

УДК 331.46(477)

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Ірина Седікова; Ганна Палвашова; Євгенія Коренман

Одеський національний технологічний університет, Одеса, Україна

Резюме. Проаналізовано основні тенденції та проблеми ринку праці в умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в економіці країни. Зокрема, зокцентовано увагу на високому рівні безробіття, нерівномірності розподілу робочої сили між регіонами, відтоку кваліфікованих кадрів за кордон та дисбалансі між попитом і пропозицією на ринку праці. Досліджено вплив глобальних кризових явищ, таких, як пандемія Covid-19 та війна, на структурні зміни в зайнятості та заробітній платі. Визначено ключові проблеми, що обмежують ефективне функціонування ринку праці, включаючи низький рівень оплати праці, недостатню адаптацію системи освіти до потреб ринку. Особливу увагу приділено проблемі підвищення рівня зайнятості ВПО, заохочення ВПО до відкриття власного бізнесу або самозайнятості на основі мікрокредитів, грантів, навчання підприємницьким навичкам та консультування. Проведено аналіз ключових чинників, що впливають на працевлаштування ВПО, а також програм державної підтримки, що стимулюють релокацію підприємств з небезпечних регіонів у безпечніші, дозволяють зберегти робочі місця та уникнути скорочення виробничих потужностей. Запропоновано низку шляхів вирішення окреслених проблем, серед яких підвищення рівня соціальних стандартів, стимулювання малого та середнього бізнесу, запровадження ефективних державних програм зайнятості та ін. Зазначено необхідність перекваліфікації, навчання новим професіям та адаптації до вимог ринку. Розглянуто роль міжнародної співпраці у вирішенні проблем міграції. Зосереджено увагу на тому, що роботодавці змушені пропонувати комплексні пакети, які задовольняють як фінансові, так і нефінансові потреби. Хоча в сучасних умовах зарплата залишається важливим чинником, але кандидати все більше звертають увагу на інші аспекти: можливості для навчання, кар'єрний ріст, відпустки, робоче середовище, корпоративну культуру. Авторами запропоновано низку стратегічних кроків, які можуть допомогти в стабілізації та розвитку ринку праці. Таким чином, висвітлено комплексний підхід до аналізу сучасних викликів ринку праці України та запропоновано рекомендації щодо його стабілізації й подальшого розвитку.

Ключові слова: ринок праці, безробіття, міграція, зайнятість, освіта, дефіцит кадрів, віддалена робота, конкуренція, релокація бізнесу.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.05.181

Отримано 11.10.2024

UDC 331.46(477)

MODERN ASPECTS OF THE LABOR MARKET FUNCTIONING IN UKRAINE: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Irina Sedikova; Anna Palvashova; Evgenia Korenman

Odesa National Technological University, Odesa, Ukraine

Summary. The article analyzes the main trends and problems of the labor market in the conditions of transformational processes taking place in the country's economy. In particular, attention is focused on the high level of unemployment, the uneven distribution of the labor force between regions, the outflow of qualified personnel abroad, and the imbalance between demand and supply in the labor market. The authors examine the impact of global crisis phenomena, such as the Covid-19 pandemic and war, on structural changes in employment and wages. The work identifies key problems that limit the effective functioning of the labor market, including low wages, insufficient adaptation of the education system to the needs of the market. Special attention was paid to the problem of increasing the level of employment of IDPs, encouraging IDPs to open their businesses or self-employment based on microcredit, grants, training in entrepreneurial skills and consulting, an analysis of key factors affecting the employment of IDPs was carried out, as well as state support programs that stimulate the relocation of enterprises from dangerous regions to safer ones, will allow saving jobs and avoiding the reduction of production capacities. The authors offer several ways to solve the outlined problems, including

raising the level of social standards, stimulating small and medium-sized businesses, introducing effective state employment programs, etc. The need for retraining, training in new professions and adaptation to market requirements is indicated. The article examines the role of international cooperation in solving migration problems. The authors also drew attention in the article to the fact that employers are forced to offer comprehensive packages that satisfy both financial and non-financial needs. Although salary remains an important factor in today's conditions, candidates are increasingly paying attention to other aspects: opportunities for training, career growth, vacations, work environment, corporate culture. The authors proposed several strategic steps that can help stabilize and develop the labor market. Thus, the article highlights a comprehensive approach to the analysis of modern challenges in the labor market of Ukraine and offers recommendations for its stabilization and further development.

Key words: labor market, unemployment, migration, employment, education, shortage of personnel, remote work, competition, business relocation.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.05.181

Received 11.10.2024

Постановка проблеми. Сучасні умови функціонування галузей національної економіки суттєво впливають на зайнятість населення як головного фактору формування рівня життя населення та економічної стійкості держави. Основним елементом процесу виробництва є людина, яка виконує свою функцію шляхом включення фізичних, інтелектуальних і моральних сил у суспільно-економічний процес. Збалансованість попиту й пропозиції на ринку праці є показником стабільності економіки країни. Ринок має ресурсну, товарну природу, але й породжує масу соціально-економічних проблем, є важливою складовою ринкової економіки, оскільки розподіляє працю людей відповідно до потреб суспільства. На ньому існують відносини між працівниками і роботодавцями, оскільки він забезпечує підприємства кваліфікованим персоналом, який відповідає їхнім вимогам, з одного боку, а з іншого – дає змогу працівникам обрати таку роботу, яка найповніше задовольняє потреби та бажання.

Тривала війна призвела до значних змін у функціонуванні національної економіки країни, зокрема ринку праці. Зазнавши значних структурних та географічних змін, український ринок праці поступово відновлюється в умовах турбулентності та невизначеності, реагуючи на нові виклики. Водночас військові дії, структурні та регіональні зміни попиту на робочу силу, масштабні переміщення населення та мобілізація загострили проблеми зайнятості. За даними Національного банку України (НБУ) «чисельність робочої сили у віці 15–70 років на початку 2024 року скоротилася більш ніж на чверть порівняно з 2021 р.»[1]. Майже половина цього скорочення припадає на зовнішніх мігрантів, які не працюють у віддалених районах (8–10% у 2023 р.). «Скорочення працездатного населення у 2023 р. становило $\approx$ 40 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком, що пов'язано з погіршенням демографічної ситуації та зайнятості, а також з переходом до економічно неактивного населення, включаючи потенційне безробіття внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідність догляду за іншими членами сім'ї збільшення кількості пенсіонерів та відсутність навичок, затребуваних на ринку праці» [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам функціонування та розвитку ринку праці присвячені наукові пошуки багатьох учених. К. Бондаревська розглядає розвиток ринку праці в контексті соціальної безпеки держави [2]. Теоретичні основи й державна практика ринку праці висвітлена у наукових працях В. Васильченко та П. Василенка [3], соціально-орієнтованим проблемам ринку праці присвячені наукові праці В. Герасимчук [4]. М. Головка і В. Пастухов приділяють увагу правовим аспектам зайнятості населення [5]. Ю. Краснов досліджує економічні стратегії активної політики подолання безробіття [6]. Системний підхід щодо регулювання ринку праці розкриває Ю. Маршавін [7]. Не відкидаючи наукове надбання попередників, слід констатувати, що доцільним є продовження досліджень у напрямку виявлення проблем функціонування сучасного ринку праці, окреслення існуючих проблем та надання пропозицій щодо їх вирішення.

Мета роботи полягає у дослідженні сучасних умов функціонування ринку праці в Україні, окресленні проблем та шляхів їх вирішення.

Постановка завдання. Актуальність проблем функціонування ринку праці в Україні зумовлена складними соціально-економічними умовами, які виникли внаслідок економічних

криз, війни, демографічних змін, міграційних процесів та структурних реформ. Ринок праці є одним із ключових факторів економічного розвитку країни, а його ефективність впливає на рівень зайнятості, добробут населення та конкурентоспроможність економіки. На сьогодні актуальними залишаються питання безробіття, нерівності в оплаті праці, низької кваліфікації працівників і трудової міграції. Таким чином, постає необхідність аналізу сучасних аспектів ринку праці в Україні та пошуку шляхів вирішення наявних проблем.

Виклад основного матеріалу. Визначення дефініції «ринок праці» постійно привертає увагу вчених-економістів, філософів, соціологів, психологів і практиків. Вони досліджують та аналізують ринок праці крізь призму власних поглядів і переконань. Цим пояснюється цілком природне розмаїття інтерпретацій цього поняття, а погляди багатьох дослідників у цій сфері можна розглядати радше як взаємодоповнюючі, аніж суперечливі. Зокрема, науковці по-різному ставляться до термінів «ринок праці» та «ринок робочої сили»: А. Калініна стверджує, що «ці поняття відрізняються тим, що робоча сила – це потенційна здатність до праці, а робоча сила – це функціонуюча здатність до праці». Тому поняття «ринок праці» є ширшим і охоплює не лише відносини між зайнятими особами, а й відносини між незайнятими особами, які активно шукають роботу, тобто між зайнятими і безробітними [8]. А. Ачкасов стверджує що «оскільки праця не є товаром на ринку, то ринок праці насправді є ринком робочої сили» [9]. Його підтримує В. Герасимчук, однак акцент, «що перехід ринку робочої сили у ринок праці відбувається не в процесі ринкових відносин, які є умовою такого переходу, а в процесі відтворення робочої сили» [10]. Економічно прийнятно розглядати поняття «ринок робочої сили» і «ринок праці» як синоніми. В. Петюх віддає перевагу поняттю ринку праці. Доцільніше було б використовувати термін «ринкові відносини у сфері праці» або «ринкові відносини у сфері зайнятості населення найманою працею», так як ринок праці не має єдиного визначеного продукту [8].

Деякі вчені вважають, що «ринок праці складається з ринку робочої сили та ринку робочих місць. Тобто перший висловлює пропозицію, а другий – попит як дві основні характеристики ринку. Механізм функціонування ринку визначається взаємодією попиту та пропозиції робочої сили» [4]. Ринок праці є відносно специфічним видом ринку, який споріднений з іншими видами, у тому числі з ринком праці, на думку В. Петюха. Це лише теоретичний інтерес у сучасних умовах. Концепція ринку праці має базуватися на вимогах комплексного, системного та діалектичного підходу з використанням методології соціально-економічного аналізу.

Інтеграційний підхід до визначення даної концепції передбачає комплексний розгляд організаційних, економічних, соціально-психологічних, правових та інших аспектів, причому соціально-економічний аспект є домінуючим. Системний підхід відображає окремі аспекти, механізми ринку праці та взаємозв'язки між цими елементами і включає формулювання кінцевої мети та визначення шляхів її досягнення. З точки зору діалектичного підходу ринок праці слід розглядати як динамічну систему, що постійно перебуває в русі та розвитку. Він функціонує на основі взаємодії різноманітних соціально-економічних чинників, які взаємопов'язані й взаємозалежні. Ця система містить не лише попит і пропозицію робочої сили, але й культуру праці, рівень освіти, технологічні інновації та соціальні норми.

Ринок праці може бути вдосконалений, якщо розглядати його через призму концепцій, що акцентують увагу на гармонізації інтересів роботодавців і працівників. Наприклад, теорія соціального партнерства передбачає, що спільні зусилля всіх учасників ринку можуть призвести до створення комфортніших і продуктивніших умов праці. Крім того, діалектичний підхід дозволяє зрозуміти, як зрушення в одному секторі економіки можуть вплинути на інші. Це вимагає комплексного аналізу та гнучкості в адаптації політики зайнятості та навчання, що є критично важливими для забезпечення економічної стабільності та соціального прогресу.

Загострення проблем на ринку праці значною мірою пов'язане з масштабною еміграцією українців за кордон, мобілізацією та поглибленням міжгалузевих,

міжрегіональних диспропорцій на ринку праці. За даними Work.ua, за перше півріччя 2024 року кількість вакансій зросла майже на 19000, сягнувши понад 110000 у червні 2024 року. Однак кількість оновлених або створених резюме за той самий місяць становила 304000, що майже на 47000 менше, ніж у січні 2024 р. За даними європейської бізнес-асоціації «74% роботодавців повідомили про дефіцит робочої сили у 2023 році, а 17% – про частковий дефіцит» [11]. Війна, економічні кризи, технологічні трансформації та демографічні зміни завдають значних змін ринку праці в Україні, що призвело до нових тенденцій у попиті та пропозиції робочої сили (див. табл. 1).

Таблиця 1. Основні тенденції ринку праці

Основні тенденції попиту	Основні тенденції пропозиції	Загальні тенденції
Зростання попиту на фахівців у сфері ІТ та цифрових технологій. Цифровізація стала рушійною силою економіки, і потреба в кваліфікованих кадрах у сфері програмування, кібербезпеки, аналізу даних та веб-розробки залишається високою	Жінки на ринку праці. Внаслідок міграції чоловіків або їхньої участі в бойових діях жінки стають активнішими учасниками ринку праці	• Автоматизація. Робочі місця в деяких сферах, таких як виробництво та торгівля, поступово замінюються автоматизованими системами, що знижує попит на фізичну працю і збільшує попит на технічних спеціалістів. • Підвищення рівня безробіття серед молоді. Молоді фахівці часто стикаються з труднощами у пошуку роботи через відсутність досвіду
Попит на спеціалістів у сфері відновлення та реконструкції. В умовах війни та повоєнного відновлення країни зростає потреба в будівельниках, архітекторах, інженерах, логістах	Формування попиту на ментальне здоров'я та стресостійкість. Роботодавці все більше оцінюють важливість психологічної стійкості своїх працівників, особливо в умовах нестабільності	
Збільшення потреби у працівниках сфери охорони здоров'я та соціальних послуг. Через пандемію та воєнні дії попит на медиків, психологів, соціальних працівників значно зріс	Зростання конкуренції серед некваліфікованих працівників. В умовах падіння економіки багато людей шукають роботу на некваліфікованих посадах, що збільшує конкуренцію на ринку праці	
Гнучкість у формах зайнятості. Віддалена робота стала нормою для багатьох галузей, особливо в умовах воєнного часу, коли частина компаній вимушена працювати поза офісами	Міграція робочої сили. Через війну та економічні труднощі багато українців виїхали за кордон, що скоротило пропозицію робочої сили в деяких регіонах та галузях, але створило дефіцит працівників у інших	
Зростання попиту на професії, пов'язані з безпекою. Через війну підвищився попит на фахівців з охорони, безпеки, а також спеціалістів з військових та оборонних технологій	Зміни у структурі освітньої підготовки. Ринок праці потребує більше спеціалістів з сучасними навичками, що змушує людей змінювати професії та перекваліфковуватися	

Джерело: розроблено авторами.

Ці тенденції створюють нові виклики для уряду та суспільства, вимагаючи адаптації до змін ринку праці та впровадження програм для перекваліфікації кадрів, підтримання підприємництва та стимулювання зайнятості.

Сьогодні на ринку праці відчувається дефіцит кадрів на рівні 30% [12], відновлення ринку праці з точки зору кількості вакансій відбувається по-різному в різних регіонах, переважно залежно від віддаленості від зони бойових дій (див. рис. 1).

Порівняно з довоєнним періодом найбільше зростання кількості робочих місць відбулося в Івано-Франківській (+88%), Закарпатській (+87%) та Хмельницькій (+51%) областях. За абсолютною кількістю робочих місць лідерами стали Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області. Зростання кількості робочих місць у першому півріччі 2024 року було нерівномірним, з найбільшим приростом в Івано-Франківській області (+42%), Закарпатській області (+32%), Волинській та Тернопільській областях (по +30%) [13].

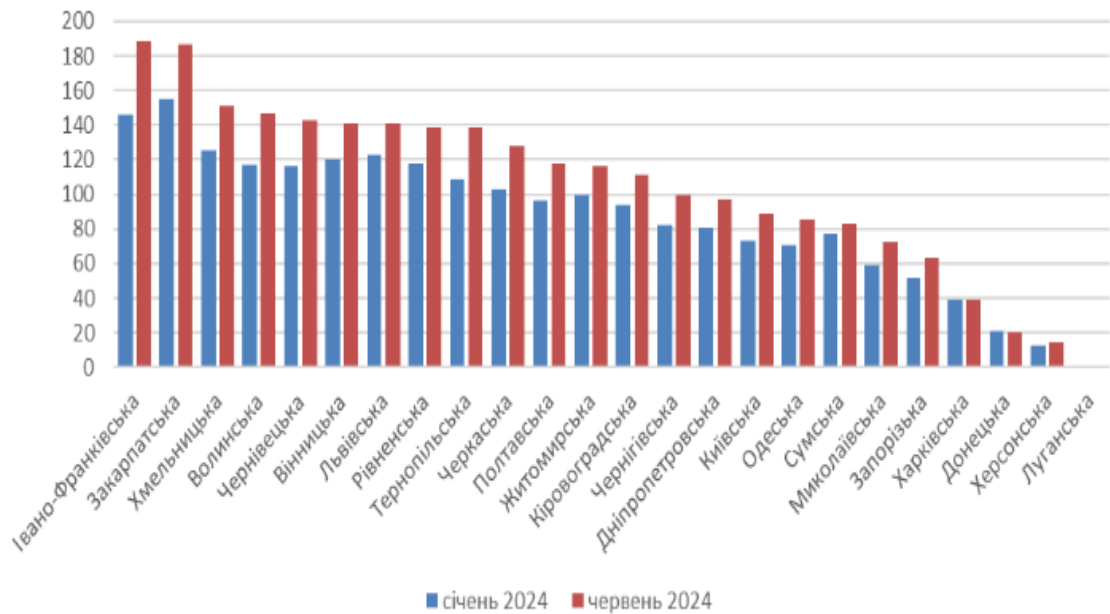


Рисунок 1. Відновлення регіональних ринків праці за кількістю вакансій, %

Джерело: Work.ua.

На тлі поглиблення дефіциту робочої сили спостерігається високий рівень безробіття, в т. ч. структурного. Це пов'язано зі швидкими географічними та структурними змінами на ринку праці й недостатньою адаптивністю робочої сили. За даними дослідницького інституту Info Sapiens рівень безробіття у першому півріччі 2024 року коливався від 13,1% до 20,9% (див. рис. 2) [13].

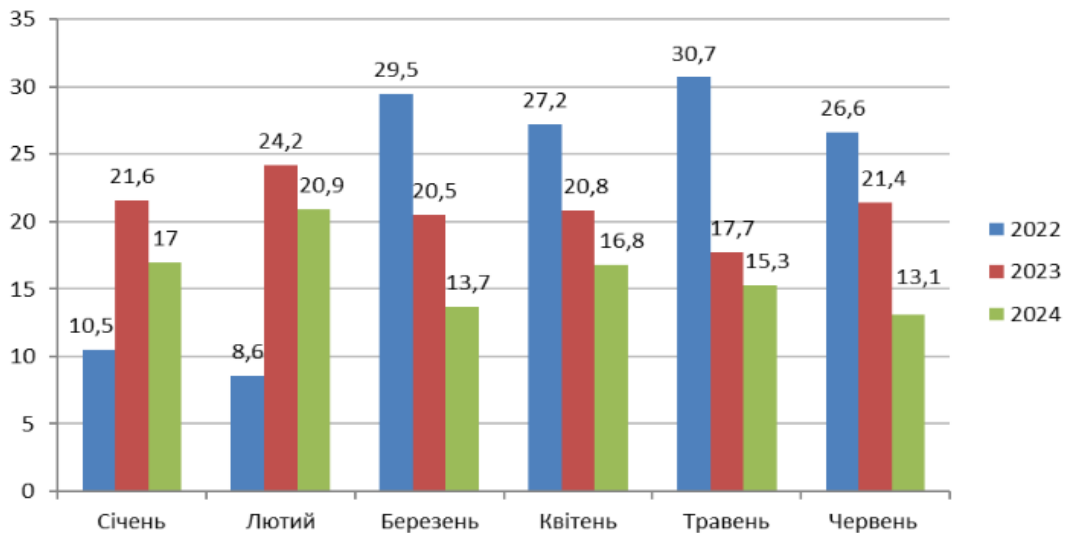


Рисунок 2. Рівень безробіття в Україні у 2022–2024 рр., %

Джерело: складено на основі [4].

За офіційними даними [14] «у першому півріччі 2024 р. безробітними були 254600 осіб, 124000 з яких були працевлаштовані. Понад 4% офіційно безробітних отримали ваучери на навчання, а майже 9% пройшли професійну перепідготовку» [14].

Наведені дані не відображають реальної ситуації в країні щодо кількості безробітних, так як не враховує осіб на тимчасово окупованих територіях, ВПО, осіб, які перебувають у неоплачуваних відпустках тощо. «У червні 2024 року 35% шукачів роботи були у віці до 25 років, а 24% – у віці 25–34 роки. Водночас рівень безробіття серед молоді віком до 25 років за півроку зріс» (див. рис. 3) [15].

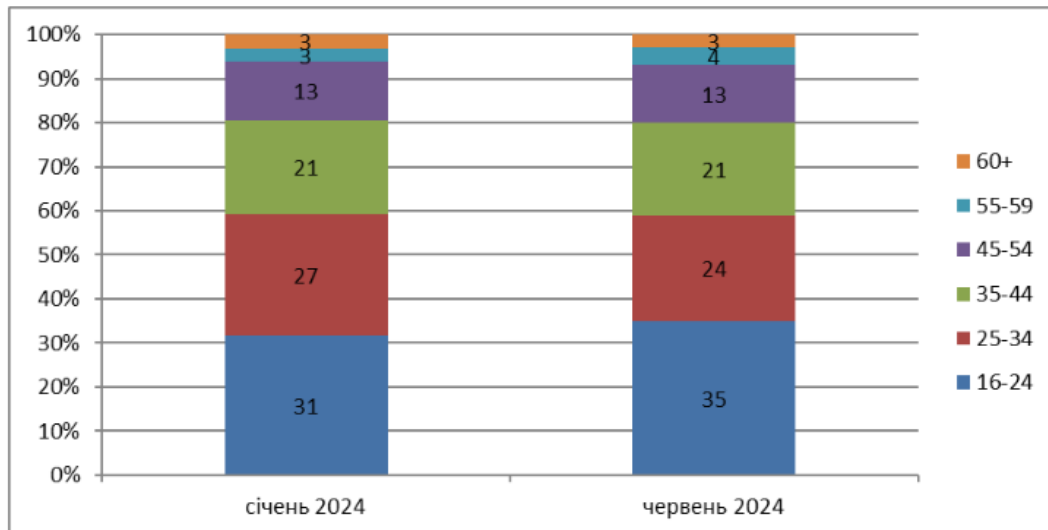


Рисунок 3. Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %

Джерело: Work.ua.

Забезпечення прийняттого рівня зайнятості молоді є головним завданням для розвитку країни. Високий рівень безробіття серед молоді може призвести до негативних соціальних наслідків, таких, як зростання рівня злочинності, еміграції та економічних втрат. Для вирішення цієї проблеми важливі такі заходи:

Освіта та професійна підготовка. Інвестиції в якісну освіту, розвиток навичок та професійна підготовка молоді є ключовими для їх працевлаштування. Особливо важливо адаптувати програми навчання до сучасних потреб ринку праці.

Сприяння підприємництву. Заохочення молодих людей до започаткування власного бізнесу шляхом надання пільгових кредитів, грантів або навчання бізнес-навичкам допомагає знизити рівень безробіття.

Державні програми зайнятості. Створення та підтримання державних програм, спрямованих на працевлаштування молоді, стажування та практики допомагає отримати перший досвід роботи й краще адаптуватися на ринку праці.

Інвестиції в нові технології та інноваційні галузі. Сучасні галузі, такі, як ІТ, зелені технології потребують молодих, креативних працівників. Розвиток таких секторів сприяє зростанню зайнятості серед молоді.

Соціальна підтримка. Пільги для працівників та роботодавців, які наймають молодих спеціалістів, також можуть допомогти в подоланні безробіття.

Пандемія Covid-19 та військові дії сприяли появі віддаленої роботи, і як наслідок – конкуренція за віддалені посади на сучасному ринку праці значно зросла. Це пояснюється низкою причин:

Глобалізація ринку праці. Завдяки віддаленій роботі працівники можуть шукати вакансії не лише в межах своєї країни, а й по всьому світу. Це створює більшу конкуренцію між кандидатами з різних країн, що може ускладнювати пошук роботи, але також відкриває нові можливості для працевлаштування.

Гнучкість. Віддалена робота дозволяє краще балансувати між робочим та особистим життям, зокрема для молоді, яка цінує мобільність та можливість працювати з будь-якого місця.

Вища ефективність і продуктивність. Багато компаній усвідомили, що віддалена робота може бути такою ж ефективною, як і робота в офісі. Це призвело до збільшення кількості віддалених вакансій, особливо в сферах, де не потрібно фізичної присутності працівника.

Зниження витрат. Віддалена робота дозволяє економити кошти як працівникам (на проїзд, проживання у великих містах), так і роботодавцям (на оренду офісів, інфраструктуру). Це робить такі посади привабливішими для обох сторін.

Зростання ІТ-сфери. Вакансії у сфері інформаційних технологій, маркетингу, дизайну, перекладу та інших професій, де робота може бути виконана за допомогою комп'ютера, стали основними в сфері віддаленої зайнятості. Через ці чинники попит на віддалені посади постійно зростає, що робить їх надзвичайно конкурентними. Для того, щоб успішно конкурувати на такому ринку, молодим фахівцям важливо володіти не лише технічними навичками, але й вмінням самоорганізації, знанням іноземних мов та адаптивністю до різних культурних середовищ.

Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зросла майже на 40%. «Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в березні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 96% більше порівняно з лютим 2022 р., у Харкові – на 68%, у Львові – на 35%, в Одесі – на 34%, у Дніпрі – на 16%» [14].

Питання оплати праці стало одним із найважливіших аспектів як для шукачів роботи, так і для роботодавців у 2024 році. Ми окреслили кілька ключових тенденцій, які формують підходи до цього питання. У 2024 році через високий попит на кваліфікованих працівників, особливо у сфері технологій, компанії змушені пропонувати конкурентніші зарплати. Ринок диктує умови, коли роботодавці борються за найкращі кадри, пропонуючи не лише базову оплату, але й додаткові бонуси, страхування, можливості для навчання і кар'єрного росту. Ще одна важлива тенденція – прозорість зарплат. У багатьох країнах і компаніях вводяться політики, що вимагають публікації рівнів зарплат у вакансіях або внутрішніх документах компанії. Це допомагає знизити гендерну нерівність у зарплатах і покращує умови для перемовин щодо оплати.

В умовах популярності віддаленої роботи та фрілансу поширенішими стають гнучкі форми оплати праці: погодинна або проектна оплата, оплата за виконані завдання або ж частковий робочий день. Це дозволяє працівникам вільніше планувати свій графік і доходи. У 2024 році багато компаній проводять корекції зарплат через інфляцію та зростання вартості життя. Працівники стали вимогливішими до того, щоб їхні доходи відповідали ринковим умовам. Це стало одним із ключових факторів при виборі місця роботи.

З розвитком блокчейн-технологій та криптовалют деякі компанії починають виплачувати зарплати в цифрових валютах або пропонують працівникам часткову компенсацію у вигляді токенів. Це нова тенденція, яка поки ще тільки набирає популярність. Вона може стати суттєвим фактором у процесі залучення працівників у майбутньому.

В сучасних умовах зарплата залишається важливим чинником, але кандидати все більше звертають увагу на інші аспекти: можливості для навчання, кар'єрний ріст, відпустки, робоче середовище, корпоративна культура. Тому роботодавці змушені пропонувати комплексні пакети, які задовольняють як фінансові, так і нефінансові потреби.

НБУ прогнозує, що заробітні плати продовжать зростати через посилення конкуренції за висококваліфікованих працівників: очікується, що номінальна та реальна заробітна плата зросте на 14,8% та 8,1% відповідно у 2024 р., 14,2% та 6,5% у 2025 р. та 8,6% та 3,0% у 2026 р. [15]. Окрім дефіциту робочої сили, на зростання заробітної плати

вплинуло підвищення мінімальної заробітної плати (+6,0% з січня та +12,7% з квітня 2024 року): за даними Work.ua, з лютого по травень 2024 року середня заробітна плата за вакансіями в Україні залишалася на рівні 20000 грн, а в червні зросла на 2,5% до 20,5 тис. грн досягши 20,5 тис. грн [15]. Однак це зростання відбулося за рахунок збільшення кількості вакансій у сфері оборони. У цивільних професіях середня зарплата залишилася незмінною.

Для скорочення дефіциту робочої сили в нинішніх умовах є потужні резерви. Насамперед це ВПО, оскільки рівень їх зайнятості в Україні залишається низьким. На квітень 2024 р. в Україні нараховували 2,1 млн ВПО працездатного віку, проте офіційно працевлаштованими серед них були лише 800 тис. осіб [14].

Однак проблема реінтеграції ВПО на ринку праці залишається значною. Причинами низького рівня їх працевлаштування є психологічні травми, невідповідність наявної кваліфікації потребам місцевого ринку праці, невідповідність між відсутністю можливостей працевлаштування та очікуваннями щодо якісних характеристик, нерозвиненість системи професійної перепідготовки, невідповідність компетенцій ВПО потребам ринку праці приймаючих громад, потреби у догляді за дітьми, а також ускладнений доступ до послуг для інших членів сім'ї, які потребують догляду за дітьми, невідповідність очікуваної заробітної плати ринковим оцінкам компетенцій у сферах праці та життєдіяльності. Збереження цих проблем створює серйозні ризики для інтеграції ВПО на ринку праці, сімейного добробуту та економічного відновлення.

Підвищення рівня зайнятості ВПО залежить від кількох важливих факторів, які охоплюють економічні, соціальні та адміністративні аспекти. Ключові чинники, що впливають на працевлаштування ВПО:

1. Освітні та професійні навички. Багато ВПО мають труднощі з працевлаштуванням через відсутність або недостатній рівень навичок, затребуваних на новому ринку праці. Програми перекваліфікації, навчання новим професіям та адаптації до вимог ринку можуть суттєво покращити їхні шанси знайти роботу.

2. Доступ до ринку праці. Важливим є створення сприятливих умов для доступу ВПО до ринку праці. Це може включати спрощення бюрократичних процедур для реєстрації на новому місці, надання інформації про вакансії та допомогу в складанні резюме або проходженні співбесід.

3. Фінансова підтримка й стимули для роботодавців. Одним з дієвих механізмів є надання субсидій або податкових пільг роботодавцям, які працевлаштовують ВПО. Така підтримка може допомогти підприємствам покривати початкові витрати на навчання або адаптацію працівників.

4. Інтеграція в місцеві громади. Соціальна інтеграція ВПО в громади, де вони оселилися, є критичною для успішного працевлаштування. Це включає мовну адаптацію (для тих, хто переміщений в інші мовні середовища), психологічну підтримку, а також допомогу в подоланні стереотипів і дискримінації.

5. Підтримка малого бізнесу та підприємництва. Заохочення ВПО до відкриття власного бізнесу або самозайнятості може стати ключовим фактором підвищення їхньої зайнятості. Для цього потрібна допомога у вигляді мікрокредитів, грантів, навчання підприємницьким навичкам та консультування.

6. Інформаційна підтримка. Інформування ВПО про наявні вакансії, програми підтримки та можливості перекваліфікації є важливим кроком. Ефективні інформаційні кампанії можуть допомогти людям швидше знайти роботу.

7. Зменшення дискримінації на ринку праці. Роботодавці інколи упереджено ставляться до ВПО через стереотипи або страх перед потенційними складнощами з документами. Тому важливо поширювати інформацію про права ВПО та проводити просвітницьку роботу серед роботодавців.

8. Державні програми працевлаштування. Уряди повинні розробляти й упроваджувати спеціальні програми для працевлаштування ВПО, включаючи державні робочі місця або участь у громадських роботах, що надають можливість отримати перший досвід або тимчасову роботу.

9. Психологічна підтримка. ВПО часто стикаються з психологічними проблемами через втрату житла, роботи, звичного середовища. Психологічна допомога і соціальна підтримка можуть допомогти людям повернути впевненість у собі та активніше шукати роботу.

Забезпечення комплексної підтримки та створення сприятливих умов для працевлаштування ВПО є важливим завданням як для держави, так і для громадянського суспільства, бізнесу та міжнародних організацій. Це дозволить не лише покращити якість життя ВПО, але й сприятиме соціально-економічному розвитку країни.

Висновки. Вихід з кризового стану ринку праці в Україні є багатофакторним завданням, яке потребує системного підходу з боку держави, бізнесу, міжнародних партнерів та громадянського суспільства. Основними викликами є економічні наслідки війни, внутрішнє переміщення населення, знищення інфраструктури та скорочення робочих місць у багатьох галузях. Автори запропували низку стратегічних кроків, які можуть допомогти в стабілізації та розвитку ринку праці:

1. Відновлення економіки та підтримка бізнесу. Інвестиції у відбудову інфраструктури: відновлення зруйнованих виробництв, транспортної інфраструктури та житлових будинків сприятиме створенню нових робочих місць. Це особливо актуально для будівельної сфери, яка може стати однією з локомотивів відновлення.

2. Підтримка малого та середнього бізнесу: програми підтримки підприємництва, субсидії, пільгові кредити й податкові послаблення для малих підприємств стимулюватимуть створення нових робочих місць. Важливо також спрощувати регуляторні бар'єри для започаткування й ведення бізнесу.

3. Повернення людей до економічної активності. Перекваліфікація та навчання: важливо надавати можливості для перекваліфікації працівників, особливо тих, хто втратив роботу через війну або через зміни в економіці. Інвестиції в освітні програми та курси з перекваліфікації допоможуть адаптувати працівників до нових умов ринку. Підтримка жінок та молоді: особливої уваги потребують молодь та жінки, які часто мають обмежені можливості на ринку праці. Програми, що сприяють їх зайнятості, можуть допомогти цим групам швидше повернутися до економічної діяльності.

4. Залучення міжнародної допомоги та інвестицій. Міжнародна фінансова підтримка: інтеграція України в міжнародні програми та залучення допомоги від міжнародних організацій можуть підтримати економічну стабілізацію. Міжнародні донори можуть сприяти відбудові критичної інфраструктури та фінансуванню програм підтримки зайнятості. Інвестування в інноваційні сектори: підтримка інноваційних галузей, таких, як ІТ, відновлювальна енергетика, аграрні технології, може допомогти створити нові висококваліфіковані робочі місця й підвищити конкурентоспроможність країни.

5. Стимулювання релокації бізнесу в безпечні регіони. Державні програми підтримки бізнесу: програми державної підтримки, що стимулюють релокацію підприємств з небезпечних регіонів у безпечніші, дозволять зберегти робочі місця та уникнути скорочення виробничих потужностей. Це також сприятиме відновленню економічної активності в регіонах, які постраждали від бойових дій.

Забезпечення соціальної підтримки та страхування, соціальний захист безробітних: підтримка тимчасово безробітних осіб у вигляді фінансових виплат та програм активізації зайнятості допоможе людям пережити кризу та знайти нову роботу. Розширення страхування: створення страхових механізмів для підтримки працівників, які втратили роботу через військові дії або економічну нестабільність.

6. Формування нових кластерів зайнятості. Відновлювальна економіка: відновлення зруйнованих міст, інфраструктури та економічних секторів після війни створить нові сектори зайнятості, такі, як будівництво, енергетика та відбудова житла. Інформаційні технології та діджиталізація: ІТ-сектор вже зараз показує стабільне зростання.

7. Адаптація ринку праці до змін в умовах війни. Гнучкі форми зайнятості: поширення гнучких форм зайнятості, таких, як віддалена робота або часткова зайнятість, допоможе залучити більше людей до ринку праці, зокрема ВПО, жінок з дітьми або осіб з інвалідністю. Легалізація праці: зменшення рівня тіньової економіки та нелегальної зайнятості через реформування законодавства та покращення умов праці для всіх категорій працівників.

8. Реабілітація та інтеграція ветеранів. Підтримка ветеранів: важливим є забезпечення реабілітації та перекваліфікації ветеранів війни, які повертаються до цивільного життя. Програми соціальної підтримки, психологічна допомога та професійна підготовка мають бути націлені на їх реінтеграцію в економіку.

Отже, вихід з кризового стану ринку праці в Україні потребує всебічної підтримки, яка включає відновлення економіки, залучення інвестицій, перекваліфікацію кадрів та соціальну підтримку. Головне завдання – створити сприятливі умови для бізнесу та працівників, щоб країна могла відновитися та закласти фундамент для сталого розвитку після війни.

Conclusions. Overcoming the labor market crisis in Ukraine is a multifactorial task that requires a systematic approach by the state, business, international partners, and civil society. The main challenges are the economic consequences of the war, internal displacement, destruction of infrastructure, and job losses in many industries. The authors propose several strategic steps that can help stabilize and develop the labor market:

1. Economic recovery and business support. Investing in infrastructure rebuilding: restoring destroyed industries, transportation infrastructure, and residential buildings will help create new jobs. This is especially true for the construction sector, which can become one of the engines of recovery.

2. Support for small and medium-sized businesses: Entrepreneurship support programs, subsidies, soft loans, and tax breaks for small businesses will stimulate job creation. It is also important to simplify regulatory barriers to starting and running a business.

3. Returning people to economic activity. Retraining and training: It is important to provide opportunities for retraining workers, especially those who lost their jobs due to the war or changes in the economy. Investments in educational programs and retraining courses will help to adapt workers to new market conditions. Support for women and youth: Youth and women, who often have limited opportunities in the labor market, require special attention. Programs that promote their employment can help these groups return to economic activity more quickly.

4. Attracting international assistance and investment. International financial support: Integrating Ukraine into international programs and attracting assistance from international organizations can support economic stabilization. International donors can help rebuild critical infrastructure and finance employment programs. Investing in innovative sectors: Supporting innovative sectors such as IT, renewable energy, and agricultural technologies can help create new high-skilled jobs and increase the country's competitiveness.

5. Stimulate business relocation to safe regions. State business support programs: State support programs that encourage businesses to relocate from dangerous regions to safer ones will help to save jobs and avoid production capacity cuts. This will also help to restore economic activity in the regions affected by the hostilities.

Providing social support and insurance. Social protection of the unemployed: Support for the temporarily unemployed in the form of financial payments and employment programs will help people survive the crisis and find new jobs. Expanding insurance: Establishing insurance mechanisms to support workers who have lost their jobs due to military operations or economic instability.

6. Formation of new employment clusters. Restorative economy: rebuilding destroyed cities, infrastructure, and economic sectors after the war will create new employment sectors, such as construction, energy, and housing reconstruction. Information technology and digitalization: The IT sector is already showing steady growth.

7. Adaptation of the labor market to changes in the war. Flexible forms of employment: The expansion of flexible forms of employment, such as remote work or part-time work, will help to attract more people into the labor market, including IDPs, women with children, or people with disabilities. Legalization of labor: Reducing the shadow economy and illegal employment by reforming legislation and improving working conditions for all categories of workers.

8. Rehabilitation and integration of veterans. Support for veterans: it is important to ensure rehabilitation and retraining of war veterans returning to civilian life. Social support programs, psychological assistance and vocational training should be aimed at their reintegration into the economy.

Thus, overcoming the labor market crisis in Ukraine requires comprehensive support, including economic recovery, investment attraction, retraining and social support. The main task is to create favorable conditions for businesses and employees so that the country can recover and lay the foundation for sustainable development after the war.

Список використаних джерел

1. Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf (дата звернення: 05.10.2024).
2. Бондаревська К. В. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в контексті соціальної безпеки держави. Проблеми економіки. 2019. № 3 (41). С. 255–262. URL: <http://surl.li/xtuqqk> (дата звернення: 05.10.2024). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-3-255-262>
3. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика : посіб. для працівників державної служби зайнятості. Київ, 2000. 318 с.
4. Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. Київ : Принт Експрес, 2000. 32 с.
5. Головкин М. Л., Пастухов В. П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти праці. Київ : Наукова думка, 1998. 381 с.
6. Краснов Ю. М. Економічна стратегія активної політики ефективної зайнятості населення. Київ : Знання України, 2001. 253 с.
7. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтерпрес, 2011. 396 с.
8. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2019. 288 с.
9. Ачкасов А. Є. Стратегія регулювання зайнятості населення України. Житомир, 2002. 512 с.
10. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadri...> (дата звернення: 05.10.2024).
11. Добробут у компанії та дефіцит кадрів. Work.ua. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667> (дата звернення: 05.10.2024).
12. Самойлюк М. Трекер економіки України під час війни. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> (дата звернення: 07.10.2024).
13. Що треба знати про український ринок праці у 2024 році? URL: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-p...> (дата звернення: 05.10.2024).
14. Шепелева А. Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості. Deutsche Welle. 2024. 25 квіт. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-688...> (дата звернення: 05.10.2024).
15. Статистика зарплат. URL: <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year> (дата звернення: 05.10.2024).

References

1. Inflatiisinyi zvit [Inflation report]. Kviten 2024 roku. Natsionalnyi bank Ukrainy (accessed 05 October 2024).
2. Bondarevska K. V. (2019) Suchasni tendentsii rozvytku rynku pratsi v konteksti sotsialnoi bezpeky derzhavy [Current Trends in the Development of the Labor Market in the Context of Social Security of the State]. Problemy ekonomiky, no. 3 (41), pp. 255–262. Available at: <http://surl.li/xtuqqk> (accessed 05 October 2024). DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2019-3-255-262>
3. Vasylenko V. S., Vasylenko P. M. (2000). Rynok pratsi: teoretychni osnovy i derzhavna praktyka: posib. dlia pratsivnykiv derzhavnoi sluzhby zainiatosti [Labor market: theoretical foundations and state practice: manual. for employees of the state employment service]. Kyiv. (In Ukrainian).

4. Herasymchuk V. I. (2000). Sotsialno-orientovanyi rynok pratsi i problemy yoho stanovlennia [Socially oriented labor market and problems of its formation]. Kyiv: Prynt Ekspres. (In Ukrainian).
5. Holovko M. L., Pastukhov V. P. (1998). Zainiatist naseleennia Ukrainy: sotsialno-ekonomichni, pravovi ta istorychni aspekty pratsi [Employment of the population of Ukraine: socio-economic, legal and historical aspects of work]. Kyiv: Naukova dumka. (In Ukrainian).
6. Krasnov Yu. M. (2001). Ekonomichna stratehiia aktyvnoi polityky efektyvnoi zainiatosti naseleennia. [Economic strategy of an active policy of effective employment of the population]. Kyiv: Znannia Ukrainy. (In Ukrainian).
7. Marshavin Yu. M. (2011). Rehuliuвання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія [Regulation of the labor market of Ukraine: theory and practice of the system approach]. Kyiv: Alterpres. (In Ukrainian).
8. Petiukh V. M. (2019). Rynok pratsi [Labor market]: navch. posibnyk. Kyiv: KNEU. (In Ukrainian)
9. Achkasov A. Ie. (2002). Stratehiia rehuliuвання zainiatosti naseleennia Ukrainy [Strategy of employment regulation of the population of Ukraine]. Zhytomyr. (In Ukrainian).
10. Try chverti robotodavtsiv vidchuvaiut defitsyt kadriiv v Ukraini [Three quarters of employers experience a shortage of personnel in Ukraine]. Yevropeiska Biznes Asotsiatsiia. Available at: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadri...> (accessed 05 October 2024).
11. Dobrobut u kompanii ta defitsyt kadriiv [Welfare in the company and shortage of personnel]. Work.ua. Available at: <https://www.work.ua/news/ukraine/2667> (accessed 05 October 2024).
12. Samoylyuk M. Treker ekonomiky Ukrayiny pid chas viyny [Tracker of the economy of Ukraine during the war]. Available at: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> (accessed 07 October 2024).
13. Shcho treba znaty pro ukraïnskyi rynok pratsi u 2024 rotsi? [What should you know about the Ukrainian labor market in 2024?]. Available at: <https://budni.robota.ua/career/shho-treba-znati-pro-ukrayinskiy-rinok-p...> (accessed 05 October 2024).
14. Shepeleva A. Pratsevlashtuvannia VPO: problemy y osoblyvosti [Employment of IDPs: problems and features]. Deutsche Welle. 2024. 25 kvit. Available at: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-j-osoblivosti/a-688...> (accessed 05 October 2024).
15. Statystyka zarplat [Salary statistics]. Available at: <https://www.work.ua/stat/salary/?time=year> (accessed 05 October 2024).