

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ISSN 2523-4536

**НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT
ECONOMIC SCIENCES**

Випуск 4 (71), 2023



Видавничий дім
«Гельветика»
2023

Редакційна колегія

Датій О. І., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом – **Головний редактор**

Бутенко Н. В., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка – **заступник Головного редактора**

Андрющенко К. А., д-р екон. наук, проф., Державний університет інфраструктури та технологій

Антоненко І. Я., д-р екон. наук, проф., Національний університет харчових технологій

Бердар М. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Бойченко Е. Б., д-р екон. наук, проф., Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського

Бондаренко В. М., д-р екон. наук, проф., Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

Борецька Н. П., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет технологій та дизайну

Вербівська Л. В., канд. екон. наук, доц., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Габчак Н. Ф., канд. геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет

Галаченко О. О., д-р екон. наук, проф., Вінницький інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом

Ганжуренко І. В., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом

Горбач Л. М., канд. екон. наук, доц., Волинський інститут імені В'ячеслава Липинського Міжрегіональної Академії управління персоналом

Грановська В. Г., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет

Дугар Т. Є., канд. екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет

Дячков Д. В., д-р екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет

Жиленко К. М., д-р екон. наук, доц., Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Заяць О. І., д-р екон. наук, доц., Ужгородський національний університет

Зибарева О. В., д-р екон. наук, проф., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Карпенко А. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет «Запорізька політехніка»

Крутько М. А., канд. екон. наук, доц., Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Курмасв П. Ю., д-р екон. наук, проф., Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Машіка Г. В., д-р геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет

Могилевська О. Ю., д-р екон. наук, доц., Київський міжнародний університет

Моторин Р. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний торговельно-економічний університет

Негода Ю. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет біоресурсів і природокористування України

Нестерчук І. К., канд. геогр. наук, доц., Поліський національний університет

Підвальна О. Г., канд. екон. наук, доц., Вінницький національний аграрний університет

Плаксієнко В. Я., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Пристемський О. С., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет

Самойлик Ю. В., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Сьомич М. І., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет

Удовенко І. О., канд. екон. наук, доц., Уманський національний університет садівництва

Утенкова К. О., д-р екон. наук, доц., Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва

Фірсова С. Г., канд. екон. наук, доц., Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Цимбал Л. І., д-р екон. наук, проф., Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Шоробура І. М., д-р пед. наук, проф., Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія

Ящишина І. В., д-р екон. наук, проф., Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка

Małgorzata Okręglicka, dr. hab., prof. PCz, Czestochowa University of Technology (Poland)

Wioletta Wereda, PhD, Military University of Technology (Poland)

«Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки» включено до переліку наукових фахових видань України в галузі економічних наук (категорія «Б») на підставі Наказу МОН України від 29 червня 2020 року № 735 (додаток 4)

Спеціальності: 051 – Економіка; 071 – Облік і оподаткування; 072 – Фінанси, банківська справа та страхування; 073 – Менеджмент; 075 – Маркетинг; 076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність; 241 – Готельно-ресторанна справа; 242 – Туризм; 292 – Міжнародні економічні відносини.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол від 18.10.2023 р. № 9)

Свідectво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія KB № 24776-14716P,
видане Міністерством юстиції України 21.04.2021 р.

DOI: 10.32689/2523-4536

Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2023. Вип. 4 (71). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023. 100 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку економіки. Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток економічної науки в Україні.

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

Видобора В. В.

ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК НОВИХ ІНДУСТРІАЛЬНИХ КРАЇН

ЛАТИНСЬКОЇ АМЕРИКИ: ІСТОРИЧНИЙ АСПЕКТ.....7

СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ

Petrenko Nadiia, Kashcheieva Tamara

CROWDFUNDING – AN INNOVATIVE METHOD

OF FINANCING IN UKRAINE.....15

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Беженар І. М., Скиба Г. І.

«НІШЕВІ» КУЛЬТУРИ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....23

Коляденко С. В.

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ

НАЦІОНАЛЬНИХ ІНТЕРЕСІВ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ.....33

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Кобеля-Звір М. Я.

ІНВЕСТИЦІЙНІ ГРАНТИ ДЛЯ МІКРО-, МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО

БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ, ВИДИ, МОЖЛИВОСТІ.....39

Кришталь Г. О., Брюховецька І. О., Панін Є. В.

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ

В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ.....46

Kulinich Tetiana

SPECIAL FEATURES OF INDUSTRIAL MANAGEMENT

IN THE CONTEXT OF APPLYING THE "SMART FACTORY" SYSTEM.....53

Цимбалюк Г. С., Гуменюк А. Ф.

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....62

Цімошинська О. В., Хіміч С. В.

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ЦИФРОВОЇ ПЛАТФОРМИ

ЯК БІЗНЕС ІНСТРУМЕНТУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....67

Чміль Г. Л., Олініченко К. С., Прядко О. М.

МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА:

ГНОСЕОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДИРЕКТ МАРКЕТИНГУ.....73

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Дрозач М. І.

ДЕМОГРАФІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ УКРАЇНИ.....82

МЕНЕДЖМЕНТ

Білобловський С. В.

МАСШТАБОВАНІСТЬ ТА АНТИКРИХКІСТЬ СИСТЕМИ ЗВІТУВАННЯ

ЯК ПЕРЕДУМОВА СТІЙКОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....88

Палінчак М. М., П'янков С. І., Юдін М. А.

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ МІЖНАРОДНОГО

СПІВРОБІТНИЦТВА КРАЇН У МИТНІЙ СФЕРІ.....99

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/71-8>
УДК 331.2

Цимбалюк Г. С.

кандидат економічних наук,
Хмельницький інститут імені Блаженнішого Володимира,
Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Гуменюк А. Ф.

кандидат економічних наук, доцент,
Хмельницький інститут імені Блаженнішого Володимира,
Митрополита Київського і всієї України
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Tsymbaliuk Hanna

PhD in Economics,
Beatitude Vladimir, Metropolitan of Kyiv and all Ukraine Khmelnytskyi
Institute of the Private Joint-Stock Company "Higher Education Institution
"Interregional Academy of Personnel Management"

Humeniuk Antonina

PhD in Economics, Associate Professor,
Beatitude Vladimir, Metropolitan of Kyiv and all Ukraine Khmelnytskyi
Institute of the Private Joint-Stock Company "Higher Education Institution
"Interregional Academy of Personnel Management"

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

PROBLEMS OF LABOR MARKET REGULATION IN UKRAINE

У статті встановлено, що на шляху вступу України до глобалізованого економічного простору особливої актуальності набувають питання регульованих ринку праці. При цьому економічні передумови не сприяють повноті реалізації її трудового потенціалу. Досліджено основні проблеми на ринку праці України: нестача кваліфікованих працівників, збільшення кількості працівників без офіційного оформлення та із зарплатою «в конвертах», міграційні процеси залишаються серйозною проблемою, особливо у середньо- та довгостроковій перспективі, старіння населення України, питання освіти також відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу, винятково в умовах нестабільного демографічного розвитку та несумісність поточного стану підготовки трудового населення потребам економіки. Визначено основні завдання Держави на шляху до ефективного функціонування ринку праці.

Ключові слова: ринок, зайнятість, ринок праці, регулювання, економіка.

The article establishes that on the path of Ukraine's entry into the globalized economic space, the issues of the regulated labor market are gaining special relevance. At the same time, the economic prerequisites do not contribute to the full realization of its labor potential. The relevance of the article lies in the fact that in modern conditions one of the priority goals for Ukraine has become ensuring decent work and economic growth. In this context, research in the field of the domestic labor market and labor migration acquires special relevance. The purpose of the article is to highlight the main problems of the labor market in Ukraine and its regulation. The main problems in the labor market of Ukraine were studied: the lack of qualified workers, the increase in the number of workers without official registration and with salaries "in envelopes", migration processes will remain a serious problem, especially in the medium and long term, the aging of the population of Ukraine, the issue of education also plays a key role in the formation of human capital, exclusively in conditions of unstable demographic development and the incompatibility of the current state of training of the working population with the needs of the economy. The main tasks of the State on the way to the effective functioning of the labor market are defined: economic freedom (will stimulate economic growth due to the reduction of tax pressure), deregulation of the labor market (gradual departure from Soviet legislation to EU standards can help reduce informal employment), comprehensive reform of labor legislation, state policy on technical and higher education (must be aimed at the promotion and development of labor resources for restructuring and innovative transformations in the national economy), the use of modern approaches and technologies for the collection and analysis of data on the skills of the workforce in various sectors and regions (abilities, experience, willingness professional development, demographic indicators, training needs, etc.), the policy regarding the return of refugees to Ukraine (they will return only under the conditions of adequate

remuneration, a non-threatening working environment, an advanced model of development and a high degree of state support). There are certain hopes that these changes will be aimed at providing the population with decent work regardless of their place of residence, stimulating the economic activity of the population, developing and realizing the labor potential, which will become an important factor in economic growth in the future.

Keywords: market, employment, labor market, regulation, economy.

Постановка проблеми. В Україні спостігається досить складна ситуація на ринку праці, яка перебуває під впливом подій, що призвели до поглиблення економічної кризи та зумовили прояв проблем фінансового характеру: зростання зовнішньої та внутрішньої боргів держави; зростання витрат обслуговування державного боргу; фінансова залежність з інших держав; дефіцитність державного бюджету; нераціональність використання бюджетних коштів. У таких умовах, а також з урахуванням тенденції зниження залежності економічного розвитку від природних ресурсів та матеріального капіталу на користь потенціалу людського інтелекту, нарізним є формування найбільш продуктивних компонентів людського капіталу, ефективно їх використання та відтворення, відродження економіки на інноваційних засадах.

Актуальність статті полягає в тому, що в сучасних умовах однією з пріоритетних для України цілей стало забезпечення гідної праці та економічного зростання. У цьому контексті особливої актуальності набувають дослідження у сфері вітчизняного ринку праці та трудової міграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням теоретичних та практичних умов функціонування ринку праці займаються такі вітчизняні вчені як Чернявська О.В., Калина А.В., Маркевич К., Жирій К., Бойко І., Юрчик І.Б., Федунчик Л.Г., Марчук О.Г., Кваша О.С. та інші. Однак в умовах воєнного стану ринок праці значно змінився, і попри наявність необхідного теоретико-методологічного базису та понятійного апарату досліджуваної проблематики існує необхідність подальшого дослідження стану та тенденцій розвитку ринку праці.

Мета статті полягає у висвітленні основних проблем ринку праці в Україні та його регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Регулювання ринку праці може викликати особливо гостру полеміку. Такі заходи, як запровадження норм про гарантії зайнятості та встановлення мінімальної заробітної плати, не лише підкреслюють ідеологічні розбіжності щодо ролі держави та суспільного договору між капіталом та працею, а й безпосередньо впливають на джерела доходів населення.

Зрештою, завдання полягає в тому, щоб створити належний баланс між забезпеченням

гідних умов праці та доходів для працівників та надання роботодавцям «свободи рук» у межах, що дозволяють їм вести господарську діяльність ефективно та без невинуватених витрат. Не можна скидати з рахунків і політичну складову, але в процесі розробки політики можна використовувати ретельний аналіз наявних даних, що дозволяє проілюструвати можливий вплив різних варіантів регулювання на ключові соціальні та економічні результати. Директивним органам у країнах із високим рівнем доходу доступний великий і безперервно поповнюваний масив досліджень, який є їм орієнтиром під час обговорення питань регулювання ринку праці.

А як справи в країнах, що розвиваються, в тому числі і Україні? Ситуація в них не була предметом такого масштабного аналізу, проте сьогодні ведеться дедалі більше досліджень. На сьогоднішній день, згідно з наявними у нас даними, багато країн, що розвиваються, встановлюють правила функціонування ринку праці, що передбачають певний захист працівників, на яких вони поширюються, однак, не тягне за собою масштабних витрат для компанії або економіки. Тим не менш, слід зазначити, що такі справи не скрізь. Візьмемо, наприклад, мінімальну зарплатню. У кількох країнах встановлена мінімальна заробітна плата, що перевищує розмір середньої додаткової вартості, створюваної працівником, і, таким чином, у роботодавців з'являється вагомий стимул не дотримуватися цього закону. А в інших країнах мінімальної заробітної плати взагалі не встановлено.

Крім того, розмірковуючи над регулюванням ринку праці в країнах, що розвиваються, необхідно враховувати два специфічні аспекти. По-перше, ці заходи політики, розроблені за зразком діючих у промислово розвинених країнах моделей, орієнтованих на принцип оплачуваної найманої праці, насправді поширюються лише на малу частину найманих працівників. У країнах з низьким рівнем доходу, наприклад, у таких як Танзанія та Ефіопія, понад 80 відсотків працюючого населення або є самозайнятими, або працюють на сімейних підприємствах, і, відповідно, на них неможливо поширити будь-яким прийнятним чином положення про гарантії зайнятості та мінімальну заробітну плату, і навіть інші правові норми. Аналогічна ситуація складається навіть у країнах із середнім рівнем доходу: наприклад,

у Марокко оплачуваними найманими працівниками є лише половина трудящих.

По-друге, забезпечення дотримання нормативно-правових вимог – це величезна проблема навіть у більш упорядкованих сферах ринку праці в країнах, що розвиваються. Роботодавці, які прагнуть уникнути витрат, пов'язаних із дотриманням трудового законодавства, та працівники, які воліють отримувати «на руки» максимально високу заробітну плату, скоріше оберуть неофіційну сферу праці. Наприклад, у більшості країн, що розвиваються, від чверті до половини найманих працівників отримують заробітну плату нижче встановленого мінімального рівня [1].

Неналежне дотримання нормативно-правових вимог частково відображає затратність виконання трудового законодавства та програм соціального захисту, які фінансуються за рахунок податків на фонд оплати праці. Ця обставина може перешкоджати наданню офіційного характеру трудовим відносинам. Воно відбиває і те що, що чинні норми захисту гарантують виплати допомоги. Візьмемо як приклад існуюче в деяких країнах зобов'язання роботодавців виплачувати працівникам високу вихідну допомогу: воно не тільки може бути пов'язане з високими витратами для роботодавців, тим самим спонукаючи їх відмовлятися від офіційного найму працівників, а й працівники, які втрачають роботу, зрештою можуть отримати лише мізерну допомогу чи не отримати її взагалі. Це пояснюється неналежним дотриманням нормативно-правових вимог та затратністю примусових процесів до їх виконання. Більш ефективним альтернативним методом надання компенсації таким, що втратили роботу, як правило, є страхування по безробіттю.

Справді, неефективність правозастосовних механізмів – це серйозна перешкода до забезпечення дієвого регулювання ринку праці. Зрештою, найскладніша проблема регулювання ринків праці полягає в наступному: як бути з сотнями мільйонів (або навіть більше) працівників, які не підпадають під дію офіційних правил регулювання ринку праці та систем соціального захисту. Колись передбачалося, що з часом дедалі більше країн, що розвиваються, впровадять на своїх ринках праці моделі регулювання, що діють у промислово розвинених країнах. Але зараз уже ясно, що якщо це і відбувається, то вкрай повільно.

Необхідні нові підходи, які забезпечать загальну охорону трудових та соціальних прав працівників та охоплять все різноманіття форм зайнятості, що існують у країнах з низьким та середнім рівнем доходу. Вразливість

безлічі таких працівників, що виявилася останні півтора року, наочно свідчить про серйозність ситуації.

З початку 2023 року в Україні спостерігається поступове відновлення на ринку праці. Однак безробіття залишається вищим, ніж у період до початку війни, і стає структурним явищем.

Зокрема, професійні та регіональні відмінності збільшуються, що перешкоджає подальшому відновленню зайнятості.

Наслідки війни (руйнування, закриття та переміщення підприємств), виїзд біженців за кордон та збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб створюють ситуацію невідповідності між географічним розташуванням робочих місць і робочою силою. Станом на травень 2023 року рівень безробіття становив близько 20% [2].

«Центр прикладних досліджень» у співпраці з «Економічною правдою» за підтримки «Центру міжнародного приватного підприємництва» (CIPE) провели дослідження «Майбутнє української робочої сили» та виявили наступні проблеми [3]:

- приватний бізнес бореться насамперед із браком кваліфікованих працівників. Незважаючи на високий рівень безробіття, деяких спеціальностей бракує. Причинами цього явища є міграція кваліфікованих робітників, переважно жінок, до інших країн у якості біженців та мобілізація чоловіків до Збройних Сил (до 1 млн осіб працездатного віку);

- збільшення кількості працівників без офіційного оформлення та із зарплатою «в конвертах». У результаті ці люди не мають жодних соціальних гарантій, а їхній робочий час не зараховується до стажу. На зростання даного показника вплинув обов'язок реєструвати чоловіків у військових комісаріатах для офіційного працевлаштування. За оцінками служби зайнятості України, у березні 2023 року без офіційної реєстрації працювало близько 3 млн осіб, що становить понад 20% активного населення України [4]. Якщо не буде великих потрясінь, рівень безробіття знизиться в міру активізації економічної активності. Процес відновлення української економіки дозволить усунути структурну нерівність, зокрема, за рахунок інвестицій у постраждалі регіони та повернення біженців та переміщених осіб у свої будинки;

- міграційні процеси залишаються серйозною проблемою, особливо у середньо- та довгостроковій перспективі – кількість українців, охоплених тимчасовим захистом у Європі, на даний момент становить 5,14 млн осіб. Ще 250 тисяч біженців переїхали до США та Канади. З демографічного погляду це

переважно жінки з дітьми, що суттєво ускладнить становище робочої сили в Україні в майбутньому. У міру зменшення загроз безпеці повернення біженців прискориться, але ризик повернення – возз'єднання сімей чи пошук роботи за межами України – залишиться;

– наступною проблемою є старіння населення України, яке буде зростати (станом на 1 січня 2022 р. середній вік в Україні склав 42,2 роки), що знижує потенціал робочої сили;

– питання освіти також відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу, винятково в умовах нестабільного демографічного розвитку. Якісна освітня система, перепідготовка та професійний розвиток може зарадити зниженню дефіциту робочої сили. Війна також підштовхнула до знецінення людського капіталу, ставши причиною значної колективної психологічної травми, яка ще довго буде чинити вплив на психічне та фізичне здоров'я населення, що у свою чергу позначитиметься на продуктивності праці;

– несумісність поточного стану підготовки трудового населення потребам економіки. Плани системи освіти, що стосуються підготовки робочої сили, складені ще до війни, не переглядалися, що обтяжує пристосування до нових вимог ринку. Сьогодні роботодавці мають максимальний попит на кваліфікованих робітників саме фізичної праці. Тоді як серед зареєстрованих безробітних 43% мають вищу освіту, а в декотрих великих містах цей показник складає 60% і вище.

Для стабілізації чисельності та продуктивності робочої сили необхідно означити пріоритетність навчання спеціалістів найперше в економічних районах, які мають потребу у відновленні. Цей процес держава має виконувати у тісній взаємодії з бізнесовим середовищем, який окрім неважко прогнозованого стану через війну, також відчуває знаний кадровий голод.

Висновки. Формування повноцінного ринку праці в Україні потребує створення всіх умов ефективного функціонування економіки. Важливою проблемою, яка ускладнює

ситуацію на ринку праці, є поширення неофіційної та тіньової зайнятості, безробіття та міграційні процеси. З одного боку, діяльність тіньового сектору є важливою для значної частини українців, оскільки забезпечує їхнє робоче місце. Проте підприємства, працюючі у цьому секторі, не сплачують податки, що збільшує податкове навантаження на офіційний сектор, знижує ефективність його функціонування а отже і звужує можливості розвитку, що стримує процеси створення нових робочих місць, підвищення заробітної плати працівникам. Зростання безробіття та міграційні процеси призводять до збільшення дефіциту бюджету, зниження соціальних видатків та негативно позначається на життєвому рівні населення. Враховуючи це, важливими завданнями Державної політики є: економічна свобода (стимулюватиме економічне зростання через зменшення податкового тиску), дерегуляція ринку праці (поступовий відхід від радянського законодавства до стандартів ЄС може зарадити зменшенню неформальної зайнятості), комплексна реформа трудового законодавства, політика держави щодо технічної та вищої освіти (має бути направлена на сприяння та розвиток трудових ресурсів для перебудови та інноваційних трансформацій у національній економіці), використання сучасних підходів та технологій для збору й аналізу даних про навички робочої сили в різних секторах і регіонах (здібності, досвід, бажання професійного розвитку, демографічні показники, потреби в навчанні тощо), політика щодо повернення біженців в Україну (повернуться лише на умовах адекватної оплати праці, незагрозливого робочого середовища, передової моделі розвитку та високого ступеня державної підтримки).

Є певні сподівання, що ці зміни будуть спрямовані на забезпечення гідною роботою населення незалежно від місця проживання, стимулювання економічної активності населення, розвиток та реалізацію трудового потенціалу, що надалі стане вагомим чинником економічного зростання.

Список використаних джерел:

1. Gordon Betcherman. The challenges of regulating the labor market in developing countries / Jobs and Development. – 2021. URL: <https://blogs.worldbank.org/jobs/challenges-regulating-labor-market-developing-countries> (дата звернення: 21.08.2023).
2. Кількість зареєстрованих безробітних. *Мінфін*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2023/> (дата звернення: 29.08.2023).
3. Каракуц А. Робоча сила в Україні: як війна впливає на її майбутнє? *Економічна правда*. 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/> (дата звернення: 29.08.2023).
4. Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості / офіційний сайт Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення: 31.08.2023).

References:

1. Gordon Betcherman. The challenges of regulating the labor market in developing countries / Jobs and Development (2021). Available at: <https://blogs.worldbank.org/jobs/challenges-regulating-labor-market-developing-countries> (accessed 21 August 2023).
2. Kilkist zareiestrovanykh bezrobitnykh [Number of registered unemployed]. *Minfin*. Available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2023/> (accessed 29 August 2023).
3. Karakuts A. Robocha syla v Ukraini: yak viina vplyvaie na yii maibutnie? [The workforce in Ukraine: how does the war affect its future?]. *Ekonomichna pravda*. 2023. Available at: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/06/8/700951/> (accessed 29 August 2023).
4. Sytuatsiia na zareiestrovanomu rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti [The situation on the registered labor market and the activities of the State Employment Service]. Ofitsiinyi sait Derzhavnoi sluzhby zainiatosti. Available at: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (accessed 31 August 2023).