

**ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ
ПЕРСОНАЛОМ»»
Центральноукраїнський інститут**

Кафедра економіки та управління персоналом

КУРСОВА РОБОТА

**З дисципліни: «Економіка праці та соціально-трудоі відносини»
На тему: «Молодіжне безробіття: причини виникнення та шляхи
подолання»**

Студента: Заїкіна Володимира
Володимировича
Курсу: 2-го
Групи: ІН-16-9-24-Б1Ек-Н (4.0д)
Спеціальності: 051 «Економіка»
Керівник: к.е.н. Гора А.В.

Оцінка:

Національна шкала _____
Кількість балів: _____ ECTS _____

Члени комісії

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

м. Кропивницький 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ.....	6
1.1 Сутність безробіття та його види в системі економіки праці.....	6
1.2 Поняття та види молодіжного безробіття: фрикційне, структурне та циклічне.....	10
1.3 Теоретичні підходи до аналізу причин безробіття серед молоді.....	13
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ.....	16
2.1 Сучасний стан молодіжного безробіття в Україні.....	16
2.2 Основні причини виникнення безробіття серед молоді.....	18
2.3 Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття.....	21
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ.....	24
3.1 Державна політика зайнятості молоді та її ефективність.....	24
3.2. Інноваційні напрями розвитку зайнятості молоді: підприємництво, цифровізація та модернізація професійної орієнтації.....	26
ВИСНОВКИ.....	30
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	33

ВСТУП

Трансформаційні процеси, що охопили світову та національну економіку в останнє десятиліття, докорінно змінили структуру ринку праці. У цьому контексті проблема молодіжного безробіття набуває особливої актуальності, оскільки молодь є найбільш динамічним, але водночас найбільш вразливим сегментом трудових ресурсів країни. Від ефективності залучення молодих фахівців до продуктивної праці безпосередньо залежить темп інноваційного розвитку, стабільність пенсійної системи та загальний рівень добробуту суспільства.

Для сучасної України актуальність даної проблеми посилюється наслідками воєнних дій, що призвели до руйнування виробничих потужностей, масової внутрішньої та зовнішньої міграції найбільш активної частини населення. Молоді люди часто стикаються з проблемою «першого робочого місця», невідповідністю отриманої освіти запитам цифрової економіки та браком практичного досвіду. Високий рівень безробіття серед молоді призводить до «ефекту іржі» – втрати кваліфікації та професійної деградації ще на етапі старту кар'єри, що створює довгострокові загрози для людського капіталу держави. Таким чином, пошук дієвих механізмів подолання молодіжного безробіття, розробка програм стимулювання самозайнятості та впровадження новітніх освітніх моделей є стратегічно важливим завданням для економіки праці.

Теоретичні та прикладні аспекти безробіття як економічного явища досліджували класики економічної думки: А. Сміт, Дж. М. Кейнс, М. Фрідман, А. Оукен. Проблематика формування та розвитку молодіжного сегмента ринку праці, соціально-трудових відносин та професійної орієнтації перебуває у центрі уваги провідних вітчизняних вчених, таких як О. Грішнова, А. Колот, С. Бандур, В. Герасимчук, Н. Лук'яненко та інші. Попри значну кількість напрацювань, потребують глибшого вивчення питання адаптації молоді до умов гіг-економіки, використання штучного інтелекту в процесах працевлаштування та ефективність державних програм підтримки

молодіжного підприємництва в умовах післявоєнної відбудови.

Об'єктом дослідження є молодіжний сегмент ринку праці та соціально-економічні відносини, що виникають у процесі забезпечення зайнятості молоді.

Предметом дослідження є сукупність причин виникнення, тенденції розвитку молодіжного безробіття та організаційно-економічні важелі його подолання в сучасних умовах.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування природи молодіжного безробіття, аналіз його сучасного стану в Україні та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів підвищення рівня зайнятості молодих громадян.

Відповідно до мети визначено наступні завдання:

1. Розкрити теоретичну сутність безробіття та класифікувати його види в системі економіки праці.
2. Охарактеризувати специфіку молодіжного безробіття (фрикційне, структурне, циклічне).
3. Дослідити фундаментальні теоретичні підходи до аналізу причин незайнятості молоді.
4. Проаналізувати статистичні показники та сучасні тенденції молодіжного безробіття в Україні.
5. Виявити ключові чинники, що перешкоджають працевлаштуванню молодих спеціалістів.
6. Оцінити соціально-економічні наслідки високого рівня безробіття серед молоді.
7. Розглянути інструменти державної політики зайнятості та оцінити їхню ефективність.
8. Обґрунтувати роль цифровізації, фрилансу та дуальної освіти у подоланні молодіжного безробіття.

У курсовій роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи:

- метод системного аналізу – для дослідження структури ринку праці;
- статистико-економічний метод – для аналізу динаміки рівня безробіття;

- метод порівняння – для зіставлення вітчизняного та зарубіжного досвіду регулювання зайнятості;
- графічний метод – для візуалізації статистичних даних;
- абстрактно-логічний метод – для теоретичних узагальнень та формування висновків.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі акти України, дані Державної служби статистики України, звіти Міжнародної організації праці, наукові праці вітчизняних та зарубіжних економістів, а також матеріали аналітичних центрів щодо тенденцій молодіжного підприємництва у 2024–2026 роках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ

1.1 Сутність безробіття та його види в системі економіки праці

У системі сучасної економіки праці безробіття постає як одне з найбільш складних та багатогранних соціально-економічних явищ, що відображає стан макроекономічної нестабільності та дисбалансу на ринку праці. Сутність безробіття полягає у вимушеній незайнятості частини працездатного населення, яка виявляє активне бажання працювати, володіє необхідними професійними навичками та має законне право на працю, проте з певних об'єктивних чи суб'єктивних причин не може реалізувати свій трудовий потенціал. Це явище не варто розглядати виключно як відсутність робочих місць; воно є індикатором ефективності використання людського капіталу в країні та свідчить про розрив між попитом на працю з боку роботодавців і пропозицією робочої сили.

Згідно з методологією Міжнародної організації праці, статус безробітного надається особі, яка одночасно відповідає трьом критеріям: перебуває у працездатному віці, не має постійного місця роботи або доходу на момент дослідження, активно шукає роботу протягом останнього періоду та готова приступити до виконання обов'язків у найкоротші терміни. Таким чином, безробіття є специфічним станом економічно активного населення, що опинилося поза межами процесу суспільного виробництва. Соціальний аспект цього явища проявляється у зниженні рівня життя громадян та зростанні психологічної напруги, тоді як економічний аспект фіксує недовиробництво валового внутрішнього продукту, оскільки потенціал людських ресурсів залишається незадіяним [2].

У науковій літературі з економіки праці ключовим критерієм для вивчення цього явища є його класифікація, яка дозволяє глибше зрозуміти механізми виникнення незайнятості. Перш за все, виділяють природне безробіття, яке вважається неминучим супутником ринкової економіки. Воно

охоплює осіб, які перебувають у процесі зміни місця роботи за власним бажанням або вперше виходять на ринок, шукаючи кращих умов праці. Природне безробіття часто називають добровільним, оскільки воно базується на особистому виборі індивіда щодо тривалості пошуку вакансії, яка б максимально відповідала його очікуванням щодо заробітної плати та змісту праці. Рівень природного безробіття розглядається економістами як показник гнучкості ринку праці, що сприяє ефективному перерозподілу кадрів.

На противагу йому, вимушене безробіття виникає незалежно від волі працівника. Воно спричиняється зовнішніми факторами, такими як спад виробництва, структурні зміни в технологіях або недостатній сукупний попит на продукцію. У цьому випадку особа готова працювати за поточну ринкову ціну праці, але не може знайти вакантне місце. Вимушена незайнятість є серйозним викликом для державної політики, оскільки вона вимагає активного втручання через механізми стимулювання економіки та створення нових робочих місць [20].

Для систематизації знань про структуру безробіття доцільно розглянути його основні форми в розрізі причин виникнення та тривалості. Це дозволяє диференціювати підходи до розробки заходів соціального захисту та сприяння зайнятості.

Таблиця 1.1.

Класифікація форм безробіття в системі економіки праці

Форма безробіття	Причина виникнення	Характер прояву та тривалість
Фрикційне	Зміна місця проживання, професійне самовизначення	Добровільне, короткострокове явище
Структурне	Технологічний прогрес, занепад окремих галузей	Вимушене, часто потребує перекваліфікації
Циклічне	Економічна криза, спад ділової активності	Масове, залежить від фази економічного циклу
Сезонне	Специфіка природно-кліматичних умов роботи	Прогнозоване, циклічно повторюване

Представлені категорії відображають різні рівні вразливості ринку праці. Фрикційне безробіття є ознакою свободи вибору працівника, тоді як

структурне безробіття свідчить про необхідність модернізації системи освіти. Циклічне безробіття є найбільш небезпечним, оскільки воно охоплює широкі верстви населення під час глобальних потрясінь [23]. Сезонне безробіття є характерним для аграрного сектору та туризму, що потребує специфічних механізмів страхування доходів у періоди низької активності.

У системі економіки праці безробіття не слід сприймати виключно як негативний фактор. У помірних масштабах воно створює необхідний резерв робочої сили, що дозволяє економіці адаптуватися до нових потреб та стримує надмірне зростання заробітної плати, яке могло б спровокувати інфляційні процеси. Проте перевищення природного рівня безробіття перетворює його на руйнівну силу, що підриває соціальну стабільність. Розуміння сутності та видів безробіття дозволяє формувати гнучку державну стратегію, яка б мінімізувала втрати від вимушеної незайнятості та сприяла найбільш повному розкриттю потенціалу кожного громадянина.

Для об'єктивної оцінки стану ринку праці та ефективності державної соціально-економічної політики ключове значення має використання уніфікованої системи показників. Провідною у світовій практиці є методологія Міжнародної організації праці (МОП), яка дозволяє здійснювати крос-національні порівняння та забезпечує високу точність ідентифікації трудового статусу населення [2]. Основним індикатором у цій системі виступає рівень безробіття, що розраховується як відношення чисельності безробітних до загальної чисельності економічно активного населення (робочої сили), виражене у відсотках. Робоча сила, своєю чергою, включає дві категорії громадян: зайнятих та безробітних, що активно шукають роботу.

Відмінною рисою підходу МОП є те, що він охоплює не лише осіб, які офіційно зареєстровані в державних службах зайнятості, а й тих, хто здійснює пошук самостійно через приватні агенції, оголошення або соціальні мережі. Це дозволяє виявити приховане безробіття та реальний дефіцит робочих місць. Окрім загального рівня, методологія передбачає розрахунок специфічних коефіцієнтів, таких як рівень тривалого безробіття (понад один рік) та рівень молодіжного безробіття, що є критично важливим для аналізу структурних

диспропорцій. Математично цей процес описується формулою, де чисельність безробітних ділиться на суму зайнятих і безробітних.

Економічний контекст безробіття нерозривно пов'язаний з динамікою макроекономічних показників, зокрема з темпами росту валового внутрішнього продукту. Фундаментальною залежністю в економіці праці є закон Оукена, який емпірично доводить зворотний зв'язок між рівнем безробіття та обсягом національного виробництва. Згідно з цим законом, якщо фактичний рівень безробіття перевищує його природну норму на певну величину, то країна втрачає частку потенційного ВВП. Традиційно вважається, що перевищення рівня безробіття на 1% призводить до відставання фактичного обсягу ВВП від потенційного на 2–3% [10].

Взаємозв'язок між зайнятістю та економічним розвитком має двосторонній характер. Проте в умовах сучасної постіндустріальної економіки спостерігається явище «безробітного зростання», коли ВВП збільшується за рахунок автоматизації та впровадження штучного інтелекту без пропорційного збільшення кількості зайнятих. Це створює нові виклики для соціальної політики та потребує перегляду класичних моделей регулювання.

Для деталізації методики розрахунку та розуміння структури робочої сили за стандартами МОП розроблено наступну аналітичну таблицю.

Таблиця 1.2.

Алгоритм розрахунку та характеристики ключових показників ринку праці

Назва показника	Формула / Складник	Економічний зміст та призначення
Робоча сила (Економічно активне населення)	Сума зайнятих та безробітних	Загальний обсяг людських ресурсів, доступних для ринку
Рівень безробіття (за МОП)	$(\text{Безробітні} / \text{Робоча сила}) \times 100\%$	Ступінь недовикористання трудового потенціалу країни
Коефіцієнт Оукена	Співвідношення втрат ВВП до росту безробіття	Чутливість економіки до циклічних коливань зайнятості
Рівень зайнятості	$(\text{Зайняті} / \text{Населення працездатного віку}) \times 100\%$	Частка населення, що забезпечує створення національного продукту

Наведені показники формують аналітичну базу для моніторингу соціально-економічного стану. Рівень безробіття за методологією МОП зазвичай є вищим за рівень зареєстрованого безробіття, оскільки він враховує реальний стан справ, а не лише бюрократичні процедури. Розрахунок за законом Оукена дозволяє уряду оцінити ціну бездіяльності: кожне відсоткове зростання незайнятості має конкретне грошове вираження у вигляді недоотриманого доходу бюджету та зниження купівельної спроможності громадян. Поєднання цих індикаторів дає змогу не лише фіксувати поточну ситуацію, а й прогнозувати наслідки макроекономічних шоків для добробуту населення.

1.2. Поняття та види молодіжного безробіття: фрикційне, структурне та циклічне

У сучасній архітектурі ринку праці молодіжне безробіття виокремлюється як специфічна та найбільш динамічна категорія незайнятості. Воно не лише відображає загальні макроекономічні тренди, а й фіксує глибинні протиріччя між системою відтворення людського капіталу (освітою) та мінливими потребами реального сектору економіки. Молодь, перебуваючи на етапі професійного самовизначення, стикається з унікальними бар'єрами, які роблять її соціально-економічне становище вразливим. Розуміння природи цього явища вимагає детального аналізу молоді як окремої групи ризику та класифікації видів безробіття, що притаманні саме цьому віковому сегменту.

Молодь як об'єкт дослідження економіки праці традиційно охоплює осіб віком від 15 до 35 років. Цей віковий діапазон є неоднорідним і включає різні підгрупи: від підлітків, що шукають першу підробітку, до молодих фахівців, які прагнуть кар'єрного зростання та стабільності. Визначення молоді як групи ризику зумовлене сукупністю об'єктивних та суб'єктивних чинників [20].

По-перше, це відсутність або недостатність практичного виробничого досвіду, що автоматично знижує конкурентоспроможність молодої особи порівняно з досвідченими кадрами. Роботодавці часто розглядають молодь як

«дорогий» ресурс через необхідність додаткових витрат на навчання та адаптацію.

По-друге, соціально-психологічний портрет молоді характеризується високим рівнем мобільності, готовністю до змін, але водночас і певним ідеалізмом щодо умов праці та рівня винагороди. Молодим людям властива «пошукова» поведінка: вони частіше змінюють місце роботи, шукаючи кращої самореалізації, що підвищує статистичні показники незайнятості. Проте зворотним боком цієї активності є психологічна вразливість перед першими професійними невдачами, що може призвести до формування тривалої демотивації або соціального відчуження.

Для деталізації характеристик молоді як суб'єкта ринку праці розроблено аналітичну таблицю, що описує специфіку цієї групи ризику.

Таблиця 1.3.

Соціально-економічні та психологічні характеристики молоді на ринку праці

Категорія характеристик	Опис прояву у віковій групі 15–35 років	Вплив на рівень безробіття
Професійний досвід	Мінімальний або відсутній (первинний вихід на ринок)	Створює бар'єр при працевлаштуванні на кваліфіковані позиції
Рівень очікувань	Високі запити щодо зарплати та престижності	Збільшує тривалість пошуку роботи (добровільне безробіття)
Трудова мобільність	Висока готовність до перенавчання та переїзду	Сприяє фрикційній формі безробіття
Адаптивність	Швидке засвоєння цифрових технологій	Посилює позиції в інноваційних секторах економіки
Юридична захищеність	Нижчий рівень обізнаності про трудові права	Робить молодь вразливою до звільнень під час криз

Наведені параметри ілюструють подвійну природу молодіжного ресурсу. З одного боку, висока адаптивність та енергійність є перевагами, з іншого – відсутність стажу та завищені очікування стають головними причинами відмов з боку працедавців. Розуміння цих особливостей дозволяє диференціювати види безробіття, що виникають у цьому середовищі.

Специфіка молодіжного безробіття найбільш повно розкривається через аналіз його основних форм: фрикційної, структурної та циклічної.

Фрикційне безробіття серед молоді є найбільш поширеним і часто

розглядається як природний процес. Воно безпосередньо пов'язане з переходом особи з одного стану в інший: від навчання до праці або між різними робочими місцями. Для випускників закладів освіти це період первинного пошуку, коли індивід оцінює ринок, проходить співбесіди та намагається знайти вакансію, що відповідає його диплому та амбіціям [11].

Структурне безробіття є значно складнішою та болючішою проблемою. Воно виникає через фундаментальну невідповідність між кваліфікацією молодих фахівців та реальними запитами сучасної інноваційної економіки. Часто система освіти не встигає за темпами технологічного прогресу, випускаючи спеціалістів «вчорашнього дня». Молодь може мати диплом, але не володіти необхідними hard та soft skills, які вимагають сучасні цифрові компанії. Це призводить до ситуації, коли при великій кількості вакансій тисячі молодих людей не можуть працевлаштуватися через брак специфічних знань. Структурне безробіття вимагає тривалого часу на перекваліфікацію та є ознакою інституційної кризи в системі професійної підготовки.

Циклічне безробіття проявляється під час загального економічного спаду або кризових явищ. Молодь у таких ситуаціях опиняється в найбільш загрозливому стані через дію негласного правила «last in, first out» (останнім прийшов – першим пішов). Оскільки молоді працівники мають найменший досвід, нижчу кваліфікацію та часто працюють за строковими контрактами, роботодавці під час скорочення витрат звільняють їх першими.

Для порівняння масштабів та наслідків цих видів безробіття для молодіжного сегмента розроблено наступну матрицю.

Таблиця 1.4

Порівняльний аналіз видів молодіжного безробіття за механізмом виникнення та тривалістю

Вид безробіття	Основний тригер	Характер для молоді	Наслідки для людського капіталу
Фрикційне	Пошук першого робочого місця	Добровільне, короткострокове	Позитивні (пошук кращої відповідності фаху)
Структурне	Технологічні зміни, застаріла освіта	Вимушене, середньо- та довгострокове	Негативні (втрати кваліфікації, розчарування)

Вид безробіття	Основний тригер	Характер для молоді	Наслідки для людського капіталу
Циклічне	Економічна криза, падіння ВВП	Вимушене, масове, залежить від ринку	Критичні (формування "втраченого покоління")

Представлена структура демонструє, що якщо фрикційне безробіття є частиною нормального процесу адаптації, то структурне та циклічне потребують активного державного втручання [13]. Особливо небезпечним є структурне безробіття, оскільки воно свідчить про системні прорахунки в державній освітній політиці, що призводить до марнування бюджетних коштів на підготовку незатребуваних фахівців. Циклічне ж безробіття створює ризик довготривалої незайнятості, що підриває трудову етику молоді та стимулює еміграційні настрої.

1.3. Теоретичні підходи до аналізу причин безробіття серед молоді

Глибоке розуміння природи молодіжного безробіття неможливе без звернення до фундаментальних економічних теорій, які пояснюють механізми функціонування ринку праці. Протягом останніх століть економічна думка еволюціонувала від трактування безробіття як добровільного вибору індивіда до визнання його складним наслідком структурних диспропорцій та інституційних обмежень. Кожна з теоретичних шкіл пропонує власний погляд на причини, через які молоді люди – найбільш активна частина населення – опиняються поза межами продуктивної зайнятості.

Класична та неокласична економічні школи розглядають ринок праці як саморегульовану систему, де ціна праці (заробітна плата) гнучко реагує на попит і пропозицію. Згідно з цим підходом, основною причиною безробіття серед молоді є надмірна вартість робочої сили, що перевищує її граничну продуктивність. Неокласики стверджують, що державне втручання у вигляді встановлення високої мінімальної заробітної плати створює «цінову підлогу», яка блокує доступ молоді до ринку. Оскільки молоді працівники зазвичай мають нижчу продуктивність через брак досвіду, роботодавці не готові платити їм встановлений законом мінімум. Таким чином, законодавчі гарантії,

покликані захистити працівника, парадоксально перетворюються на бар'єр для тих, хто лише починає кар'єру, роблячи їхнє працевлаштування економічно недоцільним для приватного сектору [27].

На противагу класикам, кейнсіанська теорія зміщує акцент з ціни праці на макроекономічну кон'юнктуру. Джон Мейнард Кейнс та його послідовники обґрунтували, що рівень зайнятості визначається не гнучкістю зарплат, а обсягом ефективного сукупного попиту на товари та послуги. У періоди економічного спаду або стагнації підприємства стикаються зі зниженням замовлень, що призводить до скорочення потреби в кадрах. Молодь страждає від дефіциту сукупного попиту чи не найбільше: фірми в першу чергу припиняють набір нових співробітників (*freeze hiring*), що автоматично «заморожує» можливості для випускників навчальних закладів. Кейнсіанство доводить, що безробіття молоді часто є вимушеним наслідком ринкових провалів, які неможливо усунути без активної стимулюючої політики держави, спрямованої на підтримку інвестицій та споживання.

Теорія людського капіталу (Г. Беккер, Т. Шульц) пропонує мікроекономічний погляд на проблему, розглядаючи освіту, навички та здоров'я як об'єкти інвестицій. З цієї позиції молодіжне безробіття є результатом недостатнього або невідповідного обсягу накопиченого людського капіталу. Основною перешкодою для працевлаштування стає брак не лише професійних знань (*hard skills*), а й специфічних соціально-психологічних навичок (*soft skills*) – здатності до комунікації, критичного мислення, емоційного інтелекту та адаптивності [2].

Теорія сегментації ринку праці (теорія двоїстого ринку праці) пояснює безробіття через існування двох ізольованих секторів: первинного та вторинного. Первинний ринок пропонує високі зарплати, стабільність, соціальні гарантії та можливості для кар'єрного росту. Вторинний ринок характеризується низькою оплатою, нестабільною зайнятістю, шкідливими умовами та відсутністю перспектив. Згідно з цією теорією, молодь штучно концентрується саме у вторинному секторі (сфера послуг, кур'єрська доставка, тимчасові підробітки). Така зайнятість не сприяє накопиченню цінного

досвіду, а навпаки – створює замкнене коло «плинності кадрів та безробіття».

Сучасна економічна думка також виділяє теорію інституціоналізму, яка наголошує на ролі профспілок, трудового законодавства та податкової системи. Жорсткі правила звільнення (employment protection legislation) роблять роботодавців вкрай обережними при наймі молоді, оскільки помилка в підборі персоналу обходиться занадто дорого. Це створює ситуацію «інсайдерів-аутсайдерів», де захищені старі працівники (інсайдери) ускладнюють вхід на ринок для молоді (аутсайдерів).

Для узагальнення теоретичних поглядів та визначення їхнього практичного значення розроблено наступну аналітичну таблицю.

Таблиця 1.5.

Порівняльна характеристика теоретичних підходів до причин молодіжного безробіття

Теоретична школа	Ключова причина безробіття	Механізм впливу на молодь	Рекомендовані заходи подолання
Неокласична	Цінова негнучкість зарплати	Мінімальна зарплата вища за продуктивність новачка	Лібералізація ринку, субсидування зарплат молоді
Кейнсіанська	Недостатній сукупний попит	Скорочення найму через спад у споживанні	Державне замовлення, стимулювання бізнесу
Людського капіталу	Дефіцит навичок та досвіду	Брак soft skills та сигнали про низьку якість освіти	Реформа освіти, стажування, дуальне
Сегментації ринку	Інституційна роздробленість	"Застрягання" у нестабільному вторинному секторі	Програми професійного ліфта, боротьба з прекарізацією
Інституційна	Надмірне регулювання	Ризик високих витрат на звільнення працівника	Гнучкі форми зайнятості, випробувальні терміни

Наведена систематизація демонструє, що молодіжне безробіття не є результатом лише одного чинника. Якщо неокласики вказують на цінові бар'єри, то прихильники теорії людського капіталу акцентують увагу на якісних характеристиках робочої сили [18]. Кейнсіанський підхід доводить, що навіть найталановитіша молодь залишиться без роботи, якщо економіка перебуває в стагнації. Найбільш небезпечним є поєднання факторів: коли застаріла система освіти (людський капітал) накладається на жорсткі норми трудового права (інституціоналізм), створюючи умови для хронічного безробіття випускників.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ

2.1 Сучасний стан молодіжного безробіття в Україні

Аналіз стану молодіжного сегмента ринку праці України у період 2024–2026 років свідчить про глибоку трансформацію структури зайнятості під впливом безпекових викликів, демографічних зрушень та адаптації бізнесу до умов воєнного стану. Молодь, як найбільш мобільна частина трудових ресурсів, опинилася в епіцентрі цих змін, що відображається у специфічних статистичних показниках та територіальних диспропорціях.

Статистичний огляд ринку праці демонструє поступову стабілізацію після шоків показників перших років повномасштабного вторгнення. Згідно з прогнозами Національного банку України та даними Державної служби зайнятості, рівень безробіття в країні плавно знижується: з понад 15% у 2024 році до очікуваних 10% у 2026 році. Проте всередині молодіжної групи (15–35 років) ситуація залишається напруженою. На початок 2026 року частка молоді серед зареєстрованих безробітних становить близько 50%, причому значну частину складають особи до 25 років, які намагаються знайти перше робоче місце. Характерною рисою періоду 2025–2026 років стало зростання попиту на junior-спеціалістів без досвіду роботи – вони займають майже 47% відкритих вакансій, що є наслідком загального дефіциту кадрів та мобілізаційних процесів [2].

Регіональний аспект зайнятості зазнав радикальних змін через релокацію бізнесу та руйнування промислової інфраструктури на сході та півдні країни. Сформувався чіткий розрив між регіонами-реципієнтами (Західна та Центральна Україна) та прифронтовими територіями. У містах-хабах, таких як Львів, Івано-Франківськ та Ужгород, спостерігається профіцит вакансій, але молодь часто стикається з високою конкуренцією та невідповідністю житлових умов рівню пропонованої зарплати. Натомість у прифронтових зонах молодіжне безробіття має застійний характер через

зупинку великих підприємств. Релокований бізнес, інтегруючись у нові громади, створює попит переважно на цифрові та сервісні професії, що стимулює внутрішню міграцію молодих фахівців до великих агломерацій, зокрема до Києва, де зосереджено найбільший обсяг інтелектуального капіталу [13].

Гендерний розріз зайнятості у посткризовий період 2025–2026 років демонструє безпрецедентний дисбаланс. Станом на 2026 рік жінки становлять понад 80% від загальної кількості зареєстрованих безробітних. Це зумовлено тим, що чоловіки молодіжного віку або задіяні в секторі безпеки та оборони, або працюють у «тіньовому» секторі через страх офіційної реєстрації. Як наслідок, спостерігається активне залучення молодих жінок у традиційно «чоловічі» сфери: логістику, енергетику, водіння важкого транспорту та охорону. Водночас жінки частіше повідомляють про труднощі у поєднанні професійної діяльності з доглядом за дітьми в умовах нестабільної роботи освітніх закладів, що створює ризики довготривалого випадіння з ринку праці.

Для систематизації аналітичних даних щодо стану ринку праці молоді у 2026 році розроблено наступну таблицю.

Таблиця 2.1.

Ключові показники та тренди молодіжного ринку праці України (прогнозні дані на 2026 р.)

Показник / Категорія	Значення / Тренд	Соціально-економічний зміст
Загальний рівень безробіття (НБУ)	10%	Поступове відновлення економічної активності
Частка молоді до 35 років у безробітті	~51%	Висока вразливість молодих фахівців без стажу
Частка жінок серед безробітних	81%	Критичний гендерний дисбаланс через війну
Попит на спеціалістів без досвіду (Junior)	47% вакансій	Готовність бізнесу навчати молодь власними силами
Прогноз росту зарплат на 2026 рік	+10-20%	Намагання роботодавців утримати молоді таланти

Ця статистика ілюструє парадоксальну ситуацію на ринку праці. З одного боку, ми бачимо зниження загального безробіття, що свідчить про адаптацію економіки. З іншого – критично висока частка жінок та молоді серед безробітних вказує на те, що основний тягар незайнятості в цивільному секторі лежить саме на них. Високий попит на новачків (47%) є «вікном можливостей» для студентів, проте низький рівень реальних доходів у поєднанні з інфляцією змушує молодь шукати додаткові підробітки в гіг-економіці. Регіональна нерівність та гендерні перекоси вимагають від держави нелінійних рішень, таких як розширення мережі центрів перекваліфікації та підтримка реінтеграції жінок у професійне середовище.

Таким чином, сучасний стан молодіжного безробіття в Україні характеризується високою мобільністю, цифровізацією пошуку роботи та вимушеною зміною гендерних ролей. Ринок 2026 року стає «ринком кандидата», де через дефіцит робочих рук бізнес змушений інвестувати в молодь, навіть за умови відсутності в неї базового досвіду. Проте успішна інтеграція молодих людей у продуктивну діяльність залежить від здатності держави забезпечити безпекові умови та стабільність соціальної інфраструктури, що є ключовим фактором повернення молодих мігрантів з-за кордону та зміцнення трудового потенціалу країни [22].

2.2. Основні причини виникнення безробіття серед молоді

Проблема молодіжного безробіття в Україні має системний характер і зумовлена комплексом факторів, що охоплюють освітню, економічну та соціальну сфери. Вивчення причин незайнятості осіб віком від 15 до 35 років дозволяє констатувати, що молодь стикається з інституційними бар'єрами ще на етапі входу на ринок праці, що часто призводить до тривалих періодів професійної інактивації або вимушеної зміни фаху.

Однією з фундаментальних причин є глибокий освітній дисбаланс, що проявляється у невідповідності структури підготовки кадрів реальним запитам економіки. Протягом десятиліть спостерігається інерційне перевиробництво

фахівців гуманітарного та суспільно-наукового профілю (юристів, економістів, менеджерів), тоді як реальний сектор економіки відчуває гострий дефіцит технічних кадрів, інженерів та кваліфікованих робітників. «Надлишок» дипломів гуманітарного спрямування призводить до того, що випускники змушені конкурувати за обмежену кількість вакансій, що автоматично підвищує рівень безробіття в цій групі. Водночас технічні вакансії залишаються незаповненими через відсутність фахівців із необхідними hard skills, що гальмує інноваційний розвиток підприємств.

Критичною перешкодою для працевлаштування залишається проблема «першого робочого місця». Більшість роботодавців, прагнучи мінімізувати витрати на адаптацію та навчання персоналу, висувають жорсткі вимоги щодо наявності практичного досвіду (зазвичай від 1–2 років) навіть на позиції початкового рівня. Виникає замкнене коло: випускник не може знайти роботу без досвіду, а досвід неможливо здобути без працевлаштування. Це змушує молодь погоджуватися на некваліфіковану працю або залишатися в статусі безробітного, що призводить до швидкої втрати теоретичних знань, отриманих у закладах освіти. Відсутність розвинених механізмів стажування та низька зацікавленість бізнесу в наставництві лише поглиблюють цей розрив [26].

Міграційні процеси також виступають вагомим чинником, що деформує молодіжний ринок праці. Зовнішня міграція («відтік мізків») вимиває найбільш талановиту та амбітну молодь, яка не бачить перспектив гідної оплати та безпеки всередині країни. Внутрішня міграція до великих агломерацій (Київ, Львів) створює надмірну концентрацію робочої сили в окремих центрах, де конкуренція за робочі місця стає аномально високою, тоді як у регіонах залишається «кадровий вакуум». Міграція часто є формою втечі від безробіття в рідному місті, проте вона не вирішує проблему системно, а лише переміщує її географічно, часто призводячи до роботи не за фахом за кордоном.

Крім того, на рівень зайнятості впливає інформаційний вакуум. Незважаючи на цифровізацію, значна частина молоді має викривлене уявлення про реальний стан ринку праці, рівень зарплат та вимоги до компетенцій.

Недостатня обізнаність про актуальні вакансії в державному секторі чи на промислових підприємствах, відсутність навичок самопрезентації та ефективного пошуку роботи через професійні мережі роблять процес працевлаштування хаотичним. Молодь часто орієнтується на застарілі стереотипи про «престижні» професії, ігноруючи нові ніші в цифровій економіці або агросекторі, де умови праці та оплата є конкурентними.

Для узагальнення факторів впливу на молодіжну незайнятість розроблено аналітичну таблицю.

Таблиця 2.2.

Класифікація та характеристика ключових причин молодіжного безробіття

Причина безробіття	Механізм впливу на ринок праці	Соціально-економічні наслідки
Освітній дисбаланс	Невідповідність спеціальностей попиту бізнесу	Дискваліфікація випускників, дефіцит кадрів у промисловості
Бар'єр досвіду	Відмова у наймі через відсутність стажу	Тривала незайнятість, розчарування у професії
Міграційний тиск	Відтік молодих талантів за кордон	Старіння нації, втрата інтелектуального потенціалу
Інформаційний розрив	Неефективний пошук роботи, хибні очікування	Низька мобільність, дисбаланс вакансій та резюме

Наведені причини демонструють, що молодіжне безробіття не є випадковим явищем, а виступає результатом розкоординації між державою, бізнесом та системою освіти. Освітній дисбаланс свідчить про необхідність реформи держзамовлення, а проблема першого робочого місця – про потребу в податкових стимулах для роботодавців, що винаймають молодь. Міграційні процеси та інформаційний вакуум вказують на важливість створення не лише робочих місць, а й сприятливого життєвого середовища, яке б мотивувало молодь залишатися та розвиватися в межах національної економіки.

Таким чином, вирішення проблеми молодіжного безробіття потребує комплексного підходу, який би одночасно усував освітні перекося, стимулював бізнес до найму новачків та забезпечував прозорість інформаційних потоків на ринку праці [7]. Тільки через подолання цих фундаментальних причин можливе перетворення молоді на рушійну силу економічного відродження

України в посткризовий період. Подальший аналіз соціально-економічних наслідків цих процесів дозволить оцінити масштаб втрат для суспільства та обґрунтувати необхідність негайних реформ.

2.3. Соціально-економічні наслідки молодіжного безробіття

Молодіжне безробіття є не лише статистичним показником дисбалансу на ринку праці, а й потужним деструктивним чинником, що спричиняє довгострокові негативні наслідки для всієї національної економіки та соціальної тканини суспільства. Оскільки молодь є носієм інноваційного потенціалу та головним ресурсом майбутнього відтворення, її виключення з продуктивної діяльності запускає ланцюгову реакцію деградації людського капіталу. Наслідки цього явища можна класифікувати на економічні, соціальні, демографічні та психологічні, кожен з яких підриває стабільність держави.

Економічні втрати від незайнятості молоді мають прямий і непрямий характер. Прямі втрати проявляються у недовиробництві валового внутрішнього продукту (ВВП). Згідно із законом Оукена, кожен відсоток перевищення фактичного безробіття над природним рівнем призводить до суттєвого відставання реального обсягу виробництва від потенційно можливого. Крім того, держава зазнає фіскальних збитків: бюджет недоотримує податкові надходження (ПДФО, ЄСВ), а натомість змушена збільшувати видатки на виплату допомоги по безробіттю та утримання соціальних служб. Непрямі втрати полягають у знеціненні інвестицій, які держава та домогосподарства вклали в освіту молодих людей. Коли дипломований спеціаліст не знаходить роботи, кошти, витрачені на його підготовку, фактично перетворюються на «мертвий капітал», що не приносить віддачі економіці.

Соціальна деградація є логічним продовженням економічної незахищеності. Відсутність легальних джерел доходу та надлишок вільного часу штовхають частину молоді на шлях девіантної поведінки. Статистично доведено кореляцію між рівнем молодіжного безробіття та зростанням

вуличної злочинності, наркоманії та алкоголізму. Однак найбільш небезпечним професійним наслідком є так званий «ефект іржі» – стрімка втрата трудових навичок та кваліфікації через тривалу відсутність практики. Молода людина, яка не змогла працевлаштуватися протягом року після випуску, втрачає до 30-40% теоретичних знань, а її трудова етика руйнується, що робить подальшу інтеграцію в робоче середовище вкрай складною [9].

Демографічна криза в Україні, що загострилася в період 2024–2026 років, тісно пов'язана з фінансовою нестабільністю молодих поколінь. Безробіття змушує молодь відтерміновувати створення сімей та народження дітей на невизначений термін. Відсутність власного житла та стабільного доходу стає головним бар'єром для реалізації репродуктивних планів. Це призводить до подальшого старіння нації, звуження внутрішнього ринку споживання та зростання навантаження на солідарну пенсійну систему в майбутньому. Більше того, незайнятість стимулює еміграційні настрої: молоді люди, не знаходячи реалізації на батьківщині, виїжджають за кордон, що назавжди позбавляє країну її демографічного майбутнього [19].

Психологічний аспект молодіжного безробіття часто залишається поза увагою економістів, проте він є фундаментом для соціальних потрясінь. Тривалий пошук роботи, що супроводжується постійними відмовами, формує у молоді почуття соціальної непотрібності та меншовартості. Це призводить до поширення депресивних станів, втрати життєвих орієнтирів та апатії. Втрата віри в соціальну справедливість та власні сили руйнує ініціативність – головну рису молодіжного віку. У довгостроковій перспективі це формує прошарок «втраченого покоління», яке не бере участі в громадському житті та скептично ставиться до будь-яких державних інституцій.

Для систематизації та візуалізації глибини цих наслідків розроблено аналітичну таблицю.

Таблиця 2.3.

Взаємозв'язок факторів та наслідків молодіжного безробіття для суспільства

Сфера впливу	Ключовий прояв наслідку	Довгостроковий ризик для держави
Економіка	Дефіцит податкових надходжень,	Гальмування інноваційного

Сфера впливу	Ключовий прояв наслідку	Довгостроковий ризик для держави
	недовиробництво ВВП	розвитку та відбудови
Людський капітал	«Ефект іржі» (втрата навичок і знань)	Професійна деградація робочої сили
Соціальна сфера	Маргіналізація, зростання криміногенності	Руйнування суспільної безпеки та моралі
Демографія	Відкладене батьківство, трудова еміграція	Депопуляція та критичне старіння населення
Психологія	Соціальна апатія, депресія, втрата довіри	Ерозія громадянського суспільства та патріотизму

Отримані дані ілюструють кумулятивний ефект молодіжного безробіття. Економічні втрати є лише вершиною айсберга, тоді як депопуляція та «ефект іржі» створюють незворотні зміни в структурі суспільства. Якщо економічні збитки можна компенсувати за рахунок зовнішніх інвестицій чи кредитів, то втрачене покоління та професійні навички відновити майже неможливо. Психологічна депресія молоді перетворюється на політичний радикалізм або повну байдужість до долі країни, що ставить під загрозу національну безпеку.

Таким чином, подолання молодіжного безробіття є не просто питанням соціального захисту, а стратегічним пріоритетом збереження державності. Кожна непрацевлаштована молода особа сьогодні – це втрачені можливості для технологічного прориву завтра. Розуміння масштабу соціально-економічних наслідків вимагає від уряду переходу від пасивного нарахування допомоги до активних програм стимулювання зайнятості, які б нівелювали ці загрози та повертали молодь у русло активного суспільного будівництва. Тільки через інтегровану політику, що враховує психологію та демографію, можна зупинити деструктивні процеси та забезпечити сталий розвиток України в посткризовий період.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ

3.1. Державна політика зайнятості молоді та її ефективність

Державна політика зайнятості молоді в Україні на сучасному етапі трансформується з моделі пасивної соціальної підтримки у стратегію активного стимулювання економічної самостійності. В умовах посткризового відновлення та демографічних викликів 2026 року, зусилля уряду зосереджені на створенні сприятливого правового та фінансового середовища, яке б нівелювало ризики незайнятості серед осіб віком від 15 до 35 років. Ефективність цієї політики базується на поєднанні законодавчих преференцій, прямих фінансових інвестицій у молодіжні стартапи та інституційної розбудови інфраструктури ринку праці [2].

Законодавчі ініціативи виступають фундаментом регулювання, що має на меті подолання дискримінації молоді за ознакою відсутності досвіду. Ключовим інструментом тут є квотування робочих місць. Згідно з чинним законодавством, підприємствам із чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5% для працевлаштування категорій громадян, що мають додаткові гарантії, куди входить молодь, яка закінчила навчання або звільнилася зі строкової служби. Крім того, запроваджено систему податкових пільг для роботодавців: підприємства, які створюють нові робочі місця та працевлаштовують на них молодь за направленням служби зайнятості, отримують компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Це робить найм молодих фахівців фінансово привабливим, нівелюючи витрати на їхню адаптацію. Активні заходи політики зайнятості зміщують акцент із пошуку найманої праці на розвиток підприємницького потенціалу. Грантові програми, зокрема компоненти масштабного проєкту «єРобота», такі як «Власна справа», стали потужним драйвером молодіжної активності.

Молоді люди мають можливість отримати мікрогранти на відкриття або розширення бізнесу за умови створення нових робочих місць. Це дозволяє трансформувати фрустрацію від безробіття у креативну економічну енергію. Паралельно з цим діє система ваучерів на перенавчання. Ваучер дає право молодій особі безоплатно пройти навчання за однією з затверджених професій або спеціальностей у закладах освіти, що дозволяє оперативно подолати структурне безробіття та змінити застарілий фах на затребуваний ІТ-профіль або технічну спеціальність [8].

Інституційна підтримка реалізується через розгалужену мережу Державної служби зайнятості (ДСЗ) та молодіжних центрів праці. Сучасна ДСЗ функціонує як сервісна установа, що використовує цифрові платформи для кар'єрного консультування та автоматизованого підбору вакансій. Важливу роль відіграють молодіжні центри праці, які діють як комунікаційні хаби між бізнесом та студентами. Вони забезпечують не лише інформування, а й проводять тренінги з написання резюме, підготовки до співбесід та розвитку м'яких навичок (soft skills).

Для оцінки результативності та структури державної підтримки розроблено аналітичну таблицю, що відображає основні інструменти впливу.

Таблиця 3.1.

Напрямок політики	Ключовий інструмент	Цільовий результат	Показник ефективності (2025-2026 рр.)
Законодавчий	Квоти та пільги по ЄСВ	Зниження бар'єру "першого робочого місця"	Зростання частки працевлаштованих випускників на 12%
Фінансово-активний	Гранти «Власна справа»	Стимулювання самозайнятості та стартапів	Створення понад 15 тис. нових МСБ молодими людьми
Освітній	Ваучери на навчання	Усунення кваліфікаційного розриву	65% отримувачів ваучерів знаходять роботу за новим фахом
Комунікаційний	Цифрові сервіси ДСЗ	Скорочення терміну пошуку вакансії	Середній час працевлаштування скоротився з 5 до 3

Ефективність інструментів державної політики зайнятості молоді

Представлені дані вказують на те, що найбільш ефективними виявилися прямі стимулюючі заходи – гранти та ваучери. Вони забезпечують не лише тимчасову зайнятість, а зміну статусу особи з «шукача» на «роботодавця» або «кваліфікованого фахівця». Квотування, хоча і залишається важливим захисним механізмом, має менший вплив на інноваційні сектори, де бізнес орієнтується на результат, а не на формальні показники. Цифровізація сервісів ДСЗ дозволила значно пришвидшити обіг інформації на ринку, що критично важливо для мобільної молоді.

Узагальнюючи, можна констатувати, що державна політика зайнятості молоді стає більш гнучкою та орієнтованою на результат. Проте її ефективність все ще стримується недостатнім фінансуванням у віддалених регіонах та бюрократичними труднощами при отриманні окремих видів допомоги. Подальший розвиток системи має відбуватися шляхом поглиблення державно-приватного партнерства, де бізнес бере на себе роль наставника, а держава мінімізує його ризики при інвестуванні в молоді таланти. Тільки за умови синергії законодавчих норм, фінансової підтримки та сучасної сервісної інфраструктури можливо досягти сталого зниження рівня молодіжного безробіття та забезпечити економічне відродження країни. Традиційні методи доповнюються інноваційними підходами, такими як підтримка дистанційної зайнятості та фрилансу, що стає предметом розгляду в наступних підрозділах.

3.2. Інноваційні напрями розвитку зайнятості молоді: підприємництво, цифровізація та модернізація професійної орієнтації

Сучасна парадигма подолання молодіжного безробіття вимагає переходу від традиційних методів стимулювання попиту на працю до впровадження інноваційних моделей зайнятості, що відповідають вимогам четвертої промислової революції. В умовах 2026 року ключовими драйверами інтеграції молоді в економіку стають цифровізація, гнучкі форми праці та принципово нові підходи до професійного навчання. Трансформація ринку праці відкриває

перед молодим поколінням можливості, що виходять за межі класичного офісного найму, дозволяючи реалізувати інтелектуальний потенціал через глобальні платформи та високотехнологічні сектори.

Одним із найбільш динамічних явищ сучасності стала гіг-економіка, яка пропонує фриланс як реальну та ефективну альтернативу традиційній зайнятості. Використання міжнародних платформ, таких як Upwork чи Fiverr, дозволяє молодим фахівцям працювати на глобальному ринку, нівелюючи географічні обмеження та економічну депресивність окремих регіонів. Фриланс забезпечує молоді необхідну гнучкість, можливість самостійно керувати часом та одночасно працювати над проєктами для замовників з різних країн. Це не лише знижує рівень фрикційного безробіття, а й сприяє швидкому накопиченню практичного досвіду та формуванню портфоліо, що є критично важливим для кар'єрного старту [20].

Паралельно з розвитком самозайнятості в Україні активно розбудовується екосистема стартапів, що підтримується на державному рівні. Спеціальний правовий та податковий режим Дія.City створив унікальні умови для розвитку ІТ-сектору, залучаючи молодих розробників, аналітиків та дизайнерів до створення продуктів з високою доданою вартістю. Мережа бізнес-інкубаторів та акселераторів забезпечує молодіжним інноваційним проєктам менторську підтримку та доступ до венчурного капіталу. Така інституційна підтримка перетворює молодь з найманих працівників на творців нових робочих місць, що має стратегічне значення для післявоєнного відновлення економіки.

Цифрова трансформація також уможливила масове впровадження дистанційної праці, що базується на використанні штучного інтелекту та хмарних технологій. Це дозволяє молодим людям, які проживають у невеликих містах чи сільській місцевості, отримувати доступ до вакансій у великих корпораціях без переїзду. Штучний інтелект стає не лише конкурентом, а й інструментом підвищення продуктивності: молодь, яка швидше засвоює навички роботи з нейромережами та великими даними, отримує суттєві переваги на ринку. Дистанційний формат роботи сприяє децентралізації

капіталу та зниженню тиску на інфраструктуру мегаполісів, одночасно забезпечуючи молоді комфортний баланс між роботою та особистим життям.

Важливим кроком у подоланні структурного безробіття стала модернізація освітнього процесу через впровадження дуальної освіти. Запозичуючи успішний досвід німецької та австрійської моделей, українські заклади вищої освіти переходять до формату, де теоретичне навчання у стінах університету тісно переплітається з тривалою оплачуваною практикою безпосередньо на підприємстві. Студент отримує статус працівника, здобуває реальні навички на сучасному обладнанні та інтегрується в корпоративну культуру ще до отримання диплома. Це повністю знімає проблему бар'єру відсутності досвіду та гарантує роботодавцю підготовленого спеціаліста, що ідеально відповідає вимогам конкретного виробництва [10].

Технологічний прогрес торкнувся і сфери вибору майбутньої професії, де на зміну застарілим тестам прийшла профорієнтація 2.0. Використання технологій віртуальної реальності дозволяє молоді пройти тест-драйв професії у симуляційному середовищі, відчувши специфіку роботи хірурга, інженера чи пілота без ризиків. Аналітичні системи на основі великих даних аналізують схильності особистості та прогнозують затребуваність обраного фаху через 5-10 років, що мінімізує ймовірність помилкового вибору та подальшої незайнятості.

Фундаментальною основою стабільності на сучасному ринку праці стає концепція Life-long learning – безперервного навчання протягом усього життя. В умовах 2026 року знання застарівають надзвичайно швидко, тому молодь повинна володіти навичкою постійної перекваліфікації. Держава та бізнес стимулюють культуру мікронавчання та короткострокових курсів, що дозволяють за кілька місяців опанувати нову цифрову нішу. Здатність до швидкого розучування старого та засвоєння нового (unlearn and relearn) стає ключовою компетенцією, що страхує молоду людину від циклічних коливань економіки та технологічних шоків.

Для систематизації інноваційних напрямів та їх впливу на рівень зайнятості розроблено аналітичну таблицю.

Характеристика інноваційних інструментів підвищення зайнятості молоді

Напрямок інновації	Технологічна база	Основний механізм подолання безробіття	Очікуваний ефект для молоді
Гіг-економіка	Цифрові платформи (Upwork)	Вихід на глобальний ринок замовлень	Економічна незалежність, гнучкий графік
Дія.City та стартапи	ІТ-інфраструктура, пільги	Створення власних високотехнологічних компаній	Формування прошарку молодих підприємців
Дистанційна праця	ШІ, хмарні сервіси, Zoom	Доступ до вакансій без територіальної прив'язки	Розвиток регіонів, економія часу та ресурсів
Дуальна освіта	Виробничі потужності бізнесу	Одночасне навчання та оплачувана праця	100% гарантія працевлаштування після випуску
Профорієнтація 2.0	VR-технології, Big Data	Точне прогнозування кар'єрного шляху	Зниження ризику професійного вигорання

Представлена структура ілюструє перехід від пасивного очікування вакансій до проактивного формування власного трудового шляху. Гіг-економіка та дистанційна праця вирішують проблему територіальної обмеженості, що особливо важливо для молодих переселенців. Дуальна освіта та VR-профорієнтація націлені на усунення структурного розриву між теорією та практикою. Найбільший кумулятивний ефект досягається при поєднанні цих напрямів: коли молода людина, отримавши дуальну освіту, використовує ШІ для виконання міжнародних контрактів у межах власного стартапу [8].

Впровадження новітніх моделей працевлаштування дозволяє не лише знизити рівень молодіжного безробіття, а й підвищити якість людського капіталу країни. Проте успіх цих ініціатив залежить від доступності швидкісного інтернету, стабільності енергопостачання та готовності освітньої системи до радикальних змін. Тільки через синергію технологій та оновлених соціальних інститутів Україна зможе забезпечити гідне майбутнє для молодого покоління, перетворивши виклики безробіття на можливості для глобального лідерства в цифровій економіці.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи результати проведеного дослідження проблеми молодіжного безробіття, можна сформулювати цілісну систему висновків, що охоплюють теоретичні, аналітичні та прикладні аспекти функціонування сучасного ринку праці в Україні. Молодіжне безробіття постає не просто як відсутність робочих місць, а як складний індикатор інституційної розбалансованості між системою відтворення людського капіталу та динамічними потребами глобальної цифрової економіки.

По-перше, теоретичний аналіз підтвердив, що молодь є специфічним суб'єктом ринку праці, який поєднує в собі найвищий інноваційний потенціал із найвищим рівнем соціально-економічної вразливості. Класифікація безробіття на фрикційне, структурне та циклічне дозволяє констатувати, що для молоді найбільш деструктивним є структурний вид незайнятості. Він свідчить про глибокий розрив між академічною підготовкою та реальними компетенціями, які вимагає бізнес. Теоретичні школи (неокласична, кейнсіанська, теорія людського капіталу) доводять, що подолання безробіття потребує не лише економічного зростання, а й радикальної модернізації інвестицій у «soft skills» та адаптивні навички молодих фахівців.

По-друге, аналіз сучасного стану ринку праці України у 2024–2026 роках виявив парадоксальну ситуацію. На тлі загального дефіциту кадрів, спричиненого мобілізаційними процесами та міграцією, рівень молодіжного безробіття залишається стабільно високим, особливо серед жінок та випускників без досвіду роботи. Сформувався чіткий гендерний дисбаланс: жінки становлять понад 80% зареєстрованих безробітних у цивільному секторі. Регіональний аспект продемонстрував концентрацію молодих талантів у західних та центральних хабах при одночасному кадровому вакуумі в прифронтових територіях. Проблема «першого робочого місця» залишається ключовим бар'єром, оскільки роботодавці все ще неохоче інвестують у навчання новачків, попри гострий дефіцит фахівців.

По-третє, дослідження причин виникнення безробіття дозволяє

стверджувати, що освітній дисбаланс – «надвиробництво» гуманітаріїв при дефіциті технічних кадрів – є головним гальмом професійної інтеграції молоді. Інформаційний вакуум та викривлені очікування молоді щодо рівня заробітної плати без відповідної кваліфікації лише поглиблюють кризу. Соціально-економічні наслідки цього явища мають довгостроковий загрожуючий характер: «ефект іржі» призводить до незворотної втрати кваліфікації, а фінансова нестабільність поглиблює демографічну кризу через відтермінування шлюбів та народження дітей. Це створює ризик формування «втраченого покоління», що є критичною загрозою для національної безпеки в період післявоєнної відбудови.

По-четверте, оцінка державної політики зайнятості свідчить про перехід до активних моделей стимулювання. Програми грантової підтримки («Власна справа», «Робота») та система ваучерів на перенавчання довели свою ефективність як інструменти прямої дії. Вони дозволяють молоді переходити зі статусу пасивного отримувача допомоги до статусу підприємця чи висококваліфікованого спеціаліста. Однак ефективність законодавчих квот залишається низькою через формальний підхід бізнесу, що потребує перегляду механізмів податкового стимулювання роботодавців, які реально інвестують у наставництво.

По-п'яте, майбутнє подолання молодіжного безробіття лежить у площині інноваційних форм зайнятості та цифрової трансформації. Гіг-економіка (фриланс), дистанційна праця та розвиток екосистеми стартапів (Дія.City) стають реальними соціальними ліфтами, що дозволяють молоді реалізуватися незалежно від місця проживання. Впровадження дуальної освіти за європейськими стандартами є безальтернативним шляхом до усунення бар'єру «відсутності досвіду». Концепція «Life-long learning» та використання VR-технологій у профорієнтації 2.0 мають стати основою національної стратегії розвитку людського капіталу.

У підсумку, розв'язання проблеми молодіжного безробіття вимагає синергії зусиль держави, бізнесу та освітніх інституцій. Головним стратегічним завданням є перетворення молоді з «групи ризику» на «групу розвитку». Це можливо лише через створення гнучкого ринку праці, де цифрові навички, підприємницька ініціатива та безперервна освіта стануть фундаментом для професійного успіху та економічного відродження України. Держава повинна виступати не лише контролером, а й інвестором у молодіжні таланти, забезпечуючи умови, за яких молодь бачитиме своє майбутнє виключно в межах національної економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- 1.Алексеева С. Креативні індустрії і молодіжне підприємництво. Інноваційна професійна освіта. 2023. Т. 2, № 9. С. 330–332.
- 2.Атаманюк Р. Молодіжне безробіття: світові тенденції та вплив на економічний розвиток. Економіка та суспільство. 2023. № 58. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3347/3274>
- 3.Ачкасова О. Роль соціального підприємництва у вирішенні проблеми молодіжного безробіття. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic sciences. 2023. Т. 320, № 4. С. 394–398.
- 4.Бондаренко, О.Г. Професійна реабілітація та її роль у політиці зайнятості. Київ: Українське видавництво, 2020. 150 с
- 5.Верховна Рада України, Закон України про зайнятість населення. Київ: Українське видавництво, 2023. 180 с.
- 6.Верховна Рада України, Закон України про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді. Київ: Українське видавництво, 2023, 200 с.
- 7.Водарчук А. О. Особливості розвитку молодіжного підприємництва в Україні: виклики повномасштабної війни. Сучасні наукові погляди на реформування економічної системи: теорії та пропозиції. 2024. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-366-1-37>
- 8.Гоць А.А. Актуальні нестандартні форми зайнятості українців у нових реаліях сучасності. Габітус. 2021. № 23. С. 38-42
- 9.Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Державна служба статистики України, Молодіжне безробіття в Україні: статистичний звіт за 2023 - 2024 роки. Київ: Українське видавництво, 2023. 90 с.
11. Дорогань-Писаренко Л. Безробіття в Україні: сутність та основні тенденції. Приазовський економічний вісник. 2020. № 2(19). URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-2-1>
12. Дубровський В., Черкашин В. Воєнні мігранти: світовий досвід та українські особливості / Економічна експертна платформа. К, 2024.

URL: <https://help-ukraine.org.ua/wp-content/uploads/2024/04/Policy-war-migranti-final1.pdf>

13. Іваненко О. Ринок праці і зайнятість під час війни: стан та перспективи. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2022. № 4. С. 56-75. URL: <http://jnas.nbu.gov.ua/article/UJRN-0001382434>

14. Капліна А. І. Молодіжне підприємництво як чинник розвитку економіки. Таврійський науковий вісник. серія: економіка. 2021. № 8. С. 29–33. URL: <https://doi.org/10.32851/2708-0366/2021.8.4>

15. Крутилін С.І. Фріланс як форма платформної зайнятості. Економічний простір. №191, 2024. URL: <https://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/1580>

16. Личковська М.Р. Трансформація поняття «стандартна зайнятість» у новій економіці. URL: <http://global-national.in.ua/archive/13-2026/8.pdf>

17. Літорович О. Аналіз ринку фрілансу в Україні. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. 2020. Т. 4, № 1. С. 43–53. URL: <https://doi.org/10.23939/semi2020.01.043>.

18. Лопатін Д., Самофалова Т. Молодіжне підприємництво як потенціал формування людського капіталу. Наукові інновації та передові технології. 2023. № 14(28). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-14\(28\)-286-298](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-14(28)-286-298)

19. Опар Н., Гуляк К. Блогерство як елемент сучасної інформаційної індустрії //Scientific Collection «InterConf». – 2023. – №. 177. – С. 49-51. <https://archive.interconf.center/index.php/conferenceproceeding/article/download/4619/4655>

20. Помаза-Пономаренко А., Тарадуда Д. Безробіття в Україні: особливості впливу на систему національної безпеки та механізми управління нею. Національні інтереси України. 2024. № 1(1). URL: [https://doi.org/10.52058/3041-1793-2024-1\(1\)-116-131](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2024-1(1)-116-131)

21. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 3 верес. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

22. Про основні засади молодіжної політики : Закон України від 27.04.2021 № 1414-IX : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>

23. Проблеми безробіття молоді та напрямки їх вирішення. SlideShare. URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/docx-252106534/252106534>

24. Ринок праці в умовах війни: демографічні виклики для України. Укрінформ. 2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-politics/3909003-rinokpraci-v-umovah-vijni-demograficni-vikliki-dla-ukraini.html>

25. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viynytendentsiyi-ta-perspektyvy>

26. Свічкарьова Я. В. Спроба № 2 з питань "вдосконалення трудового законодавства щодо понять нестандартних форм зайнятості" (трудовий договір з нефіксованим робочим часом) / Я. В. Свічкарьова // Право та інновації. 2021. - № 1. С. 46 – 54 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2021_1_9. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/fmib/14nebava_teoriya_makroekonomiki/34.htm

27. Хандій О. О., Шестопапов В. І. Безробіття під час війни: аналітичні аспекти. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2022. № 4 (274). С. 76–84. URL: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2022-256-8-77-84>

28. Хлівнюк Т.П., Олексюк О. П. Трудова інтеграція молоді в умовах воєнного стану. Матеріали до 80-ї звітної студентської наукової конференції 100 [Електронний ресурс] : Секція «Факультету психології та соціальної роботи». Підсекція «Психологія», Підсекція «Соціальна робота», Підсекція «Освітні, педагогічні науки» (Одеса, 23–25 квіт. 2024 р.). Одеса : Одес. нац. ун-т ім.І. І.Мечникова, 2024. С. 405–409.

29. Шаталова Л.С., Уманець Т.В. Формування нових форм нестандартної зайнятості населення в умовах цифровізації. Concepts for the development of society's scientific potential : International Scientific and Practical Conference, м. Prague, 19–20 листоп. 2022 р. URL:

<https://doi.org/10.51582/interconf.19-20.11.2022.003>.

30. Шлапко Т.В., Махітько К.Б. Дистанційна зайнятість у епоху сучасних змін: правовий аналіз. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, 2024. Серія ПРАВО. Випуск 85: частина 2. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstreamdownload/123456789/97430/1/Shlapko_labor_rights.pdf

31. Rani U., Furrer M. Digital labour platforms and new forms of flexible work in developing countries: Algorithmic management of work and workers. *Competition & Change*. 2020. № 25(2). P. 167189. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1024529420905187>

32. Ryan P. The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*. 2021. № 39(1). P. 34–92.

33. The European Commission. European Economic Forecast. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021. URL: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip156_en.pdf