

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Донецький національний університет економіки і торгівлі імені
Михайла Туган-Барановського
Навчально-науковий інститут економіки, управління та адміністрування
Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

ДОПУСКАЮ ДО ЗАХИСТУ
Гарант освітньої програми

_____ Федотова Т. А.
« ____ » _____ 2023 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти
«Бакалаврат»
зі спеціальності 051 «Економіка»
освітньої програми «Економіка»

на тему: «Стан та особливості розвитку ринку праці в Україні»

Виконав:
здобувач
вищої освіти

Адмідінш Ілля Сергійович
(прізвище, ім'я, по-батькові)

(підпис)

Керівник: доцент,
к.е.н., доцент

Федотова Тетяна Анатоліївна
(посада, науковий ступінь, вчене звання, прізвище та ініціали)

(підпис)

Засвідчую, що у кваліфікаційній роботі
немає запозичень з праць інших
авторів без відповідних посилань
Здобувач вищої освіти _____
(підпис)

Кривий Ріг
2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ДОНЕЦЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ
імені Михайла Туган-Барановського

Навчально-науковий інститут економіки, управління та адміністрування

Кафедра економіки та міжнародних економічних відносин

Форма здобуття вищої освіти «Денна» Ступінь «Бакалаврат»

Галузь знань 51 «Економіка»

Освітня програма «Економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ:

Гарант освітньої програми

_____ Федотова Т. А.

підпис

« _____ » _____ 2023 р.

**ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

1. Тема роботи: «Стан та особливості розвитку ринку праці в Україні»

Керівник роботи: Федотова Тетяна Анатоліївна

Затверджені наказом ДонНУЕТ імені Михайла Туган-Барановського
від “17” листопада 2022 р. № 376-с

2. Строк подання здобувачем ВО роботи

3. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти, наукові статті, наукові праці
вітчизняних та зарубіжних науковців, офіційні статистичні дані.

4. Зміст (перелік питань, які потрібно розробити):

Вступ

Основна частина

Висновки та рекомендації

Список використаних джерел

Додатки

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень).

Рисунки (елементи ринку праці, типи кон'юнктури ринку праці, процес формування механізму державного регулювання ринку праці, порівняння рівня зайнятості та безробіття населення у динаміці за 10 років, кількість кандидатів на 1 вакансію за 3 роки, рівень реальної заробітної плати, кількість зайнятого населення по регіонах).

Таблиці (класифікація ринку праці, аналіз змін зайнятого населення за період 2011-2021 рр., аналіз змін безробітного населення за період 2011-2021 рр., зайняте населення за статтю у 2011-2021 рр., кількість зареєстрованих безробітних з початком війни, зміни трудового законодавства на період воєнного стану).

6. Дата видачі завдання: « _____ » _____ 20__ р.

7. Календарний план

з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Підготовка теоретичної складової основної частини	до 01.03.2023 р.	
2	Підготовка аналітичної складової сновної частини	до 01.04.2023 р.	
3	Підготовка висновків та рекомендацій	до 01.05.2023 р.	
4	Підготовка та оформлення вступу, списку використаних джерел та інших складових роботи	до 15.05.2023 р.	
5	Отримання відгуку від керівника	до 15.05.2023 р.	
6	Подання на кафедру завершеної роботи	до 25.05.2023 р.	
7	Проходження перевірки на академічний плагіат і нормо-контролю кваліфікаційної роботи	до 05.06.2023 р.	
8	Підготовка студента до захисту та захист кваліфікаційної роботи	12.06.2023 – 18.06.2023 р.	

Здобувач ВО _____ Адмінінш І. С.
(підпис)

Керівник роботи _____ Федотова Т. А.
(підпис)

РЕФЕРАТ

Загальна кількість в роботі:

Сторінок 52, рисунків 23, таблиць 11, додатків 3,
графічного матеріалу 0, використаних джерел 30

Об'єкт дослідження: Ринок праці України.

Предмет дослідження: Стан та особливості розвитку ринку праці в Україні.

Мета дослідження: Оцінка стану ринку праці України, дослідження особливостей розвитку ринку праці та розглянути можливі шляхи покращення ситуації на ринку праці України.

Методи дослідження: Дослідження виконане на основі теоретичних і методичних положень сучасної економічної теорії, законів, наукових досліджень у галузі формування та оцінки ринку праці. У процесі виконання дослідження було використано такі наукові методи, як: системно-логічний метод (для уточнення термінів дослідження), метод теоретичного узагальнення (при вивченні результатів дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених), методи обробки інформації (порівняння, графічного і табличного подання даних, методи приведення показників до порівняльного формату), методи економічного та статистичного аналізу (для дослідження стану ринку праці), математичні методи (для оцінки детермінант, що характеризують ринок праці), абстрактно-логічний метод (для формулювання висновків). Технічні розрахунки виконано із застосуванням програми Microsoft Excel.

Основні результати дослідження: Опис стану ринку праці України. Аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці України за останні 10 років, виявлення проблем та недоліків, що гальмують розвиток ринку праці. Порівняльний аналіз показників, що характеризують стан ринку праці та визначення причин, що впливають на дані показники. Встановлення основних факторів, які

впливають на розвиток ринку праці України та розробка рекомендацій щодо їхнього покращення. Оцінка ефективності державної політики щодо розвитку ринку праці та розробка пропозицій щодо її удосконалення. Розробка рекомендацій щодо покращення розвитку ринку праці України, в умовах воєнного стану.

Ключові слова

ринок праці, Україна, воєнний стан, економіка, соціальний розвиток, тенденції, фактори розвитку, рекомендації, релокація підприємств, пристосування бізнесу.

ЗМІСТ

Вступ	7
Основна частина	9
Висновки та рекомендації	41
Список використаних джерел	47
Додатки	50

ВСТУП

Актуальність теми. Дослідження стану та особливостей ринку праці України є надзвичайно актуальним і важливим з погляду розвитку економіки та соціального благополуччя країни. Ось кілька причин, чому це дослідження є актуальним:

Зростання безробіття: дослідження ринку праці дозволяє відстежувати тенденції безробіття, аналізувати причини його зростання і впливати на політику зайнятості. В умовах економічної нестабільності і трансформації ринку праці це особливо важливо.

Напрямки розвитку: дослідження ринку праці допомагає виявляти пріоритетні напрямки розвитку та прогнозувати попит на робочу силу в різних галузях економіки. Це дозволяє країні налаштовувати освітні програми та професійну підготовку з урахуванням потреб ринку праці.

Міграційні процеси: Україна є країною, з якої відбувається значна міграція праці. Дослідження ринку праці дозволяє відстежувати міграційні потоки, вивчати їх вплив на економіку та соціальну ситуацію в країні.

Зайнятість та умови праці: дослідження ринку праці дозволяє аналізувати рівень зайнятості та умови праці в різних секторах економіки. Це стимулює політику створення якісних робочих місць, покращення соціального захисту працівників і забезпечення їхнього добробуту.

Гендерна рівність: дослідження ринку праці враховує гендерний аспект, допомагає виявляти нерівності між чоловіками і жінками у доступі до робочих місць, рівні оплати праці та можливостей кар'єрного росту. Це сприяє формуванню політики, спрямованої на досягнення гендерної рівності на ринку праці.

Враховуючи ці фактори, можна визначити, що дослідження ринку праці України є невід'ємною складовою розвитку країни, що допомагає вирішувати економічні, соціальні та політичні проблеми та сприяє створенню стабільного та конкурентоспроможного ринку праці.

Мета і завдання кваліфікаційної роботи. Метою кваліфікаційної роботи є оцінка стану ринку праці України, дослідження особливостей розвитку ринку праці та розглянути можливі шляхи покращення ситуації на ринку праці України.

Для досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи визначено такі завдання:

- визначення сутності ринку праці, зокрема його складових, завдань, функцій;
- аналіз стану ринку праці України за останні роки, включаючи такі показники, як рівень безробіття, рівень зайнятості, демографічну ситуацію та інші, а також визначення основних факторів, що впливають на розвиток ринку праці України, таких як наявність кадрового потенціалу, вакансій та інших;
- оцінка ефективності державної політики регулювання ринку праці України;

- дослідження впливу війни на ситуацію на ринку праці України;
- формулювання рекомендацій щодо удосконалення ринку праці України, включаючи такі напрямки, як: соціальний, економічний та політичний.

Об'єктом кваліфікаційної роботи є ринок праці України.

Предметом кваліфікаційної роботи є стан та особливості розвитку ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Дослідження виконане на основі теоретичних і методичних положень сучасної економічної теорії, законів, наукових досліджень у галузі формування та оцінки ринку праці. У процесі виконання дослідження було використано такі наукові методи, як: системно-логічний метод (для уточнення термінів дослідження), метод теоретичного узагальнення (при вивченні результатів дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених), методи обробки інформації (порівняння, графічного і табличного подання даних, методи приведення показників до порівняльного формату), методи економічного та статистичного аналізу (для дослідження стану ринку праці), математичні методи (для оцінки детермінант, що характеризують ринок праці), абстрактно-логічний метод (для формулювання висновків). Технічні розрахунки виконано із застосуванням програми Microsoft Excel.

Інформаційну базу дослідження становлять дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, наукові статті та публікації, звіти та документи аналітичних агентств, нормативні акти, аналітичні матеріали міжнародних та вітчизняних організацій, медіа-джерела та результати експертних оцінок.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в наступному:

- застосування комплексного аналізу стану ринку праці України, що включає оцінку економічних, соціальних, культурних та політичних показників;
- виявлення тенденцій розвитку ринку праці в Україні за останні роки та їх порівняльний аналіз;
- виявлення основних факторів, які впливають на розвиток ринку праці України та розробка рекомендацій щодо оптимізації їх впливу;
- оцінка ефективності державної політики щодо регулювання ринку праці та розробка пропозицій щодо її удосконалення.

Отримані висновки та результати можуть бути використані для розробки ефективної державної політики щодо регулювання ринку праці, підвищення рівня життя населення різних регіонів України, поліпшення ситуації на ринку праці з урахуванням впливу воєнного стану.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

Ринок праці – є важливою частиною соціально-економічної системи країни, від якого залежить добробут населення, національна стабільність та розвиненість економіки, адже він гарантує безперервний процес відтворення (оновлення) такого необхідного ресурсу, як – робоча сила.

В економічній літературі існує багато визначень терміну «ринок праці», деякі з них представлено у табл.1.

Таблиця 1 - Визначення терміну «ринок праці»

Автор	Визначення
Колот А.М.	Ринок праці - це «сукупність соціально-трудових відносин, що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці в процес виробництва, способів координації та використання праці та її оцінки, в які ступають працівники, надаючи трудові послуги і підприємці, купуючи та використовуючи їх» [1, с.239].
Мітус О.О.	Ринок праці - це «комплекс відносин з приводу умов наймання і використання робочої сили, в який ходять відносини попиту та пропозиції робочої сили, ціни праці, оплати понаднормової праці, страхування з приводу тимчасової непрацездатності, безробіття тощо» [2, с.74].
Єсінова Н.І.	Ринок - праці - це «система суспільних відносин з погодженими інтересами роботодавців і тими, кого наймають як робочу силу» [3, с.122].
Грішнова О.А.	Ринок праці - це «механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію» [4, с.77].

Джерело: узагальнено автором [1, 2, 3, 4].

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» ринок праці – це: «система правових, соціально-трудових, 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» [14].

У широкому розумінні, ринок праці – це система відносин між «продавцями» (працездатним населенням, яке пропонує свою працю) та «покупцями» (роботодавцями, які потребують робочої сили), іншими словами - це сфера працевлаштування, на якій формується пропозиція та попит на робочу силу.

Суб'єктами ринку праці є: роботодавці (компанії, організації та інші), працездатні особи віком від 16 років та посередники між потенційними працівниками та роботодавцями (державна, спеціалізовані агентства та інші).

Елементами ринку праці є наведені на рис. 1.

Попит на ринку праці – це обсяг реальної потреби в робочій силі, яка покривається реальними робочими місцями з відповідною оплатою праці.

Пропозиція на ринку праці – це частина працездатного населення, яке пропонує свій робочий потенціал в обмін на матеріальні блага.

Ціна на ринку праці – це рівень заробітної плати, яку роботодавець згоден платити за виконання трудових обов’язків, а працівник, в свою чергу, згоден виконувати покладені обов’язки та отримувати за це грошову винагороду, якої вистачає на задоволення його потреб.

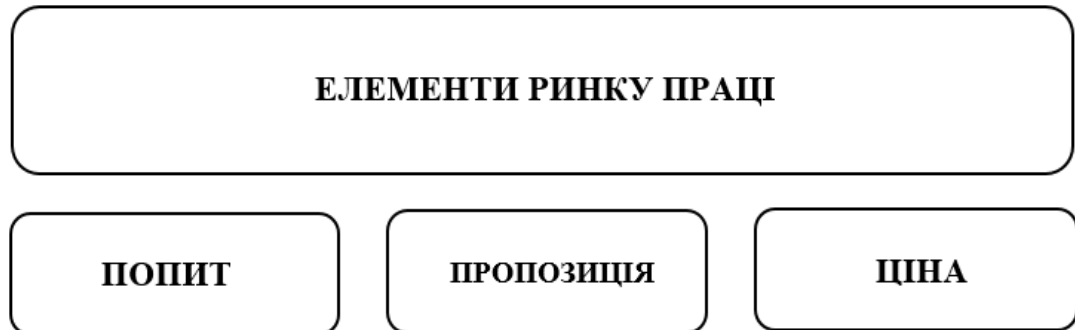


Рисунок 1 – Елементи ринку праці

Джерело: узагальнено автором [5, с.22].

Кон’юнктура ринку праці – це співвідношення між попитом та пропозицією, який формує ситуацію на ринку. Залежно від співвідношення попиту та пропозиції, виділяють наступні типи кон’юнктури ринку праці (рис. 2).

ПРАЦЕДЕФЦИТНА	ПРАЦЕНАДЛИШКОВА	РІВНОВАЖНА
На ринку праці попит перевищує пропозицію, тобто спостерігається нестача робочої сили.	На ринку праці пропозиція перевищує попит, спостерігається безробіття.	Попит на працю збігається з пропозицією.

Рисунок 2 – Типи кон’юнктури ринку праці

Джерело: узагальнено автором [5, с.26].

Ринок праці виконує такі функції:

- суспільного поділу праці – передбачає розподіл найманої робочої сили за професіями, спеціальностями, галузями та регіонами та інше;
- інформаційну – надає суб’єктам ринку праці інформацію про наявність робочих місць, умови праці, заробітну плату, гарантії та інше;
- ціноутворюючу – формує суспільну вартість рівня життя, ціну робочої сили;
- посередницьку – прискорює взаємостосунки між «продавцями» і «покупцями», допомагає задовольнити інтереси кожного і досягти бажаних результатів;
- стимулюючу або мотивуючу – полягає в матеріальному заохоченні працівників працювати більш ефективно і виготовляти високоякісну продукцію;

- регулюючу – впливає на формування пропозицій суспільного господарства, розвиток регіонів за рахунок переміщення трудових ресурсів між регіонами;

- оздоровчу – дозволяє отримувати перевагу працівникам з більш якісними характеристиками (високою кваліфікацією та навичками) в умовах конкурентної боротьби за перспективне вакантне місце, а працівникам з неякісними характеристиками отримати менш перспективну роботу або статус безробітного;

- соціальну – допомагає підібрати престижну роботу залежно від особистісних якостей, професійності та здібностей.

Існує наступна класифікація ринку праці: залежно від структури – зовнішній та внутрішній ринки, залежно від умов функціонування – відкритий та прихований ринки, яка більш детально представлена у табл. 2.

Таблиця 2 – Класифікація ринку праці

ЗА СТРУКТУРОЮ	
<i>зовнішній ринок</i>	«охоплює відносини між продавцями і покупцями робочої сили з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності в масштабах країни, регіону, галузі» [5, с.25].
<i>внутрішній ринок</i>	«передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи по вертикалі. По горизонталі – з переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведення на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації» [5, с.25].
ЗАЛЕЖНО ВІД УМОВ ФУНКЦІОНУВАННЯ	
<i>відкритий ринок</i>	«організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних чи недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватись на роботу через прямі контакти з підприємствами» [5, с.26].
<i>прихований ринок</i>	«відносяться працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків» [5, с.26].

Джерело: узагальнено автором [5].

Також, існують наступні підходи до класифікації ринку праці: територіальний, соціальний та інші, що представлені на рис. 3.

Територіальний підхід			
Місцевий ринок	Регіональний ринок	Національний ринок	Міжнародний ринок

Соціальний підхід	
Ринок робочих кадрів (працівники переважно фізичної праці)	Ринок спеціалістів і менеджерів (працівники переважно нефізичної праці)

Ланки суспільного виробництва		
Внутрішньо-фірмовий (ринок фірми, підприємства, установи, організації і т.п.)	Галузевий (включає внутрішньо-фірмові ринки праці)	Народогосподарський (включає галузеві ринки праці)

Умови конкуренції	
Необмеженої конкуренції (повна конкуренція, вільний ринок)	Обмеженої конкуренції (неповна конкуренція)

Рисунок 3 – Класифікація ринку праці залежно від підходів [6]

У західній економічній літературі обґрунтовано основні підходи до механізму саморегулювання ринку праці, що представлені у табл. 3.

Таблиця 3 – Підходи до механізму саморегулювання ринку праці

Класична концепція (А. Сміт, Д. Рікардо)	«Пояснює причини безробіття на ринку праці і обґрунтовує механізм ринкового саморегулювання ринку за рахунок конкуренції. Загострення конкуренції з боку безробітних (коли пропозиція перевищує попит): роботодавці знижують ставки заробітної плати допоки їм не стане вигідно прийняти всі пропозиції, ринок за таких умов стає рівноважним. Посилення конкуренції між роботодавцями (попит перевищує пропозицію): працівники пропонують свій ресурс лише в обмін на найвищі ставки заробітної плати, роботодавці збільшують ставку допоки не почнуть отримувати збитки, на ринку не залишається роботодавців, які згодні платити заробітну плату вищу за ринкову, за таких умов знову встановлюється рівновага» [5, с.44].
Неокласична концепція (А. Маршалл, А. Пігу та інші)	«Ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили (заробітна плата), що регулює попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищі ставки заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб встановлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На ринку знову настає рівновага» [5, с. 44].
Кейнсіанство (Дж.М. Кейнс та ін.)	«Ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю. Ціна не є регулятором ринку праці. Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту, на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним подорожчанням робочої сили» [5, с.45].

Продовження таблиці 3

Інституціоналістська концепція	«Характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати» [5, с.45].
Марксистська теорія	«Ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар «робоча сила» в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Окрім того, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну» [5, с.45].

Джерело: складено автором [5].

В розвинених країнах фігурує своя національна модель ринку праці, на утворення якої впливає: «система підготовки та перепідготовки кадрів, заповнення вакантних місць, підвищення кваліфікації та способи регулювання трудових відносин» [5, с.51].

Виділяють три основні моделі ринку праці: американську, японську та шведську моделі, сутність даних моделей представлено у табл. 4.

Таблиця 4 – Зарубіжні моделі ринку праці

Японська модель	«Для моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі «довічного найму», за якої гарантується зайнятість працівника на підприємстві аж до досягнення ним віку 55-60 років. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньо-фірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом. Така політика сприяє вихованню у працівників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їхньої відповідальності за якість роботи. У разі необхідності скорочення виробництва підприємці здебільшого вирішують ці проблеми не шляхом звільнення персоналу, а переведенням частини працівників за їхньої згоди на інші підприємства або скороченням тривалості робочого часу на цьому підприємстві» [5, с.51].
Американська модель	«Для ринку праці США характерна децентралізація законодавства про зайнятість і допомогу безробітним, тобто воно розробляється й ухвалюється кожним штатом окремо. У разі необхідності скорочення обсягу праці або виробництва тривалість робочого часу одного працівника не змінюється, а частина працівників може бути звільнена. Про звільнення працівників повідомляють не заздалегідь, а перед самим звільненням. Колективними договорами охоплена лише чверть усіх працівників. Внутрішньо-фірмової підготовки персоналу майже немає, за винятком підготовки специфічних спеціальностей. Пересування працівників відбувається здебільшого через переведення працівника на іншу роботу» [5, с.52].

Продовження таблиці 4

Шведська модель	«Дана модель характеризується активною політикою держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не в сприянні тим, хто вже втратив роботу. Повна зайнятість досягається за рахунок таких заходів: 1) проведення відповідної фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високодохідних; 2) проведення «політики солідарності» в заробітній платі для досягнення однакової плати за однакою працю; 3) підтримування зайнятості у тих сферах економіки, які мали низькі показники діяльності, проте забезпечували розв'язання соціальних завдань» [5, с.52].
------------------------	--

Джерело: складено автором [5].

В кожній країні ринку праці властиві певні особливості, що спричинені різними причинами: економічними, політичними, ресурсними, географічними та іншими.

В Україні тривалий час діяла «монополія державної власності», що спричинило деформацію ринку праці.

Сучасному ринку праці України характерні такі риси:

- переважання пропозиції над попитом;
- низька вартість робочої сили;
- зростання безробіття офіційного та прихованого;
- переважання неофіційного працевлаштування;
- недосконалість нормативно-правових актів та механізмів, які регулюють трудові відносини;
- виїзд висококваліфікованих працівників за кордон.

Державне регулювання ринку праці - це система державних заходів, щодо забезпечення зайнятості населення, безпечних умов праці, оплати праці та доцільного використання трудових ресурсів. У широкому розумінні державний механізм регулювання ринку праці - це «спосіб розв'язання суперечностей у цій сфері, що охоплює широкий спектр різноманітних соціальних і економічних проблем, які базуються на основоположних принципах цільової орієнтації сукупності елементів ринку, відповідних інструментах державного втручання в економічні, соціальні, освітні процеси за допомогою необхідних регулюючих дій влади, форм і методів регулювання, які націлені на вирішення проблем у сфері ринку праці та зайнятості населення» [15].

Об'єктами державного регулювання ринку праці є:

- «зайнятість у контексті регулювання пропозиції робочої сили та робочих місць» [14];
- «соціальні відносини між роботодавцями та працюючими» [16];
- «трудові відносини (оплата праці, охорона праці, умови найму, звільнення)» [16];
- «підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників» [16];

- «розподіл та перерозподіл робочої сили» [16].

За сучасних умов економічної нестабільності гостро постає питання забезпечення дієвого механізму державного регулювання ринку праці, яке допоможе: усунути диспропорції на ринку праці, раціонально використовувати трудові ресурси та розширить сфери продуктивної зайнятості.

Державне регулювання ринку праці має базуватись на наступних засадах:

- координація державних політик з політикою зайнятості, що мають на меті забезпечення стійкого економічного розвитку;
- відповідальність органів влади та соціальних партнерів за провадження політики зайнятості;
- взаємодія всіх суб'єктів державної політики зайнятості на етах її створення та реалізації;
- поєднання старань державної влади, роботодавців та профспілок у вирішенні проблем зайнятості населення.

Механізм державного регулювання ринку праці є складною системою, яка діє на основі певних принципів, містить низку методів (заходів) впливу, інструменти через які держава може впливати на ринок праці та інфраструктуру, яка представляє собою сукупність органів влади, які регламентують, контролюють, впливають на ринок праці в рамках покладених на них повноважень (рис. 4).

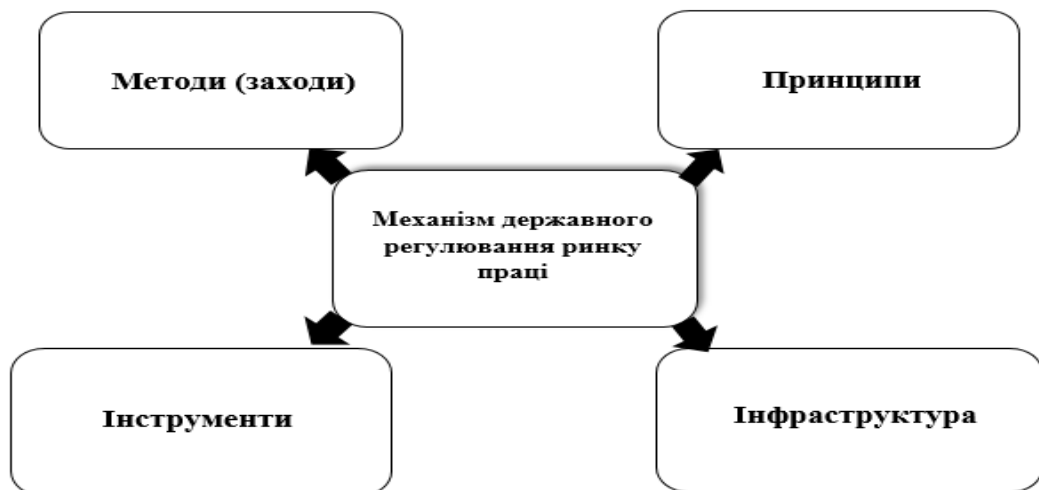


Рисунок 4 – Процес формування механізму державного регулювання ринку праці

Джерело: складено власне автором

У науковій літературі постає проблема класифікації механізмів державного регулювання ринку праці, через недостатність науково-практичної бази. Н.І. Єсінова зазначає, що: «механізмами регулювання ринку праці є сукупністю заходів та спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив» [3, с.79] та пропонує наступну класифікацію цих заходів, що представлена на рис. 5.

За масштабами впливу:
<ul style="list-style-type: none"> - Загальні (охоплюють все працездатне населення) - Селективні (поширюються на окремі групи працездатних)
За способом впливу:
<ul style="list-style-type: none"> - Прямі (спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу) - Непрямі (впливають на ринок праці за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, бюджетної політики)
За типом впливу:
<ul style="list-style-type: none"> - Активні (спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних, на збереження і підвищення рівня зайнятості на підприємстві) - Пасивні (включають різні виплати по безробіттю)
За змістом:
<ul style="list-style-type: none"> - Економічні (надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податків та інше) - Адміністративні (законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції) - Ідеологічні (спрямовані на формування суспільної думки, що полегшує проведення державою визначеної політики на ринку праці)
За об'єктом впливу:
<ul style="list-style-type: none"> - Спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили) - Спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури) - Спрямовані на організаційний аспект ринку

Рисунок 5 – Класифікація заходів регулювання ринку праці

Джерело: узагальнено автором [3, с.79]

Принципами державного регулювання ринку праці є:

- «принцип законності» – базується на верховенстві права та правової керованості в суспільстві;
- «принцип системності» – полягає у взаємозв'язку і структурованості різних методів, підходів та інструментів, що застосовуються при регулюванні ринку праці;
- «принцип соціальної справедливості» – передбачає забезпечення добробуту працюючих, соціальної захищеності населення, соціальної довіри та свободи;
- «принцип пріоритетності» – задоволення повної та продуктивної зайнятості в процесі реалізації державної політики;
- «принцип надійності» – характеризується соціальною підтримкою зайнятого та безробітного населення;
- «принцип гнучкості» – є основою договірних відносин між суб'єктами ринку праці, формування гнучкого ринку праці, який визначається великою кількістю вакантних робочих місць і невисоким рівнем безробіття;
- «принцип відкритості» – реалізується через активну участь інститутів громадського суспільства у запровадженні державної політики зайнятості;

- «принцип інноваційності» – пошук новітніх методів та інструментів керування ринком праці, що спрямовані на підвищення його ефективності та дієвості.

Виділяють наступні інструменти державного регулювання ринку праці:

- Адміністративні інструменти – включають примус, дозвіл та заборону (законодавче регулювання соціально-трудових відносин, процесу міграції, регулювання системи оплати праці, квотування робочих місць, ліцензування діяльності підприємств).

- Економічні інструменти – створюють економічні стимули у суб'єктів ринку праці (оподаткування фонду оплати праці, надання податкових пільг, пільгове кредитування, дотації та субсидії, субсидування зайнятості та інше).

- Організаційні інструменти – створення соціально-трудових умов для суб'єктів ринку праці, за яких простіше укласти трудові угоди (профорієнтаційна робота, організація роботи служби зайнятості, надання актуальної інформації про стан ринку праці).

- Психологічні інструменти – формування культури праці, розвиток соціального партнерства та формування соціального діалогу, формування професійної орієнтації).

Інфраструктура ринку праці – це «сукупність об'єктів, що забезпечують функціонування ринку праці, сприяють ефективній зайнятості, регулюють відносини між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, вирішення трудових конфліктів, управління міграційними процесами в країні» [5].

Такі об'єкти поділяють на дві групи:

- установи та організації, які допомагають функціонуванню ринку праці (Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості, Пенсійний фонд України);

- нормативно-правове забезпечення, що керує елементами ринку праці (Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про охорону праці», постанови Верховної Ради України, постанови Кабінету Міністрів України, укази Президента України).

Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) – «центральною органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України, реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснює нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування та інше» [7,8].

До основних завдань Держпраці відносять:

- «реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення,

нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб» [7];

- «здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні» [7];

- «здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки» [7];

- «організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи» [7].

Державна служба зайнятості (далі – Служба) – «централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України. Служба складається з Державного центру зайнятості, міжрегіональних, регіональних центрів зайнятості та їх філій, Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, закладів професійної освіти Служби, інших закладів освіти Служби, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою» [9]. Державна служба зайнятості – «активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи» [10].

Служба виконує такі завдання:

- «реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття» [10];

- «здійснення аналізу стану ринку праці» [10];

- «сприяння громадянам у підборі підходящої роботи» [10];

- «надання роботодавцям послуг з добору працівників» [10];

- «участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру» [10];

- «сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності» [10];

- «участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення» [10];

- «організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання» [10];

- «проведення професійної орієнтації населення» [10];

- «додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці» [10].

Пенсійний фонд України (далі - Фонд) - «центральний орган виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики, що реалізує державну

політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню» [11].

Відповідно до поставлених завдань Фонд:

- «здійснює керівництво та управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» [12];
- «вивчає та аналізує ситуацію у сфері пенсійного забезпечення, забезпечує проведення щорічних актуальних розрахунків фінансового стану системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» [12];
- «розробляє проект бюджету Пенсійного фонду України та подає його Міністрові соціальної політики для внесення в установленому порядку на розгляд Кабінетові Міністрів України, здійснює ефективний розподіл фінансових ресурсів для пенсійного забезпечення, складає звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України» [12];
- «формує та веде реєстр застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування» [12];
- «аналізує та прогнозує надходження коштів від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, організовує взаємодію та обмін інформацією з питань нарахування та сплати єдиного внеску, персоніфікованого обліку надходжень від його сплати, розрахунку показників середньої заробітної плати працівників для призначення пенсії» [12];
- «вносить пропозиції Мінсоцполітики та іншим центральним органам виконавчої влади щодо розроблення прогнозних показників економічного і соціального розвитку України та проекту Державного бюджету України, ведення обліку сплати єдиного внеску, формування та подання звітності в частині ведення обліку застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування» [12];
- «проводить у межах повноважень, передбачених законом, інформаційно-роз'яснювальну роботу серед населення» [12];
- «здійснює розгляд звернень громадян з питань, пов'язаних з діяльністю Фонду, його територіальних органів, а також підприємств, установ та організацій, що належать до сфери управління Фонду» [12];
- «забезпечує в межах повноважень, передбачених законом, реалізацію державної політики стосовно державної таємниці та інформації з обмеженим доступом, контроль за її збереженням в апараті Пенсійного фонду України» [12];
- «готує звітність, передбачену законодавством» [12];
- «здійснює інші повноваження, визначені законом» [12].

Ринок праці є важливою частиною соціально-економічної системи будь-якої країни, адже ринок праці дозволяє: забезпечити населення роботою та заробітком, який задовольняє їх потреби та посилює соціальну захищеність, використовувати весь потенційний трудовий ресурс для підвищення ефективності економіки та економічного зростання, зменшити безробіття та

розшарування у суспільстві та забезпечити соціально-економічну стабільність. Збалансованість ринку праці дозволяє скоротити відтік кваліфікованих спеціалістів за кордон, що у свою чергу, дає можливість забезпечувати підприємців-роботодавців кадрами, а країну національним доходом. Іншими словами, ринок праці є системою, де реалізуються відносин між суб'єктами щодо умов купівлі-продажу та використання трудового ресурсу. Такими суб'єктами виступають: «покупці» або роботодавці, що є власниками підприємств, установ та організацій незалежно від типу власності, виду діяльності, тощо; «продавці» – працездатні особи, які здатні до активної трудової діяльності; «посередники» – юридичні або фізичні особи, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

Ринок праці, як будь-яка система містить елементи, концепції, класифікацію залежно від особливостей та виконує певні функції. Ключовими елементами є пропозиція та попит, які формують ситуацію на ринку праці, відповідно до їх відношення на ринку може скластись: працедефіцитна, праценадлишкова та рівноважна ситуація, яка є самою прийнятною та бажаною, адже означає, що вся потреба в робочих місцях була повністю задоволена. За структурою виділяють зовнішній та внутрішній ринок, залежно від умов функціонування – відкритий і прихований ринок. Функціями ринку праці є: інформаційна, ціноутворююча, стимулююча, посередницька, регулююча, соціальна та інші. У науковій літературі виділяють наступні концепції саморегулювання ринку праці: класична, неокласична, інституціоналістська, марксистська та кейнісіанство.

У кожній країні фігурує своя національна модель ринку праці, яка має свої особливості, що зумовлені політичними, економічними причинами, тощо. Зміна ставлення до праці, відсутність вакантних робочих місць, збільшення соціально-економічних проблем, професійне вигорання, незадоволеність заробітною платнею в умовах нестабільності в Україні стали причиною посилення безробіття, зменшення рівня і якості життя працюючого населення, знецінення трудових цінностей, втрати мотивації до продуктивної праці, що стало причиною кризи праці на українському ринку. Наслідками кризи праці стали: незадоволеність працею, переміна ціннісних орієнтирів та мотивації праці, виїзд працездатного населення за кордон. Така ситуація на ринку праці потребує удосконалення державної політики зайнятості та механізмів регулювання праці, застосування ефективних систем мотивації персоналу, встановлення гідного рівня заробітної плати, тощо.

Важливим чинником для розвитку ринку праці є закріплення у населення цінностей та ідеології, що визначає важливість праці, підвищуватиме її престиж, особливо це стосується професій, що передбачають фізичну працю, адже у сучасному суспільстві люди віддають перевагу саме управлінню. Тому, так гостро стає проблема переважання на ринку праці «керівників», а не «робочих».

Рушійною силою у вирішенні перелічених проблем є держава. Механізм державного регулювання ринку праці діє за принципами, має методи та інструменти впливу та інфраструктуру, яка складається з Державної служби України з питань праці, Державної служби зайнятості та Пенсійного фонду України, які забезпечують функціонування ринку праці, сприяють зайнятості, регламентують відносини між роботодавцями і працівниками, допомагають у вирішенні трудових конфліктів, встановлюють рівень оплати праці, слідкують за міграційними процесами в країні, тощо. Основними функціями державного регулювання ринку праці є: налагодження, розподіл, стимулювання, співпраця, захист, тощо.

Детермінантами, що дозволяють дослідити та визначити стан ринку праці України є рівень зайнятості населення та рівень безробіття. За даними Державної служби статистики України здійснено дослідження цих детермінант у динаміці за 10 років з врахуванням абсолютного приросту та темпів зростання (табл. 5-6).

Таблиця 5 – Аналіз змін зайнятого населення за період 2011-2021 рр.

Рік	Зайняте населення у віці 15-70 років			
	тис. осіб	Абсолютний приріст	Темп зростання,%	Темп приросту,%
1	2	3	4	5
011	19231,1			
2012	19261,4	30,3	100,16	0,16
2013	19314,2	52,8	100,27	0,27
2014	18073,3	-1240,9	93,58	-6,42
2015	16443,2	-1630,1	90,98	-9,02
2016	16276,9	-166,3	98,99	-1,01
2017	16156,4	-120,5	99,26	-0,74
2018	16360,9	204,5	101,27	1,27
2019	16578,3	217,4	101,33	1,33
2020	15915,3	-663	96	-4,0
2021	15610,0	-305,3	98,08	-1,92

Джерело: складено автором [17]

Механізм державного регулювання ринку праці в Україні є недосконалим та потребує модернізації типових функцій країни у сфері регулювання трудових відносин. Зменшення адміністративно-директивних важелів та комплікація й урізноманітнення завдань економічного та соціального характеру, зумовлює розробку нової моделі впливу держави в процеси на ринку праці. В таких умовах державне регулювання ринку праці потребує вдосконалення нормативно-правової бази, запровадження інноваційних технологій прийняття стратегічних рішень та контролю над їх виконанням та розробки системи важелів впливу. Також держава має завоювати довіру населення, посилити свою участь у розвитку ринку праці,

сформуванати постулати, які б стимулювали населення до праці і викликали відчуття захищеності, рівності та справедливості у сфері трудових відносин. Удосконалення механізму державного регулювання ринку праці дасть можливість збалансувати попит та пропозицію на ринку праці, узгодити інтереси суб'єктів ринку, послабити наслідки безробіття, в ідеалі суттєво скоротити його, зменшити відтік працездатного населення за кордон та забезпечити ефективну зайнятість, що в свою чергу, позитивно вплине на економічне зростання країни та її розвиток.

Таблиця 6 – Аналіз змін безробітного населення за період 2011-2021 рр.

Рік	Безробітне населення у віці 15-70 років			
	тис. осіб	Абсолютний приріст	Темп зростання, %	Темп приросту, %
2011	1661,9			
2012	1589,8	-72,1	95,66	-4,34
2013	1510,4	-79,4	95,01	-4,99
2014	1847,6	337,2	122,33	22,33
2015	1654,7	-192,9	89,56	-10,44
2016	1678,2	23,5	101,42	1,42
2017	1698	19,8	101,18	1,18
2018	1578,6	-119,4	92,97	-7,03
2019	1487,7	-90,9	94,24	-5,76
2020	1674,2	186,5	112,54	12,54
2021	1711,6	37,4	102,23	2,23

Джерело: складено автором на основі даних [17]

Побудоване за даними табл. 5 та табл. 6 графічне зображення зайнятості та безробіття населення в динаміці за 10 років представлено на рис. 6.

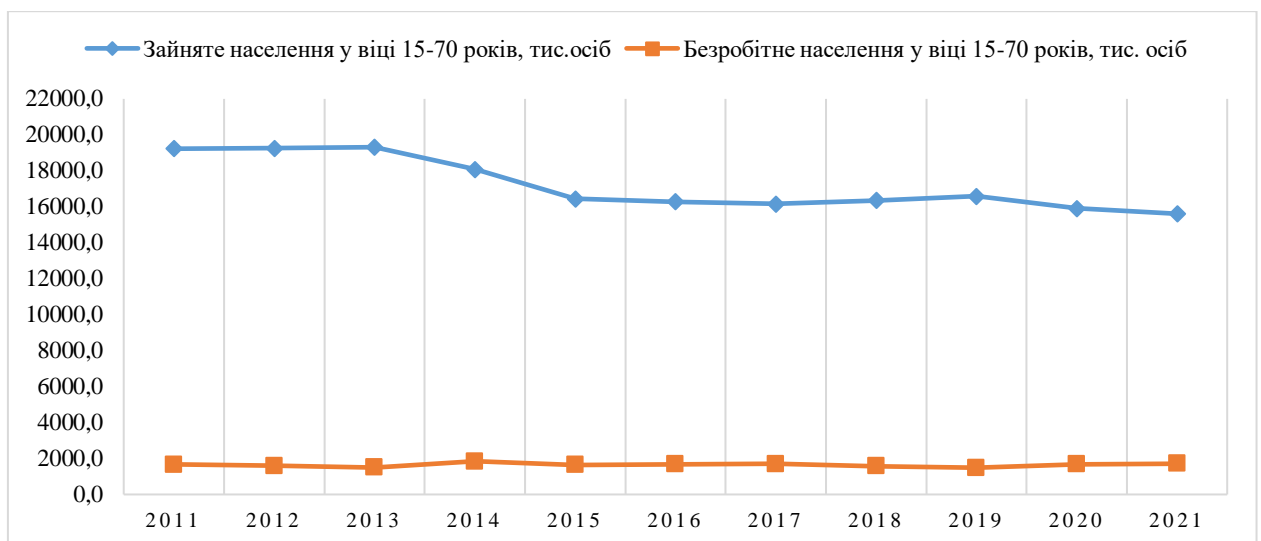


Рисунок 6 – Порівняння рівня зайнятості та безробіття населення у динаміці за 10 років

Джерело: складено автором на основі даних [17]

В динаміці за 10 років відношення безробітного населення до зайнятого населення складає 1 до 10. За даними рис. 6 у 2014 р. відбулось скорочення чисельності зайнятого населення на 6,4%, у 2015 р скоротився ще на 9%, причинами якого стали нестабільність економіко-політичної системи та окупація територій, також це призвело до збільшення чисельності безробітних (рис. 7).

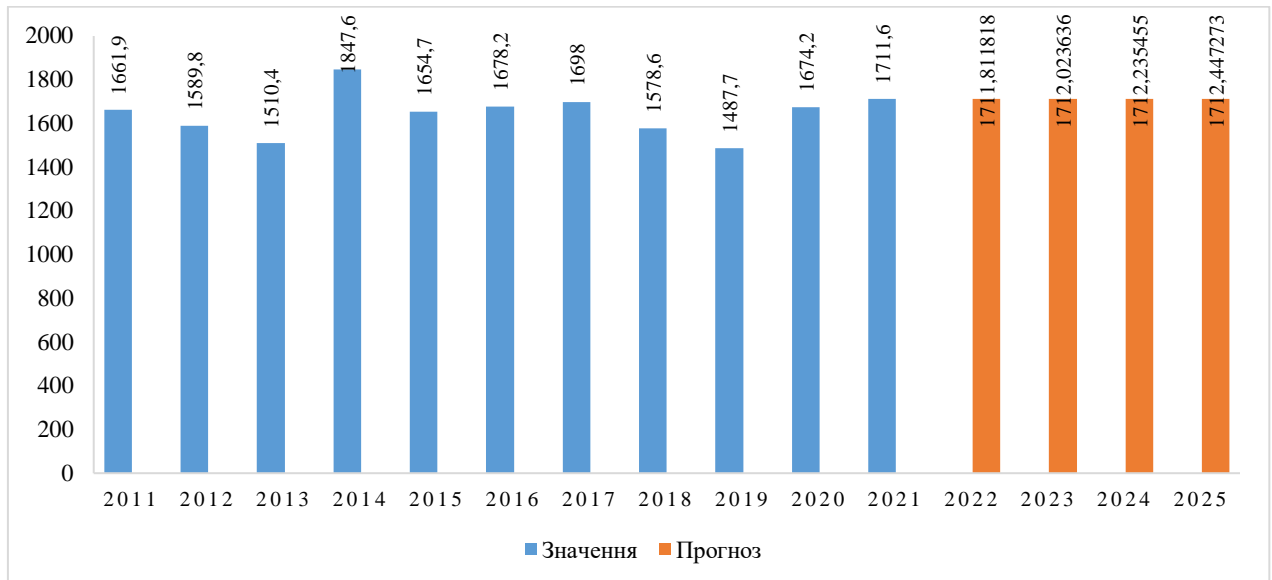


Рисунок 7 – Чисельність безробітного населення, тис. осіб

Джерело: складено автором на основі даних [17]

Аналізуючи рис. 7 бачимо, що у період 2011-2013 рр. чисельність безробітних мала спадну тенденцію, у 2014 р. чисельність безробітних за весь досліджуваний період досягла свого піку та склала 1847,6 тис. осіб або зросла на 22%, у наступні роки чисельність безробітних зменшувалась і у 2019 р. досягла мінімального рівня 1487,7 тис. осіб, у 2020-2021 рр. чисельність почала зростати. Прогнозуючи рівень безробіття на наступні 4 роки, з ймовірністю 95%, можна сказати, що кількість безробітного населення буде зростати.

Розглянемо більш детально структуру зайнятого населення за статтю, професійними групами та видами економічної діяльності.

Зайняте населення за статтю представлено у табл. 7 та на рис. 8-9.

Таблиця 7 – Зайняте населення за статтю у 2011-2021 рр., тис. осіб

Рік	Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	З них жінки	З них чоловіки
1	2	3	4
2011	19231,1	9362,3	9868,8
2012	19261,4	9335,2	9926,2
2013	19314,2	9329,5	9984,7

1	2	3	4
2014	18073,3	8718,9	9354,4
2015	16443,2	7872,4	8570,8
2016	16276,9	7827,4	8449,5
2017	16156,4	7771,2	8385,2
2018	16360,9	7910,7	8450,2
2019	16578,3	7923,1	8655,2
2020	15915,3	7605,8	8309,5
2021	15610,0	7406,6	8203,4

Джерело: складено автором на основі даних [17]

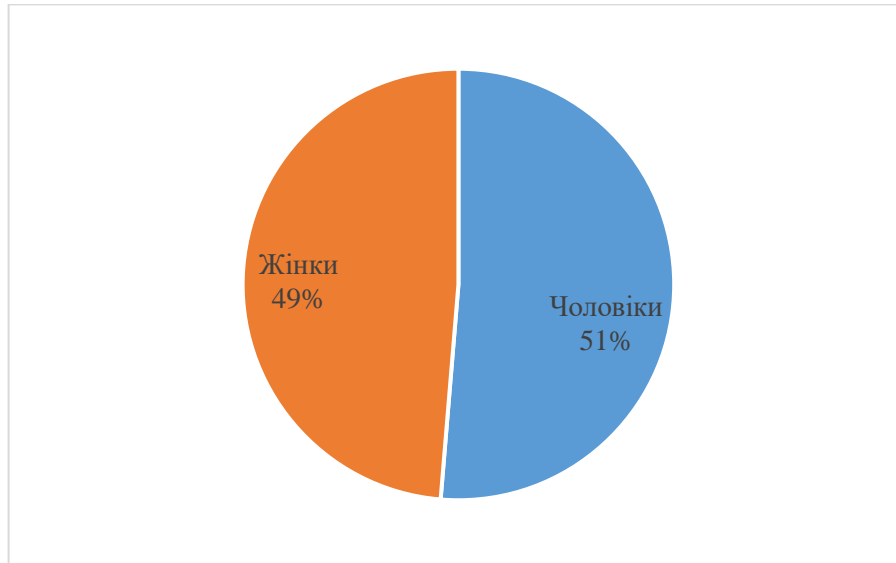


Рисунок 8 – Структура зайнятого населення за статтю у 2011 році
Джерело: складено автором на основі даних [17]

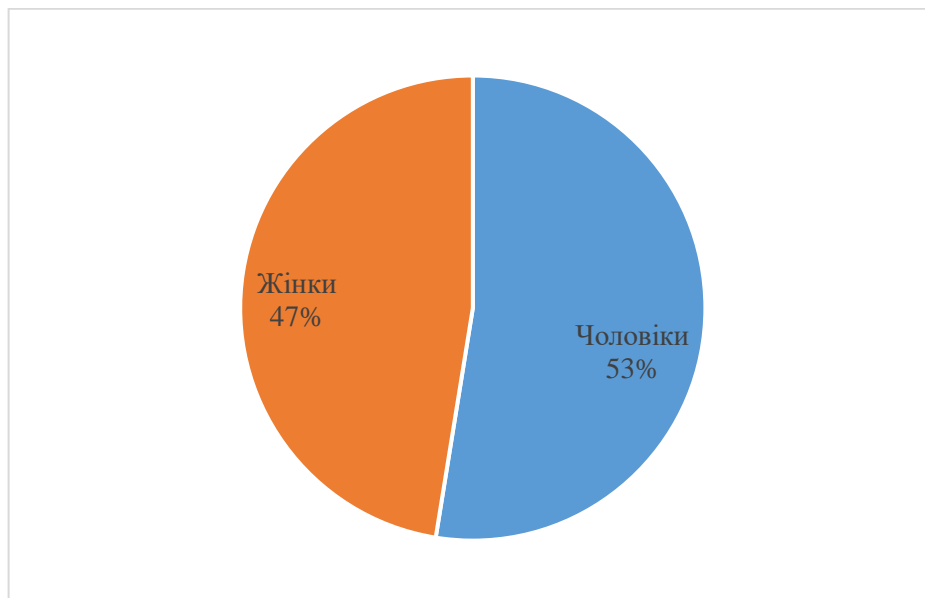


Рисунок 9 – Структура зайнятого населення за статтю у 2021 році
Джерело: складено автором на основі даних [17]

У 2021 р. порівняно з 2011 р. кількість зайнятого населення скоротилась на 19%. Аналіз рис. 8 показав, що найбільшу частину зайнятого населення складають чоловіки, а саме 51% від загальної кількості зайнятих, кількість жінок склала 49%, за даними рис.9 у 2021 р. частина чоловіків склала 53%, а жінок 47%.

Наведені у Додаток А ключові професійні групи за період 2011-2021 рр. представлено на рис. 10.

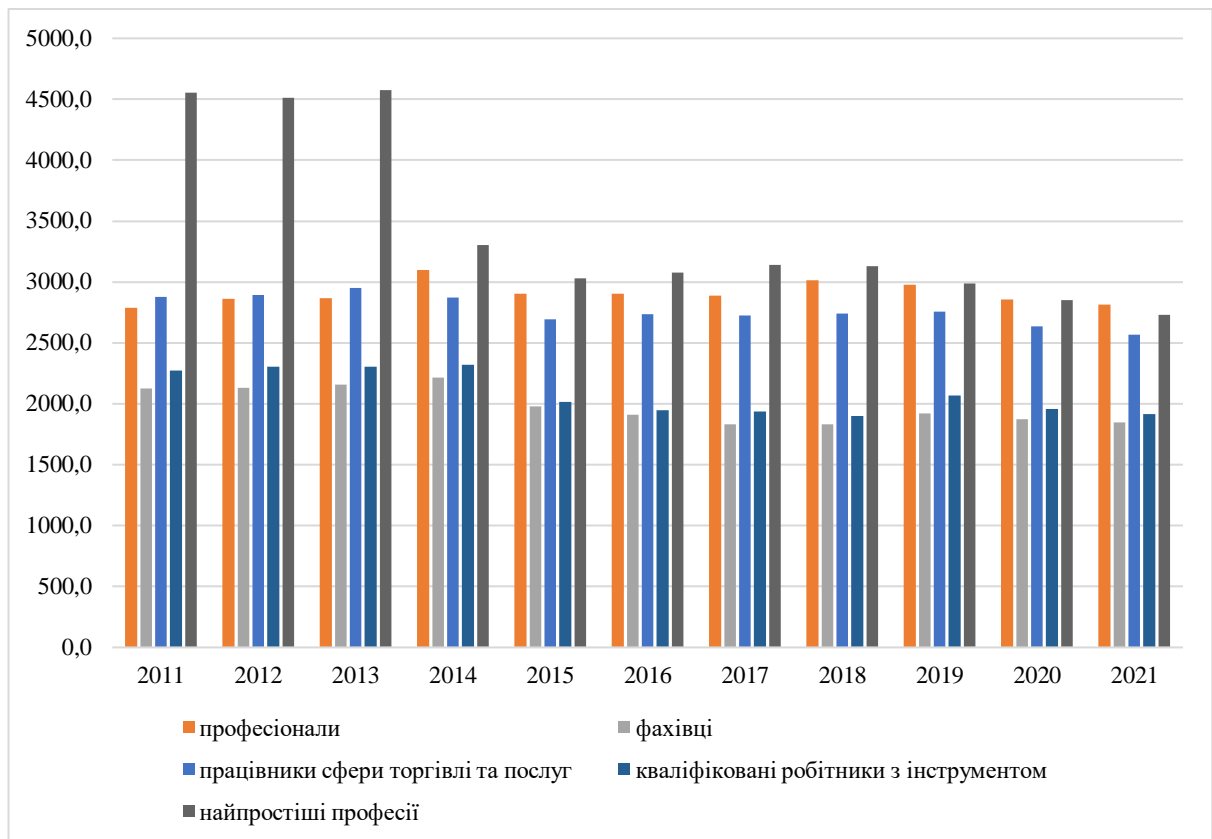


Рисунок 10 – Ключові професійні групи зайнятого населення за 10 років
Джерело: складено автором на основі додатку А

Отже, серед зайнятого населення найбільшими професійними групами за досліджуваний період є: професіонали, фахівці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники з інструментами та представники найпростіших професій.

У Додатку Б представлено види економічної діяльності у яких найбільше зайнято населення, такими видами стали: оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; сільське, лісове та рибне господарство; промисловість; освіта; будівництво; транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; професійна, наукова та технічна діяльність та інші види економічної діяльності.

Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років за 10 років представлено на рис.11.

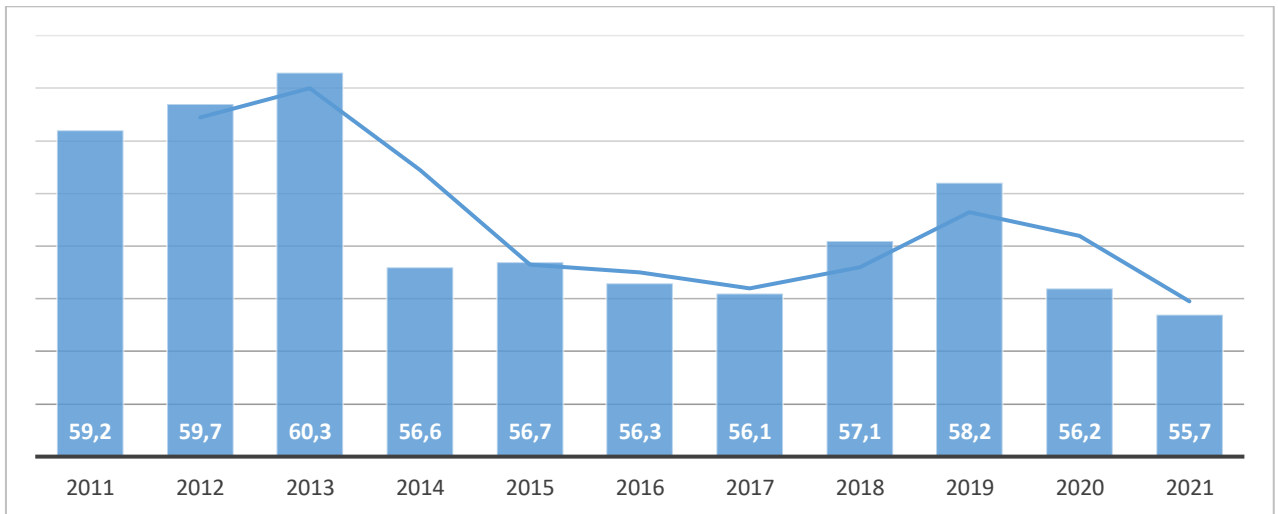


Рисунок 11 – Рівень зайнятості населення за період 2011-2021 рр., %

Джерело: складено автором [18]

За даними, представленими на рис. 11, у 2011-2013 рр. спостерігається зростання рівня зайнятості, яке досягає свого піку у 2013 р. та становить 60,3%, після чого відбувається скорочення рівня зайнятості. У 2018 р. рівень зайнятості починає зростати і у 2019 р. становить 58,2%, у наступних роках рівень знову починає падати та в 2021 р. досягає мінімуму в 55,7%.

Причини незайнятості населення представлено у Додатку В. Основними причинами є: звільнені за власним бажанням або угодою сторін, вивільнені з економічних причин, не працевлаштовані після закінчення закладів освіти. Причини незайнятості населення графічно зображено на рис. 12 та рис. 13.

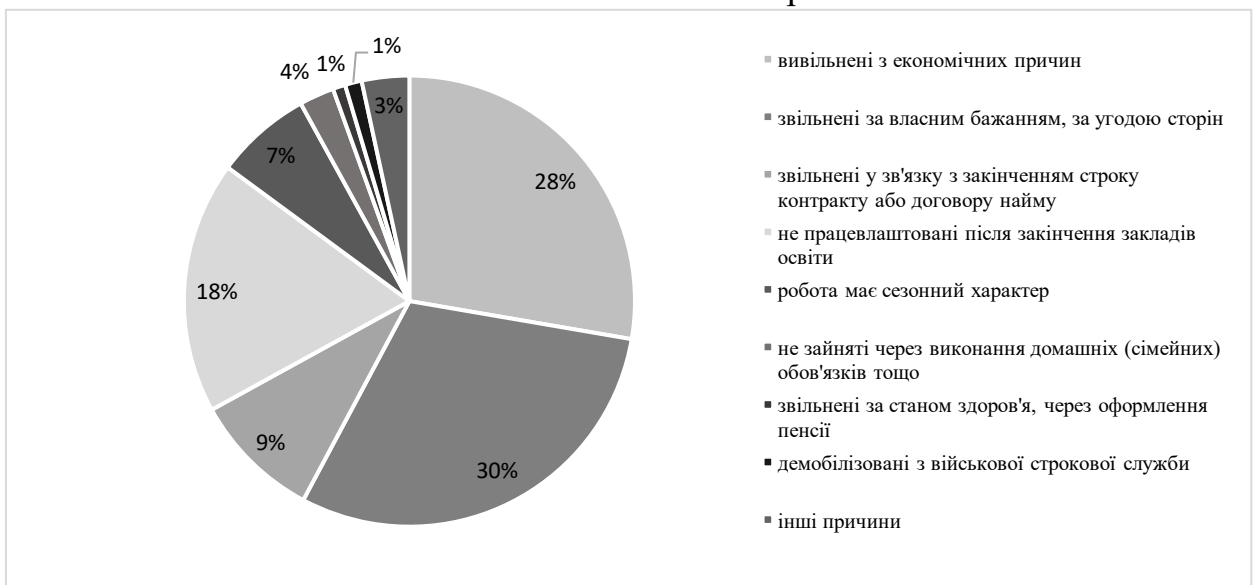


Рисунок 12 – Причини незайнятості населення у 2011 році, %

Джерело: складено автором на основі Додатку В

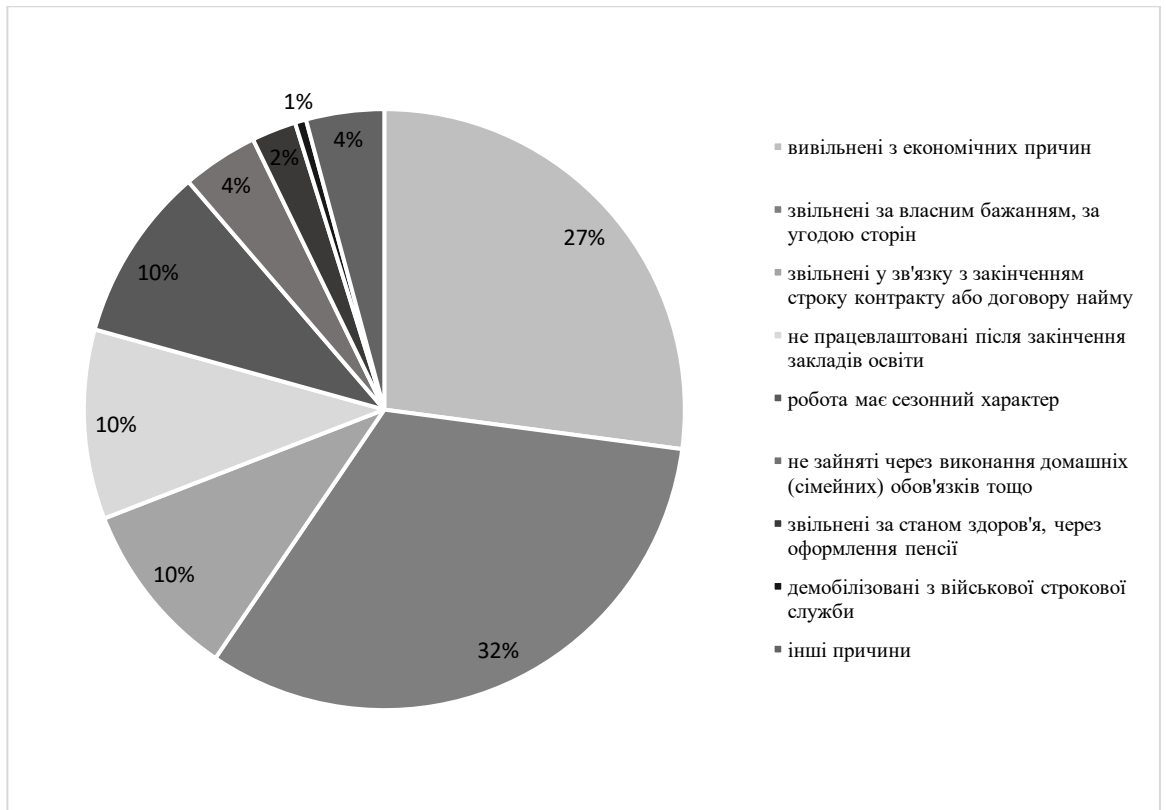


Рисунок 13 – Причини незайнятості населення у 2021 році, %

Джерело: складено автором на основі Додатку В

Порівнюючи 2021 р. з 2011 р. (рис.12-13), спостерігається збільшення безробітного населення з причин: звільнення за власним бажанням, показник виріс на 2%, робота має сезонний характер, показник зріс на 3%. Були причини, які навпаки зазнали зменшення, так частина непрацевлаштованих після закінчення закладів освіти скоротилась на 8%.

З початком повномасштабного вторгнення та військової агресії Росії проти України, ситуація на ринку праці змінилась наступним чином (табл. 8).

Таблиця 8 – Кількість зареєстрованих безробітних з початком війни, тис. осіб

	Кількість зареєстрованих безробітних у 2022 р., тис. осіб	Кількість зареєстрованих безробітних у 2021 р., тис. осіб
Січень	315,4	488
Лютий	313,8	489,6
Березень	286,9	449,7
Квітень	283,4	404,6
Травень	311	378,9
Червень	316,4	344,8
Липень	296,7	321,2
Серпень	278,6	304
Вересень	260,5	285,9
Жовтень	239,1	260,7
Листопад	208,9	261
Грудень	186,5	295

Джерело: складено автором [17; 18]

Отже, аналізуючи дані табл. 8, ситуація на ринку праці є не такою плачевною. Через окупацію значних територій та постійні обстріли багато підприємств були змушені перенести виробничі потужності до більш безпечних територій, а інші призупинити свою діяльність, що стало причиною скорочення потреби у кадрах та зменшення робочих місць. Війна стала причиною масової міграції працездатного населення, як внутрішньої, так і зовнішньої, що в свою чергу, спричинило відтік спеціалістів за кордон, за даними Національного інституту стратегічних досліджень, «станом на 8 листопада 2022 р. понад 7,8 млн. українських біженців були змушені покинути Україну» [19], а також частина українців була примусово вивезена «станом на вересень 2022 р. до РФ було переміщено 2,9 млн осіб та 9400 українських дітей» [19]. Слід зазначити, що війна забрала життя багатьох українців, як військових так і мирного населення («за даними Моніторингової місії ООН з прав людини, на 10 вересня 2022 р. в Україні загинуло 5767 цивільних осіб» [19]). Проте, воєнний стан спричинив збільшення потреби в кадрах в сфері військової промисловості, оборони та професійних військових («у 2022 р. українська армія збільшилась утричі – до 700 000 мобілізованих осіб. Загалом понад 1 млн. осіб забезпечують діяльність сектору безпеки та оборони» [19]). Всі ці фактори стали причиною стабілізації рівня безробіття та гальмують його зростання.

Для аналізу пропозиції на ринку праці було здійснено дослідження кількості кандидатів на 1 вакансію за 3 роки, що представлено на рис. 14.

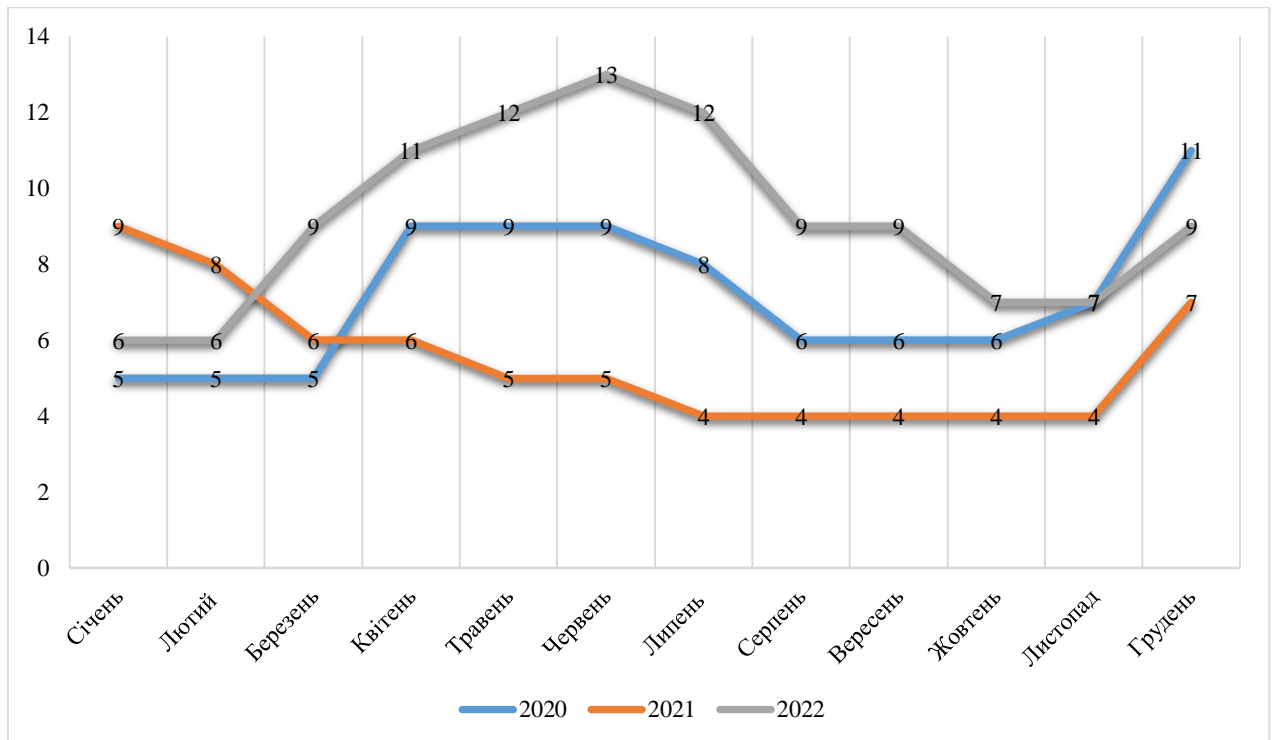


Рисунок 14 – Кількість кандидатів на 1 вакансію за 3 роки, осіб

Джерело: складено автором [17;18]

За даними рис. 14, на початок 2020 р. кількість кандидатів на 1 вакансію становить 5 осіб, у квітні спостерігається пошкваллення пошуку роботи і кількість кандидатів становить 9 осіб, після чого спостерігається спадна тенденція, але вже в грудні 2020 р. кількість кандидатів досягає максимуму та становить 11 осіб на 1 вакансію. 2021 р. починається з 9 осіб на 1 вакансію, після чого спостерігається спадна тенденція, яка в липні досягає мінімуму та становить 4 особи на 1 вакансію, на кінець року кількість кандидатів становить 7 осіб. В-цілому, пропозиція в 2021 р. є значно меншою ніж у 2020 р., що може свідчити про незацікавленість безробітного населення у офіційному працевлаштуванні. На початку 2022 р. кількість кандидатів на 1 вакансію становить 6 осіб, з початком воєнного стану, кількість кандидатів зростає до 9 осіб, у червні кількість кандидатів досягає максимального рівня за досліджуваний період та складає 13 осіб на 1 вакансію. Отже, за досліджуваний період, у 2022 р. зафіксовано найбільшу кількість претендентів на 1 вакансію, що свідчить, про перенасиченість ринку трудовими ресурсами та недостатність попиту на трудові ресурси, що в свою чергу, збільшує рівень безробіття в країні. Така ситуація, є типовою для сучасних реалій, адже через воєнний стан та постійні обстріли, порушення логістичних процесів, деякі підприємства просто не можуть працювати в звичному режимі та отримувати бажаний дохід, тому не можуть не те що, залучати кадри, а й забезпечити достойну заробітну плату тим, хто вже працює. Зміну рівня заробітної представлено на рис. 15.

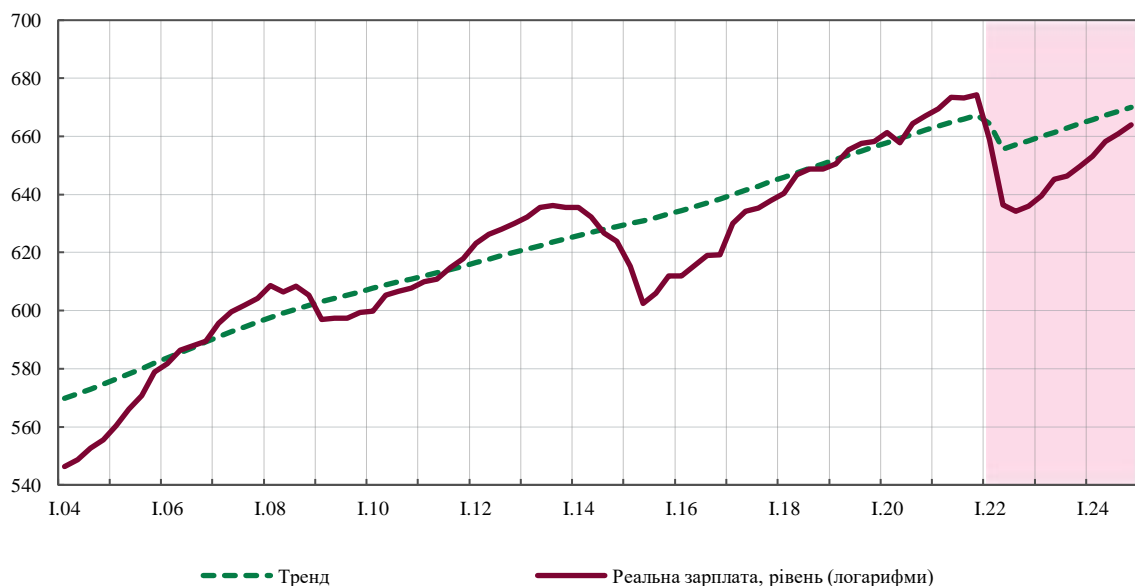


Рисунок 15 – Рівень реальної заробітної плати

Джерело: [21]

Дані на рис.15 свідчать, що відбувається скорочення рівня реальної заробітної плати, за умов поточної високої інфляції. Як зазначає

Національний банк України: «номінальні зарплати у 2022 р. знизяться на 12-13%, у реальному вимірі на чверть» [18]. Втрату трудових доходів держава намагається компенсувати за рахунок соціальних виплат.

За даними Державної служби зайнятості, заробітна плата у вакансіях та в середньому по Україні на початок та кінець 2022 року представлена на рис. 16-17.

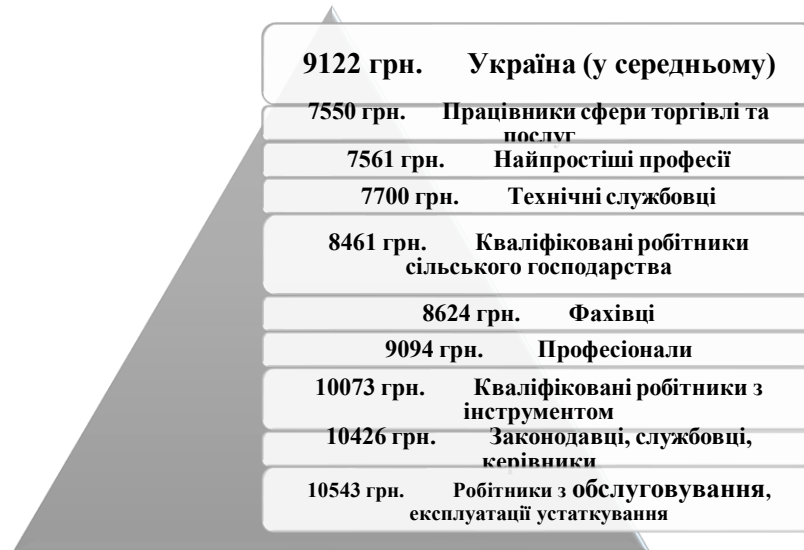


Рисунок 16 – Заробітна плата у вакансіях за професійними групами на початок 2022 р., грн.

Джерело: складено автором [20]

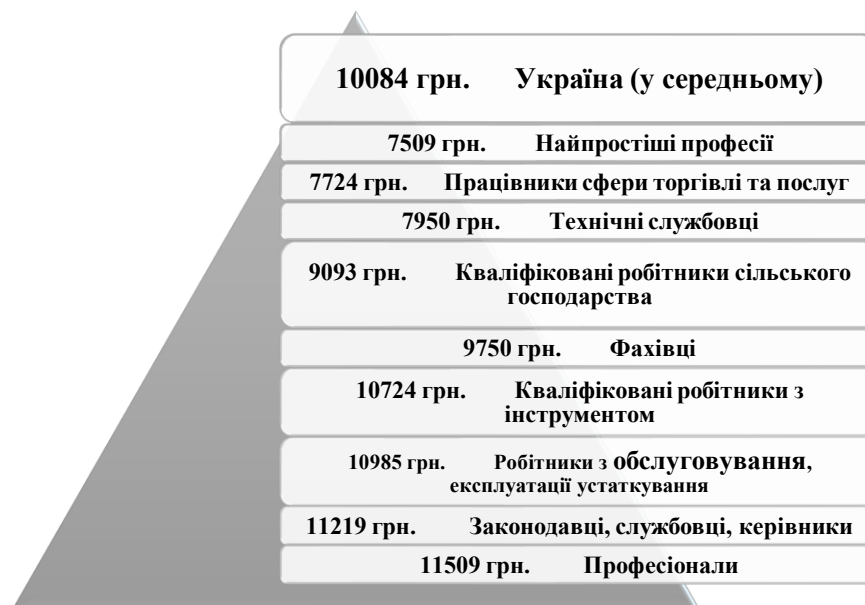


Рисунок 17 – Заробітна плата у вакансіях за професійними групами на кінець 2022 р., грн.

Джерело: складено автором [20]

Заробітна плата у вакансіях за професійними групами та в середньому по Україні зросла, але це ніяк не впливає на трудові доходи населення через інфляційні процеси в країні, що вплинули на ріст цін ресурсів, які населення потребує кожного дня.

Не дивлячись на складні умови воєнного часу: недостатність робочих місць та низький рівень заробітної плати, українці згодні працювати за низьку заробітну плату та не за спеціальністю. За даними Державної служби зайнятості, у 2022 році, безробітне населення було працевлаштовано за наступними видами економічної діяльності (рис.18) та професійними групами (рис.19).



Рисунок 18 – Структура працевлаштування безробітних за видами економічної діяльності у 2022 р., у %

Джерело: складено автором [20]



Рисунок 19 – Структура працевлаштування безробітного населення за професійними групами у 2022 р., у %

Джерело: складено автором [20]

Отже, інформація рис.18, свідчить, що найбільша кількість безробітних у 2022 р. була задіяна у таких сферах, як: сільське, лісове та рибне господарство (23,1%) , оптова, роздрібна торгівля та ремонт транспортних засобів (15,4%) , промисловість (15,1%) , освіта (8,2%) та державне управління та оборона (9,2%).

За даними рис. 19, серед працевлаштованого безробітного населення найбільшу частку складають: робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (26,9%), найпростіші професії (16,8%) та працівники сфери торгівлі та послуг (14,3%).

Державна служба зайнятості визначила найбільш популярні професії на ринку праці під час війни, що представлено у табл. 9.

Таблиця 9 – Найбільш популярні професії на ринку праці у 2022 р.

кваліфіковані робітники з інструментом	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	швачка, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар-ремонтник, слюсар-сантехнік, електрогазоварник,	✓ ✓ ✓ ✓	пекар, маляр, слюсар аварійно-відновлювальних робіт, верстатник деревообробних верстатів
професіонали	✓ ✓ ✓	вчитель, фармацевт, лікар загальної практики – сімейний лікар,	✓ ✓ ✓ ✓	вихователь, практичний психолог, інженер, економіст
робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	водій, оператор заправних станцій, оператор/машиніст котельні, токарь, тракторист,	✓ ✓ ✓ ✓	оператор верстатів, машиніст екскаватора, водій навантажувача, машиніст крана (кранівник)
фахівці	✓ ✓ ✓ ✓	бухгалтер, сестра медична, асистент вчителя, майстер виробничого навчання,	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	асистент фармацевта, електрик дільниці, механік, технолог, електромеханік
працівники сфери торгівлі та послуг	✓ ✓ ✓ ✓	продавець, кухар, охоронник, соціальний робітник	✓ ✓ ✓ ✓	молодша медична сестра, офіціант, продавець-консультант, перукар
некваліфіковані працівники	✓ ✓ ✓ ✓	підсобний робітник, прибиральник службових та виробничих приміщень, робітник з комплексного прибирання будинків, кухонний робітник,	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	двірник, укладальник-пакувальник, сторож, робітник з благоустрою, прибиральник території

Джерело: [20]

Найбільш затребуваними професіями є саме робочі професії, такі як: слюсар, водій, оператор, токарь, машиніст, електрик, механік, технолог та інші. Також, популярності набирають професії сфери освіти, медицини та обслуговування.

Через війну велика кількість українців була змушена виїхати за кордон, частина мігрантів впевнившись у безпеці повернулась додому, частина вирішила залишитись у країнах перебування, ситуацію з українськими мігрантами було досліджено Національним банком України та Українським центром економічних та політичних досліджень ім. О. Разумкова, результати їх досліджень представлено на рис. 20 та рис. 21.

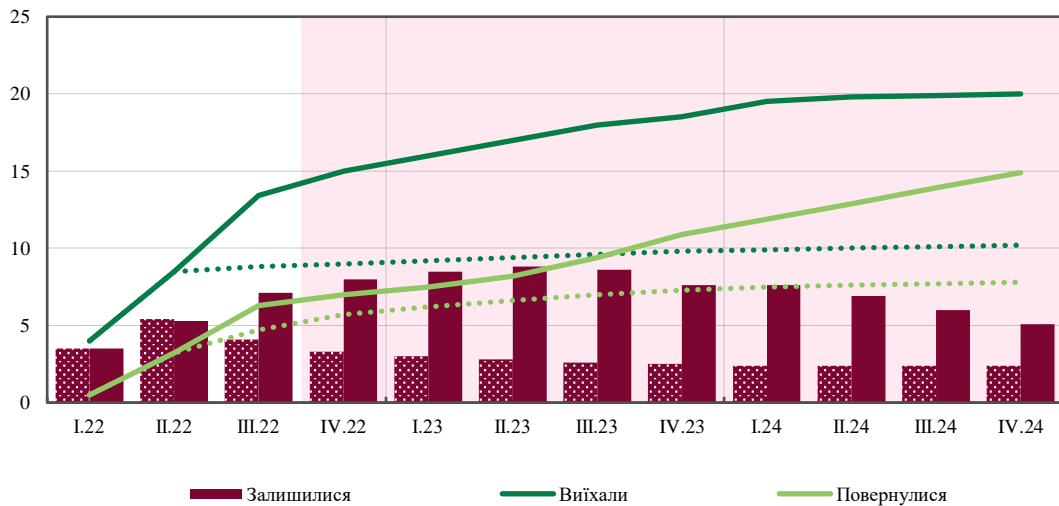


Рисунок 20 - Кількість українців, які залишилися та які мігрували, млн. осіб
Джерело: [21]

Отже, рис. 20 свідчить, що кількість осіб, які мігрували за кордон значно переважає кількість осіб, які вирішили залишитись в Україні та осіб, які повернулись.

Центр Разумкова провів опитування серед українських мігрантів (рис.21), щодо перспективи повернутись на батьківщину, таким чином: 36% опитуваних згодні повернутись, якщо у місці їх постійного проживання стане безпечно; 34,8% готові повернутись відразу після закінчення війни; 10,8% повернуться найближчим часом і лише 6,8% опитуваних не планують повертатись взагалі. Така перспектива є досить позитивною для економіки країни та для ринку праці.



Рисунок 21 – Плани українців-мігрантів, щодо повернення в Україну, %
Джерело: [21; 22]

Аналізуючи ситуацію на ринку праці, можна виділити ряд факторів, які впливали на нього у довоєнний час:

- Демографічні: переважання рівня смертності над рівнем народжуваності.

- Економічні: нестабільна ситуація, яка призвела до скорочення або закриття бізнесів, що в свою чергу, призвело до скорочення робочих місць.

- Міграційні: населення України активно виїжджало за кордон в пошуках більш кращої роботи та умов життя.

Війна суттєво вплинула на соціально-економічну ситуацію, спричинила: зростання безробіття та бідності, гендерної нерівності, соціальну відчуженість та інше. Можна виділити низку факторів, які вплинули на ринок праці в умовах війни:

- Пошкодження виробничих потужностей та скорочення бізнес процесів.

Активні бойові дії, ракетні обстріли пошкодили інфраструктуру великої кількості підприємств та призвели до їх ліквідації, особливих втрат зазнав саме дрібний та середній бізнес. Компанії у яких в основі статутного капіталу лежать іноземні інвестиції, призупинили свою діяльність на території України. Деяким великим компаніям вдалось перевести свої виробничі потужності на безпечні території; інші зазнали великих фінансових втрат через перебої у логістиці.

- Пристосування бізнесу.

Компанії були вимушені перемістити виробничі потужності або його частину до безпечних територій або в інші країни; змінити вид господарської діяльності або виробляти продукцію на потреби критичної та оборонної промисловості.

- Втрата кваліфікованих працівників.

З початком війни багато підприємств намагались налагодити зв'язок з персоналом, щоб мати розуміння чи зможуть підприємства продовжити свою діяльність за будь-яких умов. Адже, трудові ресурси залишаються ключовою умовою для функціонування підприємства, ця умова спровокувала керівників підтримувати: постійну комунікацію з персоналом, психологічну стійкість колективу, гарантувати виплату заробітної плати та авансових платежів. Більшість працівників змушені працювати у тіньовому секторі економіки, на небезпечній та низькооплачуваній роботі.

Війна спричинила не тільки масову міграцію кваліфікованої робочої сили, а й масову загибель працездатного населення, що представлено у табл. 10.

За даними ООН, кількість жертв серед цивільного населення після закінчення активних бойових дій буде залишатись достатньо високою через замінування територій України.

- Недостатність фінансових можливостей підприємств.

Таблиця 10 – Компанії, що мають співробітників, які постраждали від війни (за даними опитування E&Y)

17%	«Компанії вказали, що мають співробітників, які загинули внаслідок повномасштабної війни на території України» [23].
11%	«Компанії вказали, що мають співробітників, які зникли безвісти під час повномасштабної війни на території України» [23].
17%	«Компанії вказали, що мають співробітників, які фізично постраждали під час проведення бойових дій на території України з 24 лютого 2022 р.» [23].

Джерело: складено автором [23]

З перших днів війни компанії опинились в умовах невизначеності, адже не мали розуміння чи зможуть продовжувати свою діяльність, чи матимуть необхідні ресурси для функціонування, чи зможуть отримувати прибуток та інше. Стикаючись з недостатністю фінансових ресурсів компанії прийняли рішення оптимізувати витрати за рахунок: зменшення чисельності персоналу, скорочення заробітної плати, надання відпусток без збереження заробітної плати, тощо.

- Зміна структури ринку праці.

До початку війни найбільша кількість зайнятого населення спостерігалась у Дніпропетровській, Харківській, Донецькій, Запорізькій, Київській областях та м. Києві (рис. 22).

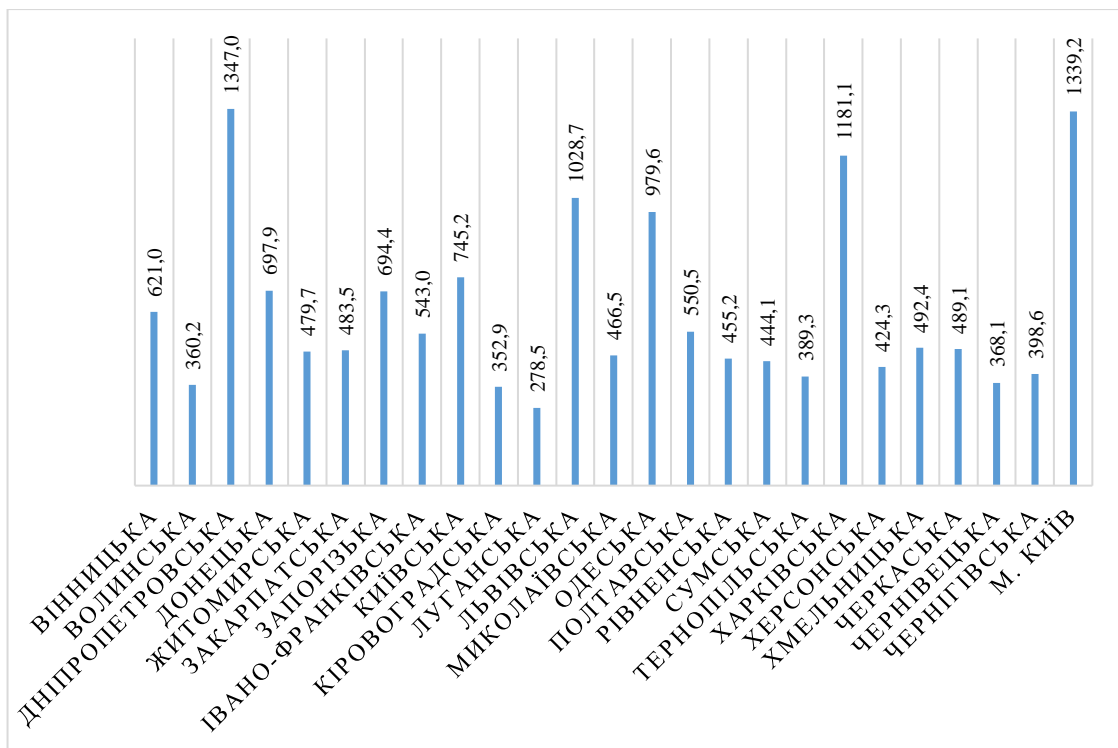


Рисунок 22 – Кількість зайнятого населення по регіонах, тис. осіб

Джерело: складено автором [17]

З початком повномасштабного вторгнення перелічені регіони, а також: Херсонська, Миколаївська, Луганська, Сумська та Чернігівська області суттєво постраждали від агресії РФ, що спричинило вимушену міграцію населення до більш безпечних областей та за кордон. Релокація бізнесу та населення стала причиною змін у регіональній структурі ринку праці. У західних областях України значно скоротився попит на ринку праці через збільшення кількості пропозиції, у східних областях спостерігається протилежна тенденція, збільшення попиту особливо у медичній, транспортній галузях, тощо; та недостатність пропозиції.

Не дивлячись на тяжку ситуацію в країні, вже в березні трудова активність населення почала зростати. У червні 2022 р. кількість кандидатів на 1 вакансію сягнула 13 осіб, але вдалось стабілізувати ситуацію на ринку праці та працевлаштувати частину безробітного населення.

Причинами зменшення кількості зареєстрованих безробітних можна вважати:

- міграція українців за кордон;
- несвоєчасність подання інформації про вивільнення працівників та наявність вакансій до Державної служби зайнятості;
- зменшення територій підконтрольних Україні, відсутність точної інформації з окупованих територій;
- зростання цін та зменшення доходів населення;
- внесення змін до трудового законодавства (табл. 11).

Незважаючи на зростання ділової активності населення, відновлення роботи бізнесів, ситуація на ринку праці залишається невтішною, адже багато бізнесів не змогли відновити свою діяльність, а країна втратила велику частину економічно-активного населення через війну, тому на ринку праці спостерігаються наступні тенденції:

Релокація бізнесу викликає попит на робочу силу на заході країни, адже велика кількість населення та підприємств була змушена переміститись до більш безпечних регіонів. Така ситуація змушує населення центральних і південних регіонів замислитись про зміну місця роботи та можливий переїзд до регіонів, де можна знайти більш перспективну роботу та кращі умови життя. Це в свою чергу, може призвести до перенасичення пропозиції на ринку праці західних регіонів та створити дефіцит пропозиції у східних регіонах, що спричинить порушення роботи підприємств, особливо підприємств критичної інфраструктури.

Зростання кількості безробітного населення через війну, особливо в Південних та Східних регіонах. Слід зазначити, що від безробіття страждає населення, яке проживає на окупованій території, адже багато підприємств на цих територіях просто не можуть продовжувати свою діяльність через замінування та постійні обстріли. Населення, яке залишилось в окупації на

жаль, не може отримати ніякої матеріальної підтримки з боку України, адже всі соціальні виплати закінчились на даних територіях ще в квітні 2022 року.

Таблиця 11 – Зміни трудового законодавства на період воєнного стану

Для роботодавців	Для працівників
«можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [25]	«у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я, працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві» [25]
«має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я» [25]	«не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота» [25]
«звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці із зазначенням дати звільнення» [25]	«дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах» [25]
«може встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень; час початку і закінчення щоденної роботи (зміни)» [25]	«роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати» [25]
«роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури» [25]	«роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку» [25]
«призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи» [25]	
«відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством» [25]	

Джерело: складено автором [25]

Зростання зайнятості жінок. Якщо в 2021 р. в структурі зайнятого населення більшу частину складали чоловіки, то зараз більшу частину складають саме жінки. Чоловіча частина населення активно задіяна у лавах Збройних сил України, що створює певний дефіцит у кадрах для професій, де необхідна саме чоловіча сила (наприклад, шахтарі, металурги, інші). Якщо і далі продовжиться така тенденція, то головну частину економічно-активного працездатного населення становитимуть – жінки.

Наазі досить складно спрогнозувати ситуацію на ринку праці через недостатність точних даних та мінливості обставин, які впливають на ситуацію. Міжнародна організація праці (МОП) зазначає: «за 3 місяці військових дій в Україні 4,8 мільйона робочих місць було втрачено порівняно з довоєнним періодом, що становить 30% зайнятості в Україні» [23]. Також МОП визначає три сценарії впливу війни на зайнятість (рис. 23).

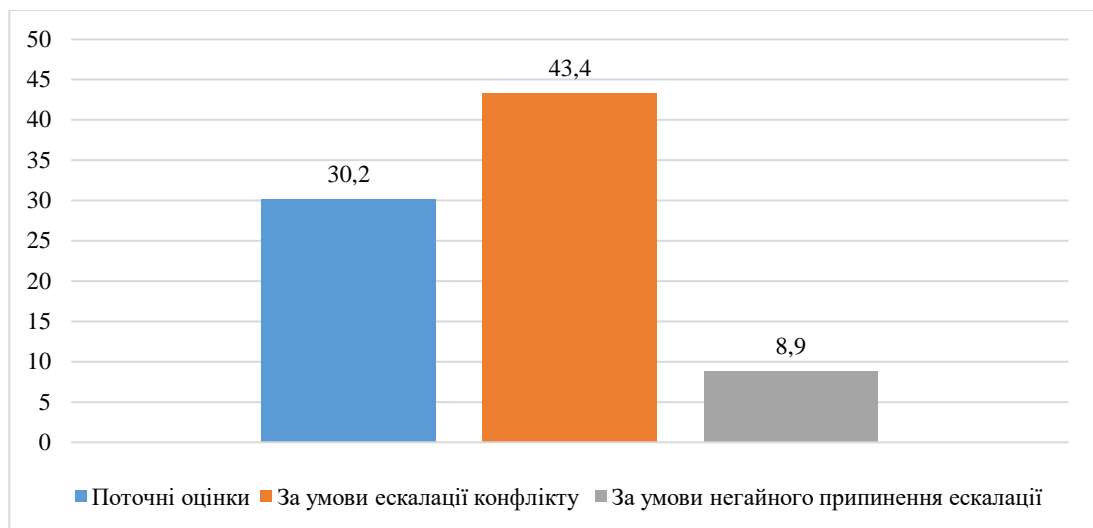


Рисунок 23 – Сценарії впливу війни на зайнятість (за прогнозами МОП), %
Джерело: узагальнено автором [23]

За прогнозами МОП, за умови негайного припинення ескалації, початку відновлення країни та повернення населення дозволить скоротити втрати зайнятості до 8,9%. За умови продовження ескалації втрати зайнятості сягнуть 43,4%.

Відновлення ринку праці є одним з ключових завдань «післявоєнного відродження економіки України». Основними напрямками оновленої політики зайнятості мають бути:

- Соціальний напрямок – включатиме налагодження зв'язку з мігрантами (впровадження інституційних механізмів для роботи з мігрантами, діаспорами по усьому світу, для того щоб громадяни, що перебувають за кордоном, почували свою значимість для держави, мали бажання повернутись на батьківщину та робити корисні справи для України);

підтримку населення, яке постраждало від війни (втратило дім, здоров'я, інше); забезпечення безпечних умов для життя населення та навчання дітей.

- Економічний напрямок – розробка програм підтримки малого та середнього бізнесу; створення нових робочих місць; сприяння працевлаштуванню жінок; перерозподіл трудових ресурсів між регіонами.

- Політичний напрямок – створення загальнодержавної політики, яка сприятиме зайнятості населення, забезпечить гідний рівень заробітку; розробка державних програм відновлення економіки (зокрема відновлення критичної та житлової інфраструктури, тощо).

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Ринок праці – є невід’ємною частиною соціально-економічної системи країни, адже встановлює та регулює відносини між суб’єктами господарювання, які формують попит та економічно-активним населенням, яке формує пропозицію.

Держава здійснює регулювання ринку праці через діяльність таких органів, як: Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості, Пенсійний фонд України, які забезпечують зайнятість населення, гарантують безпечні умови праці та гідний рівень оплати праці. Механізм державного регулювання ринку праці потребує удосконалення нормативно-правової бази. Зміни у законодавстві мають бути направлені на: встановлення гідних заробітних плат, які забезпечать працюючим хороші умови життя, що в свою чергу, зменшить рівень трудової міграції населення; досить гострою проблемою для країни залишається неофіційне працевлаштування, що впливає на економічну систему, а працівникам не дає жодних соціальних гарантій; стимулювати розвиток малого та середнього бізнесу, надавати таким бізнесам державну фінансову підтримку, це допоможе збільшити попит на робочу силу, а також поповнювати державний бюджет.

Дослідивши ринок праці за період 2011-2021 рр., можна спостерігати досить нестабільну ситуацію, причинами якої стало: військовий конфлікт на Сході країни, пандемія COVID-19. Ці фактори суттєво вплинули на ринок праці, військовий конфлікт на Сході у 2014 році став причиною різкого зростання рівня безробіття, адже підприємства були змушені призупинити або закінчити свою діяльність та перенести виробничі потужності до більш безпечних регіонів, населення втратило роботу, домівку і також було змушено виїхати до інших регіонів у пошуках безпечного життя, тоді вперше з’явилося таке поняття як «внутрішньо-переміщена особа». Держава надавала допомогу населенню, підприємствам та організаціями, які постраждали та були змушені мігрувати через військовий конфлікт з РФ на Сході України. Така ситуація звісно вплинула на регіональну структуру ринку праці та спричинила зростання пропозиції у регіонах куди мігрувало населення, що стало причиною дисбалансу між пропозицією та попитом на ринку праці. Ці причини стали поштовхом до масової трудової міграції українців, адже економічно-активне населення (особливо молодь після закінчення ВНЗ) не змогло знайти високооплачувану роботу, а держава не могла гарантувати професійних перспектив та безпеку, тому велика кількість українців мігрувала до Польщі та інших країн ЄС і ніколи не повернеться.

До початку пандемії ситуація на ринку праці мала досить позитивні тенденції, рівень безробіття зменшувався та сягнув свого мінімуму за дослідований період, зайнятість населення зростала. З початком пандемії та введення карантинних заходів, господарська діяльність підприємств та

організацій була призупинена, населення було змушене сидіти на ізоляції, що суттєво вплинуло на зайнятість населення через: тимчасову втрату працездатності у зв'язку з хворобою, необхідність сидіти з дітьми, тощо. Особливо від пандемії постраждали дрібні підприємці, які мали кафе, столові, кофейні та інше, адже їх діяльність в-першу, чергу залежить від відвідувачів, а через пандемію відвідувати такі заклади було заборонено. З часом мережі кафе, ресторанів та інше, змогли пристосуватись до умов карантину, працювати на замовлення та лише «з собою». Промислові компанії, гірничі комбінати, шахти, підприємства критичної інфраструктури, продуктові мережі не призупинили свою діяльність, але були змушені вжити жорстких карантинних заходів аби гарантувати безпеку своїм працівникам. Досить багато компаній в Україні виготовляють продукцію переважно на експорт, через пандемію та закриття кордонів, компанії отримали збитки через неможливість здійснення транскордонних пересувань. Деякі компанії змогли перейти до роботи у дистанційному форматі, що допомогло займатись господарською діяльністю та отримувати прибутки. Не всі підприємства змогли продовжити роботу у дистанційному режимі, тому несли збитки, простої виробництва, через що, були змушені припинити свою діяльність. Така ситуація стала причиною масового вивільнення працівників та збільшення кількості безробітних.

Отже, пандемія суттєво вплинула на ринок праці, зокрема на структуру попиту та пропозиції, умови праці та інше. Але з часом епідеміологічна ситуація покращилась, зокрема завдяки вакцинації населення, підприємства та організації змогли відновити роботу, а деякі настільки цифровізувались, що продовжили працювати в дистанційному режимі. Проте, на жаль, зміни на ринку праці та економіці, які відбулись за рахунок пандемії ще матимуть стійкий характер та впливатимуть на інфляційні процеси.

Повномасштабне вторгнення РФ в Україну, військова агресія, руйнування та інше, безжалісно вдарило по економіці країни і звісно мало негативний вплив на ринок праці. Війна вплинула на ринок праці таким чином:

- Скорочення господарської активності через знищення виробничих площ.

Через активні бойові дії та ракетні обстріли постраждала велика кількість підприємств, деякі зазнали незначних пошкоджень, деякі були повністю знищені. Філіали іноземних компаній, які діють на території України були змушені призупинити свою діяльність або повністю покинути український ринок. Великим компаніям вдалось перемістити свої виробничі потужності у більш безпечні регіони; інші зазнавали збитків через перебої у логістиці.

- Пристосування бізнесу.

Компанії були змушені пристосувати свій виробничий процес до постійних повітряних тривог та відключень світла, забезпечити працівникам укриття та безпечні умови праці. Багато підприємств та організацій були вимушені змінити вид господарської діяльності та виробляти продукцію на потреби критичної та оборонної промисловості.

- Втрата кваліфікованих працівників.

З початком війни велика кількість працездатного населення була вимушена виїхати за кордон, частина населення була вивезена примусово. Багато підприємств зазнали втрат кваліфікованих кадрів через мобілізацію до лав Збройних сил України, волонтерську діяльність та допомогу армії в якості парамедиків та інше. Війна суттєво вплинула на психологічний стан населення, що призвело до професійного вигорання, невдоволення заробітною платнею великої кількості співробітників, тому вони були змушені змінити професію на більш просту, де менший рівень напруженості або ж працювати у тіньовому секторі економіки.

- Недостатність фінансових можливостей підприємств.

Компанії опинились в умовах невизначеності, не було розуміння чи матимуть можливість продовжувати діяльність, необхідні ресурси для функціонування, чи отримуватимуть прибуток та інше. Недостатність фінансових ресурсів змусила компанії оптимізувати витрати за рахунок: вивільнення персоналу, скорочення заробітної плати, надання відпусток без збереження заробітної плати, тощо. Слід зазначити, що підприємства понесли фінансові збитки через простой виробництва, відключення світла, проблеми з логістикою, пошкодження виробничих потужностей, тощо.

- Зміна структури ринку праці.

З початком повномасштабного вторгнення деякі регіони суттєво постраждали від агресії РФ, що стало причиною масової міграції населення з цих регіонів до більш безпечних та за кордон. Релокація бізнесу та населення стала причиною змін у регіональній структурі ринку праці. У західних областях України значно скоротився попит на ринку праці через збільшення кількості пропозиції, у східних областях спостерігається протилежна тенденція, збільшення попиту особливо у медичній, транспортній галузях, тощо; та недостатність пропозиції. Слід відзначити, що міграція населення до більш безпечних областей провокує збільшення локального безробіття, адже на таку велику кількість людей вакансій просто не вистачає.

- Зменшення доходів населення.

Війна стала причиною скорочення заробітних плат, адже на ринку праці спостерігається тенденція переважання пропозиції над попитом, іншими словами, існує досить висока конкуренція за 1 вакантне місце, тому населення змушено погасити свої професійні амбіції та погоджуватись хоч на якусь роботу. Роботодавці, в свою чергу, не можуть забезпечити довоєнний рівень заробітної плати, через брак фінансових ресурсів. Зменшення

заробітної плати є не єдиною проблемою населення, адже через інфляційні процеси збільшилися ціни на продукти, паливо, комунальні послуги, тощо.

Економіка та ринок праці України у довоєнний період потребували відбудови та удосконалення, війна лише більше погіршила ситуацію. Після закінчення війни економіка потребуватиме «масштабної реконструкції», також і ринок праці. Значні втрати працездатного населення, міграція населення можуть стати вагомою перешкодою до відбудови країни. Тому, післявоєнне відновлення ринку праці має включати три напрямки: економічний, політичний та соціальний.

До соціального напрямку слід віднести:

1) Допомога вразливим верстам населення.

Люди були і є основним джерелом влади і одним із головних ресурсів функціонування країни. Війна негативно вплинула на населення, а саме: зруйнувала домівку, відібрала роботу та засоби існування, забрала звичне життя, близьких людей, тощо. Держава як ніколи має потурбуватись про населення, особливо про те населення, яке досить багато втратило із-за війни. Постає необхідність розробки соціальних державних програм направлених на забезпечення базовими ресурсами (тимчасове житло, комунальні послуги, лікарські препарати, продукти харчування, державні виплати та інше) людей, які постраждали від війни і не можуть працювати через: втрату працездатності, вік, тощо.

2) Відновлення населення.

Переважання смертності над народжуваністю була демографічною проблемою країни у довоєнний період, надалі ця проблема залишатиметься доволі гострою, адже через війну Україна зазнала значних втрат серед населення («за даними Моніторингової місії ООН з прав людини, станом на 10 вересня 2022 р. в Україні загинуло 5767 цивільних осіб» [19]). З метою відновлення чисельності населення України держава має розробити програм, які б стимулювали народжуваність.

3) Співпраця з міжнародними організаціями.

Після закінчення війни України не матиме необхідних ресурсів для відновлення, тому потрібно залучатись підтримкою міжнародних організацій, європейських партнерів та партнерів по всьому світу. Розробляти з міжнародною спільнотою ініціативи, проекти, програми по відновленню країни, її економіки та інфраструктури. Така співпраця допоможе інтегруватись до ЄС, поділитись досвідом та ідеями, а також прокачати навички людей, які будуть співпрацювати у даних ініціативах.

4) Сформувати у населення позитивне ставлення до праці.

Суспільство досить упереджено відносився до праці, ніхто не хоче працювати фізично, всі хочуть бути керівниками або виконувати легку роботу за яку багато платять. Відбудова країни потребуватиме в-першу, чергу, саме робочих професій, таких як: кранівник, будівельник, штукатур, маляр, зварювальник, слюсар та інші. Важливо сформувати у населення думку, що «всі професії важливі, всі професії потрібні».

До політичного напрямку належать:

1) Збільшення рівня зайнятості.

Потребує інтегрованої політичної програми, яка буде включати не лише поточні проблеми ринку праці, а й охоплювати довгострокові складнощі. Така програма має бути спрямована на забезпечення прожиткового мінімуму, збільшення мінімальної заробітної плати, забезпечення соціальних гарантій працюючим, тощо.

2) Розробка програм по відновленню інфраструктури.

Через ракетні обстріли постраждали підприємства, об'єкти критичної інфраструктури, житловий сектор, тощо. Зокрема державні програми мають бути направлені на відновлення житлового фонду, адже велика кількість українців на даний момент залишились без житла, особливо у східних областях.

3) Нормалізація регіональної структури ринку праці.

Релокація бізнесу та працездатного населення зі східних регіонів до західних, спровокувала нестачу робочої сили у східних регіонах та перенасиченість ринку пропозицією у західних регіонах. Тому перерозподіл економічно-активного населення між секторами допоможе вирішити проблему безробіття та перенасичення пропозицією, що потребуватиме короткострокових програм з релокації та допомоги бізнесу.

4) Боротьба з трудовою міграцією.

Масовий виїзд населення з метою працевлаштування за кордоном на більш високооплачуваній роботі, забезпечення більш кращих умов життя, ще у довоєнні часи створював дефіцит кваліфікованих спеціалістів, з початком війни ситуація погіршилась, адже з'явився ще фактор безпеки, яку на території України гарантувати не можна. Щоб боротись з цим явищем держава має: розробити соціальні програми та системи соціального захисту, що допоможуть зменшити економічні нерівності і сприяти збереженню працездатного населення в країні; забезпечити адекватні умов праці, захист прав працівників і покращення соціальних послуг, що також можуть зменшити мотивацію до виїзду за кордон. Важливою умовою є розвиток системи освіти, яка відповідатиме потребам ринку праці, зможе забезпечити належну кваліфікацію і підготовку робочої сили в Україні. Це допоможе знизити попит на зарубіжну працю та залучити іноземні інвестиції в країну.

Економічний напрямок включає:

1) Створення робочих місць.

Вирішення проблеми дефіциту робочих місць у післявоєнний час стане дуже гостро. Проте, це сприятиме розвитку економіки, допоможе подолати бідність та сприятиме купівельній спроможності населення. Можливим варіантом створення робочих місць стане залучення закордонних інвесторів, які матимуть бажання працювати на території України.

2) Підтримка малого та середнього бізнесу.

Малий та середній бізнес держава досить довгий час недооцінювала та віддавала перевагу великим компаніям, холдингам та інше. Проте з часом держава зрозуміла, що саме малий та середній бізнес складають більшу

частку в структурі економічної системи країни в порівнянні з великими компаніями. Розробка програм державної підтримки малого та середнього бізнесу допоможуть збільшити рівень зайнятості населення, також слід зауважити, що представники малого та середнього бізнесу також сплачують податки, а чим більше податків тим більше бюджетних коштів для відновлення країни.

3) Розвиток галузей, які забезпечують захист населення.

Після закінчення війни, ще досить довгий час буде стояти питання забезпечення безпеки населення та недоторканості кордонів України у довгостроковій перспективі, адже немає гарантій, що війна більше ніколи не повториться. Враховуючи це, держава має активно розвивати: галузі медичної та до медичної допомоги, цивільного захисту населення, військову промисловість та технології, армію та інше, що допоможе скоротити безробіття, за рахунок залучення працездатного населення у ці галузі.

Важливим питанням залишається неформальна зайнятість населення, адже воно є досить спірним і неоднозначним. З одного боку, неформальна зайнятість населення допомагає забезпечити гідний рівень життя та заробітку, з іншого боку, не дає населенню ніяких соціальних гарантій та навіть інколи порушує їх конституційні права. Для держави неформальна зайнятість є скоріше ворогом, адже податками така робоча сила не облягається, тобто така зайнятість є неофіційною, а отже це впливає на економічні показники, які формують уявлення про ситуацію на ринку праці. Якщо до війни неформальна зайнятість населення мала спадну тенденцію, то в умовах війни вона скоріше зростає, адже за сучасних реалій досить важко знайти офіційну роботу. Наразі, неможливо сказати чи є неформальна зайнятість населення негативним фактором для розвитку економіки України і зокрема ринку праці, це питання носить і зараз невизначений характер, адже якщо така зайнятість законом не заборонена, то вона має місце бути.

Спрогнозувати ситуацію на ринку праці України на даний момент складно, але одне можна сказати точно, чим більше триває війна, тим гірше стає економічна ситуація, за рахунок чого страждає і ринок праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А. М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К.: КНЕУ, 2009.с. 711.
2. Мітус О. О. Ринок праці: різноманіття підходів до сутності та змісту. Економічні науки. Збірник наукових праць. Луцьк: 2008. Вип. 5 (19). с. 73-79.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник. 2017. С.189. URL: <http://ктеп.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/sonova-N.-I.-ekonomika-praczi.pdf>
4. Грішнова О.А, Білик О.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. К. : Знання, 2011. С.390.
5. Чернявська О.В. Ринок праці: навч.посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. К.: «Центр учбової літератури», 2013. С.522. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Cherniavska.pdf
6. Фединець Н.І., Миронов Ю.Б., Гонська М.Р. Соціологія ринку: навч. посіб. К: Видавництво ЛКА, Львів. 2011. С. 226. URL: <https://infotour.in.ua/sociologia-rynku.htm>
7. Офіційний сайт Державної служби України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua>
8. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. №96. Офіційний сайт ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text>
9. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 р. №2663. Офіційний сайт ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>
10. Офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua>
11. Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України: постанова Кабінету Міністрів України від 23.07.2014 р. №280. Офіційний сайт ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%BF#n8>
12. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua>
13. Краско І.А. Наукове обґрунтування підходів до державного регулювання забезпечення ринку праці трудовими ресурсами. Наук.-практ. журнал «Інвестиції: практика та досвід», №19-20. 2022. с.158-165. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/615>
14. Закон України «Про зайнятість населення» зі змінами від 29.01.2023 р.: відомості ВРУ від 05.07.2012 р. №24. Офіційний сайт ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
15. Близнюк В.В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку. Державна установа «Інститут економіки і

прогнозування НАНУ». м.Київ. 2020. с.568. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Blyzniuk_Viktoriia/Rynok_pratsi_Ukrainy_protsey_ derzhavnoho_rehuliuвання_ta_rozvytku.pdf

16. Коваленко Н.В., Лисенко В.В. Теоретичні підходи до управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. 2019. с.61-66. URL: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2019/35-2019/10.pdf>

17. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

18. Офіційне Інтернет-представництво Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic>

19. Офіційний веб-сайт Національного інституту стратегічних досліджень. URL: www.niss.gov.ua

20. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у 2022 році. URL: <https://www.dcz.gov.ua>

21. Інфляційний звіт (жовтень 2022 року) Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-jovten-2022-roku>

22. Офіційний сайт Українського центру економічних та політичних досліджень ім. О.Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/>

23. Пишуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. М: Українського центру економічних та політичних досліджень ім. О.Разумкова. Київ. 2022. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

24. Landmines Still Pose a Threat to Two Million Ukrainians. United Nations Ukraine, URL: <https://ukraine.un.org/en/123917-landmines-still-pose-threat-two-million-ukrainians>

25. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану – закон України №2136-IX від 15.03.2022 р. (зі змінами від 19.07.2022 р.) Офіційний сайт ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

26. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Стаття Національного інституту стратегічних досліджень. 2022. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy?__cf_chl_tk=MuRHxtWq5rcqWC9uOb3II2iDfjCyHWU3puGJk1B_2Js-1677923853-0-gaNycGzNCuU

27. Соціально-демографічна ситуація в Україні: шляхи подолання наслідків війни. Стаття Національного інституту стратегічних досліджень. 2022. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/sotsialno-demografichna-sytuatsiya-v-ukrayini-shlyakhy-podolannya>

28. Крїмкова О.С. Трансформації ринку праці в умовах воєнного стану. Науково-практичний журнал «Інвестиції: практика та досвід» №6. 2023. с. 150-156. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/investplan/article/view/1239/1248>

29. Скопенко Н.С., Євсєєва-Северина І.В. Сучасні трансформаційні процеси на ринку праці України. Науково-практичний журнал «Інвестиції: практика та досвід» №5. 2023. с.18-27. URL: <https://www.nauka.com.ua/index.php/investplan/article/view/1188/1197>

30. Мантур-Чубата О.С., Ваганова Л.В. Ринок праці в умовах воєнного стану. Науковий журнал «Економіка і регіон». Полтава: ПНТУ, 2022. Т. (2(85)). С. 81-87. URL: <http://journals.nupp.edu.ua/eir/article/view/2636/2043>

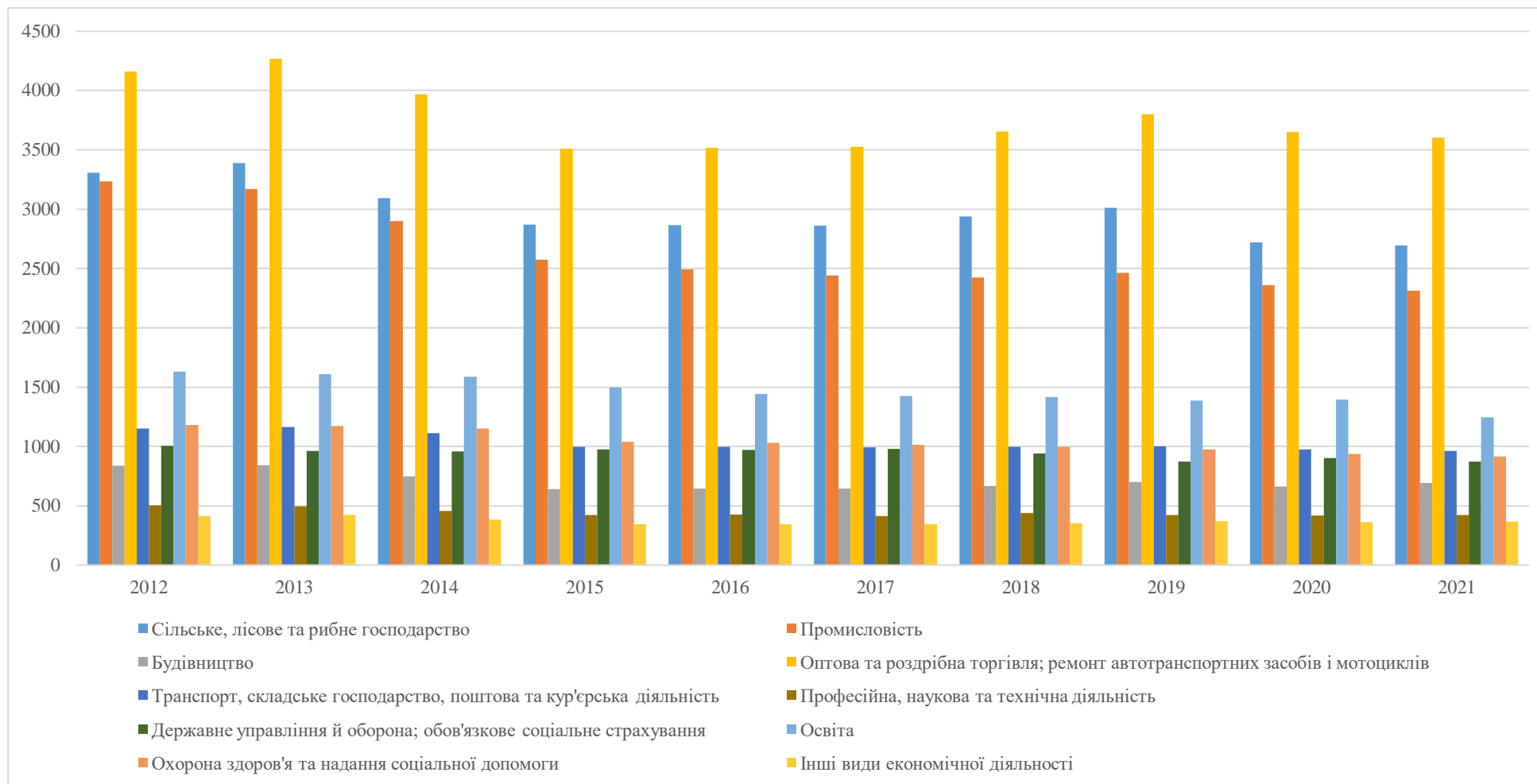
ДОДАТКИ

Зайняте населення за професійними групами, тис. осіб

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3	15915,3	15610,0
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1556,7	1549,8	1495,0	1442,5	1299,0	1259,7	1234,9	1320,4	1330,3	1269,3	1261,0
професіонали	2786,8	2862,6	2866,7	3097,7	2903,7	2906,0	2890,2	3012,3	2976,9	2854,2	2813,2
фахівці	2127,7	2132,6	2157,2	2213,8	1978,3	1909,3	1831,1	1832,8	1918,8	1871,3	1846,0
технічні службовці	601,0	595,4	616,4	586,8	521,2	485,4	477,1	474,8	531,2	510,5	490,9
працівники сфери торгівлі та послуг	2878,9	2891,3	2949,4	2874,5	2691,2	2734,7	2726,8	2739,8	2757,8	2633,6	2569,3
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	186,7	175,3	165,2	173,7	155,8	138,7	135,8	120,9	160,7	192,7	220,1
кваліфіковані робітники з інструментом	2273,7	2303,7	2306,4	2320,3	2017,0	1946,5	1934,1	1902,0	2065,8	1959,9	1913,5
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	2267,0	2236,1	2180,8	2062,9	1849,2	1821,2	1785,0	1826,9	1847,3	1775,1	1766,3
найпростіші професії	4552,6	4514,6	4577,1	3301,1	3027,8	3075,4	3141,4	3131,0	2989,5	2848,7	2729,7

Джерело: узагальнено автором на основі даних [17]

Зайнятість населення за видами економічної діяльності, тис. осіб



Джерело: складено автором на основі даних [17].

Безробітне населення за причинами незайнятості за 10 років

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, %								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5
2020	1 674,2	22,9	34,1	9,7	9,3	10,2	2,9	3,0	0,5	7,4
2021	1 711,6	27,1	32,4	9,6	10,2	9,4	4,1	2,4	0,6	4,2

Джерело: складено автором на основі даних [17]