

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет економіки та управління  
Кафедра національної економіки та публічного управління**

<b>ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА</b>	Публічне управління та адміністрування
<b>ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ</b>	28 Публічне управління та адміністрування
<b>СПЕЦІАЛЬНІСТЬ</b>	281 Публічне управління та адміністрування

Форма здобуття освіти: **очна (денна)**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА**

на тему «**Формування та реалізація державної політики України у сфері  
зайнятості населення**»

здобувача **Бережної Дарії Олегівни**

Науковий керівник: *д.е.н, професор Тищенко О.П.*

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією  
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: *д.держ.упр., проф. Карпенко О.В.*

---

**Київ 2025**

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет економіки та управління**

**Кафедра національної економіки та публічного управління**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА  
ПРОГРАМА**

**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ**

**СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

Публічне управління  
та адміністрування  
28 Публічне управління  
та адміністрування  
281 Публічне управління  
та адміністрування

**ПОГОДЖЕНО**

Керівник проектної групи (гарант)  
освітньо-професійної програми

Н.В. Федірко

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

О.В. Карпенко

\_\_\_\_\_ 2025 р.

\_\_\_\_\_ 2025р.

**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ**

здобувачу вищої освіти Бережної Дарії Олегівни

**очної (денної) форми здобуття освіти**

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

*на тему «Формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення»*

Тему затверджено наказом ректора Університету від «07» лютого 2025 р. № 254-ст

Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах Міністерства економіки України, Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України

## План кваліфікаційної бакалаврської роботи

Розділ 1	Теоретико-правові засади формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення
Розділ 2	Аналіз стану формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення
Розділ 3	Напрями удосконалення державної політики України у сфері зайнятості населення

Об'єкт дослідження:	Державна політика у сфері зайнятості населення
Предмет дослідження:	Формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення
Мета кваліфікаційної бакалаврській роботи:	Обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

**Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:**

У розділі 1	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Розкрити сутність і теоретичні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.</li><li>2. Дослідити та визначити зміст механізмів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.</li><li>3. Систематизувати нормативно-правову базу з питань формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.</li></ol>
У розділі 2	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Дати оцінку сучасного стану та тенденцій у сфері зайнятості населення в Україні.</li><li>2. Проаналізувати та виявити недоліки наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.</li><li>3. Проаналізувати та узагальнити досвід європейських країн щодо реалізації політики зайнятості населення.</li></ol>
У розділі 3	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Надати пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення.</li><li>2. Обґрунтувати рекомендації щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості.</li><li>3. Сформулювати рекомендації з удосконалення механізмів державної політики щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану.</li></ol>

Завдання підготував  
науковий керівник



Тищенко О.П.

«10» лютого 2025 р.

Завдання одержав  
здобувач



Бережна Д.О.

«10» лютого 2025 р.

## Реферат

Кваліфікаційна бакалаврська робота містить 56 сторінок, 3 таблиці, 4 рисунки, список використаних джерел з 41 найменувань.

### «Формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення»

*Об'єкт дослідження* – державна політика у сфері зайнятості населення.

*Предмет дослідження* – формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення.

*Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи* – обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- дослідити сутність і теоретичні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- проаналізувати нормативно-правову базу з питань формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- проаналізувати та узагальнити досвід європейських країн щодо реалізації політики зайнятості населення;
- проаналізувати тенденції сучасного стану у сфері зайнятості населення в Україні, виявити недоліки наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення, у тому числі щодо удосконалення механізмів державної політики щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану.

*Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів* полягає в узагальненні підходів до формування та реалізації державної політики України у сфері зайнятості, виявленні недоліків існуючих інструментів, а також обґрунтуванні пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази та можливості впровадження зарубіжного досвіду.

*Практичне значення отриманих результатів:* полягає у обґрунтуванні пропозицій з удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення та наданні рекомендацій щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості.

Описані пропозиції можуть бути використані в практичній діяльності державних органів влади у сфері формування та реалізації державної політики зайнятості населення.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2025.

Рік захисту роботи 2025.

*Ключові слова:* державна політика, зайнятість населення, Європейський Союз, ринок праці, працевлаштування, внутрішньо-переміщені особи.

## ВІДГУК

про кваліфікаційну бакалаврську роботу здобувачки факультету економіки та управління освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування» **Бережної Дарії Олегівни**

### **на тему: «Формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення»**

Нині питання зниження рівня безробіття, підтримки трудової міграції та забезпечення балансу на ринку праці є визначальними для забезпечення сталого розвитку української економіки. З огляду на це, бакалаврська робота Бережної Д. О., присвячена дослідженню проблематики формування та реалізації державної політики України у сфері зайнятості населення є надзвичайно актуальною та такою, що відповідає вимогам часу.

Позитивні риси роботи: відповідність структури та змісту кваліфікаційної бакалаврської роботи поставленій меті, завданням та їх узгодженість з визначеними об'єктом та предметом дослідження; використання достатньої кількості наукових, нормативних та аналітичних джерел; вміння здійснювати необхідні узагальнення для аргументації власної авторської позиції; належне володіння інструментарієм аналізу необхідної для проведення дослідження статистичної інформації; узагальнення досвіду європейських країн у сфері реалізації політики зайнятості та формулювання власних пропозицій щодо напрямів її удосконалення в Україні.

Цінність даної роботи полягає у формулюванні обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення та можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості в українську практику.

Самостійними розробками дипломантки слід вважати: рекомендації з вдосконалення законодавчого регулювання зайнятості населення з урахуванням європейських стандартів (р. 3.1); систематизацію проблем, що перешкоджають активізації підприємницькій діяльності ВПО та формулювання пропозицій щодо їх нівелювання (р. 3.3).

Недоліки: робота тільки виграла б, якби авторка рекомендації щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості (р. 3.2) підкріпила відповідними пропозиціями щодо внесення конкретних змін у чинні законодавчі акти України та здійснила оцінку можливих позитивних наслідків у перспективі.

Загальний висновок: зміст роботи відповідає темі дослідження та встановленим вимогам, поставлені індивідуальні завдання виконано. Робота відповідає вимогам академічної доброчесності, що підтверджується відповідним протоколом перевірки на рівень академічного плагіату. Кваліфікаційна бакалаврська робота виконувалась ритмічно, окремі розділи надавались науковому керівнику на перевірку відповідно до графіку.

Кваліфікаційна бакалаврська робота Д. О. Бережної рекомендується до захисту перед Екзаменаційною комісією з оцінкою **90 (дев'яносто)** балів.

**Науковий керівник:** професор кафедри національної економіки та публічного управління, доктор економічних наук, професор



**Олександр Тищенко**

04 червня 2025 року

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ .....	8
1.1 Сутність і теоретичні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.....	8
1.2 Механізми формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення .....	12
1.3 Нормативно-правова база формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.....	16
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ СТАНУ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ .....	19
2.1 Оцінка сучасного стану та тенденцій у сфері зайнятості населення в Україні	19
2.2 Недоліки наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.....	24
2.3. Досвід європейських країн щодо реалізації політики зайнятості населення <sup>29</sup>	
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ .....	35
3.1. Шляхи вдосконалення законодавчого регулювання зайнятості населення з урахуванням європейських стандартів .....	35
3.2. Рекомендації щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості .....	39
3.3. Рекомендації з удосконалення механізмів державної політики щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану .....	43
ВИСНОВКИ .....	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	51
ДОДАТКИ .....	58

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

1. ВВП – Валовий внутрішній продукт
2. ВПО – внутрішньо переміщені особи
3. ЄС – Європейський Союз

## ВСТУП

*Актуальність дослідження.* В нинішніх умовах воєнного стану, нестабільної економічної ситуації, враховуючи, що значна частка населення була вимушена покинути свою країну та переїхати до інших країн, особливого значення набуває питання забезпечення ефективної державної політики у сфері зайнятості населення. Формування та реалізація державної політики України з питань працевлаштування наразі вимагає певної адаптації до викликів сьогодення: зовнішнє та внутрішнє переміщення осіб; безробіття, і водночас нестача кваліфікованих працівників; підтримка та адаптація ветеранів та осіб з інвалідністю; розвиток діджиталізації та інформаційних технологій, відбудова втрачених потужностей. Завдяки цьому, дана робота на тему: «Формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення», є актуальною.

Проводячи оцінку та аналіз сучасного стану ринку праці, досліджуючи механізми формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості, можна виявити основні проблеми та надати пропозиції щодо їх подолання.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій* свідчить про підвищений інтерес науковців до даної проблематики, серед яких варто відмітити роботи В. Хмельницької «Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення» [18], В. Ковача «Напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення» [3], О. Кисельової «Механізми державного регулювання зайнятості населення. Правові горизонти.» [5], А. Лукашевської «Головний фактор, який заважає працевлаштуванню жінок.» [17], М. Судакова, Л. Лісогор «РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи.» [11] та ін.

*Мета і завдання дослідження.* Метою дослідження є обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики

у сфері зайнятості населення. Відповідно до мети дослідження в процесі виконання роботи були поставлені наступні завдання:

- дослідити сутність і теоретичні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- проаналізувати нормативно-правову базу з питань формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- проаналізувати та узагальнити досвід європейських країн щодо реалізації політики зайнятості населення;
- проаналізувати тенденції сучасного стану сфери зайнятості населення в Україні, виявити недоліки наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- обґрунтувати пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення, у тому числі щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану.

*Об'єкт дослідження* – державна політика у сфері зайнятості населення.

*Предмет дослідження* – формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення.

*Методи дослідження.* Для виконання дослідження були використані такі методи дослідження:

- теоретичний – для визначення сутності і теоретичних засад формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- логічний та абстрактно-логічний методи – для формування оцінки сучасного стану ринку праці та виявлення основних проблем реалізації державної політики у сфері зайнятості;
- статистичний метод – для оцінки сучасного стану та тенденцій у сфері зайнятості населення в Україні; виявлення недоліків наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- метод порівняльного аналізу – для оцінки кращих практик державного регулювання зайнятості населення серед європейських країн та вітчизняного

регулювання у цій сфері;

– експертний метод та метод узагальнення використані для формування пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази та надання рекомендацій з можливості імплементації зарубіжного досвіду реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

*Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів* полягає у систематизації існуючих підходів до формування та реалізації державної політики України у сфері зайнятості населення, а також виявленні недоліків наявних інструментів формування та реалізації державної політики у цій сфері. Практичне значення отриманих результатів полягає у обґрунтуванні пропозицій з удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення та наданні рекомендацій щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості.

*Інформаційною базою дослідження* є матеріали Міністерства економіки України, офіційні дані Державної служби статистики України, законодавчі та нормативно-правові акти, монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних та зарубіжних учених з досліджуваної проблематики.

*Структура роботи.* Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

*У першому розділі* досліджуються сутність і теоретичні засади, механізми формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення; нормативно-правова база з цих питань.

*У другому розділі* здійснено оцінку сучасного стану та тенденцій у сфері зайнятості населення в Україні; недоліки наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення; досвід європейських країн щодо реалізації політики зайнятості населення.

*У третьому розділі* надано пропозиції щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення та рекомендації щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики

зайнятості, а також рекомендації з удосконалення механізмів державної політики щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

#### 1.1 Сутність і теоретичні засади формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Державна політика у сфері зайнятості – це цілеспрямована діяльність органів влади, що охоплює розробку та реалізацію стратегій, програм і механізмів впливу на ринок праці з метою досягнення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили. Вона базується на принципах соціального партнерства, забезпечення справедливості, законності та пріоритету прав громадян на працю.

Згідно зі статтею 1, Закону України «Про зайнятість населення», поняття зайнятості визначається як діяльність, що не заборонена законодавством, яка спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб з метою отримання доходу – як у грошовій, так і в іншій формі. До зайнятості також належить участь членів сім'ї у господарській діяльності або праці на підприємствах, заснованих на сімейній власності, незалежно від того, отримують вони оплату чи ні [1].

Однією з основних передумов формування сприятливого соціально-економічного середовища є ефективне державне регулювання зайнятості. Це комплекс заходів організаційно-правового та соціально-економічного характеру, що розробляються та впроваджуються органами державної влади з метою раціонального використання трудових ресурсів і забезпечення стабільної зайнятості населення.

Державне регулювання зайнятості населення базується на поєднанні методів прямого та непрямого впливу.

До методів прямого впливу належать законодавчі акти, нормативно-правові документи та державні програми, які мають юридичну силу та визначають правила

функціонування ринку праці. Ці заходи встановлюють основні принципи працевлаштування, захисту трудових прав працівників і надання соціальних гарантій.

Непрямі методи регулювання, у свою чергу, спрямовані на створення умов для економічного розвитку, що веде до збільшення кількості робочих місць. Вони включають економічні стимули для підприємств, такі як податкові пільги, фінансова підтримка, субсидії та інші механізми, що сприяють зростанню виробництва та розширенню можливостей працевлаштування [2].

Формування та реалізація державної політики у сфері зайнятості населення здійснюється рядом органів, повноваження яких визначені статтею 17 Закону України «Про зайнятість населення». Зокрема:

- Верховна Рада України – забезпечує на законодавчому рівні політику зайнятості;
- Кабінет Міністрів України – розробляє та затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- Міністерство економіки України – є центральним органом виконавчої влади, відповідальним за формування та впровадження державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;
- Державна служба зайнятості України – реалізує політику зайнятості України на практиці, надає послуги з працевлаштування, професійної орієнтації та навчання
- Місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування – реалізують політику зайнятості на регіональному рівні [1].

Державна політика у сфері зайнятості населення включає широкий спектр напрямків, які формують її структуру. Основні напрямки відображено на рисунку 1.1, який наведено нижче:

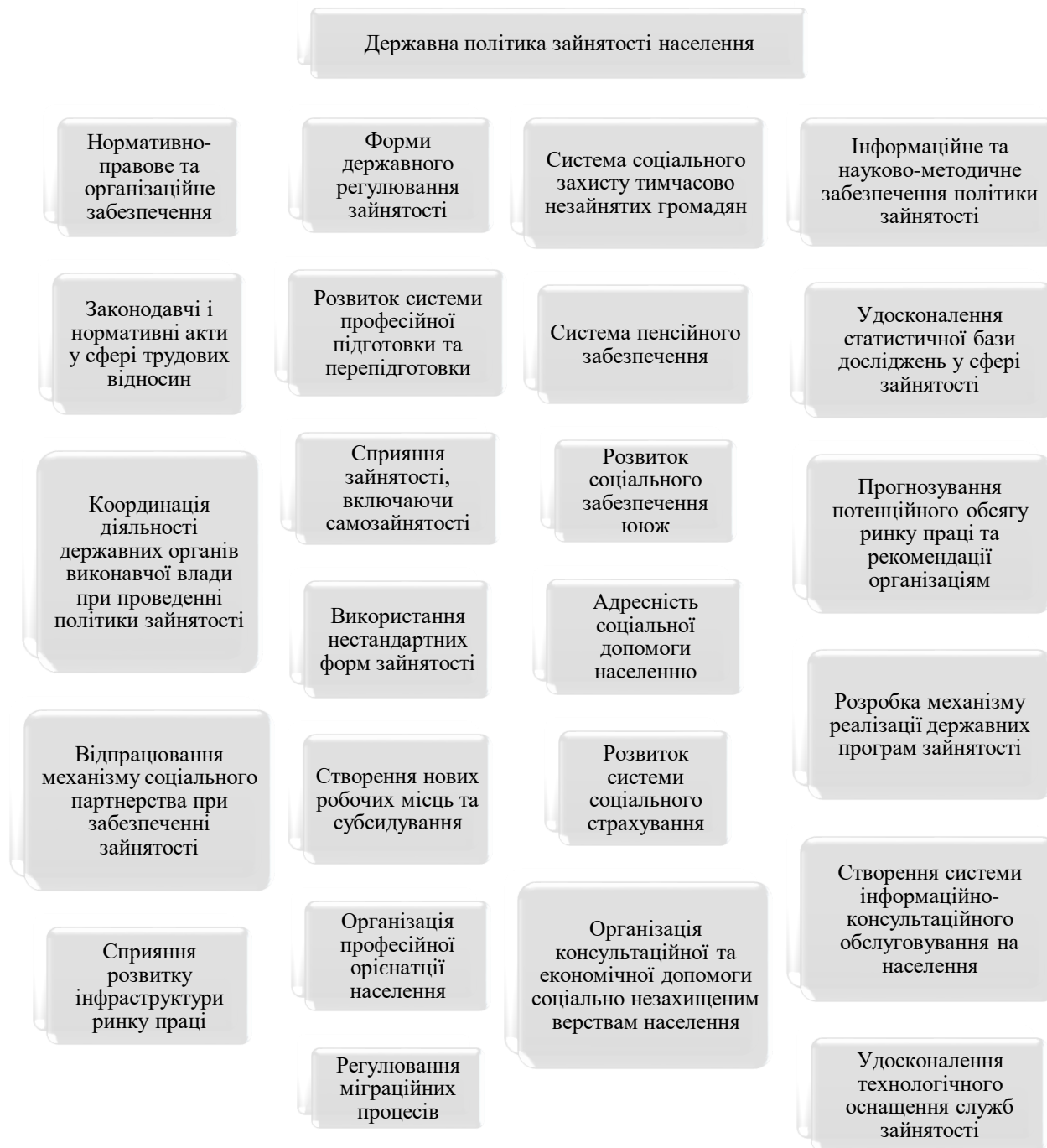


Рисунок 1.1 – Ключові напрямки державної політики зайнятості населення

*Джерело: розроблено автором на основі [3].*

Дані напрямки охоплюють нормативно-правове забезпечення, розвиток професійної підготовки та перепідготовки, створення нових робочих місць, підтримку соціально вразливих категорій населення, формування ефективних систем соціального захисту та страхування, а також впровадження інформаційно-консультаційної підтримки.

Рисунок 1.1 дозволяє візуально відобразити комплексність та багатоаспектність державної політики у сфері зайнятості, в тому числі не лише нормативно-правові та організаційні механізми, але й інституційні елементи, що забезпечують ефективне функціонування ринку праці. Рисунок також підкреслює важливість розвитку соціального партнерства, стимулювання підприємницької активності та підтримки професійного розвитку населення як основних складових ефективної політики зайнятості.

Одним із ключових нормативно-правових документів, який визначає державну політику у сфері зайнятості в Україні, є Закон України «Про зайнятість населення». Цей закон встановлює правову, економічну та організаційну базу для забезпечення належної зайнятості населення та регулює процеси реалізації державної політики у сфері праці. Зокрема, згідно зі статтею 16 зазначеного закону, державна політика у сфері зайнятості населення реалізується шляхом використання інструментів податкової, грошово-кредитної, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політик. Основна мета цих заходів полягає в розширенні можливостей залучення населення до праці, забезпечення повноцінної, ефективної та добровільної зайнятості, а також у підвищенні кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили.

Закон передбачає включення основних індикаторів розвитку зайнятості та ринку праці до загальнодержавних програм економічного і соціального розвитку, а також до стратегій розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів і міст. Особливе значення надається заходам, спрямованим на заохочення роботодавців до створення нових робочих місць та підтримку самозайнятості населення, зокрема через стимулювання започаткування власної справи, особливо у сільських регіонах та депресивних зонах. Серед пріоритетів, також розвиток сільського аграрного туризму та кластерних ініціатив у сфері народних художніх промислів. Крім того, законом передбачено здійснення оцінки та прогнозування впливу державної політики на ситуацію на ринку праці, створення умов для підвищення трудової мобільності та забезпечення системи соціального захисту в разі втрати роботи.

Окремо встановлюється необхідність ведення реєстру суб'єктів господарювання, що надають послуги з працевлаштування за межами країни [1].

## **1.2 Механізми формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення**

Згідно з положеннями статті 15 Закону України «Про зайнятість населення», принципи державної політики у сфері зайнятості визначають основні орієнтири для реалізації ефективної політики у цій галузі. Зокрема, ці принципи охоплюють кілька важливих аспектів, які є основою для забезпечення стабільної зайнятості та соціальної справедливості:

- Пріоритетність забезпечення повної, продуктивної та добровільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави. Це означає, що держава повинна створювати умови для того, щоб кожен громадянин мав можливість працювати за своїми уподобаннями, забезпечуючи ефективне використання трудових ресурсів та оптимальний рівень зайнятості;
- Відповідальність держави за формування та здійснення політики в галузі зайнятості населення. Держава має брати на себе обов'язок контролювати та сприяти належному функціонуванню ринку праці через належне правове регулювання та реалізацію відповідних програм;
- Гарантування рівних можливостей для всіх громадян у реалізації їхнього конституційного права на працю, що передбачає не тільки доступ до робочих місць, але й рівні умови для їхнього вибору, без дискримінації та соціальної нерівності;
- Підтримка ефективного використання трудового потенціалу та гарантування соціального захисту населення від безробіття. Цей принцип акцентує увагу на необхідності не тільки забезпечення можливостей для роботи, але й надання допомоги тим, хто стикається з тимчасовою відсутністю роботи, що

дозволяє зберегти соціальну стабільність та запобігти економічним проблемам.

Ці принципи складають основу для здійснення державної політики у сфері зайнятості, що дозволяє реалізовувати програми, спрямовані на розвиток ринку праці, покращення соціального захисту та забезпечення економічного зростання [1].

Фінансові та податкові стимули є важливою складовою механізму державного регулювання зайнятості, спрямованого на створення нових робочих місць та підтримку працевлаштування вразливих категорій населення. Держава активно впроваджує такі механізми для стимулювання роботодавців, зокрема для працевлаштування осіб з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб. Наприклад, роботодавці, які наймають людей з інвалідністю, можуть скористатися пільговою ставкою єдиного соціального внеску – 8,41% від нарахованої бази. Окрім цього, протягом першого року роботи працівника з інвалідністю, роботодавець має можливість отримати повне відшкодування витрат на його заробітну плату [4].

Основним компонентом формування ефективної політики зайнятості є створення та впровадження механізму, який забезпечує баланс між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці. Досягнення повної та продуктивної зайнятості сприяє зміцненню економіки та підвищенню рівня соціального добробуту громадян. Водночас ефективність державних заходів у сфері регулювання ринку праці визначається не розміром соціальних виплат, а здатністю реально вирішувати проблему безробіття [5].

Механізм регулювання зайнятості населення охоплює такі складові:

- розробку і впровадження загальнодержавних та регіональних програм зайнятості, а також організацію і забезпечення діяльності державної служби зайнятості;
- залучення підприємств, установ та організацій до реалізації державної політики у сфері зайнятості;

- функціонування Державного фонду сприяння зайнятості населення;
- проведення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки незайнятих громадян;
- надання компенсації особам, які втратили роботу або проходять перекваліфікацію;
- здійснення контролю державними органами за дотриманням законодавства України щодо зайнятості населення.

Держава здійснює як активну, так і пасивну політику зайнятості. Активна політика передбачає комплекс правових, організаційних та економічних заходів, спрямованих на зниження рівня безробіття, таких як професійна орієнтація, навчання та перепідготовка кадрів, організація громадських робіт, допомога у працевлаштуванні, підтримка малого бізнесу, фінансова підтримка підприємств з метою збереження або створення робочих місць, а також розвиток системи служби зайнятості. Пасивна політика полягає у заходах, що пом'якшують соціальні наслідки безробіття, зокрема виплаті грошової допомоги безробітним та їхнім сім'ям, наданні пільг.

Таким чином, механізм регулювання зайнятості населення являє собою сукупність правових, адміністративних і економічних інструментів, які реалізуються на державному, регіональному та місцевому рівнях, а також на рівні підприємств, з метою виконання завдань, визначених у державних програмах зайнятості, у відповідності до стандартів та рекомендацій Міжнародної організації праці. Рисунок 1.2 детально демонструє основні рівні та важелі регулювання зайнятості населення [6].

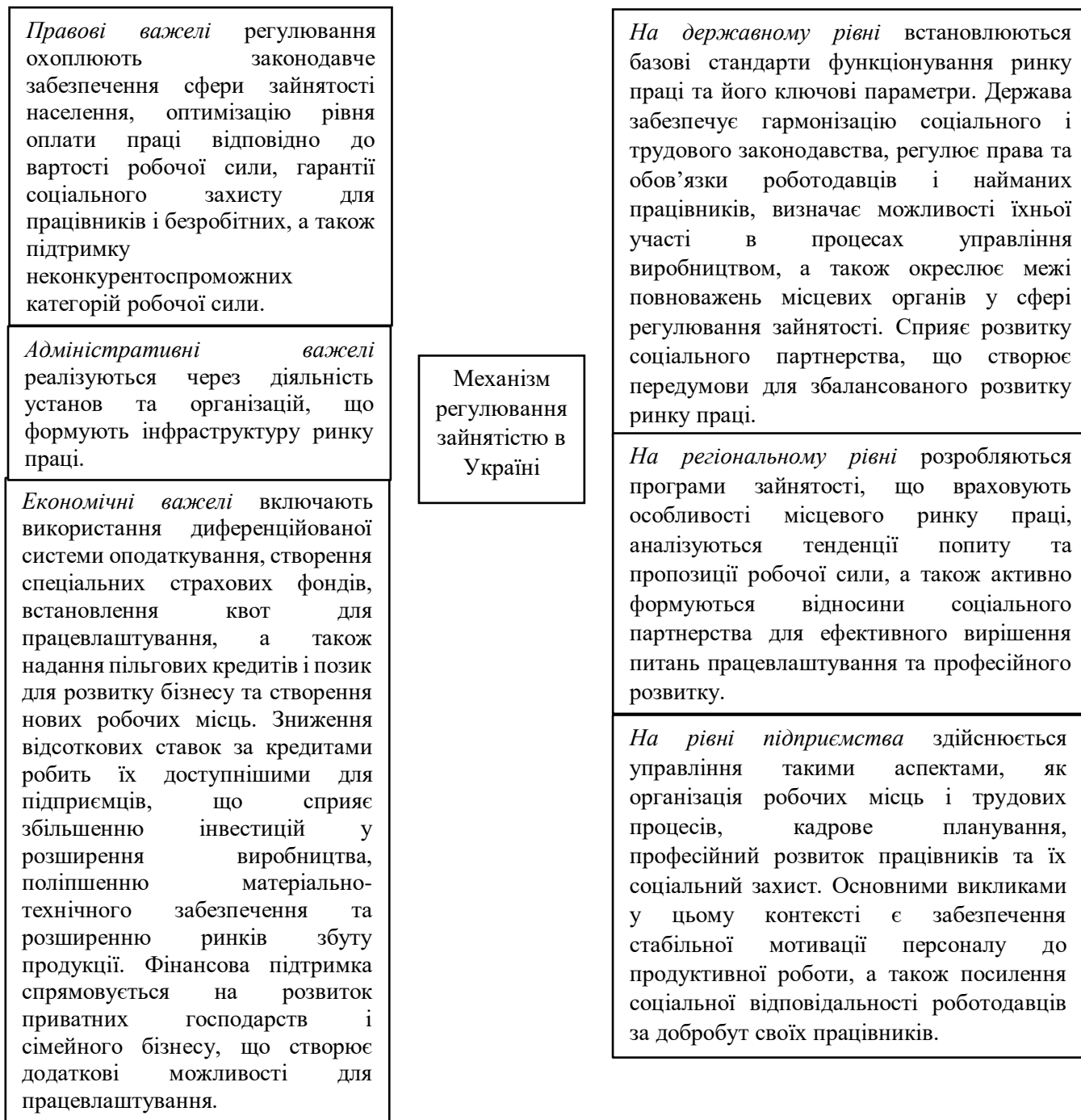


Рисунок 1.2 – Рівні та важелі регулювання зайнятості населення

*Джерело: розроблено автором на основі [6].*

Проаналізувавши рисунок 1.2 через призму механізмів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, можна визначити такі характерні особливості: політика зайнятості має багаторівневу структуру, що дає

змогу враховувати інтереси всіх учасників трудових відносин. Її реалізація базується на комплексному підході, який передбачає використання правових, адміністративних та економічних важелів впливу. Важливе місце відведено розвитку соціального партнерства, яке виступає ключовим механізмом регулювання зайнятості як на державному, так і на регіональному рівнях. При розробці політики особливу увагу приділяють специфіці розвитку регіональних ринків праці. Також підкреслюється значення мотиваційних механізмів і посилення соціальної відповідальності безпосередньо на рівні підприємств.

Представлений рисунок демонструє системний характер формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення України, охоплюючи як державне та регіональне регулювання (макрорівень), так і діяльність окремих суб'єктів господарювання (мікрорівень).

### **1.3 Нормативно-правова база формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення**

Відповідно до статті 2 Закону України «Про зайнятість населення», правове регулювання відносин у сфері зайнятості населення базується на кількох основних нормативно-правових актах, включаючи Конституцію України, цього Закону, Кодексу законів про працю України, Господарського кодексу України, Цивільного кодексу України, а також Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та інших актах законодавства.

Кодекс законів про працю України є основним законодавчим актом, що визначає основні права та обов'язки працівників і роботодавців, згідно статі 1 регулює умови праці, порядок укладення та припинення трудових договорів, режим робочого часу, відпустки, охорону праці та інші аспекти трудових відносин. Згідно статті 2, Кодекс встановлює правила організації праці, які мають важливе значення для забезпечення належних умов зайнятості та захисту трудових прав

працівників, включаючи питання оплати праці, соціальних гарантій, охорони праці та трудової дисципліни [7].

Крім того, важливу роль у регулюванні питань зайнятості відіграють міжнародні договори, ратифіковані Верховною Радою України, положення яких мають пріоритет над нормами національного законодавства у випадку розбіжностей [1].

Правове регулювання державної політики у сфері зайнятості населення в Україні ґрунтується на комплексі нормативно-правових актів, які визначають основи працевлаштування, соціального захисту, професійної підготовки та підтримки безробітних. Основні закони, що регулюють цю сферу, наведені у таблиці 1.2 нижче. З повним переліком нормативно-правових актів, включаючи постанови Кабінету Міністрів України та накази Міністерства економіки України, можна ознайомитися у Додатку А.

Таблиця 1.1 – Основні нормативно-правові акти у сфері зайнятості населення та їх сфера застосування

Нормативно-правовий акт	Сфера застосування
1. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI “Про зайнятість населення”.	Регулює питання працевлаштування, створення нових робочих місць та забезпечення соціального захисту громадян у випадку безробіття. Встановлює державні гарантії реалізації права на працю та визначає механізми підтримки зайнятості.
2. Закон України від 02.03.2000 № 1533-III “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”	Визначає структуру і правила функціонування системи соціального страхування для осіб, які втратили роботу. Забезпечує фінансову підтримку безробітних та сприяє їхній професійній реінтеграції.
3. Закон України від 07.06.2001 № 2491-III “Про імміграцію”.	Окреслює порядок оформлення дозволів на постійне проживання для іноземних громадян та осіб без громадянства. Встановлює умови імміграції та повноваження державних органів у цій сфері.
4. Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства”.	Регламентує правовий статус іноземних громадян, включаючи їхні права, обов’язки та механізми правового захисту. Визначає правила в’їзду, перебування та виїзду з України.
5. Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР	Встановлює ключові принципи та організаційні засади функціонування системи соціального страхування, включаючи порядок фінансування та надання страхових виплат.

*Джерело: розроблено автором на основі переліку НПА у сфері зайнятості населення [8].*

Окрім законів, наведених у таблиці 1.2, важливе значення для реалізації державної політики у сфері зайнятості мають також підзаконні акти, зокрема

постанови Кабінету Міністрів України та накази Міністерства економіки України. Вони регламентують конкретні механізми підтримки безробітних, професійної підготовки, працевлаштування іноземців та компенсацій роботодавцям. Серед ключових постанов можна виділити:

- Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 № 984 – регулює організацію професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю в закладах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 № 893 – визначає порядок надання роботодавцям компенсацій за облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю;
- Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 № 446 – встановлює правила реєстрації та перереєстрації безробітних, а також порядок ведення обліку осіб, які знаходяться в пошуках роботи.

Крім цього, важливими є накази Міністерства економіки, які визначають критерії оцінювання заяв на отримання мікрогрантів, перелік професій для перекваліфікації, а також форми персональних карток для обліку працівників.

Такий багаторівневий підхід до правового регулювання ринку праці дозволяє врахувати як загальні принципи зайнятості, так і специфічні питання, пов'язані з інтеграцією вразливих груп населення, стимулюванням створення нових робочих місць та забезпеченням соціального захисту.

## РОЗДІЛ 2

### АНАЛІЗ СТАНУ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

#### 2.1 Оцінка сучасного стану та тенденцій у сфері зайнятості населення в Україні

Ринок праці є одним із ключових індикаторів соціально-економічного стану держави. Від рівня зайнятості населення, його професійної активності та ефективності трудової діяльності значною мірою залежить стабільність національної економіки, добробут громадян та здатність країни до сталого розвитку. Сучасні умови, зокрема повномасштабна війна, значно трансформували структуру ринку праці в Україні, зумовивши як скорочення робочої сили, так і зміни в характері зайнятості.

Згідно з даними Міністерства економіки України, структура ринку праці зазнала суттєвих змін у період між 2021 та 2024 роками. У таблиці 2.1 представлено порівняльну динаміку основних показників:

Таблиця 2.1 – Структура ринку праці в Україні у 2021, 2024 роках, млн. осіб

Показник	2021 рік	2024 рік
Населення віком 15-70 років	28	23
Робоча сила	17,3	15
Поза робочою силою	10,7	8
Зайняте населення	15,6	12,3
Безробітні	1,7	2,8
Формальний сектор	12,6	9,1
Неформальний сектор	3	3,2

*Джерело: адаптовано автором за даними [9].*

4,5 МЛН. осіб - стільки працівників необхідно залучити додатково на ринок праці для щорічного зростання ВВП на 7% до 2030 року за розрахунками Міністерства економіки.

Поряд із нестачею кваліфікованих кадрів, ми спостерігаємо різке збільшення кількості безробітних (2,8 млн. ос. у 2024р. [9], це плюс 1.1 млн. ос. за рік).

У відповідь на виклики ринку праці, Міністерством економіки було запроваджено флагманський проєкт «Робота без бар'єрів».

Згідно з інформаційними джерелами з сайту Мінекономіки, ключова ціль даного проєкту полягає у спрощенні доступу до працевлаштування для осіб з інвалідністю, ветеранів, молоді без досвіду роботи, внутрішньо переміщених осіб, а завдання проєкту – забезпечити вразливі категорії населення активними програмами зайнятості [8].

В рамках реалізації урядового проєкту "єРобота" Державною службою зайнятості здійснюється надання мікрогрантів та грантів для започаткування або розширення власної справи [10].

У 2023 році в межах державної програми підтримки малого підприємництва було прийнято позитивні рішення щодо надання мікрогрантів 9 тисячам осіб на загальну суму 2,2 млрд гривень. Це сприятиме створенню близько 19,9 тисяч нових робочих місць. У 2024 році планується ухвалити 11,6 тис. таких рішень із передбаченим фінансуванням у розмірі близько 3 млрд гривень із коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

З квітня 2023 року розпочато надання грантів учасникам бойових дій, особам з інвалідністю, набутою внаслідок війни, та членам їхніх родин для започаткування або розвитку власного бізнесу. За результатами 2023 року схвалено 216 заявок на суму 87 млн грн, що передбачає створення 441 нового робочого місця. У 2024 році, станом на початок року, вже було підтримано 180 заявників на аналогічну суму – 87 млн грн, що має забезпечити створення ще 382 робочих місць.

Загалом у 2024 році заплановано ухвалити 420 рішень, із загальним фінансуванням до 200 млн грн.

Окрему увагу приділено підвищенню кваліфікації та професійній переорієнтації населення шляхом видачі ваучерів на навчання. У квітні 2023 року було розширено перелік професій і спеціальностей, за якими можна пройти навчання за рахунок ваучера. На сьогодні він охоплює 124 напрями. Упродовж 2023 року ваучери отримали 18 тис. осіб, а на 2024 рік заплановано їхнє надання ще 20 тис. громадянам. На ці цілі передбачено фінансування в обсязі майже 320 млн гривень.

Важливим елементом державної підтримки роботодавців стала програма компенсації витрат на облаштування робочих місць для осіб з інвалідністю, що була впроваджена у вересні 2023 року. Станом на 27 березня 2024 року в межах цієї ініціативи здійснено компенсаційні виплати за створення робочих місць для 236 осіб з інвалідністю I та II груп. Максимальна сума компенсації складає до 106,5 тис. грн для осіб з інвалідністю I групи (еквівалент 15 мінімальних заробітних плат) і до 71 тис. грн — для осіб з II групою (еквівалент 10 мінімальних зарплат).

Окрім того, в Україні діє програма компенсації роботодавцям витрат на оплату праці при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб. Упродовж 2023 року за цією програмою було працевлаштовано 14 тисяч ВПО. У 2024 році заплановано забезпечити працевлаштування з компенсацією для 15 тисяч осіб, а загальний обсяг видатків на це становить 306 мільйонів гривень.

Окремо слід зупинитися на питанні працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, чисельність яких помітно збільшилася через війну. Згідно з опитуванням, проведеним Міжнародною організацією з міграції, станом на 23 січня 2023 року кількість ВПО в Україні становила 5,4 млн осіб.

Регіональний розподіл працевлаштованих ВПО серед загальної кількості працівників підприємств, що брали участь в опитуванні, є досить різноманітним. Згідно з даними, отриманими від роботодавців, на рисунку 2.1 видно, що найбільші частки ВПО у загальній кількості працівників спостерігаються у Запорізькій,

Харківській, Івано-Франківській областях та м. Києві (від 4,2% до 5,7% від загальної кількості працівників):

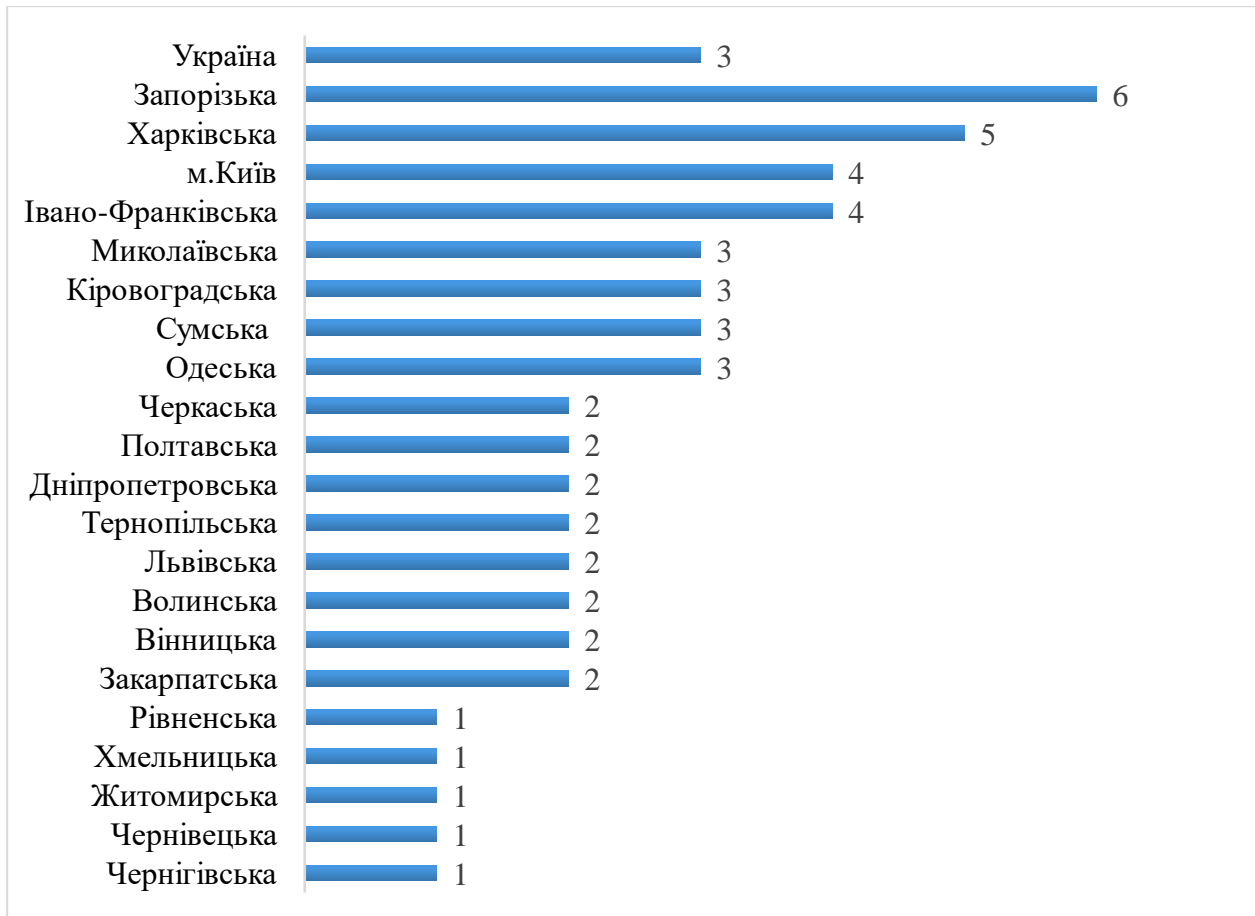


Рисунок 2.1 – Частка ВПО в загальній кількості зайнятих працівників за регіонами, %

*Джерело: розроблено автором на основі результатів проведеного дослідження стану, тенденцій та перспектив ринку праці України [11].*

Натомість, Кіровоградщина, Миколаївщина, Черкащина, Чернівецька та Чернігівська області демонструють найгірші результати. Така картина, можливо, пояснюється двома основними чинниками: або відносно меншим скупченням внутрішньо переміщених осіб у цих регіонах, або невисоким бажанням частини переселенців працювати на місцевих підприємствах. На це впливає ціла низка причин, включаючи безпекову ситуацію, розмір заробітної плати та загальні умови праці [11].

Попри значне зменшення кількості робочих місць та збільшення безробіття у період 2022-2023 років, роботодавці, які здійснюють найм працівників, вже у 2024 році відмічають дефіцит кадрів. Згідно з інформацією з сайту Мінекономіки, отриманою в результаті опитування роботодавців про стан на ринку праці України, 43% респондентів відчули труднощі при заповненні вакансій у поточному році. Ще 36% опитаних прогнозують погіршення ситуації з нестачею кваліфікованих фахівців на ринку праці після завершення війни.

Незважаючи на економічну кризу, викликану неспровокованою військовою агресією російської федерації проти України, ситуація на ринку праці демонструє тенденцію до стабільності. У половини опитаних компаній чисельність колективів збереглася на колишньому рівні або навіть зросла. На жаль, в іншій половині відбулося скорочення штату. Варто відзначити, що у 15% респондентів кількість працівників скоротилася більш ніж на 50%.

Проблеми, з якими стикається сучасний бізнес:

- 1) Дефіцит кваліфікованих кадрів – 58%.
- 2) Потреба у зовнішньому фінансуванні – 42%.
- 3) Безпека ведення бізнесу – 40%.
- 4) Конкурентна боротьба – 25%.
- 5) Збоїв ланцюгах постачання – 24%.

Згідно з результатами проведеного опитування, мобілізація (67%) та міграційні процеси (54%), на думку респондентів, визначені ключовими факторами дефіциту робочої сили.

Викликом трудової міграції є відтік висококваліфікованих кадрів та молоді, зокрема, внаслідок російської агресії проти України. Також, це пов'язано з неповерненням на Батьківщину після здобуття освіти закордоном, що посилюється політикою деяких країн, спрямованою на залучення кваліфікованих іммігрантів та молодих спеціалістів серед іноземних студентів.

Натомість, втрата Україною таких категорій працівників негативно позначається на віковій та освітньо-кваліфікаційній структурі робочої сили і може стримувати економічний розвиток [12].

Згідно з даними, опублікованими на сайті Міністерства економіки, у 2025 році Перелік спеціальностей та вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції, збільшився майже вдвічі, порівнюючи з переліком 2021 року. Наприклад, якщо у 2021 році до Переліку спеціальностей та вимоги до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції було включено 40 спеціальностей [13], то у 2025 – 74 [15], у 2024 році – 73 [14], і тенденції до зменшення не передбачається.

Враховуючи вище зазначене, стає очевидним, що український ринок праці сьогодні переживає кардинальні зміни. Ці зміни викликані війною, демографічною кризою та структурними перетвореннями в економічній системі. Вирішальним фактором у цій ситуації є ефективна державна політика, спрямована на зайнятність населення. Саме вона визначає можливість збереження трудового потенціалу, стабілізації економіки та досягнення амбітних показників зростання валового внутрішнього продукту.

## **2.2 Недоліки наявних інструментів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення**

На сьогодні державне регулювання політики зайнятості в недостатній мірі бере до уваги специфіку місцевих та регіональних вимог. Масове вимушене переселення працездатних громадян закордон, мобілізація до Збройних Сил України, поглиблення розриву між освітою та потребами ринку праці, а також нерівномірне відновлення економіки як у територіальному, так і в галузевому розрізі, зумовили дефіцит професійних спеціалістів для працевлаштування на регіональних ринках праці.

Згідно з інформацією розміщеною на порталі «Work.ua», у 2023 році чимало роботодавців зіткнулися з браком кадрів. Для прикладу, на Закарпатті та Прикарпатті до початку повномасштабної війни в багатьох містах та селах відчувалася проблема з кількістю робочих місць. На початку 2024 року ринок праці в цих регіонах оживився, демонструючи 155% та 146% робочих місць відповідно від показників до війни, що стало можливим завдяки релокації підприємств та створенню нових виробництв на територіях, віддалених від лінії фронту. Тобто вакансій тут стало значно більше, ніж до повномасштабного вторгнення, але кандидатів на заміщення вакансій все одно не вистачає. Схожа картина спостерігається й в інших областях західної України.

Дефіцит кадрів особливо відчутний також у прифронтових регіонах, де чисельність населення помітно скоротилася. За даними платформи «Work.ua», у 2023 році найбільше претендентів на одну вакансію було в Київській, Харківській та Вінницькій областях. Цікаво, що тільки у Вінницькій області кількість вакансій була більшою, ніж до початку війни. Найменша конкуренція спостерігалася у Закарпатській, Чернівецькій та Херсонській областях.

Офіційна статистика Державної служби зайнятості свідчить про збереження дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, а також суттєві регіональні відмінності за масштабами цього дисбалансу. Станом на 1 січня 2023 р. найбільша кількість зареєстрованих безробітних була у Запорізькій, Дніпропетровській та Сумській областях. Лідерами за пропозицією вакантних робочих місць є Львівська, Дніпропетровська та Київська області. На 1 вакансію припадало від 1 до 20 безробітних. Львівська область у 2023 р. була єдиною, де кількість вакансій перевищила чисельність офіційно зареєстрованих безробітних.

Під впливом повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України відбулися суттєві трансформації, які істотно впливають на функціонування національного ринку праці, зокрема на його регіональні складові. Ці процеси поглиблюють вже існуючі диспропорції та спричиняють подальше порушення балансу між попитом і пропозицією робочої сили. Динаміка

відновлення регіональних ринків праці значною мірою визначається такими чинниками, як географічна віддаленість від зони бойових дій, зміна структури економічної активності через переміщення бізнесу, ефективність державної політики у сфері зайнятості та підтримки підприємництва, масштаб внутрішньої трудової міграції, рівень адаптивності та гнучкості регіонального ринку праці, а також забезпечення належної мобільності робочої сили [16].

Одним із суттєвих викликів для державної політики у сфері зайнятості є зростання вимушеного безробіття серед жінок. За результатами опитування, проведеного у лютому 2025 року платформами Work.ua та Education.ua, кожна п'ята жінка в Україні змушена відмовлятися від роботи через відсутність можливості влаштувати дитину до дитячого садка. Близько 49% опитаних вказали на те, що у їхніх регіонах дошкільні заклади або переповнені, або взагалі не функціонують. Крім того, 60% респондентів зазначили, що дитячі садки працюють лише до 17:00, що унеможлиблює поєднання повного робочого дня з доглядом за дитиною. Це змушує жінок шукати зайнятість з гнучким графіком або скорочувати робочі години, що негативно впливає на їхній кар'єрний розвиток та економічну активність. Відсутність доступу до якісних та доступних дошкільних послуг виступає серйозним бар'єром для повноцінної участі жінок у ринку праці, що, своєю чергою, знижує загальний потенціал економічного зростання країни.

Ситуація ще більше загострюється для внутрішньо переміщених осіб та батьків дітей з особливими освітніми потребами. Вони часто стикаються з додатковими труднощами при влаштуванні дітей у садочки, включаючи відмову адміністрації створювати інклюзивні групи [17].

Особливу тривогу викликає демографічна криза в Україні. Станом на кінець 2024 року чисельність населення скоротилося до 32 мільйонів осіб, тоді як у 2014 році цей показник становив 42 мільйони осіб. За словами міністра національної єдності України, за межами країни перебуває близько половини нації, а загальна чисельність українців у світі складає приблизно 60 мільйонів. Така втрата людського капіталу знижує інвестиційну привабливість країни та ставить під

загрозу її повоєнне відновлення. Через дефіцит кваліфікованої робочої сили український бізнес змушений шукати альтернативні шляхи задоволення кадрових потреб, у тому числі за рахунок залучення іноземних працівників [18].

Не менш актуальною є проблема працевлаштування незайнятого населення. В умовах зростання кількості осіб з особливими потребами, людей з інвалідністю, внутрішньо-переміщених осіб, які тікаючи внаслідок евакуації або виїждять з тимчасово окупованих територій у більшості залишають все своє набуте майно або воно є знищеним і також втрачають не тільки своє майно, а й роботу.

У період з 13 липня по 12 серпня 2024 року, Міжнародною організацією з міграції було здійснено 17-й раунд Опитування загального населення, результати якого надали детальну та репрезентативну картину внутрішнього переміщення в Україні. Згідно з отриманими даними, 50% домогосподарств внутрішньо переміщених осіб з місячним доходом до 7 064 грн змушені були скоротити витрати на охорону здоров'я. Для порівняння, серед домогосподарств із вищим рівнем доходу подібні обмеження спостерігались у 33% випадків. На рівень життя ВПО значний вплив мають як скорочення державної фінансової підтримки на проживання, так і високі витрати на оренду житла, незалежно від регіональної специфіки. У рамках численних соціологічних досліджень, фокус-групових обговорень та консультацій відсутність постійного джерела доходу часто називається однією з головних причин повернення внутрішньо переміщених осіб до місць попереднього проживання [19].

Ситуацію на ринку праці також погіршує низька мотивація до праці, яка формується на тлі нестабільного та недостатнього рівня доходів. У 2025 році Пенсійний фонд України зафіксував негативну динаміку середньомісячної заробітної плати: у січні вона склала 18 660,32 грн, що на 14% менше, ніж у попередній період. У лютому розмір середньої зарплати зменшився ще на 0,38% і становив 18 589,38 грн. Ці показники демонструють не лише нестабільність доходів, а й загострюють соціальну напругу серед працюючого населення.

Варто враховувати, що розмір оплати праці визначається не лише економічними можливостями роботодавців, а й низкою інших факторів: рівнем розвитку технологій, організаційною структурою підприємств, соціальними гарантіями, доступністю ресурсів та регіональними відмінностями. У поєднанні з інфляційним тиском і зростанням вартості життя така ситуація значно ускладнює реалізацію державної політики у сфері зайнятості [20].

Сильні та слабкі сторони реалізації державної політики у сфері зайнятості, можливості та загрози вдосконалення представлені у Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Сильні та слабкі сторони реалізації державної політики у сфері зайнятості.

<b>Сильні сторони:</b>	<b>Можливості:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Чітке розуміння ключових викликів, що постають перед ринком праці України.</li> <li>- Визначення важливих напрямів реформування державної політики зайнятості.</li> <li>- Наявні очікування від стейкхолдерів щодо реформування сфери зайнятості.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Залучення міжнародної допомоги та експертизи для розробки ефективних рішень.</li> <li>- Використання цифрових технологій для підвищення ефективності послуг у сфері зайнятості.</li> <li>- Партнерство з приватним сектором і місцевою владою для розвитку ринку праці.</li> </ul>
<b>Слабкі сторони:</b>	<b>Загрози:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Відсутність конкретних планів і дорожньої карти реалізації реформ.</li> <li>- Недостатня деталізація щодо механізмів реалізації визначених напрямів політики.</li> <li>- Невизначеність щодо ресурсного забезпечення реформування сфери зайнятості.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Подальше погіршення демографічної ситуації та скорочення працездатного населення.</li> <li>- Ризик неузгодженості реформи сфери зайнятості з іншими напрямами державної політики.</li> <li>- Політична нестабільність та обмеженість ресурсів для реалізації реформ.</li> </ul>

*Джерело адаптовано автором за даними [21, с. 12].*

Таким чином, недоліки існуючих інструментів реалізації державної політики у сфері зайнятості полягають у слабкій адаптивності до регіональних потреб, демографічній кризі, відтоку робочої сили, соціальних бар'єрах для

вразливих груп населення та невідповідності пропонованих умов праці очікуванням громадян. Ці чинники вимагають перегляду пріоритетів та комплексного реформування політики зайнятості на національному та місцевому рівнях.

### **2.3. Досвід європейських країн щодо реалізації політики зайнятості населення**

Аналізуючи європейський досвід у впровадженні політики зайнятості, спостерігаємо, як Європейський Союз системно підходить до заохочення працевлаштування, зниження безробіття та гарантування соціальної справедливості. Центральним документом у цій сфері є щорічний звіт «Employment and Social Developments in Europe 2024», підготовлений Європейською Комісією. У ньому зазначено, що у 2023 році рівень зайнятості в ЄС сягнув рекордних 75,3%, а рівень безробіття знизився до 6,1%. Такий прогрес зумовлений активною підтримкою політик професійного навчання, цифровізації ринку праці та посиленням соціального захисту. Водночас серед ключових викликів названо енергетичну бідність, соціальну нерівність, а також необхідність інтеграції вразливих груп населення, зокрема молоді, людей з інвалідністю та мігрантів.

Поряд зі скромним зростанням ВВП на 0,4% у 2023 році, зайнятість зросла на 1,2% в ЄС та на 1,4% в Єврозоні: 216,5 мільйона людей працювали в ЄС та 168,7 мільйона в Єврозоні. За винятком Румунії (-0,9% у порівнянні з 2022 роком), у всіх країнах спостерігалось зростання зайнятості. Країнами з найвищим відсотком зростання були Мальта (+6,7%), Ірландія (+3,5%), Естонія (+3,2%), Іспанія (+3,2%) та Люксембург (+2,2%). У всіх інших країнах-членах зафіксовано зростання у відсотках нижче 2,0%. Незважаючи на зростання на 1,0% загальної кількості відпрацьованих годин в ЄС (+1,3% в Єврозоні) у 2023 році порівняно з 2022 роком, спостерігалось незначне зниження кількості відпрацьованих годин на одну зайняту

особу (-0,2% в ЄС і -0,1% в Єврозоні), що все ще нижче рівня до пандемії COVID-19 у 2019 році.

Рисунок 2.2 відображає порівняння рівня зростання зайнятості в окремих країнах ЄС, включаючи як лідерів зростання (Мальта, Ірландія, Естонія, Іспанія, Люксембург), так і країну зі скороченням зайнятості (Румунія). Він наочно демонструє суттєві відмінності у динаміці розвитку ринку праці серед країн Європейського Союзу.

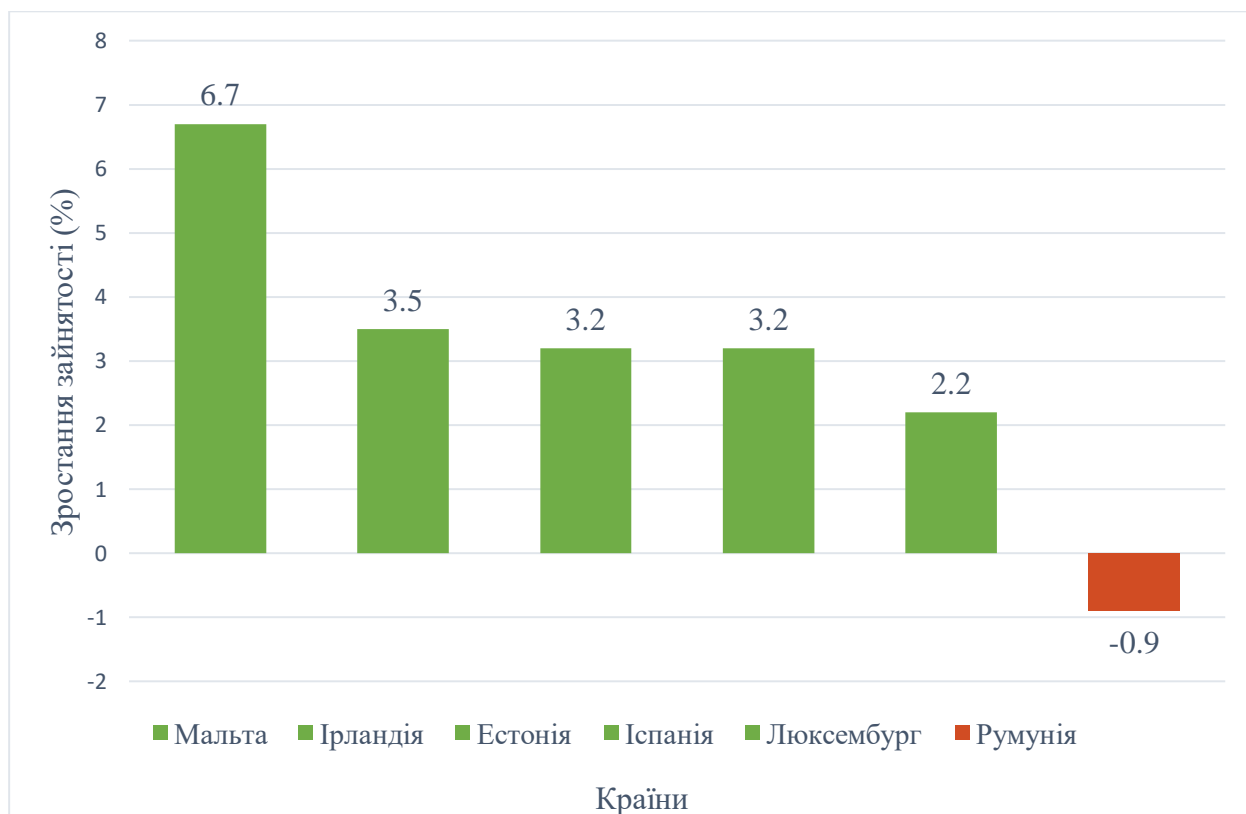


Рисунок 2.2 - Рівень зростання зайнятості у країнах ЄС у 2023 році

*Джерело: адаптовано автором на основі [22].*

Ця тенденція до зниження, яка тривала протягом останніх двох десятиліть, може відображати впровадження більш ефективних та продуктивних технологій, включаючи прискорення цифровізації, а також зміни у ставленні до роботи. Після відновлення у 2021 та 2022 роках продуктивність праці знову знизилася у 2023 році порівняно з попереднім роком (-0,8% на одну зайняту особу та -0,6% за годину), що відображає поєднання більшої пропозиції робочої сили та меншої кількості

відпрацьованих годин на одну зайняту особу (19), а також низький рівень зростання загальної продуктивності факторів.

У 2023 році найбільший внесок у зростання зайнятості зробили такі сектори, як торгівля, транспорт, проживання та державне управління, оборона, освіта, охорона здоров'я та соціальна діяльність [22].

У 2024 році Європейська Комісія надала оновлені рекомендації щодо політики зайнятості в межах Європейського семестру. Основні акценти зроблено на забезпеченні інклюзивності ринку праці, зменшенні гендерного розриву в оплаті праці та активізації участі економічно неактивного населення. Окрему увагу приділено адаптації системи зайнятості до викликів "зеленої" та цифрової трансформації, що потребує інвестицій у перекваліфікацію кадрів [23].

Зелена трансформація, спрямована на досягнення кліматичної нейтральності до 2050 року, має значний вплив на ринок праці. За даними звіту OECD Employment Outlook 2024, хоча загальний рівень зайнятості залишиться стабільним, відбудеться суттєва перерозподіл робочих місць між секторами. Очікується скорочення зайнятості в галузях з високим рівнем викидів, таких як вугільна промисловість, та зростання в секторах, пов'язаних з відновлюваною енергетикою, енергоефективністю та екологічними технологіями [24].

Для підтримки цього переходу Європейський Союз впроваджує механізми, такі як Just Transition Mechanism – Механізм простого переходу, який мобілізує щонайменше 100 мільярдів євро на період 2021–2027 років для підтримки регіонів, залежних від вуглецево-інтенсивних галузей. Ці кошти спрямовані на сприяння соціальній згуртованості, створення нових робочих місць та економічну диверсифікацію [25].

Крім того, Європейська Комісія розробила пакет заходів «Fit for 55», який передбачає зменшення викидів парникових газів на 55% до 2030 року. Цей пакет включає підтримку чистого транспорту, відновлюваних джерел енергії та впровадження механізму коригування вуглецевих викидів на кордоні [26].

У контексті зеленої трансформації особливу увагу приділено перекваліфікації працівників та розвитку «зелених» навичок. Згідно з даними LinkedIn Economic Graph, глобальний попит на «зелені» навички зростав на 5,9% щорічно з 2021 по 2024 роки, з помітним зростанням у Великобританії, Ірландії та Саудівській Аравії. Однак пропозиція відстає, що створює прогнозований дефіцит у 18,7% до 2030 року та 101,5% до 2050 року, підкреслюючи необхідність інвестування в освіту та розвиток «зелених» навичок [27].

У відповідь на поширення нестандартних форм зайнятості, особливо в цифровій економіці, у 2024 році ЄС ухвалив Директиву 2024/2831 щодо регулювання платформної праці. Цей документ запроваджує презумпцію існування трудових відносин для працівників, які виконують завдання через цифрові платформи, а також зобов'язує роботодавців забезпечити прозорість алгоритмічного управління. Такий підхід має на меті надати працівникам платформ належні соціальні гарантії, включаючи оплату праці, медичне страхування та пенсійне забезпечення [28].

Німеччина є прикладом держави-члена ЄС, яка активно адаптує імміграційну політику під потреби ринку праці. У 2023 році уряд країни ухвалив новий Закон про імміграцію кваліфікованих працівників у Німеччині. Цей закон значно лібералізує правила для залучення освічених фахівців з-за кордону, впроваджуючи систему на основі балів, що враховує кваліфікацію, знання мови, досвід, вік та сімейний стан. Нововведення включають зниження порогу зарплати для отримання "Блакитної карти ЄС", прискорене визнання дипломів, введення "карти можливостей" для випускників німецьких університетів, а також спрощення доступу до професійної освіти для шукачів притулку. Крім того, у 2024 році пом'якшено вимоги до натуралізації — громадянство Німеччини тепер можна отримати вже після 5 років проживання (або 3 років у виняткових випадках), із дозволом на подвійне громадянство у всіх випадках. Такі заходи спрямовані на вирішення проблеми дефіциту кадрів у ключових секторах економіки шляхом

інституційної підтримки інтеграції мігрантів на ринку праці [29].

Варто також розглянути досвід Великої Британії. У 2024 році Велика Британія започаткувала масштабну реформу трудового законодавства, представивши Закон про трудові права (Employment Rights Bill), який передбачає найзначніші зміни в сфері захисту працівників за останні десятиліття.

Ключові нововведення:

- Захист від несправедливого звільнення з першого дня роботи - скасовано попередню вимогу щодо двох років стажу для подання позову про несправедливе звільнення. Тепер працівники мають право на захист від звільнення з першого дня працевлаштування.
- Гарантовані години для працівників з нульовими контрактами - впроваджено обов'язок для роботодавців пропонувати працівникам, які регулярно працюють понад визначений період, контракти з гарантованою кількістю годин, що відображають фактичну тривалість їхньої роботи
- Підвищення виплат лікарняних, батьківських прав та відпусток - законопроект усуває необхідність періоду очікування для обов'язкової оплати лікарняних та нижню межу заробітку. Це означає, що працівники матимуть право на обов'язкову оплату лікарняного з першого дня хвороби. Також законопроект прибирає кваліфікаційний період для відпустки по догляду за дитиною, що дозволяє працівникам оформлювати її з першого дня роботи. Крім того, посилено захист працівниць під час вагітності та після повернення з декретної відпустки.
- Звітність з питань гендерної рівності - нове положення, яке вимагатиме від організацій з 250 і більше співробітниками публікувати план дій щодо рівності кожні 12 місяців. План повинен включати кроки, які роботодавець вживає для просування рівності та можливостей між працівниками чоловічої та жіночої статі.

- Створення Агентства справедливої праці (Fair Work Agency) - агентство об'єднає функції нагляду за дотриманням трудових прав, включаючи контроль за виплатою відпускних та забезпеченням належних умов праці [30].

Досвід країн Європи, зокрема Німеччини та Великої Британії, увиразнює значення цілісного підходу у формуванні політики зайнятості. Такий підхід охоплює як підтримку внутрішнього ринку праці, так і заохочення трудової імміграції. Втілення у життя подібних стратегій дозволяє не тільки усунути брак кваліфікованих фахівців, але й гарантувати економічну стійкість, соціальну інтеграцію та конкурентоспроможність економіки на світовій арені.

Слід звернути увагу, що Кабінет Міністрів України на засіданні 29 жовтня 2024 року, затвердив план приєднання до Європейської мережі служб зайнятості (EURES) відповідно до рекомендацій Європейської комісії, викладених у Звіті про прогрес України в рамках Пакету розширення ЄС на 2023 рік.

Ухвалений план є важливим заходом на шляху інтеграції до європейського ринку праці та впровадження вільного пересування робітників. Підготовчі заходи, передбачені планом, спрямовані на те, щоб закласти підґрунтя для приєднання до EURES.

Заходи містять дослідження перспектив, що стосуються сумісності українських системі фреймворків з потребами EURES та імплементацію нормативних актів, які дозволять Україні результативно взаємодіяти з європейськими базами даних про працю [31].

При цьому, ми повинні враховувати кращі практики європейських держав щодо побудови державної політики зайнятості.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

#### 3.1. Шляхи вдосконалення законодавчого регулювання зайнятості населення з урахуванням європейських стандартів

Прагнення України до набуття членства в ЄС передбачає поступове наближення політики та законодавства, у тому числі у сфері зайнятості, до стандартів ЄС. Це обумовило необхідність підготовки концептуального документа — Стратегії зайнятості населення України на 2024–2029 роки, розробкою якої займається Міністерство економіки України. Основною метою цієї Стратегії є забезпечення високого рівня зайнятості, соціальної інклюзії та сталого розвитку, сприяння рівним можливостям у доступі до ринку праці для всіх категорій населення, покращення функціонування ринку праці, подолання дефіциту та збільшення пропозиції робочої сили [32].

З огляду на європейський досвід, успішна реалізація такої стратегії вимагає комплексного підходу, що включає ефективне регулювання ринку праці, створення гнучких умов для працевлаштування, підтримку перекваліфікації та навчання працівників, а також заходи зі збереження робочих місць у періоди економічної нестабільності. Для цього важливо інтегрувати європейські стандарти, розвивати соціальний діалог та забезпечувати належний рівень соціального захисту для всіх.

Одним із завдань узгодження законодавства ЄС, є забезпечення технічної сумісності окремих баз даних, таких як база даних вакансій та база даних резюме. Ця кропітка робота пов'язана з удосконаленням державних внутрішніх сервісів, інформаційних ресурсів та адаптацією з технічними вимогами таких систем європейських країн, з метою їх гармонізації.

До ключових напрямків Стратегії зайнятості населення України також відносять:

- Подолання професійних упереджень. Зважаючи на згубний вплив воєнних дій та мобілізаційних заходів на стан ринку праці, держава зобов'язана сприяти перекваліфікації та працевлаштуванню жінок у сферах, що традиційно вважаються чоловічими. Такі ініціативи необхідно поєднувати з регуляторними реформами, запровадженими урядом, з метою пом'якшення та усунення перепон, що ускладнюють або обмежують представництво жінок у цих професійних нішах. Крім того, важливо забезпечити наявність практичних навчальних інструментів та можливостей для здобуття потрібних вмінь і компетенцій, використовуючи програми прискореного навчання.
- Турбота про ветеранів та їх адаптація. Реалізація політик та практик, зорієнтованих на сприяння реінтеграції ветеранів у мирне життя. Заходи, пов'язані з адаптацією ветеранів, матимуть прямий вплив на швидкість економічного відновлення після війни.
- Розробка стратегій працевлаштування спільно з місцевими органами влади. Стратегії працевлаштування мають брати до уваги актуальну економічну ситуацію в регіоні та передбачати майбутні інвестиції, а також плани економічного розвитку для сприяння регіональному відновленню.
- Створення та розробка аналітичних систем на основі даних. Дивлячись на майбутні трансформації ринку праці, зумовлені війною, державні інституції, місцева влада, роботодавці та інші зацікавлені особи потребують своєчасної та достовірної аналітики, яка слугуватиме для розробки та контролю ефективності різноманітних інструментів. Створення аналітичного центру (Обсерваторії праці) з використанням сучасної моделі даних DWI (Decent Work Indicators - Показники гідної праці) є надзвичайно актуальним завданням.
- Стимулювання підприємництва та самозайнятості. Центральна і регіональна влада здатні пріоритезувати активізацію підприємництва задля формування

міцної регіональної економічної моделі. Державна політика у сфері зайнятості повинна сприяти стимулюванню підприємницької активності та мережевих ефектів, шляхом кооперації, навчання, розвитку та надання грантової підтримки для старту власної справи.

- Сприяння тривалій професійній діяльності та відтермінуванню виходу на пенсію. Згідно з інформацією від Міністерства соціальної політики, середня позначка виходу на пенсію в Україні фіксується на рівні 54 років. Отже, перед країною стоїть завдання збільшення кількості економічно активних громадян, обмеживши при цьому можливості для дострокового припинення професійної діяльності та впроваджуючи економічні механізми для заохочення продовження кар'єрного шляху. Ці напрямки мають бути відображені та закріплені у відповідних нормативно-правових актах [21, с.10].

Враховуючи кращий досвід європейських країн серед пропозицій щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення, можна виділити наступні:

- 1) вдосконалення нормативно-правової бази з питань оподаткування доходів зайнятого населення, зокрема, зниження ставки оподаткування доходів населення;
- 2) нормативно-правове регулювання створення робочих місць з огляду на цифровий розвиток інформаційних технологій та діджиталізацію;
- 3) прийняття норм «зеленої» політики, наприклад, використання товарів, вироблених з вторинної сировини, таких як папір, авторучки, меблі, тощо.
- 4) затвердження реальних показників мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, мінімального прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів, які гарантують право працівників на справедливу оплату своєї праці та гідний рівень життя. До речі, у ЄС прийнято Директиву 2022/2041 від 19 жовтня 2022, яка так і називається, про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі [33];

- 5) прийняття нормативно-правових актів, які сприятимуть усуненню недоліків системи освіти щодо навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працюючого населення;
- 6) затвердження норм, які б сприяли прозорості умов праці, їх справедливості, зокрема на дистанційній роботі, усунення дискримінації та нерівності;
- 7) покращення регулювання питань соціального захисту, інклюзивності, забезпечення права на працю та працевлаштуванню молоді;
- 8) затвердження норм, що сприятимуть підвищенню попиту на робочу силу та створенню робочих місць. Звичайно, що ця пропозиція тісно пов'язана з економічною політикою розвитку держави;
- 9) в умовах воєнного стану також ефективним буде нормативне забезпечення мобільності працюючого населення та гарантування дистанційного працевлаштування у тих сферах, де це може бути можливим. Зокрема, забезпечення створення умов для дистанційної, відділеної роботи має позитивний вплив як на зайнятість населення, так і на роботу самих суб'єктів господарювання, які впроваджують такий спосіб праці для посад, які не потребують безпосередньої фізичної праці та фізичної присутності самого працівника на робочому місці. Однак, досить суттєвий відсоток компаній все ще вагається щодо використання віддаленої роботи через брак досвіду та відсутність культури керування.
- 10) посилення відповідальності та жорстке покарання за недотримання роботодавцями санітарно-гігієнічних умов праці та заходів з охорони праці.

Окремо слід звернути увагу на обов'язковість регулювання неофіційного працевлаштування, яке негативно впливає як на самих працівників, їхнє соціальне забезпечення та фінансовий стан, так і на державу в особі органів місцевого самоврядування та громад. Тому, слід посилити відповідальність за незаконне працевлаштування, контроль з боку держави та такими діями роботодавців, а також залучити громадськість для ведення боротьби за незадекларовану зайнятість.

Державна політика зайнятості нерозривно пов'язана з економічною політикою, тому, для створення нових робочих місць та зменшення безробіття слід вести виважену економічну політику, політику, спрямовану на розвиток важкого машинобудування, будівництво нових великих та середніх підприємств, та сприяти їх розвитку.

Таким чином, питання удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення має ґрунтуватися на прийнятих та затверджених актах ЄС.

### **3.2. Рекомендації щодо можливості імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості**

З метою реформування сфери зайнятості населення, забезпечення соціально-економічного розвитку держави, окрім удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення важливим є питання імплементації закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості. При цьому, вибір кращих практик закордонного досвіду формування і реалізації політики зайнятості населення має ґрунтуватися на детальному та всебічному аналізі здійснених такими країнами реформ і структурних перетворень.

Обмеженість фінансових ресурсів, необхідність здійснення зовнішніх запозичень на постійній основі для фінансування потреб держави, ведення діяльності в умовах воєнного стану та обстрілів, значно ускладнюють процеси формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості.

Спираючись на досвід зарубіжних країн, зокрема, ЄС, Україна може використати кращий сценарій для розвитку державної політики у сфері зайнятості населення, її трансформації та адаптації в сучасних умовах існування держави. Використовуючи набуті знання та досвід країн, які мали подібні проблеми, та умови, що притаманні Україні, держава має ставити амбітні цілі та поступово вирішувати увесь спектр проблем ринку праці.

Основна проблема реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в Україні – це проблема відтоку трудових ресурсів з України та забезпечення у достатній мірі трудовими ресурсами держави, висококваліфікованими спеціалістами, необхідних бізнесу і державі.

Серед інших проблем, з якими стикається Україна, варто зазначити значні внутрішні переміщення населення. Це явище формує непрості виклики для ринку праці.

Враховуючи ці фактори, використання найкращих практик країн Європейського Союзу та інших держав, що успішно адаптували свою політику зайнятості до складних умов, є вкрай актуальним. Одним із ключових елементів такої політики є Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy, EES), започаткована ще у 1997 році в межах Амстердамського договору. Ця стратегія спрямована на створення більшої кількості якісних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності економік країн-членів Європейського Союзу та соціальну інтеграцію. Вона базується на принципах активної політики ринку праці, яка включає професійне навчання, підтримку працевлаштування, заходи зі стимулювання створення нових робочих місць та соціальний захист працівників [34].

Основні компоненти Європейської стратегії зайнятості включають:

- Розробку національних планів дій у сфері зайнятості, які враховують специфіку кожної країни-члена ЄС та визначають пріоритети розвитку ринку праці.
- Використання єдиних індикаторів ефективності для моніторингу результатів реалізації політики зайнятості, включаючи рівень безробіття, частку зайнятості серед молоді, тривалість безробіття та інші показники соціально-економічного розвитку.
- Активні програми на ринку праці, спрямовані на перекваліфікацію, створення нових робочих місць, підтримку підприємництва та забезпечення рівних можливостей для всіх категорій населення.

- Посилення співпраці між державами-членами Європейського Союзу через обмін найкращими практиками, спільні проекти та координацію політики зайнятості на європейському рівні.

Також важливими аспектами є принципи гнучкої безпеки «Flexicurity» – це цілісна стратегія, спрямована на збільшення адаптивності й захищеності на трудовому ринку, що у підсумку вигідно для населення. Такий підхід враховує динамічний характер ринків праці, а також необхідність адаптації працівників та роботодавців до змінних умов.

Боротьба з незадекларованою працею, соціальний діалог та фінансування через Європейський соціальний фонд Plus (ESF+) також відіграють важливу роль. ESF+ фінансує проекти та реформи, спрямовані на сприяння працевлаштуванню, освіті та професійній підготовці молоді, розширюючи можливості молодих громадян, що є ключовими елементами забезпечення стабільності ринку праці та захисту прав працівників у країнах Європейського Союзу [35].

З огляду на зазначене, Україна вже розпочала процес розробки нової Стратегії зайнятості населення, яка має на меті комплексне оновлення політики зайнятості відповідно до сучасних викликів та європейських стандартів. Міністерство економіки України працює над створенням цього стратегічного документа. Його мета — зниження рівня безробіття, забезпечення рівного доступу до якісних робочих місць, підвищення гнучкості ринку праці та підтримка економічного розвитку країни.

Розробка Стратегії здійснюється у кілька етапів: дослідження ринку праці, відкриті консультації з усіма зацікавленими сторонами, формування концепції та розробка попереднього тексту, фіналізація документа. Очікується, що фінальний варіант Стратегії буде представлений восени 2025 року. Цей процес є важливим кроком у напрямку адаптації найкращих європейських практик у сфері зайнятості та сприятиме стабілізації ринку праці в Україні [36].

Масштаби втрат трудових ресурсів на стільки великі, що Україна не зможе самостійно забезпечити повоєнне відновлення, втрата населення працездатного

віку та демографічна криза знижують інвестиційну привабливість країни, стають на перешкоді економічного розвитку, та змушує бізнес шукати можливості задоволення потреб в робочій силі за рахунок іноземних працівників.

У цьому плані запозичення досвіду іноземних держав, зокрема країн-учасниць Європейського Союзу, стає найбільш актуальним.

Таким чином, розроблення та прийняття відповідних нормативно-правових актів чи інших актів законодавства сприятимуть:

- створенню правових основ та привабливості для повернення українців, які вимушено виїхали за кордон (надання фінансової допомоги, пошук роботи та забезпечення житлом, створення умов для навчання дітей, тощо);
- розширення проектів та програм фінансування навчання та перекваліфікації працівників, створення або розвиток власного бізнесу;
- залученню з-за кордону робочої сили у відповідності до кількісних та якісних потреб національного ринку праці. Для цього формуються пропозиції щодо удосконалення законодавства України у сфері залучення трудових ресурсів з-за кордону, імплементації основних норм та принципів відповідного законодавства ЄС (наприклад, одночасного оформлення дозволів на працевлаштування та проживання для трудових мігрантів; створення пільгових умов для працевлаштування висококваліфікованих іноземців та іноземних студентів, які успішно завершили своє навчання в Україні і працевлаштовуються за здобутими в українських закладах вищої освіти спеціальностями; спрощення процедур оформлення дозвільних документів на працевлаштування іноземців дефіцитних професій та у пріоритетних напрямках діяльності; забезпечення належних інтеграційних заходів щодо іноземців, які прибуватимуть на роботу в Україні).

Усі ці заходи сприятимуть зайнятості населення, стабілізації ринку праці, демографічної ситуації та забезпеченню потреби держави у трудових ресурсах.

### **3.3. Рекомендації з удосконалення механізмів державної політики щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану**

Вперше Україна зазнала проблеми внутрішньо переміщених осіб у 2014 році після анексії Криму та розгортанні бойових дій на сході країни. Згідно зі статистичними даними, у той час покинути свої домівки та переїхати до інших областей були змушені щонайменше 1,5 млн. населення.

З початку повномасштабного вторгнення кількість ВПО зростає майже у чотири рази та продовжує зростати. При цьому, кожний п'ятий серед ВПО – дитина до 17 років, і кожен п'ятий – особа старше 65 років [37].

Найголовнішою проблемою для внутрішньо переміщених осіб є питання фінансового забезпечення, це ті ресурси, на які особа може розраховувати для забезпечення себе і своєї сім'ї самим найнеобхіднішим. Сюди відносяться і заробітна плата, і соціальна державна допомога, пенсія, пільги, тощо. Іншими, не менш важливими проблемами для ВПО є забезпечення житлом, доступ до навчальних закладів для дітей, доступ до медицини, забезпечення продуктами харчування, адаптація до нових умов проживання та інтеграція в нове середовище.

Працевлаштування за достойну винагороду може вирішити практично усі інші проблеми внутрішньо-переміщеної особи та її сім'ї.

Згідно з даними Кабінету Міністрів України, станом на 2023 рік було схвалено Стратегію державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року, яка передбачає інтеграцію ВПО в приймаючі громади, зокрема через сприяння їхньому працевлаштуванню. Ця стратегія спрямована на створення умов для довгострокової інтеграції внутрішньо переміщених осіб, розвитку їхнього людського капіталу та забезпечення доступу до ринку праці, що є ключовим фактором для зменшення економічних та соціальних ризиків як для самих переселенців, так і для приймаючих громад [38].

Разом з цим, для ефективного реалізації цієї стратегії необхідно враховувати рекомендації міжнародних організацій. Зокрема, Організація економічного

співробітництва та розвитку (OECD) наголошує на важливості зміцнення людського капіталу ВПО через професійне навчання та перекваліфікацію, що сприятиме їхній інтеграції в ринок праці [39].

Міжнародна організація з міграції також рекомендує забезпечувати доступ до гнучких форм зайнятості, підтримувати адаптацію до нових умов праці та створювати програми наставництва для пришвидшення інтеграції внутрішньо переміщених осіб [40].

Одним з важливих напрямів підтримки працевлаштування та самозайнятості ВПО є розвиток підприємництва. В Україні вже діють різні програми підтримки працевлаштування ВПО, зокрема програма «Робота», яка надає можливість отримати гранти для започаткування власної справи, розвитку переробної промисловості, створення садів та теплиць. Для підприємців з Харкова та Харківської області, які зазнали значних втрат через бойові дії, розмір грантової підтримки було збільшено вдвічі – до 500 тисяч гривень, що дозволяє компенсувати частину витрат на відновлення бізнесу в безпечніших регіонах країн.

Однак, попри позитивний ефект таких програм, існує низка перешкод, які можуть стримувати підприємницьку активність ВПО:

- нестача стартового капіталу або оборотних коштів для відновлення діяльності;
- нижчий рівень платоспроможності клієнтів у регіонах до яких вони вимушені переселитися, що може негативно вплинути на прибутковість бізнесу;
- складнощі з перевезенням або придбанням нового обладнання для відновлення виробничих процесів;
- необхідність пошуку нових маркетингових стратегій та адаптації до нових умов місцевого ринку;
- відсутність налагодженої консультативної підтримки на етапі становлення нового бізнесу, що збільшує ризик його закриття в перші місяці діяльності [41].

Для подолання цих бар'єрів необхідно створити сприятливі умови для підприємництва та самозайнятості ВПО, а саме:

- впровадити механізми доступності залучення кредитних коштів банківських установ, запровадження пільгових умов кредитування, та комунікація таких банківських установ з органами, що опікуються зайнятістю внутрішньо переміщених осіб;
- залучення освітніх закладів до програм навчання ведення бізнесу, при цьому, ці програми мають бути на безоплатній основі;
- для вирішення проблеми платоспроможності, що може вплинути на прибутковість бізнесу, треба знизити відпускну вартість на товар для ВПО шляхом забезпечення маркетингових механізмів та впровадити технологічні процеси, які забезпечать зниження собівартості виробленої продукції, наприклад, застосування передового програмного забезпечення, використання новітнього обладнання, впровадження сучасних технологічних процесів;
- симбіоз залучення місцевих ріелторських та логістичних компаній, які володіють повною та актуальною інформацією, що допоможе внутрішньо переміщеним особам ефективно задіяти своє обладнання та ресурси, на тих територіях та регіонах, до яких вони змушені були переїхати;
- створення платформ для обміну досвідом між підприємцями та надання менторської підтримки на початкових етапах діяльності;
- постійна фінансова підтримка як на оплату орендованого житла, надання кредитів на пільгових умовах для купівлі власного житла, так і постійної фінансової підтримки для оплати побутових потреб.

Такі заходи дозволять ВПО не лише започаткувати власний бізнес, а й забезпечити стійке джерело доходу, що є важливим для їхньої соціально-економічної інтеграції в нових громадах.

Для вирішення проблеми забезпечення житлом ВПО, доцільно:

- залучити бізнес для будівництва нового житла на територіях, зокрема, де числиться найбільша кількість ВПО, спростити процедури видачі під забудову земельних ділянок, можливо, затвердити єдиний стандарт будівлі, що значно прискорить процеси затвердження проектної документації, та введення такого житла в експлуатацію;
- використовувати житловий фонд, який простоє, не зайнятий та не має власника;
- максимально спростити процедуру щодо відшкодування вартості втраченого чи пошкодженого майна ВПО;
- забезпечити фінансування придбання житла для ВПО за рахунок державного бюджету, місцевих бюджетів чи залучених фінансів від донорів, благодійних організацій, а також надання ВПО спеціальних безвідсоткових позик для придбання такого житла.

Крім цього, для формування суспільно сталих комунікацій між внутрішньо переміщеними особами та особами, що постійно проживають на територіях, доцільно залучати ВПО до активного культурного життя громад, до яких вони переселилися, до спортивних ініціатив, що проводяться у громадах, до програм благодійництва та інклюзивності.

Усі ці заходи у комплексі допоможуть внутрішньо переміщеним особам максимально швидко адаптуватися до нових умов проживання, максимально швидко працевлаштуватися та налагодити своє життя. Відчуваючи підтримку з боку держави та громад, люди залишаться проживати у рідній країні та виїжджатимуть за кордон, а держава не втрачатиме трудові ресурси.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній бакалаврській роботі здійснено обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

На основі проведеного дослідження можна дійти таких висновків:

1. Державна політика у сфері зайнятості – це цілеспрямована діяльність органів влади, що охоплює розробку та реалізацію стратегій, програм і механізмів впливу на ринок праці з метою досягнення збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили. Вона базується на принципах соціального партнерства, забезпечення справедливості, законності та пріоритету прав громадян на працю. Державне регулювання зайнятості можна охарактеризувати як комплекс заходів організаційно-правового та соціально-економічного характеру, що розробляються та впроваджуються органами державної влади з метою раціонального використання трудових ресурсів і забезпечення зайнятості населення.

Державне регулювання зайнятості населення базується на теоретичних підвалинах ринку праці, що були вироблені як зарубіжними, так і вітчизняними дослідниками. Ці підвалини відповідають ключовим економічним принципам ринкової економіки, насамперед закону вартості та закону співвідношення попиту та пропозиції.

2. Основними нормативно-правовими актами, що регулюють державну політику у сфері зайнятості населення Україна, є Кодекс Законів про працю, Закон «Про зайнятість населення», «Про імміграцію», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства», Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та ін.; постанови Кабінету Міністрів України, розпорядження Кабінету Міністрів України; накази міністерств, які визначають правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, регулювання зовнішньої трудової міграції,

соціального захисту трудових мігрантів, надання адміністративних послуг тощо. До них можна віднести: постанови Кабінету Міністрів України щодо професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни, надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю; про ведення обліку осіб, які шукають роботу, інші; накази міністерств щодо форм звітності, переліків спеціальностей для імміграції тощо.

Проаналізовані нормативно-правові акти формують законодавче підґрунтя для регулювання зайнятості населення, трудової міграції, соціального діалогу та професійного розвитку в Україні.

3. Досвід європейських країн виділяється наданням особливого значення цілісному підходу у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення. Такий підхід охоплює як підтримку внутрішнього ринку праці, так і заохочення до збільшення трудової імміграції. Втілення у життя подібних стратегій розвитку країн, спрямованих на розвиток освіти і науки, навчання громадян, дозволяє не тільки усунути брак кваліфікованих фахівців, але й гарантувати економічну стійкість, соціальну інтеграцію та конкурентоспроможність економік цих країн на світовій арені.

4. Сучасний стан у сфері зайнятості населення в Україні характеризується постійним зменшенням висококваліфікованої робочої сили, через мобілізацію та міграційні процеси, спричинені військовою агресією росії до України. Дефіцит робочої сили через відтік за кордон працездатного населення та молоді, яка після навчання не повертається до країни, на сьогодні, за підрахунками Міністерства економіки України складає щонайменше 4.5 млн. осіб. При цьому, за останній рік, у країні збільшилося незайняте населення працездатного віку, до 2.8 млн. осіб. В основному, це безробітні – внутрішньо переміщені особи, які, тікаючи від війни, змушені переїжджати до інших областей країни в пошуках житла і роботи.

Ці нові виклики змушують шукати кращі практики та рішення для стабілізації ринку праці, по-новому вишукувати можливості для формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості.

5. До основних пропозицій щодо удосконалення нормативно-правової бази з питань регулювання зайнятості населення, у тому числі щодо удосконалення механізмів державної політики щодо зайнятості внутрішньо переміщених осіб в умовах воєнного стану, можна віднести такі, як:

- розширення програм та проектів щодо працевлаштування населення, у тому числі шляхом створення або розвитку власного бізнесу; навчання, перекваліфікації осіб працездатного віку, які шукають роботу;

- вдосконалення нормативно-правової бази з питань оподаткування доходів зайнятого населення, зокрема, зниження ставки оподаткування доходів населення;

- затвердження реальних показників мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, мінімального прожиткового мінімуму та інших соціальних стандартів, які гарантують право працівників на справедливу оплату своєї праці та гідний рівень життя;

- забезпечення створення умов для дистанційної, відділеної роботи для посад, які не потребують безпосередньої фізичної праці та фізичної присутності самого працівника на робочому місці;

- створення умов для повернення українців з-за кордону і залучення іноземців на ринок праці (удосконалення законодавства, спрощення процедур працевлаштування);

- сприяння тривалій професійній діяльності та відтермінуванню виходу на пенсію осіб шляхом їх мотивації та підтримки;

- сприяння реінтеграції ветеранів у мирне життя, їх адаптації та залученості до зайнятості; підтримка та впровадження програм інклюзивності;

- підтримка самозайнятості населення та підприємництва.

Ці пропозиції сприятимуть стабілізації ринку праці, сприятимуть зайнятості населення, покращенню демографічної ситуації та забезпеченню потреби держави у трудових ресурсах.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 03.05.2025).

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Державна політика у сфері зайнятості населення. Підручники онлайн. URL:

[https://pidru4niki.com/16520205/ekonomika/derzhavna\\_politika\\_sferi\\_zaynyatos\\_ti\\_naselennya](https://pidru4niki.com/16520205/ekonomika/derzhavna_politika_sferi_zaynyatos_ti_naselennya) (дата звернення: 03.05.2025).

3. В. О. Ковач. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення 2020. С. 1-8. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4\\_2020/52.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf) (дата звернення: 03.05.2025).

4. Пільги роботодавцям при працевлаштуванні осіб з інвалідністю – Східне міжрегіональне управління. Східне міжрегіональне управління – Державної служби України з питань праці. 2024. URL:

[https://smu.dsp.gov.ua/news/pilhy-robotodavtsiam-pry-pratsevlashtuvanni-osib-z-invalidnistiu/?utm\\_source](https://smu.dsp.gov.ua/news/pilhy-robotodavtsiam-pry-pratsevlashtuvanni-osib-z-invalidnistiu/?utm_source) (дата звернення: 05.05.2025).

5. Кисельова О. І. Механізми державного регулювання зайнятості населення. Правові горизонти. 2017. № 5 (18). С. 1–6. URL: <https://old.legalhorizons.com.ua/uk/journals/vip-5-18-2017/mekhanizmi-derzhavnogo-regulyuvannya-zaynyatosti-naselennya> (дата звернення: 05.05.2025).

6. Механізм регулювання зайнятості населення. Забезпечення зайнятості населення. Підручники онлайн. URL: [https://pidru4niki.com/1061120754012/ekonomika/mehanizm\\_regulyuvannya\\_zaynyatosti\\_naselennya](https://pidru4niki.com/1061120754012/ekonomika/mehanizm_regulyuvannya_zaynyatosti_naselennya) (дата звернення: 05.05.2025).

7. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 2 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.05.2025).

8. Офіційний веб-сайт Міністерства економіки України. URL: <https://me.gov.ua/?lang=uk-UA> (дата звернення: 05.05.2025).

9. Ринок праці в Україні. Міністерство економіки України. 2024. URL: [file:///C:/Users/Dell/Downloads/Telegram%20Desktop/%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%9E%D0%9A%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%92%D0%A3%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%86%D0%CC%D0%88%D0%9D%D0%86%20-%202024%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Dell/Downloads/Telegram%20Desktop/%D0%A0%D0%98%D0%9D%D0%9E%D0%9A%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%A6%D0%86%D0%92%D0%A3%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%86%D0%CC%D0%88%D0%9D%D0%86%20-%202024%20(2).pdf) (дата звернення: 05.05.2025).

10. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (дата звернення: 05.05.2025).

11. Судаков, Лісогор М. Л. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. 2023. С. 64 – 66. URL: [https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd\\_ukraine-lm-1.pdf](https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf) дата звернення (05.05.2025).

12. Результати опитування роботодавців щодо ситуації на ринку праці в Україні. Міністерство економіки України. С. 1 – 19. URL: <https://me.gov.ua/view/2d3ef2cd-04b5-4088-8b3d-26c6245b05af> (05.05.2025).

13. Про внесення змін до переліку спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2021 році, Міністерство економіки України : Наказ Міністерства економіки України від 29.07.2021 № № 342-21. URL: <https://me.gov.ua/view/e881441f-8641-4204-b001-da9b2af7b42d> (дата звернення: 09.05.2025).

14. Про внесення змін до наказу Міністерства економіки України від 15 січня 2024 року №1237. Про затвердження Переліку спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2024 році, Міністерство економіки України : Наказ Міністерства економіки України від 10.06.2024 № 14554. URL: <https://me.gov.ua/view/5a6f106b-033a-4d12-852d-aa1f6205f3e8> (дата звернення: 09.05.2025).

15. Про затвердження Переліку спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2025 році, Міністерство економіки України : Наказ Міністерства економіки України від 21.01.2025 № 574. URL:<https://me.gov.ua/download/a5e25055-2b2b-41cb-a02f-42d812d2c9d4/file.pdf> (дата звернення: 09.05.2025).

16. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. Національний інститут стратегічних досліджень. 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viynu-rehionalni> (дата звернення: 10.05.2025).

17. Лукашевська А. Назвали головний фактор, який заважає працевлаштуванню жінок. 2025. URL: [https://24tv.ua/business/problemi-zaunyatosti-zhinok-ukrayini-nestacha-mists-ditsadku\\_n2769252](https://24tv.ua/business/problemi-zaunyatosti-zhinok-ukrayini-nestacha-mists-ditsadku_n2769252) (дата звернення: 10.05.2025).

18. Хмельницька В. Населення України стрімко скорочується: які причини та що пропонують демографи. 2025. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/viyna-emigraciya-ta-deportaciya-yaka-demografichna-situaciya-sklalasya-v-ukrayini-na-pochatku-2025-2764998.html> (дата звернення: 10.05.2025).

19. Україна – Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні – Опитування загального населення – Раунд 17 (Серпень 2024 року). Міжнародна організація з міграції. 2024. С. 13 – 15. URL:<https://dtm.iom.int/reports/ukraina-zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-naselennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo> (дата звернення: 10.05.2025).

20. Середня заробітна плата за даними ПФУ (2003-2025). Ставки, індекси, тарифи. Мінфін. 2025. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/> (дата звернення: 10.05.2025).

21. Функціональний аналіз. Державна служба зайнятості України. 2024. С. 10 – 12. URL: <file:///C:/Users/Dell/Downloads/Telegram%20Desktop/Korn%20Ferry%20FA%20PES%20011124%20UKR%20-%20Final.pdf> (дата звернення: 10.05.2025).

22. Employment and Social Developments in Europe. 2024. С. 23. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/89db9534-e438-45b7-90bc-8bb69911840f\\_en?filename=KE-BD-24-002-EN-N%20%281%29.pdf](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/89db9534-e438-45b7-90bc-8bb69911840f_en?filename=KE-BD-24-002-EN-N%20%281%29.pdf) (дата звернення: 12.05.2025).

23. European Semester: Commission sets out key priorities for 2024 to strengthen EU competitiveness. European Commission. 2023. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-semester-commission-sets-out-key-priorities-2024-strengthen-eu-competitiveness-2023-11-21\\_en?utm\\_source](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/european-semester-commission-sets-out-key-priorities-2024-strengthen-eu-competitiveness-2023-11-21_en?utm_source) (дата звернення: 12.05.2025).

24. OECD Employment Outlook 2024 the net-zero transition and the labour market. С. 14. URL: [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/07/oecd-employment-outlook-2024\\_abc8ad82/ac8b3538-en.pdf?utm\\_source](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/07/oecd-employment-outlook-2024_abc8ad82/ac8b3538-en.pdf?utm_source) (дата звернення: 12.05.2025).

25. Механізм простого переходу. Вільна енциклопедія. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Just\\_Transition\\_Mechanism?utm\\_source](https://en.wikipedia.org/wiki/Just_Transition_Mechanism?utm_source) (дата звернення: 12.05.2025).

26. Пакет Fit for 55. Вільна енциклопедія. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Fit\\_for\\_55?utm\\_source](https://en.wikipedia.org/wiki/Fit_for_55?utm_source) (дата звернення: 12.05.2025).

27. Empower change with green skills. LinkedIn. 2024. URL: [https://economicgraph.linkedin.com/research/green-skills-resources?utm\\_source](https://economicgraph.linkedin.com/research/green-skills-resources?utm_source) (дата звернення: 12.05.2025).

28. Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng> (дата звернення: 12.05.2025).

29. Germany: New “Skilled Workers Immigration Act” Enacted. Library of congress. 2023. URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2023-08->

[24/germany-new-skilled-workers-immigration-act-enacted/?utm\\_source](https://www.government.uk/government/news/germany-new-skilled-workers-immigration-act-enacted) (дата звернення: 12.05.2025).

30. Helena J. Derbyshire Damian R. Babic Jacob Alston. The UK Employment Rights Bill. Skadden. 2024. URL: [https://www.skadden.com/insights/publications/2024/10/the-uk-employment-rights-bill?utm\\_source](https://www.skadden.com/insights/publications/2024/10/the-uk-employment-rights-bill?utm_source) (дата звернення: 12.05.2025).

31. Ukraine starts preparing to integrate into European labour market. SIA Editorial Staff. 2024. URL: [https://www.staffingindustry.com/news/global-daily-news/ukraine-starts-preparing-to-integrate-into-european-labour-market?utm\\_source](https://www.staffingindustry.com/news/global-daily-news/ukraine-starts-preparing-to-integrate-into-european-labour-market?utm_source) (дата звернення: 15.05.2025).

32. ПРОТОКОЛ № 2 за результатами другої робочої зустрічі з експертами та міжнародними партнерами Другої стратегічної сесії робочої групи з розробки Стратегії зайнятості населення. Від 13.01.2025. Міністерство економіки України. (дата звернення: 15.05.2025).

33. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng> (дата звернення: 15.05.2025).

34. European Employment Strategy (EES). URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:european\\_employment\\_strategy](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:european_employment_strategy) (дата звернення: 16.05.2025).

35. EU employment policies. Employment, Social Affairs and Inclusion. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies_en) (дата звернення: 16.05.2025).

36. В Україні розробляють стратегію зайнятості населення. Мінпром. 2025. URL: <https://minprom.ua/news/321374.html> (дата звернення: 16.05.2025).

37. Малиновська О., Яценко Л. Внутрішні вимушені переміщення: обсяги, проблеми та способи їх вирішення. 2023. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/vnutrishni-vymusheni-peremishchennya-obsyahu-problemy-ta-sposoby-yikh> (дата звернення: 19.05.2025).

38. Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023-2025 роках, Кабінет Міністрів України : Розпорядження від 07.04.2023 № № 312-р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/312-2023-p?utm\\_source#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/312-2023-p?utm_source#Text) (дата звернення: 16.05.2025).

39. Strengthening the human capital of forcibly displaced persons in and from Ukraine. ODSE. 2024. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/strengthening-the-human-capital-of-forcibly-displaced-persons-in-and-from-ukraine\\_9afedf7c-en.html?utm\\_sourcecom](https://www.oecd.org/en/publications/strengthening-the-human-capital-of-forcibly-displaced-persons-in-and-from-ukraine_9afedf7c-en.html?utm_sourcecom) (дата звернення: 16.05.2025).

40. Ukraine Crisis Response Plan 2025. International Organization for Migration. С. 16. URL: [https://crisisresponse.iom.int/sites/g/files/tmzbd11481/files/appeal/pdf/2025\\_Ukraine\\_Crisis\\_Response\\_Plan\\_2025.pdf?utm\\_source](https://crisisresponse.iom.int/sites/g/files/tmzbd11481/files/appeal/pdf/2025_Ukraine_Crisis_Response_Plan_2025.pdf?utm_source) (дата звернення: 16.05.2025).

41. Аналітичний звіт «Зайнятість внутрішньо переміщених осіб». 2024. URL: <https://www.rada.gov.ua/uploads/documents/75506.pdf> (дата звернення: 16.05.2025).



## Звіт подібності

### метадані

Назва організації

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU

Заголовок

Формування та реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення

Автор

Науковий керівник / Експерт

Бережна Дарія Олегівна Тищенко О. П. доктор економічних наук, професор

Підрозділ

кафедра національної економіки та публічного управління

### Обсяг знайдених подібностей

Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

25

Довжина фраз для коефіцієнта подібності 2



КП 2

9422

Кількість слів



КЦ

74474

Кількість символів

### Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про **МОЖЛИВІ** маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

Заміна букв		0
Інтервали		0
Мікропробіли		23
Білі знаки		0
Парафрази (SmartMarks)		33

### Подібності за списком джерел

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

#### 10 найдовших фраз

порядковий номер	НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ)	Колір тексту
		кількість ідентичних слів (фрагментів)
1	<a href="https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_reginki-oraci_04032024.pdf">https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_reginki-oraci_04032024.pdf</a>	50 0.53 %
2	<a href="https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_reginki-oraci_04032024.pdf">https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_reginki-oraci_04032024.pdf</a>	24 0.25 %
3	<a href="https://sud.ua/uk/news/ukraine/330219-v-ukraine-razrabatyvayut-strategiyu-zanyatosti-naseleniya">https://sud.ua/uk/news/ukraine/330219-v-ukraine-razrabatyvayut-strategiyu-zanyatosti-naseleniya</a>	19 0.20 %
4	<a href="http://lib.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/15687/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%202020%20%283%29%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D1%96%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%96.pdf">http://lib.onu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/15687/1/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8%202020%20%283%29%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D1%96%D0%B7%D0%B0%D0%BD%D1%96.pdf</a>	19 0.20 %

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Перелік нормативно-правових актів у сфері зайнятості населення та їх сфера застосування

Нормативно-правовий акт	Сфера застосування
1. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI "Про зайнятість населення".	Регулює питання працевлаштування, створення нових робочих місць та забезпечення соціального захисту громадян у випадку безробіття. Встановлює державні гарантії реалізації права на працю та визначає механізми підтримки зайнятості.
2. Закон України від 02.03.2000 № 1533-III "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття"	Визначає структуру і правила функціонування системи соціального страхування для осіб, які втратили роботу. Забезпечує фінансову підтримку безробітних та сприяє їхній професійній реінтеграції.
3. Закон України від 07.06.2001 № 2491-III "Про імміграцію".	Окреслює порядок оформлення дозволів на постійне проживання для іноземних громадян та осіб без громадянства. Встановлює умови імміграції та повноваження державних органів у цій сфері.
4. Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства".	Регламентує правовий статус іноземних громадян, включаючи їхні права, обов'язки та механізми правового захисту. Визначає правила в'їзду, перебування та виїзду з України.
5. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 16/98-ВР	Встановлює ключові принципи та організаційні засади функціонування системи соціального страхування, включаючи порядок фінансування та надання страхових виплат.
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.09.2023 № 984 "Про реалізацію експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості"	Визначає умови організації професійного навчання для ветеранів бойових дій та осіб з інвалідністю, отриманою внаслідок війни, на базі професійно-технічних навчальних закладів. Забезпечує підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.
7. Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.2023 № 893 "Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю"	Регулює питання компенсації роботодавцям витрат, пов'язаних з облаштуванням робочих місць для осіб з інвалідністю, створюючи додаткові стимули для їхнього працевлаштування.
8. Постанова Кабінету Міністрів України від 18.04.2023 № 338 "Деякі питання надання роботодавцям компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за працевлаштування на нові робочі місця"	Передбачає механізми компенсації роботодавцям, які створюють нові робочі місця, частково компенсуючи їм витрати на сплату єдиного соціального внеску за працевлаштованих працівників.
9. Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 № 446 "Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу"	Встановлює правила реєстрації та перереєстрації безробітних, а також порядок ведення обліку осіб, які шукають роботу, з метою надання їм соціальних послуг.
10. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.03.2023 № 264 "Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних"	Регламентує процес професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних для підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.
11. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.03.2023 № 237 "Про затвердження Порядку надання соціальних послуг суб'єктам ринку праці кар'єрними радниками, спеціалізованими кар'єрними радниками, консультантами по роботі з роботодавцями"	Встановлює порядок надання соціальних послуг, спрямованих на покращення працевлаштування та професійного розвитку осіб, що шукають роботу, а також консультації для роботодавців.

## Продовження Додатку А

12. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 № 124 "Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування зареєстрованих безробітних"	Визначає механізм компенсації витрат роботодавцям, які створюють нові робочі місця для зареєстрованих безробітних, стимулюючи їх інтеграцію на ринок праці.
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.01.2023 № 68 "Про затвердження технічного опису, зразка бланка, форм заяв для отримання, внесення змін та продовження строку дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні"	Визначає технічні характеристики, форму бланків та порядок подання заяв для отримання, продовження та внесення змін до дозволів на працевлаштування іноземців.
14. Постанова Кабінету Міністрів України від 14.10.2022 № 1172 "Про затвердження Порядку припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою"	Встановлює процедуру припинення трудових договорів у випадку смерті роботодавця або його визнання безвісно відсутнім чи померлим, забезпечуючи правову визначеність у таких випадках.
15. Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 № 702 "Про затвердження Порядку надання допомоги по частковому безробіттю"	Регламентує процедуру надання допомоги по частковому безробіттю, спрямовану на підтримку працівників у період зменшення обсягів виробництва чи тимчасового скорочення робочого часу.
16. Наказ Міністерства економіки України від 28.08.2023 № 12384 "Про затвердження форм персональної картки та додатків до неї і направлення на працевлаштування"	Встановлює форму персональної картки для обліку працівників, а також додатки до неї та порядок направлення осіб на працевлаштування.
17. Наказ Міністерства економіки України від 11.04.2023 № 2040 "Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер"	Визначає професії та спеціальності, за якими можливе отримання ваучера на навчання для підвищення кваліфікації або перекваліфікації.
18. Наказ Міністерства економіки України від 06.07.2022 № 1969 "Про затвердження Порядку проведення оцінювання заяв, критеріїв оцінювання та необхідної кількості балів (оцінки) для прийняття Державним центром зайнятості рішень про надання мікрогрантів/грантів на створення або розвиток власного бізнесу, форми бізнес-плану, форми договору про надання мікрогранту, форми договору про надання гранту, а також кінцевих строків подання заяв на отримання мікрогрантів/грантів"	Встановлює правила оцінювання заяв, критерії для отримання мікрогрантів на створення або розвиток бізнесу, а також форми бізнес-планів та договорів.
19. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 № 2663 "Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості"	Визначає структуру, завдання та функції Державної служби зайнятості як центрального органу виконавчої влади у сфері зайнятості населення.
20. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 30.10.2020 № 2203 "Про затвердження Порядку надання послуг з професійної орієнтації осіб"	Окреслює механізми надання послуг з професійної орієнтації для осіб, що шукають роботу, з метою підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці.
21. Наказ Міністерства соціальної політики України від 03.06.2019 № 851 "Про затвердження форми звітності № 1-ПА "Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні" та Порядку її подання"	Визначає форму та процедуру подання звітності про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.
22. Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.12.2018 № 1913 "Про затвердження Порядку та умов складання, виконання індивідуальних планів надання послуг і працевлаштування"	Регламентує процес розробки та виконання індивідуальних планів для сприяння працевлаштуванню осіб, що шукають роботу.

## Продовження Додатку А

23. Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.12.2018 № 1910 "Про затвердження Методики здійснення первинного та поглибленого профілювання осіб, які шукають роботу, та зареєстрованих безробітних"	Визначає методiku оцінювання професійного потенціалу безробітних та осіб, що шукають роботу, для розробки ефективних індивідуальних планів працевлаштування.
24. Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.03.2016 № 256 "Про затвердження Переліку суб'єктів підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями"	Встановлює перелік установ, що підтверджують результати неформального професійного навчання робітничих кадрів.
25. Наказ Міністерства соціальної політики України від 21.10.2015 № 1022 "Про затвердження прикладів обчислення середньої заробітної плати (доходу) за видами загальнообов'язкового державного соціального страхування"	Визначає приклади розрахунку середньої заробітної плати для різних видів соціального страхування.
26. Наказ Міністерства соціальної політики України від 17.07.2014 № 477 "Про затвердження Порядку видачі та форм документів про підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями"	Описує порядок видачі документів, що підтверджують професійні компетенції, здобуті у неформальний спосіб.
27. Наказ Міністерства соціальної політики України від 02.07.2014 № 437 "Про затвердження Порядку взаємодії Державної служби України з питань праці, виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об'єднаних територіальних громад та державної служби зайнятості"	Визначає правила взаємодії Державної служби зайнятості з іншими органами для забезпечення ефективного регулювання зайнятості населення.
28. Наказ Міністерства соціальної політики України від 23.12.2013 № 886 "Про затвердження Переліку робітничих професій, за якими здійснюється підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями"	Окреслює перелік робітничих професій, за якими можливо підтвердити результати неформального навчання.
29. Наказ Міністерства соціальної політики України від 01.08.2013 № 471 "Про затвердження форми заяви про включення до Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців"	Встановлює форми заяв для суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, а також для тих, хто здійснює найм працівників.
30. Наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 № 269 "Про затвердження Порядку відбору закладів освіти для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та (або) їх проживання в період навчання"	Встановлює критерії та процедури відбору закладів освіти для професійного навчання безробітних.
31. Наказ Міністерства економіки України від 21.01.2025 №574 Про затвердження Переліку спеціальностей та вимог до кваліфікації спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути задоволена за рахунок імміграції у 2025 році	Встановлює перелік спеціальностей та кваліфікаційних вимог для спеціалістів і робітників, потреба в яких може бути покрита шляхом імміграції в 2025 році, а також визначає процедури їх залучення.

*Джерело: розроблено автором на основі переліку НПА у сфері зайнятості населення [8].*