

РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ: ТЕРИТОРІАЛЬНІ АСПЕКТИ

Богуш Лариса Григорівна* кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник
відділу дослідження ризиків у сфері зайнятості населення
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України

* ORCID: 0000-0001-6196-3781

© Богуш Л.Г., 2025

Стаття отримана редакцією 13.12.2024 р.

The article was received by editorial board on 13.12.2024

Вступ. 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 територіальних 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.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Методологія та проблеми управління зайнятістю і територіальними ринками праці стали предметом багатьох аргументованих досліджень. Так, В.О. Ковач, J. Bradbury, A. Davies, M. Abreu, F. Comim, C. Jones, K. Frenken, F. Neffke, A. van Dam, H. Yang, J. Ma, Y. Pan узагальнили й удосконалили теоретико-методологічні засади формування, регулювання та прогнозування ринку праці [1–5].

Підходи до реалізації поточних і стратегічних завдань системної ієрархізованої діяльності з управління зайнятістю, галузевими і територіальними ринками праці в Україні та світі розроблені в статтях 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. Косінцевої, А.А. Подлевського, Т.А. Комаренка, J. Deegan, T. Broekel, S. Haus-Reve, R.D. Fitjar, Z. Elekes, G. Toth, R. Eriksson [6–11]. О. Борисенко, М. Capriati, V. Cirillo, M. Divella, N. Cortinovis, D. Zhang, R. Boschma обґрунтували шляхи модернізації механізмів функціонування територіальних ринків праці та державної служби зайнятості за принципами і пріоритетами інтеграції з ЄС, практикою розвинутих країн Європейського макрорегіону [12–14].

Чинники та проблеми збалансування територіальних ринків праці, наслідки для вітчизняної економіки та сфери зайнятості легальної і тіньової транскордонної трудової міграції, тенденції формування попиту на кадри і їх пропозиції в період воєнного стану в Україні визначені О.О. Дзенісом, Н.Г. Шарко, С.В. Бестужевою, В.О. Козуб, М.В. Горобинською, Н.Т. Пак, М.Т. Фюлош, Л. Яценко [15–18].

Аналіз цих 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.

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.

Основний матеріал і результати. 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 України «Про зайнятість населення» № 5067–VI 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 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 центральних і місцевих органів влади 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 [1, 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 [12, с. 37].

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. 114–121; 2–5].

Розвитку широкого кола територіальних ринків праці в Україні вже тривалий час властива низка деструктивних тенденцій, серед яких слід 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 готівки [1, 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 та комплектуючих для іноземних і транснаціональних корпорацій;

- підтверджені МОП та Державною службою України з питань праці високі показники поширення незадекларованої праці серед осіб з професійно-технічною і 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;

- 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);

- перешкоди діловій активності 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, продовження за рішенням адміністрації тривалості робочого дня і тижня (як заходів, унормованих внесеними до трудового законодавства змінами, з метою зменшення втрат роботодавців внаслідок вимушених простоїв, зупинок

виробництва); 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 та комплексні дослідження (зокрема, [8, с. 31, 33, 34; 9, с. 81, 83, 84; 17, с. 163–164]) 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 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 (наприклад, швейній галузі); слабку поширеність корпоративних систем адаптації, навчання, розвитку персоналу; погравлення конкуренції роботодавців у боротьбі за кваліфікованих пошукачів зайнятості, що дедалі частіше стимулює повернення низки корпоративних соціальних пільг (зокрема, 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 [17, с. 161]. Рівень безробіття зріс і на початок 2024 р. оцінювався як високий (17%) [18]. 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 зросла кількість вакансій в Закарпатській, Івано-Франківській, Хмельницькій, Львівській, Вінницькій, Рівненській, Чернівецькій областях (на 155–116% проти довоєнних показників) за незмінного лідерства Київської, Львівської, Дніпропетровської, Одеської, Харківської областей, де зосереджувалось 63% усіх вакансій [18]. Згідно з дослідженням Європейської бізнес-асоціації, більшість компаній мали наміри продовжувати роботу в своїх сегментах ринку, не збиралися звільняти працівників, пропонували різні форми допомоги [17, с. 161].

Актуальність проблематики ефективного регулювання територіальних ринків праці 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) [7; 10; 11; 13; 14]. 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 (ELA), акредитованими службами зайнятості в перелічених країнах, профільними національними громадськими організаціями. Відповідний план підготовчих заходів Кабінет Міністрів України затвердив 29.10.2024 р. Водночас, вже набула практика засвідчила, що українцям, які користуються тимчасовим захистом або захистом відповідно до національних законодавств перелічених країн, знайти роботу через EURES легше. Отже, цей механізм працевлаштування більш ефективний для пошуку роботи біженцями – релокантами в країнах Європейського макрорегіону, 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 зайнятості [12, с. 40], розробка якої мала на меті подолання проблем негнучкості організаційної структури управління, бюрократизації інституціонального пласта ринку праці [1, 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 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, почастішанням 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) [12, 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; принаймні з 2000 р. еміграція за обсягами випереджала імміграцію [16]. До основних причин, які спонукали економічно активних українців виїжджати за кордон, входили: вищий за суспільні очікування рівень безробіття (офіційні джерела відображали рівень безробіття, набагато нижчий за реальний, – у 2021 р. розрив був майже 9-кратним); обмежений попит та незадовільні стандарти оплати фаху (розрив середньої зарплати в Україні та Італії, наприклад, сягав 4,9 разів, Франції – 7,1, Німеччині – 7,5 разів); порівняно нижча заробітна плата у спеціальностях, престижних та затребуваних у модерних технологічних умовах (зокрема, IT-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 [15; 16].

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) [18].

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.

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);

– поліпшення контролю за дотриманням стандартів оплати праці (зокрема, мінімальної, яка відіграє провідну роль у реалізації мотиваційної і відтворювальної функцій оплати праці [6]) та гідних умов трудової діяльності найманого персоналу суб'єктів господарювання усіх форм власності, удосконалення відповідних законодавчих норм і нормативів 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 [6]);

– 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 НДДКР;

– 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 пропонованих 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;

– послідовне забезпечення законодавчої і технічної сумісності українських систем професійно-освітніх стандартів з відповідними європейськими стандартами; укладення міждержавних угод щодо взаємного визнання кваліфікацій і соціального захисту 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;

– 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 останні мають вільний безоплатний доступ до ринків праці в усіх 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.

Висновки. Узагальнення проблем зайнятості та організації праці в Україні, практики управління і регулювання територіальних ринків праці засвідчує зростання суспільних потреб в систематизації

відповідних пріоритетів, удосконаленні механізмів їх реалізації в контексті збереження, оптимізації умов відтворення, послідовного забезпечення продуктивної зайнятості вітчизняної конкурентної робочої сили. Трудовий (професійно-кваліфікаційний, креативний) потенціал робочої сили є невід’ємним ресурсом та критерієм ефективності довготривалої стратегії відновлення й підвищення конкурентоспроможності національної економіки на засадах її диверсифікації, інноваційної модернізації, кластеризації міжгалузевої, міжрегіональної і транскордонної (в межах спектру виробничих зв’язків реального, сервісного, транспортно-логістичного, науково-дослідного секторів).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. 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)
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. 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/10.1080/00343404.2023.2249027>
7. 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>
8. 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>
9. 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>
10. 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>
11. 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>
12. 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>
13. 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>
14. 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>
15. 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>
16. 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>
17. 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>
18. 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: 23.12.2024).

REFERENCES:

1. Kovach V. O. (2019) Prohnozuvannya mekhanizmu upravlinnia rynkom pratsi [Forecasting the mechanism of the labour market management]. *Publichne uriaduvannya*, vol. 5 (20), pp. 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) (in Ukrainian)
2. Bradbury J., & Davies A. (2022) A regional economic development and the case of Wales: theory and practice and problems of strategy and policy. *National Institute Economic Review*, vol. 261, pp. 1–15. DOI: <https://doi.org/10.1017/nie.2022.26>
3. Abreu M., Comim F., & Jones C. (2023) A capability-approach perspective on regional development. *Regional studies*, vol. 58 (11), pp. 2208–2220. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2276332>

4. Frenken K., Neffke F., & van Dam A. (2023) Capabilities, institutions and regional economic development: a proposed synthesis. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 16 (3), pp. 405–416. DOI: <https://doi.org/10.1093/cjres/rsad021>
5. Yang H., Ma J., & Pan Y. (2023) Setting local economic growth targets: does it mitigate nationwide policy uncertainty? *Regional Studies*, vol. 58 (5), pp. 1059–1075. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2249027>
6. Volkivska A. M., Osovska H. V., Aksonova O. V., Osovskiy O. A., & Nikolaichuk S. V. (2021) Udoshkonalennia mekhanizmu upravlinnia zainiatiistiu naseleennia v konteksti stratehichnoho sotsialno-ekonomichnoho rozvytku rehionu. [Improvement of the mechanism of the population employment management in the context of the region strategic socio-economic development]. *Efektivna ekonomika*, vol. 12. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2249027> (in Ukrainian)
7. Medeiros E., Scott J., Ferreira R., Boijmans P., Verschelde N., Guillermo-Ramirez M., Gyula O., Peyrony J., & Soares A. (2023) European territorial cooperation towards territorial cohesion? *Regional studies*, vol. 58 (8), pp. 1518–1529. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2226698>
8. Kosintseva P.Iu. (2024) Transformatsiia sotsialno-trudovykh vidnosyn na pidpriemstvakh zaliznychnoho transportu [Transformation of social and labour relations at railway transport enterprises]. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*, vol. 33, pp. 31–35. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/33.5> (in Ukrainian)
9. Podlevskiy A. A., & Komarenko T. A. (2024) Doslidzhennia problemy defitsytu kadrov na rynku pratsi na prykladi shveinoi haluzi [Research on the shortages in the labour market conducted for sewing industry as an example]. *Pidpriemnytstvo ta innovatsii*, vol. 32, pp. 81–87. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/32.12> (in Ukrainian)
10. Deegan J., Broekel T., Haus-Reve S., & Fitjar R.D. (2024) How regions diversify into new jobs: from related industries or related occupations? *Regional studies*, vol. 58 (11), pp. 1965–1980. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2335265>
11. Elekes Z., Toth G., & Eriksson R. (2024) Regional resilience and the network structure of inter-industry labour flows. *Regional studies*, vol. 58 (12), pp. 2307–2321. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2355993>
12. Borysenko O. (2019) Servisno orientovana model rozvytku derzhavnoi polityky zainiatiosti v Ukraini: innovatsiini pidkhody [Service-oriented model of the development of the state employment policy in Ukraine: innovative approaches]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia*, vol. 4 (43), pp. 37–43. DOI: <https://doi.org/10.33287/101905> (in Ukrainian)
13. Capriati M., Cirillo V., & Divella M. (2024) Productivity slowdown across European regions: does non-standard work matter? *Regional studies*, vol. 58 (9), pp. 1687–1709. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2281428>
14. Cortinovis N., Zhang D., & Boschma R. (2024) Regional diversification and intra-regional wage inequality in the Netherlands. *Regional studies*, vol. 58 (12), pp. 2292–2306. DOI: <https://doi.org/10.1080/00343404.2024.2319339>
15. Dzenis O. O., & Sharko N. H. (2022) Mizhnarodna mihratsiia robochoi syly v suchasnykh umovakh ta yii vplyv na mihratsiinu polityku derzhavy [International labour migration in modern conditions and its influence on the state's migration policy]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 37. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-20> (in Ukrainian)
16. Bestuzheva S. V., Kozub V. O., & Gorobynskaya M. V. (2023) Ukraina v protsesakh mizhnarodnoi mihratsii robochoi syly: analitychne doslidzhennia [Ukraine in the processes of international labour migration: analytical study]. *Ekonomika ta suspilstvo*, vol. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-71> (in Ukrainian)
17. Pak N. T., & Fiulosh M. T. (2023) Funktsionuvannia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny [Labour market functions in Ukraine during the war]. *Molodyi vchenyi*, vol. 4 (116), pp. 160–167. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2023-4-116-32> (in Ukrainian)
18. Iatsenko L. (2024) Vidnovlennia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny: rehionalni aspekty [Restoration of the labour market in Ukraine in war conditions: regional aspects]. Kyiv: National Institute for Strategic Studies. Available at: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf (accessed December 23, 2024). (in Ukrainian)

УДК [331.5 + 332.1] : [338.1 + 338.2]

JEL J08, J21, J23, J88, R23

Богущ Лариса Григорівна, кандидат економічних наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник відділу досліджень ризиків у сфері зайнятості населення, Інститут демографії та проблем якості життя НАН України. **Регулювання праці та зайнятості в Україні: територіальні аспекти.**

В статті досліджені проблеми та підходи до регулювання територіальних процесів використання і відтворення праці, організації та підвищення ефективності зайнятості в Україні. Обґрунтовані механізми і стратегічні пріоритети комплексного розв'язання завдань диверсифікації і збалансування територіальних господарських систем, стимулювання продуктивної зайнятості, удосконалення професійно-кваліфікаційного потенціалу населення, створення гідних умов праці, запобігання відтоку з України кваліфікованої робочої сили. Актуальність цих підходів визначається потребами системного подолання наслідків періоду воєнного стану, модернізації, збалансування територіальних пропорцій економіки і сфери зайнятості, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних виробників і працівників, реалізації євроінтеграційних прагнень України.

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

UDC [331.5 +332.1] : [338.1 + 338.2]

JEL J08, J21, J23, J88, R23

Larysa Bogush, Candidate of Economic Sciences, Senior Research Scientist, Leading Researcher at the Department for Risks Studies in the Population Employment Sphere, Institute for Demography and Problems of Life Quality of the National Academy of Sciences of Ukraine. **Regulation of labour and employment in Ukraine: territorial aspects.**

The paper examines the problems and approaches to regulating territorial processes of labour use and reproduction, organization and improvement of the employment efficiency in Ukraine. The purpose of the article is to identify problems and substantiate the priorities for regulating employment and territorial labour markets in Ukraine in the conditions of combining a range of socio-economic global, macro-regional (pan-European), and national challenges. The study relevance is determined by developing approaches to forming the systemic strategy for overcoming the martial law period consequences, modernizing, balancing the economy's and employment territorial proportions, increasing the national enterprises and workers' competitiveness, fulfilling Ukraine's European integration aspirations. Among the main results: the research into the modern methodological grounds of forming and regulating the national labour market and its territorial components; the identification of deep-rooted and current problems in the functioning of Ukrainian employment sphere, industry and territorial labour markets, as well as in the activities to manage them; the definition of approaches to modernizing the territorial labour markets, the State Employment Service of Ukraine and its regional divisions, aligned with the labour and employment management principles and practices in the European macro-region developed countries; substantiation of mechanisms and strategic priorities for comprehensively solving the tasks for diversifying and balancing territorial economic systems, stimulating productive employment, improving the population labour potential, ensuring decent working conditions, preventing the qualified labour outflow from Ukraine. The study proved the significant role of increasing the efficiency of labour and employment territorial regulation mechanisms in implementing the consecutive strategy for sustainable economic, innovative and social development of Ukraine, improving the quality of the population labour potential reproduction, strengthening the national business entities and communities' resilience.

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