

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

Навчально-науковий інститут
Інститут інформаційних технологій в економіці

Кафедра математичного моделювання та статистики

Освітньо-професійна програма

Галузь знань

Спеціальність

Економічна кібернетика

05 Соціальні та поведінкові науки

051 Економіка

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

на тему «Аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці України за умов
воєнного стану»
(назва теми)

Здобувача Мельника Сергія Костянтиновича

(ПІБ)

_____ (підпис)

Науковий керівник: доцент, кандидат економічних наук

Галіцина Ольга Володимирівна

_____ (підпис)

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

В.о. завідувача кафедри: кандидат фізико-математичних наук,
професор Великоіваненко Г.І.

_____ (підпис)

Київ 2024

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ	6
1.1 Сутність ринку праці як соціально-економічної категорії	6
1.2 Розгляд методологій дослідження ринку праці.....	11
РОЗДІЛ 2 ПОКАЗНИКИ АНАЛІЗУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	17
2.1 Визначення обраних методів аналізу основних показників ринку праці	17
2.2 Аналіз сучасних тенденцій на ринку праці в Україні	26
РОЗДІЛ 3 АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЗА УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ	37
3.1 Статистичний аналіз показників ринку праці за умов воєнного стану	37
3.2 Оцінка впливу воєнного стану на ринок праці в Україні	46
ВИСНОВКИ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54

ВСТУП

Ринок праці визначає економічну та соціальну динаміку будь-якої країни, впливаючи на її розвиток та глобальні економічні тенденції. Він не лише забезпечує можливості для працевлаштування та ефективного розподілу ресурсів, а й сприяє інноваціям, втіленню нових технологій, стимулює конкуренцію, підвищенню продуктивності та розвитку суспільства в цілому. Ринок праці відображає складні взаємозв'язки між економічними, соціальними та культурними аспектами життя країни, тому його аналіз є важливою складовою економічного дослідження.

Його збалансоване функціонування важливе не тільки для досягнення розуміння між інтересами працівників та роботодавців, а й для забезпечення соціальної справедливості. Ринок праці вирішує індивідуальні, колективні та загальнонаціональні питання стосовно поділу праці і розподілу робочої сили, що потребує системного аналізу для зрозуміння його функціонування.

Аналіз розвитку ринку праці важливий для розуміння прогнозування майбутніх тенденцій і прийняття ефективних рішень з питань зайнятості, навчання та розвитку робочої сили. Такий аналіз допомагає уникнути негативних наслідків, таких як безробіття та нерівність, і сприяє створенню більш стабільного і прогресивного суспільства.

Більшість компаній адаптувалися до роботи в умовах воєнного стану і в 2024 році планують масштабувати бізнес та підвищити зарплати співробітникам. Незважаючи на дефіцит кадрів, вимоги до кандидатів на посади будуть зростати. 80% підприємств наразі працюють у довоєнному режимі, 12% працюють частково, але мають плани відновитися. Протягом 2023 року компанії активно наймали працівників (88%), таку ж тенденцію передбачили і на 2024 рік (93%).

Важливо зазначити, що аналіз розвитку ринку праці допомагає розуміти динаміку зайнятості та безробіття, виявляти потреби у кваліфікованій робочій силі та сприяти прийняттю ефективних рішень у сфері зайнятості та соціально-

економічного розвитку.

Актуальність даної теми дослідження обумовлена необхідністю оцінювання основних тенденцій на ринку праці, показників зайнятості населення на сучасному етапі в умовах воєнного стану в Україні.

Теоретико-методологічним засадам та методичним положенням функціонування ринку праці присвятили наукові праці такі вітчизняні та іноземні вчені як: С.І. Бандур, З.П. Бараник, Д.П. Богиня, В.Я. Брич, З.С. Варналій, В.С. Васильченко, І.Ф. Гнібіденко, Т.А. Заєць, С.М. Злупко, А.М. Колот, Р.О. Кулинич, О.В. Кустовська, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, І.Г. Манцуров, В.В. Онікієнко, О.М. Палій, Н.О. Парфенцева, С.І. Пірожков, В.М. Петюх, І. В. Пономаренко, В.Г. Саріюгло, Т.О. Стеценко, Л.Г. Ткаченко, А.В. Хмелюк, М.Г. Чумаченко та ін.

Не зменшуючи важливості внеску науковців у сфері ринку праці, важливо відзначити, що є необхідність у більш детальних дослідженнях щодо функціонування рівня безробіття на ринку праці, як ключового структурного елемента механізму державного регулювання трудових відносин.

Метою кваліфікаційної бакалаврської роботи є аналіз та оцінка основних тенденцій ринку праці України за умов воєнного стану.

Згідно з поставленою метою визначено такі завдання:

- Визначити сутність ринку праці як соціально-економічної категорії;
- Аналіз методів дослідження ринку праці;
- Визначити методи оцінки ключових показників ринку праці;
- Проаналізувати сучасні тенденції на ринку праці в Україні;
- Виконати статистичний аналіз показників ринку праці.

Об'єктом дослідження кваліфікаційної роботи є ринок праці в Україні.

Предметом дослідження є основні показники функціонування ринку праці України.

Методи дослідження В роботі був застосований метод статистичних групувань та регресійний аналіз.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Практичне значення роботи полягає в використанні отриманих

результатів в майбутньому, що допоможуть передбачити несподівані обставини в умовах воєнного стану. Також результати даної роботи можуть слугувати додатковими матеріалами, що спрямовані на забезпечення стабільності ринку праці.

Інформаційна база дослідження складають законодавчі та нормативні акти України в галузі економіки праці, дані статистичної звітності Державної служби статистики України, наукові публікації вітчизняних та зарубіжних авторів.

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

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ РИНКУ ПРАЦІ

1.1 Сутність ринку праці як соціально-економічної категорії

Питання економіки праці стосуються кожної людини, оскільки більшість працездатного населення залучено в соціально-трудові відносини. Сучасні трансформації суспільства та світової економіки відчують на собі все більший вплив ІКТ. Це відкриває нові можливості для перебудови ринку праці, оскільки виникають нові професії, відкриваються нові форми зайнятості враховуючи сучасний економічний стан та використання ІКТ.

У функціонуванні ринкових відносин вирішальну роль відіграє ринок праці, який взаємодіє з іншими типами ринків, забезпечує рух продукції та надання послуг [1].

Велика увага в науковій літературі приділяється проблемам сутності ринку праці. Існують твердження, що ринок праці та ринок робочої сили є тотожні поняття і використовують їх паралельно, інші ж вважають що це відмінні поняття і поєднувати їх не варто.

Дослідники вважають, що в сучасний період такого поняття як ринок праці бути не може. "Ринку праці не може просто бути тому, що з ліквідацією права рабовласництва зникає і право розглядати саму людину або будь який його орган або властивості в якості товару". Даний підхід обмежує аналіз і прогнозування процесів виробництва.

Еренберг Р. Дж., Р. С. Сміт розглядають ринок праці як частину національної економіки, яка надає працівникам роботу і врівноважує взаємовідносини у сфері трудової діяльності.

В свою чергу, деякі фахівці не погоджуються з концепцією цілісності ринку праці, обґрунтовуючи це тим, що "єдиного для всієї економіки ринку праці не

існує. Він поділяється за професіями, галузями, територіями" [2].

Ринок праці виконує наступні завдання:

- розподільчу – класифікація робітників в залежно від їх професій, галузей, спеціальності;
- інформаційну – забезпечення робітникам актуальної інформації про наявність вакантних місць, рівень оплати праці, умови працевлаштування,;
- врівноважуючу – досягнення балансу між попитом та пропозицією робочої сили в масштабах держави або окремих регіонів, галузей;
- стимулюючу – стимулюванням ефективного та якісного використання робочої сили є конкуренція;
- соціальну – сучасний ринок праці включає в себе систему заходів спрямованих на підтримку безробітних та збільшення рівня зайнятості населення [3].

В загальному розрізняють два види ринку праці: зовнішній і внутрішній.

Зовнішній ринок включає в себе взаємодію робітників та роботодавців на рівні країни, регіону або галузі. Дані відносини виникають через прийом працівників за конкретною спеціалізацією, що потребує чіткої характеристики та визначення.

Внутрішній ринок означає переміщення працівників всередині підприємства з однієї посади на іншу. Це може відбуватись горизонтально – зміна робочого місця без зміни кваліфікації та кар'єрного росту, або ж вертикально – зміна робочого місця з можливим підвищенням кваліфікації [4].

Ринок праці є ключовим компонентом серед ринків виробничих ресурсів. На цьому ринку домогосподарства діють як працівники, що пропонують свою працю, тоді як підприємці виступають роботодавцями, що задовольняють потреби підприємств в робочій силі. В співвідношенні між попитом та пропозицією на ринку праці визначається рівень зайнятості і безробіття, оплата праці, і що не менш важливо – масштаб виробництва товарів та послуг.

У макроекономічній теорії існують різні концепції щодо того, як

функціонує ринок праці. Їх виділяють чотири, проте особливу увагу приділяють двом конкуруючим між собою теоріям: неокласичній та кейнсіанській.

Перша неокласична концепція представниками якої є А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл. В даній концепції основою є цінова рівновага, де заробітна плата є регулятором, що впливає на попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит на робочу силу значно більший ніж пропозиція, працівники стають більш вибагливі до умов праці, а саме до підвищення заробітної плати. Роботодавці вимушені підлаштовуватись під умови працівників та виплачувати заробітну плату, яка більша за ринковий рівень. Таким способом встановлюється рівновага. В протилежному випадку, коли пропозиція перевищує попит на робочу силу, виникає безробіття. В результаті роботодавці пропонують нижчі заробітні ставки ринкового рівня. За будь-яких ситуацій встановлюється рівновага на ринку праці.

Теорія рівноваги передбачає відсутність безробіття, а наявність його пояснюється як добровільний вибір працівників, які прагнуть знайти максимально вигідну роботу.

Друга концепція – кейнсіанців, представником якої є М. Кейнс. Вона передбачає, що ринок праці є стійким у стані рівноваги. В даному випадку ціна не виступає регулятором на ринку праці, основним регулятором є держава, яка впливає як на загальний попит товарів, послуг так і на робочу силу. Тракткування безробіття базується на зниженні загального попиту, Кейнсіанці пояснюють безробіття, як зниження загального попиту, на відміну від неокласиків, які пов'язують це явище з надмірним підвищенням заробітної плати.

М. Фрідман є одним з представників третьої концепції – монетаризму, що має за основу ідею природного безробіття та фіксованих цін на працю. В даній концепції зазначено, що для досягнення стабільності та балансу на ринку необхідна вільна конкуренція, де ціни та баланс є гнучкими з мінімізацією державного та профспілкового втручання. Досягнення ринкової рівноваги може сприяти застосуванню грошово-кредитної політики, а саме: регулювання облікової ставки центрального банку або контроль за обов'язковими резервами

комерційних банків.

Четверта концепція - інституціоналістська. Увага спрямована на професійні та галузеві відмінності у праці та заробітних платах, у відмінності від макроекономічного аналізу [5].

На основі зазначених концепцій, у сучасному світі існує різноманітність моделей ринку праці. Основні критерії, що визначають специфіку різних моделей господарювання, включають наступні:

- орієнтація на результат у ринковій моделі господарювання;
- форми власності;
- соціальна політика;
- механізми та способи державного впливу на економіку [6].

Моделі розвитку економіки вирізняються за напрямками розвитку, що характеризують особливості соціально-економічних умов в країні, державне регулювання, стан економіки, конкурентні переваги країни, стратегії-соціально-економічного розвитку, процеси трансформацій [7].

Найбільш відомими в системі є такі ринкові моделі: ліберальна (американська), скандинавська (Швеція, Норвегія, Фінляндія), саксонська (Німеччина), японська.

1. Американська модель (ліберальна ринкова модель). Заснована на тому, що держава підтримує підприємницьку діяльність, збільшення доходів найбільш активного населення, на сприянні розвитку нових технологій, найбільш перспективних і результативних виробничих секторів. Відбувається розширення секторів економіки, збільшення внутрішнього попиту переважає швидкість росту валового національного продукту, додатково йде збільшення обсягів інвестицій. Створюється прийнятний рівень життя для безробітних завдяки частковим пільгам і допомозі. Для ліберальної ринкової моделі характерні високі показники продуктивності праці та великі значення досягнень особистого успіху.
2. Скандинавська модель (Швеція, Норвегія, Фінляндія). Має соціальний аспект, що передусім вирівнює рівень життя громадян. Держава активно

здійснює втручання в економіку, встановлює високі податкові ставки. Доходи спрямовуються на користь малозабезпечених громадян та різноманітних "вільних асоціацій". Проте дана модель вимагає удосконалення, перегляду стратегій, приватизації та посилення впливу ринку.

3. Саксонська (Німеччина) модель ґрунтується на створенні умов, за яких всім підприємствам (від дрібних до великих) мають можливість розвиватися і конкурувати між собою. Держава сприяє розвитку малих і середніх підприємств у високих технологіях та фермерських господарств. Створюється інфраструктура, що стимулює конкуренцію та зменшує негативний вплив ринку і капіталу.
4. Для японської моделі характерна висока національна свідомість, саме її ставлять вище за інтереси конкретної людини. На макроекономічному та мікроекономічному рівнях панують принципи, концепції та символи корпорації. Країна сама визначає та створює гарні умови для найбільш багатообіцяючих галузей економіки. Активної підтримки малий та середній бізнес не отримує, але і не має перешкод для розвитку [8].

Перераховані вище ринкові моделі теоретично можуть застосовуватись в Україні, але на даному етапі ринок праці проходить процес реформування. На відміну від моделей західних ринків, українському ринку характерна три секторна модель, до якої входять офіційно, неофіційно зайняті робітники та ті, що одночасно зайняті в офіційному та неофіційному секторах. Особливий акцент потрібно зробити на проблемних складових ринку праці: обмеженим попитом на працю, низькими та нестабільними доходами, великою часткою прихованого безробіття серед зайнятого населення країни та працівників з нестабільною зайнятістю [9].

Оцінивши найбільш відомі ринкові моделі можна помітити, що держава відіграє важливу роль в регулюванні ринку праці. Саме регулювання здійснює стабільний економічний розвиток, активну підтримку бізнесу, покращення умов праці та відстоювання прав і інтересів громадян.

Отже державне регулювання ринку праці - це застосування правових і організаційно-економічних заходів, що сприяють оптимальній зайнятості населення, належних умов праці та логічного розподілу робочої сили [10].

Об'єктами регулювання ринку праці є:

- Зайнятість (управління пропозицією робочих місць та робочою силою);
- Соціальні відносини;
- Трудові відносини;
- Освіта та розвиток професійних навичок працівників;
- Розподіл і перерозподіл праці.

Суб'єктами регулювання є:

- Міністерство праці та соціальної політики;
- Центри зайнятості;
- Адміністративні підрозділи з питань праці та соціальних справ [11].

1.2 Розгляд методологій дослідження ринку праці

Дослідження ринку праці - це процес, метою якого є комплексний збір інформації, що спрямований на дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці на відповідній території за визначений час. Дане дослідження включає в себе оцінку основних показників ринку праці, що допомагає в створенні ефективних стратегій та розробки стратегій розвитку.

Методологія дослідження ринку праці включає в себе набір методів та прийомів, що застосовуються для збирання та аналізу інформації про ринок праці. Вибір певної методології для збору інформації визначається від мети дослідження, його масштабу, наявних ресурсів. Для цього використовують різні підходи: анкетне опитування, фокус-групи, інтерв'ю, спостереження, прогнозування, тестування, аналіз документів та інші. Отримати необхідну інформацію можна шляхом вивчення різних джерел [12]:

- офіційним державним (державний центр зайнятості, служба статистики);
- прямому опитуванні осіб;
- власної бази статистичних даних;
- матеріалів спеціалізованих видань та публікацій в інтернет просторі.

З метою отримання максимально точної інформації для дослідження ринку праці варто використовувати комплексний підхід, який реалізує декілька методів.

Отримання максимального результату від опитування залежить від правильної розробки анкети, формулювання питань та принципів відбору учасників. Чим більша буде кількість опитуваних, тим точнішим буде кінцевий результат. До основних принципів, від яких залежить якість опитування належить:

- наявність основних запитань, що відповідають темі, та на які нема відповіді в офіційних джерелах;
- запитання мають бути чітко сформульованими та зрозумілим для учасників опитування;
- відповідний рівень знань у респондента, де кожне питання попередньо перевіряється на зрозумілість;
- питання мають бути коректними по відношенню до опитуваних та не викликати негативної реакції, для отримання достовірної інформації.

Ці питання можуть бути відкритими, закритими або ж напівзакритими. Під відкритими питаннями розуміють, що респондент має дати самостійно відповідь на питання. До недоліків даного типу відносять те, що дана думка є суб'єктивною та важко порівнюється з іншими, також займає більше часу для обробки інформації. В закритих типах питань передбачені відповіді, але і це не робить метод досконалим. Недоліками є те, що неможливо передбачити наперед всі можливі варіанти відповідей, в таких випадках респондент вибирає інший варіант, більш схожий до свого, але все одно не точний. Напівзакриті питання дають можливість після запропонованих автором відповідей дати власну думку стосовно запитання.

За своєю метою запитання поділяються на:

- основні – отримання інформації про ринок праці;
- фільтруючі – відсіювання некомпетентних опитувачів та перевірки їх обізнаності, щодо ринку праці;
- контактні – створені для зручних умов опитувача та ознайомлення з анкетною.

Інтерв'ю є ще одним методом, де отримання інформації відбувається під час бесіди з респондентом. Даний метод використовується в таких сферах: збір інформації в відносинах працевлаштування при обмеженій кількості учасників; розробка методу великомасштабних опитувань; як додатковий метод збору інформації про ринок праці; в контрольних дослідженнях з метою уточнення та перевірки інформації.

За формою проведення розрізняють стандартизоване інтерв'ю, де передбачають формулювання, повний порядок та кількість запитань і відповідей та не стандартизоване, де всі запитання та відповіді не передбачені. Перевагами є поглиблення знань в сфері та складанні анкети, недоліками ж є складність обробки та аналізу інформації, суб'єктивність думок та вільне трактування інформації.

За процедурою проведення розрізняють групове та особисте інтерв'ю. Особисте інтерв'ю проводиться тільки між інтерв'юером та респондентом, в той час як групове передбачає опитування декількох людей одночасно, зазвичай виглядає у вигляді бесіди.

Метод спостереження - це систематичний процес фіксації подій. Він застосовується для отримання попередніх даних про об'єкт, щоб уточнити проблему та висунути гіпотезу. Даний метод також використовується як перевірка даних, отриманих іншими методами. Розглянемо кожен метод детальніше.

Метод прямого спостереження передбачає запис різноманітних соціально-трудових процесів в момент їх виникнення, а непряме спостереження запис вже завершених процесів. Включене спостереження – дослідник приймає участь в ситуації, на яку він може впливати, а невключене спостереження – дослідник не

приймає участі, а тільки спостерігає.

Метод аналізу документів включає використання спеціально створених фізичних носіїв інформації створених для фіксації, передачі та зберігання інформації. Для вирішення дослідницького завдання необхідно чітко визначити, які документи слід вивчити, для отримання відповідних достовірних даних.

Документи за своєю формою поділяються на письмові, образотворчі, фонетичні, а за джерелами на первинні (пряме спостереження або опитування) та вторинні (результат обробки та узагальнення даних, отриманих первинними джерелами).

Документи можна класифікувати за джерелами інформації на первинні, створені на основі безпосереднього спостереження чи опитування, та вторинні, які є результатом обробки і узагальнення даних із первинних джерел.

Метод соціометрії відрізняється від інших опитувань тим, що використовується для дослідження відносин між членами певної групи. За допомогою цих даних можна розробити стратегії для покращення взаємодії та дослідити структуру колективних зв'язків.

Тестовий метод представляє собою короткий стандартизований іспит для визначення особистісних рис, здібностей, мотивів та психічного стану. Тест не може дати чіткий висновок, але надає корисну інформацію. Важливістю його проведення є те, що людина не може об'єктивно визначити свій характер та мотиви, тому необхідну інформацію може отримати за допомогою іспиту. Також даний тест може бути умовою роботодавця перед працевлаштуванням.

Тестування також орієнтоване на дослідження профорієнтації молоді, переваг кандидатів на посади, здібностей та лідерства. В Україні тестування претендентів на роботу набирає популярності.

Процес аналізу ринку праці включає в себе огляд та вивчення зібраної інформації з метою виявлення закономірностей та тенденцій його розвитку. Серед них можна визначити шість основних прийомів:

1. Горизонтальний часовий аналіз – це дослідження та порівняння абсолютних та відносних показників ринку праці протягом певного

періоду, для оцінки тенденцій розвитку та відображення змін в показниках з часом;

2. Вертикальний структурний аналіз – визначення структури показників та оцінка впливу різних факторів на фінальний результат. Прикладом може слугувати, аналіз структури зайнятості населення за різними сферами економічної діяльності;
3. Трендовий аналіз – порівняння кожного показника статистичних даних з попередніми роками та визначення тренду і його динаміки, виключаючи вплив конкретних відмінностей окремих періодів за допомогою тренду та здійснення прогнозування основних показників на майбутній період. Даний процес називають перспективним прогнозним аналізом ринку праці;
4. Аналіз відносних показників коефіцієнтів – розрахунок показників, що характеризують ситуацію на ринку праці. Серед них: рівень зайнятості та безробіття, кількість працівників, що претендують на одне вакантне місце, середня заробітна плата, продуктивність праці;
5. Порівняльний аналіз – порівняння показників ринку праці між регіонами або з загальними показниками в країні. Визначення подібності та різниці порівняння показників ринку праці на рівні областей з показниками сільської або міської громади;
6. Факторний аналіз – метод виявлення впливу окремих факторів на результативний показник, що може бути розподілений у часі та мати випадковий характер. При цьому факторний аналіз може бути прямим (результативний показник розбитий на окремі частини) або ж зворотнім (окремі частини об'єднуються в один загальний результативний показник).

Для аналізу ринку праці використовуються статистичні та економіко-математичні методи: інтенсивного та екстенсивного аналізу, статистичний метод групування, метод статистично масового спостереження, вибірковий метод, аналітичне групування та регресійний аналіз.

Інформація про стан ринку праці в країні збирається через:

- Державну службу статистики;
- систему національного обліку;
- державні органи, такі як Верховна Рада України, Кабінет Міністрів, Адміністрація президента;
- Міністерство праці та і соціальної політики;
- наукові установи, інвестиційні компанії та фізичні особи [13].

РОЗДІЛ 2

ПОКАЗНИКИ АНАЛІЗУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1 Визначення обраних методів аналізу основних показників ринку праці

Ринок праці в порівнянні з іншими ринками є найскладнішим за своєю структурою, характеристикою. У сучасному світі розглядають два підходи до розуміння поняття ринку праці: широкий і вузький. Використовуючи вузький підхід слід трактувати поняття ринок праці, як платформу, де торгують передбачуваними результатами трудової діяльності, які містять в собі якісні характеристики праці та робочі місця і визначають трудовий дохід учасників. При широкому підході ринок праці розглядається, як система соціально-трудова відносин між робітником і роботодавцем, яка спрямована на отримання оптимальних результатів та дотримання інтересів обох сторін.

Концепція ринку праці базується на взаємодії між попитом і пропозицією праці. Під час збільшення пропозиції спостерігається зменшення попиту, і навпаки. Роботодавці, які шукають працівників, є частиною пропозиції, тоді як працівники, що шукають роботу, створюють попит.

Ринок праці складна система взаємозалежних компонентів, які впливають один на одного і визначають його функціонування.

До елементів ринку праці відносять:

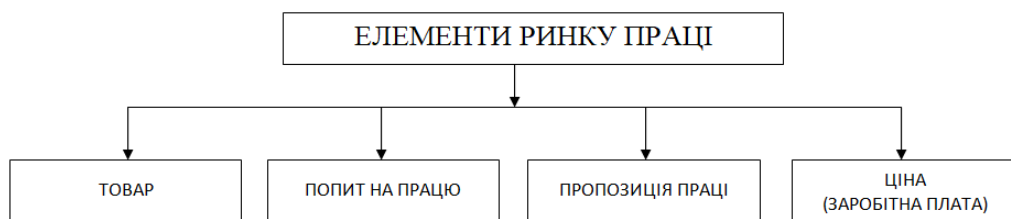


Рисунок 2.1 – Елементи ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі [14]

В науковій літературі по різному визначають, що саме є товаром на ринку

праці, людський ресурс, сама праця чи її результат. Натомість, зазвичай під цим поняттям розуміють індивідуальну робочу силу.

Робоча сила – загальне населення старше 15 років, що використовують свої фізичні та розумові здібності для виробництва товарів та послуг.

Попит на працю (робочу силу) – це необхідність підприємців у кваліфікованих робітниках. Загалом це суспільна потреба у праці, що залежить від рівня продуктивності, структури виробництва, оплати праці, стану ринків товарів та послуг.

Пропозиція праці (робочої сили) – це загальна кількість годин, які працівники можуть відпрацювати за певну ставку заробітної плати. На неї мають вплив такі фактори: чисельність працездатного населення, звільнення працівників, виплата зарплати, вид і діяльність праці, ситуація з демографією, ефективність підвищення кваліфікації кадрів.

Формування заробітних плат є теж одною з головних рис попиту на працю, що має свої унікальні особливості. Нижня межа ціни робочої сили визначається як вартість робочої сили, і навіть при зниженні цього рівня дане явище є тимчасовим. Верхня межа ціни робочої сили обмежується створеною вартістю, що не може перевищувати інакше це приведе до банкрутства.

Ринок праці представляє собою складну систему, де суб'єкти взаємодіють між собою для досягнення своїх цілей.

До основних суб'єктів ринку відносять:

- працівників;
- роботодавців (юридичні або фізичні особи);
- посередників (держава, профспілки, спілки роботодавців).

Вивчення суб'єктів ринку праці надає можливість розглядати різні аспекти його функціонування. Подальше дослідження цих аспектів дозволяє аналізувати основні показники ринку праці, які рекомендують використовувати для дослідження його стану.

Рівень участі в складі робочої сили – це частка працездатного населення віком 15-70 років, яка залучена до економічного життя країни, працюючи або

знаходячись в пошуках роботи. Для оцінки робочої сили в країні може відбуватись такий розподіл: за статтю, віковими групами, кваліфікацією, освітою.

Отже, інформація про рівень участі в складі робочої сили використовується для аналізу економічно активного населення, обчислення трудового стажу, прогнозування розвитку економіки, дослідження соціальних проблем.

Рівень зайнятості – це частка працездатного населення віком 15-70 років, яка активно бере участь в трудовій діяльності. Рівень зайнятості (P_3) можна розрахувати як:

$$P_3 = \frac{Z}{H} * 100, \quad (2.1)$$

де, Z – кількість зайнятих;

H – загальна чисельність населення віком 15-70 років.

Цей показник часто використовують для визначення ефективного використання трудового потенціалу країни.

Співвідношення чисельності зайнятих і чисельності населення – це ще один з способів визначити економічно активне населення, що визначається співвідношенням чисельності зайнятих працездатного віку до кількості населення. Цей показник для більшості країн є більш інформативним ніж показник рівня безробіття, але його одного не достатньо для повного розуміння ситуації на ринку праці. Важливо враховувати ще такі показники, як рівень безробіття, зайнятість за секторами та видами діяльності, робочий час, зайнятість в неформальній економіці, неповна зайнятість.

Загальний рівень безробіття – характеризує відсоток економічно активного (zareєстрованого або ж ні в державні службі зайнятості) населення країни, яке шукає, або готове до роботи, але на даному етапі її немає. Рівень безробіття розраховується у відсотках, як відношення кількості безробітних до економічно активного населення віком 15-70 років.

Рівень безробіття (P_6) розраховується за формулою:

$$P_6 = \frac{B}{E_a} * 100, \quad (2.2)$$

де, B – кількість безробітних;

Еа – чисельність економічно активного населення.

Для економіки будь-якої країни безробіття є серйозною проблемою, яка потребує уваги, тому без показника рівня безробіття в сучасному світі не можливо здійснити аналіз ринку праці.

Зареєстровані безробітні – згідно законодавства це особи працездатного віку, які не мають стабільного офіційного доходу та зареєстровані в державній службі зайнятості. Переваги реєстрації включають в себе:

- отримання інформації про можливі вакансії;
- можливість пройти підготовку та отримати консультації з пошуку роботи;
- отримання матеріальної допомоги від держави.

Рівень зареєстрованого безробіття ($P_{зб}$) обчислюється як:

$$P_{зб} = \frac{Б}{C_{нпв}} * 100, \quad (2.3)$$

де, Б – кількість безробітних, що зареєстровані в службі зайнятості;

C_{нпв} – середньорічна кількість населення працездатного віку.

Безробіття серед молоді – одне з найголовніших економічних та політичних питань. Головною проблемою є розбіжність між кількістю молоді, які в пошуках роботи та готові працювати і кількістю доступних їм вакансій. Формування терміну "молодь" охоплює вікову категорію людей від 15 до 24 років. Особи, що досягли 25 років вважаються "дорослим населенням".

Сучасна молодь відзначається своєю прогресивністю, але проблема зайнятості є актуальною і важливою. Основними причинами безробіття серед молоді є невірне обрання спеціальності, завищені вимоги від роботодавців, щодо кваліфікації молодих працівників, низький рівень освіти, відсутність досвіду роботи, недостатність часу на поєднання навчання та роботи, відсутність мотивації та нечіткі кар'єрні цілі.

Статус в зайнятості – показник розподілу робочої сили, що характеризує стан ринку праці. Використовується для отримання статистичних даних про рівень зайнятості, безробіття та вплив факторів аналізу безробіття та зайнятості. За статусом зайнятості класифікують такі групи:

1. Наймані робітники (розділяють на цивільних та військовослужбовців).
2. Роботодавці – власники бізнесу, підприємств, що використовують працю найманих робітників.
3. Індивідуальні підприємці, працюють самостійно без залучення постійної робочої сили.
4. Неоплачувані працівники – особи, що працюють на сімейних підприємствах.

Дана класифікація допомагає аналізувати розподіл працівників за різними категоріями.

Зайнятість у неформальній економіці – в сучасному світі неформальна економіка створює додаткові робочі місця, особливо в країнах з глобалізацією. До неформального сектора входять всі працівники, які не зареєстровані в компаніях а працюють за умовами, що були обговорені усно. Основними критеріями неформального сектору є:

- повна відсутність соціальних гарантій, таких як пенсія, медичне страхування, відпустка;
- відсутність офіційної реєстрації на підприємстві;
- нестабільність заробітної плати;
- відсутність сплати податків державі;
- нижча заробітна плата ніж у працівників формального сектору [15].

Найчастіше до неформальної частки населення відносять молодь та людей пенсійного віку. В силу свого віку саме ці дві категорії шукають підробіток без особливих кваліфікаційних вимог роботодавців. Рівень зайнятості в неформальному секторі визначається співвідношенням між кількістю осіб, які зайняті у неформальному секторі економіки, та загальною кількістю зайнятих осіб у віці від 15 до 70 років.

Неповна зайнятість з урахуванням тривалості робочого часу – це показник зайнятості населення, де працівник працює менше ніж повний робочий день чи місяць. Вона може бути добровільною (скорочення робочого часу за вимогою самого працівника) або вимушеною (за вимогою роботодавця з економічних або

інших цілей). Також до даної форми можна віднести сезонну зайнятість, погодинну.

Показник неповної зайнятості з урахуванням тривалості робочого часу і безробіття можна розрахувати за формулою:

$$H_{зтч} = \frac{O_{нз} + Б}{P_c} * 100 \quad (2.4)$$

де, $O_{нз}$ – особи з неповною зайнятістю з урахуванням тривалості робочого часу;

$Б$ – кількість безробітних;

P_c – робоча сила.

Даний показник допомагає оцінити аналіз ринку праці більш детальноше, оскільки враховує не тільки загальний рівень безробіття, а й всі можливі форми неповної зайнятості.

Особи, які не входять до складу робочої сили – частка неактивного населення працездатного віку від 15 до 70 років, що не мають та не шукають роботу. До них входять:

- особи пенсійного віку;
- студенти денної форми навчання та школярі;
- особи, що доглядають за дітьми, пенсіонерами;
- люди з обмеженими можливостями;
- займаються домогосподарством;
- без бажання працювати.

Рівні освіти та нерозвиненості – найціннішим ресурсом в сучасних країнах є людський ресурс, який залежить від стану здоров'я, працездатності та кваліфікації працівників. Рівень освіти це кількісний показник, що характеризує розвиток освітньої системи в країні або регіонах.

Інформація про рівень розвиненості населення та основні його тенденції дають можливість країні вирішити соціально-економічні завдання, знайти сильні та слабкі сторони та сприяти інвестиціям в розвиток освітніх програм, підвищувати рівень кваліфікації.

Розгляд бідності, зайнятості населення за класами, які перебувають у складних фінансових умовах – здійснює аналіз дослідження взаємозв'язку між

рівнем бідності, зайнятості та економічними умовами, що відображає доступність різних товарів та послуг для класів населення. Рівень бідності визначається, як частка населення з низьким рівнем доходу, які не мають достатньо ресурсів для забезпечення особистих потреб.

Аналіз даного показника має важливе значення для виявлення причини бідності та впровадження фінансових програм спрямованих на підтримку населення, що перебувають у складних фінансових умовах.

Робочий час – це тривалість робочого дня встановлений законодавством, або самим керівником за згодою працівників, під час якого має виконувати робочі функції. Кількість відпрацьованих годин впливають на розмір заробітної плати. Крім того, час проведений на роботі впливає на стан працівників, їх продуктивність, самопочуття та особисте життя. Тому важливо проводити моніторинг умов праці та робочого графіку.

Продуктивність праці – це показник, що визначається для ефективності використання трудових ресурсів та оцінки конкурентоспроможності, розвитку економіки. Продуктивність праці можна виміряти за кількістю, вартістю або ж за часом витраченим на вироблення товару чи надання послуги.

Зайнятість за секторами – це показник розподілу працівників за сферами економічної діяльності: сільське господарство, державний сектор, сфера послуг та промисловість. Даний показник можна отримати через опитування або ж розрахувати частку зайнятих в кожному секторі. Це допоможе при аналізі загальної динаміки зайнятості та фаз розвитку.

Зайнятість за видами діяльності – даний показник включає в себе статистичні дані про робочі місця розподілені за професіями, посадами, видами занять. Показник відображає детальну картину того, чим конкретно зайняте економічно активне населення. Ця інформація використовується для аналізу попиту та пропозиції ринку праці, прогнозів зайнятості, дослідження динаміки ринку, інформування населення.

Кількість претендентів на одну вакантну посаду – цей показник характеризує співвідношення між кількістю зареєстрованих безробітних та

загальною кількістю вільних робочих місць та вакансій. Чим вищий даний показник, тим конкуренція на одне вільне місце більша. Низьке значення показника свідчить про нестачу робочої сили або про низьку активність серед осіб, що шукають роботу.

Заробітна плата і витрати на оплату праці – ці два показники тісно пов'язані між собою, та мають певні відмінності. Заробітна плата відіграє важливу роль в формуванні попиту та пропозиції робочої сили. Даний показник відображає середньомісячну грошову винагороду, яку має виплатити роботодавець за умовами укладеного трудового договору. Заробітна плата складається зі ставки та додаткових бонусів, премій та заохочень працівників. Витрати на оплату праці відображають середні витрати роботодавця на оплату найманих працівників .

Трудова міграція – це переїзд людей в межах країни (внутрішня міграція) або ж за кордон (зовнішня міграція) з метою здобуття роботи або зміни місця праці. Трудова міграція може бути постійною або ж тимчасовою. Основними причинами для цього є низька заробітна плата, отримання вищої посади, підвищення кваліфікації, політичні чинники, відсутність роботи в селах або регіонах [16,17].

Економічно активне населення – це населення обох статей віком 15-70 років впродовж певного періоду були активними учасниками ринку праці, забезпечуючи пропозицію робочої сили. За методологією МОП до економічно активного населення можна відносити тільки "зайнятих" та "безробітних". Тобто тих, хто зайнятий економічною діяльністю або активно шукає роботу та готовий заступити на неї.

Рівень економічно активного населення (P_a) розраховують за формулою:

$$P_a = \frac{E_a}{H} * 100, \quad (2.5)$$

де E_a – кількість економічно активного населення;

H – загальна чисельність населення віком 15-70 років.

Розрахунки можна проводити для окремих груп населення, таких як населення працездатного віку, населення регіонів.

Економічно неактивне населення – це особи у віці 15-70 років, що не входять до складу робочої сили. Вони не можуть відноситись ні до групи "зайняті" ні до "безробітні".

Чисельність економічно неактивного ($E_{на}$) населення можна визначити за формулою:

$$E_{на} = H - E_a, \quad (2.6)$$

де H – загальна чисельність населення віком 15-70 років;

E_a – чисельність економічно активного населення.

В свою чергу для аналітичних цілей використовують формулу, результати якої інтерпретуються у відсотках, рівня економічно неактивного населення ($P_{на}$):

$$P_{на} = \frac{E_{на}}{H} * 100, \quad (2.7)$$

де $E_{на}$ – кількість економічно неактивного населення;

H – загальна чисельність населення віком 15-70 років.

Рівень економічно неактивного також можна вирахувати, як різницю між 100% та рівнем економічно активного населення.

$$P_{на} = 100 - P_a, \quad (2.8)$$

де P_a – рівень економічно активного населення.

Важливість аналізу основних показників ринку праці полягає в тому, що на основі отриманих даних держава здійснює вивчення тенденцій на ринку праці, зміну в її структурі, вплив факторів, фактори безробіття. Здійснює порівняльний аналіз між регіонами та містами, для визначення економічної динаміки та впровадженню потрібних програм зайнятості. Тим самим здійснює заходи боротьби з безробіттям, підтримку економічно неактивного населення, визначає сфери, що потребують інвестицій [18].

2.2 Аналіз сучасних тенденції на ринку праці в Україні

Сучасний ринок праці в Україні зазнав суттєвих змін під впливом економічних, соціальних та політичних факторів. Кризові події, воєнні дії на території країни, зміни в економіці вплинули на показники ринку праці, а саме структуру зайнятості, рівень безробіття, умови праці та потреби у висококваліфікованих фахівцях.

Ринок праці характеризується викликами, такими як нестабільність, нерівномірний прогрес у розвитку регіонів, можливостями розвитку нових галузей, створенням нових робочих місць, професійного розвитку. Інноваційні підходи та цифровізація в економіці вимагають від працівників адаптацій до нових реалій та потреб ринку. Всі ці фактори вплинули на динаміку вакансій.

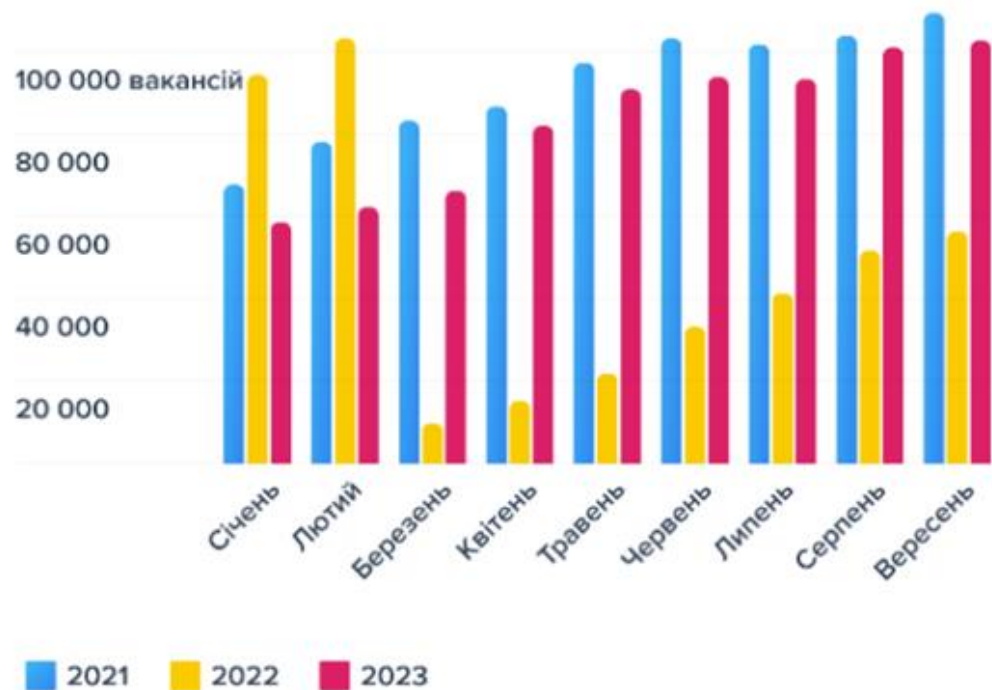


Рисунок 2.2 – Динаміка вакансій з січня по вересень 2021-2023 роки

Джерело: [19]

Як бачимо, з початку повномасштабного вторгнення кількість вакансій різко зменшилась, поступово відновлюючись впродовж року. Рекордну кількість вакансій зафіксовано у вересні 2023 року, більше 100.000 пропозицій.

Впродовж останнього часу кількість вакансій на сайтах пошуку роботи

зростає. Проте ситуація в регіонах дуже різниться, дві третини вільних робочих місць зосереджені лише в п'яти областях.

Найбільше пропонують роботу в :

- Київській області (34 574 вакансій);
- Дніпропетровській області (10 153 вакансій);
- Львівській області (9 994 вакансій);
- Одеській області (7 092 вакансій);
- Харківській області (3 852 вакансій).

Збільшення кількості вакансій може свідчити про розвиток певних галузей економіки України, таких як інноваційні стартапи, інформаційні технології та інші галузі з високим попитом на спеціалістів. Ці галузі здебільшого потребують кваліфікованих фахівців, яких на ринку не вистачає [19].

Знайти роботу стало значно простіше, адже кількість вакансій значно зросла. На ринку праці спостерігається нестача кваліфікаційних працівників та дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили через нерівномірне відновлення ринку праці як з географічної точки зору, так і за специфікою галузей.

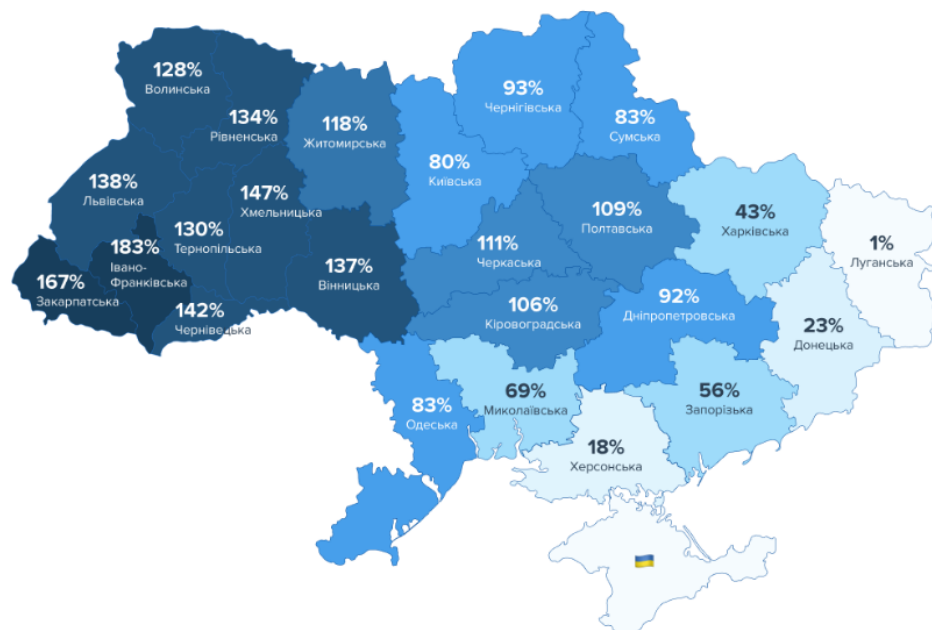


Рисунок 2.3 – Статистика відновлення ринку праці

На карті чітко відображена статистика поступового відновлення ринку праці, яка показує кількість вакансій у листопаді 2023 року до лютого 2022 року по регіонах. Однак помітна значна нерівномірність, через внутрішню міграцію підприємств на захід, саме тут зосереджена найбільша пропозиція вакансій. Водночас чим ближче до сходу тим менше пропозицій. Показники у відсотках відображають відновлення ринку праці з довоєнним періодом, а саме як регіони відновлюються та розвиваються після значних змін.

Івано-Франківська, Закарпатська, Хмельницька, Чернівецька, Львівська, Вінницька, Рівненська області (183% - 134%) демонструють найвищі показники відновлення, що свідчить про значне зростання економічної активності та ринку праці у західних регіонах. Харківська, Луганська, Донецька область (43% - 1%) мають значно нижчі показники, що, пов'язані з активними бойовими діями і окупацією частини територій. Херсонська область показує дуже низький рівень 18%, це пов'язано з бойовими діями та серйозним пошкодженням інфраструктури.

Основними причинами відсутності кваліфікованих працівників є:

- Внутрішня міграція – переміщення людей в інші регіони у зв'язку бойовими діями на сході призвело до збільшення рівня безробіття в одних регіонах та надмірної кількості потенційних робітників в іншій;
- Зовнішня міграція – переміщення на тимчасовий або постійний період за кордон. Це призводить до дефіциту кваліфікованих кадрів в певних сферах;
- Мобілізація спричинила вилучення значної кількості чоловіків працездатного віку, що спричинило дефіцит спеціалістів в різних сферах, особливо тих що потребують фізичної сили. Дана ситуація спричинила підвищення навантаження на працівників та пошук альтернативних рішень роботи;
- Високі зарплатні очікування кандидатів також є причиною відсутності кадрів. З одного боку кандидати можуть значно завищувати очікування від зарплати, при цьому не мати відповідних кваліфікацій. З іншого боку

роботодавці не в змозі з теперішніми умовами виплачувати достойну оплату праці, тому вимушені її зменшити;

- Проблеми в підготовці кваліфікованих працівників. Більшість студентів не мають чіткої мети після закінчення навчання, що призводить до зменшення мотивації. Відсутність досвіду робить випускників менш конкурентними в порівнянні з досвідченими спеціалістами, які мають значні переваги;
- Недостатньо кваліфіковані працівники не відповідають потребам роботодавців. Вони не можуть виконувати роботу без певних навичок, також потребують додатково навчання та контролю від більш досвідчених колег. Це також впливає і на розмір заробітної плати, більш досвідченим працівникам пропонують вищий розмір заробітної плати;
- Бізнес в Україні продовжує діяти в "сірому" або "чорному" полі, що не подобається потенційним працівникам та не сприяє поверненню населення до країни;
- В більшості випадків роботодавці віддають перевагу молодим кандидатам, вважаючи їх більш енергійними та сучасними в новітніх технологіях. Тому багато компаній не готові наймати працівників доросліших за 40 років;
- Постійне перебування в стані тривоги та емоційного стресу, призводить до вигорання та втоми співробітників [21].

Проблеми в системі освіти, що впливають на підготовку кваліфікованих спеціалістів. Більшість студентів не мають чіткої мети після закінчення навчання, що призводить до зменшення мотивації. Відсутність досвіду робить випускників менш конкурентними в порівнянні з досвідченими спеціалістами, які мають значні переваги.

Ринок праці постійно змінюється, з ним змінюється й попит на певні категорії та вакансії.

НАЙПОПУЛЯРНІШІ КАТЕГОРІЇ



Рисунок 2.4 – Кого шукають роботодавці, найпопулярніші категорії

Джерело [22]

Відповідно рис. 2.3, найбільш популярними категоріями вакансій в Україні є область обслуговування, робочі спеціальності та виробництво, торгівля, закупівля та роздрібна торгівля. Сфера виробництва, продажу, роздрібно торгівлі є одна з найбільш розвинених сфер в Україні.

До професій, які є найбільш актуальними під час воєнного стану та особливо після, відносяться:

Будівельники та архітектори – оскільки багато міст зазнали значних пошкоджень та руйнувань: будинки, офісні приміщення, заклади освіти та медицини, інфраструктура. Вже зараз є велика потреба в досвідчених спеціалістах будівельної сфери для відновлення та реконструкції будівель. Також активно залучатимуться інші посади, такі як архітектори, інженери, дизайнери. До актуальних робітничих спеціальностей також відносять слюсарів, електриків, столярів, зварювальників.

Транспорт та логістика – припинення авіа сполучень призвело до зростання обсягів перевезень наземним транспортом, що включає в першу чергу вантажівки, залізничні вагони та інші способи. Тому актуальними професіями є водії, оператори перевезень, транспортних терміналів. Це буде актуально і при відновленні інфраструктури міст під час перевезення матеріалів та в агропромисловому секторі.

Енергетики – дана професія є актуальною, як ніколи. Україна потребує оновлення енергетичної інфраструктури, що призводить до зростання попиту на ринку праці на кваліфікованих працівників у сфері енергетики. Розвиток альтернативної енергетики, розвиток інфраструктури стимулює залучення інвестицій в даний сектор.

Військові – на сьогодні потреба в кваліфікованих спеціалістах є в край затребуваною. Цей попит залишиться високим навіть після закінчення бойових дій, адже мова йде не тільки про спеціалістів, що знаходяться на передовій, а й про військових інженерів, логістів, медиків. Важливість даних спеціалістів полягає в зміцненні національної оборони країни.

Медики – мають високу актуальність як для військових, так і для цивільних. Сьогодні особливо затребуваними є хірурги, реабілітологи, реаніматологи та протезисти. Міністерством охорони здоров'я було прийнято нову спеціальність протезист-ортезист, оскільки через бойові дії потреба в даних спеціалістах підвищилась.

ІТ-спеціалісти – Україна стрімко розвиває цифрові технології та впроваджує їх в сучасне життя, тим самим створює попит на спеціалістів в даній сфері. В даний час ІТ-фахівці відіграють важливу роль у зборі та аналізі даних, розробляють нові технології для військових та цивільних секторах. Здійснюють внесок в сфери науки, охорони здоров'я, бізнесу, тому розвиток та інвестиції в дану сферу є досить перспективними.

Аграрні професії – аграрний сектор є основою економіки країни, тому дані професії є важливими для України. Це не тільки підтримує економіку ринку праці, забезпечуючи робочими місцями мільйони людей, а й здійснює експорт товарів, що приносить валютні надходження до бюджету країни. Найбільш затребуваними професіями в цій сфері є агрономи, фахівці з розведення тварин, водії спеціальної техніки;

Психологічні професії – наразі попит на дані професії швидко збільшується, але наявність кваліфікованих спеціалістів не відповідає потребам. Внаслідок активних бойових дій значно підвищилась кількість людей, яким

необхідна психологічна допомога. В більшості це стосується військових, яким необхідна реабілітація та допомога спеціалістів [23, 24].

Як бачимо дані професії орієнтовані не тільки на теперішній стан, а й на перспективи в майбутньому.

Сучасні умови воєнного стану дійшли до нових форматів трудових відносин, одним з таких форматів є дистанційна робота. Дана форма дозволяє виконувати працівникові свої обов'язки знаходячись за межами офісу чи території роботодавця, з будь якого куточку світу маючи при собі необхідний інформаційно-комунікаційний пристрій. Взимку 2023 року на українських сайтах пошуку роботи було зафіксовано понад шість тисяч вакансій у віддаленому форматі, де близько 20% були доступними для кандидатів без досвіду роботи. Більшість таких можливостей пропонувалось працівникам у сфері ІТ, реклами, продажів, логістики. За аналітикою найбільший попит за даною сферою зайнятості мають фахівці в галузі: інтернет технологій, викладачі, спеціалісти служби підтримки, маркетологи, дизайнери, бухгалтерія та фінанси, менеджери з продажу та закупівлі, контент менеджери, рекрутери, менеджери по роботі з клієнтами.

Основними умовами для роботи дистанційного формату є:

1. Для виконання роботи віддалено необхідно володіти навичками у сфері інформаційно-комунікаційні технології;
2. Впровадження даної системи з боку керівництва, та згода і бажання даних умов самим робітником;
3. Наявність технічних засобів не тільки у працівника, а й у роботодавця, для перевірки виконання роботи та контролю.

Оскільки даний формат стає все більше популярним, особливо для молоді. Все більше фахівців вивчають можливість вибору вакансій з дистанційним режимом роботи з таких причин:

- Збалансований підхід до праці та особистого життя, більше вільного часу – робота з дому надає більше вільного часу на особисте життя, сім'ю,

власні потреби, хобі. Це компенсується часом, який раніше був витрачений на дорогу до офісу.

- Гнучкий графік – на віддаленій роботі головне не чітка кількість відпрацьованих годин, а результат роботи та дотримання часових рамок, що поставлені на задачі.
- Вищий рівень продуктивності – за опитуванням працівників встановлено, що домашня атмосфера є більш зручною для роботи. Оскільки вони самі створюють робоче місце та зосереджуються на виконанні конкретного завдання.
- Економія грошей – дистанційна зайнятість не потребує додаткових фінансових витрат на громадський транспорт, паливо для автомобілів чи харчування в закладах під час обідньої перерви.
- Більше можливостей для працевлаштування – працюючи віддалено фахівці можуть розглядати вакансії не тільки в межах країни, а й у міжнародних компаніях.

Однак окрім значних переваг в даному форматі роботи є і свої недоліки:

- Необхідно мати не аби яку дисципліну, щоб чітко встановити рамки між особистим та робочим часом.
- Недостатня соціалізація, відсутність прямої взаємодії та спілкування з колегами, виникнення організаційних проблем.
- Повітряні тривоги – на жаль не всі будинки обладнані бомбосховищами, куди б мали спускатись люди. Тому робітники залишаються в квартирах, що може нести небезпеку для їхнього життя.
- Відсутність мобільного зв'язку – через нещодавню кібератаку на один з українських мобільних операторів, без зв'язку та інтернету залишилось більше 24 мільйонів користувачів. Через що, були призупинені робочі процеси по всій Україні.
- Відключення світла – є ще однією загрозою нестабільної роботи. Непередбачені відключення електроенергії впливають на фахівців, які працюють віддалено, змушуючи їх витрачати додаткові кошти в зарядні

пристрої та альтернативні джерела електроенергії для комфортних умов праці.

Насправді багатьох негативних аспектів дистанційної роботи можна уникнути, але для цього необхідно буде інвестувати кошти в спеціальні технічні пристрої, або ж знаходити місця з надійним електропостачанням. Це можуть бути кафе, місця для коворкінгу та спеціально обладнані приміщення на випадок відсутності світла, які вже обладнані генераторами [25, 26].

Бойові дії на території України та введення воєнного стану спричинили зміни не тільки в форматах трудових відносин, а й в зміні заробітної плати.



Середні зарплати на II кв 2023. Відсоток зміни до II кв 2022

Рисунок 2.5 – Зміна зарплат у популярних галузях

Джерело [27]

На даному рисунку чітко відображено на скільки відсотків відбулись зміни в заробітній платі в популярних галузях. Важливо зазначити, що дані є середніми, та відповідно до окремих професій можуть бути вищими або нижчими. Під час воєнного стану оплата праці є однією з актуальних проблем, яка цікавить не тільки підприємців а й працівників. Однією з причин є право змінювати розмір заробітної праці без попередження працівників, оскільки раніше вимагалось попередити працівників що найменше за два місяці. Нині дані зміни можна вводити в будь який час.

Другою причиною полягає в тому, що відтепер роботодавці можуть самостійно встановлювати систему оплати праці, таку як відрядну чи погодинну. Внаслідок цієї зміни, роботодавець може визначити конкретну тривалість робочого дня відповідно до заробітної плати, зменшуючи кількість годин роботи, тим самим зменшуючи заробітну плату працівника.

Також під час воєнного стану роботодавці були звільнені від відповідальності затримки виплати заробітної плати, тобто мають право затримувати виплату працівникам без чітких термінів, але тільки у випадку, якщо ці затримки пов'язані з бойовими діями та причина дійсно була підтверджена. Компенсація сум, які були затримані мають відбутись одразу ж після відновлення роботи компанії. Всі інші фактори, такі як зменшення обсягу виробництва, прибутку компанії не є причиною затримки виплат.

Також під час воєнного стану роботодавець має право збільшити тривалість робочого тижня від 40 до 60 годин. При такій зміні заробітна плата також зростає з врахуванням відпрацьованих працівником годин [28].

Війна суттєво впливає на український ринок праці, викликаючи значні коливання та зміни. Невизначеність воєнного часу, звуження можливостей для працевлаштування, структурні та якісні зміни, масштабні потоки вимушених переселенців і мобілізація ще більше загострили проблеми у сфері зайнятості.

Значна кількість людей виїхала з країни з початку бойових дій. Хоча й частина з них повернулася, експерти оцінюють втрату трудового потенціалу на значному рівні, що суттєво вплине на економічний та соціальний стан країни.

Україна та ринок праці мають бути готовими до того, що частина людей, можуть залишитися за кордоном назавжди. Особливо це стосується людей з тимчасово окупованих та зруйнованих прифронтових територій, які втратили своє майно і роботу. Багато людей почали адаптуватися до нового життя за кордоном, вивчаючи мову країни, пошуку роботи, адаптації в новому колективі та середовищі. Це може викликати не лише проблему нестачі робочої сили, але й призвести до зниження темпів економічного розвитку та порушення системи соціального забезпечення.

Через дану тенденцію, уряд повинен розробити стратегію щодо повернення більшості осіб назад до країни, а також розглядати можливості залучення іноземної робочої сили в майбутній перспективі. Налагодити співпрацю з іншими країнами для обміну спеціалістами та організації стажувань. Слід також розглянути впровадження стимулюючих програм, таких як фінансові пільги, освітні програми та інші заходи підтримки, щоб залучити кваліфікованих спеціалістів. Без збільшення робочої сили, навіть у сфері не кваліфікованих працівників, Україна ризикує втратити конкурентну перевагу на світовому ринку [29].

РОЗДІЛ 3

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЗА УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1 Статистичний аналіз показників ринку праці за умов воєнного стану

Дослідимо динаміку зареєстрованих безробітних в Україні за останні 5 років, включаючи період воєнного стану, що триває з 24 лютого 2022 р. (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Кількість зареєстрованих безробітних в Україні
у 2018-2023 рр., тис. осіб

Рік	Зареєстрованих безробітних	Зміна, +/-	Всього населення	Зміна, +/-	Частка безробітних, %
2018	341,7	х	42177,6	х	0,8
2019	338,2	-3,5	41922,7	-254,9	0,8
2020	459,2	121	41629,9	-292,8	1,1
2021	295	-164,2	41208,1	-421,8	0,7
2022	186,5	-108,5	41167,3	-40,8	0,5
2023	96,1	-90,4	33200	-7967,3	0,3

Джерело: розроблено автором на основі [30]

Запропоновані дані включають інформацію про кількість зареєстрованих безробітних, зміну цієї кількості відносно попереднього року, загальне населення та його зміну, а також частку безробітних у відсотках за кожний рік від 2018 до 2023.

Починаючи з аналізу кількості зареєстрованих безробітних, помітно, що ця цифра знижувалася протягом періоду з 2018 по 2021 рік, за винятком 2020 року, коли спостерігалася різка зростаюча тенденція. У 2020 році кількість зареєстрованих безробітних зросла на 121 тисячу осіб, що може бути пов'язано з економічними наслідками пандемії COVID-19.

Зміни в загальному населенні також варто враховувати. Загальна кількість населення зменшилася з 2018 по 2023 рік, хоча на різну величину. Найбільш

значна зміна спостерігалася в 2023 році, коли населення зменшилося на 7,967 мільйонів осіб.

Частка безробітних відносно загального населення залишалася в межах 0,3–0,8% протягом аналізованого періоду, з винятком 2020 року, коли вона збільшилася до 1,1%. Це відображає вплив економічних та соціальних факторів на рівень безробіття в різні періоди.

Узагальнюючи, дані свідчать про комплексну динаміку змін у сфері безробіття та населення протягом розглянутого періоду. Важливо враховувати не лише кількість безробітних, але й загальну динаміку населення та його структурні зміни для повного розуміння соціально-економічного контексту.

Підвищення безробіття українського населення є результатом різноманітних чинників, серед яких значне зменшення активності підприємств, їх примусове закриття та руйнування виробничої інфраструктури внаслідок ракетних обстрілів з боку російської федерації. Згідно з дослідженням Європейської асоціації бізнесу (ЕВА), в 83% компаній, які є членами асоціації, відбулося падіння бізнесу. Станом на січень 2023 року ситуація в компаніях описується такими даними: 54% працюють у повному обсязі, 46% працюють з обмеженнями, 44% обмежили географію своєї діяльності, 14% працюють онлайн, тоді як 23% закрили частину офісів (торгових точок, відділень) [32].

Ці зміни в роботі підприємств призвели до падіння рівня зайнятості на ринку праці. Також на цей показник вплинуло зростання кількості біженців. За даними ООН, після 24 лютого 2022 року з України виїхало майже 13 мільйонів осіб, більшість з яких повернулися, але 4,77 мільйонів українських громадян отримали статус тимчасового захисту в країнах Євросоюзу [33]. За оцінками Міжнародної організації праці, близько 43,5% біженців, які працювали до війни, втратили свої роботи після початку конфлікту [32].

На рис. 3.1 представимо графічне відображення кількості зареєстрованих безробітних в Україні.



Рисунок 3.1 – Динаміка зареєстрованих безробітних в Україні у 2018-2023 рр., тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі [30]

Дані про зареєстрованих безробітних в Україні свідчать про лише офіційну статистику. Реальний рівень безробіття в Україні значно вищий, якщо використовувати методику Міжнародної організації праці (МОП). Згідно з цією методологією, безробітними вважаються ті, хто протягом чотирьох тижнів не мали роботи, активно її шукали або були готові до працевлаштування.

Державна служба зайнятості України оприлюднила дані, що на початок 2024 року 96 120 громадян мають статус безробітного. Проте ця цифра вдвічі менша, ніж на 1 січня 2023 року, коли безробітних було 186 508 осіб. Служба зайнятості оновлює свою статистику, опублікувавши її 15 січня.

За видами економічної діяльності, на яких раніше працювали безробітні, найбільше число людей перебуває на державному управлінні й обороні, обов'язковому соціальному страхуванні (13 397 осіб), оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (13 054), та у сільському, рибному чи лісовому господарстві (10 883).

Станом на 1 січня в Державній службі зайнятості зареєстровано 32 388 вакансій (у порівнянні з 21 241 на 1 січня 2023 року).

Пропонуємо також дослідити більш детально, помісячно, динаміку безробіття за останні 2 роки війни.

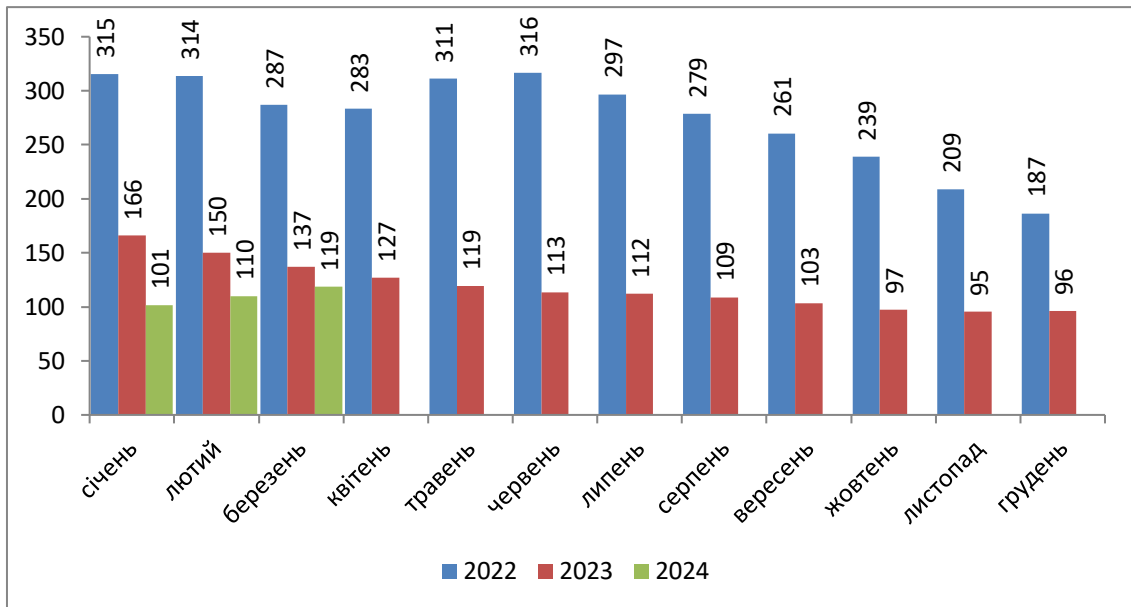


Рисунок 3.2 – Помісячна динаміка кількості безробітних за 2022-2023 рр., тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі [31]

Так, з 2022 по 2024 рік спостерігається загальне зменшення кількості безробітних. Значне зменшення безробіття відбулося в 2023 році, але в 2024 році спостерігається подальше збільшення кількості безробітних. Якщо в грудні 2023 р. їх кількість становила 96 тис. осіб, то в квітні 2024 р. вона зросла до 119 тис. осіб, при цьому в даний період минулого року число безробітних мало тенденцію зменшення. Наприклад, в аналогічний період, безробітні зменшилися з 187 тис. осіб до 127 тис. осіб.

Підвищення показників безробітності спричинило значне зростання кількості внутрішньо переміщених осіб. За офіційними даними, на сьогодні в Україні зареєстровано 4,867 мільйона внутрішньо переміщених осіб, але за міжнародними оцінками ця кількість перевищує 7 мільйонів громадян [34]. Не всі ці люди можуть знайти нову роботу на місцях свого нового проживання.

Ці різкі зміни на ринку праці, спричинені війною російської федерації в Україні, вимагають пошуку нових шляхів активізації та відновлення його функціонування на якісно новому рівні.

Дослідимо динаміку середньої заробітної плати в Україні за 2018-2023 рр. (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Динаміка середньої заробітної плати в Україні
за 2018-2023 рр., грн.

Рік	Середньомісячна заробітна плата, грн	Зміна, +/-	Темп приросту, %
2018	8864,62	х	х
2019	10496,8	1632,2	18,4
2020	11591,2	1094,33	10,4
2021	14014,2	2423,09	20,9
2022	14847,3	833,029	5,9
2023	17441,6	2594,35	17,5

Джерело: розроблено автором на основі [31]

З 2018 по 2023 рік спостерігається стабільне зростання середньомісячної заробітної плати. Періодичність збільшення становить приблизно 2-3 роки з послабленням в 2022 році (5,9% зростання) та знову активним зростанням у 2023 році (17,5% зростання).

Темп приросту заробітної плати зазначає швидкість змін у цьому показнику. Найвищий темп приросту був зафіксований у 2021 році (20,9%), а найнижчий - у 2022 році (5,9%). Загалом, темпи зростання вказують на те, що заробітна плата зросла значно швидше у 2021 та 2023 роках порівняно з іншими роками.

За період з 2018 по 2023 рік середньомісячна заробітна плата збільшилась на 8577,98 грн, що свідчить про значне підвищення рівня оплати праці протягом цього періоду.

Варто відзначити, що в 2019 році зміна заробітної плати була найбільшою (1632,2 грн), що свідчить про високий темп зростання в цьому році.

В табл. 3.3 зображено дані для аналізу залежності кількості зареєстрованих безробітних від середньої кількості вакансій на рік та середньої заробітної плати.

Таблиця 3.3 Дані для побудови моделі лінійної регресії

	Середня заробітна плата, тис.грн.	Середня кількість вакансій за рік, тис.од.	Кількість зареєстрованих безробітних, тис.ос.
2018	8864,62	55	341,7
2019	10496,8	60	338,2
2020	11591,2	70	459,2
2021	14014,2	85	295
2022	14847,3	78	186,5
2023	17441,6	98	96,1

Джерело: розроблено автором

Модель лінійної регресії має вигляд:

- Де Y – середня заробітна плата (тис.грн.)
- X_1 – середня кількість вакансій за рік (тис.од.)
- X_2 – кількість зареєстрованих безробітних (тис.ос.)

$$Y = -0.078 \times X_1 + 9.324 \times X_2 + 610.035$$

Регресійна статистика	
Множинний R	0,854453202
R-квадрат	0,730090275
Нормований R-квадр	0,550150458
Стандартна похибка	85,82379502
Спостереження	6

Рисунок 3.3 – Регресійна статистика

Джерело: розроблено автором

За результатами регресійної статистики, опишемо тримані показники:

- Множинний R – це коефіцієнт кореляції, що показує силу лінійного зв'язку між факторами і результативною змінною. Значення 0.854 є близьким до 1, і вказує на сильний позитивний зв'язок.
- R-квадрат вказує на частку варіації в залежній змінній (заробітній платі), яка пояснюється моделлю. Значення 0.731 означає, що 73.1% варіації в середній заробітній платі пояснюється змінами у кількості вакансій і кількості зареєстрованих безробітних.

- Нормований R-квадрат коригує R-квадрат з урахуванням кількості факторів у моделі. Значення 0.550 означає, що після коригування модель пояснює 55.0% варіації.
- Стандартна помилка відображає середню відстань між фактичними значеннями і передбаченими моделлю значеннями. У даному випадку це 85.824, що дозволяє оцінити точність прогнозів моделі.
- Кількість спостережень в аналізі 6, що може впливати на результати.

Отже, регресійна модель демонструє сильний зв'язок між середньою заробітною платою та обраними змінними.

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Значимість F</i>
Регресія	2	59771,57696	29885,78848	4,057413681	0,140225759
Залишок	3	22097,17137	7365,723791		
Разом	5	81868,74833			

Рисунок 3.4– Аналіз дисперсії

Джерело: розроблено автором

За результатами аналізу дисперсії, модель має значну пояснювальну силу, оскільки значення F-статистики відносно високе. Це підтверджує, що незалежні змінні, такі як середня заробітна плата і середня кількість вакансій, впливають на кількість зареєстрованих безробітних.

	<i>Коефіцієнти</i>	<i>Стандартна похибка</i>	<i>t-статистика</i>	<i>P-Значення</i>	<i>Нижні 95%</i>	<i>Верхні 95%</i>	<i>Нижні 95,0%</i>	<i>Верхні 95,0%</i>
Y-	610,0353127	192,4950009	3,169096911	0,050515792	-2,569691753	1222,640317	-2,569691753	1222,640317
Змінна X 1	-0,078987015	0,050710342	-1,557611563	0,217201272	-0,240369956	0,082395926	-0,240369956	0,082395926
Змінна X 2	9,324410008	9,944392279	0,937655087	0,417593181	-22,32308446	40,97190447	-22,32308446	40,97190447

Рисунок 3.5 – Коефіцієнти моделі

Джерело: розроблено автором

За результатами рис. 3.5 опишемо показники:

- Коефіцієнт вказує вплив кожного фактора на залежну змінну (кількість зареєстрованих безробітних).
- Y-перетин – це базове значення кількості зареєстрованих безробітних при нульових значеннях факторів.

- Змінна X_1 – це негативний коефіцієнт (-0.079) вказує на те, що збільшення кількості вакансій на 1 тис. одиниць зменшує кількість зареєстрованих безробітних на 78.99 осіб.
- Змінна X_2 – це позитивний коефіцієнт (9.324) означає, що збільшення середньої заробітної плати на 1 тис. грн. підвищує кількість зареєстрованих безробітних на 9324 осіб.
- Стандартна похибка – це оцінка точності коефіцієнтів. Нижчі значення стандартної похибки вказують на більшу точність оцінок.
- t-статистика використовується для перевірки гіпотези про значущість кожного коефіцієнта. Чим більше значення t-статистики, тим вищі шанси, що коефіцієнт є значущим.
- P-значення: Вказує на рівень значущості. Якщо значення менше 0.05, коефіцієнт вважається статистично значущим.
- Нижня 95% і Верхня 95% - це інтервали, в межах яких з 95% ймовірністю знаходяться справжні значення коефіцієнтів.

Проведений регресійний аналіз виявив сильний лінійний зв'язок, модель показує високий коефіцієнт кореляції 0.854, що вказує на позитивний зв'язок між залежними змін (середньою кількістю вакансій та середньою зарплатою) і кількістю зареєстрованих безробітних. Незважаючи на високий R-квадрат, скориговане значення R свідчить про необхідність розгляду додаткових факторів впливу на заробітну плату.

В табл. 3.4 представимо основні статистичні характеристики системи показників ефективності функціонування ринку праці України за 2018-2023 рр.

Таблиця 3.4 – Основні статистичні характеристики системи показників ефективності функціонування ринку праці України за 2018-2023 рр.

Показник	Середнє	Медіана	Стандартне відхилення	Асиметрія	Максимум	Мінімум	Коефіцієнт варіації, %
Зареєстровані безробітні тис. осіб	286,12	316,60	121,50	-0,10	459,20	96,10	42,47
Середньомісячна зарплата, грн	12875,95	12802,70	2828,24	0,19	17441,62	8864,62	21,97
Всього населення, тис. осіб	40217,60	41419,00	3485,43	-0,41	42177,60	33200,00	8,67

Джерело: розроблено автором

За результатами аналізу показників ефективності ринку праці України за період 2018-2023 років можна зробити певні висновки. У сфері безробіття спостерігається значна різниця між регіонами, що підтверджується великим стандартним відхиленням та високим коефіцієнтом варіації. Медіанне значення кількості зареєстрованих безробітних (316,60 тис. осіб) вказує на наявність великої кількості регіонів з високим рівнем безробіття.

У сфері зарплати також спостерігається значна варіабельність між регіонами, що підтверджується великим стандартним відхиленням та коефіцієнтом варіації. Позитивним є те, що значення середньої заробітної плати (12875,95 грн) перевищують медіану (12802,70 грн), що свідчить про переважання високих зарплат у деяких регіонах.

У чисельності населення також є відмінності між регіонами, але вони менш виразні порівняно з іншими показниками. Стандартне відхилення та коефіцієнт варіації свідчать про відносно невелику варіабельність чисельності населення між регіонами.

Узагальнюючи, потрібно акцентувати увагу на регіональних особливостях ринку праці, зокрема у сферах безробіття та заробітної плати. Це вимагає розробки та впровадження цілеспрямованих заходів для зменшення різниць між регіонами та покращення ситуації на ринку праці країни.

3.2 Оцінка впливу воєнного стану на ринок праці в Україні

З початку 2023 року спостерігається поступове відновлення ринку праці в Україні. Однак рівень безробіття залишається вищим порівняно з періодом до початку повномасштабного вторгнення та виявляє ознаки структурованого явища. Це означає, що ситуація вже не є тимчасовою і, як наслідок, пов'язана з глибокими трансформаціями.

Зокрема, помітно збільшуються професійні та регіональні нерівності, що стримують подальше відновлення зайнятості. Наслідки війни, такі як руйнування підприємств, їх закриття або релокація, а також зростання кількості внутрішньо переміщених осіб, створюють ситуацію, коли робочі місця та робоча сила не завжди знаходяться в тій же географічній локалізації.

Станом на травень 2023 року рівень безробіття в країні складав близько 20%, що є серйозним викликом для економічного відновлення. Приватний бізнес особливо відчуває дефіцит кваліфікованих працівників, незважаючи на високий рівень безробіття. Це пояснюється, зокрема, виїздом кваліфікованих працівників за кордон, особливо жінок, що стали біженцями, а також мобілізацією чоловіків до Збройних сил.

Зараз виявляється, що на ринку праці збільшується кількість людей, які працюють неофіційно, отримуючи зарплату під руку. Це призводить до того, що такі працівники не мають забезпечення соціальними гарантіями і не можуть зараховувати свій час роботи у трудовий стаж. Крім того, важливо зазначити, що такий зріст неофіційної зайнятості спричинений вимогою реєстрації чоловіків у військкоматах для офіційного працевлаштування.

За оцінками Державної служби зайнятості України [35], на березень 2023 року близько 3 мільйонів осіб працювали неофіційно, що складає понад 20% працездатного населення країни. Цей процес є досить складним, але з можливим покращенням економічної ситуації та активізацією діяльності на ринку праці, рівень безробіття має зменшитися.

Пропонуємо дослідити вплив війни на ринок праці України, проаналізувавши результати опитування українців (рис. 3.3).

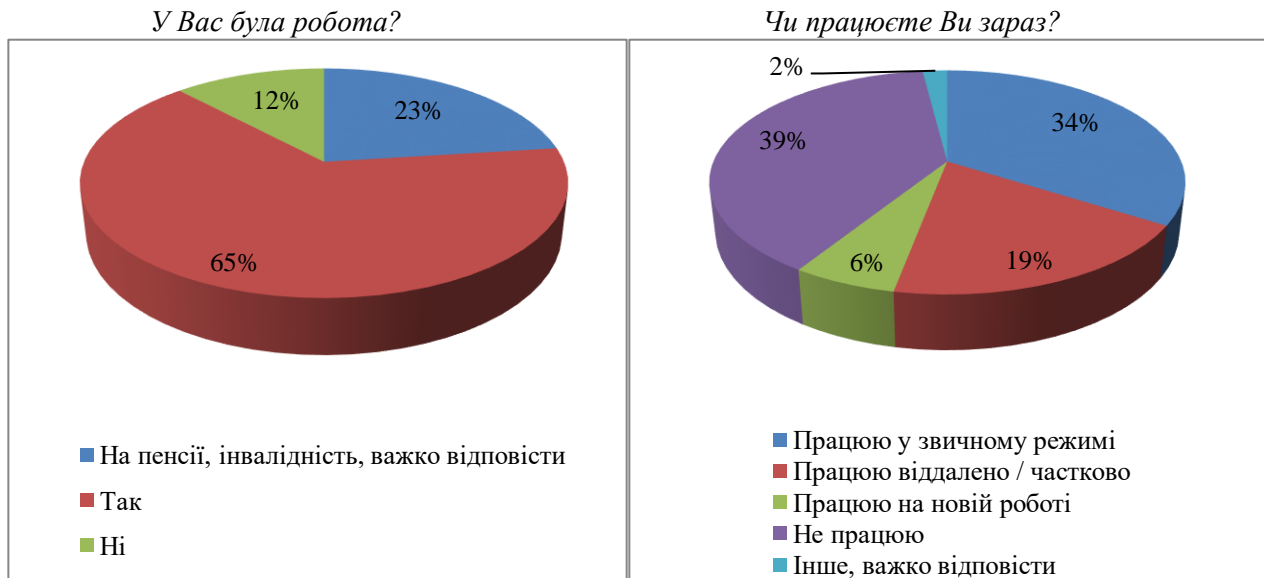


Рисунок 3.6 – Опитування українців в 2022 р., % [36]

Джерело: розроблене автором на основі [36]

Соціальне дослідження, проведене групою "Рейтинг", є цікавим джерелом інформації, яке має значення для розуміння ситуації на ринку праці. За результатами цього дослідження, яке було проведене у травні, близько 60% компаній заявили про намір скоротити штат. Найбільше постраждала сфера логістики та транспорту - 80%, медицина та фармацевтика - 71%, туризм та готельно-ресторанний бізнес - 66%, маркетинг, реклама та PR - 60%, роздрібна та гуртова торгівля - 58% [37].

За даними уряду та KSE, за півроку активної війни в Україні, щонайменше 388 підприємств було зруйновано або захоплено. Лише за попередніми підрахунками, втрати ВВП у II кварталі 2022 року становили щонайменше 40% порівняно з попереднім періодом. Території, що перебувають під впливом бойових дій або окупації, генерували 20% ВВП України в мирний час. Економічні потрясіння, спричинені війною, охопили всі галузі і суттєво вплинули на ринок праці [36].

На рис. 3.4 представлений прогноз рівня безробіття населення у віці 15—70 років за методологією Міжнародної організації праці.

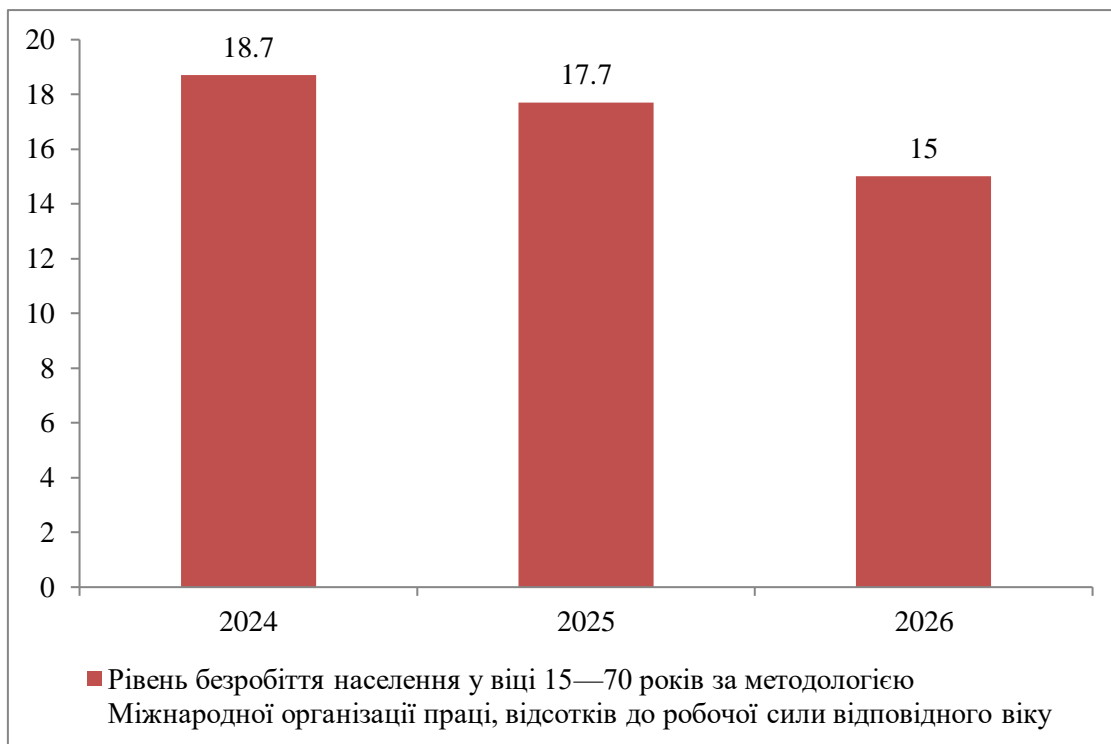


Рисунок 3.7 – Прогноз рівня безробіття населення у віці 15—70 років за методологією Міжнародної організації праці, % до робочої сили відповідного віку

Джерело: розроблено на основі [38]

У 2024 році прогнозується рівень безробіття на рівні 18,7% до робочої сили відповідного віку. На наступний рік, 2025, прогнозується зниження цього показника до 17,7%. У 2026 році передбачається подальше зменшення рівня безробіття до 15%. Хоча, за оновленими прогнозами НБУ рівень безробіття у 2024 році знизиться до 14,2% проти 18,2% в минулому році через швидке зростання попиту на працівників в умовах обмеженої пропозиції.

Ці прогнозні значення вказують на очікувану тенденцію зниження рівня безробіття в наступні роки, що може свідчити про позитивні зміни на ринку праці, удосконалення умов працевлаштування та розвиток економіки в цілому. Однак, н досягнення цих прогнозних цілей можуть впливати різноманітні фактори, такі як економічна ситуація, політика зайнятості, технологічні зміни, та інші економічні та соціальні чинники.

В табл. 3.4 представимо загрози на ринку праці України й можливі їхні наслідки.

Таблиця 3.5 – Загрози на ринку праці України й можливі їхні наслідки [39, 40]

№	Загрози	Наслідки
1	Посилення напруження на ринку праці в наслідок бойових дій	Зменшення обсягу пропозиції робочої сили. Збільшення навантаження на соціальні фонди
2	Втрата / знищення виробничої та соціальної інфраструктури	Поглиблення структурних диспропорцій зайнятості. Проблеми доступності якісних робочих місць. Зростання безробіття
3	Поширення застійного безробіття	Погіршення якості трудового потенціалу (декваліфікація). Втрата мотивації до продуктивної зайнятості. Падіння рівня життя працюючих і їхніх родин
4	Низька дієвість мотиваційних і стимулюючих чинників на ринку праці	Низький рівень економічної активності. Збереження тіньової зайнятості
5	Низький рівень адаптивності суб'єктів ринку праці до нових вимог	Зростання економічної неактивності (поза робочою силою). Поповнення лав безробітних. Зростання вірогідності соціальної ексклюзії на ринку праці
6	Низький рівень мобільності робочої сили	Посилення галузевих й освітньо-професійних асиметрій ринку праці. Звуження можливостей працевлаштування. Зниження продуктивності праці
7	Зміна вікової структури робочої сили	Збільшення навантаження на соціальні фонди. Зниження продуктивності праці
8	Низький рівень виконання трудового законодавства	Збільшення сегменту неформальної та тіньової зайнятості. Втрата мотивації допродуктивної зайнятості. Погіршення безпеки праці й гідні умови праці

Джерело: розроблено на основі [39, 40]

Таким чином, на ринку праці, проблеми не обмежуються лише загрозами; вони також мають наслідки, що впливають на працездатне населення, економіку та суспільство в цілому. Ці наслідки можна розділити на довгострокові, середньострокові та короткострокові за терміном дії, прямі чи опосередковані за способом дії, а також демографічні, соціальні, економічні, психологічні, екологічні тощо за змістом. Як приклад, обмеження можливостей працевлаштування прямо впливає на життя працівників та їхніх сімей знижує рівень купівельної спроможності, призводить до зменшення податкових надходжень та виробництва, та зростання соціальної напруженості.

ВИСНОВКИ

Сучасний ринок праці визначає економічні та соціальні процеси що постійно зазнають змін, які необхідно відстежувати для своєчасного регулювання та контролю з метою уникнення кризових ситуацій.

Стан зайнятості на ринку праці в Україні та її регіонах відзначається нерівномірним розподілом між попитом та пропозицією робочої сили, спричинений економічними та політичними факторами. Основною причиною цьому є збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб.

Період карантину адаптував роботодавців та працівників до дистанційного формату роботи. Під час війни ця тенденція залишилась актуальною, оскільки величезні офісні відділи багатьох компаній непристосовані до екстремальних умов та нестабільної безпекової ситуації. Багато фахівців надають перевагу роботі з дому чи з будь-яких інших куточків планети, забезпечуючи себе мобільністю та комфортом

Проведений статистичний аналіз показав, що кількість зареєстрованих безробітних з кожним роком стає менше. Основною причиною цього є зменшення кількості населення. В 2022 році населення України становило 41167,3 тисяч осіб, 2023 рік показав зменшення населення до 33200 тисяч осіб.

Згідно результатів соціального дослідження в 2022 році, серед респондентів 39% ніде не працюють, 34% працюють у звичному режимі, 19% працюють частково або віддалено, 6% змінили місце роботи та 2% не змогли надати відповідь.

Ринок праці поступово відновлюється з початку 2023 року, в той час як рівень безробіття залишається високим в порівнянні з довоєнним періодом. Зростання професійних і регіональних нерівностей стримують відновлення ринку зайнятості.

Ключовою характеристикою є агрегація пропозиції та попиту праці в західних та центральних регіонах країни. Дане явище безпосередньо пов'язане з

вимушеною міграцією підприємств та населення зі східних регіонів, через високі ризики для життя та відсутність умов для безпечного функціонування бізнесу.

До причин відсутності кваліфікованих працівників відносять: зовнішню та внутрішню міграцію, відсутність освіти, надання переваги молодим кандидатам, емоційне вигорання, високі зарплатні очікування, мобілізацію. Дані фактори ускладнюють пошук відповідних кандидатів на роботу, що в результаті дає негативний вплив на роботу підприємств та їх ефективність.

Актуальні професії, характерні для кожного періоду розвитку людства та національної економіки, змінюються в залежності від багатьох факторів. Воєнний стан ввів окрему тенденцію на попит на фахівців деяких спеціальностей, таких як будівельники, енергетики, військові, рятувальники, психологи, медичні та аграрні працівники. Дані спеціалісти активно залучені безпосередньо в процесах та ліквідуваннях наслідків військових дій на території України, забезпеченні безпеки, морального та фізичного здоров'я громадян.

Слід також виділити важливість підтримки економіки. Все ж таки, основні надходження до бюджету складають саме податки з доходів населення та діяльності підприємств. Тому, як одні з найбільш оплачуваних, серед інших вирізняються професії в сфері ІТ-технологій.

Аналіз динаміки середньої зарплати показав стабільне зростання. В 2023 році тем приросту становив 17,5%, в той час як в 2022 році даний показник мав значення 5,9%. За період з 2018 по 2023 року середньомісячна заробітна плата зросла на 8577,98 грн.

Проведений регресійний аналіз показав сильний лінійний зв'язок, що підтверджується високим коефіцієнтом кореляції у розмірі 0.854 між залежними змінними (середньою кількістю вакансій та середньою зарплатою) і кількістю зареєстрованих безробітних. Однак, скориговане значення R вказує на необхідність врахування додаткових факторів, що впливають на заробітну плату.

Оцінка впливу воєнного стану на ринок праці в Україні показала, що в Україні станом на кінець 2024 року показник рівня безробіття становитиме 18,7% від робочої сили, та в подальшому прогнозується зменшення. Це свідчить про

позитивні зміни на ринку праці, удосконалення умов працевлаштування та економіки в цілому.

Однак, для досягнення цих прогнозних цілей можуть впливати різноманітні фактори, такі як економічна ситуація, політика зайнятості, технологічні зміни, та інші економічні та соціальні чинники.

Отже, воєнний стан значно вплинув на ринок праці та економіку в цілому, що призвело до значних змін основних показників ринку праці. Застосування статистичного аналізу допомагає здійснити ефективне управління та прийняття рішень, стосовно зниження рівня безробіття та підвищення рівня зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2020. 952 с. (дата звернення: 01.05.2024).
2. Волянська-Савчук Л. В., Красовський В. О. Теоретичні засади ринку праці в економічній системі. *Економіка і організація управління*. 2019. № 1. С. 21–32. (дата звернення: 01.05.2024).
3. Макроекономіка: навч. посібник/за ред. В. П. Решетило; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2009. 295 с. (дата звернення: 01.05.2024).
4. Калина А. В. Ринок праці : навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. 223 с. (дата звернення: 01.05.2024).
5. Тонева Х. Моделі державного регулювання економіки / ред. Г. Верещагіна. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. 133 с. (дата звернення: 01.05.2024).
6. Конкурентоспроможність підприємства: навчальний посібник / І.А. Дмитрієв, І.М. Кирчата, О.М. Шершенюк Х.: ФОП Бровін О.В., 2020. 340 с. (дата звернення: 01.05.2024).
7. Дмитрієв І.А. Кирчата І.М. Шершенюк О.М. Конкурентоспроможність підприємства : навч. посіб. Харків : ФОП Бровін О.В, 2020. 340 с. (дата звернення: 01.05.2024).
8. Колядич О.І, Другова Є.В. Аналіз моделей ринку праці: світовий досвід для України. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2020. № 59. С. 8–15. (дата звернення: 01.05.2024).
9. Павлюк Т., Ковальова А., Ніколайчук Н. Особливості ринку праці в Україні. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. № 8. С.876-881. (дата звернення: 02.05.2024).

10. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2010. Т. 4, № 4. С. 67–71. (дата звернення: 02.05.2024).
11. Близнюк В. В. Державне регулювання ринку праці. *Енциклопедія Сучасної України*. URL: <https://esu.com.ua/article-26156> (дата звернення: 02.05.2024).
12. Волкова О.В. Ринок праці: навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с. (дата звернення: 02.05.2024).
13. Чернявська О. В. Ринок праці. К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с. (дата звернення: 02.05.2024).
14. Федотова Т.А. Ринок праці: опорний конспект лекцій. Дніпропетровськ, ДНУ, 2008. 161 с. (дата звернення: 02.05.2024).
15. Anhelko I. V. Informal employment of Ukrainian population in current conditions. *Ukrainian Society*. 2010. Т. 2010, № 3. С. 124–132. URL: <https://doi.org/10.15407/socium2010.03.124> (дата звернення: 06.05.2024).
16. Кравченко В.Г. Визначення поняття трудової міграції. *Альманах права*. 2012. Т. 9, № 3. С. 375–379. (дата звернення: 06.05.2024).
17. Онищенко В. Облік витрат із зарплати ОМС – як вести. Бухгалтерія для бюджету та ОМС. URL: <https://oblikbudget.com.ua/article/1256-vitrati-oms-z-zarobtno-plati>(дата звернення: 06.05.2024).
18. Кушнір Н.Б., Кузнецова Т.В. Статистика : навч.-метод. посіб. для самоств. вивч. дисципліни. Рівне : НУВГП, 2008. 205 с. (дата звернення: 06.05.2024).
19. Мигаль М. Війна і дефіцит працівників: динаміка кадрових ресурсів в Україні. *Інститут аналітики та адвокації*. URL: https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficyt-praczivnykiv-dynamika-kadrovyh-resursiv-v-ukrayini/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwjLGyBhCYARIsAPqTz18hERarZA

- [ocZ5NpPDuYQVC JHem2opiUjHS0kDoMZDt77KBh5 OP2gaAhumEALw wcB](https://www.work.ua/articles/analytics/3211/) (дата звернення: 11.05.2024).
20. Кузенкова Є. Уперше за 2023 рік на ринку праці зросла конкуренція, але говорити про подолання дефіциту кадрів зарано. *Work.ua – сайт пошуку роботи №1 в Україні*.
URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3211/> (дата звернення: 11.05.2024).
21. Більшість бізнесів ввідчують дефіцит кадрів в Україні: які причини?. *VisitUkraine - RULES OF SAFE VISIT TO UKRAINE*.
URL: <https://visitukraine.today/uk/blog/3834/most-businesses-are-experiencing-a-shortage-of-staff-in-ukraine-what-are-the-reasons> (дата звернення: 12.05.2024).
22. Дячкіна А. Ринок праці: яких спеціалістів шукають і де пропонують найбільші зарплати. *Економічна правда*.
URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2024/01/9/708528/#:~:text=Ринок%20праці%20відновлюється%20після%20початку,фіксувався%20до%20початку%20великої%20війни> (дата звернення: 12.05.2024).
23. Березина А. Ці професії будуть актуальними в Україні після війни. *РБК-Україна*. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/styler/professii-budut-aktualny-ukraine-voyny-1649700587.html> (дата звернення: 12.05.2024).
24. 10 актуальних спеціальностей під час та після війни – Education.ua. *Освіта в Україні. Усі навчальні заклади Education.ua*.
URL: <https://www.education.ua/news/2024/03/01/10-aktualnykh-spetsialnostei-pid-chas-ta-pislia-viiny/> (дата звернення: 15.05.2024).
25. Дистанційна робота: умови запровадження | Блог бухгалтера від М.Е.Дос. *М.Е.Дос – своєчасна звітність та простий обмін документами*. URL: <https://medoc.ua/blog/distancijna-robota-umovi-zaprovadzhennja-> (дата звернення: 15.05.2024).

26. Ремоут-робота під час війни: Jooble про переваги та виклики. *Сєверодонецьк онлайн*. URL: <https://sd.ua/news/22804> (дата звернення: 15.05.2024).
27. Морозов О. Є питання. Як змінилися зарплати українців за рік – аналітика Work.ua. *The Village Україна*. URL: <https://www.village.com.ua/village/city/city-news/340833-yak-zminilisya-zarplati-ukrayintsiv-za-rik-analitika-work-ua#:~:text=За%20час%20повномасштабної%20війни%20середня,,%20а%20друге%20–%20у%20травні> (дата звернення: 15.05.2024).
28. Все про оплату праці під час війни: огляд основних змін. *Школа бізнесу*. URL: <https://online.novaposhta.education/blog/vse-pro-oplatu-praci-pid-chas-vijni-oglyad-osnovnih-zmin> (дата звернення: 15.05.2024).
29. Ukrinform. «Нерайдужний» стан ринку праці та перспективного відновлення після війни. *Укрінформ – актуальні новини України та світу*. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3574736-nerajduznij-stan-rinku-praci-ta-perspektivi-jogo-vidnovlenna-pisla-vijni.html> (дата звернення: 15.05.2024).
30. Кількість зареєстрованих безробітних (2023). Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2023/>. (дата звернення: 17.05.2024).
31. Зареєстровані безробітні. *Державна служба статистики*. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення: 17.05.2024).
32. Аналітична записка МОП. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/2022-05/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf (дата звернення: 17.05.2024).
33. Вінокуров Я. Мільйони українців втратили роботу через війну. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732/> (дата звернення: 17.05.2024).

34. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України: підсумки 2022 року. URL: https://www.minre.gov.ua/sites/default/files/prezentaciya_za_2022_rik_5_nova.pdf (дата звернення: 17.05.2024).
35. Вплив війни на ринок праці. *Державна служба зайнятості України*. URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення: 19.05.2024).
36. Швець А. Підтримати своїх. Як компанії піклуються про працівників під час війни. DsNews.ua. 2 серпня 2022. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/economics/pidtrimati-svojih-yak-kompaniji-pikluuyutsyapro-pracivnikiv-pid-chas-viyni-01082022-463588> (дата звернення: 19.05.2024).
37. Огляд ринку праці. Що відбувається з роботою в Україні під час війни? Спеціальний воєнний випуск Forbes. 20 липня 2022. URL: <https://forbes.ua/company/oglyad-rinku-pratsi-shcho-vidbuvaetsya-zrobotoyu-v-ukraini-pid-chas-viyni-19072022-7243> (дата звернення: 19.05.2024).
38. Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2024-2026 роки. Міністерство економіки України. 2023. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=77059300-efc0-4c61-8a67-3974e0cd27a5&title=PrognozEkonomichnogoISotsialnogoRozvitkuUkraini> (дата звернення: 19.05.2024).
39. Олійник Т., Жураковська А. Ринок праці в Україні під час війни. *Молодий вчений*, 2024. №1 (125). 121-125 с. (дата звернення: 19.05.2024).
40. Близнюк В.В., Яценко Л.Д. Ринок праці України в умовах війни. The Russian-Ukrainian war (2014–2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects: Scientific monograph. Riga, Latvia : «Baltija Publishing», 2022. P. 1106–1113 (дата звернення: 19.05.2024).