідження є обґрунтування напрямів регулювання ринку праці в умовах воєнного стану та для відбудови України. Для досягнення цієї мети поставлені конкретні завдання:

- узагальнити теоретичні основи функціонування ринку праці, сфери зайнятості населення та механізму його регулювання;
- здійснити моніторинг ринку праці України з метою визначення тенденцій та змін у його функціонуванні;
- охарактеризувати умови та рівень зайнятості уразливих груп населення на ринку праці України;
- провести кластерний аналіз ринку праці України у регіональному розрізі;
- обґрунтувати напрямки регулювання ринку праці стабілізаційного та адаптивного характеру в контексті потреб післявоєнного відновлення України;
- розробити практичні рекомендації щодо сприяння зайнятості ветеранів війни на вітчизняному ринку праці на засадах принципів гідної праці.

Об'єктом дослідження є напрями регулювання ринку праці України як невід'ємної складової національної економіки.

Предметом дослідження є стан функціонування та розвитку ринку праці з урахуванням потреб повоєнного відновлення країни, інтеграції до ЄС, тенденцій розвитку світового ринку праці.

Для досягнення поставлених завдань використані різноманітні методи дослідження: метод спостереження використовувався для розгляду базових положень функціонування та регулювання ринку праці; метод аналізу - для оцінки стану ринку праці та основних показників впливу; методи обробки інформації (групування, графічне зображення, середні величини, індекси) - для систематизації та аналізу отриманої інформації; метод кластерного аналізу - для сегментування національного ринку праці у регіональному розрізі; метод прогнозування - для розробки рекомендацій щодо вдосконалення механізму регулювання ринку праці.

Елементи наукової новизни даного дослідження полягають у розробці напрямів та системи інструментів регулювання вітчизняного ринку праці за точками вразливості в умовах воєнного стану з орієнтирами на перспективи розвитку національної економіки – повоєнного відновлення національної

економіки, інтеграцію до ЄС, тенденцій функціонування світового ринку праці на засадах концепції гідної праці.

Теоретичною базою дослідження є законодавчо-правові документи з регулювання сфери зайнятості та міграції населення, наукові статті та монографії вчених-економістів, звіти з науково-дослідних робіт, соціологічні обстеження, експертні оцінки.

Інформаційна база дослідження включає законодавчо-правові акти України та Європейського Союзу, статистичні дані Міжнародної організації праці, Міжнародної організації з міграції, Державної служби статистики України, Державного центру зайнятості, дослідження Інституту демографії та соціальної політики НАН України, Інституту економіки та прогнозування НАН України, Національного інституту стратегічних дослідження, Центру Разумкова, дані сайтів по пошуку роботи.

Практична значущість дослідження полягає у тому, що рекомендації, висвітлені у кваліфікаційній роботі, можуть мати важливе значення для формування державної економічної політики та регулювання ринку праці в контексті пріоритетів повоєнного відновлення національної економіки.

Апробація результатів дослідження була здійснена на міжнародному круглому столі «Обліково-фінансовий механізму у системі менеджменту» (Познань-Бережани, 17 листопада 2023 р.), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України» (м. Кропивницький, 7-8 грудня 2023 року).

Публікації. Опубліковано 1 тези обсягом 0,1 д.а.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 62 найменувань та 1 додатку. У структурі роботи представлено 10 таблиць та 26 рисунків. Загальний обсяг роботи складає 85 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

1.1. Сутність та структура ринку праці

Поглиблення глобалізаційних умов супроводжується постійним прагненням провідних країн світу щодо розвитку економічного потенціалу та формування економічних відносин, у яких ринок праці займає стратегічне положення. Розглядаючи сутність ринку праці, необхідно визнати його ключову роль як одного з важливих елементів економічної системи кожної країни. Від його ефективності безпосередньо залежить благополуччя країни, стабільність суспільства і ефективність соціально-економічних відносин та перетворень.

Ринок праці функціонує як самостійна система, що впливає на добробут населення та формує соціальні процеси. Його вплив може мати як негативні, так і позитивні наслідки для суспільства. Ринок праці визначає та опосередковує різноманітні аспекти економічного та соціального життя країни, відображаючи його динаміку та потреби.

Для отримання загального розуміння терміну «ринок праці» можна звернутися до авторських дефініцій наших вітчизняних науковців. Такий підхід дозволить нам краще усвідомити сутність та роль ринку праці в соціально-економічному просторі (табл. 1.1).

Вказані визначення інституцій та вчених свідчать, що ринок праці є важливим і складним елементом ринкової економіки. Він функціонує як ключовий механізм, що відображає соціально-економічні відносини між тими, хто надає працю, і тими, хто її використовує.

Ринок праці є не лише місцем обміну праці, а й важливим індикатором соціально-економічного стану суспільства. Він реагує на етапи економічного циклу, поведінку роботодавців і працівників, впливає на рівень безробіття та відображає різноманітні економічні та соціальні явища.

Таблиця 1.1

Трактування поняття «ринок праці»

Інституція / вчений	Трактування поняття
Міжнародна організація праці [55]	сфера, де підприємці та працівники спільно проводять колективні та трудові переговори відносно заробітної плати та умов праці
Закон України «Про зайнятість населення» [33]	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
Волянська-Савчук Л.В., Красовський В. О. [9]	система соціально-трудова відносин, які виникають між конкретними інститутами, комунікуючими між собою, базуючись на певних інтересах
Близнюк В.В. [4]	інституційна система, яка виконує низку функцій, що реалізуються окремими економічними елементами – інститутами, та забезпечують зв'язок між потоками робочої сили та трудових підсистем в єдиний механізм та оптимізуючи транзакційні витрати
Колот А.М. [23]	Сукупність соціально-трудова відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процесі виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки в які вступають працівники, надаючи трудові послуги і підприємці купуючи та використовуючи їх

Джерело: узагальнено автором

Ринок праці є важливим компонентом системи економічного управління, де попит та пропозиція на працю визначаються різними факторами, такими як інфляція, ставки позикового відсотка, рівень доходів населення. Він є віддзеркаленням економічного стану країни та впливає на різноманітні аспекти життя населення [2].

Проведення дослідження сутності ринку праці вимагає ретельного вивчення його об'єктів і суб'єктів, а також врахування великої кількості факторів, що впливають на його функціонування. Визначення об'єктів у теоретичному та юридичному аспектах дозволяє розглядати ринок праці як систему взаємодії працівників та роботодавців, в якій здійснюється купівля-продаж послуг праці [3].

Сучасний механізм функціонування ринку праці, зокрема в умовах глобалізації та економічних труднощів, включає суб'єкти, такі як роботодавці, наймані працівники та держава, які взаємодіють для досягнення своїх цілей. (рис. 1.1).

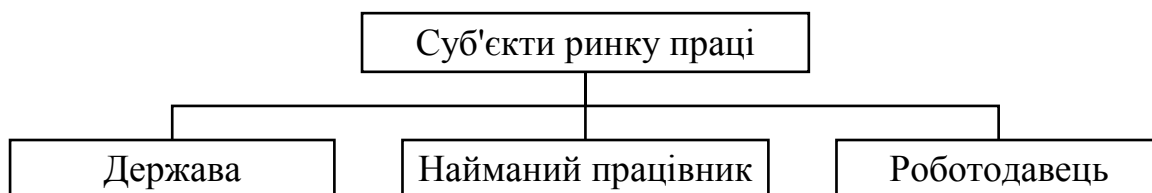


Рис. 1.1. Суб'єкти ринку праці

Джерело: складено автором на основі [3]

Держава виступає як опосередкований суб'єкт ринку праці, оскільки вона встановлює законодавчі рамки, такі як мінімальний рівень заробітної плати та тривалість робочого часу для більшості галузей економіки. Вона також встановлює інші умови, але безпосередньо не бере участі в укладанні трудових угод. Держава виступає безпосереднім суб'єктом ринку лише у відношенні до підприємств державного сектору економіки, де вона виконує функцію підприємця [2].

Об'єктами ринку праці є різноманітні ситуації, явища та умови соціально-економічного життя, які створюють труднощі і вимагають невідкладного вирішення для нормального функціонування економіки та підтримання соціальної стабільності в суспільстві [3].

Об'єкти ринку праці представлені на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Об'єкти ринку праці

Джерело: складено автором на основі [3]

До видів державного регулювання можна віднести: захисне, заохочувальне, обмежувальне, директивне, економічне [13].

Ринок праці, виступаючи компонентом національної економіки, впливає на її розвиток та сам безпосередньо відчуває її вплив, діє в певних напрямках та забезпечує виконання певних функцій [5]:

- суспільного поділу праці, де відбувається розмежування ринку праці між роботодавцями та найманими працівниками. Класифікація найманих працівників за професіями та їх кваліфікацією, галузями виробництва або регіонами.
- інформаційну, надає учасникам соціально-трудових відносин інформацію щодо умов праці, рівня оплати праці, кількості робочих місць, тощо.
- посередницьку, ринок праці забезпечує встановлення зв'язку між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюють свою діяльність на ринку праці для задоволення власних потреб та інтересів.
- ціноутворюючу, яка спрямована на встановлення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили, при цьому відбувається визначаються затрати праці на відтворення товару «робоча сила» і визначається його вартість.
- стимулюючу, забезпечує стимулювання конкуренції робочої сили на ринку праці, для більш ефективного використання трудових ресурсів з метою підвищення прибутковості виробництва, окрім того спонукає найманих працівників забезпечувати підвищення професійно-кваліфікаційного рівня.
- оздоровчу, яка реалізовується через конкуренцію на ринку праці, суспільне виробництво звільняється від економічно слабких підприємств, які програють в конкуренції з іншими підприємствами.
- регулюючу, дана функція забезпечує вплив на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, ротації робочої сили, тощо.

Перейдемо до розгляду кон'юнктури ринку праці. Кон'юнктура ринку праці – це конкретна ситуація, яка демонструє співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили, що відбулась під впливом пріоритетних чинників [43]. Виділяють три кон'юнктури ринку праці [43]:

- рівноважна - попит на працю дорівнює її пропозиції;
- трудонадлишкова – існує надлишок пропозиції праці та трудових ресурсів, в результаті велика кількість безробітних;
- трудодефіцитна – на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці.

Розглядаючи структуризацію сучасного ринку праці, можна сказати, що сучасний ринок праці структурують на відкритий та закритий, зовнішній та внутрішній, первинний та вторинний.

На відкритому ринку представлене все працездатне населення, перша частина населення – те, яке перебуває на обліку в державних службах зайнятості: безробітні, а також випускники закладів освіти. Друга (неофіційна) частина – громадяни, які намагаються влаштуватися на роботу за допомогою прямих контактів із підприємствами [13].

До прихованого ринку належать працівники, які на даний момент займані на підприємствах і в організаціях, проте з великою ймовірністю можуть опинитися без роботи у зв'язку з різними виробничими проблемами.

Зовнішній ринок охоплює відносини, які виникають між продавцями та покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, області, району, міста, села. Орієнтиром зовнішнього ринку виступає географічне або професійне переміщення робочої сили, які виникають із приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності. Також на ньому функціонують галузеві профспілки, що здійснюють свою діяльність на рівні галузей або об'єднують працівників у професійному розрізі.

На внутрішньому ринку відбувається рух кадрів. Тобто, зміна місця роботи без зміни в кваліфікації, але зі сталим кар'єрним ростом – це рух по горизонталі, а зміна робочого місця, з підвищенням посади для якої потрібна

вища кваліфікація – вертикальний рух. Розвиток внутрішнього ринку буде сприяти зменшенню рівня плинності кадрів.

Первинний ринок праці – ринок праці, в якому спостерігається найбільший рівень заробітної плати, зайнятості, та кваліфікації працівників [22].

Вторинний ринок праці – ринок, основними характеристиками якого є: високий рівень плинності кадрів, низька заробітна плата, відсутність кар'єрного зростання та підвищення професійної кваліфікації працівника, застарілі засоби виробництва та відсутність профспілкових об'єднань.

Крім структуризації ринку праці, виділяється ще й його сегментація, яка здійснюється за рівнем зайнятості, галузевим, територіальним, професійним, кваліфікаційним, статеві-віковим, державницьким принципами, типом поселень тощо. У результаті сегментації на ринку праці створюються відокремлені сегменти, які є відносно умовними та взаємопов'язаними. Тому можна підсумувати, що сегментація здійснюється за певними ознаками, які мають бути пов'язані з цільовими потребами її здійснення, зокрема моніторингу, пошуку результативних інструментів управління, обґрунтування регуляторних механізмів [3]. Поширені ознаки дозволяють сегментувати ринок праці за наступними принципами [3]:

- демографічним - здійснюється за віком, статтю;
- соціально-економічним – за рівнем освіти, професією, кваліфікацією;
- територіальним – за приналежністю до села, міста, району, області, регіону, територіальної громади;
- економічним – за рівнем фінансової забезпеченості;
- психографічним – за статусом, особистими якостями працівника.

Розглядаючи відносини, які виникають на ринку робочої сили, можемо сказати, що ринок праці включає економічні, демографічні, соціальні, нормативно-правові та соціально-психологічні аспекти.

Модель ринку праці представляє собою структурно-функціональну схему-проекцію або процесну схему реалізації соціально-трудоових відносин,

яка спрямована на забезпечення зайнятості населення на певних умовах, при цьому у розширеній моделі - з висвітленням державної політики зайнятості, що сприяє зниженню безробіття [25].

При розгляді моделей ринку праці, можемо виділити найбільш типові та популярні, а саме: американська, шведська та японська (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Моделі ринку праці

Модель ринку праці	Характеристика
Американська	- високий рівень безробіття; - сприяння створенню конкуренції на ринку праці; - орієнтація на особистий успіх; - висока активність суб'єктів праці; - перевага зовнішнього ринку.
Шведська	- створення нових робочих місць; - боротьба з безробіттям; - державне регулювання політики зайнятості населення; - перепідготовка та підвищення конкурентоспроможності робочої сили.
Японська	- перевага внутрішнього ринку; - робота в команді; - можливість довічного найму; - гарантія зайнятості.

Джерело: складено автором на основі [25]

Отже, можна підсумувати, що ринок праці, являється досить великою та складною системою, головним завданням якої, є регулювання відносин між найманим працівником та роботодавцем, і створення балансу між пропозицією та попитом.

1.2. Соціально-економічна природа зайнятості

У соціально-економічному розвитку суспільства зайнятість займає одне із важливих пріоритетів, що обумовлено потребою людини в праці, яка при цьому забезпечує виробництво продукції (послуг), що загалом становить економічну основу суспільства. Зайнятість населення через оплату праці забезпечує працівника доходом, що дозволяє людині задовольняти її

потреби. При цьому зайнятість реалізує соціальну функцію через самореалізацію людини своїх індивідуальних здібностей у суспільно корисній праці. Тому зайнятість населення реалізується через сукупність соціально-трудових відносин між людьми у площині забезпечення працездатного населення робочими місцями, відтворення робочої сили задля її участі у суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення здатності людини до праці [30].

У Законі України «Про зайнятість населення» базове поняття визначається як не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [33].

Вчена О.А. Грішнова визначає зайнятість як трудову діяльність громадян країни, що безпосередньо забезпечує задоволення особистих і суспільних потреб, які не суперечать законодавству і, як правило, приносить трудовий дохід [12, с. 154].

Науковий генезис трактування зайнятості змінюється у зв'язку з ширшим впровадженням у економічну науку концепції людського капіталу. Це дозволило у дослідженні Ушенко Н.В. розглядати ринок праці та сферу зайнятості як місце та засіб капіталізації людського чинника [50].

Зайнятість як соціально-економічна категорія має дуальний зміст - повноцінно розкривається через економічний та соціальний зміст, які мають свої предметні області: 1) економічний зміст зайнятості проявляється в діяльності працівників, які залучені до створення валового або регіонального внутрішнього продукту. Відповідно тіньова занятість населення не сприяє розвитку національної економіки, при цьому виступає індикатором нерезультативної державної політики ринку праці; 2) соціальна компонента зайнятості проявляється через наступні функції ринку праці (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Соціальні функції ринку праці

Вид	Характеристика
Творча	Праця має забезпечувати самореалізації людини, що виступає найвищою її цінністю для людини
Матеріально-культурна	Забезпечення населення країни, світу товарами (послугами), що відповідають рівню потреб
Ціннісна	відповідає релевантним ціннісним орієнтирам сегментів суспільства, враховує мотиваційні установки людей, життєві плани
Статусна	Обумовлена різним статусом, престижністю у суспільстві різних видів трудової діяльності (за професіями, за рівнем оплати праці)
Соціально-диференційна	Неоднорідність у соціальному статусі видів та форм трудової діяльності, які відображають відмінність у її змісті та відповідно формують професійно-кваліфікаційні групи та визначають соціальну структуру організацій, суспільства загалом.
Економічна	Забезпечення матеріального добробуту працівників, домогосподарств, країни загалом
Інтелектуальна	Акцентує увагу на розумовій складовій, яка за законами свого розвитку трансформує працю із простої фізичної праці до більш досконалих її форм, створюючи для певної групи працівників додаткову мотивацію та іншу додану вартість.

Джерело: складено автором на основі [30]

У загальному тлумаченні види зайнятості класифікуються за різними ознаками, найбільш типова класифікація видів зайнятості представлена на рис. 1.3.

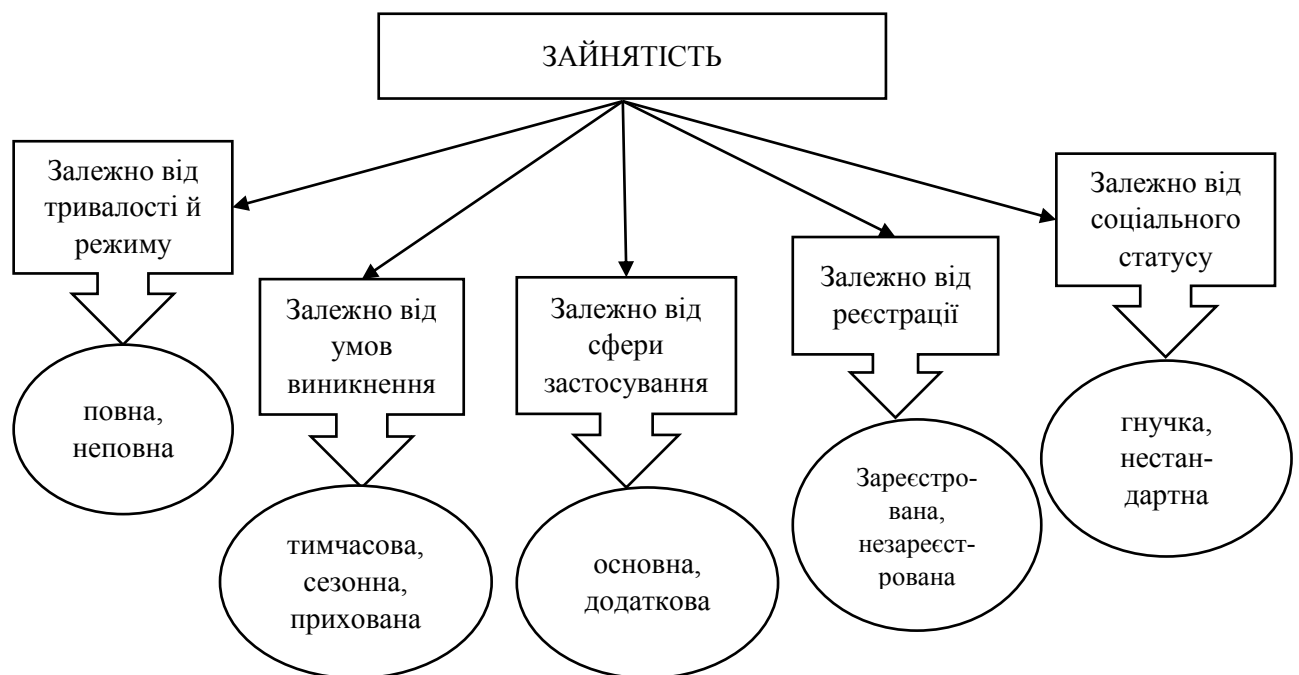


Рис. 1.3. Класифікація видів зайнятості

Джерело: складено автором на основі [30]

За формою організації тривалості та режиму робочого часу виділяють повну та неповну зайнятість. Причинами неповної зайнятості можуть бути [30]:

- особисте бажання чи можливість неповного використання робочої зміни, робочого тижня;
- вимушеність у такій формі може мати характер прихованого безробіття за обставинами організаційно-економічного примусу по причині низької ризикозахищеності бізнес-процесів або криз підприємства загалом.

Отже, зайнятість населення являється тією сферою виробничих відносин, розвиток і функціонування яких, тісно пов'язані у взаємодії найманих працівників та роботодавців.

1.3. Регулювання ринку праці

Розглядаючи релевантні зміни у суспільно-політичному та соціально-економічному середовищі України, можемо спостерігати трансформаційні перетворення, які суттєво відобразились на вітчизняному ринку праці та у сфері зайнятості населення. Саме держава покликана забезпечити збалансованість процесів на ринку праці у контексті пріоритетів соціально-економічної політики держави, що можна здійснити через ефективність механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення.

Загальновизнано у економічній думці під державним регулюванням ринку праці розуміти комплекс нормативно-правових та організаційно-економічних заходів держави з метою забезпечення продуктивної зайнятості на основі раціонального використання трудового потенціалу, дотримання прагнень у русі до безпечної, вільної та гідної праці.

Саме механізм як «сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети» [44] здатний забезпечити синергію прогресивного руху у

потрібному напрямку, очікувані результати дії якого залежать від умов та бажаних перспектив.

М.І. Круглов виокремлює поняття «комплексного механізму державного управління», яке трактує як сукупність соціально-економічних, потребово-мотиваційних, організаційних і нормативно-правових важелів цілелієного впливу суб'єктів державного управління (зокрема впливу на їх діяльність), що прагнуть узгодити зацікавленості стейкхолдерів [28].

Слід зважати, що поняття «державне управління» і «державне регулювання» співвідносяться як загальне та часткове. Тому логічним є те, що вчені-економісти здебільшого розглядають механізм державного регулювання як систему організаційно-економічних методів та важелів, які забезпечують неперервний результативний вплив держави на продуктивність економіки [24].

Н.І. Єсінова [17] представляє класифікацію впливу держави на функціонування ринку праці, що надано у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Класифікація видів впливу держави на функціонування ринку праці

Ознака інструментів управління	Класифікаційні групи
За масштабом впливу	– загальні (охоплюють усе працездатне населення); – селективні (поширюються на окремі групи працездатних осіб).
За способом впливу	– прямі, які безпосередньо впливають на умови зайнятості; – непрямі, які опосередковано впливають на ринок праці.
За типом впливу	– активні; – пасивні.
За змістом	– економічні; – адміністративні; – ідеологічні.
За об'єктом впливу	– впливають на зміни кількісних параметрів; – впливають на зміну якісних характеристик; – забезпечують організаційні важелі регулювання ринку праці.

Джерело: складено автором на основі [17]

Механізм функціонування ринку праці представляє собою систему взаємодіючих суб'єктів та елементів, спрямованих на збалансованість

інтересів роботодавців і потенційних найманих працівників. Зважаючи на сучасну структуризацію вказаний механізм мінімально має включати попит на працю, пропозицію праці, ціну та вартість праці [50]. Ситуаційні характеристики його дієвості також будуть залежати від врахування контексту – поглиблення глобалізації, сегментації міжнародного ринку праці, шоку національної економіки від повномасштабного військового вторгнення РФ в Україну.

Результативність впливу держави на функціонування ринку праці у мінливих умовах не може визначатися постійністю державної політики. Здебільшого динамічність умов обумовлює потребу динамічної адаптивності інструментів регулювання на основі оперативного моніторингу релевантних причинно-наслідкових зв'язків.

За дослідженням Р.Ф. Пустовійт, такі умови зумовлюють надати перевагу доцільності застосування положень інституційної теорії регулювання ринку праці. Оскільки саме такий інституційний вектор дозволяє охопити різноаспектність діяльності державних органів у напрямку впливу на попит і пропозицію на ринку праці [42, с. 72].

За визначенням В.М. Гейця, інституційний механізм представляє собою комплекс інституційних важелів, стимулів і заходів, що здатні забезпечити функціонування ринку праці з урахуванням факторів мікро- та макроекономічного середовища на основі поєднання державного та ринкового регулювання [10, с. 43].

Сутність інституційного механізму проявляється в сукупності зв'язків між формальними і неформальними інституціями та організаціями, головним завданням яких є дотримання демократичного врядування та врахування інтересів усіх меншин суспільства, для досягнення цілей щодо розвитку та благоустрою держави або регіону.

Структура інституційного механізму представлена на рис. 1.4.

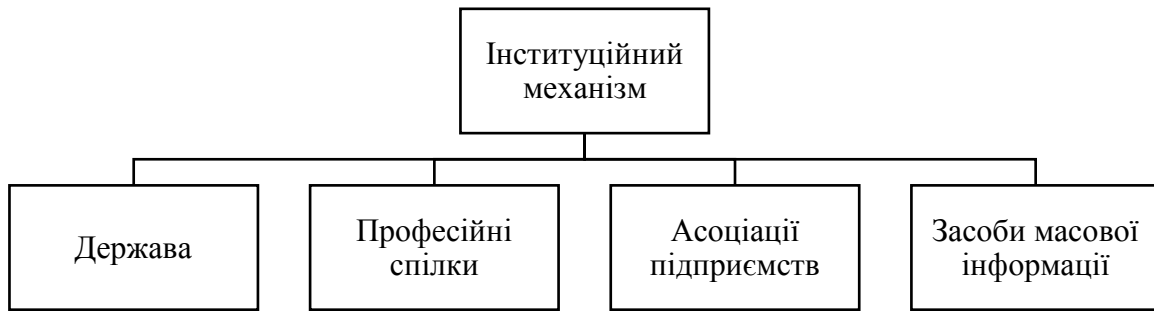


Рис. 1.4. Структура інституційного механізму

Джерело: складено автором на основі [10, с.43]

Розглядаючи найбільш важливі елементи інституційного механізму, що продемонстровані на рис. 1.4, О.Ілляш виокремлює завдання, які виконує кожний з елементів [21, с. 154]:

- держава, яка виконує макроекономічні завдання в процесі регулювання ринку праці;
- професійні спілки, що відстоюють інтереси та позиції найманих працівників;
- асоціації підприємців, що представляють інтереси представників роботодавців;
- засоби масової інформації, що прагнуть публічно представити суспільні оцінки процесів на ринку праці від різних стейкхолдерів.

У підсумку інституційний механізм регулювання ринку праці передбачає залучення самих різноманітних засобів щодо впливу державних інститутів на зайнятість населення та загальне функціонування ринку праці.

На рис. 1.5 представлено розроблений О. Ілляш інституційний механізм регулювання зайнятості, що побудований за принципом взаємодії виділених трьох ліній зв'язку [21, с. 154].

Можемо сказати, що кожний з наведених елементів здійснює вплив на ринок зайнятості населення за допомогою методів, які властиві тільки йому.

Принципи державної політики зайнятості законодавчо визначено у Законі України «Про зайнятість населення» та полягають у пріоритетності

забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [33].



Рис. 1.5. Інституційний механізм регулювання зайнятості

Джерело: [21, с. 154]

Якщо розглядати державну політику регулювання ринку праці України, то, в Україні на законодавчих засадах регулюються тільки загальні питання щодо забезпечення зайнятості, регулювання ринку праці, допомоги та захисту населення від наслідків безробіття.

Для реалізації державної політики регулювання ринку праці, в першу чергу Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями покращення та реалізації державного регулювання ринку праці на середньостроковий період, у яких представлені методи щодо розв'язання п

Отже, державне регулювання ринку праці - складна система правових і організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення стабільного функціонування усіх функцій, елементів та процесів ринку праці.

Державне регулювання здійснюється за допомогою організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці України, який містить в собі комплекс методів, засобів, важелів та інструментів необхідних для забезпечення розвитку країни або регіону та вирішення питань зайнятості населення.

Згідно Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці", країна гарантує впровадження політики у сфері зайнятості населення через забезпечення соціальних послуг, які фінансуються із коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Визначення показників розвитку ринку праці та зайнятості населення визначається у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, а також в програмах економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів і міст. Ці показники оцінюються за результатами впровадження вказаних програм [35]. При цьому згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції» формування та втілення державної політики у сфері зайнятості населення лежать на відповідальності різних органів влади. Прийняття рішень та координація дій в цьому напрямку покладаються на Верховну Раду України,

Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади, відповідальний за формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інші центральні органи виконавчої влади, Верховну Раду Автономної Республіки Крим та Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування [36].

Відповідно до Закону України "Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану", маємо врахувати, що територіальні та місцеві програми зайнятості населення спрямовані на впровадження ключових напрямків державної політики в сфері зайнятості населення в регіонах. Вони виступають не лише інструментом регулювання робочого ринку, але й невід'ємною частиною соціально-економічного розвитку регіонів. Розробка таких програм покладається на місцеві державні адміністрації у взаємодії з профспілками, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями та іншими громадськими об'єднаннями [34].

Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці», заходи, що спрямовані на сприяння зайнятості населення, націлені на [35]:

- адаптацію рівня професійної кваліфікації працездатних осіб до потреб ринку праці, надаючи їм можливість відповідати актуальним вимогам індустрії;
- створення сприятливих умов для активного пошуку роботи безробітними, сприяючи їхній інтеграції в працевлаштування;

- підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці, зокрема шляхом надання можливостей для професійного розвитку та удосконалення навичок.

Загальнонаціональні та регіональні інституційні положення, визначені законодавчими актами [33-36], доцільно використати в якості базових концептуальних положень організаційно-економічного забезпечення регулювання ринку праці (рис. 1.6).



Рис. 1.6. Організаційно-економічне забезпечення регулювання ринку праці

Джерело: складено автором на основі [33-36]

Слід зазначити, що до змісту економічної складової механізму регулювання ринку праці входять:

- Державний бюджет України, який є основним елементом, що забезпечує фінансові ресурси для реалізації різних програм та заходів у сфері зайнятості;
- місцеві бюджети є основним джерелом фінансування для ініціатив та заходів на рівні регіонів та міст, спрямованих на підтримку ринку праці та зниження безробіття;
- Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття забезпечує соціальний захист осіб, які втратили роботу, та надає фінансову підтримку безробітним;
- економічні показники державних цільових програм та складових державних програм зайнятості визначають стратегії та завдання для політики зайнятості та регулювання ринку праці.

Системний вплив у сфері регулювання трудових відносин здійснює механізм регулювання ринку праці, теоретичні засади якого зображено на рис. 1.7.

З рис. 1.7 видно, що механізм регулювання ринку праці активно функціонує у трьох базових функціональних напрямках: соціально-економічному, організаційно-правовому та психологічному.

Охарактеризуємо кожен з них:

- 1) Соціально-економічні важелі регулюють соціально-трудові відносини між учасниками ринку праці. Це здатне стабілізувати рівень попиту та пропозиції на ринку, гарантує укладення трудових договорів та визначає критерії організації праці, умов праці та рівня оплати.
- 2) Організаційно-правові важелі відповідають за прийняття законодавчих актів і створення відповідних інститутів ринку праці. Вони сприяють розвитку відносин зайнятості та здійснюють контроль за функціонуванням ринку праці.
- 3) Психологічні важелі мотивують учасників ринку праці, формуючи систему пріоритетів та особливостей сприйняття людини як соціальної істоти в процесі реалізації соціально-трудова відносин.

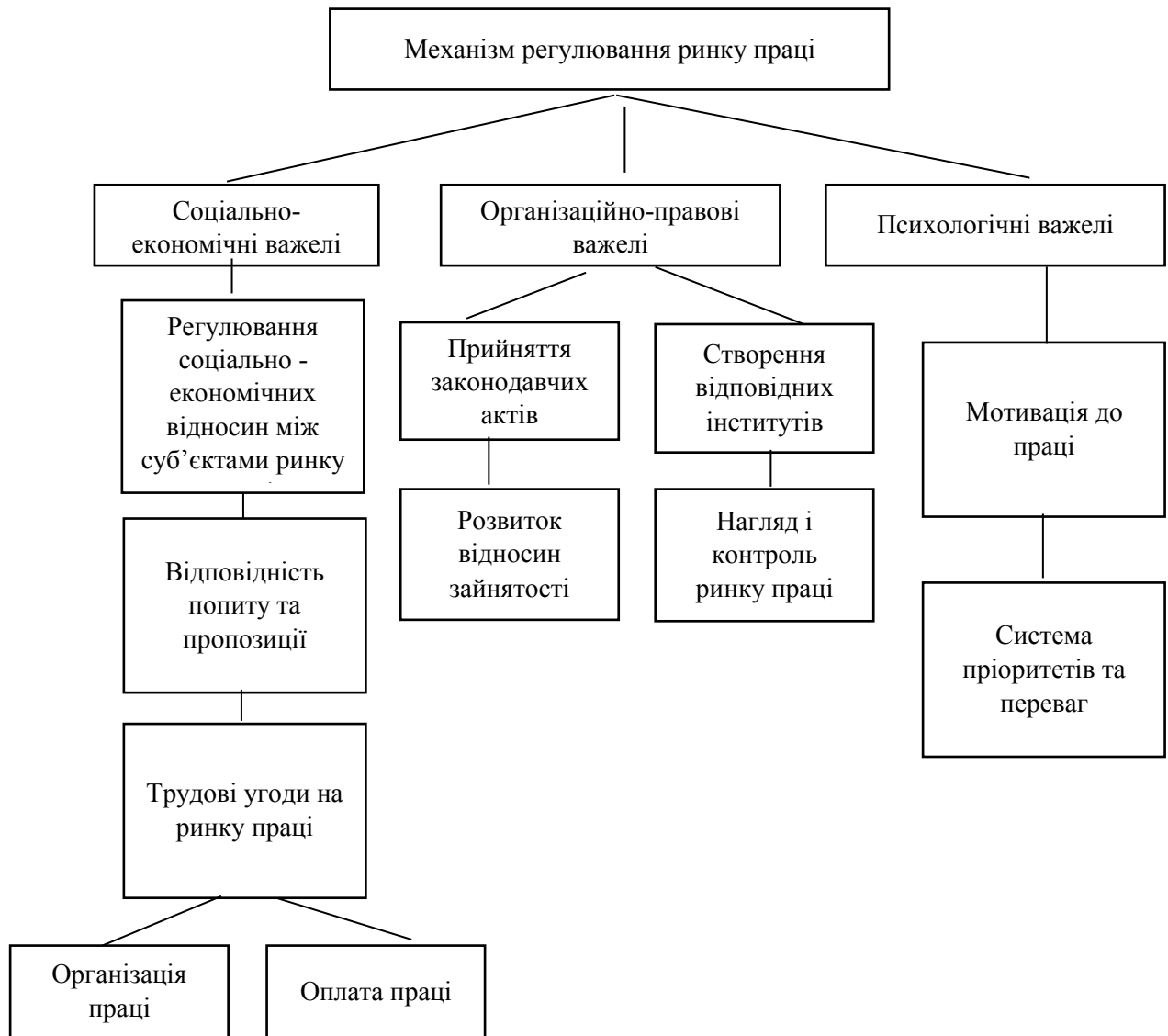


Рис. 1.7. Теоретичні засади механізму регулювання ринку праці

Джерело: складено автором на основі [21]

Отже, побудова ефективного механізму регулювання сучасного ринку праці має орієнтуватися на пріоритетні умови сьогодення – врахування умов воєнного стану України, вектору прагнення України у інтеграції до Європейського Союзу, пошуку важелів відновлення збалансованості на вітчизняному ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку світового ринку праці на засадах концепції гідної праці.

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці України

Повномасштабне військове вторгнення РФ в Україну 24 лютого 2022 року стало основним чинником суттєвих змін ситуації на ринку праці в Україні. Війна змінила умови та принципи функціонування ринку праці, переносючи його у більш невизначену та небезпечну фазу. Відтак, з самого початку конфлікту компанії стали максимально оптимізувати витрати, призводячи до зменшення чисельності персоналу, надання безоплатних відпусток, припинення трудових відносин, зниження оплати праці та ін. Але разом з цим виникають нові виклики і кадрові проблеми у роботодавців, що загалом спонукає констатувати виникнення кризової незбалансованості на ринку праці. Тому проведемо аналіз змін, визначимо основні тенденції та вплив введення воєнного стану на розвиток вітчизняного ринку праці, зосередимось на аналізі співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці та охарактеризуємо їх в залежності від типу кон'юнктури ринку праці.

Щодо інформації про зайнятість та безробіття населення за методологією Міжнародної організації праці, важливо відзначити, що органи державної статистики в Україні із введенням воєнного стану в Україні не можуть проводити відповідні обстеження через воєнні дії. Таким чином, найновіші опубліковані дані щодо зайнятості та безробіття за цією методологією відносяться до 2021 року [59]. У зв'язку з цим, проведемо аналіз показників зайнятості населення на основі даних Державної служби статистики України у 2017-2021 рр. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Показники зайнятості населення України у 2017 – 2021 рр.

Структура населення	2017 рік		2018 рік		2019 рік		2020 рік		2021 рік	
	тис. осіб	у % до усього населення цього віку	тис. осіб	у % до усього населення цього віку	тис. осіб	у % до усього населення цього віку	тис. осіб	у % до усього населення цього віку	тис. осіб	у % до усього населення цього віку
Усе населення віком 15 років і старше:	16156,4	56,1	5616360,9	57,1	16668,0	51,7	15995,6	49,9	15693,4	49,3
Жінки	7771,2	51,4	7910,7	52,5	7974,3	45,4	7650,0	43,8	7451,4	42,9
Чоловіки	8385,2	61,4	8450,2	62,1	8693,7	59,3	8345,6	57,2	10816,5	50,5
Міське поселення	11109,3	56,9	11271,7	58,1	11462,3	53,1	11027,3	51,2	10816,5	50,5
Сільська місцевість	5047,1	54,4	5089,2	55,0	5205,7	48,9	4968,3	47,1	4876,9	46,7

Примітка. ¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: складено автором на основі статистичних даних Державної служби статистики України [60]

Прийняття Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» від 03 березня 2022 р. № 2115-IX [37] суттєво обмежило статистичний моніторинг. Відповідно основними джерелами інформації при проведенні даного дослідження стали дані порталу відкритих даних, публічні звіти Міністерства економіки України, Національного банку України та інших органів центральної та виконавчої влади, експертні обстеження.

Так, у 2021 році кількість зайнятого населення в середньому становила 15,6 мільйонів осіб, зокрема 7,5 мільйонів жінок та 10,8 мільйонів чоловіків. У порівнянні з 2017 роком, коли загальна кількість зайнятого населення складала майже 16 мільйонів осіб (7,8 мільйонів жінок та 8,4 мільйонів чоловіків), ми можемо спостерігати зменшення на приблизно 400 тисяч осіб у 2021 році. Причиною цього спаду є зокрема і пандемія COVID-19, яка спричинила зменшення загальної чисельності населення та масові вивільнення працівників (рис. 2.1).

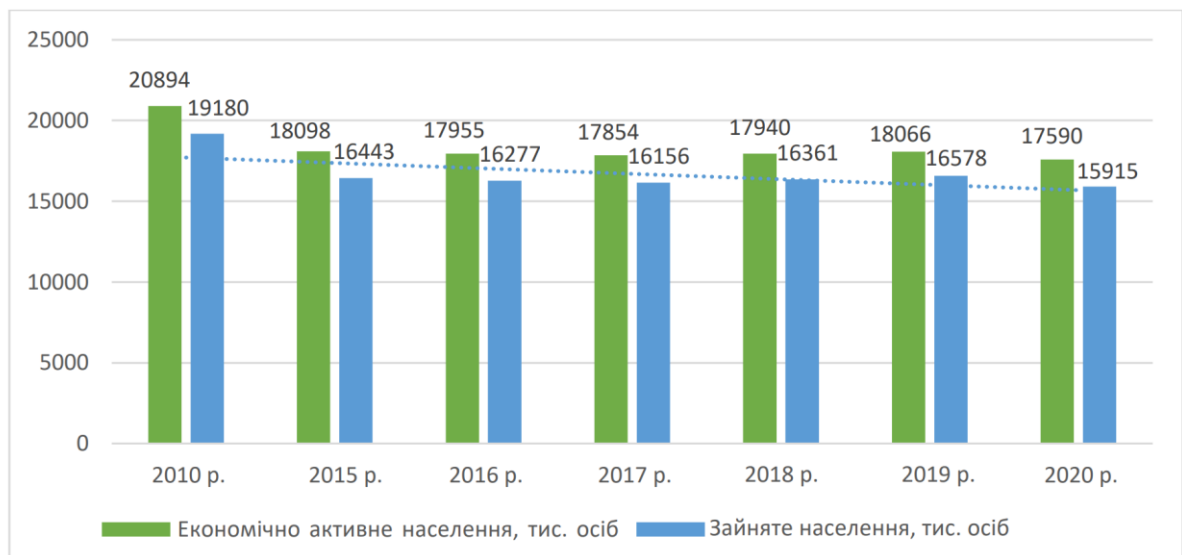


Рис. 2.1. Динаміка чисельності зайнятого та економічно активного населення України у 2010–2020 рр., тис. осіб

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [60]

У 2021 році рівень зайнятості населення склав 55,7%, що зменшився на 0,5% у порівнянні з 2020 роком. Серед жінок цей показник зменшився до

51,5%, тоді як серед чоловіків залишився стабільним на рівні 62%. Спостерігається легка зміна динаміки показників, яка не перевищує 1% (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показники рівня зайнятості населення у 2017– 2021 рр.

Показ- ник	2017 рік		2018 рік		2019 рік		2020 рік		2021 рік	
	у віці 15 -70 років, %	праце- здатного віку, %	у віці 15 -70 років, %	праце- здатного віку, %	у віці 15 -70 років, %	праце- здатного віку, %	у віці 15 -70 років, %	праце- здатного віку, %	у віці 15 -70 років, %	праце- здатного віку, %
Загальний рівень зайнятості	56,1	64,5	57,1	66,1	58,2	67,6	56,2	65,6	55,7	65,3

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [60]

Проаналізуємо попит та пропозицію на зареєстрованому ринку праці у 2022-2023 рр. за наявними статистичними даними Державної служби зайнятості (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Кількість вакансій та чисельність безробітних на зареєстрованому ринку праці у 2018-2023 рр.

Джерело: складено автором за даними Державного центру зайнятості [59]

За аналітикою рис. 2.1 видно, що на зареєстрованому ринку праці з 2019 року є тенденція зниження кількості вакансій від роботодавців, хоча у 2022-2023 рр. відзначається її практично сталість. Тенденція зменшення чисельності безробітних розпочалась з 2020 року, при цьому темп зниження

пропозицій вакансій більший у порівнянні зі зниженням попиту від безробітних у 2-3 рази.

Передумовою кількісних параметрів попиту та пропозиції є демографічна ситуація, яка суттєво змінилася в Україні з початку ведення активних військових дій, що миттєво спровокувало активізацію зовнішньої та внутрішньої міграції за безпековою мотивацією. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (станом на 17.01.2023 р.) за кордоном перебувало майже 7,98 млн. українських біженців та майже 4,9 млн. внутрішньо переміщених осіб (ВПО) [56]. Ці зміни у чисельності населення обумовлюють зміни (іноді навіть позитивні) у кількісних параметрах попиту та пропозиції на ринку праці, але будуть обмежувати потенціал економічного розвитку в країні.

За визначенням МОП до неформально зайнятих відносяться за умови наявності ознаки належності організації до неформального сектору [57], також характерним є наявність неформального (неофіційного) характеру роботи або робочого місця [58].

За розрахунками вчених І.Новак, І.Жук рівень неформальної зайнятості в Україні має тенденцію до зниження: у 2019 р. складав 21,0 %, у 2020 р. — 20,5 %, у 2021 р. - 19,5 %. При цьому відстежено специфічність неформального ринку праці в Україні, яка заключається у поєднанні відсутності вибору на нижньому рівні входження та добровільного вибору людини щодо такої поведінки. У 2019—2021 рр. найбільша питому вага неформально зайнятого населення спостерігалася у сільському, лісовому та рибному господарстві – від 42,3% до 45,5%, на будівництві – у розрізі 17,0-17,4%, в оптовій і роздрібній торгівлі – від 15,5% до 17,3% (табл. 2.3) [29].

Згідно з інформацією Державної служби зайнятості за 2022 рік, основні галузі зайнятості громадян були торгівля (3,6 млн. осіб), сільське господарство (2,7 млн. осіб), промисловість (2,3 млн. осіб), освіта (1,2 млн. осіб), транспорт (1,0 млн. осіб), і охорона здоров'я (0,9 млн. осіб). Станом на 1 грудня 2023 року у розрізі видів економічної діяльності більшість вакансій

налічується на підприємствах переробної промисловості (21%), в оптовій та роздрібній торгівлі (16%), на транспорті та пошті (11%), у сфері освіти (9%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (8%), у державному управлінні та обороні (7%).

Таблиця 2.3

Динаміка частки неформально зайнятого населення за видами економічної діяльності в Україні у 2019-2021 рр., у % до загальної кількості неформально зайнятого населення

Вид економічної діяльності	2017	2018	2019	2020	2021	Відхилення 2021р. до 2017 р.
Сільське, лісове та рибне господарство	42,1	42,9	42,3	44,1	45,5	3,4
Промисловість	5,6	5,5	5,9	5,6	5,8	0,2
Будівництво	16,1	15,9	17,0	17,2	17,4	1,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	19,6	18,2	17,3	16,1	15,5	-4,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,3	4,2	3,9	4,2	4,3	1,0
Тимчасове розміщення й організація харчування	2,4	2,2	2,6	2,6	2,2	-0,2
Інші види економічної діяльності	10,9	11,1	9,7	8,9	8,1	-2,8

Джерело: складено за статистичними даними Державної служби статистики [60]

У 2021 році неформальна зайнятість найчастіше відбувалася у сільському, лісовому та рибному господарствах (46%), будівництві (17%), а також в оптовій та роздрібній торгівлі та ремонті автотранспортних засобів (15%). Подібна тенденція була характерна і для попереднього 2020 року. Великий відсоток працевлаштованих у 2022 році спостерігається в неформальному секторі економіки, зокрема, у сфері сільського господарства та торгівлі, що очевидно стало вже закономірним явищем.

При введенні воєнного стану в Україні відповідно активізувався процес мобілізації цивільного населення, який одночасно став причиною неформальної зайнятості на ринку праці із-за мотивації певної частини чоловіків офіційно оформлювати соціально-трудові відносини з метою уникнення мобілізації.

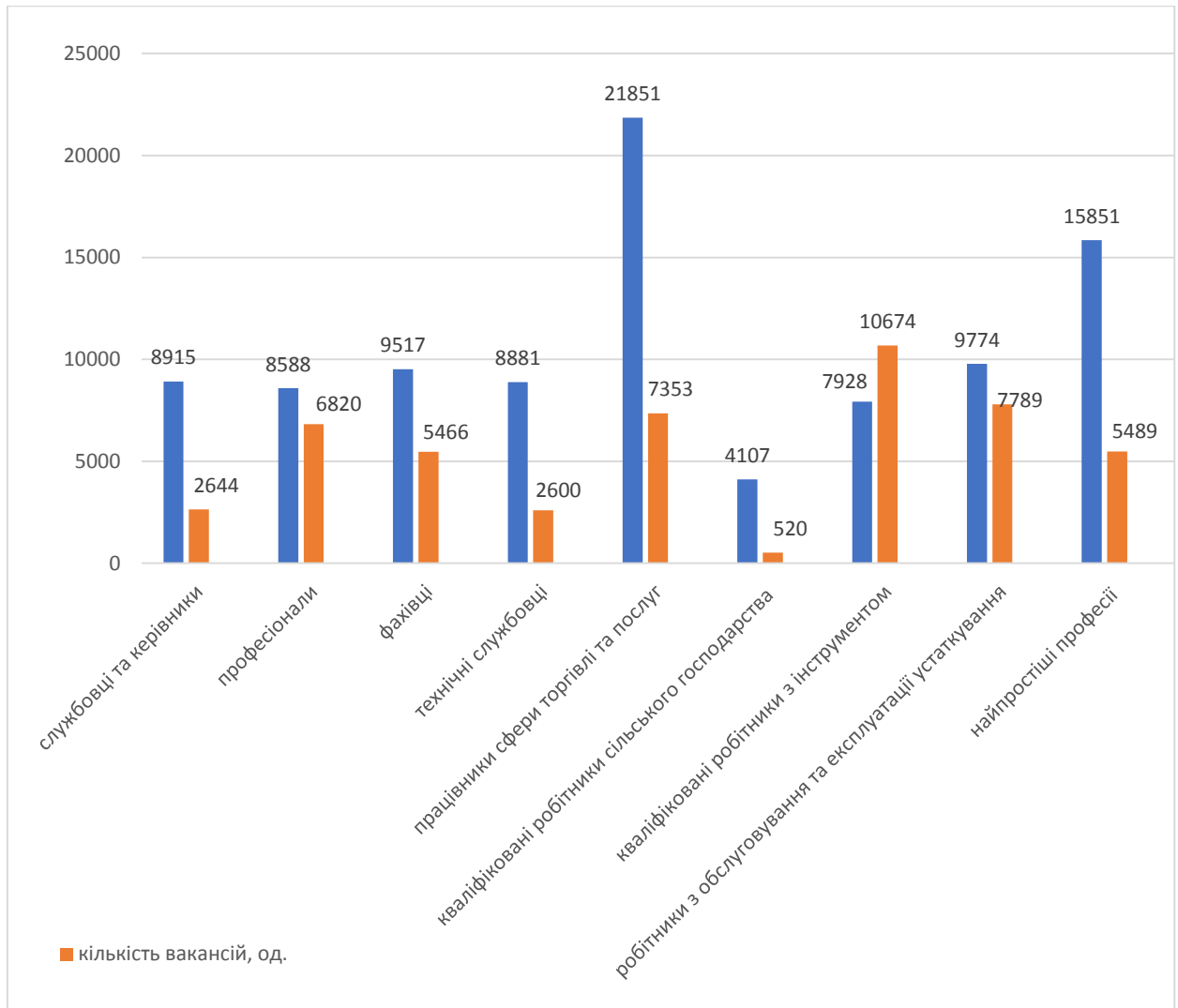


Рис. 2.3. Чисельність зареєстрованих безробітних та кількість вакансій за січень-листопад 2023р. за професійними групами

Джерело: [59]

На рис. 2.3 представлено кількісні параметри попиту та пропозиції на зареєстрованому ринку праці у січні-листопаді 2023 року у професійному розрізі.

Загальна кількість запланованого масового вивільнення працівників у січні-листопаді 2023 року складає 64075 осіб. У порівнянні з аналогічним періодом 2022 року, коли цей показник склав 106871 осіб, спостерігається значне зменшення на 42796 осіб, що складає різницю у 40%. Також порівнюючи відносно мирні 2021 та 2020 роки, коли кількість запланованого

вивільнення становила 301 078 осіб, спостерігається зниження на 76399 осіб або на 25,4%.

Основною причиною масового вивільнення у 2022 році стали воєнні дії та введення воєнного стану, що обмежили виробничі потужності підприємств, призвели до скорочення робочої сили та руйнування інститутів ринку праці. Припускаю, що зменшення кількості запланованого масового звільнення у 2023 році стало суттєве зменшення населення України внаслідок зовнішньої міграції та смертності. У порівнянні з 2021 та 2020 роками, коли причиною масового вивільнення були пандемія коронавірусу та локдаун, спостерігається різка зміна обставин (рис. 2.4).

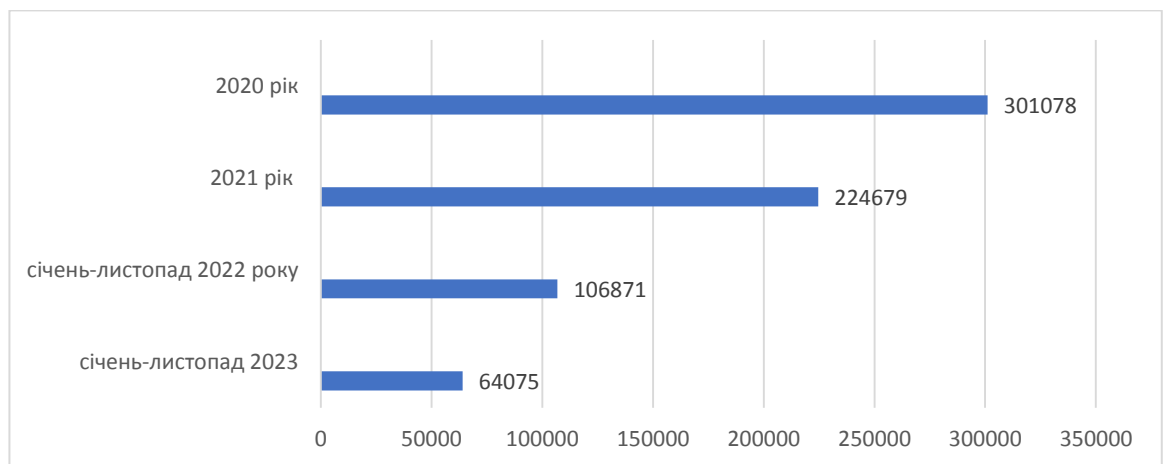


Рис. 2.4. Кількість запланованого масового звільнення працівників у 2020-2023 рр., осіб

Джерело: складено автором на основі [59]

З огляду на регіональний розподіл, найбільша кількість сповіщених про майбутнє масове звільнення фіксується Харківській (5,4 тис.), Львівській (-3,9 тис.), Вінницькій (3,3 тис.), Полтавській (3 тис.), Рівненській (2, 5 тис.), Сумській (3 тис.).

У галузевому розподілу про заплановане масове звільнення у січні-листопаді 2023 року було проінформовано найбільше (у порівнянні з аналогічним періодом 2022 року) працівників добувної промисловості і розроблення кар'єрів – у 4,5 рази; на 62,4 % працівників водопостачання,

каналізації, поводження з відходами; на 10,3% - працівників інформації та телекомунікації; на 3,1% - працівників професійної, наукової та технічної діяльності. А найменше отримали інформацію про заплановане масове звільнення наступні категорії - 16,4% працівників з діяльності у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 26,4% працівників сільського, лісового та рибного господарства; 24,8% працівників по операціям з нерухомим майном. У розрізі професійних груп найбільшу групу на вивільнення складали у січні – листопаді 2023 року фахівці – у кількості 10809 осіб.

Дані Державної служби статистики України представляють можливість проаналізувати ключові показники безробіття (табл. 2.4) та визначити тенденції на ринку праці.

Аналізуючи дані табл. 2.4, можна зазначити, що обсяг безробітного населення (за методологією МОП) в 2021 році склав 1,7 млн осіб, включаючи 842 тис. жінок і 870 тис. чоловіків. Рівень безробіття серед населення (за методологією МОП) становив 10,3% від загальної робочої сили. Порівнюючи ці показники 2021 та 2020 років, можна відзначити, що загальна кількість безробітних зросла на 36,2 тис. осіб (2,2%), зменшившись при цьому кількість безробітних чоловіків на 41 тис. осіб, але збільшилась кількість безробітних жінок на 79 тис. осіб. Щодо зареєстрованих безробітних, їх кількість в 2021 році зменшилась на 164,2 тис. осіб (35,7%) порівняно з 2020 роком, що свідчить про надану допомогу зареєстрованим безробітним громадянам з боку Державної служби зайнятості під час пандемії COVID–19.

З інтерв'ю Елли Лібанової у «Дзеркалі тижня» вказані наступні орієнтовні статистичні дані демографічних втрат України за військовий період, що складають приблизно 6 мільйонів осіб у зв'язку з виїздом за кордон; понад 4 мільйони українців опинилися в окупації; зросла кількість померлих із числа військових учасників бойових дій та цивільного населення [26].

Таблиця 2.4

Показники безробіття населення України у 2017 – 2021 рр.

Структура населення	2017 рік	2018 рік	2019 рік	2020 рік	2021 рік	Зміни	
						абс., тис. осіб	відн., %
Безробітне населення, тис. осіб	1698,0	1578,6	1487,7	1673,3	1709,5	13,6	0,8
Рівень безробіття, %	9,5	8,8	8,2	9,5	9,9	-	-
Серед них:							
Чоловіки, тис. осіб	1045,4	943,2	807,9	911	870	-75,4	-16,8
Жінки, тис. осіб	652,6	635,4	679,8	763	842	189,4	29,0

Примітка. ¹ Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м.Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: складено автором на основі даних Державного центру зайнятості [59]

За даними Державної служби зайнятості станом на січень–листопад 2023 року загальна кількість зареєстрованих безробітних склала 463,9 тис. осіб, що майже удвічі менше від аналогічного періоду 2022 року. Серед безробітних, які мали професійний досвід, у розрізі видів економічної діяльності, 21% раніше працювали в оптовій та роздрібній торгівлі; 15% – на підприємствах переробної промисловості; 15% – у державному управлінні й соціальному страхуванні; 11% - у сільському господарстві [59].

За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (21%); представники найпростіших професій (15%); робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (13%); фахівці (11%); службовці та керівники (10%); професіонали (9%); кваліфіковані робітники з інструментом (9%), які до того ж мають і найкращий показник працевлаштування у 2023 році. Послуги Державної служби зайнятості отримували 95,4 тис. зареєстрованих безробітних (станом на 1 грудня 2023 р.). За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 24,0 тис. осіб (або 25%), жінки – 71,4 тис. осіб (або 75%) [59].

Орієнтовні близькі дані отримано за результатами дослідження соціологічної служби Центру Разумкова (28 вересня - 4 жовтня 2023 р.), згідно якого нині найбільше українців працює в торгівлі (16,7% загалом — 11,4% чоловіків і 21,8% жінок), сільському господарстві (9,9% — 13,4% і 6,5% відповідно) й освіті (9,7% — 4,2% і 15,3% відповідно), 16,5% чоловіків зайняті в будівництві, 11,4% — на транспорті й 12,1% жінок — в охороні здоров'я. Е.Лібанова підсумовує, що характеристикою економіки військового часу, яка здійснює проекцію на ринок праці, є орієнтація на логістику, освітні та медичні послуги, відбудову зруйнованого та вирощування сільськогосподарської продукції [26].

Початок війни та введення воєнного стану стали визначальними факторами у збільшенні рівня та кількості безробітних. Таким чином,

проведемо детальний аналіз послуг, наданих Державною службою зайнятості для безробітних протягом 2020 -2023 рр. (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Діяльність Державної служби зайнятості у 2018 – 2023 рр.

Показник, тис. осіб	2020 р.	2021 р.	2022 р.	Зміни 2020 р. до 2022 р.		січень-листопад 2023 р.
				%	+ (-), тис. осіб	
Всього отримували допомогу	2192	2064,5	1010	-53,9	1182	638,2
З них статус безробітного мали	1247, 2	1191	839,1	-32,7	-408,2	463,9
Всього отримати роботу	606,4	503,8	289,4	-52,3	-364,7	226,8
Працевлаштовано безробітних	384,5	404,8	236,7	-38,4	-147,8	151,5
Проходили професійне навчання безробітні	93,4	88,3	45,5	-51,3	-47,9	31,2
З них, в ЦПТО	48,4	50,6	28,3	-41,5	-20,1	18,7
Всього брали участь у громадських/інших роботах	99,7	66,6	26,6	-73,3	-73,1	23,3
Отримували допомогу по безробіттю	1118,6	1079,8	763	-31,8	-355,6	307,7
Кількість вакансій	829,7	705,8	381,6	-54,0	-448,1	315,1

Джерело: складено автором на основі даних Державного центру зайнятості [59]

За аналітичними звітами Державної служби зайнятості протягом січня-листопада 2023 року її послугами скористалося 638,2 тис. осіб, що у порівнянні з попереднім 2022 роком на 371,9 тис. осіб (63,2%) менше. Із загальної кількості 463,9 тис. осіб мали статус безробітного, що на 55,3% менше у порівнянні з 2022 роком. З них лише 226,8 тис. осіб отримали роботу, що складає 78,4% від показника 2022 року, а працевлаштувалися лише 151,5 тис. осіб, на 85,2 тис. менше, ніж у попередньому 2022 році.

Кількість безробітних, які отримали можливість професійного навчання та перекваліфікації, у січні-листопаді 2023 року склала 31,2 тис.

осіб, що є відмітним зменшенням порівняно із 2022 роком, коли цей показник становив 45,5 тис. осіб.

Серед тих, хто звернувся за допомогою до Державної служби зайнятості у січні-листопаді 2023 року, 763 тис. осіб отримали фінансову допомогу по безробіттю, проте спостерігається зменшення кількості безробітних, що скористалися цією послугою, на 455,3 тис. осіб. Кількість зареєстрованих вакансій також значно зменшилася у січні-листопаді 2023 року, склавши 315,1 тис. одиниць, що на 17,4% менше, ніж у попередньому 2022 році.

До громадських та інших тимчасових робіт було залучено 23,3 тис. осіб. Це включає роботи з благоустрою територій, участь у впорядкуванні місць поховань, супровід інвалідів по зору, допомогу сім'ям учасників АТО, а також роботи на об'єктах соціальної сфери та відбудову історичних пам'яток.

За сприяння центрів зайнятості у січні-листопаді 2023 року працевлаштовано 226,8 тис. осіб, у тому числі 151,5 тис. зареєстрованих безробітних. За видами економічної діяльності, у січні-листопаді 2023 року найбільше громадян працевлаштовано: у сфері торгівлі (18%), у переробній промисловості (16%), в освіті (13%), у сільському господарстві (11%), в державному управлінні та обороні (8%), в охороні здоров'я та соціальній допомозі (8%).

За професійними групами найбільше працевлаштовано (від загальної кількості працевлаштованих):

- робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 19%;
- працівників сфери торгівлі та послуг – 19%;
- представників найпростіших професій – 18%;
- фахівців – 10%.

Станом на 1 грудня 2023 року середня заробітна плата у вакансіях, які містяться у базі даних Державної служби зайнятості, становила 11 тис. грн.

Зокрема, серед видів економічної діяльності найвищою заробітна плата була у сфері фінансів та страхової діяльності (24,8 тис. грн), у будівництві (13,9 тис. грн.), у державному управлінні й обороні (13,8 тис. грн), у сфері інформації та телекомунікацій (12,9 тис. грн), у переробній промисловості (12,6 тис. грн), у добувній промисловості і розробленні кар'єрів (12,5 тис. грн), у сфері водопостачання; каналізації, поводження з відходами (12,3 тис. грн), у закладах охорони здоров'я (12,0 тис. грн).

У регіональному розрізі найбільша кількість вакансій зареєстрована в центрах зайнятості у Львівській області – 10,1 тис., м. Києві – 7,9 тис., у Дніпропетровській області – 4,8 тис., у Київській області – 3,8 тис., в Одеській – 3,5 тис., у Хмельницькій області – 2,8 тис.

Від початку повномасштабної війни РФ з Україною, найбільше страждають південні, північні та східні регіони України. Через це багато підприємств були зруйновані або зупинили свою діяльність з подальшим перенесенням виробничих потужностей до центральних та західних регіонів. Також ми спостерігаємо високий рівень міграції населення до центральних та західних регіонів, зокрема серед тих, хто втратив попереднє місце роботи та шукає нове.

За дослідженням соціологічної служби Центру Разумкова (осінь 2023 р.) найбільш висока питома ємність населення з наступними статусами економічної активності у воєнний час є (рис. 2.5) [26]:

- 38,7% респондентів мають роботу за договором, контрактом або іншим документом за зарплату;
- 31,9% респондентів не працювали й не шукали роботи, до яких здебільшого належать пенсіонери, зневірена частина населення та вимушено обтяжені особистими обставинами та сімейними обов'язками (догляд за дітьми, потребуючими допомоги родичами).

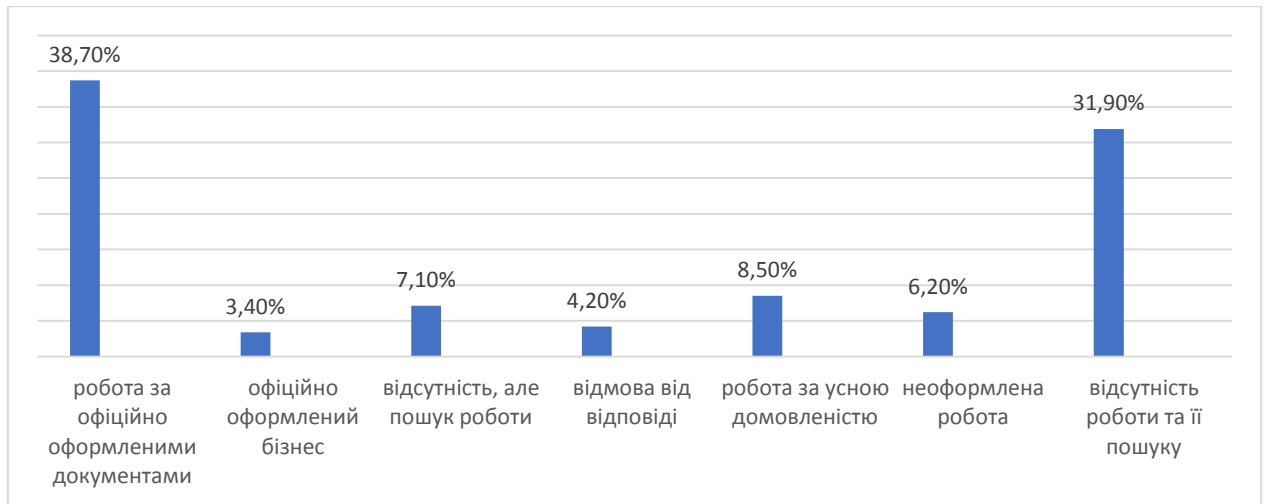


Рис. 2.5. Розподіл респондентів за статусом економічної активності упродовж останнього місяця (січень-лютий 2023р.), %

Джерело: дані опитування соціальної служби Центру Разумкова [26]

Суттєво негативним явищем, на думку Е. Лібанової, є збільшена тривалість безробіття, яке для багатьох перетворюється на застійне, що підтверджується наступними даними [26]:

- 40,2% тих, хто не має роботи, але шукає її, є безробітними не менш як рік;
- 19,3% втратили роботу менш як три місяці тому, а знайшли її лише 5,4%; найпоширенішою причиною її втрати було закриття підприємств і скорочення штатів (8,9% респондентів);
- 41,6% респондентів мають оптимістичні переконання у швидкості нового працевлаштування (впродовж найближчих трьох місяців) за умови втрати існуючої роботи.

Розглянемо структуру безробітного населення за методами пошуку роботи в січні-листопаді 2023 року, що представлена на рис. 2.6.

Так, з рис. 2.6 видно, що у процесі пошуку роботи основна частка населення обирає звертатися до Державної служби зайнятості - 38% від загальної кількості. Також 31% мешканців знаходять роботу завдяки особистим зв'язкам, 19% використовують соціальні мережі та робочі сайти для пошуку, а 12% користуються іншими методами.

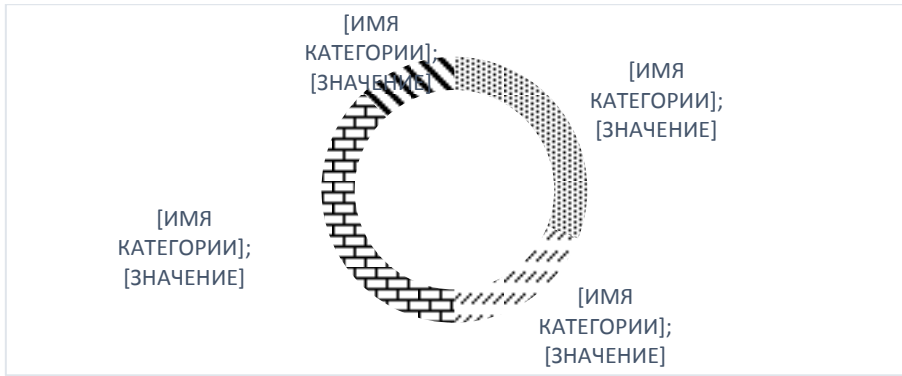


Рис. 2.6. Структура безробітного населення за способами пошуку роботи в період січня-листопада 2023 року, %

Джерело: складено автором за опитуванням Державного центру зайнятості [59]

Опитування соціологічної служби Центру Разумкова виявили, що основними труднощами, з якими зіштовхується населення при пошуку роботи в Україні, є відсутність робочих місць за фахом (зазначили 55,3% опитаних), низький рівень заробітної плати за наявними вакансіями (44,9% опитаних), недостатність кваліфікації порівняно з вимогами роботодавця (14,9% опитаних) (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Проблеми населення у пошуку роботи (січень-лютий 2023р.), %

Джерело: [26]

У зв'язку з впровадженням воєнного стану ринок праці пристосовується, що сприяє позитивному зростанню попиту на робочу силу.

Детальніше розглянемо структуру вакансій за різними розмірами заробітної плати (рис. 2.8).

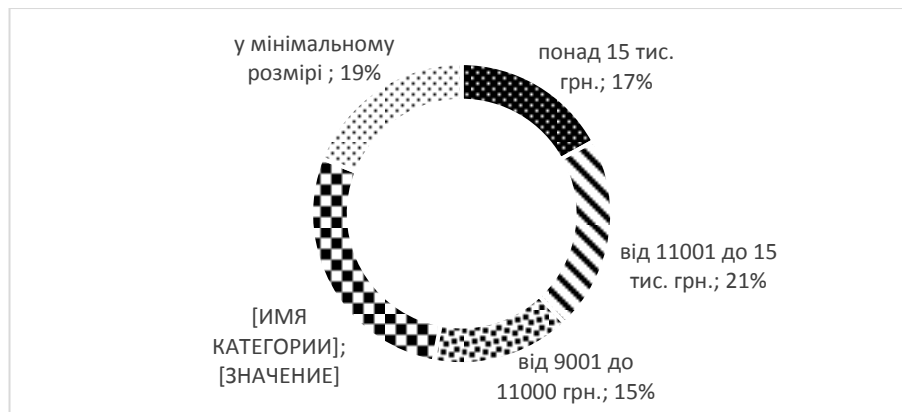


Рис. 2.8. Вакансії за розміром заробітної плати у січні-листопаді 2023 р., %

Джерело: складено автором на основі даних Державного центру зайнятості [59]

На основі аналізу рис. 2.8 виявляється, що найширший сегмент ринку праці займають вакансії з розміром заробітної плати від мінімального до 9 тис. грн. (28%), потім у спадаючому порядку від 11 тис. грн. до 15 тис. грн. (21%), у мінімальному розмірі (19%), понад 15 тис. грн. (17%), від 9 тис. грн. до 11 тис. грн. (15%). З цього можна зробити висновок, що в умовах воєнного стану із-за зниження ділової активності та адаптації бізнес-процесів під нові умови функціонування відбувається зниження фінансових можливостей оплати праці працівників, хоча і паралельно відбувається зростання попиту на робочу силу.

Ситуація на ринку праці поступово відновлюється, але для більш глибокого розуміння впливу воєнного стану на ринок праці, ми розглянемо також різні інформаційні джерела. Аналізуючи ключові показники ринку праці за даними сайту work.ua, можна зазначити значні трансформації. Розглянемо середню заробітну плату у професійному/галузевому розрізі («мирні» професії), які мають найвищі показники (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Середня заробітна плата у професійному/галузевому розрізі (станом на 29.12.2023р.), грн.

Джерело: складено автором на основі [61]

Загалом за даними аналітики Work.ua середня заробітна плата зросла протягом січня – листопада 2023 року з 15 тис. грн. до 18,5 тис. грн., що становить підвищення на 23% [61]. Основною причиною цього стало відчуття роботодавцями «кадрового голоду», яке викликане в основному зовнішньою міграцією, супроводжуючою війну смертністю, що спонукало роботодавців до підвищення такого інструменту залученості потенційних працівників до працевлаштування. Абсолютні розміри заробітних плат найбільше підвищились у представників таких професій [61]:

- у Net-програмістів - з 56 250 грн. до 70 000 грн.,
- у медіа-продюсерів - з 20 тис. грн. до 32,5 тис. грн.,
- в автослюсарів - з 22 500 тис. грн. до 33 750 грн.,
- у висотників - з 20 000 грн. до 30 000 грн.,
- у рієлторів - з 30 000 грн. до 40 000 грн.

Також існує різниця середньої заробітної плати у розрізі міст України наприкінці 2023 року (рис. 2.10).

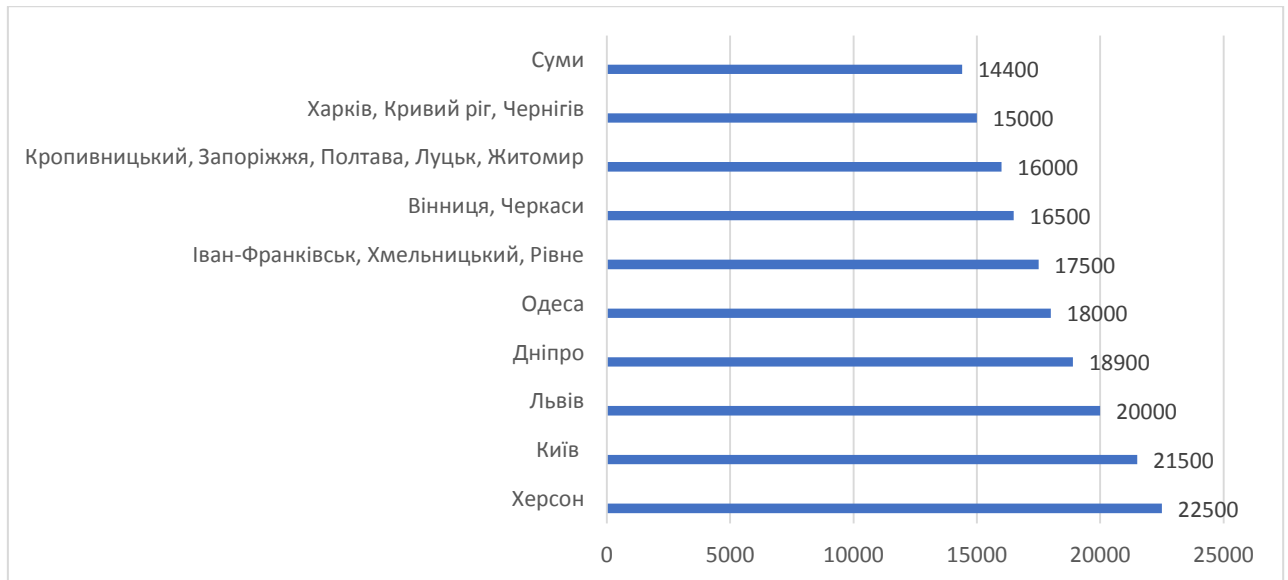


Рис. 2.10. Середня заробітна плата по містах України (на кінець 2023 року), грн.

Джерело: складено автором на основі [61]

За даними опитування соціологічної служби Центру Разумкова, проведеним на замовлення ZN.UA у вересні-жовтні 2023 року, встановлено проблему усталеності низької оплати праці (засвідчили 45,9% працюючих респондентів) з наступною конкретизацією [26]:

- 40,5% працюючих респондентів вказали на зменшення заробітної плати, при цьому 40,8% працюючих респондентів засвідчили незмінність розміру заробітної плати від початку війни, що при наявності високої інфляції суттєво зменшує купівельну спроможність, тобто загалом 81,3% працюючих респондентів відзначили зниження доходів;
- про збільшення зарплати засвідчили 12,2% жінок і 14,6% чоловіків;
- гендерна відмінність у оплаті праці складає майже 1,5 рази: 12 611 грн. після сплати податків, зокрема 10 312 грн у жінок проти 15 377 грн у чоловіків.

Детальніше причини незадоволеності умов на робочому місці представлено на рис. 2.11.



Рис. 2.11. Причини незадоволеності умовами праці на робочому місці (січень-лютий 2023р.), % працюючих

Джерело: [26]

Отже, початок воєнного конфлікту та введення воєнного стану в Україні суттєво вплинули на динаміку ринку праці в Україні. Незбалансованість у функціонуванні ринку праці значно зросла через масову міграцію населення та релокацію підприємств з окупованих територій в західні та центральні регіони країни. При цьому дуальним процесом на ринку праці є наявність кадрового голоду, який роботодавці прагнуть покрити незначною конкуренцією у оплаті праці. Загалом зберігається трудонадлишковий тип функціонування ринку праці із дефіцитом кваліфікованих кадрів.

2.2. Аналіз зайнятості уразливих груп населення на ринку праці

Особливої уваги завжди потребують питання зайнятості уразливих груп населення, до яких в умовах військового часу слід відноситися осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни. Відстежити

зміни у зайнятості уразливих груп населення можна через моніторинг їх переходу зі стану безробіття (рис. 2.12).

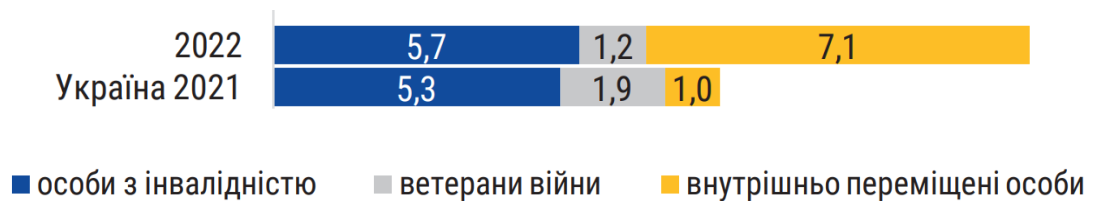


Рис. 2.12. Динаміка зареєстрованих безробітних з уразливих груп населення в Україні у 2021-2022 рр., % від загальної кількості зареєстрованих безробітних

Джерело: складено автором за даними Державного центру зайнятості [59]

Очевидно, що збільшилася кількість зареєстрованих на обліку Державної служби зайнятості ВПО (з 12,3 тис. осіб у 2021 р. до 61,9 тис. осіб у 2022 р.), що становить зростання майже в 5 разів [59].

За даними Державної служби статистики і Міністерства у справах ветеранів, інвалідність в Україні мають 2,7 млн цивільних осіб і майже 500 тис. учасників бойових дій [1]. У відповідності до ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [39] передбачена квота для їх працевлаштування, що становить 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік.

За результатами опитування роботодавців (січень-лютий 2023 р.) зайнятість цієї групи населення має особливості в залежності від секторального та регіонального зрізу [45]:

- найбільша питома ємність зайнятих залишається у сфері охорони здоров'я (9,5%), готелів і ресторанів (9%), а найменша - у сферах науки, фінансів та добувної промисловості (у межах 2,5–4%);
- у регіональному розрізі найбільш ємними є їх зайнятість на підприємствах Чернігівської, Черкаської, Житомирської областей (у межах 10–11%), а найменш ємними – підприємства Дніпропетровської, Запорізької областей та м. Києва.

Потужною релевантною групою, яка визначає пріоритетність реагування на ринку праці є забезпечення зайнятості ВПО. За даними Міжнародної організації з міграції (станом на 23.01.2023 р.) чисельність ВПО в Україні становила 5,4 млн. осіб [20], тоді як у наступні періоди спостерігається тенденція до зменшення: у травні 2023 року – 5,1 млн. осіб, у жовтні 2023 р. – у 3,7 млн. осіб. При цьому 52% усіх ВПО зосереджено лише в п'яти областях України, а найбільшу кількість ВПО зареєстровано у Дніпропетровській і Харківській областях; майже половина усіх ВПО походять лише з двох областей - Донецької (24%) та Харківської (22%) [19].

За даними 12-ї хвилі опитування «Дослідження стану бізнесу в Україні» (червень 2023 р.) середньозважений показник кількості працівників зі статусом ВПО становить 11,5% [15, с.49]. Результати опитування роботодавців (січень-лютий 2023 р.) демонструють нерівномірність зайнятості ВПО за видами економічної діяльності та у регіональному розрізі [45, с. 65]:

- найвищою є частка ВПО в загальній кількості працівників, зайнятих у добувній промисловості (8,8%), готельно-ресторанній сфері (5,4%), сфері фінансів (5%), а найнижчою – у сфері нерухомості (0,9%), надання інших послуг (1,3%), а також у сфері транспорту (1,4%);

- найбільшими залишаються питома ємність ВПО в загальній кількості працівників Запорізької, Харківської, Івано-Франківської областей та м. Києві (відповідно у межах від 4,2 до 5,7%), а найменшою - Кіровоградської, Миколаївської, Черкаської, Чернівецької та Чернігівської областей.

Проведене опитування «Дослідження стану бізнесу в Україні» (червень 2023 р.) продемонструвало в цілому позитивне ставлення бізнесу до ВПО у різних формах (рис. 2.13).

Разом з тим, за даними Міжнародної організації з міграції, ВПО все-таки значно складніше знайти роботу порівняно з тими, хто не змінював місце свого постійного проживання – у вересні 2023 р. серед ВПО 40% тих,

хто мав роботу до 24.02.2022, не мали роботи порівняно з 21% серед не ВПО [19].

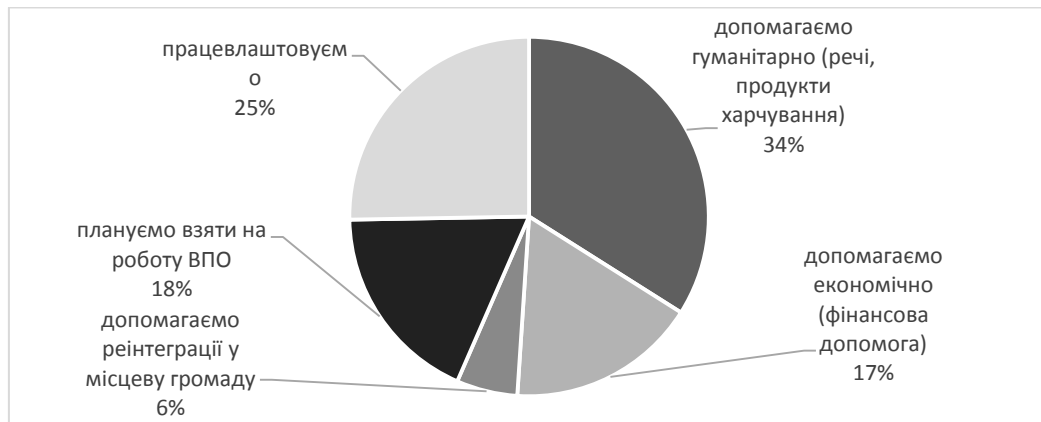


Рис. 2.13. Ставлення бізнесу до ВПО (червень 2023р.), % опитаних роботодавців

Джерело: [15, с. 51]

За даними Державного центру зайнятості станом на 1 вересня 2023 р. було зареєстровано 103,3 тис. осіб, з них учасників бойових дій – 1,7 тис. осіб (рис. 2.14).

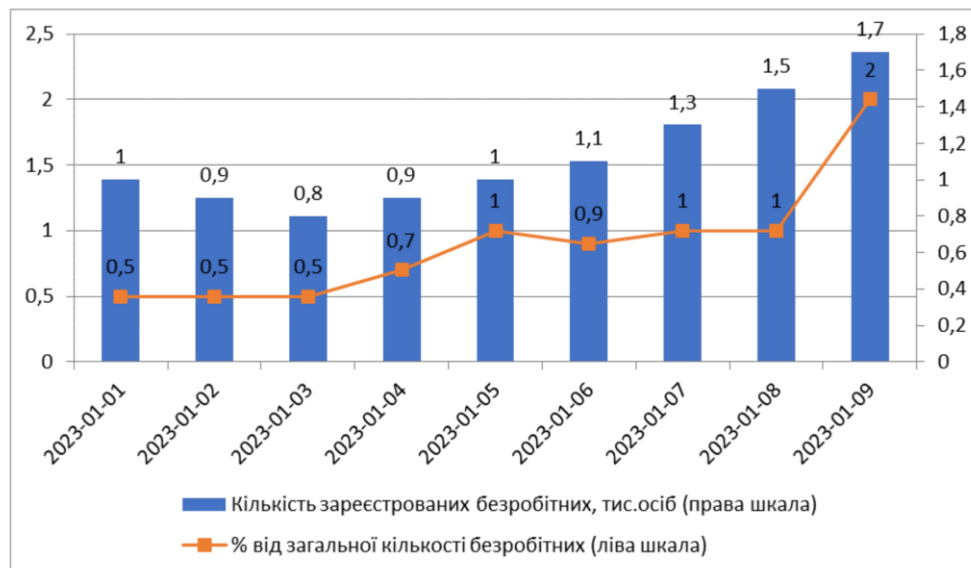


Рис. 2.14. Зареєстровані безробітні, які мають статус учасників бойових дій

Джерело: [54]

У процесі обстеження Український ветеранський фонд виявив, що із опитаних ветеранів зверталися до державних центрів зайнятості за державними послугами з працевлаштування лише 41,6 % респондентів, планували звернутися - 1,4 % , а найбільша частина (57,1 %) не робили і не мали намірів. Респонденти до перешкод віднесли проблеми з фізичним здоров'ям (28,3 %), особистий психоемоційний стан (25,8 %), втрати необхідних компетенцій та навичок (17,5 %), високу конкуренцію (15 %) [16].

Результати опитування роботодавців (січень-лютий 2023 р.) демонструють нерівномірність зайнятості ветеранів за видами економічної діяльності та у регіональному розрізі [45, с. 65]:

- найбільш значною є частка ветеранів у загальній кількості працівників, зайнятих в енергетичній сфері (3,2%), переробній промисловості (3%), секторі інформації і телекомунікації (2,9%), а найменшою - у сферах надання інших послуг, культури і мистецтва, готелів і ресторанів, охорони здоров'я (у межах до 1% від загальної кількості зайнятих);

- найбільші частки зайнятих ветеранів у загальній кількості працівників підприємств Миколаївської (3,5%), Сумської і Волинської (по 3,3%), Харківської і Запорізької областей (у межах 3,2%), а найменшими - Чернівецької, Одеської областей та м. Києва (у межах до 1,1%).

За результатами проведеного другого анонімного онлайн-опитування ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» (6–12 лютого 2023 р.), проведеного Міністерством у справах ветеранів та Українським ветеранським фондом у лютому 2022 р., серед ветеранів, які зараз не служать, майже 28% опитаних респондентів мають статус безробітного, 6,7% зайняті у сфері ІТ, 6% – за виробничими професіями, 5,8% – у сфері правоохоронної діяльності, 5,3% – у громадському секторі, 5,3% – на державній службі, 4,4% – у системі охорони і безпеки [16, с. 70].

За результатами опитування підприємств (лютий 2023 р.) роботодавці засвідчують відсутність перешкод для працевлаштування представників уразливих груп населення, зокрема для отримання роботи особами з інвалідністю відзначили 64% роботодавців, ВПО – 80% роботодавців, ветеранів – 76%. Ширше структурування перешкод представлено на рис. 2.15.

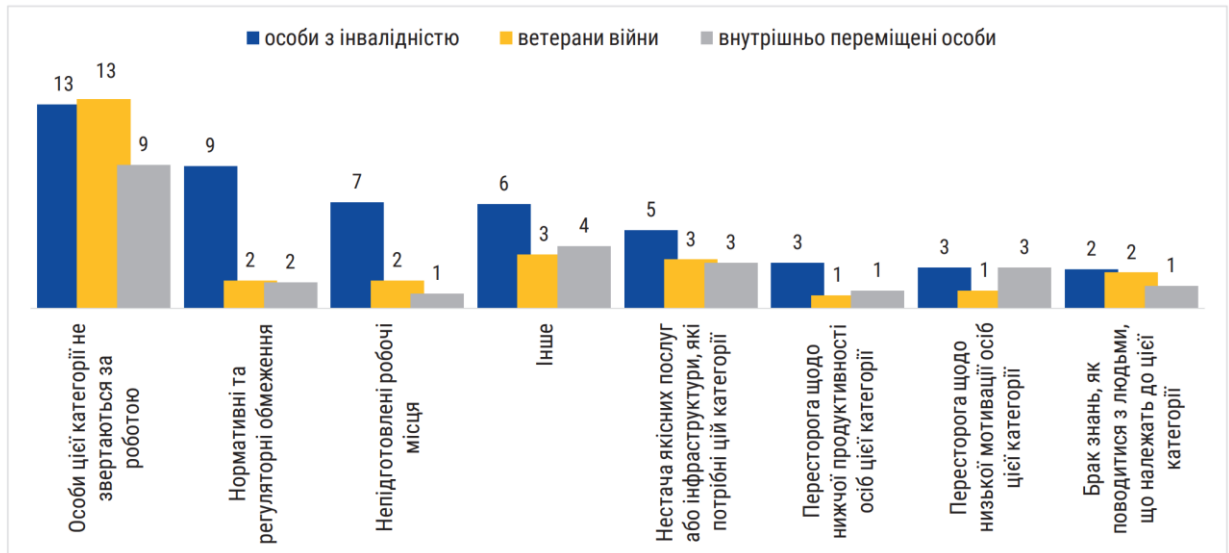


Рис. 2.15. Перешкоди працевлаштуванню уразливих груп населення (січень-лютий 2023 р.), % опитаних роботодавців

Джерело: [45, с. 75]

Отже, проведений моніторинг працевлаштування уразливих груп населення вказує на відсутність додаткової мотивованості роботодавцями щодо їх зайнятості на своїх підприємствах, тому вони потребують державної підтримки через визначення її напрямів та заходів.

2.3. Кластерний аналіз ринку праці у регіональному вимірі

Для оцінки впливу Державної служби зайнятості на вітчизняний ринок праці, було вирішено здійснити аналіз на регіональному рівні та використати кластерний аналіз для досягнення поставлених завдань. З метою аналізу ситуації на ринку у 2023 році та проведення кластерного аналізу, були обрані

показники зі звіту Державної служби зайнятості за січень-листопад 2023 року, зокрема:

- чисельність безробітного населення.
- кількість безробітного населення, яке отримало роботу.
- чисельність працевлаштованих.
- кількість осіб, які проходили навчання.
- кількість осіб, які отримали допомогу по безробіттю.
- кількість вакансій від роботодавців.
- рівень середньої заробітної плати за вакансіями.
- кількість безробітних на 1 вакансію.

Ці показники надають можливість якісно оцінити та проаналізувати вплив Державної служби зайнятості на ринок праці в Україні.

Дані для дослідження були взяті з офіційного сайту «Державної служби зайнятості» за посиланням: <https://www.dcz.gov.ua/>.

У спеціалізованому програмному пакеті STATISTICA, який використовується для класифікації регіонів України за основними показниками ринку праці, застосовано такі методи:

- ієрархічна класифікація характеризується побудовою ієрархічної структури. Вона базується на послідовній кластеризації, де на початку кожен об'єкт є окремим кластером, а потім найбільш подібні об'єкти об'єднуються в окремий кластер, і цей процес триває до утворення одного кластера.
- кластеризація методом k-середніх – ітеративний метод, який починається з задання умов кластерного аналізу, зокрема, кількості кластерів і порогу завершення процесу класифікації.

Проводячи аналіз 25 регіонів України за показниками, такими як: кількість безробітного населення, яке отримало роботу, чисельність працевлаштованих, кількість осіб, які проходили навчання, кількість осіб, які отримали допомогу по безробіттю, кількість вакансій від роботодавців, рівень середньої заробітної плати за вакансіями, кількість безробітних на 1

вакансію, ми провели стандартизацію даних, використовуючи функцію "Edit/Fill/Standardize Block/Standardize Columns" у програмному пакеті STATISTICA. Після стандартизації значення змінних стали мати середнє 0 і стандартне відхилення 1.

Застосувавши метод ієрархічної класифікації за методом Варда з використанням відстані міського кварталу (Манхеттен), було визначено доцільно розділити регіони на 3 групи (рис. 2.16).

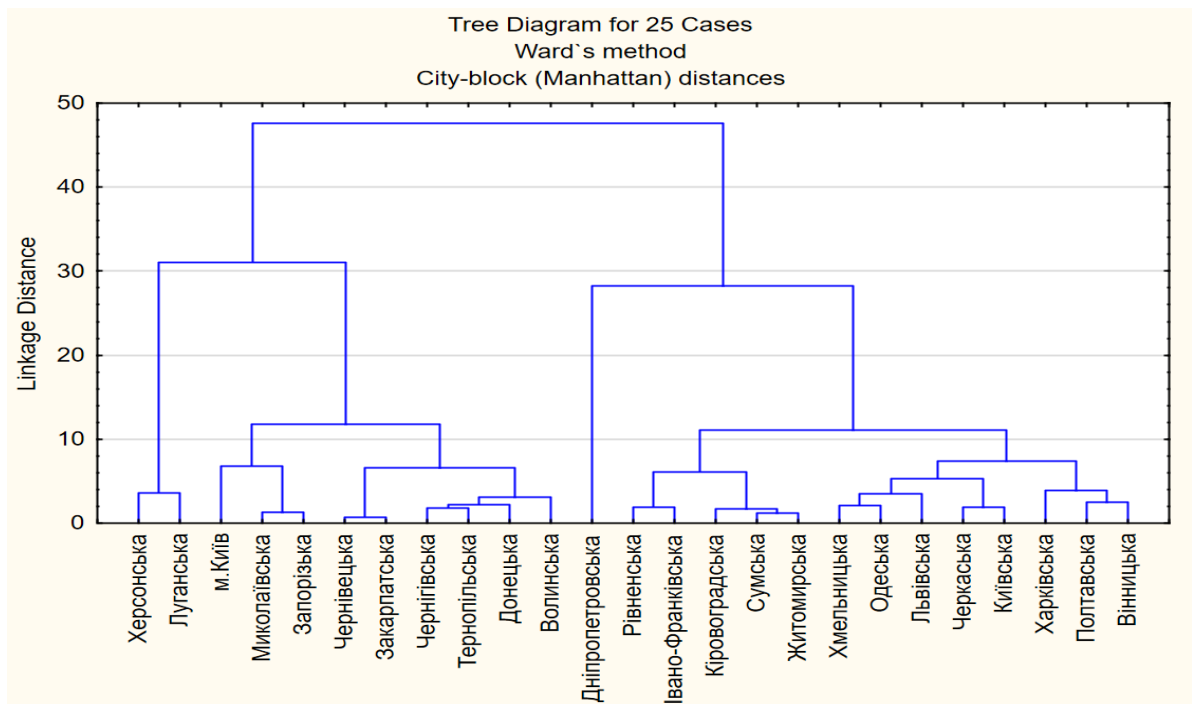


Рис. 2.16. Дендрограма регіонів України (станом на листопад 2023 р.)

Джерело: складено автором

Отже, за даними рис. 2.15 бачимо, що всі регіони були розділені на чотири групи:

- 1 група: Херсонська та Луганська області;
- 2 група: м. Київ, Миколаївська, Запорізька, Чернівецька, Закарпатська, Чернігівська, Тернопільська, Донецька, Волинська області;
- 3 група: Дніпропетровська область;
- 4 група: Рівненська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Сумська, Житомирська, Хмельницька, Одеська, Львівська, Черкаська, Київська, Харківська, Полтавська, Вінницька області;

Вражає Дніпропетровська область, яка за результатами проведення аналізу вирізняється як окрема група. Це може бути пояснене тим, що в цьому регіоні зафіксовано найвищий рівень показників, які були включені в вихідну таблицю. Наприклад, цей регіон має найвищу кількість зареєстрованих безробітних - 74 828 осіб, з яких 29 367 осіб знайшли роботу, а 25 618 осіб були офіційно працевлаштовані. Також відзначається найвища кількість осіб, які скористалися допомогою по безробіттю - 64 889 осіб.

Для подальшого уточнення аналізу ми проведемо кластерний аналіз за методом k-середніх, використовуючи існуючі дані (рис. 2.17).

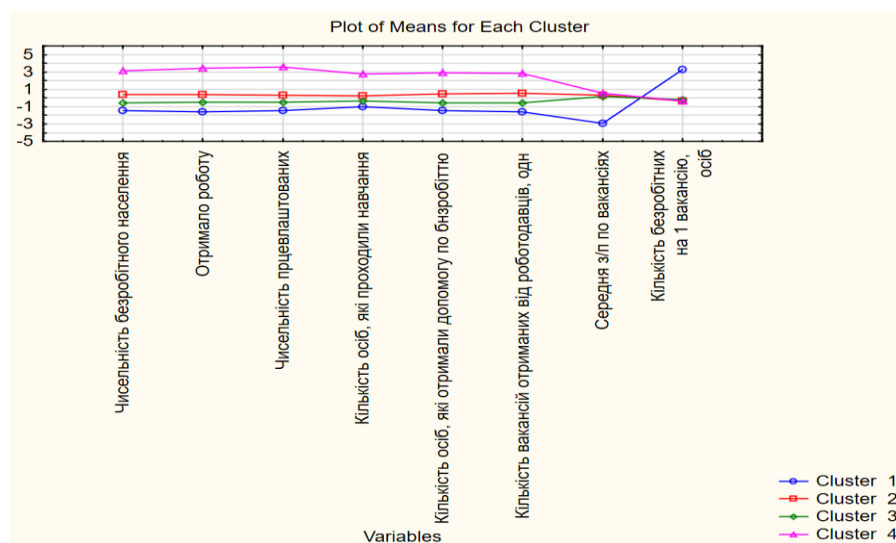


Рис. 2.17. Кластерний аналіз за групами регіонів України (станом на листопад 2023 р.)

Джерело: складено автором

В результаті кластеризації, усі регіони були поділені на чотири кластери, що представлено у Додатку А (рис. А.1).

Після проведення аналізу кластеризації надійшли такі результати:

У перший кластер увійшли Луганська та Херсонська області. За даними Державної служби зайнятості, в цих регіонах спостерігається найнижчий рівень за всіма показниками, представленими у вихідній таблиці. Наприклад, Луганська область має 10,109 безробітних, з яких 1,964 осіб знайшли роботу, і 1,881 осіб офіційно працевлаштувалися. У Херсонській області кількість

безробітних становить 15,398 осіб, але лише 1,789 осіб офіційно працевлаштувалися. Ці регіони виявилися найбільше постраждалими від масових бойових дій, що вело до значної міграції населення та руйнування інфраструктури та підприємств, що, в свою чергу, призвело до зменшення трудового резерву, збільшення кількості безробітних та зниження рівня оплати праці. Графік кластеризації k-середніх позначено синім кольором.

У другий кластер увійшли Вінницька, Житомирська, Київська, Львівська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Хмельницька, Черкаська області та місто Київ. Цей кластер відзначається найвищим середнім рівнем за всіма показниками. Наприклад, середня кількість зареєстрованих безробітних в цих регіонах становить приблизно 35 тис. осіб, із них приблизно 10 тис. осіб офіційно працевлаштовуються. Лідерами кількості вакансій від роботодавців є Вінницька область (41,098 осіб), місто Київ (40,011 осіб), Львівська область (34,727 осіб) та Житомирська область (30,537 осіб). Рівень заробітної плати в середньому становить 8 тис. грн. Графік цього кластеру позначено червоним кольором.

Третій кластер складається з Волинської, Донецької, Закарпатської, Запорізької, Івано-Франківської, Кіровоградської, Миколаївської, Чернівецької та Чернігівської областей. У порівнянні з другим кластером, ці регіони мають трошки менші показники за всіма параметрами. Це пов'язано з тим, що більшість регіонів цього кластера розташовані на південному та східному сході країни, де тривають активні бойові дії. У середині цього кластера кількість зареєстрованих безробітних становить близько 26 тис. осіб, з них лише приблизно 6 тис. осіб офіційно працевлаштовуються. Рівень заробітної плати в середньому складає 8 тис. грн. Найвище навантаження на одне робоче місце спостерігається в Миколаївській області (23 особи) та Запорізькій області (24 особи). Графік цього кластера зображено зеленим кольором.

Четвертий кластер представлений лише Дніпропетровською областю, що є важливим регіональним гравцем. В цьому регіоні зафіксована найвища

кількість зареєстрованих безробітних - 74,828 осіб. З цієї кількості 29,367 осіб вже знайшли роботу, і 25,618 осіб офіційно працевлаштовані. Дніпропетровська область також виділяється найвищою кількістю осіб, які отримали допомогу по безробіттю - 64,889 осіб, а кількість вакансій від роботодавців становить 35,829 одиниць. Високі показники свідчать про те, що економіка регіону є однією з найбільш розвинутих у промисловому відношенні в Україні, що сприяє стабільності та забезпечує зайнятість населення.

У висновку, проведений кластерний аналіз стосовно впливу Державної служби зайнятості на регіональний ринок праці в умовах воєнного стану показує, що ДСЗ, надаючи свої послуги, прагне стабілізувати ситуацію на ринку праці. Однак найбільший вплив спостерігається в центральних, північних і західних регіонах, в той час як найменший вплив зафіксовано в східних та південних регіонах України, особливо в Херсонській та Луганській областях.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

3.1. Стабілізаційні та адаптаційні напрями регулювання ринку праці для відбудови України

В умовах кризових трансформацій на ринку праці, які обумовлені введенням воєнного стану в Україні, особливо актуальним стає дослідження питань, пов'язаних із модернізацією регулювання ринку праці, що першочергово потребує пошуку ефективних стабілізаційних та адаптаційних інструментів. Оскільки після початку війни та введення воєнного стану механізм функціонування ринку праці стикнувся з великими викликами. Деякі етапи функціонування кожного рівня механізму регулювання ринкових відносин частково втратили свою актуальність або зазнали трансформаційних змін.

Особливості регулювання соціально-трудових відносин, викликаних введенням воєнного стану в Україні, унормовані Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 №2136-IX та визначає їх для усіх працівників незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, обмежуючи деякі конституційні права і свободи громадян на період дії воєнного стану [38]. Згідно з цим Законом, роботодавці отримують право [38]:

- укладати строкові трудові договори з новими працівниками на період воєнного стану або для заміщення тимчасово відсутнього працівника;
- переводити працівників на іншу роботу під час воєнного стану без їхньої згоди (за винятком переведення в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії);
- звільняти працівників в період їхньої тимчасової непрацездатності або відпустки, крім випадків вагітності та пологів, або

відпустки для догляду за дитиною до трьох років, з першого дня завершення цих періодів;

- встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями;
- встановлювати час початку та закінчення щоденної роботи (зміни).

Для працівників, у зв'язку з веденням бойових дій у районі їхньої роботи, Закон [38] передбачає можливість розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого попередження, вказаного у заяві. Це стосується випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт або на об'єктах критичної інфраструктури.

Під час воєнного стану, згідно зі статтями 8 та 9 Закону № 2136 [38]:

- не можуть бути залучені до нічної роботи без їхньої згоди вагітні жінки і ті, у кого дитина має до року;
- дозволяється використовувати працю жінок (за винятком вагітних і тих, у кого дитина має до року) за їхньою згодою на важких або небезпечних умовах праці, а також на підземних роботах;
- працівники, які мають дітей (за винятком визначених в статті 8 цього Закону), можуть бути залучені за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та відпочинкові дні, а також направлятися у відрядження.

Крім змін у нормативно-правових актах, спостерігаються трансформації в інститутах ринку, які є наслідком воєнних подій. Постраждали інститути ринку праці, включаючи заклади професійної освіти та навчання, які в самих напружених точках зупинили свою діяльність. Професійні спілки та організації роботодавців також відчули наслідки воєнних дій, втративши свою активність.

З урахуванням виявлених у розділі 2 проблем, що виникли в процесі регулювання ринку праці, є нагальна потреба перегляду напрямів та

впровадження відповідного комплексу адаптивних заходів для досягнення більшої збалансованості на ринку праці з урахуванням воєнного стану та потреб повоєнного відновлення.

Запропонований «Національний план відновлення України», який було представлено у Лугано-2023, має загальну візію, цілі, принципи, очікувані результати впровадження та побудований за програмно-проектним підходом у задекларованих 17 напрямках відбудови України [7].

Більш ємний за змістом та деталізацією стратегічних компонент відбудови національної економіки слід визнати «План відновлення України від наслідків війни» (березень 2023 р.) [31], який містить бачення ключових реформ, а саме структурної перебудови економіки, розвиток малого та середнього бізнесу, управління державною власністю, трансформації ринків та правоохоронних органів. Очевидним є його орієнтованість на сталий економічний розвиток та гармонізацію економічного права України з Європейським Союзом. Варто зазначити, що на реалізацію повоєнної моделі відбудови України будуть впливати імплементація «Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [48], що передбачає здійснення зобов'язань України щодо наближення законодавства до значної кількості директив ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Це відповідно потребує кроків пріоритетно до впровадження стандартів трудового права, рівності, охорони праці та техніки безпеки, недискримінації, а також охорони здоров'я та безпеки на робочому місці.

Важливими індикаторами є досягнення «Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року» [51], які визначені та затверджені указом Президента України № 722/2019 від 30 вересня 2019 року як орієнтири програмних документів забезпечення національних інтересів України.

За інтерв'ю Е. Лібанової за будь-якого сценарію розвитку ситуації в Україні вітчизняний ринок праці очікує скорочення пропозиції робочої сили [26].

Проведене аналітичне дослідження та перспективні цілеорієнтири, до яких слід віднести повоєнне відновлення вітчизняної економіки з урахуванням викликів реалізації концепції гідної праці, прагнення інтеграції до Європейського Союзу, тренди функціонування світового ринку праці, дозволять запропонувати напрями та заходи регулювання ринку праці в Україні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Напрями та заходи регулювання ринку праці в Україні

Напрями регулювання ринку праці	Заходи щодо удосконалення регулювання ринку праці
Зростання зайнятості	- розвиток зайнятості в третинному секторі економіки (індивідуальні креативні, публічні й цифрові проєкти); - активізація реалізації регіональної політики зайнятості через застосування програм на рівні територіальних громад; - заходи захисту й підтримки малого бізнесу та зайнятості в третинному секторі; - стимулювання зайнятості уразливих категорій населення; - створення умов для зайнятості жінок; - залучення імігрантів через квотування за віком, професією; - інформувати про затребуваність на ринку праці фахівців певних робітничих спеціальностей, здійснювати підготовку за затребуваними робітничими кваліфікаціями;
Розвиток людського капіталу	- заходи щодо сприяння поверненню мігрантів із-за кордону та застосування отриманого досвіду в Україні; - застосування досвіду українців, що здобули освіту/кваліфікацію за кордоном для розвитку бізнесу та у державному управлінні; - розробка адаптивних програм перенавчання й підвищення кваліфікації за потребами ринку праці, розвивати дуальну освіту; - подолання освітніх втрат у шкільній та вищій освіті; - реформування системи освіти для залучення до навчання й міграції молоді з інших країн; - формування орієнтованості населення на підтримку концепції «навчання протягом всього трудового життя»; - розвивати підприємницькі навички населення та сприяти самозайнятості осіб працездатного віку; - сприяти розвитку інноваційної орієнтованості населення, підприємств, урядів; розвивати державну підтримку в сфері виробництва високотехнологічної продукції

Продовж. табл. 3.1

Соціальна стійкість та якість життя	- покращення демографічних показників відтворення населення, зокрема через запровадження програм стимулювання народжуваності; - приведення трудового законодавства у відповідність до норм і стандартів ЄС та імплементації актів права; - розвиток державно-приватного та публічно-приватного партнерства, програм корпоративної соціальної відповідальності з підтримки та професійної реабілітації ветеранів; - сприяння трансформації стаціонарної міграції у циркулярну мобільність; - впроваджувати заходи мінімізації тіньових процесів (у т.ч. корупційних) в економічній системі України загалом та на ринку праці зокрема; - підтримка ментального здоров'я; - розвиток інформаційних центрів підтримки підприємницьких ініціатив та громадських хабів.
-------------------------------------	---

Джерело: розроблено автором

Вище зазначені рекомендації, на нашу думку, допоможуть більш ефективніше розвивати ринок праці, що, в свою чергу, сприятливо позначиться на економічному розвитку нашої держави. Наведені рекомендації є довгостроковими, а їх реалізація та подальше удосконалення передбачає співпрацю із глобальним ринком та може залежати від економічного розвитку держави. На нашу думку, над розробкою подібних рекомендацій варто вже задуматися до закінчення військових дій, оскільки їх вже можна реалізувати у безпечних регіонах нашої держави. Це дасть змогу провести більш ґрунтовний аналіз слабких місць, дослідити ступінь впливу зовнішніх факторів на саму систему, а також визначити перспективи подальшого розвитку ринку праці, що в свою чергу, забезпечить високу продуктивну зайнятість в країні.

Слід зважати, що у випадку неефективного регулювання вищевказаних забезпечуючих процесів підвищуються ризики функціонування ринку праці України, зокрема:

- скорочення чисельності працездатного населення при одночасному зростанні чисельності непрацездатного населення;

- дефіцит кваліфікованого потенціалу кадрів у працездатному віці;
- продовження виїзду населення за кордон;
- збільшення конкуренції за працівників;
- структурні диспропорції попиту й пропозиції робочої сили;
- демобілізація, поширення явища посттравматичних стресових розладів;
- зростання рівня інвалідизації населення та низької залученості різних категорій людей з інвалідністю до трудової діяльності;
- нестача робочої сили для реалізації програм відбудови і відновлення країни.

Тому, враховуючи все вище наведене, важливо не тільки розробляти системи заходів, спрямованих на відновлення економічного розвитку України, а і якісно реалізовувати їх з використанням інструментів, здатних забезпечувати збалансованість на ринку праці (рис. 3.1).

Це призвело до ряду серйозних проблем у процесі регулювання ринку праці:

1. Спад доходів працюючого населення: результати опитування показують, що лише 36% тих, хто працював до війни, залишилися на роботі в звичайному режимі, тоді як 37% втратили роботу, половина опитаних зазначила, що їхні заощадження вистачить всього на місяць, а загалом зростаюча нестабільність призвела до великої економічної невпевненості.
2. Збільшення безробіття та реєстрація безробітних.
3. Дефіцит робочої сили: масова міграція громадян за кордон та особливо після початку воєнних дій призвели до значного дефіциту робочої сили, що погіршила вже існуючі проблеми з ринком праці та спричинила дисбаланс.
4. Дисбаланс між попитом та пропозицією: відсутність стабільності та постійні воєнні дії призвели до подальшого навантаження на соціальну сферу та державний бюджет.
5. Фінансові труднощі для бізнесу: Велика кількість підприємств була зруйнована або зупинила свою діяльність через постійні воєнні дії.



Рис. 3.1. Інструменти регулювання ринку праці в контексті повоєнного відновлення України

Джерело: складено автором

З урахуванням визначених у цьому дослідженні точок ризику, що можуть виникати в процесі регулювання ринку праці в контексті відбудови національної економіки України, пропоную перелік практичних рекомендацій стабілізаційного та адаптаційного характеру функціонування ринку праці:

1. Сприяти розвитку та впровадженню інноваційних грантових проектів. Одним із яскравих прикладів є успішний проект "єРобота", який вже дозволив понад 11 тисячам осіб отримати грантову допомогу для створення або розширення власного бізнесу. Зазначимо, що загальна сума грантів, виділених переможцям різних програм, складає трошки більше 700 мільйонів гривень при попередньому виділенні 40 мільярдів гривень на цей проект.

2. Вирішення проблеми дефіциту робочої сили шляхом ефективної ротації трудових ресурсів з західних і центральних регіонів до південних і східних, які піддаються контролю України.

3. Створення відділень психологічної підтримки та консультацій для тих, хто втратив роботу через Державні служби зайнятості.

4. Розвиток і удосконалення Державної служби зайнятості з метою оптимізації ринку праці, збільшення фінансування та підтримки її цифрової трансформації.

5. Зменшення ставки єдиного внеску на соціальне страхування для підприємств малого та середнього бізнесу, які найбільше постраждали внаслідок воєнних подій або знаходяться на межі банкрутства.

6. Надання дотацій малим та середнім підприємствам у секторах, що найбільше постраждали від воєнного стану.

7. Перегляд політики кредитування з вигідними умовами для роботодавців, зокрема, зниження кредитних ставок для підтримки бізнесу.

8. Домовленість з міжнародними партнерами (країни ЄС, США, МВФ, Світовий банк) про відтермінування сплати боргових зобов'язань на 2 роки для стабілізації та відновлення економіки країни.

9. Створення системи підтримки для розвитку малого бізнесу та стартапів.

10. Забезпечення можливостей працевлаштування для осіб із обмеженими можливостями шляхом активного співпрацювання з

підприємцями та зменшенням фінансових обтяжень для підприємств, які залучають до роботи цю категорію працівників.

11. Сучасна розбудова та технологічна модернізація промислових об'єктів стають необхідним етапом відродження економіки. Більшість великих промислових підприємств не лише створюють значну кількість робочих місць, але й породжують попит на послуги малого бізнесу, що сприяє підприємницькій активності в околицях. Успішне відродження економіки ґрунтується на технологічній модернізації, що залежить від державної політики, спрямованої на стимулювання інновацій.

12. Розширення можливостей дистанційного навчання для всіх громадян є важливим кроком у напрямку освіти. Створення державної онлайн платформи "Work again" з доступом до безкоштовних курсів у перспективних сферах, таких як ІТ, електроніка, підприємництво та промисловість, сприятиме розвитку та підготовці кадрів.

13. Розробка навчальних програм на основі онлайн-навчання "Next level" для всього населення створить можливість вивчення сучасних перспективних професій. Система онлайн-навчання може фінансуватися як за рахунок держави, так і за участю приватних підприємств, визначаючи два варіанти отримання сертифікатів та подальшої працевлаштування.

14. Усунення тіньової економіки дозволить громадянам отримати допомогу, яку вони не отримували через неофіційне працевлаштування.

15. Збільшення видатків місцевих бюджетів на створення грантів для стартапів та відкриття бізнесу стимулює підприємництво та інновації.

16. Подолання проблеми міграції потребує комплексного підходу. Держава повинна допомагати сім'ям, які стали жертвами війни, а також вживати заходів для збереження та привертання назад населення, обмежуючи виїзд громадян за кордон.

17. Стратегічний розвиток аграрної сфери, зокрема підвищення ступеня переробки аграрної сировини, створить нові робочі місця та збільшить експортний потенціал.

18. Встановлення ефективної комунікації між населенням, бізнесом, профспілками та органами місцевого самоврядування сприятиме розумінню ринкових умов та можливостей їх коригування.

19. Забезпечення можливості торгівлі на сільських ринках у районних центрах сприятиме самозайнятості сільського населення та підтримці місцевих аграрних виробників.

Отже, оперативний моніторинг результативності реалізації визначених напрямів, заходів та інструментів дозволить оцінювати прогрес, досягнутий завдяки їх впровадженню.

3.2. Сприяння зайнятості ветеранів війни на ринку праці на засадах принципів гідної праці

На сьогодні Україна продовжує виконувати умови «Угоди про асоціацію з ЄС» через конкретні кроки гармонізації стандартів та норм, імплементації правових засад, впровадження реформ. Поточним результатом є факт схвалення лідерами ЄС початку переговорів про вступ України до ЄС, що означає перехід до підготовки технічних аспектів переговорної рамки та ймовірність затвердження на наступному Саміті ЄС навесні 2024 року за умови виконання Україною попередніх критеріїв. Важливою компонентою є трудова сфера, яка за євроінтеграційними пріоритетами орієнтована на співробітництво в галузі зайнятості, підтримуючій соціальній політиці та рівних можливостях для різних груп населення, створення умов для гідної праці.

Слід зазначити, що концепція гідної праці не перший рік з'явилася у політичному та науковому дискурсі України, але з урахуванням євроінтеграційного вектору розвитку ще потужніше актуалізувалась. Не зважаючи на складність воєнного часу, принципи гідної праці залишаються пріоритетними, але при цьому потребують врахування особливостей та адаптації до реалізації у кризових умовах військово-політичного

протистояння. За визначенням Міжнародної організації праці гідна праця розглядається як «ефективна праця в гарних та безпечних умовах, яка надає працівникові задоволення, можливість повною мірою виявити свої здібності, навички та майстерність, праця з гідною оплатою і справедливим розподілом плодів прогресу, робота, коли права трудящих захищені» [49].

Міжнародна організація праці впроваджує концепцію гідної праці для держав-членів і ставить на меті концентруватися на шести ключових складових:

- можливість одержати роботу як таку, тобто доступ до неї;
- свобода праці, що означає можливість вільно обирати працю (без примусу);
- забезпечення продуктивної праці, бо це дозволяє мати трудовий дохід для себе та домогосподарства, сприяє сталому розвитку, покращує конкурентоспроможність соціально-економічних систем різних рівнів (організація, громада, країна);
- рівність праці, яка має забезпечуватися через справедливі та рівні можливості (недопущення дискримінації на робочому місці, доступі до праці, можливість гармонійного поєднання трудової зайнятості з особистим життям);
- безпека на виробництві, що означає сприяння збереженню здоров'я, забезпечення пенсій, заходи з захисту та фінансову допомогу в разі погіршення стану здоров'я, втрати роботи чи засобів існування;
- гідність праці, яка виражається в уважному ставленні до працівників та їхніх запитів, дає можливість участі працівників у прийнятті рішень щодо умов праці).

У результаті консультацій МОП з представниками уряду, профспілок та роботодавців України затверджена «Програма гідної праці 2020-2024 роки. Україна» [41] передбачає три пріоритети із очікуваними 9 результатами (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Пріоритети та очікувані результати реалізації «Програми гідної праці 2020-2024 роки. Україна»

Пріоритет	Кінцеві результати
1. Покращення соціального діалогу	1.1. Реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу 1.2. Сильні соціальні партнери 1.3. Покращені колективні переговори на галузевому рівні
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість	2.1. Сучасні та ефективні послуги служби зайнятості 2.2. Скорочено невідповідність кваліфікації потребам ринку праці серед молоді 2.3. Удосконалені навички підприємництва
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист	3.1. Покращена відповідність міжнародним трудовим нормам законодавства та правозастосовного механізму з питань безпеки та гігієни праці та переходу до формальної економіки 3.2. Покращений захист, рівень та рівність заробітної плати 3.3. Поліпшення охоплення та сталість соціального захисту 3.4. Подолання насильства і домагань на робочому місці.

Джерело: [41]

Проведений порівняльний аналіз тенденцій функціонування ринку праці в умовах воєнного часу очевидно вказує на актуальність вказаних напрямів та потребу подальшого руху. Слід акцентувати увагу, що відсутність уваги до вказаних проблем та зволікання з їх подоланням тільки підвищать наявні ризики та з урахуванням тенденцій розвитку світового ринку праці можуть перерости у точку неповернення.

Воєнний час загострив проблеми на ринку праці щодо збільшення чисельності уразливих груп населення та відповідно зменшення їх конкурентоспроможності, що за умови продовження активної фази військових дій може тільки збільшуватися. Приділимо увагу працевлаштуванню ветеранів, оскільки ця група за попередніми прогнозами Міністерства у справах ветеранів України, після перемоги становитиме близько 10 % від загальної чисельності населення України [32]. Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» визначаються державна політика соціального захисту не тільки безпосередньо ветеранів війни, а а і членів їх сімей членів сімей загиблих

(померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України [40].

Розробка та впровадження політик, механізмів та заходів соціальної адаптації, фізичної й психологічної реабілітації, інтеграція ветеранів у громадах, а для працездатних ветеранів – і працевлаштування, потребує включеності у цей процес всіх суб'єктів ринку праці.

За результатами соціологічного дослідження, проведеного Українським ветеранським фондом у вересні-жовтня 2023 року, були отримані такі відповіді респондентів-ветеранів: 41,8 % опитаних повідомили про збереження робочого місця на час військової служби працівника та можливість повернення на робоче місце; 25,7 % респондентів повідомили про відсутність факту збереження за ними робочих місць; 15,7 % – про своє прийняте рішення щодо звільнення перед мобілізацією. При цьому лише третя частина респондентів із числа мобілізованих хоче повернутися на своє робоче місце. Важливим індикатором бачень та потреб ветеранів є висловлені ними причини небажання опитаних ветеранів щодо повернення на бувшу роботу, до яких віднесено незадовольняючий розмір заробітної плати, прагнення відкрити власну справу та бажання продовжити свою діяльність в оборонній сфері. Також опитування продемонструвало песимістичність ветеранів щодо своїх трудових перспектив, на що вказують дані: понад 80 % респондентів схиляються до високої ймовірності відсутності роботи, майже 90 % – відсутність інклюзивного простору та адаптованого робочого місця для осіб з інвалідністю [16]. Ширше їх настрої представлено на рис. 3.2.

Вказане соціологічне дослідження, проведене Українським ветеранським фондом, вказує про потреби реінтеграції ветеранів до трудового життя через створення фізичних та соціально-психологічних умов праці, використання у цивільному житті військового досвіду, навчання та перенавчання задля поновлення знань та придбання затребуваних навичок,

коуч-наставництва з працевлаштування, бажання зайнятися підприємництвом.

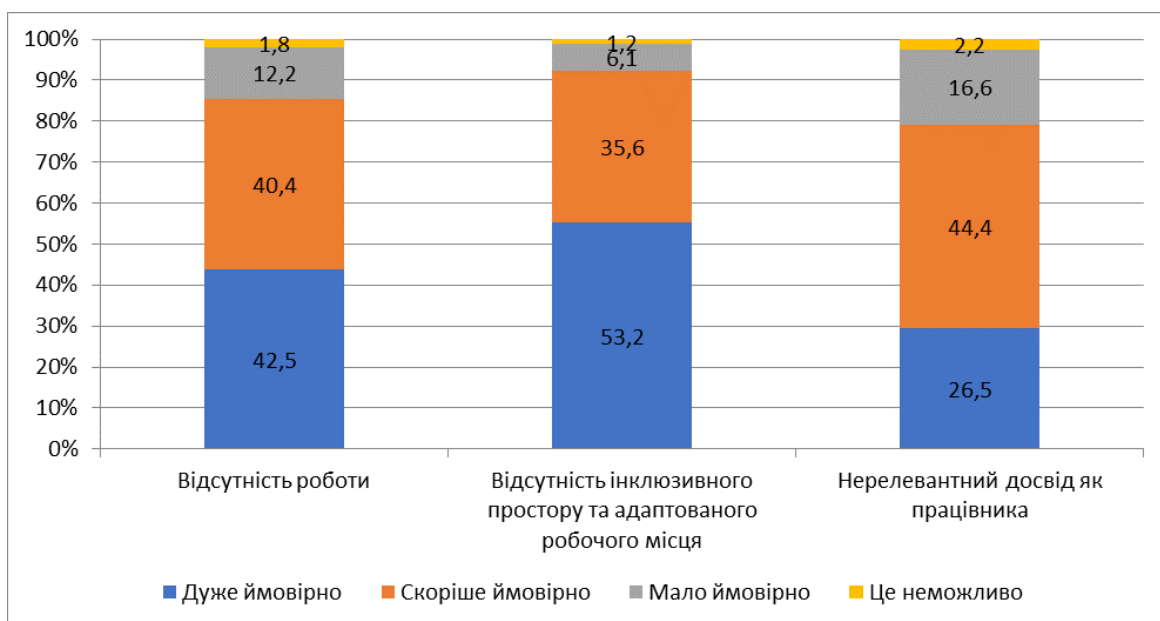


Рис. 3.2. Результати опитування ветеранів щодо їх бачення проблем у трудовому житті після повернення з фронту

Джерело: [16]

Структуризація відповідей респондентів-ветеранів щодо мотивації до ведення власної справи демонструє їх зацікавленість у цьому (рис. 3.3).

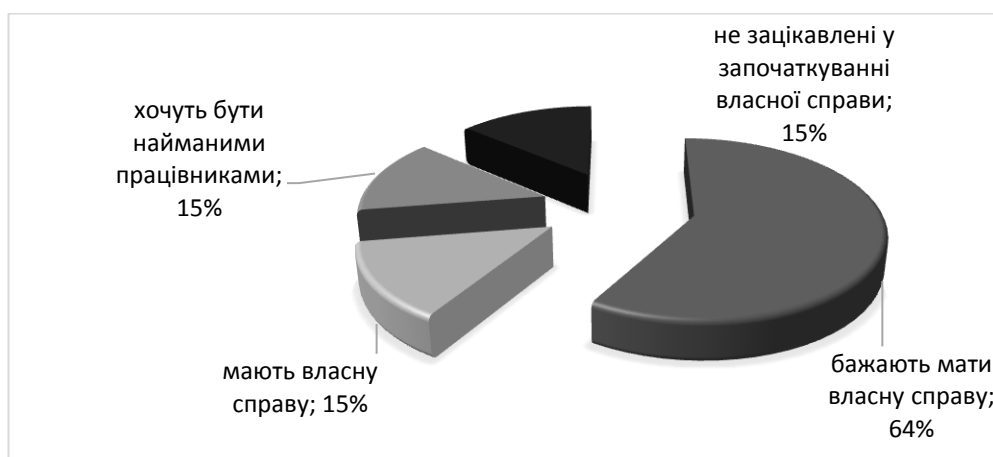


Рис. 3.3. Структуризація відповідей респондентів-ветеранів щодо мотивації до ведення власної справи (лютий 2023 р.), % опитаних

Джерело: [16]

Деталізовані результати опитування за бальними оцінками пріоритетних потреб від респондентів-ветеранів представлено на рис. 3.4.

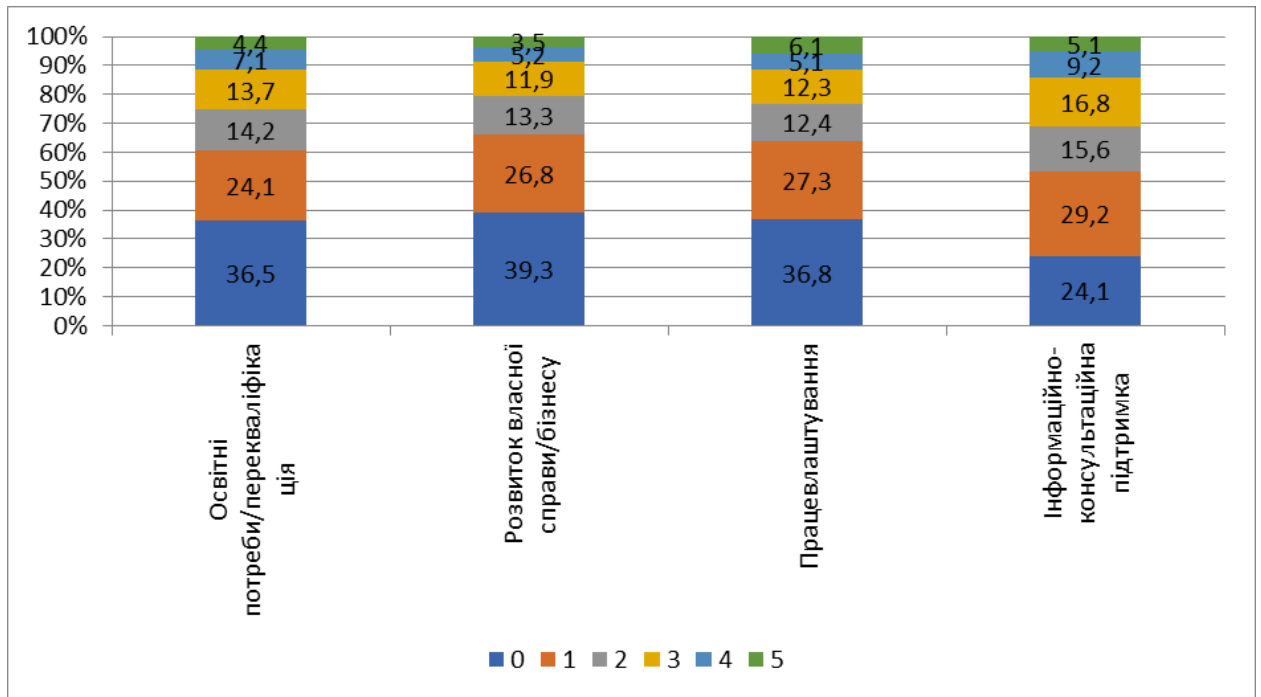


Рис. 3.4. Розподіл відповідей респондентів за оцінками ступеня задоволення потреб, %

Джерело: [16]

Комплексному вирішенню виявлених проблем, які у результаті мають забезпечити стабілізаційні та адаптивні умови для реінтеграції ветеранів до цивільного життя має сприяти цілеспрямована державна політика. Слід зазначити, що ветерани оцінюють існуючу державну підтримку з працевлаштування переважно негативно. Учасники опитувань наголошують на посиленні стимулюючих заходів для роботодавців щодо працевлаштування ветеранів через запровадження податкових знижок для роботодавців (62 %), надання переваг у державних конкурсах підтримки бізнесу, який працевлаштовує ветеранів (45,7 %), розробку адаптаційних програм перекваліфікації (44,6 %) та підвищення кваліфікації (42,3 %), надання психологічної підтримки (41,4 %), квотування (28,7 %), удосконалення роботи центрів зайнятості з їх категорією (19,6 %); інформаційні кампанії (18,4 %) [16].

За результатами дослідження Благодійного фонду «Ти – з нами» (квітень-липень 2023 р.), до основних причин ймовірних ускладнень

працевлаштування ветеранів роботодавці відносять необхідність створення спеціальних умов для організації робочих місць, але найбільше - побоювання виникнення психологічних проблем, висока ймовірність конфліктних ситуацій, що може мати негативний вплив на соціально-психологічний клімат у колективі та виконавчу дисципліну [14].

У зарубіжній практиці одним із результативних інструментів соціальної реабілітації та реінтеграції ветеранів військових конфліктів у цивільне життя вважається реабілітація через підприємництво.

Велика Британія, Сполучені Штати Америки, Канада, Хорватія опинялися в ситуації, при якій суттєва чисельність громадян одночасно стали учасниками військових дій. Спорідненим для України є досвід Хорватії, оскільки військовий конфлікт відбувався в межах цієї країни. Світовий досвід сприяння розвитку підприємництва ветеранів представлено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Зарубіжний досвід сприяння ветеранам у розвитку власного бізнесу

Країна	Програми підтримки розвитку ветеранами власного бізнесу
США	Спільна програма Міністерства у справах ветеранів США та Пентагону, яка системно сприяє переходу від військового до цивільного життя – <i>Transition Assistance Program</i> (TAP). Також у цьому напрямку працюють бізнес-асоціації, як національні, так і на рівні окремих штатів
Канада	Реалізація програми Operation Entrepreneur від організації The Prince's Trust, базисом якої є навчальні програми та менторство (протягом 6 місяців).
Велика Британія	Урядова програма Start Up Loans реалізується British Business Bank, за якою ветеранам надається позика до 25 тис. фунтів (приблизно 35 тис. дол.) для започаткування або розвитку бізнесу. Основними інструментами є кредитування та менторство. Базис підприємницького успіху заключається у наступному: - програми менторської підтримки Heropreneurs діють протягом 12 місяців та ретельно відбирають бізнес-ідеї, з якими до них звертаються ветерани, - банк X-Forces, який є розпорядником державних коштів, надає кредити через партнерські неприбуткові організації.

Продовж табл. 3.2

Хорватія	Грантове державне фінансування підприємництва для ветеранів як безповоротне фінансування за умови підтримки діяльності протягом 1 року. Кошти виділяються на започаткування самостійної підприємницької діяльності (80 тис. кун, близько 13 тис. дол.), на створення ветеранських кооперативів (150 тис. кун, близько 24 тис. дол.), на розширення підприємницької діяльності (100 тис. кун, близько 16 тис. дол.).
Данія	Позиція уряду полягає в тому, що датське суспільство повинно гідно приймати ветеранів після їхніх зусиль для країни. Функціонують ветеранські центри під керівництвом військових, які надають послуги психологічного консультування та працевлаштування. Механізм успішності: - у межах діяльності ветеранських центрів представники приватного та громадського секторів здійснюють фінансування ветеранів на основі грантів, - у межах Національного центру з підвищення кваліфікації та якості діє проєкт з метою визнання компетенцій ветеранів, у результаті діагностування ветеран отримує карту компетентностей, що описує знання, вміння та навички відносно здобутої освіти та можливостей рекомендовану траєкторію працевлаштування на ринку праці.
Норвегія	Міністерство оборони та ветеранська служба Збройних сил надають фінансову підтримку ветеранським та іншим організаціям, діяльність яких спрямована на ветеранів. Створена ветеранська служба Збройних сил реалізує проєкт для координації та реалізації урядового плану дій «На службі Норвегії». Збройні сили у співпраці з недержавними організаціями здійснюють моніторинг та сприяють залученню бізнесу до конкретних рамкових угод задля зайнятості ветеранів. Норвезька адміністрація праці та добробуту надає консультативну підтримку щодо працевлаштування на ринку праці. Ветеранські та профспілкові організації займають активну позицію у роботі з покращення можливостей, доступних для колишніх військовослужбовців та учасників бойових дій.

Джерело: складено автором на основі [46; 52]

Проведене аналітичне дослідження, узагальнення вітчизняного та зарубіжного досліду дозволило запропонувати вектори підтримки ветеранів України з метою їх реінтеграції у цивільне життя та працевлаштування (рис. 3.5).

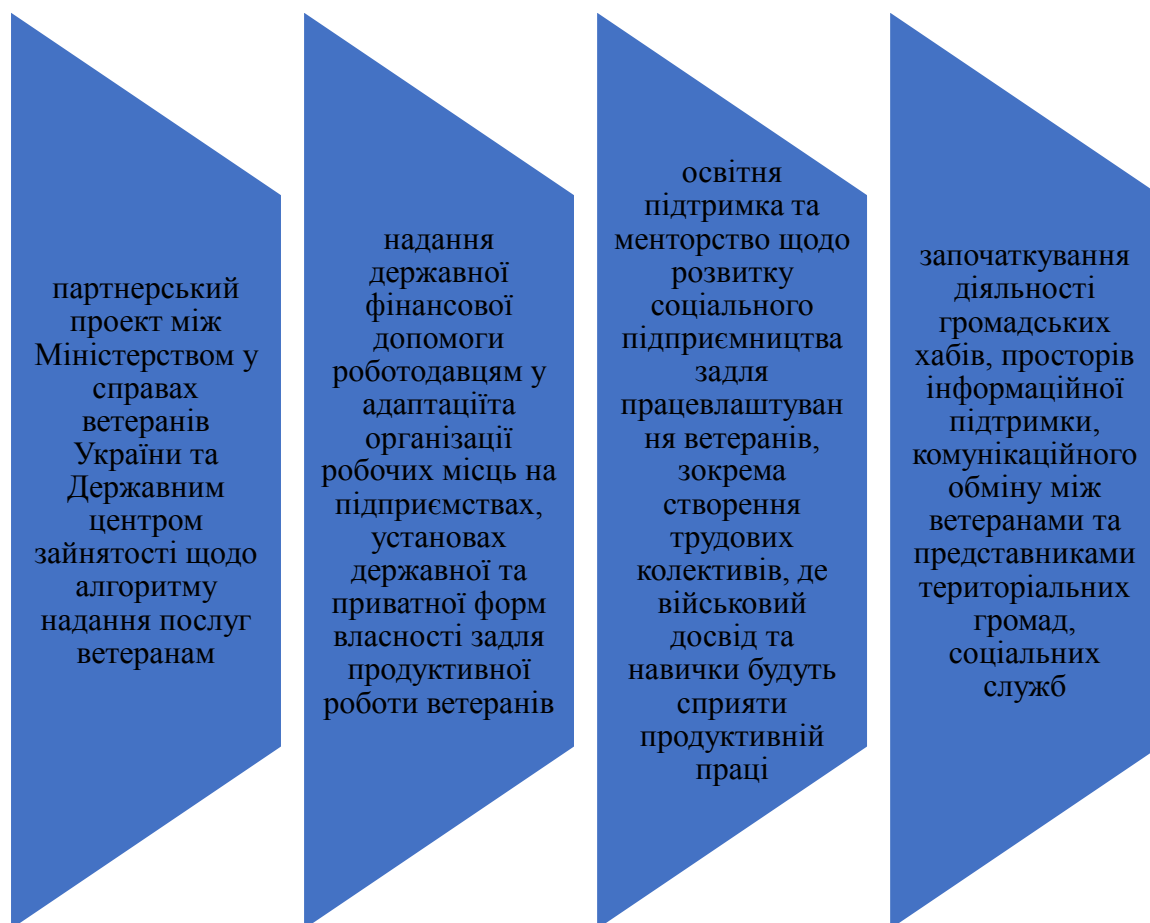


Рис. 3.5. Запропоновані вектори сприяння працевлаштування ветеранів

Джерело: розроблено автором

Водночас проведене аналітичне дослідження дає підстави стверджувати про конкурентоспроможність ветеранів на ринку праці на фоні «кадрового голоду» підприємств у працівниках як з високою кваліфікацією, так і робочих спеціальностей. При цьому різні форми адресної державної підтримки ветеранам здатні забезпечити підтримку соціальної та трудової інтеграції ветеранів у цивільне життя.

ВИСНОВКИ

Розгляд ринку праці як системи та як механізм дії елементів державного та ринкового регулювання обумовлюється метою даного дослідження, спрямованого на обґрунтування напрямів регулювання ринку праці у системі національної економіки, та орієнтованого на потреби повоєнного відновлення країни, інтеграції до Європейського Союзу та з урахуванням тенденцій розвитку світового ринку праці. Це визначило ідентифікацію ринку праці як економічного простору, у якому встановлюються відносини взаємодії між роботодавцями та реальними або потенційними працівниками щодо обсягів та умов використання праці за впливу держави.

Проведена аналітична частина дослідження дозволяє визначити наступні тенденції на ринку праці, характерні для довоєнного періоду 2018-2021 рр. та загалом визначають його функціонування:

- наявність диспропорцій між попитом та пропозицією на робочу силу, що формує трудонадлишковий тип ринку праці;
- поступове зменшення чисельності економічно активного та зайнятого населення з одночасним збільшенням рівня зареєстрованого безробіття (за методологією МОП);
- утримання неформальної зайнятості, яка найбільша у сільському, лісовому та рибному господарстві, будівництві та торгівлі;
- зменшення навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію, основною причиною чого є зростання обсягів зовнішньої міграції населення.

Випробування війною стало складним завданням для всієї України та ринку праці зокрема. Моніторинг наслідків воєнного стану для соціальної, економічної сфер, забезпечуючих сфер розвитку людського капіталу, ринкових відносин, внутрішньої та зовнішньої політики держави залишається важливим оперативних завданням на сьогодні та на майбутнє.

Внаслідок воєнних дій та активних бойових операцій загалом в економіці країни спостерігається скорочення виробничих можливостей, зміна структури наявної робочої сили, руйнування підприємств та інститутів ринку праці.

Передумовою кількісних параметрів попиту та пропозиції є демографічна ситуація, яка суттєво змінилася в Україні з початку ведення активних військових дій, що миттєво спровокувало активізацію зовнішньої та внутрішньої міграції за безпековою мотивацією. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (станом на 17.01.2023 р.) за кордоном перебувало майже 7,98 млн. українських біженців та майже 4,9 млн. внутрішньо переміщених осіб (ВПО).

На зареєстрованому ринку праці з 2020 року започаткувалась тенденція зниження кількості вакансій від роботодавців та паралельно зменшення чисельності безробітних, при цьому темп зниження пропозицій вакансій більший у порівнянні зі зниженням попиту від безробітних у 2-3 рази.

Проведений аналіз дозволяє визначити наступні процеси на ринку праці України, характерні для воєнного періоду функціонування ринку праці:

- суттєве скорочення зайнятості відбулось унаслідок припинення діяльності значної кількості підприємств, а також скорочення зайнятості з економічних причин на підприємствах, які продовжували діяльність, спостерігається зростання попиту на дистанційну зайнятість;
- структура трудового потенціалу країни зазнала суттєвих змін по причині масштабних обсягів внутрішньої та зовнішньої міграції населення та збільшення ВПО у структурі пропозиції робочої сили;
- незадоволеність потреб працюючого населення проявляється по причині незмінності рівня заробітної плати, що загалом проявляється у відчутті спаду доходів працюючого населення із-за поглиблення інфляційних процесів та відповідно купівельної спроможності;

- активізація мобілізаційних процесів (здебільшого чоловічої статі) вплинула на кадрову потребу підприємств у заміщенні кадрів, спровокувала динаміку неформальної зайнятості;
- існують прояви диференціації у рівні заробітної плати та пропозиціях роботи у регіональному розрізі та за гендерною приналежністю.

Моніторинг функціонування ринку праці протягом воєнного періоду виявив загострення проблем, пов'язаних із станом та умовами зайнятості уразливих груп населення (внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, осіб з інвалідністю), які стали ще менш конкурентоспроможними на ринку праці.

Застосовуючи кластерний аналіз, було проведено дослідження впливу Державного центру зайнятості на регулювання ринку праці на регіональному рівні. Оцінювалися такі показники, як чисельність безробітного населення, кількість працевлаштованих, кількість осіб, які проходили навчання, кількість отримувачів допомоги по безробіттю, кількість вакансій від роботодавців та інші. Кластеризація на регіональному рівні дозволила визначити регіони з найвищим рівнем безробіття (Луганська та Херсонська області), та найнижчим рівнем безробіття (Вінницька, Житомирська, Київська, Львівська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська, Хмельницька, Черкаська, Дніпропетровська області та м. Київ).

Усі вищезазначені причини обумовили зміни обсягів і структури попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, що буде матиме вплив і на перспективи його розвитку та відповідно можливості сталого економічного зростання країни. Базовими рамковими умовами відбудови України у всіх програмних документах з повоєнного відновлення передбачається забезпечення достатньої кількості людських ресурсів, здатних та бажаючих реалізовувати трудовий потенціал. Тому концептуальні положення щодо регулювання попиту та пропозиції на ринку праці задля досягнення його збалансованості та у подальшому розширеного відтворення людського капіталу з метою продуктивного відновлення національної економіки країни потребують систематизації та деталізації у форматі напрямів – заходи з

подальшим обґрунтуванням ефективних інструментів досягнення стратегічних цілей. При цьому важливо враховувати інтереси не лише держави, а й роботодавців та працівників, щоб забезпечити баланс на ринку праці.

У роботі узагальнено перспективні цілеорієнтири, які слід враховувати при розробці регуляторних механізмів досягнення збалансованості на ринку праці, до яких віднесено - прагнення інтеграції до Європейського Союзу, реалізація концепції гідної праці, тренди функціонування світового ринку праці. З їх урахуванням запропоновано напрями та заходи регулювання ринку праці в Україні, які угруповано за модулями зростання зайнятості, розвиток людського капіталу, соціальна стійкість та якість життя. Запропоновані інструменти регулювання ринку праці в контексті повоєнного відновлення України угруповано за спрямованістю у політико-правові, соціально-демографічні, соціально-психологічні техніко-технологічні, управлінські, поведінкові та конкретизовано зміст їх впливу.

Зважаючи на важливу проблему працевлаштування ветеранів розроблено практичні пропозиції щодо сприяння йому процесу:

- реалізувати партнерський проект між Міністерством у справах ветеранів України та Державним центром зайнятості щодо алгоритму надання послуг ветеранам з урахуванням соціально-психологічної, освітньої та інформаційної підтримки;
- розглянути можливість надання фінансової допомоги роботодавцям у адаптації робочих місць на підприємствах, установах державної та приватної форм власності задля продуктивної роботи ветеранів,
- освітня підтримка та менторство у розвитку власного бізнесу задля працевлаштування ветеранів, у т.ч. започаткування соціального підприємництва задля створення однорідних трудових колективів, де військовий досвід та навички будуть сприяти продуктивній праці,

- започаткування діяльності громадських хабів, просторів інформаційної підтримки, комунікаційного обміну між ветеранами та представниками територіальних громад, соціальних служб.

Тому поєднання фінансового та інформаційно-просвітницького аспектів у програмах адресної державної підтримки ветеранів мають стати пріоритетним завданням державної соціальної політики та здатні забезпечити ефективність реінтеграції ветеранів у цивільне життя та сприяти працевлаштуванню.

Отже, потенціал повоєнного відновлення первинно забезпечуватиметься у площині функціонування ринку праці, які в умовах недостатності їх кількісних параметрів економічної активності населення доцільно орієнтуватися на підвищення продуктивності використання наявних людських ресурсів. Впровадження запропонованих регуляторних підходів дозволить здійснювати оперативний моніторинг досягнення збалансованості на ринку праці задля відбудови України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдулліна М. Адаптація робочих місць для людей з інвалідністю. Економічна правда, 6 березня 2023 р. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/03/6/697696/>
2. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. 2-ге вид., допов. і перероб. Київ : Алерта, 2011. 820 с.
3. Андріїв Н. М. Сегментація ринку праці в системі економічної безпеки держави. Ужгородський національний університет. 2019. Випуск 48-1. URL: http://bses.in.ua/journals/2019/48_1_2019/12.pdf С. 57-62.
4. Близнюк В.В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.03 економіка та управління національним господарством. Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАНУ». Київ. 2020. 526 с.
5. Бондаревська К.В. Методологія оцінки соціальної безпеки на ринку праці. Причорноморські економічні студії. Випуск 77. 2022. С. 145-150.
6. Відбудова для розвитку: зарубіжний досвід та українські перспективи : міжнародна колективна монографія / [редколегія, голова – д.е.н. В.В.Небрат] ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». К., 2023. 571 с. URL: <http://ief.org.ua/wp-content/uploads/2023/08/Reconstruction-for-development.pdf>
7. Відновлення України (2022). План відновлення України. URL: <https://recovery.gov.ua/>
8. Власенко Р. В., Яценко Л. Д. Соціальні ризики України в умовах війни та повоєнного відновлення. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2023. №7. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-7-07-01>

9. Волянська-Савчук Л.В., Красовський В. О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. Економіка і організація управління. 2019. №1(33). URL: <http://dx.doi.org/10.31558/2307-2318.2019.1.3>
10. Геєць В. М. Політекономічні й інституційні засади справедливості та усталеності соціально-економічного розвитку / В. М. Геєць, А. А. Гриценко // Європейський вектор економічного розвитку. 2012. № 2 (13). С. 41–46.
11. Городніченко Юрій, Сологуб Ілона, Беатріс Ведер ді Мауро. Відбудова України: принципи та політика / Інститут післядипломної освіти з міжнародних та розвиткових студій у Женеві; Центр економіко-політичних досліджень. 507 с.
12. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2012. – 559 с.
13. Даниленко В.І., Дядик Т.В. Тенденції розвитку ринку праці Полтавського регіону. Економіка і організація управління. № 3 (43). 2021. С. 147-155. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/11131>
14. Дослідження проблем працевлаштування ветеранів і пропозиції до органів державної влади «Захисти Захисника – чи готова Україна працевлаштовувати ветеранів з інвалідністю?» URL: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-problem-pratsevlashtuvannya-veteraniv-i-propozytsiyi-do-organiv-derzhavnoyi-vlady-zahysty-zahysnyka-chy-gotova-ukrayina-pratsevlashtovuvaty-veteraniv-z-invalidnistyu/>
15. Дослідження стану бізнесу в Україні (12 хвиля опитування, червень 2023 р.). URL: <https://business.diia.gov.ua/cases/novini/stan-ta-potrebi-biznesu-v-umovah-vijni-rezultati-doslidzenna-v-cervni-2023-roku>
16. Друге анонімне онлайн-опитування серед ветеранів та діючих військовослужбовців «Портрет ветерана. Блок «Потреби ветеранів» (6–12 лютого 2023 р.) / Міністерство у справах ветеранів України, Український ветеранський фонд. URL: <https://veteranfund.com.ua/doc/6-12-02-23.pdf>

17. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч. посіб.]. К. : Кондор, 2004. 432 с.
18. Заяць, Т., Краєвська, Г., Дьяконенко, О. Соціальний капітал сільських територіальних громад в Україні: проблеми зміцнення та напрями їх вирішення. Економіка сільського господарства та ресурсів: Міжнародний науковий електронний журнал. 2022. №8 (2). 158-178. <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.02.09>
19. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні (жовтень 2023 р.) / Міжнародна організація міграції. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R14_Displacement_ENG-UKR.pdf
20. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні (січень 2023 р.) / Міжнародна організація міграції. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_Gen%20Pop%20Report_R12_IDP_FINAL_UKR.pdf
21. Ілляш О. І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. пос. Київ, 2010. 575 с.
22. Калина А. В. ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010. 243с.
23. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в координатах нової економіки: розширення можливостей та нові загрози. Соціально-трудова сфера в умовах становлення нової економіки: глобальні виклики та домінанти розвитку. Київ: КНЕУ, 2018. С. 7–15.
24. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. на здобуття наук. ступеня дис. канд. екон. наук. : спец. 08.01.01 / О. М. Ком'яков ; Київ.нац.екон.ун-т. – К., 2000. – 20 с.
25. Кончаковський Є. О. Сучасні моделі ринку праці: стан та шляхи розвитку. URL: <https://www.pdau.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/3.2/195.pdf>

26. Лібанова Е.М. Воєнний час: сьогодення та перспективи. Дзеркало тижня. 9 жовтня 2023 р. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/jak-zminivsja-rinok-pratsi-u-vojennij-chas-sohodennja-ta-perspektivi.html>
27. Людський розвиток в Україні. Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / кер. авт. кол. О.І. Цимбал; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. Київ: Академперіодика, 2021. 210 с.
28. Нижник Н. Р., Машков О. А. Системний підхід в організації державного управління. К. : УАДУ, 1998. 160 с.
29. Новак Ірина, Жук Інесса. Глобальні соціальні ризики у сфері праці: брак гідної зайнятості в Україні. Демографія та соціальна економіка. № 2 (52). 2023. С. 110-130.
30. Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. Глобальні та національні проблеми економіки. Вип. 14. 2016. С. 26-31. URL: <http://global-national.in.ua/archive/14-2016/6.pdf>
31. План відновлення України (2023). План відновлення України від наслідків війни. <http://www.golos.com.ua/article/369447>
32. Погорілов С. Після війни ветерани та їхні родичі складуть 10 % населення України. Українська правда. 2022. 22 грудня. URL: <https://www.pravda.com.ua/news/2022/12/22/7381862/>
33. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. №5067, VI. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
34. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-20#Text>
35. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі

молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці: Закон України від 21.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>

36. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/341-20#Text>

37. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20#Text>] від 03 березня 2022 р. № 2115-IX

38. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

39. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text>

40. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>.

41. Програма гідної праці 2020-2024 роки. Україна [Електронний ресурс]. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf

42. Пустовійт Р. Ф. Пріоритетні напрями вдосконалення інституційного середовища розвитку людського потенціалу в Україні. Фінансовий простір. №1(9). 2013. С.70-81.

43. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. Монографія / Калініна С. П., Булатова О. В., Кушнарєнко О. П., Савченко Е. О; за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. П. Калініної, д-ра екон. наук, професора О. В. Булатової. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 221 с.

44. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. / [Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін.]. К. : ІЕ НАН України, 2001. 300 с.

45. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи / Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності (Solidarity Fund PL), 2023. 167 с.

46. Тарновська І. В., Власова В. П. Активізація підприємницької ініціативи як спосіб забезпечення зайнятості ветеранів АТО/ООС: українська практика та світовий досвід. Проблеми економіки. № 4 (50). 2021. С. 203–209. URL:

<https://www.proquest.com/openview/db6bbd531589ea57b8ceb1ca979a1d76/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2048964>

47. Теліченко А. В. Концепція гідної праці: виклики воєнного часу. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». Випуск 36. 2022. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/7941>

48. Угода про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

49. Укріплення потенційних можливостей МОП зі сприяння державам-членам в досягненні цілей Організації в контексті глобалізації [Електронний ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-v.pdf>.

50. Ушенко Н.В. Науково-методологічні основи державного регулювання відтворення людського капіталу України. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук зі спец. 08.00.03 – Економіка та управління національним господарством. - К.: НДЕІ, 2009. – 30 с.

51. Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>

52. Шевченко А. Бізнес після війни: як допомогти ветеранам стати підприємцями / Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2021/05/12/673787/>
53. Якімова Н.С., Кобідзе Н.Н. Механізм підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці в новій економіці. Ринок праці та зайнятість населення. №3 (59). 2019. С. 44-50.
54. Яценко Л. Проблеми працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави та суспільства: аналітична записка. / Національний інститут стратегічних досліджень URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problemu-pratsevlashtuvannya-veteraniv-viyny-ryzyky-dlya-derzhavy>
55. Work for a brighter future. Global Commission on the Future of Work. ILO. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_662539.pdf
56. Ukraine Refugee Situation / UNHCR. Operational Data Portal. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
57. Resolution concerning statistics of employment in the informal sector adopted by the 15th ICLS. ILO, 1993. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087484.pdf (дата звернення: 15.10.2022)
58. Guidelines concerning a statistical definition of informal employment adopted by the 17th ICLS. ILO, 2003. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087622.pdf
59. Державний цент зайнятості: <https://www.dcz.gov.ua/>
60. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
61. Пошук роботи в Україні. <https://www.work.ua/stat/> (дата звернення: 29.12.2023 р.
62. Урядовий портал України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/>