

Міністерство освіти і науки України

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Факультет економічних наук

Кафедра економічної теорії

## **Кваліфікаційна робота**

освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«ТЕНДЕНЦІЇ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ  
РИНКУ ПРАЦІ»**

Виконав: студент 4-го року навчання,

Спеціальність:

051 «Економіка»

Кордон Дарина Анатоліївна

Керівник: Гулевич О. Ю.,

кандидат економічних наук, доцент

Рецензент: Смалійчук Г. В.

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою \_\_\_\_\_

Секретар ЕК \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ .....	6
1.1 Трудова мобільність: визначення, класифікація, основні чинники впливу ..	6
1.2 Ринок праці як важливий елемент економічної системи. ....	10
1.3 Роль трудової мобільності у функціонуванні ринку праці .....	14
Висновки до розділу 1.....	16
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ .....	18
2.1 Основні тенденції на сучасному ринку праці в Україні .....	18
2.2 Фактори, що формують трудову мобільність в Україні у воєнний період .	26
2.3 Оцінка впливу соціально-економічних факторів на міграцію як складову трудової мобільності. ....	32
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ.....	39
3.1 Зарубіжний досвід підвищення мобільності працівників: перспективи для України.....	39
3.2 Адаптація ринку праці України до нових викликів через розвиток трудової мобільності .....	43
Висновки до розділу 3.....	47
ВИСНОВКИ .....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	50
ДОДАТКИ .....	54

## ВСТУП

*Актуальність теми* обумовлена тим, що сучасний ринок праці України зазнає глибоких трансформацій під впливом глобальних та національних чинників. У таких умовах трудова мобільність виступає важливим інструментом забезпечення ефективного функціонування ринку праці, адаптації робочої сили до нових викликів та підвищення конкурентоспроможності працівників. Особливої ваги це питання набуває в контексті повномасштабного вторгнення Росії, що спричинило масові переміщення населення, знищення інфраструктури, зміну структури та форм зайнятості.

Наукова розробка теми має широку традицію. Серед зарубіжних дослідників значний внесок зробили А. Сміт, З. Бауман, Дж. Уррі, Р. Штольберг та інші, які досліджували економічні, соціальні та психологічні аспекти мобільності. В Україні питання трудової мобільності активно вивчають О. Білик, І. Герасимова, О. Грیشнова, Н. Коваліско, М. Личковська, О. Ковальов. Водночас значна частина проблем залишається відкритою — потребують подальшого дослідження регіональні диспропорції трудової мобільності, вплив воєнних чинників, ефективність державної політики у сфері регулювання трудової мобільності, роль освіти та цифровізації.

*Об'єкт дослідження:* соціально-економічне явище трудової мобільності на сучасному ринку праці.

*Предмет дослідження:* тенденції, процеси та проблеми розвитку трудової мобільності в Україні в умовах трансформації ринку праці, зокрема під впливом воєнних дій, внутрішньої міграції, змін у структурі зайнятості, цифровізації економіки та трансформації системи професійної підготовки.

*Мета роботи* полягає у дослідженні теоретичних і практичних аспектів проблеми трудової мобільності на сучасному ринку праці.

Дана мета обумовлює постановку і *вирішення наступних завдань:*

- розкрити зміст поняття трудової мобільності, здійснити її класифікацію та охарактеризувати основні чинники, що на неї впливають;

- охарактеризувати ринок праці як ключовий елемент економічної системи та середовище реалізації трудової мобільності;
- визначити роль трудової мобільності у забезпеченні ефективного функціонування ринку праці;
- проаналізувати основні тенденції розвитку сучасного ринку праці в Україні;
- виявити фактори, що формують трудову мобільність в Україні в умовах воєнного стану;
- оцінити вплив соціально-економічних чинників на міграційні процеси як складову трудової мобільності;
- розглянути зарубіжний досвід стимулювання трудової мобільності та визначити можливості його застосування в Україні;
- надати пропозиції щодо напрямів адаптації ринку праці України до нових викликів через розвиток трудової мобільності.

У процесі дослідження були застосовані такі *методи*:

1. теоретичний аналіз наукових джерел для уточнення поняття трудової мобільності, її видів та чинників;
2. емпіричний аналіз соціально-економічних факторів, що формують мобільність;
3. статистичне узагальнення даних Державної служби зайнятості та Держстату щодо тенденцій на ринку праці України;
4. використання графічного методу для візуалізації змін на ринку праці;
5. економіко-математичне моделювання для оцінки зв'язку між частиною основних показників ринку праці та рівнем міграції.

**Наукова новизна одержаних результатів:** досліджено вплив основних показників ринку праці на міграційний приріст в різні часові періоди.

**Практичне значення одержаних результатів:** результати дослідження можуть бути використані органами державної влади при формуванні політики зайнятості, розробці програм підтримки внутрішньо переміщених осіб, а також

при наданні рекомендацій освітнім установам та центрам профорієнтації при розробці курсів адаптації та перекваліфікації.

***Структура і обсяг роботи:*** робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1 Трудова мобільність: визначення, класифікація, основні чинники впливу

Термін «мобільність» має латинське походження від слова *mobilitas*, що означає «рухливість», «здатність до пересування». Даний термін увійшов до європейських мов не пізніше кінця XV століття [3]. З огляду на важливість і багатогранність поняття «мобільність», його дослідження проводилося в різних наукових напрямках, що дозволило сформуванню різностороннього уявлення про мобільність і розглянути її в різних аспектах, а саме філософських, соціальних, трудових, професійних, освітніх, економічних та інших.

Основоположником теорії трудової мобільності вважається Адам Сміт. Він виокремив два її аспекти: виробничий і соціально-психологічний. На його думку, мобільність праці зумовлена економічним розвитком, що покращує умови праці, підвищує продуктивність і може спричиняти зникнення галузей, змушуючи працівників шукати нові робочі місця. Також він підкреслював роль економічної відокремленості індивіда, де головним мотивом є особистий інтерес. Баланс попиту і пропозиції на ринку праці досягається через ціну робочої сили, що є результатом мобільності [16].

Після Адама Сміта питанням трудової мобільності присвятили свої праці як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Серед зарубіжних дослідників варто виділити таких науковців, як З. Бауман, Дж. Бхандарі, Ю. Веніге, Е. Йожа, Л. Дьєтваї, Дж. Уррі, Р. Штольберг. Серед українських учених над цією темою працювали О. Білик, О. Ковальов, І. Герасимова, О. Грішнова, Н. Коваліско, М. Личковська, В. Близнюк та інші.

Сьогодні чимало вітчизняних дослідників також звертаються до проблеми трудової мобільності. В наукових джерелах трудова мобільність трактується по-різному. Одні науковці розглядають її як здатність працівників пристосовуватися до змін у виробництві, змінювати трудові функції, місце роботи, підвищувати свою кваліфікацію чи опановувати нові професії. Інші

визначають її як процес переміщення робочої сили, що залежить як від особистісних характеристик працівників, так і від зовнішніх факторів, таких як наявність вакансій, вибір місця працевлаштування та конкуренція роботодавців за кваліфіковані кадри.

У межах даного дослідження, найкращим визначенням трудової мобільності, на нашу думку, є трактування О. Білик. Вона розглядає трудову мобільність як актив людського капіталу, який проявляється у здатності працівника швидко адаптуватися до змін, підвищувати кваліфікацію, змінювати сферу діяльності, місце роботи або проживання [2].

Класифікація трудової мобільності є доволі широкою. Для детального аналізу вона представлена на рис. 1.1 та таблиці 1.1.

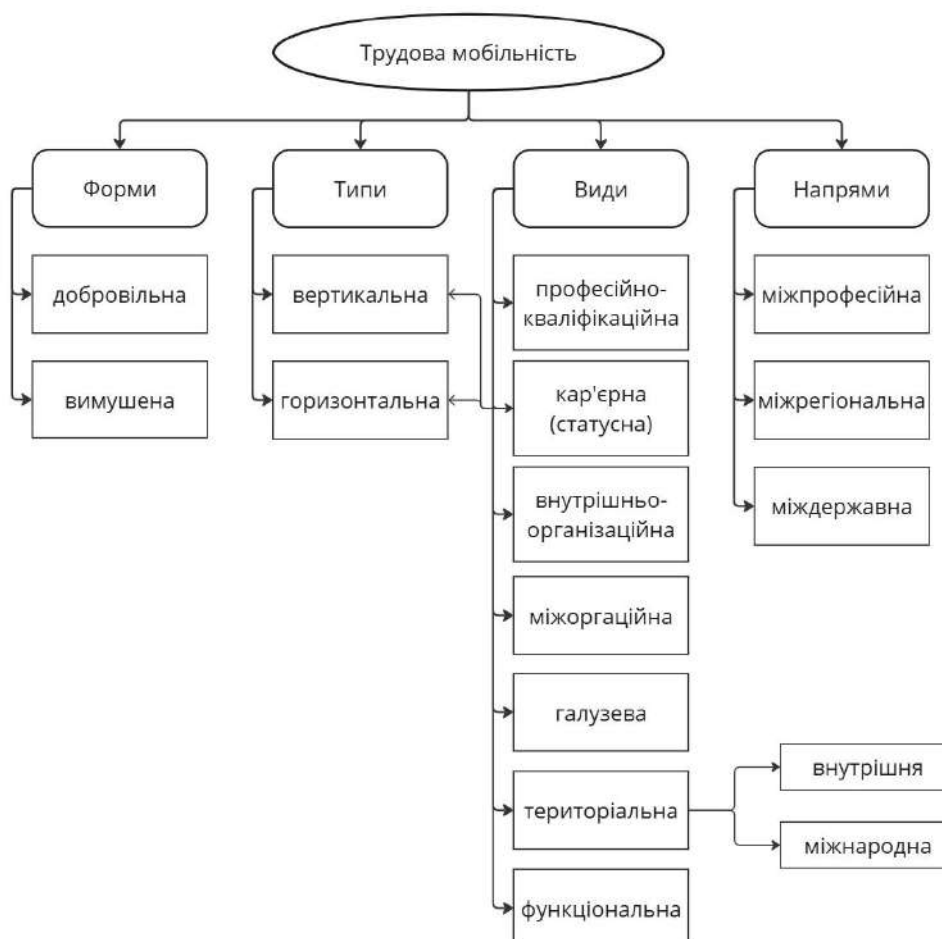


Рис. 1.1 Класифікація трудової мобільності

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Таблиця 1.1

## Класифікація трудової мобільності

Критерій класифікації	Вид трудової мобільності	Характеристика
За формою	добровільна	відбувається за власним бажанням працівника, коли він прагне покращити умови праці, отримати вищу заробітну плату, досягти професійного розвитку чи кар'єрного зростання
	вимушена	викликається зовнішніми обставинами, які не залежать від волі працівника
За типом	вертикальна	відображає процес кар'єрного зростання, коли працівник переходить із нижчої посади на вищу
	горизонтальна	передбачає зміну місця роботи в межах одного рівня без кар'єрного підвищення, але з переходом до іншого відділу або напряму діяльності
За видами залежно від характеру та напрямів змін	професійно-кваліфікаційна	передбачає зміну або підвищення професійної кваліфікації, опанування нових знань та навичок чи навіть перехід до іншої професії
	кар'єрна (статусна)	пов'язана з підвищенням або зниженням статусу працівника у професійному середовищі (може бути вертикальною та горизонтальною)
	внутрішньоорганізаційна	відбувається в межах однієї організації, коли працівник змінює відділ, підрозділ або посаду, залишаючись у тій самій компанії
	міжорганізаційна	перехід працівника з однієї організації до іншої
За видами залежно від характеру та напрямів змін	галузева	полягає у зміні галузі економіки, де зайнятий працівник
	територіальна	пов'язана зі зміною місця проживання та працевлаштування (часто у формі трудової міграції) внутрішня і міжнародна
	функціональна	здатність працівника виконувати різні функції в межах однієї професії чи спеціалізації

## Продовження таблиці 1.1

За напрямками	міжпрофесійна	зміна працівником професії чи спеціальності з метою працевлаштування всередині або за межами своєї організації
	міжрегіональна	переміщення в межах країни з регіонів із гіршими умовами працевлаштування до регіонів із кращими можливостями на ринку праці
	міждержавна	трудова міграція з економічно слабших країн до більш розвинутих держав

Джерело: сформовано автором на основі [15]

Основні чинники трудової мобільності поділяються на суб'єктивні та об'єктивні. Суб'єктивні чинники (внутрішні) пов'язані з індивідуальними особливостями працівника, а саме психологічна готовність до змін, ціннісні орієнтації, мотивація та рівень освіти. Так психологічна готовність до змін є ключовою характеристикою особистості, яка визначає, відкритість працівника до нових можливостей. Ціннісні орієнтації також впливають на трудову мобільність, оскільки особисті пріоритети, життєві цілі та уявлення про кар'єру можуть як сприяти, так і стримувати зміни. Мотивація є ще одним важливим фактором: амбіції та прагнення до професійного зростання стимулюють людину до пошуку кращих можливостей працевлаштування. Нарешті, освітній рівень значно впливає на мобільність, оскільки вища освіта та додаткові навички відкривають доступ до ширшого спектру професій та підвищують конкурентоспроможність працівника на ринку праці [19].

Об'єктивні (зовнішні) чинники трудової мобільності варіюються залежно від рівня їхнього впливу. На місцевому рівні ключовими факторами є рівень оплати праці, умови роботи та можливості кар'єрного зростання. На регіональному та національному рівнях на мобільність впливають загальний економічний розвиток, рівень безробіття, диференціація заробітних плат, а також витрати на навчання, транспорт і переїзд. На міждержавному рівні основними стимулами для трудової міграції є низький рівень заробітної плати, безробіття та низька якість життя [24].

Серед об'єктивних чинників важливу роль відіграє науково-технічний прогрес, який змушує працівників опановувати нові професії та розвивати навички у відповідь на технологічні зміни. Значний вплив мають також соціально-економічні умови: економічні кризи, рівень заробітної плати та умови праці безпосередньо визначають готовність працівників до змін. Крім того, зміни у виробництві, зокрема впровадження нових технологій та автоматизація, стимулюють працівників шукати нові можливості працевлаштування або адаптувати свої професійні навички. Важливим фактором є і попит на нові професії. Зі збільшенням потреби в певних спеціальностях зростає ймовірність зміни працівниками сфери діяльності та здобуття нових знань [19].

В Україні мобільність працівників посилюється через політичну нестабільність, економічні труднощі, відсутність можливостей для професійної реалізації, а також фактори загрози життю, зокрема військові дії та надзвичайні ситуації. Ці чинники стають вирішальними при ухваленні рішення про переїзд, особливо в періоди криз.

## **1.2 Ринок праці як важливий елемент економічної системи.**

Дослідження сутності ринку праці як економічну категорію ґрунтується на кількох підходах. Зокрема, його визначають як систему обміну, як сукупність суспільних відносин, як систему економічних механізмів, норм та інститутів, а також як набір диференційованих підсистем. Деякі вітчизняні економісти розглядають ринок праці як систему, що базується на законах попиту і пропозиції, конкуренції та грошового обігу, де здібності до праці обмінюються на життєві ресурси. Інші вчені акцентують на ролі економічних механізмів, які забезпечують відтворення та використання робочої сили.

Іноземні дослідники також пропонують свої підходи. Зокрема, професор Ф. Хаффнер визначає ринок праці як сукупність суспільних відносин, які регулюють рух робочої сили через економічні, соціальні та організаційні засоби. Він підкреслює, що ринок праці – це не єдине ціле, а множина

диференційованих ринків, які розрізняються за фахом, регіонами, кваліфікацією та секторами економіки. Ці сегменти ринку тісно або слабо пов'язані один з одним через перехресну цінову еластичність.

Розглядаючи суб'єктів ринку праці, то до них ми можемо віднести найманих працівників та їх представників (профспілки), безробітних та служби зайнятості, роботодавців та їх об'єднання, а також державу. Як суб'єкт ринку праці, держава виконує функції роботодавця, встановлює правила ринку, регулює його законодавчо та є посередником між сторонами ринку праці.

Сегментація ринку праці передбачає його поділ на два основні сегменти: первинний і вторинний. Первинний ринок – це якісні робочі місця зі стабільною зайнятістю, високою зарплатою, можливостями кар'єрного зростання та наявністю профспілок. До нього належать висококваліфіковані фахівці та підприємці, що мають стабільну зайнятість і високі доходи. Вторинний ринок має нестабільні умови, низьку зарплату, відсутність кар'єрного просування та профспілок. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні працівники та соціально вразливі групи з низькими доходами й нестабільною роботою.

Щодо структури ринку праці немає єдиного підходу. Васильченко В. С. і Василенко П. М. визначають елементами ринку товар у формі робочої сили, ціну праці (заробітна плата), попит (потреба в робочій силі) та пропозицію (кількість трудових ресурсів). Інші автори додають конкуренцію, кон'юнктуру та резерв робочої сили. Попит на працю залежить від обсягу виробництва, продуктивності праці, ціни робочої сили та правових норм. Таким чином, ефективний попит відображає кількість економічно доцільних робочих місць, а сукупний включає й неефективні місця. [7, ст. 24]

Пропозиція на ринку праці залежить від демографічної ситуації, системи підготовки кадрів та характеру праці. Кон'юнктура ринку визначається співвідношенням попиту та пропозиції й залежить від економічного стану, розвитку технічної бази, рівня доходів населення, ринків товарів, послуг, житла та соціальної інфраструктури. Так, залежно від співвідношення попиту і

пропозиції розрізняють працедефіцитну, праценадлишкову та рівноважну кон'юнктуру ринку праці. Працедефіцитний ринок праці формує пропозицію на ринку товарів і послуг, тоді як праценадлишковий ринок залежить від попиту на товари. Регулювання ринку праці впливає на ефективне використання нетрудових доходів і коштів, зароблених за кордоном, спрямовуючи їх у виробничий процес і соціальні програми.

У вузькому розумінні ринок праці – це механізм узгодження попиту та пропозиції робочої сили. В широкому розумінні він є специфічною формою економічної діяльності, заснованою на громадянській і економічній свободі, захисті приватної власності та конкуренції. Звужений підхід розглядає на ринку лише безробітних та тих, хто шукає роботу, тоді як розширений підхід охоплює все економічно активне населення, оскільки зайняті працівники також підпадають під зміни умов праці та зайнятості. Обмеження ринку лише безробітними значно звужує можливості соціального партнерства та представництва інтересів працюючих.

Ринок праці є органічною частиною ринкової системи та функціонує у взаємозв'язку з ринками товарів, послуг і капіталу. Він саморегулюється під впливом законів попиту, пропозиції та конкуренції. У мікроекономіці ринок праці вважається похідним, оскільки попит на працю залежить від попиту на товари, вироблені за її допомогою.

Домогосподарства й підприємства взаємодіють на двох ринках: домогосподарства продають ресурси на ринку праці, а купують товари та послуги на споживчому ринку. Пропозиція праці впливає на пропозицію товарів, а попит на товари — на попит на працю. На ринок товарів надходять як трудові, так і нетрудові доходи, включаючи фінансові доходи та заробітки за кордоном (рис 1.2).

Низький попит на працю може супроводжуватися високим попитом на товари, що призводить до дефіциту вітчизняних товарів і збільшення імпорту. Навпаки, при високій пропозиції праці та низьких нетрудових доходах

знижується ціна праці, що зменшує купівельну спроможність і попит на ринку товарів. Це, своєю чергою, скорочує попит на працю [18].

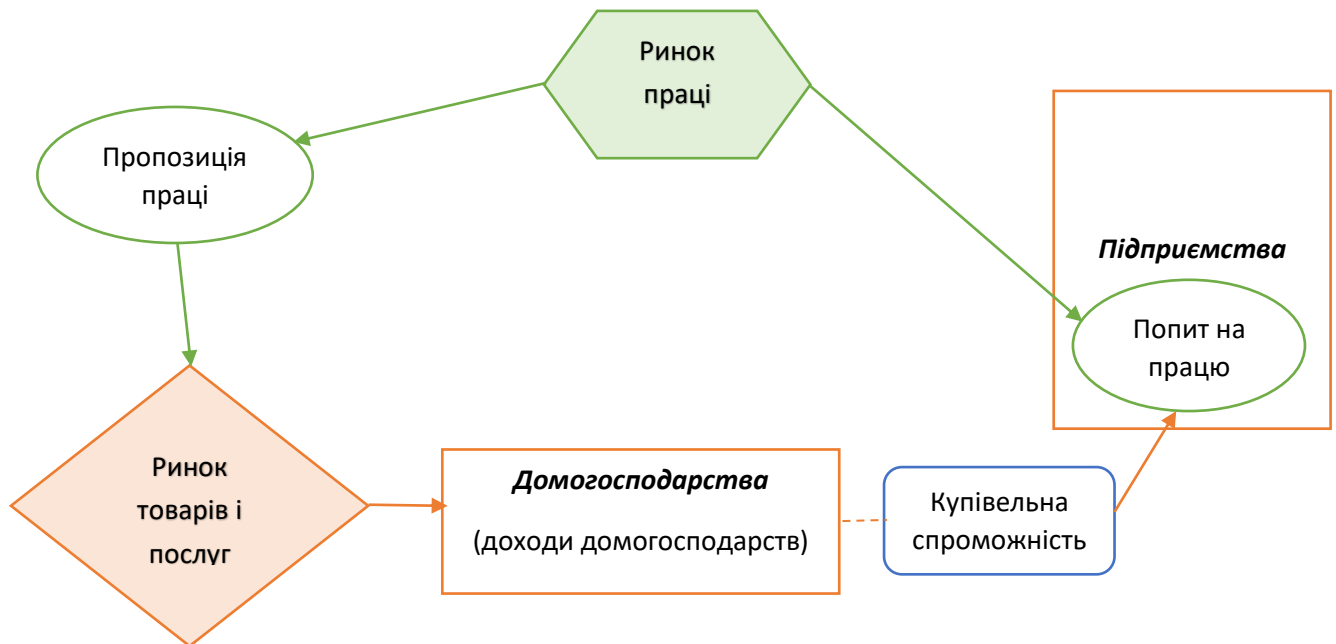


Рис. 1.2 Взаємозв'язок між ринком праці та ринком товарів і послуг  
Джерело: сформовано автором на основі [7, 16]

Демографічна криза та низька пропозиція праці можуть підвищити її ціну, спричиняючи подорожчання товарів і зниження рівня життя економічно неактивного населення. Таким чином, між ринками праці, капіталу, ресурсів і зовнішньоекономічною політикою існує тісний взаємозв'язок.

Ринок праці функціонує за законами попиту і пропозиції, вартості та конкуренції, виконуючи такі основні функції:

- 1) розподільча – забезпечує поділ праці за професіями, галузями та регіонами.
- 2) інформаційна – надає учасникам ринку інформацію про умови найму, рівень зарплат і якість робочої сили.
- 3) посередницька – з'єднує роботодавців і працівників для задоволення їхніх потреб.
- 4) ціноутворююча – встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили.

- 5) стимулююча – мотивує працівників підвищувати кваліфікацію для конкурентоспроможності.
- 6) регулююча – впливає на переміщення робочої сили між регіонами та галузями.
- 7) соціальна – сприяє підбору престижної, високооплачуваної роботи залежно від здібностей [10].

Ефективне функціонування ринку праці забезпечує зайнятість населення. Головна проблема – створення робочих місць для економічно активного населення та збалансування руху робочої сили й місць у економіці [18, с. 211-221].

Державне регулювання ринку праці необхідне, оскільки ринковий механізм не може повністю забезпечити ефективну та стабільну зайнятість. Основні напрями державного регулювання включають: захист соціально вразливих груп, організацію перепідготовки кадрів, підтримку підприємництва та соціальної інфраструктури, контроль за рівнем безробіття і тривалістю робочого часу, встановлення мінімальної зарплати, забезпечення безпеки праці та інтеграцію в міжнародний ринок праці.

Регулювання здійснюється через законодавство, державну службу зайнятості та місцеві органи влади, які розробляють регіональні програми зайнятості й регулюють міграційну політику. Ефективне державне регулювання передбачає стимулювання економічного зростання, підвищення продуктивності праці та підтримку національного виробника.

### **1.3 Роль трудової мобільності у функціонуванні ринку праці**

Трудова мобільність є важливою характеристикою робочої сили, яка визначає здатність працівників змінювати місце роботи під впливом різних об'єктивних і суб'єктивних факторів. Вона є невід'ємною складовою людського капіталу, оскільки відображає здатність індивіда швидко адаптуватися до нових умов праці, удосконалювати свої професійні навички, змінювати соціальний статус, сферу зайнятості або місце проживання. Ця здатність дає можливість

працівникам не лише зберігати конкурентоспроможність на ринку праці, а також підвищувати її, швидко реагуючи на виклики сучасної економіки.

Важливо зазначити, що трудова мобільність відіграє одну з ключових ролей у функціонуванні ринку праці, адже саме вона забезпечує баланс між попитом і пропозицією на робочу силу. Завдяки мобільності підприємства отримують можливість залучати висококваліфікованих фахівців, що сприяє швидкій адаптації до динамічних змін ринкових умов. Для працівників це відкриває шанси знайти роботу, яка найбільше відповідає їхнім професійним здібностям, інтересам і матеріальним потребам.

Більш розширена робоча сила, яка характеризується високим рівнем мобільності працівників, приносить значну користь економіці країни, сприяючи формуванню більш динамічного та гнучкого бізнес-середовища. Мобільність працівників дозволяє ефективніше перерозподіляти трудові ресурси між галузями, підприємствами та регіонами, що, у свою чергу, підвищує продуктивність праці та конкурентоспроможність національної економіки [4]. Вона допомагає знизити напруженість на регіональних і загальнодержавному ринку праці, адже сприяє більш ефективному використанню трудових ресурсів, особливо в галузях, які перебувають на етапі відродження або активного розвитку.

Так, наприклад, коли працівники можуть безперешкодно переходити між різними формами зайнятості, це створює сприятливі умови для розвитку стартапів. Молоді підприємства, які часто стикаються з проблемою пошуку кваліфікованих кадрів, отримують доступ до більш широкого кола фахівців із різноманітними навичками. Така гнучкість на ринку праці сприяє не лише швидкому зростанню нових компаній, а й стимулює інноваційну активність. Стартапи, маючи можливість залучити працівників із різних сфер, легше адаптуються до змінних умов ринку, впроваджують нові ідеї та розробляють інноваційні продукти.

Також, мобільність робочої сили позитивно впливає на процес формування нових підприємств. Висока динаміка переміщення працівників

між компаніями сприяє поширенню знань, досвіду та передових практик. Такий обмін інформацією стимулює підприємницьку діяльність, оскільки нові бізнес-ідеї можуть швидше переходити від концепції до реалізації. Працівники, які мають досвід роботи в різних компаніях, накопичують унікальні знання, які можуть використати при створенні власних підприємств або під час роботи в інноваційних проєктах [2].

Окремо варто виділити територіальну мобільність, а саме трудову міграцію, як важливу складову трудової мобільності. Вона полягає у переміщенні працівників з одного регіону до іншого у пошуках кращих умов праці. Такий процес безпосередньо впливає на якісний і кількісний склад робочої сили, дозволяючи вирівняти регіональні диспропорції у зайнятості [5]. Чим інтенсивнішим є рух робочої сили між регіонами, тим швидше відбувається працевлаштування населення, що, у свою чергу, знижує рівень фрикційного та структурного безробіття.

Натомість ринок праці виступає потужним стимулом для розвитку трудової мобільності. Конкуренція між працівниками змушує їх шукати робочі місця з кращими умовами праці, де їхні професійні навички будуть максимально реалізовані, а оплата праці відповідатиме докладеним зусиллям. Завдяки цьому процесу прискорюється працевлаштування безробітних, усувається дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу, підвищується загальний рівень кваліфікації працівників та зміцнюється людський капітал держави. Однак надмірна трудова мобільність може мати і негативні наслідки, серед яких – нестабільність зайнятості, зниження соціальних гарантій, відтік висококваліфікованих кадрів за кордон. Це може завдати шкоди економічному розвитку країни.

### **Висновки до розділу 1.**

У даному розділі ми розглянули теоретичні аспекти трудової мобільності на сучасному ринку праці та дійшли висновку, що трудова мобільність є ключовим чинником розвитку ринку праці, забезпечуючи ефективний розподіл

робочої сили та адаптацію економіки до змін. Вона сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівників, розвитку бізнесу та інновацій, але водночас може викликати нестабільність зайнятості та відтік кадрів. В Україні, особливо в умовах війни, трудова мобільність відіграє критичну роль, впливаючи на міграційні процеси та трансформацію ринку праці, тому подальші дослідження мають зосередитися на механізмах її регулювання та впливі на економіку країни.

## РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

### 2.1 Основні тенденції на сучасному ринку праці в Україні

Внаслідок пандемії COVID-19 та повномасштабному вторгненню росії на територію України сучасні тенденції на українському ринку праці відображають адаптацію економіки до умов воєнного стану, цифровізації, глобалізації, а також змін у структурі зайнятості та попиті на професійні навички. Саме тому важливо розглянути основні характеристики, динаміку та виклики, які формуються на сучасному ринку праці.

Для початку розглянемо динаміку зайнятого та безробітного населення. За даними Державної служби статистики України протягом 2011-2021 років спостерігається скорочення зайнятого населення на 18,6%. Найбільше скорочення зайнятого населення відбулося між 2013 та 2015 роками — загальна кількість зменшилась майже на 2,900 тис. осіб. Таке різке зменшення відображає значні соціально-економічні потрясіння, спричинені Революцією Гідності, анексією Криму та війною на сході України. Також зменшення зайнятого населення спостерігається у 2020 році, що варто пояснювати у контексті глобальної пандемії COVID-19 та її наслідків для економіки України [8].

Протягом 2011–2021 років спостерігалось зменшення кількості зайнятого населення як серед чоловіків, так і серед жінок. Зокрема, чисельність зайнятих чоловіків скоротилася з 9 869 тис. осіб до 8 204 тис. осіб з 2011 до 2021 року відповідно. Аналогічна тенденція спостерігалась і серед жінок: у 2011 році їхня кількість становила 9 362 тис. осіб, а у 2021 році — вже 7 407 тис. осіб. Варто зазначити, що протягом усього періоду чоловіки стабільно становили дещо більшу частку серед зайнятого населення порівняно з жінками.

Таблиця 2.1

**Зайняте населення за статтю у 2011-2021 роках**

Показники	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Кількість зайнятого населення у віці 15-70 років, усього	19231	19261	19314	18074	16443	16277	16156	16361	16578	15916	15611
Жінки	9362	9335	9329	8719	7872	7827	7771	7911	7923	7606	7407
Чоловіки	9869	9926	9985	9354	8571	8450	8385	8450	8655	8310	8204

Джерело: складено автором на основі [8]

Розглядаючи безробітне населення, то за даними Державної служби статистики України протягом 2019-2023 років кількість зареєстрованих безробітних зростає з 306,8 тис. осіб у 2019 році до 438,9 тис. у 2020 році, після чого поступово знижувалася, досягнувши 118,8 тис. у 2023 році. Подібну динаміку демонструє і кількість безробітних, які отримували допомогу — з 252,1 тис. у 2019 році до 49,6 тис. у 2023 році. Зменшення показників у 2022–2023 роках частково пов'язане з міграцією, мобілізацією та зниженням рівня офіційної реєстрації безробіття (Додаток В).

Потреба роботодавців у працівниках знизилася з 90,0 тис. вакансій у 2019 році до 31,5 тис. у 2022 році, з подальшим зростанням до 42,3 тис. у 2023 році. Водночас навантаження на одне вільне робоче місце коливалося: від 3,6 осіб у 2019 році до 9,2 у 2022-му, а у 2023 році знизилося до 3,1. Хоча ми можемо помітити певну стабілізацію у 2023 році, проте ця вона є умовною, оскільки на неї впливають не лише економічні фактори, але й міграційні процеси, демографічні зміни та неформальна зайнятість.

Таблиця 2.2

**Показники офіційного безробіття та вакансій на кінець звітного періоду за 2019–2023 рр.**

Основні показники	2019	2020	2021	2022	2023
Кількість зареєстрованих безробітних, всього (на кінець звітного періоду, тис. осіб)	306,8	438,9	357,0	274,7	118,8
Кількість зареєстрованих безробітних, які отримують допомогу по безробіттю (на кінець звітного періоду, тис. осіб)	252,1	371,8	304,0	232,0	49,6
Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), (на кінець звітного періоду, тис. осіб)	90,0	62,5	66,2	31,5	42,3
Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду), (на кінець звітного періоду, осіб)	3,6	7,2	5,5	9,2	3,1

Джерело: складено автором на основі [8]

Також розглядаючи ситуацію з безробіттям по регіонам протягом 2019 – 2024 років можна помітити, що з 2019 до 2022 року найбільша кількість безробітних спостерігається в Дніпропетровській області, у 2023 році у Запорізькій області, а станом на 2024 рік у Харківській. З початком повномасштабного вторгнення ці регіони зазнали серйозного впливу воєнних дій або наближеності до лінії фронту. Частина підприємств припинила діяльність, а інші – були переміщені або знищені. Через що люди втратили роботу, але залишилися в регіоні або повернулись пізніше, тому вони стали на облік у центрах зайнятості.

Найменша кількість безробітних протягом 2019-2024 років спостерігається в Закарпатській, Чернівецькій та Луганській областях. Низький рівень зареєстрованого безробіття в західних областях пояснюється, насамперед, високим рівнем трудової міграції, через близькість до кордону. Крім того, ці регіони залишаються відносно безпечними, що сприяє меншій офіційній фіксації безробіття навіть серед внутрішньо переміщених осіб. Щодо Луганської області, низькі показники є наслідком втрати контролю над

частиною території, бойових дій та неможливості повноцінної реєстрації безробітних, що зумовлює статистичне заниження рівня безробіття (див. Додаток А).

Наступним важливим показником є середній рівень заробітної плати. За даними Нацбанку у 2010-2024 роках середня заробітна плата в Україні зростала значно швидше, ніж прожитковий мінімум (рис. 2.1). Якщо у 2010 році вона перевищувала мінімум у 2,5 раза, то у 2024 році — майже у 7 разів. Це свідчить про зростання номінальних доходів, але також вказує на те, що прожитковий мінімум дедалі менше виконує функцію реального соціального стандарту [20].

Паралельно зростання доходів супроводжувалося нестабільною інфляцією. За даними Міністерства фінансів найвищі її рівні зафіксовано у 2015 та 2022 роках, а саме 43,3% і 26,6% відповідно, що пов'язано з політичними та воєнними кризами. В інші роки інфляція коливалась у межах 5–15%, а у 2012–2013 роках була майже нульовою. Тобто не зважаючи на зростання заробітної плати, інфляція у кризові роки значною мірою знецінювала реальні доходи населення.

Динаміка середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні (2010–2024 рр.)

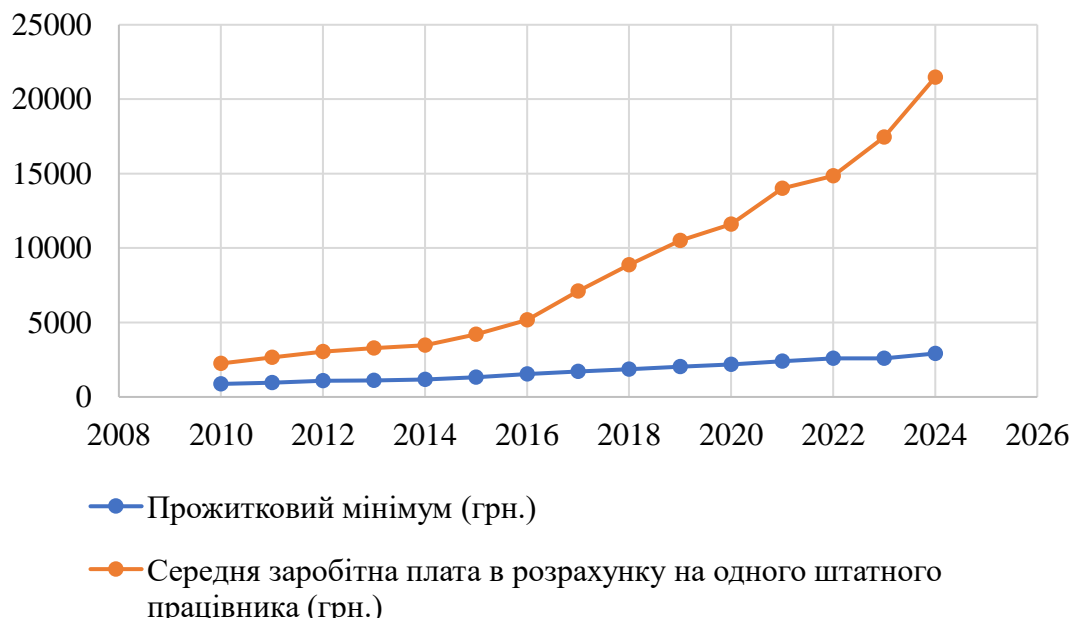


Рис. 2.1 Динаміка середньої заробітної плати та прожиткового мінімуму в Україні (2010-2024 рр.)

Джерело: складено автором на основі [20, 22]

Примітка: значення за 2022–2024 роки — попередні (оцінка або прогноз).

Дані платформи «Work.ua» свідчать про суттєві коливання на ринку праці України в період з березня 2022 року по березень 2025 року (рис. 2.2). У березні 2022 року, на тлі початку повномасштабного вторгнення, спостерігалось різке зниження кількості вакансій — лише 22 546, а в квітні вона зменшилася до мінімального значення 14 581. Водночас середня заробітна плата залишалась стабільною на рівні 15 000 грн протягом усього 2022 року, що, ймовірно, відображає інерційність ринку праці в умовах шоку.



Рис. 2.2 Кількість вакансій за 3 роки за даними Work.ua

Джерело: складено автором за даними сайту «Work.ua»

З початку 2023 року ринок почав поступово відновлюватися. Кількість вакансій зросла до 72 541 у березні 2023 року і досягла піку в серпні-вересні 2023 року — понад 98 000 вакансій (рис. 2.3). Паралельно з цим відбувалося поступове зростання середньої заробітної плати: з 15 500 грн у лютому 2023 до 18 500 грн у грудні того ж року.

У 2024 році середня зарплата продовжувала зростати й сягнула 22 500 грн у грудні. Найвища кількість вакансій зафіксована у вересні 2024 року — 102 141, після чого відбулося помітне сезонне зниження в листопаді-грудні. У першому кварталі 2025 року кількість вакансій знову почала зростати, а середня зарплата досягла 23 700 грн у березні 2025 року.

Загалом спостерігається позитивна динаміка розвитку ринку праці, що виражається у зростанні як заробітної плати, так і кількості вакансій. Це свідчить про поступове відновлення економіки та підвищення попиту на робочу силу, хоча в другій половині 2024 року намітилися окремі виклики, ймовірно пов'язані з сезонністю або змінами в економічній кон'юнктурі.

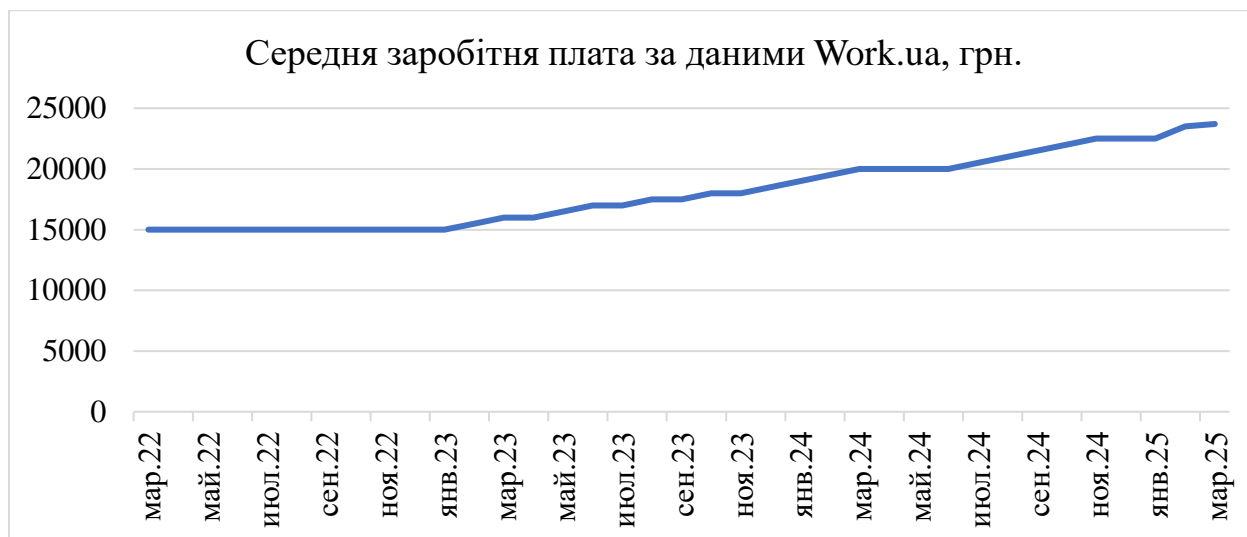


Рис. 2.3 Середня заробітня плата за даними Work.ua, грн.

Джерело: складено автором за даними сайту «Work.ua»

При порівнянні даних Державної служби статистики України та платформи «Work.ua» важливо пам'ятати про відмінності в підходах при їх отриманні. Дані ДССУ демонструють загальні тенденції в економіці, охоплюючи всі сектори, включно з державною та неформальною зайнятістю, тоді як «Work.ua» відображає переважно активні пропозиції роботодавців у приватному секторі. У 2022–2024 роках «Work.ua» фіксує вищі середні зарплати та більшу кількість вакансій порівняно з офіційною статистикою, що зумовлено специфікою джерела: вакансії з вищими зарплатами мають вищу ймовірність публікації онлайн. Водночас обидва джерела вказують на спільні тренди — різке зниження активності ринку праці у 2022 році, поступове відновлення у 2023-му та зростання попиту на робочу силу й середньої заробітної плати у 2024–2025 роках.

Станом на 1 березня 2025 року за даними Державної служби зайнятості найбільша кількість вакансій на ринку праці спостерігається серед кваліфікованих робітників з інструментом – 10 848 одиниць. Це єдина

професійна категорія, де кількість вакансій перевищує чисельність шукачів роботи, що свідчить про дефіцит таких кадрів і високий попит на них. Натомість найбільша кількість шукачів роботи зафіксована серед працівників сфери торгівлі та послуг – 28 753 особи, з яких 24 987 мають статус безробітного. При цьому кількість вакансій у цій категорії становить лише 7 307, що свідчить про значне перенасичення ринку праці в цій сфері. Подібна ситуація спостерігається і в сільському господарстві, де на 768 вакансій припадає 5 688 шукачів роботи, тобто маємо одну з найбільш перенасичених галузей (Додаток Б).

Окрему увагу варто приділити особам без професії – для них станом на зазначену дату взагалі не було відкрито жодної вакансії, хоча 7 398 осіб зареєстровані як шукачі роботи. Також варто зазначити, що високий рівень конкуренції за робочі місця спостерігається серед технічних службовців, фахівців та професіоналів, де кількість шукачів у 2–3 рази перевищує кількість наявних вакансій. У загальному підсумку кількість шукачів роботи більш ніж удвічі перевищує кількість вакансій, що свідчить про значний дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці та потребує цілеспрямованої державної політики у сфері зайнятості та розвитку людського капіталу.

Упродовж 2023–2024 років та на початку 2025 року ринок праці України демонструє зміни, які відображені в дашбордах Державної служби зайнятості [9]. У 2023 році послуги служби отримали 665 тисяч осіб, з яких 240 тисяч були працевлаштовані. У 2024 році кількість отримувачів послуг зменшилася до 594 тисяч, проте кількість працевлаштованих зростає до 250 тисяч осіб, що свідчить про підвищення ефективності заходів з підтримки зайнятості. У січні 2025 року зафіксовано вже 156 тисяч отримувачів послуг та 16 тисяч осіб, які були працевлаштовані, що свідчить про активний старт нового року.

Зміни спостерігаються і в гендерному та територіальному розподілі. Частка жінок серед тих, хто звертається до служби зайнятості, постійно зростає: з 68% у 2023 році до 77% у січні 2025 року. Водночас частка чоловіків зменшується. Також зростає частка мешканців сільської місцевості: з 39% у

2023 році до 43% на початку 2025 року. Це свідчить про зростання потреби у працевлаштуванні серед вразливіших категорій населення.

Упродовж трьох років незмінним лідером за кількістю вакансій залишається професія продавця: 13 208 вакансій у 2023 році, 15 953 — у 2024 році та 17 276 — у січні 2025 року. Водночас спостерігається значне зростання попиту на водіїв: кількість вакансій зросла з 6 973 у 2023 році до 9 759 на початку 2025 року, а середня заробітна плата — з 22 492 грн до 29 545 грн. Це вказує на високий попит і дефіцит кадрів у логістичній сфері. Також у ТОП-3 стабільно входить професія бухгалтера, яка з 2024 року демонструє зростання попиту, що, ймовірно, пов'язано з адаптацією бізнесу до нових економічних умов.

Зросла активність у сфері профорієнтації та професійного навчання, особливо у 2024 році, коли спостерігалось різке збільшення кількості осіб, направлених на навчання у серпні–жовтні. Схожа динаміка простежується і в напрямку на суспільно корисні роботи. Це може свідчити про розширення державних програм підтримки зайнятості та соціальної інтеграції населення.

Початок 2025 року демонструє перспективу для подальшого розвитку цих тенденцій. Тобто, попри загальну складність ситуації на ринку праці, можна відзначити певні позитивні тенденції: зростання ефективності послуг служби зайнятості, адаптацію населення до нових реалій та зростання попиту на ключові спеціальності.

## 2.2 Фактори, що формують трудову мобільність в Україні у воєнний період

Одним із ключових чинників, що суттєво вплинув на трудову мобільність в Україні, стало повномасштабне вторгнення Російської Федерації 24 лютого 2022 року. Воєнні дії призвели до глибоких економічних і соціальних трансформацій, одним з наслідків стало запровадження воєнного стану. Відтоді ринок праці зазнав суттєвих змін, які трансформували не лише характер трудової мобільності, а й умови, в яких вона відбувається.

З одного боку, обмеження, пов'язані з воєнним станом, як-от заборона виїзду чоловіків призовного віку за кордон, ускладнили міжнародну мобільність. Водночас на фоні скорочення робочих місць у зонах бойових дій зростає потреба у географічній і професійній мобільності.

Підприємства, що опинилися в прифронтових районах, були змушені скоротити або повністю припинити свою діяльність, що призводить до:

- втрати робочих місць;
- необхідності перекваліфікації;
- підвищення географічної мобільності;
- соціальної нестабільності та зростання міграції;
- стимулювання працевлаштування у галузях, що підтримують оборону.

Ця ситуація доповнюється масштабним залученням населення до оборонного сектору, що спричинило кадровий дефіцит у низці галузей і водночас стимулювало жінок обіймати посади, які раніше вважалися «чоловічими». Такий перерозподіл соціальних ролей змінив структуру попиту на ринку праці та посилив тенденції професійної мобільності.

Актуальними стали й законодавчі зміни: під час дії воєнного стану були запроваджені спеціальні трудові норми, що регулюють питання відпусток, оплати праці, тривалості робочого часу, адаптуючи трудові відносини до потреб економіки воєнного часу. Водночас на індивідуальному рівні працівники дедалі частіше виявляють ознаки стресу та нестабільності, однак це

також активізує розвиток адаптивності, гнучкості, готовності до навчання та зміни професії, що позитивно позначається на внутрішньогалузевій мобільності [21].

У межах цих трансформацій особливу увагу привертає ситуація з внутрішньо переміщеними особами (ВПО), кількість яких за даними МОМ у вересні 2022 року перевищувала 6,2 млн, а станом на грудень 2024 року становила 3,7 млн осіб. Попри зменшення кількості переміщених, переважна більшість із них залишаються у статусі ВПО понад два роки [11]. Відповідно, працевлаштування для цієї групи населення залишається однією з найактуальніших потреб. У 2022 році 12% ВПО визначали працевлаштування як головну потребу, й у 2024 році цей показник не змінився. Разом із тим 37% респондентів у 2024 році зазначили нестачу можливостей для заробітку як ключову проблему. У 2022 році 96% домогосподарств були змушені застосовувати негативні стратегії виживання, такі як скорочення витрат, згода на некваліфіковану або менш оплачувану роботу, продаж майна чи залучення позик. У 2024 році частка таких домогосподарств зменшилася до 86%, що може свідчити про часткову адаптацію до нових умов, однак лише 15% мали доступ до всіх необхідних товарів і послуг [12].

У міжнародному контексті українська трудова мобільність зазнала значного розширення. Станом на 2024 рік міграційна ситуація з українцями залишається масштабною й складною. За кордоном перебуває понад 6,5 млн українських біженців, з яких 93% — у європейських країнах. Близько 5,5 млн осіб отримали тимчасовий захист, зокрема в Польщі (1,6 млн), Німеччині (1,1 млн) та Чехії (590 тис.). У країнах ОЕСР розміщено понад 4,7 млн українців, причому 70% з них — жінки.

Ще до повномасштабної війни, станом на 2020 рік, за кордоном проживало понад 6,1 млн українців — здебільшого в Росії, США, Казахстані, Німеччині, Польщі та Італії. Водночас Україна була й країною призначення для мігрантів — близько 5 млн осіб проживали на її території, переважно з європейських та азійських країн [11].

У нових умовах українці швидко інтегруються в ринки праці країн ЄС завдяки спрощеному доступу до працевлаштування (зокрема через Директиву ЄС про тимчасовий захист), високому рівню освіти та активності діаспор. У Польщі, Великій Британії, Литві, Чехії, Данії, Нідерландах і Естонії рівень зайнятості серед українців перевищує 40%, хоча в інших країнах він залишається нижчим через різні бар'єри [12].

Ключову роль у підтримці мобільності населення відіграє система освіти. Загалом структура освіти відображає збереження інтересу до вищої освіти й академічної кар'єри. За даними Державної служби статистики України у 2018/19 – 2022/23 навчальних роках в Україні спостерігається зниження кількості здобувачів освіти на дошкільному та початковому рівнях: кількість дітей у садочках скоротилася з 1,28 млн до 934 тис., а в початковій школі – з 1,72 млн до 1,52 млн. Перший і другий етапи середньої освіти залишаються відносно стабільними, з невеликим коливанням у межах 2 млн та 600 тис. відповідно. Післясередня не вища освіта поступово скорочується, тоді як короткий цикл вищої освіти зберігає стабільність на рівні близько 360 тис. осіб. У бакалавраті кількість студентів після незначного падіння знову зростає, а в магістратурі після різкого скорочення у 2020 році показник поступово відновлюється. Докторантура демонструє повільне, але стабільне зростання.

У період з 2015/16 по 2023/24 навчальні роки система освіти в Україні зазнала суттєвих структурних змін. Кількість закладів загальної середньої освіти зменшилася з 17 337 до 12 701 (рис. 2.4). При цьому кількість учнів зростала до 2021/22 року, досягнувши максимуму в 4,23 млн осіб, але згодом почала знижуватись — до 3,91 млн у 2023/24 році. Водночас середнє навантаження на один навчальний заклад неухильно зросло — з 218 учнів у 2015/16 до понад 307 у 2023/24 (рис. 2.5). Це свідчить про укрупнення шкіл та оптимізацію освітньої мережі, зокрема внаслідок демографічних змін і реорганізацій.



Рис 2.4 Динаміка середнього навантаження на один заклад загальної середньої освіти в Україні у 2015/16–2023/24 навчальних роках

Джерело: складено автором на основі [8]



Рис. 2.5 Динаміка середнього навантаження на один заклад вищої освіти в Україні у 2015/16–2023/24 навчальних роках

Джерело: складено автором на основі [8]

У сфері професійної (професійно-технічної) освіти ситуація інша. Кількість закладів зменшилася з 798 до 664, а кількість учнів — з 304 тис. до 225 тис. (рис. 2.6). Середня кількість учнів на один заклад також поступово

знижується. Незважаючи на окремі періоди незначного зростання, загальна динаміка свідчить про падіння популярності професійної освіти, що може бути пов'язано зі зниженням престижності таких закладів, демографічними проблемами та орієнтацією молоді на здобуття вищої освіти.



Рис. 2.6 Динаміка середнього навантаження на один заклад вищої освіти в Україні у 2015/16–2023/24 навчальних роках

Джерело: складено автором на основі [8]

У сфері освіти в Україні спостерігається укрупнення ресурсів у загальній та вищій освіті, тоді як професійно-технічна освіта потребує окремої підтримки для збереження її ролі у підготовці кваліфікованих кадрів. Це безпосередньо впливає на трудову мобільність: доступність освіти, професійна орієнтація молоді та відповідність підготовки потребам ринку праці визначають можливості працевлаштування.

На початок 2023/24 навчального року у сфері вищої та фахової передвищої освіти зафіксовано активну динаміку. Серед найпопулярніших напрямів у ЗВО: "Освіта / Педагогіка" (32,6 тис. вступників), "Управління та адміністрування" (27,8 тис.), "ІТ" (24,4 тис.), "Право" (17,4 тис.) та "Аграрні науки" (14,7 тис.). Це свідчить про прагнення молоді здобути освіту в сферах із високим попитом.

Гендерний розподіл залишається нерівномірним: жінки домінують у гуманітарних, соціальних і медичних напрямках (напр. в освіті — понад 90 тис. жінок з 143 тис. студентів), тоді як у ІТ — лише 17% жінок.

У ЗФПО найпопулярніші напрями — "Управління", "Охорона здоров'я", "Аграрні науки", "ІТ" і "Транспорт". Вони орієнтовані на швидкий вихід на ринок праці. Гендерний розрив ще виразніший: у медичній сфері понад 80% студентів — жінки, а в ІТ — лише 14%.

Система вищої та фахової освіти залишається відкритою для осіб різного віку. У ЗФПО більшість студентів — віком 15–18 років, але навчаються і старші вікові групи, зокрема понад 20 тис. осіб у віці 25+, включно зі 154 студентами 60+. У ЗВО основна частка припадає на молодь 17–24 років, однак продовжують навчатися і люди старшого віку, що свідчить про потребу в перекваліфікації та безперервному навчанні. Це позитивно впливає на трудову мобільність, дозволяючи адаптуватися до змін ринку праці.

Один із важливих чинників сучасної трудової мобільності в Україні — це економічна ситуація, яка стала основою для ухвалення рішень щодо зміни місця або сфери праці. З початком повномасштабного вторгнення у 2022 році економіка зазнала безпрецедентного спаду: реальний ВВП скоротився на 29,1% [11]. Руйнування інфраструктури, зупинка виробництва в зонах бойових дій та втрата ланцюгів постачання змусили працівників мігрувати — як географічно, так і професійно.

Перерозподіл трудових ресурсів відбувався у напрямку менш уражених регіонів та галузей, які демонстрували стійкість чи зростання — логістика, будівництво, охорона здоров'я, аграрний сектор, ІТ і дистанційна зайнятість. Економічна криза стала каталізатором формування більш гнучкого та адаптивного ринку праці [17].

У 2023 році почалося поступове відновлення — зростання ВВП на 5,3%, а в I кварталі 2024 року — на 6,5%. Проте рівень економічної активності все ще нижчий за довоєнний (81–82% від 2021 року), що зберігає тиск на ринок праці й стимулює мобільність населення.

Інфляція також впливає на мобільність. Зменшення реальних доходів спонукає людей до часткової зайнятості, сезонної роботи, фрилансу чи гібридної зайнятості.

Зовнішнє фінансування стало ще одним чинником впливу: у 2023 році Україна отримала понад 42 млрд доларів допомоги, а в 2025 очікується 57 млрд [20]. Затримки у надходженні коштів у 2024 році викликали економічну напруженість, але надії на подальшу підтримку зумовлюють готовність до трудової активності в межах країни.

### **2.3 Оцінка впливу соціально-економічних факторів на міграцію як складову трудової мобільності.**

Географічну мобільність, як складова різновиду трудової мобільності робочої сили відображає категорія "міграція". Вона показує територіальні переміщення населення під впливом політичних, економічних, соціальних, релігійних або особистих причин. Результатом міграції є перерозподіл населення між державами або регіонами однієї країни відповідно до змін на ринку праці та в галузевій структурі зайнятих. А трудова міграція є складовою загальної міграції, що передбачає географічне переміщення робочої сили [7].

В Україні міграційні процеси відіграють важливу роль в загальній трудовій мобільності. У період з 2019 до початку 2022 року в Україні спостерігалися виразні тенденції географічної мобільності населення (Додаток Г). Можна спостерігати, що міграційні процеси забезпечують перерозподіл трудових ресурсів у бік економічно активних центрів, насамперед Києва та Київської області. Натомість регіони з відтоком населення стикаються з демографічними викликами та дефіцитом кваліфікованої робочої сили. Найвищий позитивний міграційний приріст стабільно демонструвала Київська область: 27,3 тис. осіб у 2019 році, 24,8 тис. у 2020 та понад 30 тис. у 2021. Основні причини — близькість до столиці, розвинена інфраструктура та економічні можливості. Також позитивну динаміку показали Одеська,

Харківська області та м. Київ. У західному регіоні приріст спостерігався у Львівській, Івано-Франківській, Тернопільській та Чернівецькій областях.

Східні та південні області залишаються зонами відтоку населення. Найбільші втрати спостерігалися у Донецькій та Луганській областях через соціально-економічні труднощі та бойові дії. Інші проблемні регіони — Кіровоградська, Сумська, Запорізька, Миколаївська, Черкаська та Херсонська області.

Також регіони з відтоком населення стикаються з демографічними викликами та дефіцитом кваліфікованої робочої сили. Міграційні процеси переважно охоплюють працездатне населення віком 25–49 років. Значну частку становить молодь (15–24 роки), яка мігрує задля здобуття освіти чи першого робочого місця, особливо до Києва та Харкова. Діти та літні люди мігрують як супровідні категорії в межах сімейних переміщень або евакуації.

Для детальнішого аналізу впливу факторів, які спричиняють трудову мобільність в Україні ми вирішили розглянути регіональну трудову мобільність за 2019, 2020 та 2021 роки. Для побудови моделі були вибрані наступні показники: міграційний приріст(скорочення) населення віком від 15-64 років, рівень безробіття населення (за методологією МОП), у % до економічно активного населення у віці 15-70 років середня заробітня плата та середній бал ЗНО. Було сформовано три таблиці за 2019, 2020 та 2021 роки з даними для кожного регіону в межах одного року [28].

Для побудови економетричної моделі використовувалося програмне забезпечення EViews. Дані з Excel-файлів були імпортовані у форматі робочих файлів EViews, при цьому кожен рік аналізувався окремо. Для кожного року було створено окремий робочий файл (workfile), де всі змінні були коректно розпізнані. Після підготовки даних здійснено побудову моделей за допомогою методу звичайних найменших квадратів (OLS).

Економетрична модель для 2019 року (рис. 2.4) демонструє високий рівень пояснювальної здатності, про що свідчить коефіцієнт детермінації, що дорівнює 0,703. Основними статистично значущими змінними є рівень

безробіття ( $p = 0,0001$ ) та середня заробітна плата ( $p = 0,0016$ ). Негативний коефіцієнт безробіття свідчить про те, що збільшення рівня безробіття на 1% призводить до міграційного скорочення приблизно на 1512 осіб. Позитивний коефіцієнт середньої заробітної плати означає, що підвищення зарплати на 1000 грн сприяє зростанню міграційного приросту на 1740 осіб.

Перевірка моделі на автокореляцію залишків за тестом Бреуша-Годфрі показала відсутність серійної кореляції ( $p = 0,5590$ ), що підтверджується також значенням статистики Дарбіна-Вотсона ( $DW = 1.97$ ). Також була проведена перевірка на гетероскедастичність у моделі не виявлена за результатами тесту Бреуша-Пагана ( $p = 0.5198$ ), що свідчить про однорідність дисперсії залишків (рис. 2.7). Тобто, можна зробити висновки, що модель за 2019 рік є статистично коректною та адекватною для аналізу міграційних процесів.

Dependent Variable: MIGRATION				
Method: Least Squares				
Date: 05/04/25 Time: 13:41				
Sample: 1 25				
Included observations: 25				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-7621.049	14505.22	-0.525400	0.6048
UNEMPLOYMENT	-1512.094	327.6576	-4.614861	0.0001
AVERAGE_SALARY	1.739323	0.480241	3.621768	0.0016
ZNO_SCORE	43.98679	121.8693	0.360934	0.7218
R-squared	0.702597	Mean dependent var	851.0400	
Adjusted R-squared	0.660111	S.D. dependent var	5878.810	
S.E. of regression	3427.348	Akaike info criterion	19.26261	
Sum squared resid	2.47E+08	Schwarz criterion	19.45763	
Log likelihood	-236.7826	Hannan-Quinn criter.	19.31670	
F-statistic	16.53708	Durbin-Watson stat	1.970553	
Prob(F-statistic)	0.000010			

Рис. 2.7 Результати оцінювання економетричної моделі міграційного приросту населення в Україні за 2019 рік методом найменших квадратів

Побудована економетрична модель для 2020 року (рис. 2.5) демонструє середній рівень пояснювальної здатності з коефіцієнтом детермінації (0,421). Єдиним статистично значущим фактором є рівень безробіття ( $p = 0,0027$ ). Негативний коефіцієнт безробіття вказує на те, що збільшення рівня безробіття

на 1% призводить до міграційного скорочення приблизно на 981 особу. Інші змінні не є статистично значущими.

Перевірка моделі на автокореляцію залишків за тестом Бреуша-Годфрі показала відсутність серійної кореляції ( $p = 0.8286$ ), що також підтверджується значенням статистики Дарбіна-Вотсона ( $DW = 2.06$ ). Гетероскедастичність у моделі не виявлена за результатами тесту Бреуша-Пагана ( $p = 0.4954$ ), що свідчить про сталість дисперсії залишків (рис. 2.8).

Залишки розподілені майже нормально, що підтверджується результатами тесту на нормальність (Jarque-Bera  $p > 0.05$ ). Отже, модель є адекватною для аналізу міграційних процесів у 2020 році.

Dependent Variable: MIGRATION				
Method: Least Squares				
Date: 05/04/25 Time: 14:06				
Sample: 1 25				
Included observations: 25				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	13605.03	21539.54	0.631631	0.5344
UNEMPLOYMENT	-960.8667	282.0380	-3.406870	0.0027
AVERAGE_SALARY	0.311110	0.390491	0.796716	0.4345
ZNO_SCORE	-53.37772	162.9913	-0.327488	0.7465
R-squared	0.420125	Mean dependent var	314.6000	
Adjusted R-squared	0.337286	S.D. dependent var	3646.646	
S.E. of regression	2968.634	Akaike info criterion	18.97524	
Sum squared resid	1.85E+08	Schwarz criterion	19.17026	
Log likelihood	-233.1905	Hannan-Quinn criter.	19.02933	
F-statistic	5.071575	Durbin-Watson stat	2.205988	
Prob(F-statistic)	0.008490			

Рис. 2.8 Результати оцінювання економетричної моделі міграційного приросту населення в Україні за 2020 рік методом найменших квадратів

Економетрична модель для 2021 року демонструє низький рівень пояснювальної здатності з коефіцієнтом детермінації (0,092). Це означає, що модель пояснює лише близько 9% варіації міграційного приросту на основі обраних факторів, що вказує на її слабку прогностичну здатність.

Жодна з незалежних змінних не є статистично значущою ( $p > 0.05$ ), що свідчить про відсутність стабільних факторів впливу на міграцію у даному році.

Перевірка на автокореляцію залишків за тестом Бреуша-Годфрі показала відсутність серійної кореляції ( $p = 0.7750$ ), що також підтверджено значенням статистики Дарбіна-Вотсона ( $DW = 2.03$ ). Перевірка на гетероскедастичність у моделі також не виявлена ( $p = 0.5652$  за тестом Бреуша-Пагана), що свідчить про сталість дисперсії залишків (рис. 2.9).

Проте, результати тесту на нормальність залишків (Jarque-Bera  $p = 0.0000$ ) показали суттєве порушення нормального розподілу. Така ситуація зумовлює зниження точності та достовірності моделі. Тобто, можна зробити висновок, що модель за 2021 рік є найменш адекватною порівняно з попередніми роками.

Dependent Variable: MIGRATION				
Method: Least Squares				
Date: 05/04/25 Time: 14:16				
Sample: 1 25				
Included observations: 25				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1743.901	22645.54	-0.077009	0.9393
UNEMPLOYMENT	-1101.288	303.1277	-3.633082	0.0016
AVERAGE_SALARY	0.909654	0.371247	2.450267	0.0231
ZNO_SCORE	20.69193	175.0516	0.118205	0.9070
R-squared	0.586060	Mean dependent var	768.8800	
Adjusted R-squared	0.526926	S.D. dependent var	4710.735	
S.E. of regression	3240.062	Akaike info criterion	19.15022	
Sum squared resid	2.20E+08	Schwarz criterion	19.34524	
Log likelihood	-235.3777	Hannan-Quinn criter.	19.20431	
F-statistic	9.910657	Durbin-Watson stat	2.028538	
Prob(F-statistic)	0.000284			

Рис. 2.9 Результати оцінювання економетричної моделі міграційного приросту населення в Україні за 2021 рік методом найменших квадратів

Для аналізу впливу факторів була створена порівняльна таблиця регресійних моделей (табл. 2.3), для аналізу впливу рівня безробіття, середньої заробітної плати та результатів ЗНО на міграційний приріст населення.

Таблиця 2.3

**Порівняльні характеристики економетричних моделей міграційного приросту населення в Україні за 2019–2021 роки**

Показник	2019	2020	2021
R-squared	0.703	0.421	0.092
Adjusted R-squared	0.660	0.337	0.037
F-statistic	16.54	5.07	0.71
P-value (F-stat)	0.0000	0.0085	0.5551
Durbin-Watson stat	1.97	2.06	2.03
Автокореляція (LM-тест)	відсутня	відсутня	відсутня
Гетероскедастичність (BP)	відсутня	відсутня	відсутня
Нормальність залишків (JB) P-value	0,034	0,5192	0,0000

Джерело: складено автором.

Таким чином, результати аналізу показують, що найбільш стабільною та достовірною є модель за 2019 рік, що пояснює близько 70% варіації міграційного приросту населення на основі обраних факторів. У 2020–2021 роках ринок праці мав менший вплив на міграцію порівняно з 2019 роком. Замість економічних мотивів на перший план вийшли соціальні та безпекові чинники. Це свідчить про суттєву трансформацію міграційних процесів в Україні під впливом пандемії та пов'язаних з нею кризових явищ. Можна припустити, що важливішу роль почали відігравати інші аспекти, такі як доступ до медичних послуг, соціальна підтримка, наявність родинних зв'язків у регіоні та загальна безпека.

## Висновки до розділу 2.

У другому розділі проаналізовано сучасний стан ринку праці в Україні, основні тенденції трудової мобільності та вплив соціально-економічних чинників на міграційні процеси. Виявлено, що пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення РФ спричинили суттєві трансформації: зниження

зайнятості, зростання конкуренції на ринку праці, посилення ролі дистанційної роботи та перекваліфікації.

Особливий акцент зроблено на регіональних і структурних аспектах мобільності, що загострилися через воєнний стан і внутрішнє переміщення. Економетричний аналіз засвідчив, що до 2020 року міграція тісно корелювала з рівнем безробіття й зарплати, тоді як у кризовий період вирішальну роль почали відігравати безпекові та соціальні фактори. Це вимагає нових підходів до державної політики у сфері зайнятості.

## РОЗДІЛ 3. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

### 3.1 Зарубіжний досвід підвищення мобільності працівників: перспективи для України

Мобільність робочої сили є ключовим чинником економічного розвитку, оскільки сприяє ефективному використанню трудових ресурсів, нарощуванню людського капіталу та інтеграції національних економік. Для України, що перебуває у стані глибоких геополітичних та соціально-економічних змін, надзвичайно актуальним є вивчення зарубіжного досвіду стимулювання трудової мобільності з метою адаптації відповідних підходів до національних умов.

Для початку розглянемо загальні статистичні дані щодо трудової міграції в межах Європейського Союзу. Так, наприклад, в ЄС після спаду через пандемію COVID-19 трудова мобільність почала зростати у 2021 році та продовжила збільшуватися у 2022 році. На початок 2023 року кількість мобільних громадян працездатного віку (20-64 роки) в ЄС досягла 10,1 мільйона осіб, що на 2% більше порівняно з 2022 роком. Значне зростання міграції громадян третіх країн, зокрема через війну в Україні, призвело до подвоєння кількості іммігрантів з третіх країн у 2022 році — до 3,32 мільйона осіб. Основні країни походження мобільних працівників — Румунія (25%), Польща (12%) та Італія (9%), а основні напрямки — Німеччина (3,4 млн. осіб), Іспанія, Швейцарія та Італія. Люксембург зберігає найбільшу частку мобільних працівників, а саме 40% від населення.

Рівень зайнятості мобільних працівників у 2023 році зріс до 78%, що вище показника місцевих громадян (76%) та громадян третіх країн (63%). Частка працівників на тимчасових контрактах знизилася з 19% у 2018 році до 14% у 2023 році. Проте мобільні працівники стикаються з вищими ризиками бідності та значними витратами на житло. У сфері охорони здоров'я більшість мобільних працівників — жінки (90-94%), які частіше мають постійні

контракти (96% проти 86% серед місцевих) та працюють повний робочий день (74% проти 68%) [29].

Для аналізу зарубіжного досвіду розглянемо детальніше нещодавню політику країн з регулювання трудової міграції.

Країни Західних Балкан зіштовхнулися з проблемою еміграції населення. Відсутність якісних робочих місць та кар'єрних перспектив призвело до значної еміграції, переважно молодих талантів. Це створило проблеми для розвитку регіону: інвестори не знаходять кваліфікованих працівників, а місцеві компанії не можуть конкурувати на світових ринках. Низький рівень імміграції та високий рівень еміграції призводять до старіння населення, що створює додаткове навантаження на системи охорони здоров'я та соціального забезпечення.

В травні 2025 року в Чорногорії відбулася конференція «Трудова міграція: підтримка економічного зростання на Західних Балканах». Міністр праці Чорногорії Найда Нішич наголосила на важливості трудової міграції як виклику та можливості для державної політики. Під час заходу міністри країн Західних Балкан підписали спільну заяву про розробку стратегічної політики трудової міграції на основі прав людини, узгодження національних міграційних рамок із регіональними ініціативами та сприяння етичній зайнятості [25].

Мета проєкту — покращити міграційну політику Західних Балкан для досягнення сталого розвитку. Планується сприяти створенню умов для зменшення трудової еміграції, активізації діаспори, залучення тимчасових мігрантів до циркулярної міграції та сприяння реінтеграції освітніх мігрантів на ринку праці рідних країн.

Результати проєкту передбачають підтримку урядів у розробці політик для забезпечення гідних умов праці, покращення умов життя мігрантів та стимулювання інвестицій у рідні країни. Проєкт також сприятиме науковим дослідженням у сфері міграції та покращенню інформування громадянського суспільства про міграційні процеси [31].

Як і країни Західних Балкан, Україна зіштовхується з проблемою «відтоку мізків». Тому було б доцільно скористатися досвідом цих країн та розробити програми підтримки молоді на місцевому ринку праці, а також стимулювати діаспору до інвестування у місцеві проєкти.

В Африці існує Програма спільного управління трудовою міграцією (JLMP), яка була прийнята на Асамблеї глав держав та урядів у січні 2015 року в Аддис-Абебі, Ефіопія, як частина Декларації та Плану дій щодо зайнятості, викорінення бідності та інклюзивного розвитку. Вона реалізується Африканською комісією (AUC), Міжнародною організацією праці (ILO) та Міжнародною організацією з міграції (IOM). JLMP спрямована на вдосконалення управління трудовою міграцією в Африці з метою сприяння регіональній інтеграції та сталому економічному розвитку.

Фінансування програми здійснюється за підтримки Швейцарського агентства з розвитку та співробітництва (SDC) та Шведського агентства з міжнародного розвитку (Sida). Серед реалізованих проєктів — JLMP Priority, запущений у 2018 році для покращення управління трудовою міграцією, та JLMP Action (2021-24), що спрямований на посилення правового регулювання міграції, забезпечення безпечних умов праці та покращення збору статистичних даних [30].

Ключові заходи даної програми включають організацію семінарів для перевірки політики, проведення опитувань щодо умов праці мігрантів та розробку інтегрованих інформаційних систем ринку праці. Метою програми є сприяння безпечному робочому середовищу, забезпечення взаємного визнання навичок та використання даних про міграцію робочої сили для прийняття рішень на основі фактичних даних [31].

Україна може скористатися підходами Африканського континенту, де програма JLMP спрямована на інтеграцію трудової міграції в стратегії регіонального розвитку. Циркулярна міграція дозволяє тимчасовим мігрантам здобувати досвід за кордоном та повертатися до рідної країни з новими

навичками. Запровадження подібних програм в Україні сприятиме збереженню зв'язків з трудовими мігрантами та їхній успішній реінтеграції.

Цікавою також є програма Тихоокеанської Австралійської мобільності робочої сили (PALM) підтримує тимчасову міграцію з дев'яти країн Тихоокеанського регіону та Східного Тимору до Австралії. Програма Pacific Australia Labour Mobility (PALM) — це ініціатива уряду Австралії, спрямована на залучення тимчасових працівників з країн Тихоокеанського регіону та Східного Тимору для заповнення нестачі робочої сили в сільських та регіональних районах Австралії. Програма дозволяє австралійським роботодавцям наймати працівників на короткострокові (до 9 місяців) та довгострокові (від 1 до 4 років) періоди у сферах сільського господарства, переробки харчових продуктів та інших галузях. Програма передбачає підвищення кваліфікації працівників, надаючи можливості навчання та розвитку навичок, які можна застосовувати у рідних країнах. З 2023 року впроваджено пілотний проєкт, що дозволяє окремим працівникам привозити свої сім'ї до Австралії на період контракту [32].

Хоча PALM приносить економічні вигоди як для Австралії, так і для країн-учасниць, вона також зазнає критики через обмежений доступ працівників до зміни роботодавця, що іноді призводить до експлуатації. Крім того, існують труднощі з умовами праці та проживання [14].

Досвід Австралії у рамках програми PALM демонструє можливість залучення трудових мігрантів для роботи у сільських районах. Для України це особливо актуально, адже аграрний сектор потребує кваліфікованих кадрів. Варто запровадити аналогічні програми для стимулювання залучення працівників у сільськогосподарську сферу та створення умов для тимчасової зайнятості з можливістю підвищення кваліфікації.

Досвід Австралії показує, що включення програм підвищення кваліфікації для трудових мігрантів сприяє їхній адаптації на ринку праці та поверненню з новими навичками. Запровадження подібних програм в Україні

допоможе підвищити конкурентоспроможність трудових мігрантів як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку праці.

Отже, зарубіжний досвід дозволяє сформулювати низку рекомендацій для України, а саме:

1. розробити та впровадити національну політику циркулярної міграції з акцентом на підтримку молоді, реінтеграцію мігрантів та повернення освітніх кадрів;

2. активізувати співпрацю з українською діаспорою з метою інвестування у розвиток громад, особливо через створення сприятливих умов для МСП;

3. підтримувати розвиток житлової інфраструктури для мобільних працівників, зокрема ВПО, та створити фінансові механізми підтримки тимчасового переселення;

4. розвивати програми професійної освіти та перекваліфікації, включаючи проекти у сферах аграрного виробництва та послуг у регіонах;

5. налагодити інституційну співпрацю з міжнародними організаціями (ILO, IOM, Світовий банк) для адаптації найкращих практик регіонального управління трудовою мобільністю.

Загалом, вивчення міжнародного досвіду сприятиме формуванню збалансованої політики, що забезпечуватиме легальну, безпечну та відповідальну міграцію з акцентом на соціальний захист, гендерну рівність та економічний розвиток.

### **3.2 Адаптація ринку праці України до нових викликів через розвиток трудової мобільності**

Адаптація ринку праці України до нових викликів стала однією з ключових проблем сучасності. З огляду на динамічні зміни в економічному, соціальному та політичному середовищі питання забезпечення стійкості ринку праці набуло критичної ваги. Сучасні виклики потребують комплексного

підходу до управління трудовою мобільністю, професійним розвитком та соціально-економічною безпекою працівників.

Ринок праці України опинився під впливом декількох потужних викликів, які суттєво змінили його структуру та функціонування. Пандемія COVID-19 спричинила суттєві зміни у трудовій сфері, зокрема через розвиток дистанційної роботи та автоматизації процесів. ІТ-сектор став ключовим драйвером економічної стійкості в умовах карантинних обмежень, проте потреба у кваліфікованих кадрах зросла. Навчання нових навичок стало необхідною умовою збереження конкурентоспроможності на ринку праці [26].

Воєнне вторгнення росії у 2022 році призвело до значних людських втрат, руйнування інфраструктури та зростання безробіття. Наслідками цього стало вимушене переселення мільйонів українців як всередині країни, так і за її межами, що значно вплинуло на структуру зайнятості та трудову мобільність. Частина підприємств змушена призупиняти діяльність через бойові дії, що призводить до втрати робочих місць. Інша частина була змушена адаптуватися до нових реалій, включаючи забезпечення безпеки працівників та впровадження нових моделей зайнятості [13].

Важливим наслідком повномасштабного вторгнення стало провадження воєнного стану в Україні. Це зумовило обмеження на переміщення громадян, що безпосередньо впливає на трудову мобільність. Особливо чоловіків віком від 18 до 60 років, для яких встановлено чіткі правила виїзду за межі країни. Також, запровадження воєнного стану спричинило мобілізацію, яка виводить частину трудових ресурсів з цивільного сектору, особливо чоловіків призовного віку. У зв'язку з цим на ринку праці зростає попит на працівників у сферах оборони, медицини, логістики [27]. Водночас відбувається зміна гендерних ролей, адже жінки дедалі частіше займають посади, що традиційно вважалися «чоловічими».

Також важливою складовою є психологічний аспект. Воєнні дії, переміщення, стрес і невизначеність негативно впливають на ментальне

здоров'я працівників, що, у свою чергу, може знижувати їхню здатність до адаптації та професійного розвитку [21].

Ці обмеження ускладнюють процеси працевлаштування та перекваліфікації працівників, особливо у регіонах з активними бойовими діями.

Внутрішня мобільність робочої сили в Україні залишається низькою через адміністративні бар'єри, нерозвиненість ринку житла та недостатню професійну підготовку. Це перешкоджає ефективному перерозподілу робочої сили між регіонами та знижує економічну активність [6].

Одним із ключових напрямів адаптації ринку праці України до нових викликів є розвиток трудової мобільності. Зважаючи на сучасні умови, особливо у контексті воєнного стану та економічних змін, необхідно сприяти зменшенню адміністративних бар'єрів, які заважають внутрішньому переміщенню робочої сили. Це включає в себе перегляд та спрощення процедур реєстрації місця проживання та працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб. Бюрократичні перепони часто стають на заваді швидкому та ефективному включенню людей до трудової діяльності в нових регіонах. Зрозумілі та доступні механізми для підтвердження кваліфікації та досвіду, дозволяють уникнути простою у працевлаштуванні та забезпечать відповідність навичок працівників потребам ринку.

Необхідним кроком також є реформування трудового законодавства з урахуванням нових викликів ринку праці. Зокрема, варто передбачити створення гнучких моделей працевлаштування, що дозволять працівникам легко змінювати робоче місце без втрати соціальних гарантій [1]. Зменшення бюрократичних перешкод та оновлення правових норм щодо мобільності робочої сили сприятиме економічній активності та створить сприятливі умови для розвитку ринку праці.

Одним із ключових напрямів є розвиток освітніх програм, спрямованих на опанування сучасних навичок, що відповідають актуальним потребам ринку праці. Як демонструє досвід ІТ-сектора, де технологічні зміни відбуваються надзвичайно швидко, безперервне навчання дозволяє працівникам залишатися

конкурентоспроможними. Саме тому інвестиції в розвиток цифрових компетенцій є критично важливими як для індивідуального професійного зростання, так і для загальної стабільності ринку праці.

У цьому контексті необхідно впроваджувати короткострокові навчальні програми, тренінги та курси підвищення кваліфікації, які дозволять оперативно реагувати на зміну вимог до працівників. Розвиток онлайн-освіти та дистанційних платформ створює додаткові можливості для охоплення широких верств населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб, які не завжди мають фізичний доступ до традиційних навчальних закладів.

У період воєнних дій та післявоєнного відновлення важливо створити ефективні механізми мотивації працівників до трудової мобільності. Мотивація працівників є одним з ключових чинників успішної адаптації ринку праці в умовах війни. Застосування сучасних форм матеріального стимулювання та підтримки працівників сприяє активізації трудової діяльності, що дозволяє працівникам адаптуватися до нових умов роботи та забезпечує економічну стійкість підприємств. Основними методами мотивації є як прямі економічні стимули (заробітна плата, премії), так і непрямі (соціальна підтримка, умови праці). Важливо, щоб система мотивації враховувала як матеріальні, так і нематеріальні чинники, оскільки вони впливають на рівень трудової активності працівників [23].

Забезпечення соціального захисту працівників та внутрішньо переміщених осіб є одним із ключових напрямів державної політики у сфері ринку праці, особливо в умовах збройного конфлікту та масштабної внутрішньої міграції населення. Це питання набуває особливої актуальності, оскільки мільйони українців були змушені залишити свої домівки та змінити місце проживання, що спричинило різку зміну їхнього соціального статусу, умов життя та доступу до ринку праці.

Підтримка соціального захисту повинна включати фінансову допомогу, а також програми адаптації на нових робочих місцях. До таких програм належать програми перекваліфікації та підвищення кваліфікації, надання психологічної

підтримки, забезпечення інформаційного супроводу у вигляді консультацій щодо можливостей працевлаштування, соціальних прав, а також участі в державних чи міжнародних програмах підтримки. Додатково, підтримка мобільності повинна реалізовуватися через допомогу у забезпеченні тимчасовим житлом, транспортом або сприяння у вирішенні питань з переміщенням до місця роботи. Співпраця з бізнесом та міжнародними організаціями може забезпечити додаткові ресурси та підтримку в реалізації соціальних програм.

Успішна адаптація ринку праці України до нових викликів вимагає скоординованих зусиль уряду, бізнесу, освітніх установ та міжнародних партнерів. Лише комплексний підхід, спрямований на розвиток трудової мобільності, якісну професійну підготовку, соціальний захист та підтримку інновацій, дозволить Україні ефективно відповісти на виклики сьогодення та закласти міцний фундамент для сталого економічного розвитку.

### **Висновки до розділу 3.**

У третьому розділі проаналізовано міжнародний досвід регулювання трудової мобільності та основні напрями державної політики України в умовах сучасних викликів. Приклади ЄС, Західних Балкан, Африки та Австралії демонструють ефективні практики — розвиток циркулярної міграції, перекваліфікації, соціального захисту та підтримки професійного зростання, які можуть бути адаптовані в українських умовах.

Ключовим завданням для України є створення умов для підвищення трудової мобільності: спрощення адміністративних процедур, оновлення законодавства, розвиток цифрових навичок і соціальних гарантій. Лише комплексний підхід, орієнтований на міжнародні стандарти, дозволить ефективно управляти трудовими потоками та забезпечити стійкість ринку праці.

## ВИСНОВКИ

1. У результаті дослідження встановлено, що трудова мобільність є складним багатокомпонентним явищем, яке включає в себе як географічне, так і професійне, міжгалузеве, функціональне та соціальне переміщення працівників. Вона виступає важливою складовою людського капіталу й забезпечує адаптацію економіки до викликів сучасності, підвищення ефективності ринку праці та загального рівня зайнятості.

2. Ринок праці як елемент економічної системи виконує низку критичних функцій – від розподільчої до регулюючої. Його особливістю є залежність від динаміки економіки, попиту на робочу силу та державного втручання. Умови функціонування ринку праці значною мірою визначають характер і масштаби трудової мобільності.

3. Було доведено, що трудова мобільність забезпечує рівновагу між попитом і пропозицією на ринку праці, сприяє ефективному перерозподілу трудових ресурсів між секторами, регіонами та професіями, стимулює інноваційну активність і створення нових робочих місць. Особливо важливою вона є для динамічного розвитку стартапів, малого та середнього бізнесу, а також забезпечення гнучкості економіки в умовах турбулентності.

4. Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні показав, що він зазнав суттєвих змін під впливом пандемії COVID-19, повномасштабного вторгнення РФ, внутрішнього переміщення населення та цифрової трансформації. Спостерігається зниження зайнятості, зростання конкуренції за робочі місця, поява нових форм зайнятості, а також посилення потреби у перекваліфікації.

5. Виявлено, що ключовими чинниками, які визначають трудову мобільність в умовах війни, є безпекові ризики, стан ринку праці в регіонах, гендерні диспропорції, зміни в освітній системі та економічна нестабільність. Особливу увагу в цьому контексті заслуговує ситуація з ВПО, які стикаються з низьким рівнем працевлаштування, нестачею житла та потребою в перекваліфікації.

6. Економетричний аналіз міграційного приросту показав, що у 2019 році рівень безробіття та розмір заробітної плати мали значний вплив на міграційні

процеси. Однак у 2020–2021 роках ці чинники втратили значущість, що свідчить про зміну мотивації переміщення населення – з економічної на соціально-безпекову. Це вимагає перегляду державної політики щодо стимулювання мобільності та регіонального розвитку.

7. Дослідження міжнародного досвіду засвідчило, що ефективна державна політика у сфері трудової мобільності має спиратися на такі інструменти: розвиток циркулярної міграції, підтримка професійної перепідготовки, удосконалення міграційного законодавства, соціальний захист працівників, інституційна співпраця з міжнародними організаціями.

8. Розроблено практичні рекомендації для України:

- спростити адміністративні процедури реєстрації та працевлаштування для мобільних працівників, особливо ВПО;
- удосконалити механізми підтвердження кваліфікацій і доступу до ринку праці;
- адаптувати систему професійної освіти до нових вимог, розширити доступ до дистанційного навчання;
- запровадити програми підтримки циркулярної міграції;
- посилити соціальний захист працівників у кризових регіонах та гендерно-чутливу політику в сфері зайнятості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амелічева Л. П., Турченко О. Г. Наближення трудового законодавства України до стандартів ЄС у сфері мобільності працівників в умовах розвитку глобального інформаційного суспільства / Л. П. Амелічева, О. Г. Турченко // Scientific notes of Lviv University of Business and Law. – 2024. – № 42. – С. 466–474.
2. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна : аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46.
3. Біль М. М. Мобільність населення: теоретична сутність і видова різноманітність / М. М. Біль // Економіка та суспільство. – 2016. – № 7. – С. 645–652. – URL: <http://economyandsociety.in.ua/journal7/14-stati-7/597-bil-m-m>.
4. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Підвищення трудової мобільності як фактор розвитку людського капіталу / В. В. Близнюк, Л. Д. Яценко // Економіка України. – 2023. – № 2. – лютий. – С. 73–95.
5. Большая О. В. Ринок праці і трудова мобільність населення України. – URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/3058/1/Bolshaja.pdf>.
6. В пошуках можливостей. Яким чином мобільніша робоча сила може сприяти процвітанню України. Том I: зведена доповідь. – Світовий Банк, 2012. – С. 9. - URL: [http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/11/30/000386194\\_20121130030722/Rendered/PDF/NonAsciiFileName0.pdf](http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2012/11/30/000386194_20121130030722/Rendered/PDF/NonAsciiFileName0.pdf)
7. Волкова О. В. Ринок праці: навчальний посібник / О. В. Волкова. – Київ : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.
8. Державна служба статистики України. – URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. Державна служба зайнятості. – URL: <https://dcz.gov.ua>.
10. Економіка праці і соціально-трудова відносини: підручник для здобувачів ступеня бакалавра, за спеціальністю 051 «Економіка» / О. І. Іляш, Н. О. Черненко, О. А. Шевчук, О. О. Трофименко, С. С. Гринкевич, Я. І.

- Глущенко ; КПІ ім. Ігоря Сікорського. — Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2023. – 371 с.
11. Звіт про внутрішнє переміщення в Україні: Опитування загального населення. Раунд 9 / Міжнародна організація з міграції (МОМ). – 26.09.2022. – URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-zvit-pro-vnutrishne-peremischennya-v-ukraini-opituvannya-zagalnogo-naselennya-0>.
  12. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні: Опитування загального населення. Раунд 19 / Міжнародна організація з міграції (МОМ). – Січень 2025. – URL: <https://dtm.iom.int/ukraine>.
  13. Іванченко А. В. Моделі ринку праці та соціально-трудова відносин: зарубіжний досвід / А. В. Іванченко // Держава та регіони. – 2011. – № 5. – С. 96–101.
  14. Калініна С. П., Ланська С. П., Подунай В. В. Аналіз міграційної політики держав: орієнтири для України: аналітичне дослідження в рамках проєкту «Візія–2033: Збереження і розвиток трудових ресурсів України в найближче десятиліття». – 2024.
  15. Ковальов О. С. До питання трудової мобільності працівників в Україні в умовах сьогодення // Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 17 червня 2022 р.) / за ред. С. В. Ківалова. – Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. – Т. 1. – С. 584–587.
  16. Ковальов О. С. Трудова мобільність працівників – одна з умов функціонування трудових відносин / О. С. Ковальов // Науковий вісник Ужгородського університету: серія: Право. – Ужгород : Видавничий дім "Гельветика", 2023. – Т. 3. – Вип. 75. – С. 36–40.
  17. Колесник І. А. Трансформація форм інтелектуальної міграції в умовах глобалізації ринку праці // Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України: тези доповідей круглого столу (м. Київ, 12 груд. 2018 р.) / за заг. ред. А. В. Черасова. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. – С. 87–90.

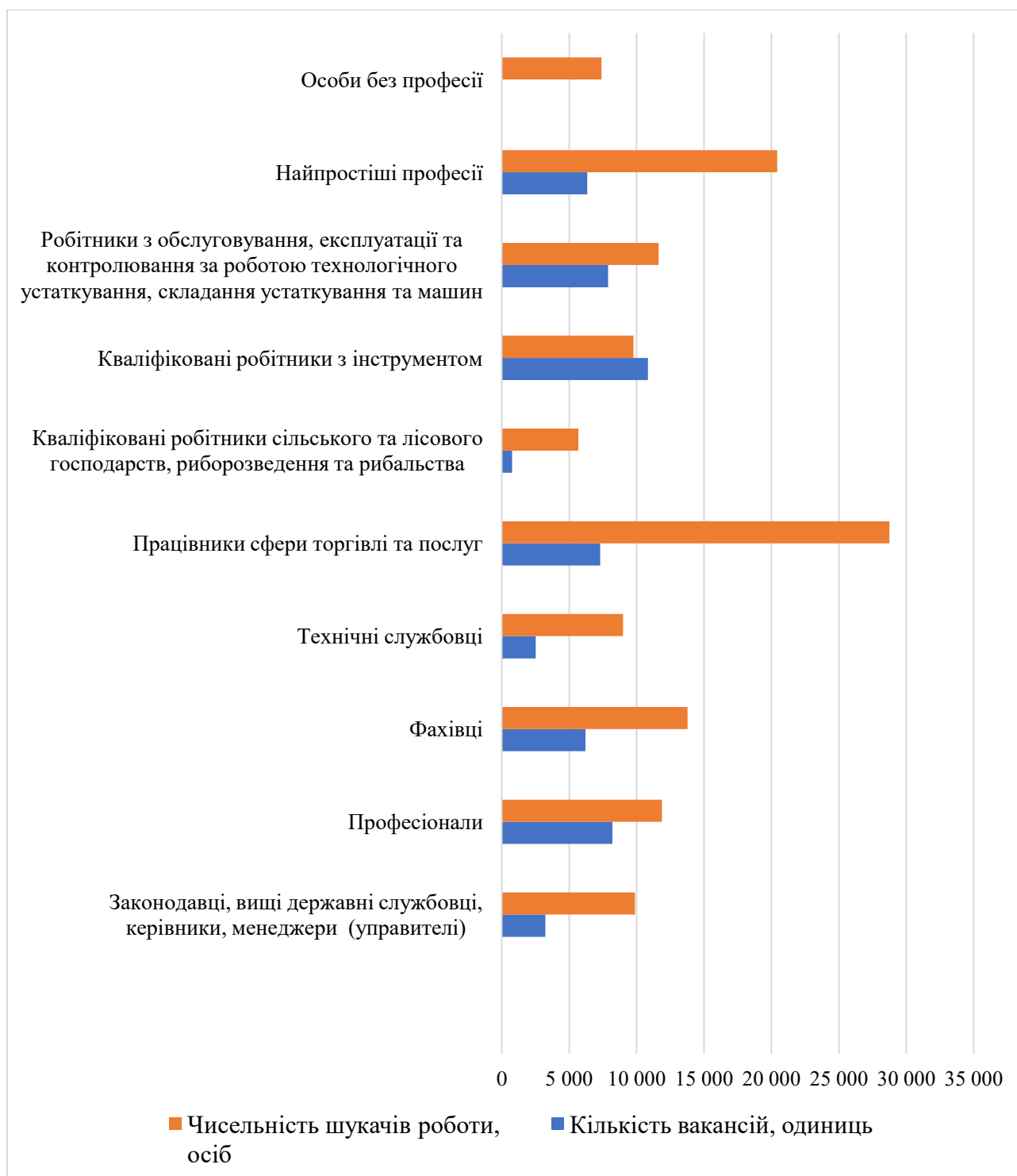
18. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.
19. Личковська М. Р. Сутність та тенденції формування трудової мобільності: національні проблеми // Економіка і суспільство. – 2018. – № 18. – С. 667–673.
20. Національний банк України. – URL: <https://bank.gov.ua/ua/statistic/macroeconomic-indicators#3>.
21. Пижова М. О. Особливості трудової мобільності працівників в умовах дії правового режиму воєнного стану. / С. В. Старкова, А. С. Лаптева, Я. В. Зоська (ред.). – 2023. – 54 с.
22. Прожитковий мінімум в Україні [Електронний ресурс] / Minfin.com.ua. – URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/>
23. Серета О. Г., Юшко А. М. Мотивація праці як передумова трудової мобільності у період воєнних дій та часи повоєнного відновлення. Право і суспільство. 2023. № 1. С.141 - 147. – URL: <https://elar.naiu.kiev.ua/handle/123456789/28090> (дата звернення 12.12.2024)
24. Смалійчук Г. В. Зовнішня трудова міграція населення України та її вплив на трансформацію ринку праці : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». – Київ, 2018. – 305 с.
25. Спільні дії, необхідні для збереження робочої сили // Vijesti. – 15.05.2025. – URL: <https://uk.vijesti.me/новини/економіка-е/758687/спільні-дії--необхідні-для-збереження-робочої-сили>.
26. Стожок А. Роль неперервності навчання у соціально-економічній мобільності працівників ІТ сфери // Економіка та суспільство. – 2024. – № 68.
27. Стожок А. Фактори мобільності працівника у сучасних умовах // Економічний простір. – 2024. – № 189. – С. 365–370.

28. Результати зовнішнього незалежного оцінювання та національного мультипредметного тесту [Електронний ресурс] / Український центр оцінювання якості освіти. – URL: <https://zno.testportal.com.ua/opendata>
29. Annual report on intra-EU labour mobility 2024 / ed. by European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. – Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2025. – 202 p.
30. Joint Labour Migration Programme (JLMP) / African Union Commission. – URL: <https://au.int/en/jlmp>.
31. Key Figures: Mobility within and from Ukraine, 2020–2024 / International Organization for Migration (IOM). Global Data Institute. – 20.02.2024.
32. Pacific Labour Mobility / Department of Foreign Affairs and Trade. – URL: <https://www.dfat.gov.au/geo/pacific/engagement/pacific-labour-mobility>.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи, у розрізі професій



Джерело: сформовано автором за даними [9]

**Розподіл кількості учнів, слухачів та студентів закладів освіти України  
за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО 2011)**

Рівні освіти за МСКО		2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
назва	код					
Дошкільна освіта	0	1 278 237	1 230 398	1 150 545	1 111 358	934 355
Початкова освіта	1	1 724 664	1 724 705	1 722 098	1 695 406	1 524 174
Перший етап середньої освіти	2	1 845 424	1 914 425	1 984 601	2 031 830	2 021 458
Другий етап середньої освіти	3	599 124	625 026	631 821	633 977	623 706
Після середня не вища освіта	4	83 414	76 998	77 539	77 526	70 524
Короткий цикл вищої освіти	5	383 710	355 994	356 963	370 027	362 002
Бакалаврат або його еквівалент	6	746 330	726 336	702 915	692 516	714 116
Магістратура або її еквівалент	7	392 210	357 376	247 633	266 445	279 417
Докторантура або її еквівалент	8	23 974	26 358	25 668 <sup>4</sup>	26 389 <sup>4</sup>	33 826 <sup>4</sup>

Джерело: складено автором на основі [8]

**Кількість зареєстрованих безробітних за регіонами України у 2019–2024 роках, тис. осіб**

<b>Регіони</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Вінницька	18,2	23,0	19,1	14,2	4,5	4,8
Волинська	8,2	12,4	10,0	6,8	2,9	2,6
Дніпропетровська	23,3	35,2	27,0	21,9	8,7	7,8
Донецька	10,5	16,7	12,5	8,1	5,7	5,5
Житомирська	14,1	18,2	15,6	11,5	5,6	5,1
Закарпатська	4,6	8,2	6,1	5,0	2,0	1,5
Запорізька	17,0	21,4	15,6	16,0	10,0	6,0
Івано-Франківська	8,2	13,3	10,4	7,3	3,4	3,0
Київська	11,8	17,4	13,4	11,5	5,2	4,4
Кіровоградська	12,8	17,5	15,4	10,9	3,6	3,7
Луганська	6,5	7,9	7,0	4,3	3,0	3,0
Львівська	12,9	24,7	20,9	9,8	3,7	3,8
Миколаївська	13,5	17,0	14,9	13,6	5,8	5,2
Одеська	11,2	17,6	14,3	11,3	5,2	4,9
Полтавська	17,4	23,8	19,7	15,4	5,4	5,8
Рівненська	11,6	15,3	12,5	9,3	4,3	4,4
Сумська	14,8	18,5	14,0	13,9	7,7	6,3
Тернопільська	8,8	11,5	10,1	6,5	2,1	2,1
Харківська	20,5	29,4	23,2	18,7	9,1	8,2
Херсонська	8,7	11,8	10,2	9,3	3,6	2,7
Хмельницька	11,3	15,8	13,4	10,1	3,1	3,2
Черкаська	15,8	20,1	17,7	13,2	4,6	3,8
Чернівецька	5,9	8,4	7,2	4,4	1,5	1,8
Чернігівська	10,9	14,0	11,9	10,5	4,7	4,7
м. Київ	8,4	19,9	14,9	11,3	3,1	2,0

Джерело: складено автором на основі [8]

Додаток Г

**Міграційний приріст(скорочення) населення по областях України, тис.  
осіб**

<b>Область</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>січ. 2022</b>
Вінницька	-3842	-2 724	-2400	-2458	75
Волинська	-687	-997	-128	-400	-8
Дніпропетровська	2552	-1 426	-632	-283	334
Донецька	-10280	-7 680	-5433	-5288	-235
Житомирська	-1431	-1 667	-656	-1328	-153
Закарпатська	84	-500	-409	164	107
Запорізька	-2172	-2 155	-2021	-1907	-102
Івано-Франківська	560	268	396	758	-15
Київська	27142	27 343	24762	30094	2273
Кіровоградська	-2294	-3 345	-2405	-2944	-119
Луганська	-5630	-4 940	-3491	-3377	-164
Львівська	1886	1 099	864	833	-65
Миколаївська	-2213	-2 113	-1336	-2214	-103
Одеська	7696	9 075	5131	6427	415
Полтавська	76	411	523	289	78
Рівненська	-2198	-2 474	-1117	-1335	-170
Сумська	-2103	-2 250	-1826	-2301	-70
Тернопільська	35	-326	-150	717	212
Харківська	4534	5 436	2843	4701	379
Херсонська	-2273	-2 074	-1799	-2073	-178
Хмельницька	-666	-543	214	-133	0
Черкаська	-2468	-2 132	-333	-1396	-43
Чернівецька	222	47	-523	431	149
Чернігівська	-1883	-1 996	-999	-1449	-137
м. Київ	13942	17 175	241	5733	-178

Джерело: складено автором на основі [8]