DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-575-4-13

СТРУКТУРНА ДИВЕРГЕНЦІЯ РИНКІВ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЄС: ІМПЛІКАЦІЇ ДЛЯ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Шевчук В.О.

ВСТУП

У сучасних умовах глобальних трансформацій для соціально-економічного розвитку України особливої актуальності набуває проблема забезпечення ефективного функціонування ринку праці та розвитку конкурентоспроможного людського потенціалу, як ключових чинників досягнення цілей сталого розвитку та інтеграції країни до європейського простору.

У контексті реалізації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, яка була ратифікована 2014 р. і набула чинності в повному обсязі восени 2017 р., стратегічним завданням є поступове наближення соціально-економічних індикаторів ринку праці України до європейських стандартів, зокрема у сфері зайнятості. Зокрема, згідно зі ст. 424 Угоди, Україна зобов'язалася поступово гармонізувати своє законодавство і стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей із правом Європейського Союзу[1]. Проте сучасні зміни, яких зазнає вітчизняна економіка та ринок праці в умовах воєнного стану, затяжної демографічної кризи та структурних диспропорцій, істотно ускладнюють досягнення цієї мети.

Особливої уваги набуває питання структурної сумісності професійно-кваліфікаційного складу, освітнього рівня та зайнятості населення України з аналогічними параметрами країн-членів ЄС. Ураховуючи стратегічний вектор євроінтеграції, глибоке вивчення проблеми структурної дивергенції ринків праці України та ЄС має ключове значення для обґрунтування ефективного державного регулювання, розвитку конкурентоспроможного людського потенціалу та адаптації національних інституцій до європейських вимог. Проблема подолання дивергенції між ринком праці України та країн Європейського Союзу має прямий вплив на забезпечення сталого розвитку нашої країни.

[1] Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Євроінтеграційний портал. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/tekst-uhody-pro-asotsiatsiiu

1. Компаративний аналіз ринків праці України та Європейського Союзу

Ринки праці України та країн Європейського Союзу реагують на глобальні зміни по-різному, залежно від рівня економічного розвитку, інституційної спроможності, соціальної політики та ступеня інтеграції в глобальні економічні процеси. Як справедливо зазначають В.І. Костриця і Т.В. Бурлай, попри задекларовані зобов'язання щодо конвергенції (зближення за ключовими індикаторами) ринків праці України та ЄС, реальні процеси демонструють переважно розбалансованість за основними параметрами, що засвідчує переважно їх структурну дивергенцію (розходження параметрів), і створює серйозні виклики і для реалізації соціально-економічних цілей Угоди, і для вітчизняної політики зайнятості та реформ ринку праці[2].

Зазначимо, що конвергенція – це економічне зближення країн, яке зумовлює появу в економіці різних крїн спільних ознак; або це вид динаміки стану ринку праці, коли аналіз показників вказує на спільні однакові тенденції розвитку. Натомість дивергенція – це розбіжність, віддалення економік країн в процесі їх розвитку; або це вид динаміки стану ринку праці, коли аналіз показників вказує на різні тенденції.

У табл. 1 наведено дані Державної служби статистики України та Євростату щодо низки ключових індикаторів у 2015, 2020 і 2024 рр., які характеризують галузеву, професійно-кваліфікаційну, вікову, освітню та гендерну структуру ринків праці України та ЄС.

Для того, щоб дані були найбільш співставні, ми зробили вибірку показників рівня зайнятості для України серед населення віком 15–70, для ЄС – 15–64 роки, а показників рівня безробіття серед населення віком 15–70 років для України і 15–74 роки – для ЄС.

Порівняння наведених даних у табл. 1 і їх різниць за абсолютними значеннями показало, що за цей період не спостерігається зближення (так звана структурна конвергенція) за більшістю параметрів, окрім як за трьома індикаторами: «частка працівників, зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві», «частка молоді, яка не працює, не навчається та не набуває професійних навичок» і «гендерний розрив в оплаті праці чоловіків і жінок». Усі інші показники демонструють наявність віддалення та розходження (або процесів структурної дивергенції) ринків праці України і ЄС-27, характерною ознакою якого є різноспрямованість тенденцій динаміки відповідних показників.

[2] Костриця В. І., Бурлай Т. В. Розбалансованість ринків праці в Україні та ЄС як чинник їх структурної дивергенції. Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 23-24 жовт. 2019 р. Київ : КНЕУ, 2019. С. 41.

Таблиця 1

Динаміка показників функціонування ринків праці України*[3] [4] та ЄС-27[5] у 2015, 2020 і 2024 рр.

№ з/п	Показник (індикатор)	Україна			ЄС-27			Різниця показників України та ЄС, в.п. (за абсол. знач.)			Зближення (+) / віддалення (-)
		2015	2020	2024	2015	2020	2024	2015	2020	2024	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Рівень зайнятості населення (Укр. – у віці 15-70 років, ЄС – 15–64 роки), %	56,7	56,2	54,6	64,1	70,4	70,8	7,4	14,2	16,2	-
2	Рівень зайнятості населення у віці 20-64 роки, %	64,4	65,2	68,7	68,5	71,7	75,8	4,1	6,5	7,1	-
3	Рівень зайнятості населення у віці 15–24 роки, %	28,2	25,8	відсутні дані	30,4	35,2	35,0	2,2	9,4	-	-
4	Рівень зайнятості жінок (Укр. – у віці 15–70 років, ЄС – 15-64 роки), %	51,7	51,2	відсутні дані	59,0	66,1	70,8	7,3	14,9	-	-
5	Рівень зайнятості жінок у віці 20-64 роки, %	59,1	60,0	відсутні дані	63	66,1	70,8	3,9	6,1	-	-
6	Частка працівників, зайнятих у промисловості, %	15,6	24,1	22,5 (2023 р.)	16,2	15,0	12,4 (2023 р.)	0,6	9,1	10,1	-
7	Частка працівників, зайнятих у сільському, лісовому та рибному господарстві, %	17,4	17,1	6,1 (2023 р.)	4,3	4,2	3,2	13,1	12,9	2,9	+
8	Частка фахівців у загальній чисельності зайнятих, %	12,0	11,7	відсутні дані	16,8	20,7	23,1	4,8	9	-	-
9	Рівень зайнятості населення з (повною) вищою освітою (ЄС – рівень 5-8),%	71,9	71,3	відсутні дані	82,2	86,9	86,5	10,3	15,6	-	-

[3] Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

[4] Робоча сила України 2021. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2022. 216 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf

[5] Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
10	Рівень зайнятості населення, яке має початкову загальну освіту або не має освіти (ЄС – рівень 0–2), %	16,7	15,6	відсутні дані	41,9	43,9	46,5	25,2	28,3	-	-
11	Рівень безробіття населення (Укр. – у віці 15–70 років, ЄС – 15–74 роки), %	9,1	9,5	14,3	10,2	7,2	5,9	1,1	2,3	8,4	-
12	Рівень безробіття населення у віці 15-24 роки, %	22,4	19,3	35,0	22,4	17,5	14,9	0	1,8	20,4	-
13	Рівень безробіття жінок (Укр. – у віці 15–70 років, ЄС – 15–74 роки), %	8,1	9,1	10,2	10,3	7,5	6,2	2,2	1,6	4	-
14	Рівень безробіття населення з (повною) вищою освітою (ЄС – рівень 5–8), %	7,8	8,0	відсутні дані	6,1	3,8	3,8	1,7	4,2	-	-
15	Частка фахівців у загальній чисельності безробітних, %	9,3	12,0	відсутні дані	6,3	4,2	4,2	3	7,8	-	-
16	Частка молоді у віці 15–24 років в Укр. і 15–29 років в ЄС, яка не працює, не навчається та не набуває професійних навичок, %	17,2	15,5	відсутні дані	15,5	13,9	11,0	1,7	1,6	-	+
17	Гендерний розрив в оплаті праці чоловіків і жінок, %	25,1	20,4	18,6	15,5	12,7	12,0	9,6	7,7	6,6	+

* Статистичні дані по Україні наведено без урахування данних тимчасово окупованих територій АР Крим, м. Севастополь, Донецької та Луганської обл.

Як бачимо, пандемія COVID-19 вразила ринок праці України набагато більше, ніж ЄС. Так, за період 2015–2020 рр. структурні показники зайнятості населення в Україні знизилися, крім незначного зростання рівня зайнятості населення у віці 20–64 роки, натомість в країнах ЄС – підвищилися, окрім частки працівників, зайнятих у промисловості, та частки населення, зайнятого у сільському, лісовому та рибному господарстві. Структурні показники безробіття населення в Україні демонструють тенденцію до зростання, окрім даних рівня безробіття населення у віці 15–24 роки, тоді як в ЄС – всі показники за цей період скоротилися. За період 2020–2024 рр. тенденції повторилися, але за 2024 р. дані більшості показників не наведено в офіційній

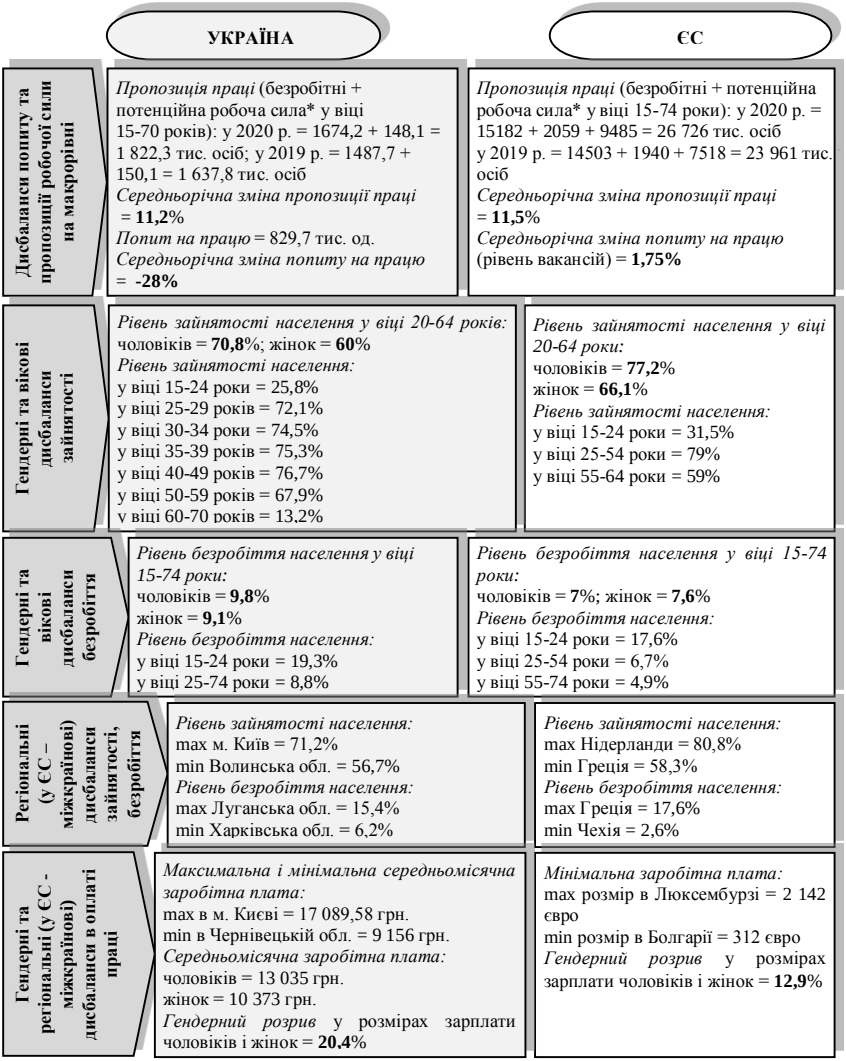
статистиці. У зв'язку з військовою агресією і окупацією частини територій України з 2022 р. Державна служба статистики України не має можливості проводити обстеження зайнятості і безробіття населення, тому останніми опублікованими даними щодо зайнятості і безробіття є показники за 2021 р. Загалом структурні показники зайнятості населення в Україні знизилися, окрім знову ж таки зростання рівня зайнятості населення у віці 20–64 роки, в країнах ЄС – підвищилися, окрім частки працівників, зайнятих у промисловості, та частки населення, зайнятого у сільському, лісовому та рибному господарстві. Це обумовлено тим, що на початку 2023 р. в ЄС було прийнято нову масштабну стратегію для реформування промисловості відповідно до цілей Європейського зеленого курсу, що включає її зелену трансформацію та застосування нових технологій. Щодо показників безробіття населення, то в Україні вони зростають, в ЄС – більшість за цей період скоротилися, лише без змін залишився рівень безробіття населення з освітою 5–8 рівня та частка фахівців у загальній чисельності безробітних. Таким чином, можна констатувати, що ринки праці розвиваються у протилежних напрямках.

Отже, зниження рівня зайнятості в Україні на фоні зростання цього показника в ЄС, зростання безробіття, збільшення гендерного та вікового дисбалансів, а також низький рівень зайнятості молоді й осіб з вищою освітою вказують на наявність глибоких структурних проблем. Ситуацію посилюють наслідки пандемії COVID-19 та повномасштабної війни.

Зауважимо, що процес віддалення ринків праці України та ЄС має дезінтеграційний потенціал і тому повинен бути в переліку основних пріоритетів вітчизняного державного регулювання. На думку В.І. Костриці і Т.В. Бурлай, вагомим структурним чинником віддалення ринків праці України та ЄС є їх розбалансованість. На ринках праці України та Європейського Союзу вченими виокремлено ряд внутрішніх дисбалансів, зокрема попиту та пропозиції робочої сили; гендерних, освітніх і регіональних параметрів зайнятості, безробіття та оплати праці; професійно-кваліфікаційної структури зайнятості; відповідності освітньо-професійного рівня та професійних навичок працівників посадам, які вони займають, а також потребам ринку праці; поширення стандартних (традиційних) і нестандартних форм зайнятості; інституційного розвитку сфери соціально-трудових відносин тощо[6] [7].

[6] Костриця В. І., Бурлай Т. В. Розбалансованість ринків праці в Україні та ЄС як чинник їх структурної дивергенції. С. 44.

[7] Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с.



* Потенційна робоча сила – незайняте населення, яке впродовж вказаного періоду не входило до складу робочої сили, але різними способами висловлювало своє бажання отримати роботу.

Рис. 1. Дані основних індикаторів дисбалансів на ринках праці в Україні[8,9,10] та ЄС[11], 2020 р.

[8] Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/.

[9] Робоча сила України 2021. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf.

Для порівняння, на рис. 1 і рис. 2 наведено деякі індикатори дисбалансів ринків праці України та ЄС за 2020 та 2024 рр. Як бачимо, в статистичних дослідженнях та звітах відрізняються вікові межі для показників зайнятості і безробіття. [10]

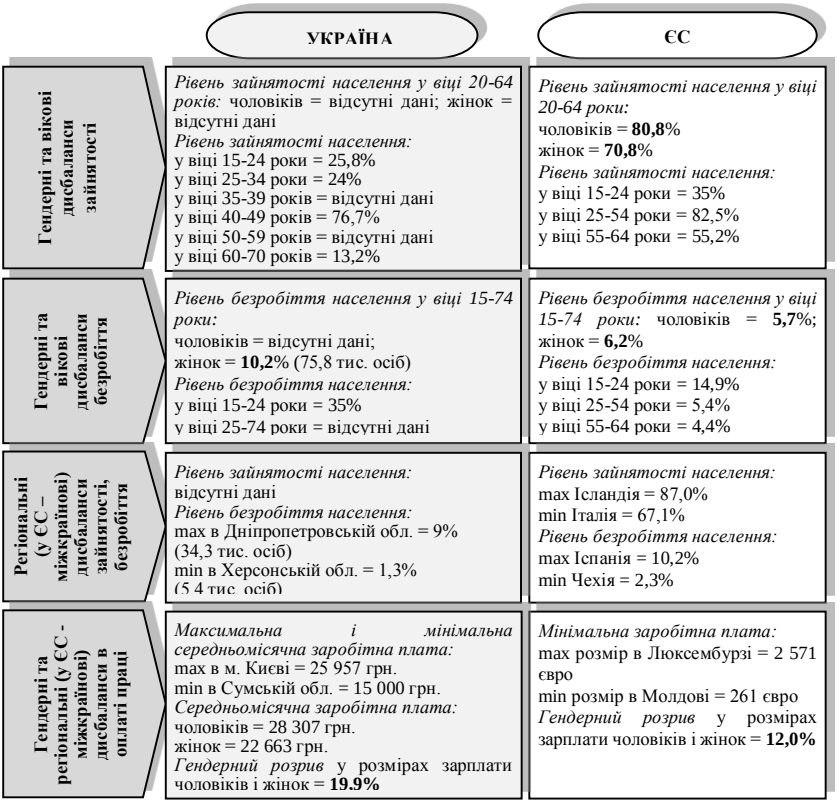


Рис. 2. Дані деяких індикаторів дисбалансів на ринках праці в Україні[12] [13]та ЄС[14], 2024 р.

[10] Ринок праці: можливість працевлаштування та заробітків для простих українців. Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-mozhlyvist-pracevlashtuvannya-ta-zarobitkiv-dlya-prostyh-ukrayinciv

[11] Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database

[12] Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/

[13] Ринок праці: можливість працевлаштування та заробітків для простих українців. Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-mozhlyvist-pracevlashtuvannya-ta-zarobitkiv-dlya-prostyh-ukrayinciv

[14] Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database

Варто зазначити, що внутрішні ринки праці України та деяких країн ЄС мають схожі негативні тенденції розвитку і, відповідно, причини, що їх зумовлюють, інші ж – суттєво різняться і за тенденціями розвитку, і за рівнем дисбалансів, а також державним регулюванням цієї сфери.

Для ширшого порівняльного аналізу показників функціонування ринків праці України та ЄС розраховано співвідношення мінімальної та середньої заробітних плат в деяких країнах ЄС (з найменшою і найбільшою мінімальною заробітною платою) та в Україні в 2020–2024 рр. (табл. 2).

Таблиця 2

Показники мінімальної, середньої заробітних плат та їх співвідношення в країнах ЄС (Болгарія, Люксембург)[15] [16] та в Україні[17] [18], 2020–2024 рр.

Показник	Країни ЄС								Україна			
	Болгарія				Люксембург							
	2020	2021	2023	2024	2020	2021	2023	2024	2020	2021	2023	2024
Мінімальна заробітна плата, євро	312	332	322	363	2142	2201	2508	2571	147	187	168	185
Середня заробітна плата, євро	637	862	998	950	5462	6020	6755	6633	512	420	415	466
Співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати, %	48,9	38,5	32,2	38,2	39,2	36,6	37,1	38,7	35,2	44,6	40,5	39,7

Як відомо, Європарламент визначив, що рекомендоване значення співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати в країнах-членах Європейського Союзу має становити 60%. Міжнародна організація праці (МОП) і Світовий банк рекомендують, щоб співвідношення мінімальної заробітної плати до середньої становило

[15] Шевчук В. О. Аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні та країнах ЄС як складова дослідження кон'юнктури ринку праці. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій: Серія «Економіка і управління»*. Вип. 53. Київ : ДУІТ, 2023. С. 124. DOI: https://doi.org/10.32703/2664-2964-2023-53-119-127

[16] Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database

[17] Офіційний сайт Міністерства фінансів. URL: https://minfin.com.ua/

[18] У 2024 році середня зарплата в Україні зросла на 23%. 12 березня 2025. URL: https://skilky-skilky.info/u-2024-rotsi-serednia-zarplata-v-ukraini-zrosla-na-23/

50–60%. Як свідчать дані табл. 2, в країнах ЄС цей показник з 2020 до 2021 р. зменшувався, а з 2023 зріс, в Україні ж – зростав до 2021 р. і наближався до рівня, визначеного МОП, хоча загалом розмір як мінімальної, так і середньої заробітної плати був набагато менший за розмір найнижчих відповідних показників в Європейскому Союзі, а з 2023 р. має тенденцію до зниження. На думку В.В. Лаговського, якщо враховувати рівень тіньової економіки та виплату заробітної плати «у конвертах», то можна стверджувати, що співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати в Україні є значно меншим за офіційний[19].

На основі проведеного аналізу та попередніх досліджень автора, з'ясовано, що ринок праці в країнах ЄС останніми роками демонструє такі тенденції у сфері безробіття: поступове зменшення частки безробітних осіб віком 15–74 роки, невелике зростання гендерного розриву у безробітті, зменшення частки молоді віком 15–24 роки, яка не працює, не навчається не набуває професійних навичок; у сфері зайнятості: зростання частки зайнятих осіб віком 20–64 роки; зростання рівня зайнятості жінок, скорочення гендерного розриву у зайнятості, зростання чисельності та частки зайнятих віком 20–64 роки з вищою середньою і вищою освітою[20].

У свою чергу ринок праці України має низку проблем, а саме скорочення робочої сили, що відбувається в результаті еміграції і від'ємного природного приросту населення з 1990 рр., дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили, що призводить до поширення безробіття. У сфері безробіття: існування структурного безробіття, пов'язаного із наявністю у робітників компетентностей, на які відсутній попит на ринку, та неможливістю швидкого перенавчання. У сфері зайнятості: поширення нестандартної зайнятості, зокрема високий рівень самозайнятості; деформалізація зайнятості; розширення неформальної зайнятості і її тісне переплетіння з формальною, що обумовлює нерегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудовій та економічній сферах. Все це дає можливість зробити висновок, що в цілому ситуація на ринку праці України складна[21].

---

[19] Лаговський В. В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. *Ефективна економіка.* 2017. № 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643

[20] Шевчук В. О. Аналіз соціально-економічної складової людського потенціалу Європейського Союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент.* 2023. Випуск 57. С. 21–29. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-2675/2023-57-3

[21] Шевчук В. О. Аналіз соціально-економічної складової людського потенціалу України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2023. Випуск 55. С. 11-18. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-2675/2023-55-2

Варто зазначити, що в сучасних умовах на ринку праці України діють нові фактори, які погіршують його стан, зокрема 67% українських роботодавців зіткнулися з кадровою кризою, основним причинами якої стали мобілізація чоловіків, яка ускладнила їхнє працевлаштування (79%), та міграція населення за кордон (53%)[22].

Як бачимо, ринки праці України і країн ЄС суттєво відрізняються за тенденціями розвитку та глибиною існуючих дисбалансів. Аналіз основних показників і оцінка ситуації на ринках праці України і ЄС дають можливість дійти висновку, що найближчими роками дисбаланси в сфері зайнятості України будуть лише зростати, тоді як ЄС – зменшуватись. До 2022 р. такий прогноз на майбутнє був обумовлений дією трьох вагомих факторів: трудовою міграцією, демографічними проблемами, якістю інститутів ринку праці. Варто наголосити, що події 2021 р. і особливо з 2022 р. повністю зруйнували ту динаміку і тенденції розвитку ринку праці в Україні, які вимальовувались до вказаного періоду, і наклалась дія нових факторів, які погіршують його стан.

З огляду на зазначене, подолання розриву між ринками праці України та ЄС потребує комплексної державної політики, спрямованої на гармонізацію професійно-кваліфікаційної структури, підтримку інклюзивного зростання, розвиток системи освіти і підвищення ефективності інституційного регулювання у сфері зайнятості. Особливої уваги вимагає адаптація вітчизняної трудової та соціальної політики до європейських стандартів у контексті процесу інтеграції України до ЄС.

2. Європейський вектор трансформації трудового законодавства та соціальної політики України як чинник зміцнення людського потенціалу в умовах сталого розвитку

В умовах сталого розвитку трансформація трудового законодавства має відбуватись не лише як формальне наближення до стандартів ЄС, а як складова комплексної стратегії зміцнення людського потенціалу, який виступає як активний чинник соціально-економічного поступу країни, що потребує нових інституційних умов для розвитку, реалізації та відтворення.

[22] Десятки тисяч гривень на місяць: хто заробляє найбільше в Україні у 2024 році. РБК-Україна. 21 серпня 2024. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/desyatki-tisyach-griven-misyats-hto-zaroblyae-1724230784.html.

Партнерство з країнами ЄС вже давно стало визначеним курсом подальшого розвитку України. Європейський напрям інтеграції України вимагає впровадження заходів щодо забезпечення позитивних наслідків її впливу на національний ринок праці і на розвиток людського потенціалу в умовах реалізації стратегії сталого розвитку[23].

На думку В.В. Сандугей, основними перевагами європейської інтеграції для ринку праці України є: приведення у відповідність трудового законодавства України до вимог ЄС; розвиток системи робочих місць у кількісному та якісному вимірах; сприятливий інвестиційний клімат та ділове середовище; зростанняння продуктивності праці; зростання рівня конкурентоздатності робочої сили; підвищення реальної заробітної плати; запровадження нової корпоративної культури; зростання стандартів якості життя населення[24].

Разом з тим, варто також враховувати й можливі ризики для вітчизняного ринку праці та стану людського потенціалу країни, зокрема: реформи можуть призвести до скорочення зайнятості в окремих секторах (через зміни в організаційній структурі виробництва та трудової діяльності), що спричинить втрату потенціалу кваліфікованої робочої сили або міграція з метою пошуку роботи за кордоном в країнах з вищим рівнем економічного розвитку; адаптація до норм єдиного ринку та конкуренція з боку великих європейських компаній можуть створити фінансові труднощі для малого та середнього бізнесу, що зумовить підвищення витрат виробництва, що компенсується за рахунок перекладання частини цих витрат на споживачів, що своєю чергою призведе до скорочення попиту, уповільнення економічного зростання або стане причиною зниження витрат на оплату праці, а отже, нижчої заробітної плати або скорочення працівників. Незважаючи на ці виклики, процес інтеграції до єдиного ринку ЄС має стратегічну цінність для України.

Угода про асоціацію між Україною та ЄС передбачає посилення діалогу та співпраці щодо сприяння забезпеченню гідної праці, політики в галузі зайнятості, безпеки та гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, ґендерної рівності та недискримінації. Також в Угоді зазначено, що єдиний ринок ґрунтується

[23] Шевчук В. О. Адаптація соціальної політики України до стандартів Європейського Союзу як напрям розвитку людського потенціалу. Міжнародне співтовариство та Україна в сучасних глобальних цивілізаційних процесах: актуальні економічні, політико-правові, безпекові та соціально-гуманітарні аспекти: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 18–19 квітня 2023 року) / за заг. ред.: М.М. Палінчак, М.М. Король, В.В. Химинець. Ужгород : Вид-во УжНУ «Говерла», 2023. С. 197.

[24] Сандугей В. В. Ринок праці України в умовах глобалізації: дис. … канд. екон. наук: 08.00.01. Київ, 2012. С. 165.

на соціальній ринковій економіці, спрямованій на досягнення повної зайнятості й соціального прогресу[25].

Імплементація Угоди відбувається за допомогою розробки щорічних планів заходів, що деталізують кроки у розрізі виконавців та відповідних директив ЄС. Наступними етапами є проведення експертизи національного законодавства на відповідність директивам ЄС, розробка відповідних законопроєктів та формування нових політик.

Зазначимо, що уряд, який прийшов до влади у 2019 р., затвердив амбітний 5-річний план зростання ВВП та створення понад 1 млн нових робочих місць[26]. Трудові та виробничі реформи мали стати ключовими елементами цього курсу, однак план не був реалізований повною мірою.

Для того щоб відбувся процес інтеграції, закони України мають бути гармонізовані з законодавством ЄС у більшості напрямків, а саме розробка правових положень про трудову діяльність для працівників, які унеможливлюють соціальний демпінг. Йдеться про заборону зниження витрат (заробітної плати) на робочу силу як способу підвищення конкурентоспроможності. На основі цього необхідно запровадити європейські стандарти трудового законодавства та практики у сфері зайнятості, соціальної політики та забезпечення рівних можливостей[27].

Сучасна соціальна політика Європейського Союзу передбачає: визначення детермінант, що гарантують якість життя та стійкий розвиток; зростання конкурентоздатності людського потенціалу країн ЄС; створення комплексної системи заходів і програм, соціальних технологій, які забезпечують подолання протиріч і соціальну стабільність; прогнозування шляхів соціального розвитку інтегрованого суспільства[28].

Станом на 2020 р. у частині «соціальна політика та трудові відносини» Угоди про асоціацію Україна виконала 40% завдань, у 2021 р. – 45% (+5%), у 2022 р. – 54% (+9%), у 2023 р. – 79% (+25%), у 2024 р. – 80% (+1%).

Упродовж 2017–2019 рр. Міністерство соціальної політики України імплементувало чотирнадцять директив ЄС[29]. У Звіті виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2015–2020, крім

[25] Правила ринку праці в Європейському Союзі й Україні. Загальні риси та відмінності. Приведення трудового законодавства україни у відповідність до законодавства ЄС. URL: https://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF.

[26] Програма гідної праці 2020-2024 Україна. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf

[27] Правила ринку праці в Європейському Союзі й Україні. URL: https://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF

[28] Шевчук В. О. Адаптація соціальної політики України до стандартів Європейського Союзу як напрям розвитку людського потенціалу. С. 197-198.

[29] Офіційний сайт Міністерства соціальної політики. URL: https://www.msp.gov.ua/

усіх напрямків і сфер, окремо було вказано проведені заходи Міністерства соціальної політики за такими пунктами:

− «трудові відносини, здоров'я та безпека праці» – видано Наказ «Про затвердження вимог безпеки та захисту здоров'я під час використання виробничого обладнання працівниками», Наказ «Про затвердження мінімальних вимог до безпеки та захисту здоров'я працівників під час роботи з екранними пристроями», ухвалено Постанову КМУ «Про затвердження Технічного регламенту вибухових матеріалів промислового призначення», видано Наказ «Про затвердження Методики розроблення професійних стандартів» для наближення Національної системи кваліфікацій до європейських вимог;

− «соціальний захист» – прийнято Закон України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про мінімальні норми соціального забезпечення № 102» для узгодження норм у визначенні видів соціальної допомоги, умов і розмірів соціальних виплат при настанні основних соціальних ризиків та закріплення принципу рівноправності осіб, що не є громадянами країни проживання, із громадянами конкретної країни; для долучення до європейської моделі соціального забезпечення підписано Європейський кодекс соціального забезпечення; впроваджено Стратегію подолання бідності, в якій для запобігання цієї проблеми було передбачено до 2020 р. заходи, спрямовані на підвищення рівня грошових доходів населення, залучення громадян до ринку праці, надання допомоги та підвищення ефективності програм соціальної підтримки;

− «протидія дискримінації та забезпечення гендерної рівності» – прийнято ряд нормативно-правових актів і змін, зокрема у Конституції України, законах України «Про засади запобігання та протидії дискримінації», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», а також Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.; затверджено низку документів для забезпечення врахування гендерного підходу в усіх сферах життєдіяльності суспільства (Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів при розробленні нормативно-правових актів, Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах, Типові положення про відповідальні структурні підрозділи та радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі). В системі освіти оновленим Законом України «Про освіту» було закладено обов'язкове формування

в учнів гендерної компетентності – здатності усвідомлювати рівні права й можливості[30].

Згідно зі Звітом про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2021 р., за один рік в напрямку адаптації трудового законодавства і соціальної політики України до законодавства і соціальної політики ЄС були здійснені такі заходи (табл. 3).

Таблиця 3

Заходи у сфері соціальної політики та трудових відносин в Україні, 2021 р.[31]

№	Напрям	Заходи
1	2	3
1	Всебічний розвиток людини протягом життя	Схвалено Стратегію людського розвитку.
2	Реалізація Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери	Запроваджено електронні сервіси з використанням Єдиної інформаційної системи соціальної сфери для наближення послуг соціального характеру до громадян.
3	Реформування системи інституційного догляду та виховання дітей	Схвалено Концепцію створення та розвитку системи раннього втручання.
4	Покращення трудового законодавства та імплементації актів права ЄС	Зареєстровано в Верховній Раді України проекти Законів «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин».
5	Соціальний захист найбільш вразливих верств населення	Затверджено Державну програму впровадження механізмів повернення на ринок праці непрацюючих працездатних осіб з малозабезпечених сімей.
6	Інклюзія (інклюзивність) на ринку праці	Затверджено Національний план дій з реалізації Конвенції про права осіб з інвалідністю до 2025 року; розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо створення сприятливих умов для працевлаштування осіб з інвалідністю», який було схвалено Урядом; розроблено новий пілотний проект «Працюй вільно» з метою комплексної всебічної допомоги у працевлаштуванні осіб з інвалідністю.
7	Наближення Національної системи кваліфікацій до європейських вимог	Забезпечено відповідність Національної рамки кваліфікацій Європейській рамці кваліфікацій для навчання протягом життя та Рамці кваліфікацій Європейського простору вищої освіти.

[30] Звіт про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2015-2020. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/aa_implementation_report_2015-2020_ukr_final_0.pdf

[31] Звіт про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2021 рік. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/euua_report_2021_ukr-2.pdf

Закінчення табл. 3

1	2	3
8	Недопущення дискримінації і досягнення гендерної рівності на ринку праці	Ухвалено Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу»; запроваджено Державну соціальну програму забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2021 р., Національний план дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека»; долучення Уряду України до міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності.
9	Протидія домашньому насильству та насильству за ознакою статі	Затверджено Державну соціальну програму запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі до 2025 року.
10	Забезпечення доступу до навчання протягом життя	Затверджено розроблені стандарти вищої освіти за всіма спеціальностями та освітніми рівнями з урахуванням основних компетентностей навчання; продовжено реалізацію Нової української школи на наступних рівнях загальної середньої освіти (перехід до реалізації на рівні базової середньої освіти у 2022 р. та старшої профільної школи у 2027 р.); прийнято Закони України «Про професійну (професійно-технічну) освіту», «Про освіту дорослих»; переглянуто статус України в програмі ЄС Erasmus+ у статусі програмної країни.

За даними Звіту про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2022 та 2023 рр., в сфері соціальної політики та трудових відносин на час військового стану акцент був зроблений на посиленні соціального захисту найбільш вразливих верст населення, на безперебійності соціальних виплат (різних видів допомог, житлових субсидій та пільг), безперервному фінансуванні пенсій та наданні соціальних послуг особам, які їх потребують, на можливості протезування учасників бойових дій.

Як зазначено у Звіті виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2024, відбувся прогрес у соціальній сфері, зокрема у напрямку організації надання соціальних послуг особам, які знаходяться у складних життєвих обставинах, підтримки населення в умовах воєнного стану, формуванням стресостійкості запроваджено ряд експериментальних проектів; у сфері підтримки внутрішньо переміщених осіб; у сфері підтримки людей з інвалідністю: спрощено процедуру отримання високофункціональних протезів, розширено програму безоплатного протезування; забезпечено якісні комплектуючі для протезів захисникам; спрямовано 19,3 млрд грн. на виплати особам

з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю з дитинства; закуплено 416,6 тисяч допоміжних засобів реабілітації для понад 108 тисяч людей (на загальну суму 5 млрд грн.); суттєво підвищено граничну вартість протезів, зокрема для військових; повністю забезпечено потребу реабілітації дітей з інвалідністю, близько 12,5 тис. дітей з інвалідністю пройшли реабілітацію; також у сфері забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків та протидії домашньому насильству. Прийнято Стратегію демографічного розвитку України на період до 2040 р., Стратегію забезпечення права кожної дитини в Україні на зростання в сімейному оточенні на період до 2028 р., Стратегію реформування психоневрологічних та інших інтернатних закладів та деінституціоналізації догляду за особами з інвалідністю та людьми похилого віку до 2034 р. та Операційні плани заходів з їх реалізації до 2027 р. У сфері забезпечення гендерної рівності жінок та чоловіків оновлено завдання та показники Цілі 5 «Гендерна рівність» Цілей сталого розвитку з урахуванням Індексу гендерної рівності[32]. 25 квітня 2024 р. був прийнятий Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання» № 3677-IX (набрав чинності 15 травня 2024 р.), який імплементує Директиву Ради 2001/23/ЄС, зазначену в Угоді про асоціацію, та запроваджує нові обов'язки для роботодавця та нового власника щодо повідомлення працівників про зміни у власності (зміна власника підприємства, реорганізація)[33].

Для адаптації трудового законодавства України до норм Європейського Союзу необхідна його модернізація, а саме Міністерство економіки мало розробити проект нового Трудового кодексу України до 30 грудня 2024 р. замість застарілого Кодексу законів про працю України – КЗпП (від 10.12.1971 р., з останніми змінами 02.05.2025 р.), більшість положень якого вже не можуть адекватно регулювати сучасні трудові відносини та гальмують економічний розвиток. У Звіті 2024 р. вказано, що робота над цим і далі триває.

Вважається, що прийняття нового Трудового кодексу створить додаткові передумови для сталого розвитку офіційної зайнятості. За очікуваннями Міністерства економіки, новий Трудовий кодекс

[32] Звіт про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2024 рік. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/Zvit-pro-vykonannya-Ugody-pro-asotsiatsiyu-za-2024-rik.pdf

[33] Мирошніченко І. Зміни в трудовому законодавстві: який їхній вплив на корпоративні політики. Юридична газета online. 27 вересня 2024. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/zmini-v-trudovomu-zakonodavstvi-ta-yihniy-vpliv-na-korporativni-politiki.html

сприятиме переведенню економічно неактивного населення у активне та подоланню «сірої» зайнятості, що за різними оцінками сягає 10-15%[34].

Варто зауважити, що активний процес змін і прийняття нового трудового законодавства був розпочатий ще з 2007 р. В подальшому було декілька спроб впровадити новий закон і кодекс. Так, у 2015 р. парламентом був прийнятий проект нового Трудового кодексу. Потім у 2017 р. Комітетом з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення було розглянуто питання про підготовку чергового проекту Трудового кодексу України і рекомендовано парламенту прийняти законопроект в цілому; зокрема було підтримано поправки до статей, які уточнювали положення щодо заборони дискримінації в сфері трудових відносин, забезпечували участь у прийняті нормативних актів роботодавця усіх профспілкових організацій, що діють на підприємстві, щодо надання оплачуваної відпустки в разі отримання працівником другої вищої освіти[35]. У кінці 2019 р. Уряд зареєстрував на сайті Верховної Ради України проект Закону «Про працю», який включив всі норми Законів «Про оплату праці», «Про відпустки» і фактично мав замінити КЗпП. У серпні 2022 р. СПО Об'єднань профспілок, а у вересні 2022 р. Міністерство економіки повторно оприлюднили текст проекту закону «Про працю», метою якого є дерадянізація законодавства про працю, створення рівних правил на ринку праці й балансування інтересів працівників і роботодавців, надання стимулів для розвитку соціально відповідального бізнесу, інвестування в національну економіку, спрощення входу-виходу з трудових відносин у поєднанні з ефективними механізмами захисту від раптової втрати роботи, полегшення пошуку нової роботи та зниження рівня безробіття[36]. У грудні 2024 р. Мінекономіки України оприлюднило на своєму сайті доопрацьований проект Трудового кодексу України. СПО об'єднань профспілок його не погодив.

Проект нового Трудового кодексу піддається критиці як з боку роботодавців, так і з боку профспілок (Міжнародна конфедерація профспілок, Міжнародна організація праці і Форум громадянського суспільства Східного партнерства), які вважають, що запровадження

[34] Мінекономіки порахувало, яка має бути зайнятість населення для відновлення України. Укрінформ. 26.03.2024. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-vidbudova/3844991-minekonomiki-porahuvalo-aka-mae-buti-zajnatist-naselenna-dla-vidnovlenna-ukraini.html

[35] Комітет з питань соцполітики рекомендує прийняти в цілому проект Трудового кодексу. URL: https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/43172-komitet-z-pitan-socpolitiki-rekomenduje-priinyati-v-cilomu-proekt-trudovogo-kodeksu

[36] Закон «Про працю» замість КЗпП: повторно оприлюднено проект. URL: https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/78867-zakon-pro-pracyu-zamist-kzpp-povtorno-oprilyudneno-projekt

нових стандартів призведе до зниження існуючих національних стандартів. До основних зауважень належать такі: непрозора процедура прийняття проекту, адже у багатьох нових проектах не вказано, чим він відрізняється від попереднього проекту; відсутня інформація про положення законів, які визнаються такими, що втрачають чинність, а відтак неможливо оцінити зміни на предмет недопущення звуження існуючих трудових прав і свобод громадян; виключення деяких партнерів з роботи парламентського комітету з реформи трудового законодавства; невідповідність міжнародним трудовим нормам; внесення положень, які суперечать свободі об'єднання в профспілки; надання роботодавцям можливості неоднакового поводження з профспілками; заборона працівникам інформувати профспілки про свою заробітну плату; неналежні правила щодо умов соціального діалогу; надання роботодавцям можливості вести електронне спостереження за співробітниками; необмежені можливості переведення працівника на інший вид діяльності; розширення переліку причин для звільнення; погіршення становища матерів-одиначок; втрата прав працівників малих підприємств, адже чинний КЗпП формувався в умовах існування системних великих підприємств; жорсткий соціалістичний підхід, що надає працівникам повний захист від звільнення; позбавлення роботодавців можливості стимулювання продуктивності співробітників; адміністративні проблеми, що впливають на прийом на роботу та звільнення; бюрократична інспекція умов праці; стандарти в Україні можуть бути вище (але не нижче), ніж у ЄС, що несправедливо. Як висновок, положення проекту є дуже жорсткими та роблять Україну менш привабливою для інвесторів[37]. Тому небхідно визначити європейські стандарти як мінімальні вимоги для правил України, які можуть бути жорсткішими.

Отже, необхідністю реформи трудового законодавства є його оновлення до вимог сучасних трудових відносин та імплементація положень європейських правових документів, як це передбачено в Угоді про асоціацію.

У напрямку антидискримінаційної роботи в Україні розроблено План дій щодо спрощення (лібералізації) візового режиму (ПДЛВР), Національна стратегія у сфері прав людини тощо. Антидискримінаційні норми відображені в документах Ради Європи, передусім Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, яка була ратифікована Україною 17.09.1997 р. Важливою складовою українського антидискримінаційного і міграційного законодавства є Європейська

[37] Правила ринку праці в Європейському Союзі й Україні. URL: https://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF

соціальна хартія, яка була ратифікована Україною 14.09.2006 р. Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» № 137-V. У лютому 2022 р. Комітет Асоціації правників України з міграційного права звернувся до Міністра закордонних справ України Д. Кулеби з питанням щодо удосконалення законодавства у сфері міграційного права, а саме необхідності ратифікації пп. 1–3, 5–10, 12 ст. 19 Європейської соціальної хартії (переглянутої), які забезпечують права трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей на захист і допомогу, адже вказаним Законом не передбачалася ратифікація жодного пункту цієї статті, що не дає можливість забезпечить виконання Україною взятих на себе міжнародних зобов'язань. Згідно зі ст. 20 Європейської соціальної хартії, всі працівники мають право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань працевлаштування і професії без дискримінації за ознакою статі. Забезпечувати ефективне здійснення цього права сторони зобов'язуються в таких напрямах, як: працевлаштування, захист від звільнення, професійна реінтеграція, орієнтація, підготовка, перепідготовка, перекваліфікація; умови працевлаштування і праці, в тому числі винагорода; професійний ріст[38] [39].

Отже, у контексті сталого розвитку трансформація трудового законодавства та соціальної політики України в європейському векторі набуває стратегічного значення як чинник формування і зміцнення людського потенціалу. Європейська інтеграція виступає каталізатором глибинних змін у сфері трудових відносин, орієнтуючи Україну на імплементацію норм і стандартів, закріплених у документах ЄС. Формування та розвиток конкурентоздатного людського потенціалу як стратегічного ресурсу нації можливе лише за умови створення сприятливого правового та інституційного середовища, яке забезпечує гідну працю, соціальний захист, доступ до освіти, охорону здоров'я та можливості для самореалізації.

Реформування трудового законодавства має ґрунтуватися не лише на формальному наближенні до норм ЄС, а й на врахуванні українських соціально-економічних реалій. Ключовими орієнтирами мають стати забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, розвиток соціального діалогу, підвищення ефективності контролю за дотриманням трудових прав.

Щодо соціальної політики, то в умовах трансформації, вона повинна змінювати свій фокус із переважно реактивної (допомогової) на

[38] Європейська соціальна хартія: Рада Європи; Хартія від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

[39] Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text

проактивну модель, орієнтовану на профілактику соціальних ризиків, інвестування в людський капітал та підтримку найбільш уразливих категорій населення.

Забезпечення інтеграції принципів сталого розвитку в трудову сферу вимагає міжгалузевої координації політик, широкого суспільного діалогу та дотримання принципів соціальної справедливості, інклюзивності та недискримінації.

3. Гармонізація державного регулювання ринку праці України з європейськими стандартами для розвитку людського потенціалу на засадах сталого розвитку

Сучасні тенденції розвитку світового (загальноєвропейського) ринку праці[40] свідчать, що незважаючи на відмінності між країнами, національні ринки праці стають більш інтегрованими, що вимагає узгодження цілого ряду питань: умови праці, безпека і здоров'я, трудові стандарти, права працівників-мігрантів, грошові перекази, ліквідація примусової праці, заборона дитячої праці тощо. Україна має виробити власну модель державного регулювання ринку праці з врахуванням особливостей континентальної.

На Саміті Україна – ЄС, який пройшов 2–3 лютого 2023 р. в Києві, було відзначено, що прогрес України по виконанню критеріїв, визначених у червні 2022 р., та гармонізації українського законодавства з загальноєвропейським є суттєво швидшим, ніж прогрес Молдови і Грузії. Тому варто активно працювати в напрямку подальшої інтеграції до ЄС.

Варто зазначити, що загалом в усіх країнах Європейського Союзу застосовується і діє загальноєвропейське законодавство, хоча періодично на національному рівні відбуваються зміни і проводяться реформи. Використовуючи базу даних Світового банку[41], наведемо найбільш типові найпоширеніші реформи у сфері регулювання ринку праці у країнах ЄС у 2008–2020 рр.: зміна терміну часу (збільшення або зменшення максимального періоду) для строкових трудових договорів; визначення терміну часу, за який потрібно повідомляти про заплановане звільнення працівників; збільшення розміру мінімальної заробітної плати; зменшення розміру вихідної допомого при звільненні.

[40] Шевчук В. О. Світові тенденції та стратегічні пріоритети розвитку ринку праці. Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти: Збірник наукових праць IV Міжнародної науково-практичної конференції, 30 листопада 2022 р. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2022. С. 22.

[41] Reforms in the field of labor market regulation in EU countries. The World Bank. URL: www.doingbusiness.org/en/reforms

До нетипових реформ у сфері регулювання ринку праці у країнах ЄС у 2008–2020 рр., які здійснили окремі країни, відносяться: дозвіл укладання тимчасових контрактів навіть у випадку виконання працівником постійних завдань; збільшення максимального часу випробувального періоду; дозвіл зростання обсягів понаднормової праці; скасування обмежень на роботу вночі; запровадження/скасування обмежень часу роботи роздрібних магазинів; зменшення або збільшення розмірів надбавки за роботу вночі/у вихідні дні; зміни в регулюванні відпусток; збільшення розміру вихідної допомого при звільненні; запровадження правил пріоритету при масових звільненнях (щодо більш і менш захищених категорій працівників); зміни вимог щодо перенавчання працівника або переведення на інше робоче місце при звільненні; здійснення співфінансування державою професійного тренування; спрощення позасудового врегулювання трудових суперечок.

О.А. Оливко стверджує, що в цілому створення загальноєвропейського ринку праці є складним процесом, що визначається розбіжностями, які продиктовані такими аспектами: зближення систем регулювання національних ринків праці; взаємне визнання кваліфікацій (стандартів оцінювання, дипломів тощо); доступ до системи соціального забезпечення; вирішення проблем працівників-мігрантів. З наведеного переліку найважливішою проблемою є інтеграція систем регулювання ринків праці, адже параметри такого регулювання на рівні Європейського Союзу є ширшими, ніж відповідні параметри з боку національних урядів. Процеси на рівні ЄС, часто збільшують відмінності між учасниками національних ринків праці, зокрема у сферах, які впливають на гнучкість ринку праці (законодавство щодо розмірів мінімальної заробітної плати, тривалості робочого дня, практика укладання трудових угод, питання щодо взаємного визнання дипломів тощо). Тому зближення систем регулювання у трудовій сфері в основному стосується макро- та мікросоціальних аспектів функціонування національних ринків праці[42].

У напрямку підвищення ефективності функціонування ринку праці в умовах посилення глобалізаційних та інтеграційних процесів В. В. Сандугей першочерговим завданням вбачає врахування іноземного досвіду та вироблення власної моделі регулювання українського ринку праці, яка повинна бути спрямована на захист соціально-трудової сфери від негативних наслідків впливу глобалізації та максимізації вигод від інтеграції і включати такі важелі: створення економічних та правових

[42] Оливко О. А. Розвиток міжнародного ринку праці в умовах глобалізації: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.02. Тернопіль, 2012. 206 с.

засад для поєднання інноваційного розвитку економіки України із глобалізаційними процесами; відродження національного виробництва із використанням наукомістких технологій, що відповідало б стратегічній меті інноваційного розвитку України; формування конкурентоздатного людського капіталу, створення умов для обмеження міграції громадян країни за кордон; удосконалення законодавчої бази для захисту прав громадян, які працюють за кордоном; адаптація вітчизняного законодавства до вимог Європейського Союзу та ратифікація міжнародних трудових норм, розроблених МОП[43].

У загальному вигляді державне регулювання ринку праці направлене на вирішення ряду питань: соціальні відносини між роботодавцями і найманими працівниками; трудові відносини між роботодавцями і найманими працівниками, включаючи оплату та охорону праці, умови наймання і звільнення працівників; зайнятість, включаючи регулювання пропозиції робочої сили та пропозиції робочих місць; допомога по безробіттю; підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників; розподіл та перерозподіл робочої сили[44].

Більшість показників і індикаторів моніторингу стану ринку праці в Україні мають негативну динаміку, що свідчить про необхідність удосконалення та посилення державного регулювання ринку праці.

Цілком очевидно, що необхідно змінити підходи до забезпечення гідної продуктивної праці в Україні з врахуванням впливу на ринок праці таких факторів, як інтеграція, глобалізація, діджиталізація, доступність і якість освітніх послуг, державна політика щодо соціального захисту населення і забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці тощо. У цих умовах головною метою державного регулювання ринку праці є гармонізація принципів соціальної справедливості та економічної ефективності у трудовій сфері, сприяння розвитку продуктивної зайнятості, що має забезпечити поступове підвищення якості життя та добробуту населення, а також умови інклюзивного зростання та розвитку.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» продуктивна зайнятість – це «зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій»[45].

---

[43] Сандугей В. В. Ринок праці України в умовах глобалізації: дис. … канд. екон. наук: 08.00.01. Київ, 2012. С. 206.

[44] Паустовська Т. І. Регулювання ринку праці в умовах сучасної світової конкуренції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 17(2). С. 35.

[45] Про зайнятість: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text.

В Україні у 2020 р. Кабінет Міністрів ухвалив Розпорядження «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року», на основі якого були розроблені і затверджені програми зайнятості населення областей України до 2023 р., які є актуальними і нині. Основними напрямами державної політики були затверджені такі:

− розвиток національної економіки як основи для забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць, що реалізується шляхом: поліпшення інвестиційного середовища і підвищення інвестиційної привабливості національної економіки; формування сприятливої системи оподаткування та регуляторного режиму; забезпечення розвитку внутрішнього ринку товарів, робіт і послуг вітчизняних підприємств та експортного потенціалу українських виробників; зростання рівня інноваційності та наукоємності економіки; розбудови системи середньострокового прогнозування розвитку ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі та розрізі регіонів;

− стимулювання розвитку підприємництва та самозайнятості шляхом створення сприятливого середовища для розвитку малого і середнього підприємництва; сприяння самостійній зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи громадян, у тому числі безробітних; забезпечення розвитку гнучких форм зайнятості для збільшення частки зайнятих в малому і середньому підприємництві;

− забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення шляхом підвищення рівня добробуту населення в результаті поетапного наближення рівня заробітної плати в Україні до країн-членів ЄС; створення умов для легалізації зайнятості та доходів населення; удосконалення законодавства про працю з урахуванням міжнародних стандартів та посилення контролю за його дотриманням; створення умов для забезпечення рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці;

− розвиток системи професійної (професійно-технічної) освіти та забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя, спрямоване на: забезпечення розвитку системи професійного навчання впродовж життя; забезпечення розвитку Національної системи кваліфікацій, сприяння розробленню та впровадженню професійних стандартів і стандартів освіти; забезпечення розвитку дуальної форми здобуття освіти; удосконалення системи професійного навчання на виробництві;

− реформування Державної служби зайнятості та забезпечення інноваційного розвитку послуг на ринку праці, яке здійснюватиметься

шляхом: забезпечення розвитку інклюзивного ринку праці для створення нових і збереження існуючих робочих місць; удосконалення механізму сприяння працевлаштуванню, підтримки зайнятості осіб з інвалідністю та автоматизованого контролю за виконанням нормативу робочих місць; інституційної визначеності та розбудови органу, відповідального за реалізацію політики у зазначеній сфері; забезпечення розвитку системи професійної орієнтації населення; стимулювання партнерства між органами влади, роботодавцями та закладами освіти на ринку праці; сприяння зайнятості молоді, її кар'єрному розвитку; сприяння розвитку політики недискримінації на ринку праці;

− забезпечення реалізації ефективної державної політики у сфері трудової міграції, що реалізується шляхом: сприяння внутрішній мобільності робочої сили для сталого розвитку регіонів; забезпечення захисту прав та інтересів громадян України, які працюють за кордоном; створення умов для реінтеграції українських трудових мігрантів та інтеграції закордонних українців та іноземців в українське суспільство[46].

На сайті Міністерства економіки України зазначено, що модернізація Державної служби зайнятості стане вагомим кроком в оновленні ринку праці. Планується її перехід до сервісно-орієнтованої моделі розвитку людського капіталу та підтримки соціально незахищених категорій населення.

За словами В. В. Близнюк, необхідною умовою підвищення рівня зайнятості та формування продуктивної зайнятості на етапі інтеграції ринку праці в світовий (загальноєвропейський) залишається підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Це стосується як працівників робітничих професій, так і працівників з вищою і середньою освітою. Державні заходи в сфері розвитку та раціонального використання кадрового потенціалу мають бути спрямовані на забезпечення підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня працівників, розвиток системи професійної орієнтації, посилення мотивації до праці, державного впливу на структуру та якість підготовки і кваліфікації робочої сили. Необхідно наблизити обсяги і структуру підготовки кадрів професійно-технічними закладами та закладами вищої освіти до обсягів і структури попиту на ринку праці. Це потребує удосконалення системи прогнозування потреб ринку праці[47].

---

[46] Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 №1396-2019-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#n10

[47] Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис. ... докт. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2020. С. 79.

В Україні давно існує проблема невідповідності отриманого освітньо-кваліфікаційного рівня після закінчення закладу вищої освіти з тим кваліфікаційним рівнем, якого вимагає ринок праці і безпосередньо посада. Дослідниками розглядається два типи цієї невідповідності: горизонтальна і вертикальна. Горизонтальна невідповідність виникає в ситуації, коли працівник має вищу освіту з одної спеціальності, а працює за іншою. Вертикальна невідповідність виникає в ситуації, коли реальний освітньо-кваліфікаційний рівень працівника вище того, який вимагає його посада. 30% працівників відчувають, що мають вищий рівень освіти, ніж потрібно для виконання роботи[48]. Ознакою професійно-кваліфікаційних дисбалансів в сучасній Україні є висока кількість безробітних, зокрема серед осіб із вищою або професійно-технічною освітою, що поєднується з одночасним зростанням дефіциту кадрів у різних секторах економіки.

Необхідність створення нових робочих місць потребує інвестицій у навички, компетентності, інфраструктуру та технології. Отже, в державній політиці регулювання ринку праці варто зробити акцент на поліпшенні якісних характеристик робочої сили, зокрема гнучкості та конкурентоспроможності.

Серйозною проблемою ринку праці України є те, що чинне трудове законодавство не враховує і не регулює нові форми зайнятості, зокрема такі, як дистанційна робота, теле-робота, нестандартні години роботи, неповний робочий день або робота, що вимагає певної гнучкості з боку працівника або роботодавця за рахунок використання нових технологій або необхідності забезпечення балансу між особистим і професійним життям. Для врахування цих змін варто оновити Трудовий кодекс із врахуванням європейських стандартів, що можуть стати джерелом передового досвіду.

Українська сторона Платформи громадянського суспільства Україна-ЄС (УС ПГС), яка створена у рамках Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, ще однією проблемою відзначає слабкість автономного соціального діалогу, зазначаючи що профспілки та організації роботодавців активно дискутують з директивними органами, з урядовцями, політиками з парламенту, але рідко обговорюють питання між собою. Хоча ефективніше було б здійснювати обговорення спільного проекту між соціальними партнерами та пересилати результати уряду з метою подальшого включення в законодавство. Оскільки важливим фактором здійснення Угоди про асоціацію є успішне реформування трудового законодавства, необхідною також стає ефективна співпраця між

[48] Шевчук В. О. Трансформація освіти в системі відтворення робочої сили в умовах інноваційної моделі розвитку економіки: монографія. Київ : КВІЦ, 2017. С. 153.

соціальними партнерами, створення консультативного механізму, який окрім соціальних партнерів, охоплюєвав би все організоване громадянське суспільство[49].

В Україні певна частина громадськості не вважає соціальних партнерів частиною громадянського суспільства, проте за стандартами ЄС організоване громадянське суспільство не здатне виконувати свою місію без сильних соціальних партнерів. Однак, окрім соціальних партнерів, відповідальність за ефективне проведення і забезпечення успіху реформ несе саме держава. Тому варто посилювати систему тристоронніх консультацій за участі соціальних партнерів та уряду.

Зауважимо, що особливістю актуального порядку денного ЄС є те, що він вибудовується на основі викликів Четвертої промислової революції («Індустрія 4.0», «Зайнятість 4.0»), цифровізації економіки, діджиталізації, формування суспільства знань, посилення соціальної інклюзії. При цьому поточна політика Європейського Союзу будується на основі принципу «людино-центричність», виробленому Глобальною комісією з питань майбутнього сфери праці. Цей підхід передбачає зростання інвестицій у розвиток здібностей людини, в розвиток інститутів праці, у гідну та стабільну зайнятість. У рамках ухваленої 2017 р. Європейської ініціативи «Європейська опора соціальних прав» (European Pillar of Social Rights) створено Європейське агентство з питань праці, розробляється спільна для країн ЄС процедура моніторингу та врегулювання соціально-трудових дисбалансів, проектується Європейська схема виплат по безробіттю, підтримуються соціальні інвестиції та інновації[50].

Однією з ключових умов перетворення суспільства на інклюзивніше за рахунок скорочення масштабів бідності та нерівності в регіонах та соціальних групах є підвищення рівня зайнятості. Цією ініціативою передбачено, що в ЄС до 2030 р. має бути працевлаштовано не менше 78% населення віком від 20 до 64 роки.

У звіті «Сталий розвиток у Європейському Союзі – огляд прогресу у досягненні цілей сталого розвитку (ЦСР) у контексті ЄС. Видання 2022 року», вказано, що однією із цілей сталого розвитку є ЦСР № 8 «Гідна праця та економічне зростання», яка визнає важливість стійкого економічного зростання та високого рівня економічної продуктивності для створення високооплачуваних якісних робочих місць, а також ефективність використання ресурсів у сфері споживання та

[49] Правила ринку праці в Європейському Союзі й Україні. URL: https://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF

[50] Кострица В. І., Бурлай Т. В. Розбалансованість ринків праці в Україні та ЄС як чинник їх структурної дивергенції. С. 47.

виробництва. У ній розглядається необхідність створення належних умов для повної зайнятості та гідної праці, які виключають примусову працю, торгівлю людьми та дитячу працю.

До того ж автори звіту приділили особливу увагу зайнятості молоді, зазначивши, що молоді люди, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок (покоління NEET) є однією з найбільш вразливих груп на ринку праці. Тому в ЄС поставлено мету до 2030 р. зменшити частку цього молодого населення до 9%[51].

15 вересня 2023 р. Уряд України ухвалив Національну стратегію подолання гендерного розриву в оплаті праці до 2030 р., метою якої є скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18,6% до 13,6%. Ця стратегія передбачає чітко окреслений інструментарій для розширення ролі жінок на ринку праці. Уряд працює над удосконаленням трудового законодавства, зокрема шляхом легалізації дистанційної та надомної зайнятості. Паралельно впроваджуються програми підтримки жіночого підприємництва – зокрема, передбачено надання грантів у межах ініціативи «Власна справа», фінансова допомога для ветеранок, дружин військовослужбовців та до пів мільйона гривень для родин загиблих захисників. Програма «Створюй!» передбачає до 15 тисяч доларів для жінок – власниць або керівниць виробничих підприємств. Додатково реалізуються освітні ініціативи з перекваліфікації та підвищення кваліфікації, зокрема за участі міжнародних партнерів[52]. Усі ці заходи спрямовані на посилення економічної стійкості країни.

За прогнозами Міністерства економіки, до 2032 р. можливо досягти рівня зайнятості 67%, але не за рахунок молоді, адже за прогнозом експертів у сфері соціальної політики та демографії до 2030 р. її чисельність може знизитися з 9,9 млн осіб до 7,5 млн осіб[53].

У Стратегії сталого розвитку України до 2030 р. заплановано підвищення рівня зайнятості населення віком від 20 до 64 років у 2025 р. до 68%, а у 2030 р. – 70%. Щодо операційної цілі 3.3 «Забезпечити гендерну рівність», то її досягнення розглядається лише через відсоткове

---

[51] Зайнятість та гідна праця в країнах ЄС: звіт Євростату. 01.06.2022. Національне агентство кваліфікацій. URL: https://nqa.gov.ua/news/zajnatist-ta-gidna-praca-v-krainah-es-zvit-evrostatu/

[52] Скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18.6% до 13,6% та старт національної кампанії «Звісно, зможеш!» - як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни? Урядовий портал. 18 вересня 2024. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/skorochennia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoi-kampanii-zvisno-zmozhesh-iak-ukraina-rukhaietsia-do-ekonomichnoho-upovnovazhennia-zhinok-u-chasy-velykoi-viiny

[53] Мінекономіки порахувало, яка має бути зайнятість населення для відновлення України. Укрінформ. 26.03.2024. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-vidbudova/3844991-minekonomiki-porahuvalo-aka-mae-buti-zajnatist-naselenna-dla-vidnovlenna-ukraini.html

зростання двох індикторів: «частка жінок серед депутатів» та «частка жінок серед вищих державних посадовців», які до 2030 р. мають становити 30%[54].

Для відновлення ринку праці в Україні реалізуються активні програми сприяння зайнятості, зокрема ініціатива «єРобота». Водночас значним, але недостатньо використаним трудовим резервом залишаються особи з інвалідністю. За інформацією Міністерства соціальної політики, в Україні налічується близько 2,7 млн людей з інвалідністю, з яких понад половина – особи працездатного віку. Проте лише кожен третій з них залучений до ринку праці.

Очікується, що набудуть поширення компенсації роботодавцям фактичних витрат на адаптацію робочих місць для працевлаштування таких осіб, що стало можливим з 2023 р.

Відповідно до проведеного аналізу, практики і вимог (норм) Європейського Союзу, запропоновано ряд напрямків і механізмів державного регулювання ринку праці в Україні (табл. 4).

Таблиця 4

Напрями та механізми державного регулювання ринку праці України

Теденції / проблеми / критерії	**Норми ЄС**	**Напрями і механізми державного регулювання**
1	2	3
Зміна характеру праці і вимог до працівників	–	Інвестування в освіту та охорону здоров'я. Забезпечення мінімального рівня соціального захисту населення. Відміна необґрунтованих пільг та субсидій, підвищення ефективності нормативного регулювання ринку праці. Зобов'язати компанії звітувати щодо забезпечення гідної праці за рядом показників. Розробка механізмів розвитку когнітивних навиків, а також набуття «hard and soft skills» впродовж життя, що сприяли б адаптації працівників до нових умов праці.
Демографічні проблеми, старіння нації, скорочення природного приросту населення	–	Розробка і впровадження програм навчання працівників старшого віку новим вмінням та навичках відповідно до зміни характеру праці. Законодавче закріплення обов'язків роботодавців щодо забезпечення першого робочого місця, створення можливостей для навчання впродовж життя та набуття нових професій, підтвердження результатів неформального навчання, вдосконалення профорієнтації.

[54] Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf

Продовження табл. 4

1	2	3
Міграція трудових ресурсів	-	Модернізація національного міграційного законодавства. Забезпечення надійної процедури визначення масштабів міграції, кваліфікаційно-професійних, освітніх та статево-вікових характеристик мігрантів, моніторингу мотивів міграції, намірів та очікувань мігрантів. Розробка і запровадження Державних програм повернення в Україну працюючих за кордоном та тих, хто навчається, враховуючи бізнес-міграцію.
Рівень безробіття	↓ та **повна зайнятість**	Розробка нових концепцій продуктивності – перехід від надлишкової зайнятості з невисокою продуктивністю праці до поєднання низького рівня безробіття з високопродуктивною зайнятістю. Використання гнучких форм зайнятості; підвищення кваліфікації працівників.
Рівень зайнятості	↑ до **78%** віком 20–64 роки, **продуктивна зайнятість**	Активізація державної політики зайнятості. Забезпечення зростання соціальних стандартів у трудовій сфері. Удосконалення системи професійної орієнтації.
Співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати	60%	На макрорівні: зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці; удосконалення законодавства щодо дискримінації, погашення заборгованості з виплати заробітної плати. На мікрорівні: збільшення розміру заробітної плати та бонусів, створення безпечних та комфортних умов праці.
Середній розмір заробітної плати	↑	
Частка молоді, яка не працює, не навчається та не набуває професійних навичок (NEET)	↓ до **9%**	Популяризація навчання впродовж усього життя. Стимулювання молоді до покращення рівня освіти, зокрема до збільшення тривалості навчання (не менше, ніж 11 років, бажано – понад 13 років). Сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем. Інвестування в навички (освіта, професійна підготовка і перепідготовка), підтримка стажувань, можливостей для праці, в т.ч. за кордоном, підтримка догляду за дітьми, стимулювання підприємництва серед молоді.
Гендерний розрив у рівні заробітної плати	↓	Створення сприятливого середовища для розвитку ділової активності та бізнесових ініціатив жінок, розширення грантових форм підтримки та програм кредитування жіночого підприємництва. Удосконалення законодавства щодо дискримінації за статтю.
Нові нестандартні форми зайнятості	-	Внесення змін до трудового законодавства щодо посилення відповідальності за тіньове працевлаштування, включення і регулювання нових (інноваційних) форм зайнятості. Удосконалення правового регулювання фрілансу в трудовому законодавстві з метою визначення прав і обов'язків сторін, які вступають у такі відносини. Створення нових робочих місць та нових професій.

Закінчення табл. 4

1	2	3
Дисбаланс ринку праці і ринку освітніх послуг (невідповідність обсягів підготовки спеціалістів потребам у них)	-	Забезпечення тісної та ефективної системи співпраці і взаємодії між основними соціальними партнерами (державою (державними органами влади), роботодавцями (бізнесом), працівниками (профспілками), закладами вищої освіти), створення консультативного механізму. Розробка програми фінансування підготовки фахівців та розвитку навичок відповідно до потреб ринку праці. Наближення Національної системи кваліфікацій до європейських вимог. Удосконалення системи прогнозування потреб ринку праці.

Отже, враховуючи норми і стандарти ЄС, тенденції трансформації світового ринку праці, з метою реалізації ефективного державного регулювання ринку праці, застосування сучасних європейських механізмів регулювання ринку праці та досягнення цілей сталого розвитку в Україні, затверджених Указом Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», необхідно провести низку заходів (рис. 3). Варто зауважити, що з національними і глобальними цілями сталого розвитку узгоджувались три основні пріоритети Програми гідної праці України на 2020–2024 роки: покращений соціальний діалог, інклюзивна та продуктивна зайнятість, поліпшення умов праці та соціальний захист. Проблемою є те, що її було обговорено до початку пандемії COVID-19 і збройної агресії з боку росії, тому в ній не враховані стратегічні заходи реагування на ці події.

ВИСНОВКИ

Структурна дивергенція ринків праці України та Європейського Союзу є важливою проблемою, що суттєво впливає на розвиток конкурентоспроможного людського потенціалу України, знижує мотивацію та здатність працівників адаптуватися до цифрової трансформації і інновацій та загалом визначає перспективи її сталого соціально-економічного розвитку. Відмінності у структурі зайнятості, рівнях безробіття, гендерні дисбаланси тощо визначають різний рівень функціонування ринків праці. Ринок праці ЄС відзначається розвиненішою системою соціального захисту, активною політикою зайнятості і гнучкістю у структурних змінах, що забезпечує кращі умови для формування кваліфікованої і мобільної робочої сили.

Рис. 3. Пріоритетні напрями і заходи державного регулювання ринку праці в Україні

Сталий розвиток ринку праці в Україні можливий лише за умови ефективної інтеграції з європейськими соціально-економічними моделями, які ґрунтуються на принципах соціальної справедливості, інклюзивності та екологічної відповідальності. У цьому контексті держава повинна відігравати активну роль у створенні сприятливих умов для розвитку людського потенціалу через інвестиції у професійну освіту, підтримку малого і середнього підприємництва, розвиток інфраструктури ринку праці, а також забезпечення соціального захисту працівників.

Подолання структурної дивергенції між ринками праці України і ЄС та імплементація європейських стандартів – це комплексне завдання, яке потребує синергії реформ у сферах освіти, соціальної політики, інституційного розвитку та економіки. Лише такий підхід забезпечить формування динамічного, гнучкого та сталого ринку праці, що стане основою конкурентоспроможного людського потенціалу і стабільного розвитку України в умовах глобальних викликів.

АНОТАЦІЯ

Проблема структурної дивергенції ринків праці України та Європейського Союзу створює суттєві перешкоди для формування і розвитку людського потенціалу України в умовах євроінтеграції та досягнення Цілей сталого розвитку. Порівняльний аналіз ринків праці України та країн ЄС на основі співставлення основних показників функціонування за 2015, 2020 і 2024 рр. та їх різниць за абсолютними значеннями засвідчив відсутність зближення цих ринків та їх віддалення. Встановлено, що в умовах прискорення процесів євроінтеграції та сталого розвитку, коли в Україні вносяться зміни до багатьох законів, впроваджується нове трудове законодавство, зазнає реформування соціальна політика, необхідно враховувати їх відповідність нормам і критеріям ЄС. Виявлено слабку реалізацію положень Угоди про асоціацію в частині адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів. Процес структурної дивергенції ринків праці України та ЄС має дезінтеграційний характер і тому повинен бути в переліку основних пріоритетів вітчизняного державного регулювання. Обґрунтовано необхідність гармонізації державного регулювання ринку праці України з європейськими підходами, враховуючи цілі сталого розвитку. Проведення комплексної державної політики сприятиме не лише зменшенню дивергенції, а й формуванню динамічного та сталого ринку праці в Україні, що забезпечить ефективний розвиток людського потенціалу.

Література

1. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database (дата звернення: 23.05.2025).
2. Reforms in the field of labor market regulation in EU countries. *The World Bank*. URL: www.doingbusiness.org/en/reforms (дата звернення: 11.06.2025).
3. Близнюк В. В. Ринок праці України: процеси державного регулювання та розвитку: дис. ... докт. екон. наук: 08.00.03. Київ, 2020. 568 с.
4. Десятки тисяч гривень на місяць: хто заробляє найбільше в Україні у 2024 році. *РБК-Україна.* 21 серпня 2024. URL: https://www.rbc.ua/rus/news/desyatki-tisyach-griven-misyats-hto-zaroblyae-1724230784.html (дата звернення: 24.05.2025).
5. Європейська соціальна хартія: Рада Європи; Хартія від 03.05.1996 № 994_062. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 28.05.2025).
6. Зайнятість та гідна праця в країнах ЄС: звіт Євростату. 01.06.2022. Національне агентство кваліфікацій. URL: https://nqa.gov.ua/news/zajnatist-ta-gidna-praca-v-krainah-es-zvit-evrostatu/ (дата звернення: 23.05.2025).
7. Закон «Про працю» замість КЗпП: повторно оприлюднено проект. URL: https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/78867-zakon-pro-pracyu-zamist-kzpp-povtorno-oprilyudneno-projekt (дата звернення: 08.06.2025).
8. Звіт про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом 2015–2020. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/aa_implementation_report_2015-2020_ukr_final_0.pdf (дата звернення: 14.06.2025).
9. Звіт про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2021 рік. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/sites/default/files/inline/files/euua_report_2021_ukr-2.pdf (дата звернення: 14.06.2025).
10. Звіт про виконання угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2024 рік. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/Zvit-pro-vykonannya-Ugody-pro-asotsiatsiyu-za-2024-rik.pdf (дата звернення: 14.06.2025).
11. Комітет з питань соцполітики рекомендує прийняти в цілому проект Трудового кодексу. URL: https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/43172-komitet-z-pitan-socpolitiki-rekomenduje-priinyati-v-cilomu-proekt-trudovogo-kodeksu (дата звернення: 28.05.2025).
12. Костриця В. І., Бурлай Т. В. Розбалансованість ринків праці в Україні та ЄС як чинник їх структурної дивергенції. *Сфера зайнятості*

і доходів в умовах цифрової економіки: *механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку:* зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конф.; 23-24 жовт. 2019 р. Київ : КНЕУ, 2019. С. 41–48.

13. Лаговський В.В. Статистичний аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні. *Ефективна економіка.* 2017. № 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5643 (дата звернення: 25.05.2025).
14. Мирошніченко І. Зміни в трудовому законодавстві: який їхній вплив на корпоративні політики. *Юридична газета online.* 27 вересня 2024. URL: https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/zmini-v-trudovomu-zakonodavstvi-ta-yihniy-vpliv-na-korporativni-politiki.html (дата звернення: 28.05.2025).
15. Мінекономіки порахувало, яка має бути зайнятість населення для відновлення України. *Укрінформ.* 26.03.2024. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-vidbudova/3844991-minekonomiki-porahuvalo-aka-mae-buti-zajnatist-naselenna-dla-vidnovlenna-ukraini.html (дата звернення: 16.06.2025).
16. Оливко О.А. Розвиток міжнародного ринку праці в умовах глобалізації: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.02. Тернопіль, 2012. 206 с.
17. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 23.05.2025).
18. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики. URL: https://www.msp.gov.ua/ (дата звернення: 26.05.2025).
19. Офіційний сайт Міністерства фінансів. URL: https://minfin.com.ua/ (дата звернення: 24.05.2025).
20. Паустовська Т. І. Регулювання ринку праці в умовах сучасної світової конкуренції. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство.* 2018. Вип. 17(2). С. 33–38.
21. Правила ринку праці в Європейському Союзі й Україні. Загальні риси та відмінності. Приведення трудового законодавства україни у відповідність до законодавства ЄС. URL: https://eu-ua-csp.org.ua/media/uploads/3d_CSP_EESC_Labour_report_ukr.PDF (дата звернення: 28.05.2025).
22. Про зайнятість: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text (дата звернення: 11.06.2025).
23. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.12.2019

№1396-2019-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#n10 (дата звернення: 11.06.2025).

24. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої): Закон України від 14.09.2006 № 137-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text (дата звернення: 28.05.2025).

25. Програма гідної праці 2020-2024 Україна. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf (дата звернення: 28.05.2025).

26. Ринок праці: можливість працевлаштування та заробітків для простих українців. Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/rynok-praci-mozhlyvist-pracevlashtuvannya-ta-zarobitkiv-dlya-prostyh-ukrayinciv (дата звернення: 25.05.2025).

27. Робоча сила України 2021. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики України, 2022. 216 с. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/07/zb_RS_2021.pdf (дата звернення: 25.05.2025).

28. Сандугей В. В. Ринок праці України в умовах глобалізації: дис. … канд. екон. наук: 08.00.01. Київ, 2012. 238 с.

29. Скорочення гендерного розриву в оплаті праці з 18.6% до 13,6% та старт національної кампанії «Звісно, зможеш!» - як Україна рухається до економічного уповноваження жінок у часи великої війни? *Урядовий портал.* 18 вересня 2024. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/skorochennia-hendernoho-rozryvu-v-oplati-pratsi-z-186-do-136-ta-start-natsionalnoi-kampanii-zvisno-zmozhesh-iak-ukraina-rukhaietsia-do-ekonomichnoho-upovnovazhennia-zhinok-u-chasy-velykoi-viiny (дата звернення: 24.05.2025).

30. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/ua/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf (дата звернення: 10.06.2025).

31. У 2024 році середня зарплата в Україні зросла на 23%. 12 березня 2025. URL: https://skilky-skilky.info/u-2024-rotsi-serednia-zarplata-v-ukraini-zrosla-na-23/ (дата звернення: 24.05.2025).

32. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. *Євроінтеграційний портал.* URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/tekst-uhody-pro-asotsiatsiiu (дата звернення: 24.05.2025).

33. Український ринок праці: імперативи та можливості змін: колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». Київ, 2018. 356 с.

34. Шевчук В. О. Адаптація соціальної політики України до стандартів Європейського Союзу як напрям розвитку людського

потенціалу. *Міжнародне співтовариство та Україна в сучасних глобальних цивілізаційних процесах: актуальні економічні, політико-правові, безпекові та соціально-гуманітарні аспекти:* матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 18–19 квітня 2023 року) / за заг. ред.: М.М. Палінчак, М.М. Король, В.В. Химинець. Ужгород : Вид-во УжНУ «Говерла», 2023. С. 197–201.

35. Шевчук В. О. Аналіз динаміки рівня заробітної плати в Україні та країнах ЄС як складова дослідження кон'юнктури ринку праці. *Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій: Серія «Економіка і управління».* 2023. Вип. 53. С. 119–127. DOI: https://doi.org/10.32703/2664-2964-2023-53-119-127

36. Шевчук В.О. Аналіз соціально-економічної складової людського потенціалу Європейського Союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент: збірник наукових праць*. 2023 Випуск 57.. С. 21–29. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-2675/2023-57-3

37. Шевчук В. О. Аналіз соціально-економічної складової людського потенціалу України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент: збірник наукових праць*. 2023. Випуск 55. С. 11–18. DOI: https://doi.org/10.32782/2413-2675/2023-55-2

38. Шевчук В. О. Світові тенденції та стратегічні пріоритети розвитку ринку праці. *Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти:* Збірник наукових праць IV Міжнародної науково-практичної конференції, 30 листопада 2022 р. Київ : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2022. С. 21–24.

39. Шевчук В. О. Трансформація освіти в системі відтворення робочої сили в умовах інноваційної моделі розвитку економіки: монографія. Київ : КВІЦ, 2017. 260 с.

Information about the author:
Vladyslava Shevchuk
Candidate of Economic Sciences, Docent,
Associate Professor at the Department
of Theoretical and Applied Economics,
National Transport University
1, M. Omelianovycha-Pavlenka Str., Kyiv, 01010, Ukraine