

Регулювання праці та зайнятості в регіонах України

Богущ Лариса Григорівна

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу досліджень ризиків у сфері зайнятості населення Інституту демографії та проблем якості життя НАН України, м. Київ, 01032, бул. Т. Шевченка 60, Україна, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6196-3781>

Прийнято: 17.12.2024 | Опубліковано: 29.12.2024

***Анотація.** Метою статті є визначення проблем, обґрунтування довготривалих і нагальних пріоритетів регулювання зайнятості та регіональних ринків праці України в умовах поєднання спектру глобальних, макрорегіональних (пан-європейських), національних соціально-економічних викликів. **Методологію** дослідження складають підходи до формування системної стратегії подолання наслідків періоду воєнного стану, модернізації, збалансування територіальних пропорцій економіки і сфери зайнятості, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробників і працівників, реалізації євроінтеграційних прагнень України. Серед основних **результатів:** дослідження сучасних методологічних засад формування і регулювання загальнонаціонального ринку праці та його регіональних складових; виявлення вкорінених і поточних проблем функціонування сфери зайнятості, галузевих і територіальних ринків праці, ієрархізованої діяльності з управління ними в Україні; визначення ближчих і довгострокових пріоритетів модернізації*



*вітчизняних територіальних ринків праці, Державної служби зайнятості та її регіональних підрозділів, узгоджених з принципами і практикою управління працею і зайнятістю в розвинутих країнах Європейського макрорегіону; обґрунтування механізмів і стратегічних пріоритетів комплексного розв'язання завдань диверсифікації і збалансування територіальних господарських систем, стимулювання продуктивної зайнятості, підвищення професійно-кваліфікаційного потенціалу населення, створення гідних умов праці, запобігання відтоку з України робочої сили. **Висновок** полягає у вагомій ролі підвищення ефективності механізмів регулювання праці та зайнятості на регіональному рівні в реалізації послідовної стратегії сталого господарського, інноваційного та соціального розвитку України, поліпшення якості відтворення трудового потенціалу населення, посилення резильєнтності вітчизняних суб'єктів господарювання і громад.*

***Ключові слова:** робоча сила, зайнятість, ринок праці, територіальна організація економіки і суспільства, механізм регулювання, стратегія підвищення резильєнтності та сталого розвитку, регіон.*

Labour and employment regulation in the regions of Ukraine

Larysa Bogush

Candidate of Economic Sciences, Senior Research Scientist, Leading Researcher of the Department for Risks Studies in the Population Employment Sphere of the Institute for Demography and Problems of Life Quality of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, T. Shevchenko Boulevard 60, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6196-3781>

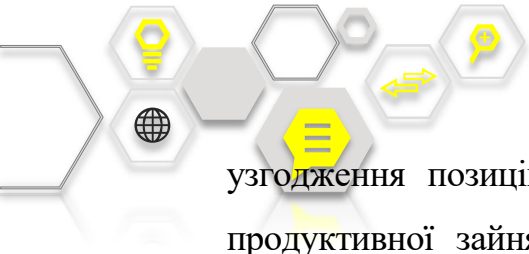
***Abstract.** The **purpose** of the article is to identify problems, as well as to provide the grounds for the long-term and urgent priorities of regulating employment and regional labour markets in Ukraine in the conditions of combining the spectrum of global, macro-regional (pan-European) and national socio-economic challenges. The*



study's **methodology** involves approaches to the formation of the systemic strategy for overcoming the martial law period consequences, modernizing, ensuring balanced territorial proportions of the economy and employment, increasing the competitiveness of national entrepreneurs and workers, implementing the European integration aspirations of Ukraine. The main **results** include: the research into the modern methodological foundations of the formation and regulation of the national labour market and its regional components; the identification of deep-rooted and current problems in the practice of employment, sectoral and territorial labour markets, hierarchical activities to manage them in Ukraine; the definition of the immediate and long-term priorities for modernizing Ukrainian territorial labour markets, the State Employment Service and its regional divisions, which are aligned with the principles and practice of labour and employment management in developed countries of the European macro-region; the substantiation of mechanisms and strategic priorities for the all-round arrangement of the issues on diversifying and balancing territorial economic systems, stimulating productive employment, increasing the population professional and qualification potential, organizing decent working conditions, preventing the labour outflow from Ukraine. The **conclusion**: the increase of the efficiency of labour and employment regulation mechanisms at the regional level plays the significant role in implementing the consecutive strategy for sustaining economic, innovative, and social development of Ukraine, improving the quality of the population labour potential reproduction, strengthening the resilience of national business entities and communities.

Keywords: workforce, employment, labour market, territorial organization of the economy and society, regulatory mechanism, strategy for increasing resilience and sustainable development, region.

Постановка проблеми. Ефективність процесів використання і відтворення праці залежить від управління спектром територіальних аспектів функціонування сфери зайнятості, зокрема, пов'язаних із: послідовним збалансуванням попиту на працю та її пропозиції; регулюванням соціально-трудових відносин в контексті



узгодження позицій та інтересів працівників і роботодавців; забезпеченням продуктивної зайнятості у системах розселення, господарських комплексах, секторах, галузевих і міжгалузевих кластерах; оптимізацією чинників і процесів територіальної мобільності населення, конструктивної з огляду на пріоритети повноцінного задоволення вітчизняних потреб у конкурентній робочій силі, диверсифікації зайнятості та господарських підсистем, розширення плідної транскордонної соціально-економічної співпраці. Актуальність обґрунтованої послідовної національної стратегії розвитку регіональних підсистем сфери зайнятості та ринку праці, злагодженого функціонування відповідних управлінських інституцій, профільних структур бізнесу і громадянського суспільства визначається впливом цієї діяльності на: стабільність наповнення державного і місцевих бюджетів; стає зростання рівня оплати праці та частки трудових доходів населення; прогностичність спектру гарантованих виплат із соціального захисту в рамках програм загальнообов'язкового страхування і регіонального розвитку, що також мають потужний зворотний вплив на підтримання та прискорення темпів соціально-економічного зростання.

В умовах послідовної дедалі масштабнішої глобалізації стандартів і технологічного забезпечення спектру сфер життєдіяльності (зокрема, в аспектах організації виробництва товарів і послуг, ринкових оцінок рівня їх конкурентоспроможності, індивідуальних параметрів споживання, виробничих і позаробочих комунікацій суб'єктів господарювання, працівників і пошукачів зайнятості), ущільнення транскордонних корпоративних, культурно-освітніх, туристичних, міжособистісних зв'язків посилюється необхідність врахування стратегій окремих соціальних груп і категорій населення щодо економічної активності, обрання сфери зайнятості та місця працевлаштування. Окрім інституцій з формування і регулювання територіальних ринків праці, відповідна проблематика є дедалі актуальнішою для управління системою професійної освіти (вищої, професійно-технічної), перепідготовки та підвищення кваліфікації, поточної і стратегічної міграційної політики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологія, проблеми,



підходи до удосконалення діяльності з управління зайнятістю і територіальними ринками праці є повсякчас актуальним інтересом вітчизняних і зарубіжних фахівців. Так, О.В. Швець, J. Bradbury, A. Davies, M. Abreu, F. Comim, C. Jones, K. Frenken, F. Neffke, A. van Dam, H. Yang, J. Ma, Y. Pan досліджували новітні теоретико-методологічні засади формування та регулювання загальнодержавних і регіональних ринків праці [1–5].

Реалізації поточних і стратегічних завдань системної ієрархізованої діяльності з управління зайнятістю, галузевими, регіональними і локальними ринками праці в Україні та світі присвячені роботи В.О. Ковач, А.М. Волківської, Г.В. Осовської, О.В. Аксьонової, О.А. Осовського, С.В. Ніколайчук, E. Medeiros, J. Scott, R. Ferreira, P. Boijmans, N. Verschelde, M. Guillermo-Ramirez, O. Gyula, J. Peyrony, A. Soares, П.Ю. Косинцевої, А.А. Подлевського, Т.А. Комаренка, J. Deegan, T. Broekel, S. Haus-Reve, R.D. Fitjar, Z. Elekes, G. Toth, R. Eriksson [6–12]. Деталізуючи стратегічні цілі і завдання, О. Борисенко, M. Capriati, V. Cirillo, M. Divella, N. Cortinovis, D. Zhang, R. Boschma обґрунтували підходи до модернізації механізмів формування територіальних ринків праці та функціонування державної служби зайнятості, зокрема, за принципами і пріоритетами інтеграції з ЄС, практикою інших розвинутих країн Європейського макрорегіону [13–15]. Механізми і шляхи удосконалення організаційних засад і практики добору та управління персоналом суб'єктів господарювання в контексті збереження та відтворення трудового потенціалу структурних складових економіки і територіальних громад в умовах спектру глобальних, регіональних, локальних викликів сьогодення висвітлені в працях О.Б. Короленко, Н.Г. Кутової, О.О. Кладової, Н.В. Зачосової [16; 17].

О.О. Дзеніс, Н.Г. Шарко, С.В. Бестужева, В.О. Козуб, М.В. Горобинська, Н.Т. Пак, М.Т. Фюлош, Л. Яценко вивчили: спектр системних проблем функціонування та збалансування територіальних ринків праці в специфічних соціально-економічних умовах (зокрема, пов'язаних із економіко-географічним положенням України, її ресурсним потенціалом, господарською спеціалізацією, транскордонною співпрацею регіонів),



загальнодержавні та регіональні чинники формування попиту на кадри і їх пропозиції в період воєнного стану; наслідки для вітчизняної економіки та сфери зайнятості легальної і тіньової транскордонної трудової міграції в останні передвоєнні роки та період активних бойових дій [18–21].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз зазначених досліджень засвідчує потребу подальшого опрацювання проблем регулювання праці та зайнятості в Україні на територіальному рівні в контексті систематизації пріоритетів і механізмів їх розв’язання в довготривалій стратегії господарського, інноваційного та соціального розвитку, посилення резильєнтності вітчизняної економіки і регіональних спільнот.

Внесок статті в обґрунтування державної стратегії оптимізації сфери зайнятості передбачає: виявлення актуальних загроз економічному розвитку, забезпеченню гідних умов праці в регіонах; узагальнення концептуальних і методологічних засад збалансування та реалізації суспільних і господарських цілей узгодженого підвищення конкурентоспроможності виробників і працівників, рівня і якості трудового життя в Україні; окреслення наскрізних пріоритетів відновлення, усталення механізмів відтворення, покращення показників капіталізації вітчизняного продуктивного потенціалу.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є визначення проблем, обґрунтування довготривалих і нагальних пріоритетів регулювання зайнятості та територіальних ринків праці України в умовах поєднання спектру соціально-економічних викликів глобального, макрорегіонального (пан-європейського) і національного походження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування та удосконалення нормативно-правової бази, механізмів та інструментів регулювання територіальних ринків праці є повсякчас актуальним завданням органів влади різних рівнів (насамперед, згідно із ст. 15–18 Закону «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5.07.2012 р. у редакції від 15.11.2024 р., визначених як центральні в сфері реалізації державної політики зайнятості, спрямованої на забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості



і соціального захисту населення в разі настання безробіття), а також напрямом їх тісної співпраці з інституціями трипартизму (об'єднаннями працівників і роботодавців загальнодержавного, регіонального, галузевого масштабів), іншими зацікавленими структурами громадянського суспільства. Водночас, на територіальні та місцеві органи і програми в сфері зайнятості населення ст. 18 Закону «Про зайнятість населення» покладає обов'язки щодо виявлення перешкод на ринку праці, мобілізації наявних ресурсів для їх подолання та розвитку перспективних напрямів зайнятості.

Важливими напрямками діяльності як центральних, так і місцевих органів влади при цьому визнаються: розширення та диверсифікація сфери зайнятості; стимулювання гідної оплати праці; легалізація та скорочення незадекларованої праці; удосконалення механізмів соціального діалогу в рамках інститутів трипартизму; поліпшення умов, підвищення ефективності професійної і територіальної мобільності населення працездатного віку; регулювання транскордонної трудової міграції; реалізація довготривалих національних пріоритетів відтворення та удосконалення професійно-кваліфікаційних параметрів робочої сили, здатної ефективно працювати в умовах наймодерніших технологічних укладів; впровадження системи важелів, інструментів, чинників оптимізації соціально-демографічних параметрів територіальних громад, що впливають на показники забезпечення кадрами та спеціалізацію господарських підсистем.

Активну державну політику зайнятості нині офіційно трактують як систему заходів сприяння швидкому пошуку роботи або освоєнню працездатним населенням в працездатному віці нових професій; цей підхід доцільно доповнити зобов'язанням щодо стимулювання ринкових механізмів «виробництва» робочих місць [6, с. 119].

Вагомими індивідуальними критеріями обрання сфери зайнятості та місця працевлаштування передусім є рівень оплати праці, перспективи кар'єрного зростання, можливість саморозвитку, неконфліктне керівництво, стратегії і потенціал роботодавця у вирішенні зазначених і дотичних

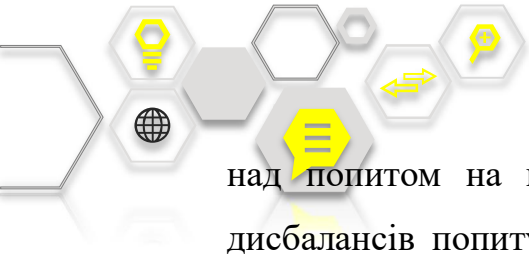


питань [13, с. 37; 16; 17, с. 131–132].

Загалом суспільний запит на ефективні рішення в сфері регулювання праці та зайнятості оцінюють як високий, оскільки в Україні очікування населення щодо підвищення добробуту і якості життя значною мірою пов'язані з реалізацією права на гідну працю; серед механізмів та інструментів регулювання ринку праці найперспективнішими визнають ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на стимулювання інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, збалансування ринків освітніх послуг і праці через підвищення обґрунтованості прогнозування відповідних показників обсягу і структури попиту та пропозиції, поліпшення конкурентоспроможності працюючих і пошукачів праці, розширення кола гідних робочих місць [1, с. 352, 355–356; 2–5; 6, с. 114–121].

Розвитку широкого кола регіональних ринків праці в Україні вже тривалий час властива низка деструктивних тенденцій, серед яких слід насамперед відмітити:

- випереджальні темпи скорочення робочої сили порівняно з темпами скорочення кількості постійного населення; постаріння контингенту висококваліфікованих працівників, працевлаштованих в Україні на постійній основі; зростання кількості як зареєстрованих безробітних, так і осіб зайнятих без належного декларування серед населення сільських поселень і малих міст; поживавлення нелегальної (у т. ч. незворотної транскордонної) трудової міграції;
- значне структурне безробіття, зумовлене стагнацією галузевої структури зайнятості та численними випадками гострого дисбалансу між пропозицією праці і легальним попитом на неї у територіальних громадах, у т. ч. пов'язаними із недооцінкою вартості відтворення конкурентної робочої сили в сучасних соціально-економічних умовах з боку роботодавців – монополістів і зовнішніх стейкхолдерів, заслабкою економічною доцільністю пропонованих робочих місць (особливо в регіонах переважаючої видобуваючої, аграрної, агропереробної спеціалізації). Характерною ознакою останніх передвоєнних років в Україні були: помітне перевищення пропозиції робочої сили на ринку



над попитом на неї з боку роботодавців; часті випадки територіальних дисбалансів попиту і пропозиції праці, зумовлені порушенням у локальних економічних підсистемах господарських зв'язків і договірних зобов'язань, фінансовими труднощами у зв'язку з неплатоспроможністю суміжників або браком готівкової грошової маси [6, с. 115];

– завищений середньорічний оборот кадрів у регіонах та в низці галузей, послідовне зростання потреб у низькокваліфікованій робочій силі та обслуговуючих працівниках найпростіших професій, спричинені суттєвими змінами в спеціалізації України на зовнішніх ринках в останні три з половиною десятиріччя з наданням переваги ланкам ресурсовидобування, первинної переробки сировини (у т. ч. аграрної), транзиту корисних копалин й енергоресурсів, виготовлення півфабрикатів і комплектуючих для іноземних і транснаціональних корпорацій;

– виявлені фахівцями МОП, вітчизняними дослідниками та Державною службою України з питань праці високі показники поширення незадекларованої праці серед осіб з професійно-технічною та загальною середньою освітою, низькою кваліфікацією, представників найпростіших професій, формально і неформально зайнятих у сільському, лісовому, рибному господарствах, будівництві, оптовій і роздрібній торгівлі, ремонті та обслуговуванні транспортних засобів, промисловості, транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності, діяльності з тимчасового розміщення та організації харчування, а також серед мешканців сільської місцевості. Поряд з цим, дохід мешканців малих міст і сіл у західних прикордонних регіонах України від нелегальних човникової торгівлі, закупівель і сезонних робіт у суміжних державах значно перевершує їх декларований основний заробіток;

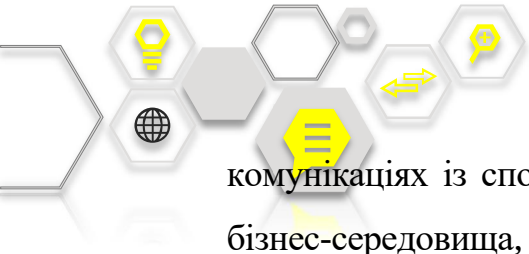
– несталість державної стратегії сприяння малому і середньому бізнесу в Україні, непослідовність орієнтирів та пріоритетів їх розвитку в як у регіонах, так і в секторах та кластерах видів економічної діяльності (сервісних, добуваючих, переробних, високотехнологічних, транспортно-логістичних), посилена нагальними потребами державного втручання і централізації заходів



з організації воєнного спротиву і ВПК, ліквідації наслідків масштабних військових дій;

- зниження рівня ділової активності в сфері малого і середнього бізнесу через суспільно-економічні проблеми останніх років (2019–2021 рр. – пандемію Ковід-19 та загальнодержавні санітарно-протиепідемічні заходи, 2022–2024 рр. – широкомасштабні військові дії в Україні), які спричинили дефіцит оборотних коштів, збідніння та зупинку роботи широкого кола суб'єктів підприємницької діяльності, в т. ч. ФОП, вимушене звільнення і безробіття їх найманого персоналу, руйнування налагоджених економічних і логістичних зв'язків та спеціалізації секторальних і територіальних господарських підсистем;
- поступове зниження загальноосвітнього і професійно-кваліфікаційного рівня молоді та населення працездатного віку внаслідок інтегрованого впливу чинників: застарівання галузевої структури та звуження спеціалізації національної економіки; руйнування механізму задоволення її потреб у кваліфікованих робітничих і технічних кадрах; незадовільної якості спеціалізованих програм професійної освіти і практики у багатьох вищих навчальних закладах; неспроможності сільських територіальних громад на рівних конкурувати з міськими за рівнем загальноосвітньої підготовки; нарощування негативних ефектів від поширення незадекларованої праці, що провокує суб'єктивні та фінансові обмеження індивідуальних стратегій удосконалення професійно-кваліфікаційного рівня у залучених до неї осіб та членів їх сімей;
- неефективність програм та інших цільових пропозицій підвищення кваліфікації, перепідготовки, працевлаштування незайнятих і зареєстрованих безробітних, пропонованих територіальними органами державної служби зайнятості.

Період воєнного стану поглибив сформовані дисбаланси та деструктивні тенденції у спектрі територіальних ринків праці (від прифронтових до центральних та прикордонних західних, північно-західних областей), призвівши, зокрема, до: згортання, руйнування, переміщення матеріально-технічної бази суб'єктів господарювання; втрат у логістиці постачання їх ресурсів і продукції,



комунікаціях із споживачами; обмеження доступу до ресурсів; невизначеності бізнес-середовища, вимушеної переорієнтації економічних зв'язків; фізичного знищення, вимушеної релокації, зміни сфери зайнятості, декваліфікації, втрати інших компонентів трудового потенціалу працівників; започаткування процесів припинення дії трудових угод, надання працівникам неоплачуваних відпусток, подовження за рішенням адміністрації тривалості робочого дня і тижня (як заходів зменшення втрат роботодавців внаслідок вимушених простоїв, зупинок виробництва, унормованих внесеними до трудового законодавства змінами); обмеження доступу підприємств, організацій, їх персоналу до електроенергії, водо- і теплопостачання, мобільного зв'язку.

Оцінюючи ринок праці України в період воєнного стану в динаміці, численні галузеві дослідження (зокрема, [9, с. 31, 33, 34; 10, с. 81, 83, 84]) звертають увагу на: продовження тенденції загального його уповільнення в спектрі територіальних і секторальних сегментів; вагомі втрати кадрового потенціалу підприємств; загострення нестачі кваліфікованих кадрів в умовах зміни інструкцій щодо прийому на роботу, обліку штатів (насамперед, в контексті наявності та перевірки військово-облікових документів, мобілізаційних заходів); започаткування тенденцій «перекупування» персоналу у підприємств із меншою маржинальністю; відсутність кардинальних змін у контексті пропозиції оплати праці в цілому у поєднанні з тенденцією регулярного перегляду та підвищення рівня заробітних плат з вищою частотою, ніж раніше, в ланках, що виробляють конкурентну на зовнішніх ринках продукцію необоронного призначення (швейній галузі, тощо); слабку поширеність корпоративних систем адаптації, навчання, розвитку персоналу; поступове пожвавлення конкуренції роботодавців у боротьбі за кваліфікованих пошукачів зайнятості, що дедалі частіше стимулює, зокрема, повернення низки корпоративних соціальних пільг (наприклад, страхування, покриття навчання, медичного супроводу, спортзалу, обідів в офісі тощо); поширення практики перекваліфікації персоналу, перерозподілу робочих обов'язків, відновлення навчальних програм для молодих спеціалістів;



подальшу автоматизацію робочих процесів; зростання серед роботодавців популярності тимчасової зайнятості та аутсорсингу.

За оцінками Міжнародної організації праці, внаслідок війни в Україні було втрачено майже 5 млн. робочих місць [20, с. 161]. Рівень безробіття зріс і на початок 2024 р. оцінювався як високий (17%) [21]. Водночас спостерігалися компенсаційні процеси: статус безробітних у 2023 р. мали 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. – у 2022 р.; за даними «Work.ua», станом на січень 2024 р. у порівнянні з лютим 2022 р. за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93%;, найбільше зростає кількість вакансій в Закарпатській, Івано-Франківській, Хмельницькій, Львівській, Вінницькій, Рівненській, Чернівецькій областях (до 155–116% проти довоєнних показників) за незмінного лідерства Київської, Львівської, Дніпропетровської, Одеської, Харківської областей, де зосереджувалось 63% усіх вакансій [21]. Згідно з дослідженням ринку праці в Україні, проведеним Європейською бізнес-асоціацією, більшість компаній мають наміри продовжувати роботу в своїх сегментах ринку, не збиралися звільняти працівників, пропонували різні форми допомоги [20, с. 161].

Актуальність проблематики ефективного регулювання ринків праці як прикордонних регіонів (західних, південно-західних), так і центральних та північних областей з розвинутою виробничою базою, розгалуженою транспортною та енергетичною інфраструктурою стрімко зростає в умовах реалізації євроінтеграційних прагнень України, темп яких влада намагається підтримувати і в період воєнного стану. Угода про асоціацію з ЄС містить широкий спектр вимог до уніфікації вітчизняного трудового законодавства і механізмів функціонування сфери зайнятості (зокрема, соціального захисту, умов праці, мобільності робочої сили), безпосередньо дотичних до пріоритетів і механізмів збалансування та диверсифікації територіальних ринків праці [8; 11; 12; 14; 15]. Пріоритетним нині напрямом цієї діяльності є також приєднання України до Європейської мережі служб зайнятості (EURES), що об'єднує національні бюро зайнятості, приватні агенції працевлаштування та роботодавців Євросоюзу, Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії, Швейцарії,



реалізуючи директиви та співпрацю між Європейською Комісією, Європейським агентством з питань праці, акредитованими службами зайнятості в перелічених країнах, профільними національними громадськими організаціями. Відповідний план підготовчих заходів Кабінет Міністрів України затвердив 29.10.2024 р. Водночас, вже набута практика засвідчила, що українцям, які користуються тимчасовим захистом або захистом відповідно до національних законодавств зазначених країн, знайти роботу в рамках EURES легше [22]; отже, цей механізм працевлаштування більш ефективний для пошуку роботи біженцями – релокантами в ЄС, аніж для постійно проживаючих в Україні.

Механізм узгодження цілей державної політики зайнятості та пересічного пошукача праці, а звідси практики функціонування Державної служби зайнятості, її територіальних підрозділів та спектру приватних HR агенцій у вітчизняних дослідженнях отримав назву сервісно орієнтованої моделі працевлаштування [13, с. 40], розробка якої, серед іншого, мала на меті подолання проблем негнучкості організаційної структури управління, бюрократизації інституціонального пласта ринку праці [6, с. 120]. Згідно з нею: послуги з пошуку роботи для конкурентоспроможних громадян пропонується передати від Державної служби зайнятості в аутсорсинг приватним агенціям; Державна служба зайнятості та її територіальні підрозділи продовжать контактувати з роботодавцями (у т. ч. аналізувати їх вимоги до знань і навичок працівників, галузеві перспективи пропозиції робочих місць, процеси плинності кадрів, причини звільнення персоналу), підбирати вакансії для окремих неконкурентоспроможних категорій населення, координувати та систематизувати інформацію щодо пропозиції праці з різних джерел, представляючи серед них на розгляд клієнтів ті, що оцінені як достовірні; регіональні центри зайнятості залучатимуться до територіальних виробничих кластерів, виконуючи функції постачання необхідної робочої сили, її навчання та підвищення кваліфікації, здійснення інформаційної підтримки, сприяння переміщенню за потребами суб'єктів господарювання.



Поряд із негативними чинниками та тенденціями формування і функціонування власне територіальних ринків праці, значущими стимулами низки деструктивних процесів у сфері зайнятості України є:

- дисбаланс у структурі підготовки фахівців у системі вищої і професійно-технічної освіти, коли частка спеціальностей гуманітарного і технічного профілів, зорієнтованих на постачання кадрів в управлінський, фінансово-економічний, сервісний сектори, превалює над виробничими спеціальностями. Закріплення такої тенденції тривалий час посилювалось процесами автономізації насамперед вищих навчальних закладів, спрямованими на пошук джерел рентабельності через розширення переліку спеціальностей за рахунок непрофільних у відповідності з форматом університетської освіти;
- протиріччя між масовою орієнтацією на широкопрофільність фахівця та потребами відтворення й удосконалення конкурентної робочої сили для інноваційних високотехнологічних кластерних виробництв;
- недосконалість державної міграційної політики, зокрема, її безсистемність у частині запобігання відтоку кваліфікованих кадрів заходами мотивації та винагородження продуктивної праці, нормування умов та рівня гідної оплати праці, особливо в ланках спеціалізації національної економіки;
- втрата довіри до державних інституцій гарантування і сприяння зайнятості в поєднанні з корумпованістю органів влади і самоврядування, зарегульованістю підприємницької діяльності, почастищенням спроб необґрунтованого посилення податкового тиску на неї на тлі підвищення вартості життя і кредитування.

Характерною ознакою національного ринку праці передвоєнного періоду була доволі висока активність вітчизняних пошукачів роботи як в Україні, так і за кордоном (в останні передвоєнні роки щокварталу більше 2 млн. осіб зверталось до приватних інтернет-сервісів з працевлаштування, близько 400 тис. осіб подавали резюме до Державної служби зайнятості) [13, с. 37]. Впродовж останніх років Україна стало входила до списку країн, з яких найбільше осіб щороку виїжджало, а також до списку країн, куди приїжджала



(легально і нелегально) найбільша кількість мігрантів з інших країн світу; до основних причин, які спонукали економічно активних українців виїжджати за кордон, входили вищий за суспільні очікування рівень безробіття (офіційні вітчизняні джерела відображали набагато нижчий за реальний рівень безробіття – в 2021 р. розрив був майже 9-кратним), обмежений попит та незадовільні стандарти оплати фаху на батьківщині (розрив середньої зарплати в Україні та Італії, наприклад, сягав 4,9 разів, Франції – 7,1, Німеччині – 7,5 разів), порівняно нижча заробітна плата у престижних та затребуваних в умовах модерних технологічних укладів спеціальностях (зокрема, ІТ-фахівців, медиків, інженерів, дослідників фізико-математичних спеціальностей, вузькокваліфікованого персоналу ланок реального сектору), згортання виробничої бази низки галузей, незадовільний рівень економічного розвитку регіонів і територіальних громад за місцем проживання, локальний на той час збройний конфлікт на сході України [18; 19].

Зрозуміло, що з кінця лютого 2022 р. в структурі причин транскордонної трудової міграції з України домінують воєнно-політичні. Серед вимушених релокантів за кордон приблизно 78% нині припадає на осіб найбільш продуктивного віку (18–40 років) [21].

В результаті кількість емігрантів з України (як і кількість іммігрантів) з кожним роком неухильно збільшувалась, однак швидшими темпами (принаймні з 2000 р. еміграція за обсягами випереджала імміграцію) [19].

Загалом, сукупність зазначених чинників для України означає, що лише зважена довготривала стратегія регулювання зайнятості та регіональних ринків праці, реалізації обґрунтованих законодавчих стандартів та орієнтирів гідної оплати праці, якісних умов трудового і позатрудового життя здатна запобігти нині швидким процесам руйнування потенціалу демографічного і фахового відтворення вітчизняної робочої сили із вже визнаними в світі та Європейському макрореґіоні параметрами гарної кваліфікації та конкурентності.

Значущим механізмом збереження трудового потенціалу структурних складових економіки і локальних територіальних громад залишається



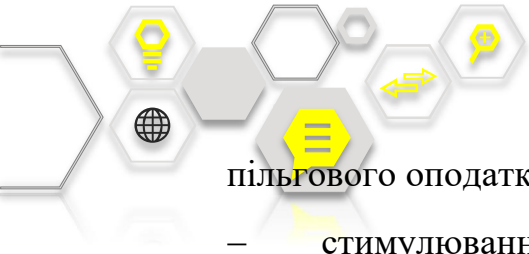
модернізація діяльності з управління персоналом суб'єктів господарювання різних форм власності за методологією HR-інжинірингу, тобто її систематизація в напрямі збалансування власне виробничих цілей та їх соціально-трудова резервів в умовах, коли (згідно із принципами функціонування та відтворення модерних технологічних укладів) стимулювання продуктивної зайнятості та праці, креативності та інноваційної активності працівників, згуртування трудових колективів виступають основними ресурсами рентабельності, резильєнтності, розвитку виробництва [16; 17]. Подібна практика управління персоналом має поєднувати обґрунтовані матеріальні та моральні стимули праці, оптимізувати механізми індивідуального кар'єрного зростання, формальних і неформальних організаційно-виробничих взаємодій, стимулювати професійне удосконалення та підвищення продуктивності на засадах формальної і неформальної освіти та самоосвіти (з відривом і без відриву від виробництва), сприяти поліпшенню співпраці та морального клімату в трудовому колективі, в підсумку забезпечуючи зважену соціальну відповідальність суб'єкта господарювання перед власними працівниками і місцевою територіальною громадою. Це дозволяє доповнювати і капіталізувати утворений ресурс корпоративної репутації, адже подібні системні трансформації організаційно-процесної структури підприємства відповідають критеріям, що мають широко визнану найманими працівниками і пошукачами праці, державними структурами та громадянськими інституціями суспільну й індивідуальну цінність.

Разом з тим, згідно із дослідженням Європейської бізнес-асоціації, в несприятливих умовах воєнного стану, очікуючи фінансових обмежень, 76% опитаних в Україні компаній запровадили низку компенсаційних заходів, пов'язаних з витратами на персонал: більшість з них скоротили навчання співробітників або зовсім відмовились від нього, у т.ч. 39% компаній заморозили бюджети на розвиток, навчання, утримання персоналу; 21% – скоротили персонал; 11% – заморозили бонуси та преміальні виплати; 7% – зменшили рівень заробітної плати [20, с. 163–164].



Пріоритети довготривалої стратегії підвищення ефективності діяльності з регулювання територіальних ринків праці в Україні поєднують:

- посилення системності державної політики зайнятості в напрямках: комплексування регіональних економічних підсистем; стимулювання диверсифікації ланок із задоволення внутрішнього споживчого попиту; збереження та поліпшення якості відтворення трудового потенціалу галузей спеціалізації національної економіки; сприяння продуктивній зайнятості через механізми державного і регіонального замовлення на підготовку кадрів, стимулювання професійної і територіальної мобільності економічно активного населення, використання інноваційного потенціалу малого і середнього підприємництва в секторах випуску півфабрикатів і готової продукції, обслуговування виробництва, цифровізації управління, логістики, побутових сервісів; позаадміністративного запобігання транскордонній міграції громадян працездатного віку і їх сімей (заходами з підвищення рівня оплати праці та реалізації спектру гарантій гідних умов трудового життя);
- активізацію програм із спільного (державного, грантового, приватного) інвестування вітчизняної науково-технічної сфери як механізму інноваційної модернізації та цільової кластеризації територіальних економічних підсистем, забезпеченого зміцненням та підвищенням ефективності використання матеріально-технічного і трудового потенціалу науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт;
- подальше втілення концепції трансформації Державних служб зайнятості та праці як медіаторів соціального партнерства суб'єктів ринку праці (у т. ч. в аспектах: підвищення актуальності, поліпшення якості пропонуванних програм професійної орієнтації, навчання і перепідготовки пошукачів праці та безробітних у віці працездатному і старшому за працездатний; профілактики порушень суб'єктами господарювання усіх форм власності соціально-трудова прав штатних і позаштатних, тимчасових працівників; запобігання незадекларованій праці в рамках доступних механізмів державного і приватного партнерства, цільового інвестування,



пільгового оподаткування, фіскальних та адміністративних санкцій);

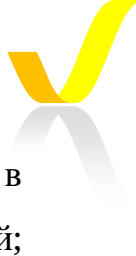
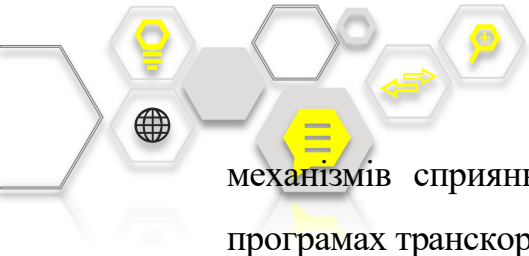
- стимулювання роботодавців та їх асоціацій до поширення програм з професійного навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки персоналу без відриву від виробництва, поєднаних із матеріальним та кар'єрним заохоченням такої освітньої та інноваційної активності, як механізм зниження плинності кадрів, збереження і розширення контингенту найбільш кваліфікованих працівників, реалізації ініціатив соціальної відповідальності щодо зміцнення економічної бази територіальних спільнот;
- подальше послідовне забезпечення законодавчої і технічної сумісності українських систем професійно-освітніх стандартів з відповідними європейськими стандартами; укладення міждержавних угод, що забезпечують взаємне визнання кваліфікацій і соціальний захист працівників;
- обґрунтування і виконання державної програми реєміграції (з охопленням країн, принаймні, Європейського макрорегіону), на початкових етапах спрямованої на повернення в Україну співвітчизників, працевлаштованих у транснаціональних компаніях і корпораціях, та підприємців з числа працюючих осіб пенсійного віку;
- подальше полегшення процесу отримання дозволів на застосування праці іммігрантів (громадян інших країн, осіб без громадянства) в контексті імплементації норм права Євросоюзу на вільне пересування працівників, згідно з яким, зокрема, працівники з держав-членів мають вільний безоплатний доступ до ринків праці в інших державах-членах ЄС; впровадження в Україні за прикладом ЄС єдиного дозволу на проживання і роботу;
- приєднання до мережі EURES, просування в межах цих інституційних та сервісних взаємодій вітчизняного сегменту попиту на працю як складових механізму підвищення мобільності українських працівників, забезпечення їх повноцінного конкурентного доступу до вітчизняних високооплачуваних вакансій та ринків праці Європейського макрорегіону, інтеграції нашої держави до європейських структур зайнятості загалом.

Зважаючи на гостроту проблем збереження й удосконалення кадрової



бази національної економіки та професійно-кваліфікаційного потенціалу її робочої сили, кардинально посилену вибуттям працівників внаслідок масштабних військових дій, до нагальних пріоритетів підвищення ефективності механізмів управління територіальними ринками праці в Україні доцільно, зокрема, віднести:

- збалансування системи нормативно-правового, адміністративного, фінансового та фіскального регулювання сфери зайнятості і її територіальних підсистем як у межах самої ієрархізованої мережі відповідних державних інституцій, так і щодо довготривалих пріоритетів соціально-економічного відновлення, модернізації, диверсифікації регіональних господарств;
- посилення контролю за дотриманням стандартів оплати праці (мінімальна зарплата, зокрема, відіграє провідну роль у реалізації та посиленні мотиваційної і відтворювальної функцій оплати праці, суттєво впливаючи на збереження та параметри відтворення трудового потенціалу країни [7]) та гідних умов трудової діяльності найманого персоналу суб'єктів господарювання усіх форм власності, удосконалення відповідних норм і нормативів на законодавчому рівні з встановленням кількісних і часових орієнтирів їх поліпшення;
- обґрунтування розміру допомоги у зв'язку із безробіттям з огляду на вартість не лише фізіологічного, але й соціального прожиткового мінімуму (встановлення його, за прикладом скандинавських країн, на рівні 70% середньої заробітної плати [7]);
- унормування механізмів залучення галузевих об'єднань роботодавців до обговорення та реалізації заходів з відновлення та сприяння економічному розвитку територіальних громад;
- розширення практики відстеження і виявлення випадків незадекларованої праці у спектрі ланок, розвиток методичних засад такої діяльності з урахуванням відповідних досліджень МОП у країнах ЄС;
- оптимізацію діяльності з оподаткування суб'єктів малого і середнього підприємництва в контексті орієнтирів збереження структури господарської спеціалізації та демографічного потенціалу територіальних громад; задіяння

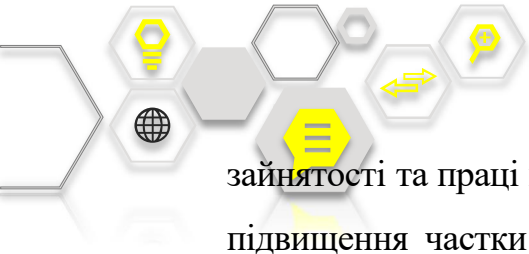


механізмів сприяння суб'єктам малого і середнього бізнесу щодо участі в програмах транскордонної кооперації та освоєння цільових іноземних інвестицій;

- подальше удосконалення механізму компенсування роботодавцям, у т. ч. суб'єктам малого підприємництва, витрат на працевлаштування окремих категорій безробітних за програмами співпраці з територіальними органами Державної служби зайнятості;
- координацію та активізацію діяльності державних і недержавних інституцій з консультування та фінансової підтримки підприємництва;
- розвиток ліцензованих державою програм підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки осіб старшого працездатного і пенсійного віку, що можуть реалізовуватися як безпосередньо закладами вищої і професійно-технічної освіти в рамках державного і регіонального сегментів замовлення на підготовку кадрів, так і за посередництва територіальних органів ДСЗ;
- подальше удосконалення (у т. ч. в аспекті прозорості) програм і засобів інформування та комунікації пошукачів роботи, територіальних органів ДСЗ, недержавних кадрових агенцій (зокрема, долучених до державних програм сприяння зайнятості).

Висновки. Комплексне узагальнення проблем зайнятості та територіальної організації праці в Україні, а також останніх досліджень з питань управління і, зокрема, регулювання регіональних ринків праці засвідчує зростання суспільних потреб в систематизації відповідних пріоритетів, удосконаленні механізмів та інструментальної бази їх функціонування в контексті збереження та послідовного забезпечення продуктивної зайнятості вітчизняної конкурентної робочої сили як невід'ємного ресурсу та виконавця довготривалої стратегії відновлення й підвищення конкурентоспроможності національної економіки на засадах її диверсифікації, інноваційної модернізації, кластеризації міжрегіональної і транскордонної, міжгалузевої та міжсекторальної (в межах спектру виробничих зв'язків реального, сервісного, транспортно-логістичного, науково-дослідного секторів).

Актуальні підходи та механізми регулювання територіальних аспектів



зайнятості та праці в Україні на ближчу і довготривалу перспективу охоплюють: підвищення частки оплати праці у вартості вітчизняної продукції; послідовну реалізацію системи стандартів оплати праці та гідних умов трудової діяльності, у т. ч. завдяки розширенню відповідних повноважень Державної служби з питань праці; збалансування системи нормативно-правового, адміністративного, фінансового, фіскального регулювання регіональних господарств за пріоритетами їх соціально-економічного відновлення, модернізації, диверсифікації, підвищення рівня комплексоутворення; цільове регулювання ємності територіальних ринків праці, у т. ч. шляхом стимулювання підприємницької активності в реальному секторі економіки, диверсифікації секторів обслуговування підприємств, ІТ-продукції, технологій і сервісів, пільгового оподаткування суб'єктів господарювання, задіяних у відновленні та розвитку економічного потенціалу територіальних громад, що зазнали втрат у період військових дій, сприяння територіальній мобільності економічно активних громадян і їх сімей; опрацювання взаємодії Державної служби зайнятості та приватних HR-агенцій з питань працевлаштування більш конкурентних пошукачів праці, соціально вразливих і недостатньо конкурентоспроможних категорій населення; удосконалення економічного блоку міграційної політики в контексті збереження вітчизняної кваліфікованої робочої сили, реінтеграції вимушених транскордонних релокантів і трудових мігрантів.

Список використаних джерел

1. Швець О.В. Сучасні аспекти регулювання ринку праці: теоретико-методологічний контекст. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Т. 4, № 3. С. 350–358. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2019-3-38>
2. Bradbury J., Davies A. A regional economic development and the case of Wales: theory and practice and problems of strategy and policy. *National institute economic review*. 2022. Vol. 261. Pp. 1–15. DOI: <https://doi.org/10.1017/nie.2022.26>
3. Abreu M., Comim F., Jones C. A capability-approach perspective on regional development. *Regional studies*. 2023. Vol. 58 (11). Pp. 2208–2220. DOI:



<https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2276332>

4. Frenken K., Neffke F., van Dam A. Capabilities, institutions and regional economic development: a proposed synthesis. *Cambridge journal of regions, economy and society*. 2023. Vol. 16 (3). Pp. 405–416. DOI: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsad021>
5. Yang H., Ma J., Pan Y. Setting local economic growth targets: does it mitigate nationwide policy uncertainty? *Regional studies*. 2023. Vol. 58 (5). Pp. 1059–1075. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2249027>
6. Ковач В.О. Прогнозування механізму управління ринком праці. *Публічне урядування*. 2019. № 5 (20). С. 109–123. DOI: [https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5\(20\)-109-123](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2019-5(20)-109-123)
7. Волківська А.М., Осовська Г.В., Аксьонова О.В., Осовський О.А., Ніколайчук С.В. Удосконалення механізму управління зайнятістю населення в контексті стратегічного соціально-економічного розвитку регіону. *Ефективна економіка*. 2021. № 12. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.12.75>
8. Medeiros E., Scott J., Ferreira R., Boijmans P., Verschelde N., Guillermo-Ramirez M., Gyula O., Peyrony J., Soares A. European territorial cooperation towards territorial cohesion? *Regional studies*. 2023. Vol. 58 (8). Pp. 1518–1529. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2226698>
9. Косінцева П.Ю. Трансформація соціально-трудових відносин на підприємствах залізничного транспорту. *Підприємництво та інновації*. 2024. Вип. 33. С. 31–35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/33.5>
10. Подлевський А.А., Комаренко Т.А. Дослідження проблеми дефіциту кадрів на ринку праці на прикладі швейної галузі. *Підприємництво та інновації*. 2024. Вип. 32. С. 81–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/32.12>
11. Deegan J., Broekel T., Haus-Reve S., Fitjar R.D. How regions diversify into new jobs: from related industries or related occupations? *Regional studies*. 2024. Vol. 58 (11). Pp. 1965–1980. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2335265>
12. Elekes Z., Toth G., Eriksson R. Regional resilience and the network structure of inter-industry labour flows. *Regional studies*. 2024. Vol. 58 (12). Pp. 2307–2321. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2355993>



13. Борисенко О. Сервісно орієнтована модель розвитку державної політики зайнятості в Україні: інноваційні підходи. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 4 (43). С. 37–43. DOI: <https://doi.org/10.33287/101905>
14. Capriati M., Cirillo V., Divella M. Productivity slowdown across European regions: does non-standard work matter? *Regional studies*. 2024. Vol. 58 (9). Pp. 1687–1709. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2281428>
15. Cortinovis N., Zhang D., Boschma R. Regional diversification and intra-regional wage inequality in the Netherlands. *Regional studies*. 2024. Vol. 58 (12). Pp. 2292–2306. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2319339>
16. Короленко О.Б., Кутова Н.Г. HR-менеджмент підприємства: виклики та реалії сьогодення. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 53. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-60>
17. Кладова О.О., Зачосова Н.В. Методичні підходи до формування системи HR-менеджменту як елементу стратегічного та інноваційного управління розвитком організації. *Молодий вчений*. 2024. № 5 (129). С. 128–133. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-5-129-24>
18. Дзеніс О.О., Шарко Н.Г. Міжнародна міграція робочої сили в сучасних умовах та її вплив на міграційну політику держави. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-20>
19. Бестужева С.В., Козуб В.О., Горобинська М.В. Україна в процесах міжнародної міграції робочої сили: аналітичне дослідження. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-71>
20. Пак Н.Т., Фюлош М.Т. Функціонування ринку праці в Україні в умовах війни. *Молодий вчений*. 2023. № 4 (116). С. 160–167. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-32>
21. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень, 2024. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf (дата звернення: 20.11.2024).



22. Экспериментальный Фонд талантов EC/EU Talent Pool Pilot – вопросы и ответы. URL: <https://eures.europa.eu/system/files/2022-10/EU%20Talent%20Pool%20Pilot%20-%20Q%26A%20-%20RU.pdf> (дата звернения: 20.11.2024).