Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Навчально–науковий інститут фінансів, економіки, управління та права
Кафедра публічного управління, адміністрування та права

Кваліфікаційна робота

на тему: **«ВПЛИВ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ»**

Виконала:
студентка академічної групи 401–ПУ
освітньо–професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 281
«Публічне управління та адміністрування»
_____ А.С. Чайка
Науковий керівник:
доцент кафедри публічного управління,
адміністрування та права, кандидат наук з
державного управління, доцент
_____ А.І. Мирошниченко

Полтава – 2026 рік

Буде завдання

Бібліографічний опис та анотація кваліфікаційної роботи

Бібліографічний опис: Чайка Анастасія Сергіївна. Тема: «Вплив державної економічної політики на працевлаштування молоді в Україні». Спеціальність: 281 «Публічне управління та адміністрування». Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка». Навчально-науковий інститут фінансів, економіки, управління та права. Кафедра публічного управління, адміністрування та права. Науковий керівник: Мирошниченко А.І., кандидат наук з державного управління, доцент. Полтава. 2026 рік.

Зміст роботи: Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків по кожному розділу та загальних висновків.

Анотація. Дослідження присвячене глибокому комплексному аналізу механізмів та інструментів впливу державної економічної політики на процеси працевлаштування та зайнятості молоді в Україні в екстремальних умовах макроекономічного шоку, спричиненого воєнним станом, та в контексті підготовки до повоєнного відновлення. У звіті детально розглядаються теоретико-методологічні основи функціонування молодіжного сегмента ринку праці через призму теорії людського капіталу та інституціональної парадигми. На основі актуальних емпіричних даних проаналізовано динаміку безробіття, проблеми кваліфікаційного дисбалансу та вплив демографічної кризи на формування трудових ресурсів за період 2021–2026 років. У роботі систематизовано інституційні, фінансові та соціально-економічні перешкоди, які знижують ефективність державного регулювання у цій сфері. У результаті розроблено стратегічні пропозиції щодо переходу від реактивної до проактивної моделі підтримки молоді, що включає масштабування дуальної освіти, фінансове стимулювання мікропідприємництва, цифровізацію послуг та реалізацію інклюзивних програм реінтеграції.

Ключові слова: державна економічна політика, працевлаштування молоді, ринок праці, демографічна криза, людський капітал, безробіття, дуальна освіта, молодіжне підприємництво, активна політика на ринку праці, післявоєнне відновлення.

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	5
ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ	9
1.1. Сутність, зміст та інструменти державної економічної політики в Україні	9
1.2. Теоретичні основи та нормативно–правове забезпечення працевлаштування молоді в системі соціально–економічного розвитку	13
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВПЛИВУ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ У 2021–2026 РОКАХ	22
2.1. Динаміка показників зайнятості та безробіття молоді в Україні за період 2021–2026 років	22
2.2. Вплив воєнного стану на ринок праці молоді: виклики, міграція та соціально–економічні наслідки	30
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ	37
3.1. Проблеми та перешкоди реалізації державної політики зайнятості молоді в сучасних умовах	37
3.2. Напрями вдосконалення державного регулювання та формування комплексної стратегії підтримки зайнятості молоді у повоєнний період	43
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	58

СПИСОК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АЛМП – активна політика на ринку праці

АПРП – активна політика ринку праці

ВВП – валовий внутрішній продукт

ВПО – внутрішньо переміщені особи

ДЕП – державна економічна політика

ДСЗ – Державна служба зайнятості

ДСЗН – Державна служба зайнятості населення

ЄС – Європейський Союз

ЗВО – заклад вищої освіти

КМУ – Кабінет Міністрів України

МВФ – Міжнародний валютний фонд

МОП – Міжнародна організація праці

НАК – Національне агентство кваліфікацій

НБУ – Національний банк України

НСК – Національна система кваліфікацій

NEET – Not in Education, Employment, or Training (молодь, яка не навчається, не працює і не проходить підготовки)

НПЗ – нормативно-правове забезпечення

ОПК – оборонно-промисловий комплекс

ОЕСР – Організація економічного співробітництва і розвитку

ФОП – фізична особа-підприємець

НСТ – Human Capital Theory (теорія людського капіталу)

ВСТУП

Актуальність теми. Молоде покоління (віком від 15 до 35 років) є найпотужнішим двигуном суспільства, проте саме воно несе на собі основний тягар криз. Повномасштабне вторгнення Росії кардинально порушило існуючу структуру внутрішнього ринку праці. Закриття підприємств, вимушена міграція мільйонів людей та аномальна нестача робочої силисформувалибезпрецедентну ситуацію.

Дані Міжнародної організації праці, Світового банку та українських аналітиків вказують начіткийтренд:рівень безробіття серед молодісягаєрекордно високихпозначок,що значно нижче середнього показника по країні.

Найбільше занепокоєння викликає швидке зростання молодіжної групи «NEET» (не працевлаштовані, неосвічені чи не навчені) – тих, хто, здається, опинився у вакуумі, не маючи ні роботи, ні освіти, ні навчання.

Саме тому ми маємо відійти від шаблонних рішень. Те, що відбувається зараз на молодіжному ринку праці, вимагає свіжого, глибокого наукового погляду. Лише так ми зможемо розробити для держави нові, по-справжньому дієві підходи, які працюватимуть у кризових умовах і допоможуть втримати молодь в Україні.

Мета кваліфікаційної роботи – дослідити, яким чином державна економічна політика впливає на працевлаштування молоді в Україні, та на основі цього сформулювати обґрунтовані пропозиції щодо її вдосконалення з урахуванням умов воєнного стану й завдань повоєнного відновлення.

Для досягнення мети дослідження ми поставили перед собою такі завдання:

1. Проаналізувати базові підходи: як саме держава формує економічну політику щодо молодіжного ринку праці та чи відповідають наявні закони реальним потребам української молоді сьогодні.

2. Оцінити, наскільки ефективно нормативно-правова база регулює працевлаштування молоді в умовах соціально-економічного розвитку України.

3. Дослідити тенденції зайнятості та рівень безробіття серед молоді за період 2021- 2026 років.

4. Визначити, яких саме змін зазнав ринок праці молоді через війну, приділивши особливу увагу проблемам вимушеної міграції та загальним соціально-економічним наслідкам.

5. Виокремити ключові бар'єри та проблеми, які заважають реалізації молодіжної політики зайнятості сьогодні.

6. Запропонувати дієві шляхи та пріоритетні напрями для вдосконалення державного регулювання зайнятості молоді в період післявоєнної відбудови.

Об'єкт дослідження – державна економічна політика України в її безпосередньому зв'язку з працевлаштуванням молоді.

Предметом дослідження виступає механізм впливу інструментів державної економічної політики на рівень зайнятості та безробіття молоді в Україні в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення.

Методи дослідження. Під час написання роботи використовувалися загальнонаукові та спеціальні методи: діалектичний підхід (для аналізу зв'язків між економічними процесами), системний підхід, методи порівняння та статистичного аналізу, структурно-функціональний аналіз, метод узагальнення та моделювання.

Інформаційною основою дослідження стали нормативні та Правові акти України статистичні матеріали з Державної служби статистики України, Національного банку України та Міжнародної організації праці. Також були використані аналітичні звіти міжнародних організацій разом з науковими публікаціями написаними як вітчизняними так і закордонними дослідниками.

Практична користь отриманих результатів дослідження полягає в їх можливому використанні державними Органами влади зокрема Кабінетом Міністрів України Міністерством економіки України Міністерством соціальної політики України та Державною службою зайнятості. Це допоможе процесу

створення і подальшого покращення заходів державної політики в області зайнятості молоді. Запропоновані рекомендації можуть бути корисними при оновленні Стратегії зайнятості населення до 2030 року, а також у процесі реалізації програм повоєнного відновлення та розвитку ринку праці в Україні.

Структура роботи відповідає поставленим завданням і складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основної частини становить 50 сторінок. У першому розділі розкрито теоретичні засади теми. Другий розділ присвячено аналізу впливу державної економічної політики на працевлаштування молоді у 2021–2026 роках. У третьому розділі обґрунтовано напрями вдосконалення державної політики. У висновках узагальнено результати дослідження та сформульовано пропозиції.

Апробація результатів дослідження. Основні положення й результати дослідження викладені в повідомленні на науковій конференції, зокрема:

1. Чайка А.С., Чайка В.С. Публічне управління в умовах війни: лідерство, довіра та соціальна відповідальність. Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні : Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 24 квітня 2025 р. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2025. С. 90-91

2. Чайка А.С. Теоретичні основи працевлаштування молоді як складової соціально-економічного розвитку держави. Організаційно-правові аспекти публічного управління в Україні : Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції, 23 квітня 2026 р. Полтава : Національний університет імені Юрія Кондратюка, 2026. С. 144-145

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

1.1. Сутність, зміст та інструменти державної економічної політики в Україні

Як ключова складова державного управління, економічна політика задає ритм усім процесам у країні. Вона об'єднує дії різних органів влади в єдину систему, мета якої – досягнення соціально-економічного добробуту. Досліджуючи, як саме держава допомагає (або заважає) молоді працевлаштуватися, критично важливо розуміти механізми цієї політики зсередини.

У науковому середовищі немає єдиного підходу до цього терміна. Здебільшого під державною економічною політикою розуміють скоординовані дії влади, покликані стабілізувати макроекономіку, стимулювати розвиток, створювати робочі місця та покращувати життя населення [7]. Деякі автори розширюють це бачення. Вони акцентують на тому, що це ціла сукупність цілей, форм і методів впливу на ринок, де головним орієнтиром залишаються інтереси суспільства [10, с. 18].

Для детального аналізу суть цієї політики найкраще розділити на три основні частини: функціональну інституційну та інструментальну.

Перший з вказаних аспектів має функціональний характер. Він дає відповідь на питання чому держава повинна втручатися у ринок, наприклад, це може бути для зменшення наслідків економічної кризи, забезпечення захисту конкуренції або справедливого розподілу ресурсів. Інституційний вимір зосереджує увагу на певних учасниках виконання від Кабінету Міністрів, як загального органу до спеціалізованих державних служб вузького профілю. Інструментальна частина показує ті реальні важелі контролю економічним середовищем, які має влада. Все що згадується, базується на великій правовій

основі. Основою є Конституція України адже цей документ фіксує соціальний характер нашої економіки та гарантує людям захист їхніх трудових прав. Проте основні правила завжди вимагають додаткового пояснення і тому насправді використовується спеціальне законодавство. Прикладом є Закон «Про зайнятість людей» (від 05.07.2012 р. № 5067–VI) який по суті встановлює правила на ринку праці шляхом ясного розмежування обов'язків держави та прав громадян і створює основу самої структури цього ринку [29].

І врешті-решт, щоб державна економічна політика (ДЕП) не залишалася набором абстрактних норм, її наповнюють змістом стратегічні документи. Вони й стають тим маршрутом, яким країна планує розвиватися в найближчі десятиліття.

Для практичної реалізації стратегічних цілей Уряд України ухвалює програмні документи середньострокового та оперативного характеру, зокрема Національну програму зайнятості на 2022–2026 роки, Національний план з питань енергетики та клімату на період до 2030 року, Національну транспортну стратегію до 2030 року та низку інших галузевих стратегій.

Згадані документи підтверджують що суть державної економічної політики є складною і значно перевищує межі звичайних макроекономічних моделей. Це охоплює три взаємопов'язані сфери регулювання які разом складають умови роботи на ринку праці та безпосередньо впливають на зайнятість молоді.

Початкова сфера стосується макроекономічного регулювання що включає податкову фіскальну і грошову політику. Ці інструменти формують загальний економічний фон в якому працює ринок праці. Наприклад програма України на підтримку Міжнародного валютного фонду має на меті допомогти забезпечити фінансову зовнішню і макроекономічну стабільність що є дуже важливим в умовах підвищеної невизначеності. Стратегічна фінансова політика спрямована на збільшення податкових доходів і стабілізацію бюджету є однією з основних макроекономічних цілей.

Інший напрям полягає у структурному регулюванні, яке змінює конкурентне середовище, впливає на інвестиційну привабливість, формує стан ринків товарів і послуг, а також позначається на освіті та здоров'ї. Йдеться, зокрема, про заходи з узгодження українського законодавства з нормами ЄС, зокрема у сфері конкурентного права. Водночас активний розвиток таких інституцій, як Національна система кваліфікацій (НСК), має на меті забезпечити більшу прозорість і зіставність результатів навчання, що безпосередньо визначає якість підготовки кадрів для ринку праці.

Третій напрям становить соціальне регулювання, що передбачає запровадження активних і пасивних політик зайнятості, а також гарантування соціального захисту населення. Відповідно до підходів Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), активні політики зайнятості орієнтовані на скорочення безробіття та надання підтримки людям у їхній участі на ринку праці через встановлення зв’язку між працівниками та робочими місцями, забезпечення професійної підготовки тощо.

Ринок праці та перспективи зайнятості молоді формуються під впливом одночасної дії макроекономічного, структурного та соціального регулювання, які функціонують у нерозривному зв'язку. Саме тому аналіз механізмів їхньої взаємодії та визначення ефективності кожного з наявних інструментів стають вирішальним чинником у вирішенні проблеми молодіжного безробіття.

Податкова політика в Україні традиційно орієнтована на підтримку бізнесу через різноманітні пільги – але коли постає питання молодіжної зайнятості, ця логіка перестає працювати. Механізмів, які б реально спонукали роботодавців брати на роботу молодь, у законодавстві обмаль, і це не технічний недолік, а відображення того, що молодь просто не є пріоритетом цієї політики.

Воєнна економіка розставляє пріоритети жорстко: коли бракує грошей, освіта, перекваліфікація і молодіжне підприємництво опиняються в кінці черги. Пільги для молодих підприємців нікуди офіційно не поділись – але покладатися на них складно. Їхнє існування надто прив'язане до того, як склався бюджет

цього року: погіршились показники – і рядок видатків тихо зникає без особливих пояснень. Держава зараз вирішує інше завдання – не будує, а рятує.

Щодо Національного банку – він виконує свою функцію: валютний курс стабільний, ціни не піднімаються надмордно. Проте ті +14% до середніх зарплат у 2024 році стали не лише приємною корисністю для людей, а й серйозним навантаженням для підприємств. На фоні низької інфляції зарплатні виплати швидко зростають. І коли бізнесу потрібно швидко знижувати витрати, ніхто не шукає складних способів. Вони просто роблять все максимально практично – ставлять найм на паузу. Нових працівників більше не приймають.

Усі три інструменти разом лише формують загальні правила гри. Але вони жодним чином не пояснюють, чому людина з дипломом роками ходить по співбесідах і отримує суцільні відмови. Це вже абсолютно інша проблема. І лікувати її треба інакше: через вузькі, максимально адресні рішення, які б'ють точно по тих бар'єрах, об які сьогодні розбивається молодь.

1.2. Теоретичні основи та нормативно–правове забезпечення працевлаштування молоді в системі соціально–економічного розвитку

Держава поступово відходить від звички просто «опікати» молодь на ринку праці і починає дивитися на це ширше. Сьогодні вже очевидно, що те, як молоді люди входять у ринок праці, впливає не тільки на їхній особистий дохід. Від цього залежить і стан економіки зараз, і її розвиток у майбутньому, і загальна стійкість держави. Тому питання працевлаштування молоді все частіше розглядають не як соціальну проблему, а як інвестицію в майбутнє країни.

Теоретичною основою цього методу дослідження є, перш за все, концепція людського капіталу, запропонована Гері Беккером та Теодором Шульцем. З 1980-х років ця концепція мала значний вплив на формування державної політики в багатьох країнах у таких сферах, як освіта, зайнятість та розвиток робочої сили. Справжній внесок цієї теорії – у зміщенні кута зору: економічний аналіз перестав крутитися виключно навколо ринкових агрегатів і звернувся до конкретної людини – її вибору, мотивів, рішень.

У цих рамках концепція «людський капітал» стосується сукупності навичок, професійних навичок та стану здоров'я, які людина розвиває протягом свого життя, що вважаються активами, в які люди інвестують час та зусилля для підвищення своєї продуктивності та майбутнього доходу [9, с. 20].

У межах цієї парадигми здобуття освіти чи фахова підготовка на робочому місці набувають ознак повноцінних інвестицій, які цілком зіставні із вкладеннями у фізичний капітал підприємств. Ринок праці за таких умов виконує функцію механізму якісного відбору. Та молодь, яка спрямувала більше ресурсів у формування власного людського капіталу, отримує об’єктивні конкурентні переваги під час працевлаштування і, як наслідок, може претендувати на вищий рівень оплати праці.

Для державної політики це мало колосальні наслідки. Уряди перестали просто «гасити пожежі» на ринку праці і взялися стимулювати людей інвестувати в себе [28, с. 114]. Саме звідси ростуть ноги у численних програм перекваліфікації, студентських кредитів та загального культу навчання. Здавалося б, усе логічно: людський розум визнали головним двигуном економіки.

Попри шалену популярність, теорія людського капіталу має серйозні сліпі зони та внутрішні суперечності. І через ці обмеження вона часто буксує, коли стикається з реаліями сучасного ринку праці.

Перше і найважливіше обмеження – це внутрішнє протиріччя між двома частинами теорії. З одного боку, вона визнає існування ринкових невдач, які заважають індивідам оптимально інвестувати в себе, наприклад, через обмеження кредитних ринків, які не дають людям з низькими доходами отримати фінансування на освіту. В той же час, з іншого боку, вона наголошує на індивідуальній відповідальності за успіх чи невдачу.

Друге обмеження полягає в тому, що теорія нехтує факторами соціального контексту та надмірно спрощує процес інвестування. Вона не враховує такі ключові фактори, як вплив сім'ї, соціальні мережі та інституційна політика, які суттєво впливають на індивідуальні можливості. Тому теорія часто не враховує

системну нерівність, пов'язану із соціальним походженням, статтю чи географічним розташуванням.

Третє обмеження визначається як проблема «невідповідності навичок», тобто коли система освіти не відповідає сучасним вимогам ринку праці. Ця проблема може призвести до того, що інвестиції в людський капітал не принесуть очікуваної віддачі, і в свою чергу спричинять «розчарування».

Теорія людського капіталу припускає, що навички, набуті до безпробіття повністю втрачаються, якщо людина не буде працювати, але це не завжди точно, все індивідуально від ситуації, наприклад, терміну безпробіття, професії, досвіду і т.д. Однак навіть наявність цього ефекту безпосередньо спростовує ідею про те, що «початкового досвіду роботи достатньо для компенсації майбутніх невдач», і вказує на необхідність державного втручання для захисту молоді від довгострокового негативного впливу безробіття чи роботи не за здобутою кваліфікацією.

Для розуміння важливості працевлаштування молоді необхідно проаналізувати наслідки його відсутності. Молодіжне безробіття визнається не просто індивідуальною проблемою, а комплексною соціально–гострою макроекономічною загрозою.

На макроекономічному рівні безробіття серед молоді призводить до скорочення податкової бази та збільшує навантаження на систему соціального забезпечення. Крім того, в економічній теорії існує добре задокументоване явище, яке називається «ефектом рубця». Дослідження динаміки ринку праці молоді показують, що тривале безробіття або неформальна та нестабільна зайнятість на ранніх етапах молодості (після закінчення навчання) залишає економічні та психологічні «шрами». Це відображається у зменшенні майбутніх доходів працівників (втрати заробітної плати можуть сягати 10–15 % і тривати до десяти років), підвищенні ймовірності майбутнього безробіття та погіршенні здоров’я та задоволеності роботою у дорослому віці. На національному рівні сума цих індивідуальних втрат становитиме серйозний макроекономічний гальмо та знизить загальну продуктивність національної економіки [8, с. 72].

Інституціональна парадигма та теорія ринкової сегментації представляють собою пряму опозицію класично–неокласичній школі, оскільки вони стверджують, що ринок праці не є однорідною, саморегульованою системою. Натомість, вони вважають, що його функціонування визначається сукупністю інституційних умов, таких як правові норми, культура компаній, моделі професійної освіти, діяльність профспілок та державних служб зайнятості. Цей підхід зміщує фокус з індивідуальних розрахунків та ринкових механізмів на аналіз структурних факторів, які формують можливості для молоді на ринку праці [33, с. 262].

Якщо подивитись ширше, то центральною концепцією цієї парадигми є теорія ринкової сегментації, яка стверджує, що ринок праці розділений на два або більше сектори, які мають різні правила гри. Зазвичай виділяють «первинний» сектор (зі стабільними робочими місцями, високою заробітною платою, хорошими умовами праці та кар'єрними перспективами) та «вторинний» сектор (з нестабільними, низькооплачуваними та змінними робочими місцями). Молодь, як правило, потрапляє в вторинний сектор, з якого їм важко перемістится в первинний, що призводить до фіксації на низьких рівнях оплати та кар'єрних можливостей. Цей феномен відомий як «ловчий» вторинний ринок. Теорія сегментації добре пояснює, чому перший робочий досвід має такий довготривалий вплив на подальшу кар'єру молоді.

Ще більш широкою рамкою є теорія «варіантів капіталізму» (ВК), запропонована Полом Голлом та Девідом Соскісом, яка стверджує, що різні капіталістичні економіки мають різні інституціональні структури, які ведуть до різних моделей економічного розвитку [2]. Ця теорія виділяє, наприклад, англосаксонські (ліберальні ринкові) та континентально–європейські (координовані ринкові) моделі. Теорія «варіантів добробуту», розроблена Джоном Гаффі, доповнює цей аналіз, показуючи, як різні типи систем добробуту (консервативний, ліберальний, скандинавський) визначають політику на ринку праці, зосереджуючись на різних цілях, таких як стабільність, конкурентоспроможність або активізація [4, с. 3].

Активна політика ринку праці (АПП) не є окремою теорією, а радше низкою практичних інструментів та програм, що впроваджуються державою для допомоги окремим особам, особливо молоді, які стикаються з труднощами на ринку праці.[21] Цю політику можна розділити на три основні категорії, кожна з яких відображає різний теоретичний підхід до вирішення проблеми безробіття. Перша категорія – це політика, спрямована на підтримку попиту на робочу силу, зокрема субсидії на заробітну плату, коли держава надає фінансову допомогу роботодавцям, щоб заохотити їх наймати молодих людей.[29] Друга категорія – це політика, спрямована на збільшення та підтримку пропозиції робочої сили (тобто зміцнення «людського капіталу»). Це є основою АПП і безпосередньо випливає з теорії людського капіталу і така політика включає професійну орієнтацію, навчання та безперервну освіту.

Третя категорія політики – це інструменти активної інтеграції та підтримки, серед них ключову роль відіграють публічні служби зайнятості, які координують діяльність ALMP. У сучасному контексті все більше уваги приділяється концепції «соціального інвестування», яка зосереджується на довгострокових інвестиціях у людський капітал та соціальну інтеграцію молоді, приділяючи особливу увагу генераційним та життєвим циклам.

Критичний аналіз різних теоретичних підходів до працевлаштування молоді дозволяє прослідкувати їхню прогресивну еволюцію та виявити ключові взаємозв’язки між ними. Починаючи з класичної доктрини про ринкову ефективність, яка вважала державне втручання маргінальним, далі теорія людського капіталу зосередилася на «інвестиціях» молоді, але ігнорувала ринкові невдачі та системні нерівності. Інституціональні моделі, у свою чергу, запровадили поняття «системи» та «структури», що пояснили, чому ринок не завжди працює ефективно для молоді. Нарешті, активна політика на ринку праці (АПРП) стала практичним втіленням цих знань, надавши державі інструменти для втручання.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз теоретичних підходів до ринку праці

Теоретичний підхід	**Ключові аксіоми**	**Роль держави**	**Сильні сторони**	**Слабкі сторони**
Класично–неокласичний	Ринкова ефективність, повна зайнятість, раціональні агенти	Нейтральна, втручання непотрібне.	Фундаментальне розуміння ринкових механізмів.	Не пояснює структурне безробіття, ігнорує нерівності
Людський капітал	Інвестиції в освіту/навички збільшують продуктивність та доходи	Стимулювати індивідуальні «інвестиції» (освіта, навчання).	Пояснює зв'язок освіти з економічним зростанням	Протиріччя між ринковими невдачами та індивідуальною відповідальністю, ігнорує соціальний контекст
Інституціональний	Ринок сегментований, функціонування визначається інституціями («варіанти капіталізму»)	Архітектор та регулятор інституційної системи.	Пояснює системні причини безробіття, відмінності між країнами	Може бути занадто загальним, недооцінює макроекономіку
Активна політика на ринку праці	Набір інструментів для підтримки людей на ринку праці	Прямолінійна діяльність (субсидії, навчання, стажування).	Практична реалізація політики, відповідь на конкретні проблеми.	Ефективність залежить від контексту, може бути неефективною в періоди рецесії

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Ці теоретичні засади знаходять безпосереднє відображення у системі нормативно–правового забезпечення (НПЗ) державної політики зайнятості молоді в Україні, аналіз даної сфери вимагає комплексного розуміння не лише переліку чинних законів, але й взаємодії між ними, а також інституційної моделі, що покладена на їхню реалізацію, особливо в умовах воєнного стану.

Основоположним документом в даному питанні є Закон України «Про зайнятість населення», стаття 3 якого гарантує право на вільно обрану зайнятість, проте, існує проблема термінологічної неузгодженості, поняття «молодий працівник» у Законі трактується як випускник віком до 35 років, тобто дуже широко і роззмито [29]. Така широка категорія розпорошує ресурси

активних програм, оскільки змішує проблеми пошуку першої роботи випускниками (18–24 роки) із потребами більш зрілих фахівців (25–35 років).

Важливу роль відіграє Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [32]. Цей акт закріплює пріоритетні принципи державної молодіжної політики, серед яких – обов'язкове передбачення у державному та місцевих бюджетах цільових коштів на реалізацію молодіжних програм та функціонування спеціалізованих центрів соціальних служб.

Поряд з цим, існує важливий стратегічний документ – Національна стратегія державної молодіжної політики в Україні до 2030 року [35]. Розробка цього документу була підтримана ЮНІСЕФ, що свідчить про його зорієнтованість на міжнародні стандарти та передові практики. Ця стратегія є ключовою для розуміння довгострокового бачення держави щодо молоді, її ролі в суспільстві та економіці. Вона містить комплексний план дій, який охоплює широкий спектр питань, включаючи освіту, зайнятість, здоров'я, культуру та політичне участь. Таким чином, державна політика зайнятості молоді не існує в окремості, а є невід'ємною частиною загальної молодіжної стратегії. Інший важливий стратегічний документ, Національна стратегія розвитку широкосмугового доступу до Інтернету до 2025 року, наголошує на критичній важливості цифрової трансформації ринку праці, що є важливим, хоча і не прямим, компонентом НПЗ, оскільки відкриття доступу до ринку праці все більше залежить від цифрових навичок та технологій.

Нормативно–правові акти, затверджені Кабінетом Міністрів України, визначають форми державної підтримки молодіжних об'єднань: надання інформації, методичної та організаційної допомоги, сприяння створенню підприємств, установ і організацій, які надають послуги молоді, або сприяють зайнятості молоді, звільнення від сплати за державну реєстрацію та реєстрацію їх символіки [23]. Фінансову підтримку молодіжним організаціям можуть надавати органи влади; у місцевих бюджетах повинні передбачатися видатки на реалізацію програм молодіжних об'єднань.

Інституційна модель реалізації цієї складної системи забезпечується Державною службою зайнятості (ДСЗН). Ця структура позиціонує себе як «кар'єрний навігатор для молоді», що свідчить про намір надавати не просто стандартні послуги пошуку роботи, а комплексну, персоналізовану допомогу. ДСЗН відповідає за реєстрацію безробітних, проведення медичної реабілітації, організацію професійної орієнтації та підготовки, однак, аналіз показує, що реалізація політики зайнятості молоді не є монополією державних структур. Важливу роль у цій сфері відіграють некомерційні організації та академічне середовище, наприклад, Громадська організація «Ліга соціальних працівників України» активно займається дослідженнями та аналітикою у сфері надання соціальних послуг, що свідчить про її внесок у поліпшення якості та ефективності цих послуг. Подібно до цього, Академія праці, соціальних відносин і туризму проводить наукові дослідження, що спрямовані на розробку рекомендацій щодо покращення системи підтримки молоді. Проведення подібних досліджень свідчить про існування багаторівневої системи реалізації, де держава координує та фінансує, а некомерційний сектор та освітні установи є ключовими операторами, що надають послуги на місцях.

Роль міжнародних партнерів також є значною, адже підтримка ЮНІСЕФ надзвичано важлива у розробці Національної стратегії молодіжної політики та проведення масштабних досліджень, таких як «Ситуаційний аналіз становища дітей в Україні 2024» або дослідження щодо становища NEET–молоді, які демонструють, що міжнародні організації надають не лише фінансову допомогу, а й технічну, аналітичну та методологічну підтримку. Міжнародні організації допомагають державним структурам краще розуміти проблеми, вимірювати їхній масштаб та розробляти ефективніші інструменти політики. Метод онлайн–опитування, застосовуваний в одному з досліджень, є прикладом впровадження сучасних дослідницьких методів, що дозволяє швидко та ефективно збирати дані в умовах кризи.

Таким чином, правова та інституційна модель політики зайнятості молоді в Україні є комплексною, багатошаровою та децентралізованою. Вона будується

на фундаменті Закону «Про зайнятість населення», доповненому Національною молодіжною стратегією та іншими стратегічними документами і її реалізація покладена на Державну службу зайнятості, яка діє в співпраці з некомерційним сектором, освітніми та дослідницькими установами, а також з міжнародними партнерами.

Прагнення України до членства в ЄС вимагає гармонізації національного законодавства з міжнародними нормативно-правовими актами, основними з яких є: Конвенція із соціальних питань Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія, Конвенція ООН про права дитини та інші. Необхідність гармонізації та усунення внутрішніх суперечностей у вітчизняному законодавстві залишається актуальним завданням для підвищення життєвого рівня молодих громадян України.

На основі проведеного дослідження в розділі 1 можемо зробити наступні висновки. Державна економічна політика щодо працевлаштування молоді є багатовекторною системою, що функціонує на перетині макроекономічного, структурного та соціального регулювання. Теоретичний аналіз доводить, що спирання виключно на постулати вільного ринку або індивідуальні інвестиції в освіту (теорія людського капіталу) є недостатнім для запобігання маргіналізації молоді. Інституціональна специфіка, зокрема сегментація ринку праці, зумовлює формування руйнівного ефекту «шрамування», якщо держава вчасно не застосує інструментарій активної політики. Вітчизняна нормативно-правова база має суттєві термінологічні та концептуальні прогалини, які розпорошують державні ресурси, а традиційні макроекономічні інструменти (податки, монетарні важелі) виявляються занадто загальними для хірургічно точного вирішення проблем працевлаштування молоді. Це детермінує необхідність перегляду інституційної моделі державного управління у цій сфері з урахуванням сучасних викликів.

РОЗДІЛ 2.
АНАЛІЗ ВПЛИВУ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ У 2021–2026 РОКАХ

2.1. Динаміка показників зайнятості та безробіття молоді в Україні за період 2021–2026 років

Ринок праці – один із найточніших індикаторів того, як живе країна. І якщо хочеш зрозуміти, куди вона рухається, варто придивитись до його молодіжного сегменту: саме тут видно і поточний стан економіки, і те, чи є в неї майбутнє.

За 2021 - 2026 роки країна пережила постпандемійне відновлення, повномасштабне вторгнення і жорстку структурну перебудову всього, що залишилось. Аналізувати молодіжну зайнятість на цьому тлі – означає працювати з матеріалом, якому в новітній історії просто немає аналогів.

Молодь на ринку праці завжди в програшній позиції – це глобальна закономірність. Рівень безробіття серед молодих у два-три рази вищий, ніж серед старших вікових груп. У 2023 році МОП зафіксувала: кожен п'ятий молодий житель планети не працював, не навчався і не здобував жодних навичок. Для України ця статистика набула особливої ваги – війна загострила всі наявні проблеми і додала нові: економічна криза, масова міграція найбільш активного населення, тотальна невизначеність для тих, хто залишився.

З початком масштабної війни у 2022 році дослідження ринку праці стало надзвичайно складним. Через бойові дії та окупацію Державне статистичне управління фактично втратило можливість проводити всеосяжні переписи населення. Тому на даний момент експерти та влада змушені проводити аналіз фрагментарно, використовуючи альтернативні джерела даних. На практиці дослідники використовують декілька джерел одночасно: макроекономічні оцінки НБУ, моделі ILOSTAT, опитування ООН і ЮНІСЕФ, внутрішня статистика служби зайнятості, тощо.

На цьому тлі особливо помітним є значний розрив між фактичним рівнем безробіття в Україні (за методологією Міжнародної організації праці) та офіційними показниками кількості зареєстрованих безробітних [26, с. 4]. Чому виникає така велика розбіжність? Причин кілька: значна тіньова економіка, масштабні міграційні процеси, мобілізація, а також те, що частина молоді зазвичай не бажає звертатися за допомогою до офіційних служб зайнятості. Усі ці фактори суттєво спотворюють загальну картину, через що сьогодні майже неможливо зрозуміти реальний стан справ зайнятістю молоді – потрібні більш глибокі та комплексні методи оцінки.

Щоб зрозуміти, наскільки глибоким виявився економічний удар від повномасштабного вторгнення, варто спочатку подивитися, з чого Україна стартувала.

2021 рік став періодом поступового відновлення економічної активності після пандемії COVID-19. Водночас молодіжний сегмент ринку праці залишався вразливим до наявних структурних проблем, що відображалося у високому рівні безробіття серед осіб віком 15–24 роки, який становив 19,1 % [20, с. 150]. На перший погляд, цифра зазначається в регіональний контекст: середній показник для Європи та Центральної Азії – близько 18%. Але за цією середньою ховається невтішний висновок: українська економіка роками не могла створити достатньо якісних робочих місць, щоб молоді люди хотіли в ній працювати. Таланти або їхали, або йшли в тінь – і це ще до того, як почалася війна.

Надзвичайно важливим показником ефективності державної економічної та соціальної політики є показник NEET (Not in Education, Employment, or Training) – частка молодих людей, які не працюють, не навчаються і не здобувають професійних навичок. У 2021 році, ще до початку повномасштабного вторгнення, кожен шостий молодий українець не працював, не навчався і не розвивав жодних професійних навичок - рівень NEET сягав 16,0–16,5%.

Серед сусідніх країн це був один із найгірших результатів - Польща, наприклад, мала лише 11%. Така стійка різниця не виникає сама по собі. За нею - слабка профорієнтація в школах і університетах, реальні перешкоди при вході

на ринок праці і, мабуть, найтривожніше - молодь, яка поступово переставала вірити, що легальна робота взагалі для неї існує [1, с. 35].

Рис. 2.1 – Базові індикатори молодіжного ринку праці в Україні до початку повномасштабної війни (2021 рік)

Навіть у порівняно стабільному 2021 році, незважаючи на відновлювальне зростання ВВП, державна політика не змогла подолати фундаментальну проблему вітчизняного ринку праці – кваліфікаційний дисбаланс (skills mismatch). Понад 52% економічно активного населення України мали вищу освіту, однак структура національної економіки (з домінуванням аграрного сектору, металургії та низькотехнологічних послуг) генерувала попит переважно на робітничі спеціальності або низькокваліфіковану працю. Це призводило до масового явища недовикористання людського капіталу (underemployment) [3]. Молоді фахівці, маючи дипломи про вищу освіту, були змушені погоджуватися на посади в сфері роздрібної торгівлі, обслуговування чи кур'єрської доставки, які не вимагали здобутого рівня кваліфікації. У результаті інвестиції держави та домогосподарств у вищу освіту не конвертувалися у зростання продуктивності праці на макрорівні.

Повномасштабне військове вторгнення російської федерації у лютому 2022 року спричинило безпрецедентний, катастрофічний макроекономічний шок, який повністю змінив парадигму функціонування ринку праці. Частка активних молодих шукачів роботи (серед загальної кількості безробітних)

стрімко зросла з 7% до 12%. Така ситуаія було наслідком раптової та масової втрати робочих місць через фізичне руйнування виробничої та комерційної інфраструктури, розрив логістичних ланцюгів та масштабна зовнішня міграція так і внутрішнє переміщення населення.

Літом2022 року на ринку праці спостерігався різкий сплеск активності шукачів роботи, тобто кількість осіб, які подавали резюме та активно шукали нове місце роботи на спеціалізованих цифрових платформах, значно перевищила середні показники довоєнного 2021 року, створюючи колосальний профіцит пропозиції робочої сили за умови критично низького попиту з боку роботодавців. Проте ця тенденція надлишку робочої сили виявилася короткостроковою, вже починаючи з осені 2022 року пропозиція праці на вітчизняному ринку почала стрімко та невпинно скорочуватися [1, с. 35].

Державна економічна політика у 2022 році мала яскраво виражений реактивний (відповідний) та антикризовий характер, так зусилля Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів та монетарна політика Національного банку України фокусувалися на макроекономічному виживанні держави, фінансуванні критичних оборонних видатків, утриманні стабільності та забезпеченні безперебійного функціонування банківської й платіжної інфраструктури в країні. Інструменти стимулювання створення нових робочих місць для молоді, розвитку дуальної освіти чи профорієнтації об’єктивно відійшли на другий план, поступившись місцем програмам виплати базової допомоги по безробіттю, фінансовій підтримці ВПО та програмам релокації підприємств [25].

У 2023 році українська економіка перейшла від стану вільного падіння до фази адаптації та часткового відновлення, продемонструвавши незначне зростання ВВП. Проте молодіжний сегмент ринку праці продовжував стагнувати, консервуючи накопичені структурні деформації. За даними аналітичних звітів та соціологічних досліджень, рівень безробіття серед молоді (у віковій категорії 18–35 років) у 2023 році сягнув 17,8%, що майже вдвічі перевищувало показники серед дорослого населення країни, а станом на 1 серпня

2023 року офіційна кількість зареєстрованих безробітних в Україні становила лише 112,3 тисячі осіб, що було аномально низьким показником для нашої країни, яка перебуває у стані повномасштабної війни. З цієї невеликої кількості молодь віком до 35 років складала 23,9 тисячі осіб (приблизно 22%), що є найбільш показовим для оцінки ефективності державної політики: серед усієї офіційно зареєстрованої безробітної молоді лише 1,8 тисячі осіб (або 2% від молодіжної групи) були нещодавніми випускниками закладів освіти, які раніше не мали жодного досвіду роботи [15, с. 50].

Аналізуючи дані 2023 року, науковці відзначають формування в Україні потужного соціально–економічного ефекту «розірваних обіцянок» (broken promise effect). Ця економічна концепція доводить, що попередні інвестиції держави та індивідів у людський капітал (здобуття вищої освіти) не приносять очікуваної віддачі на ринку праці через колапс ринкових механізмів та відсутність інституційної підтримки переходу «освіта–робота». Ключовим бар'єром для працевлаштування залишалася жорстка вимога роботодавців щодо «наявності попереднього досвіду роботи».

Таблиця 2.1

Кількісні та якісні характеристики молодіжного безробіття в Україні в період адаптації до умов воєнного стану (2023 рік)

Індикатор молодіжного ринку праці (2023 рік)	**Значення**
Рівень фактичного безробіття молоді (категорія 18–35 років, оцінка)	17,8 %
Загальна кількість офіційно зареєстрованих безробітних (станом на серпень)	112,3 тис. осіб
Частка молоді (<35 років) серед усіх зареєстрованих безробітних	22,0% (23,9 тис. осіб)
Випускники без досвіду роботи серед зареєстрованої безробітної молоді	2,0% (1,8 тис. осіб)

Джерело: складено автором за даними [15, с. 50].

Фундаментальні дослідження Національного банку України зафіксували, що на початку 2024 року загальне скорочення чисельності працездатного населення (віком 15–70 років) сягнуло понад 25% порівняно з довоєнним періодом, а саме у 2021 році і, нажаль, ця демографічна прірва має безпосередній вплив на молодіжну зайнятість.

У 2024 році ця криза отримала міжнародне підтвердження, адже Україна стрімко погіршила свої позиції, посівши 105–те місце зі 183 у престижному Глобальному індексі розвитку молоді (Global Youth Development Index), опустившись значно нижче за показники країн Центральної та Східної Європи чого раніше не було. За субіндексами здоров'я та соціального добробуту ми опинилися на критичному 181–му місці, а за показниками миру та безпеки – на 142–му, в той же час субіндекс «зайнятість і можливості» утримувався на відносно високому 30–му місці. Ця статистична аномалія пояснюється не успіхами державної політики, а виникненням жорсткого кадрового дефіциту, відчуваючи гостру нестачу персоналу, вітчизняні роботодавці були змушені різко знижувати кваліфікаційні вимоги до кандидатів та активно наймати молодь без досвіду на початкові позиції, створюючи ілюзію доступності на вітчизняному ринку праці [1].

Динаміка зайнятості не може розглядатися у відриві від гендерних та просторових асиметрій, які війна безпрецедентно загострила, адже за даними соціологічних опитувань групи «Рейтинг», ситуація на ринку праці для молодих жінок виявилася значно складнішою, ніж для чоловіків, зокрема, у віковій групі від 18 до 35 років близько 41% жінок повідомляли про відсутність постійного працевлаштування, тоді як серед чоловіків цього ж віку непрацевлаштованими були лише 26%. Ця разюча асиметрія є наслідком комплексної дії кількох факторів: збереженням патріархальних стереотипів щодо поділу професій, покладанням на жінок непропорційно великого тягаря з догляду за дітьми (в умовах хронічного закриття або нестабільної роботи дитячих садків і шкіл), а також меншою просторовою мобільністю жінок–ВПО з дітьми, яким важче адаптуватися на нових локальних ринках праці [26, с. 7].

Проте, водночас діє і зворотна тенденція: ринкові сили та дефіцит кадрів змушують руйнувати бар'єри. У зв'язку з мобілізацією чоловіків, великі корпорації та промислові підприємства змушені активно залучати молодих жінок на посади та в професії, які раніше (навіть на законодавчому рівні до 2017 року) вважалися суто «чоловічими» – у транспорті, важкій логістиці, на

виробництві, в охороні та видобувній промисловості. Цей зсув свідчить про поступове, хоча й вимушене, стирання гендерних стереотипів на ринку праці під жорстким тиском макроекономічної необхідності та браку робочих рук.

Аналіз перспектив розвитку молодіжного ринку праці на 2025–2026 роки має базуватися на офіційних макроекономічних прогнозах Національного банку України, аналітиці Світового банку та глобальних трендах Міжнародної організації праці. Згідно з оновленими Інфляційними звітами НБУ (зокрема звітами за 2024 – 2026 роки), на тлі поступового загального економічного відновлення, адаптації бізнесу до відключень електроенергії та налагодження експортних коридорів, очікується, що загальний рівень безробіття знизиться до 10% у 2025 році і стабілізується на рівні близько 9% у 2026 році. Більше того, НБУ прогнозує суттєве зростання реальних (з поправкою на інфляцію) заробітних плат: понад 11% у 2026 році та близько 6–7% щороку у середньостроковій перспективі 2027–2028 років, що є прямим наслідком конкуренції роботодавців за обмежений людський ресурс [24].

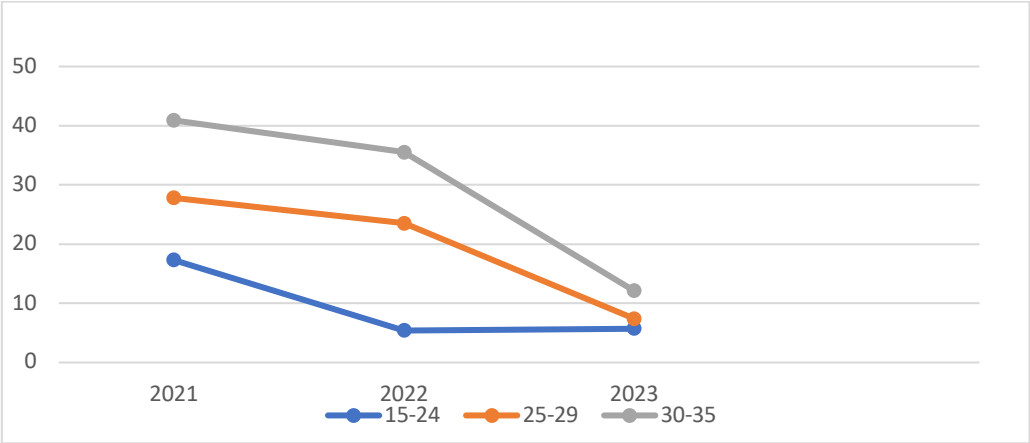

Рис. 2.2 – Рівень безробіття серед молоді, за віком, %

Загалом, одночасне зменшення рівня зайнятості, рівня безробіття та долі молоді, яка не працювала, не навчалася та не набувала професійних навичок, що спостерігається в Україні в останні роки, є нетиповим явищем і може свідчити про розвиток кількох негативних тенденцій. Це може вказувати на структурні проблеми в економіці, низьку ефективність ринку праці, а також на соціальні та демографічні зміни.

Дані, що можна було отримати від Державної служби статистики України до сьогоднішнього часу були обмежені, оскільки відповідно до п. 1 Закону України «Про захист інтересів суб'єктів звітності та інших документів під час воєнного стану чи стану війни» [30], фізичні особи, фізичні особи, підприємці та юридичні особи під час воєнного стану чи стану війни протягом трьох місяців після його закінчення, мали право не подавати статистичні та фінансові звіти. У зв'язку з відсутністю звітів у період воєнного стану або стану війни, органи державної статистики призупиняли публікацію статистичної інформації, тому статистика з 2022 р. не публікувалась. 18 червня 2025 р. Верховна Рада України ухвалила зміни до закону, що відновлюють звітність бізнесу та проведення опитування домогосподарств, а відтак дозволяють забезпечити повноцінну роботу офіційної статистики. Відповідно до прийнятих норм, підприємці, підприємства, установи та організації знову зобов'язані подавати статистичну та фінансову звітність до органів державної статистики [14].

Через систематичні дослідження та моніторингові заходи впродовж останніх чотирьох років наявна інформаційна база залишається недостатньою для точного визначення відповідних макрорівневих показників. Відповідальність для замовлення подібних досліджень подається на Міністерство соціальної політики України, тоді як їх практичне виконання у форматі статистичних спостережень – у межах демографічної та соціальної статистики, включно зі статистикою ринку праці – має оцінити Державна служба статистики України. З огляду на це, будь–які оцінки наразі дозволяють лише на підставі аналізу непрямих даних.

2.2. Вплив воєнного стану на ринок праці молоді: виклики, міграція та соціально–економічні наслідки

24 лютого 2022 року, коли в Україні запровадили воєнний стан, країна отримала удар, рівних якому не знала за всі роки незалежності – і в економіці, і в демографії, і в самій роботі державних інституцій. Це не перебільшення: змінилося буквально все, чим живе суспільство.

Ринок праці постраждав чи не найбільше. А молодіжний його сегмент – узагалі опинився в найглибшій кризі за всю історію незалежної України.

Молодь і без того вважається однією з найвразливіших груп на ринку праці: цим людям складніше знайти роботу, вони частіше опиняються «в підвісеному стані» між місцями працевлаштування, важче адаптуються до нових умов. До цього додається ще один, не менш болючий вимір - людський.

Війна завдала економіці нищівного удару - насамперед через масову втрату робочих місць. Багато організацій перестали існувати - їх знищили, або власники були змушені закрити бізнес, а цілі галузі опинилися на межі повного занепаду.

Не менш гострою проблемою стала міграція. Мільйони українців були змушені покинути рідні домівки в пошуках безпечного місця - як в межах країни, так і за кордоном.

З вимушеним переїздом, людям довелося шукати нову роботу, продовжувати навчання в інших місцях.

Особливо складною ця ситуація стала для молоді, яка лише починала свій професійний шлях і через війну зіткнулася з додатковими перешкодами для працевлаштування та самореалізації.

Війна боляче вдарила по молодіжному ринку праці – і насамперед тому, що різко впав попит на робочу силу саме в тих галузях, куди раніше йшли працювати випускники та люди без досвіду. Сильніше за інших постраждали ресторани й готелі (сфера HoReCa), роздрібна торгівля, туризм, креативні індустрії, культура та розваги – саме ці галузі отримали найбільші втрати уже в перші місяці повномасштабної війни. Через вимушене закриття або різке скорочення роботи підприємств у цих сферах без роботи водночас опинилася величезна кількість молодих людей. І йдеться не лише про втрачену зарплату – вони втратили шанс здобути перший досвід, навчитися працювати в команді, влитися у нормальні трудові відносини.

В умовах загальної невизначеності компанії почали економити на людях: масово переводили працівників на неповний день, відправляли у відпустки без збереження зарплати, а програми стажувань і навчання просто згортали.

Якщо подивитися на це через призму інституціональної теорії ринку праці, все стає логічним: молодь, яка перебувала у нестабільному, низькооплачуваному сегменті ринку, постраждала першою. Саме нею роботодавці пожертвували заради того, щоб зберегти фінансову стабільність компанії та утримати на місцях досвідчених фахівців старшого віку [5, с. 111].

На додаток до прямого скорочення можливостей працевлаштування, ще однією надзвичайно серйозною проблемою є те, що вимоги роботодавців до кваліфікації працівників різко змінилися на тлі всебічної економії ресурсів і жорстких часових обмежень для адаптації нових працівників. Компанії, змушені адаптуватися до екстремальних умов війни, потребують лише «готових» професіоналів, які можуть негайно отримувати прибуток або забезпечувати безперебійну роботу, мінімізуючи таким чином інвестиції у власне навчання чи наставництво. Це значно загострює давню проблему невідповідності кваліфікації на українському ринку та підкреслює серйозні труднощі, з якими стикаються молоді люди через відсутність відповідного досвіду роботи. З моменту спалаху пандемії COVID-19 студенти та випускники вищих навчальних закладів зазнали систематичних збоїв у навчальному процесі, що згодом ускладнилося інтенсивними військовими діями (продовження авіаударів, відключення світла, руйнування освітньої інфраструктури, вимушене переміщення вищих навчальних закладів), і вони виходять на ринок праці зі значними прогалинами у своїх фактичних навичках. Таким чином, виникає макроекономічний парадокс: в умовах безпрецедентного та широко поширеного дефіциту талантів по всій країні (спричиненого масовою мобілізацією та безповоротною міграцією) молоді спеціалісти без досвіду роботи повністю ігноруються. Цей феномен чітко показує, що існує серйозна інституційна ентропія в системі переходу від освіти до зайнятості, і що традиційні державні механізми не можуть збалансувати попит і пропозицію [37, с. 27].

Крім того, викликом екзистенційного національного масштабу стала масова мобілізація значної частини економічно активної молоді чоловічої статі до лав Збройних Сил України та інших військових формувань. З одного боку, це

призвело до одноразового прямого виведення найсильнішої та найадаптивнішої робочої сили з цивільного сектору економіки, що спричинило гостру нестачу робочої сили у стратегічних галузях (важка промисловість, будівництво, інфраструктурна логістика, енергетика та сільськогосподарські комплекси) і навіть паралізувало всю галузь. З іншого боку, ще до закінчення війни національні адміністративні органи вже стикалися з безпрецедентним викликом реінтеграції сотень тисяч ветеранів (значну частину яких становила молодь) у суспільство. Після демобілізації вони стикатимуться з гострою потребою комплексної психологічної та фізичної реабілітації, глибокої перекваліфікації та соціальної адаптації до нових технологічних умов на робочих місцях. Це безальтернативно потребуватиме розробки специфічних механізмів державної економічної підтримки, стимулювання роботодавців та впровадження інклюзивних політик зайнятості, які наразі перебувають лише на стадії концептуального формування [24, с. 112].

Таблиця 2.2

Трансформація факторів впливу на молодіжний ринок праці до та під час дії воєнного стану

Фактори впливу	**Парадигма до повномасштабного вторгнення (до 2022 р.)**	**Парадигма в умовах воєнного стану (2022–2026 рр.)**
Які спеціальності затребувані на ринку	Найбільше шукали людей у сфері послуг, роздрібної торгівлі, IT-аутсорсингу, ресторанному бізнесі (HoReCa) та фінансах	Зріс попит на фахівців оборонно-промислового комплексу (military-tech), логістики, медицини, будівництва та волонтерської сфери, тоді як традиційні сфери послуг переживають занепад.
Чого очікують роботодавці від молодих кадрів	Наявність вищої освіти (диплому), готовність до корпоративного навчання, soft skills.	Наявність виключно релевантного практичного досвіду, стресостійкість, автономність у прийнятті рішень, наявність мікрокваліфікацій.
Як зараз переважно працюють люди	Переважно традиційна формальна зайнятість з елементами контрольованого фрилансу.	Гіпертрофований розвиток дистанційної роботи, гіг–економіки, тіньової, неповної та самозайнятості.
Головні труднощі з пошуком роботи	Висока ринкова конкуренція серед випускників, завищені зарплатні очікування самої молоді.	Фізична небезпека, загроза мобілізації, руйнування підприємств, неможливість поєднання роботи з обов’язками по догляду за дітьми.

Продовження таблиці 2.2

Основні напрями міграції	Трудова маятникова еміграція до країн ЄС (переважно тимчасова, циркулярна, сезонна).	Масове вимушене переміщення (ВПО) та довгострокове біженство за кордон (з домінуванням молодих жінок з дітьми).

Розроблено автором на основі [24, с. 112].

Не можна оминути й те, що найбільш руйнівним наслідком війни для економіки України загалом та системи відтворення робочої сили зокрема стала масштабна демографічна криза, безпосереднім каталізатором якої виступили неконтрольовані, панічні міграційні процеси перших місяців війни та подальша їхня стабілізація у формі довгострокового невідвороття. Міграція молоді в умовах воєнного стану чітко поділяється на два магістральні вектори: внутрішнє переміщення (ВПО) та зовнішня міграція (біженство або тимчасовий захист), кожен з яких формує специфічні, важкорозв'язувані виклики для соціально–економічної політики держави. Ці процеси безнадійно порушили історичну просторову рівновагу національного ринку праці, утворивши зони тотального дефіциту робочої сили на індустріальному Сході та Півдні країни, і водночас зони надлишкового, нестерпного тиску на соціальну, житлову та економічну інфраструктуру в Центральних та Західних макрорегіонах [35, с. 88].

Зовнішня міграція молоді становить ще більшу, фактично екзистенційну загрозу для повоєнного відновлення та самого існування України як конкурентоспроможної європейської держави. За зведеними оцінками міжнародних інституцій (УВКБ ООН, МОМ) та вітчизняних провідних демографів, мільйони українців покинули територію країни, серед яких левову, критично важливу частку становлять молоді жінки у репродуктивному та найвищому працездатному віці, а також діти й підлітки. Окрему болючу категорію становить українське студентство, яке завдяки різноманітним програмам підтримки швидко та успішно інтегрувалося в освітні системи країн Європейського Союзу, Великої Британії та Північної Америки. Молоді фахівці, які за підтримки європейських програм тимчасового захисту (Temporary Protection Directive) отримали безперешкодний, легальний доступ до

високорозвинених європейських ринків праці, швидко адаптуються до нових стандартів життя та праці. Головна макроекономічна проблема полягає в тому, що чим довше триває збройний конфлікт, тим глибше українська молодь асимілюється в нових соціокультурних та економічних середовищах: вони досконало вивчають мови, нострифікують (підтверджують) вітчизняні дипломи або здобувають місцеві мікрокваліфікації, знаходять стабільну високооплачувану роботу, влаштовують дітей до європейських шкіл та формують нові стійкі соціальні мережі. За таких умов добровільне повернення цієї найціннішої категорії громадян стає дедалі менш ймовірним, що перетворює явище тимчасового біженства на перманентну, безповоротну еміграцію.

Таблиця 2.3

Чисельність українських біженців війни в основних європейських країнах перебування за оцінками УВКБ ООН станом на 31 грудня 2023 р., тис. осіб

Країна	**Чисельність, тис. осіб**	**Країна**	**Чисельність, тис. осіб**
Німеччина	1125,9	Словаччина	114,2
Польща	956,6	Молдова	120,7
Велика Британія	250,4	Ірландія	102,6
Чехія	375,6	Австрія	83,2
Іспанія	185,9	Румунія	85,7
Італія	169	Бельгія	83
Нідерланди	140,7	Франція	69,5

Розроблено автором за [35, с. 88]

Катастрофічне зниження народжуваності, спричинене масовою міграцією молодих жінок і розлученням сімей через мобілізацію, формує глибоку демографічну «яму», яка унеможливлює природне відтворення трудових ресурсів у наступному десятилітті. Як зазначає директорка Інституту демографії НАН України Елла Лібанова, Україна не просто недоотримала податки – вона фізично втрачає свій молодіжний потенціал, і ця втрата має незворотний кумулятивний характер. Ситуація складається на настільки критичних масштабах, що для реалізації воєнно–інфраструктурних проектів країни потрібно буде залучити робочу силу з третіх країн через брак власних фахівців базових спеціальностей. Цей парадокс – імпорт іноземної робочої сили на тлі

власної кваліфікованої деованої та непрацевлаштованої молоді (феномен NEET) – є промовистим свідченням інституційної неспроможності державної політики перед викликами військового часу.

На основі детального аналізу впливу воєнного стану, представленого в другому розділі, можна констатувати, що молодіжний ринок праці в Україні зазнав безповоротних структурних і демографічних руйнувань. Макроекономічна динаміка 2021–2026 років яскраво демонструє нелінійну траєкторію: від ситуації високого стартового безробіття та катастрофічного рівня NEET-молоді до штучного кадрового дефіциту, де зниження безробіття зумовлено не економічним зростанням чи успіхом державної політики, а тотальним вимиванням працездатного населення через мобілізацію та еміграцію. Воєнний стан знищив стартові галузі для випускників, різко посилив вимоги роботодавців до наявності досвіду, породив глибоку гендерну нерівність та сформував безпрецедентну демографічну «яму». Мільйони молодих, кваліфікованих українців, що асимілювалися в розвинених країнах Європи, становлять непоправну втрату національного людського капіталу. Здається, що масштаб цих втрат досі не повною мірою усвідомлений на рівні державної політики. Ці процеси безапеляційно доводять неспроможність традиційного антикризового регулювання і вказують на те, що подальше економічне виживання держави вимагає розробки екстраординарних, агресивних державних стратегій щодо збереження трудових ресурсів та повернення мігрантів.

РОЗДІЛ 3.
НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

3.1. Проблеми та перешкоди реалізації державної політики зайнятості молоді в сучасних умовах

В умовах сучасних безпрецедентних викликів, зумовлених синергетичним негативним впливом наслідків глобальної пандемії COVID–19, руйнівним повномасштабним воєнним вторгненням та подальшою хаотичною трансформацією соціально–трудових відносин, традиційні механізми державного регулювання продемонстрували свою фундаментальну обмеженість. Вони виявилися нездатними адекватно та проактивно реагувати на кризові явища, що призвело до поглиблення структурних дисбалансів. Сучасна парадигма державної економічної політики у сфері працевлаштування молоді в Україні зіштовхується з багатовимірним комплексом проблем, які утворюють своєрідне «замкнене коло» неефективності. Ці перешкоди доцільно класифікувати за п’ятьма магістральними напрямами: інституційно–правові, фінансово–економічні, освітньо–кваліфікаційні, соціально–демографічні та інфраструктурно–технологічні. Глибинний аналіз кожної з цих груп дозволяє виявити не лише поверхневі симптоми економічної кризи, але й її глибинні інституційні першопричини.

Першочерговою та фундаментальною проблемою, що гальмує ефективне працевлаштування молоді, залишається розрізненість, непослідовність і нерідко суто декларативний характер чинної нормативно–правової бази. Державне регулювання молодіжного ринку праці покликане вирішувати комплекс взаємопов’язаних завдань: підвищення рівня зайнятості та скорочення безробіття серед молоді, узгодження попиту ринку праці з пропозицією освітніх послуг, покращення якості вітчизняної освіти, а також заохочення молодих

людей до самозайнятості [25, с. 145]. Проте чинне законодавство має суттєві прогалини та термінологічні суперечності, які фактично унеможливлюють точкове та адресне спрямування державної підтримки.

Незважаючи на наявність Закону України «Про основні засади молодіжної політики», Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та низки урядових концептуальних програм [34, с. 52], у національному нормативно–правовому полі відсутні чіткі та дієві механізми захисту молодих фахівців на найбільш критичному етапі їхнього життя – під час транзиту від навчання до першого робочого місця. Значною проблемою залишається відсутність у нормативно–законодавчих актах обов'язкових регіональних програм працевлаштування студентів у вільний від навчання час. Європейська практика свідчить, що саме часткова зайнятість студентів є головним інструментом подолання проблеми відсутності досвіду [19, с. 3]. Натомість в Україні гарантії захисту молодих працівників від непрямої дискримінації за віковою ознакою та браком досвіду залишаються суто декларативними. Окрім того, законодавчо не врегульовано належним чином питання обов'язкової оплати праці молоді під час проходження виробничої практики та стажування, що перетворює ці процеси або на формальність, або на приховану форму неоплачуваної трудової експлуатації [5, с. 158].

З досвіду роботи з матеріалами державного управління у сфері зайнятості стає зрозуміло: інституційна слабкість найбільш яскраво виявляється у функціонуванні Державної служби зайнятості (ДСЗ). Як свідчать соціологічні та економічні дослідження, рівень довіри та інтенсивність взаємодії молоді з державними інституціями посередництва на ринку праці залишається критично низьким. До державних центрів зайнятості сучасна цифровізована молодь звертається переважно не за пошуком реальної роботи, а лише щодо проходження різних безоплатних курсів або для отримання офіційного статусу безробітного заради соціальних виплат [16, с. 95]. Це свідчить про те, що державна інфраструктура підтримки зайнятості функціонує у паралельній реальності порівняно з потребами сучасного ринку праці.

Як наслідок, проблема працевлаштування вирішується молоддю в обхід державних інституцій. Більшість молодих спеціалістів віднаходять собі роботу через приватні рекрутингові платформи, соціальні мережі, або ж масово емігрують за кордон. Деякі розпочинають власну справу, приймаючи на себе колосальні фінансові ризики без належної державної підтримки [16, с. 97].

Крім того, в Україні спостерігається обмеженість державного регулювання у сфері нестандартних форм зайнятості, що є прямим наслідком застарілості Кодексу законів про працю (який, попри численні поправки, зберігає радянський фундамент). Наслідком цього є стрімке зростання прекаризаційних процесів – поширення нестійкої, тимчасової та юридично не захищеної зайнятості.

Разом з тим, реалізація державної економічної політики нерозривно пов’язана з фіскальними можливостями країни. Глибока макроекономічна криза, посилена наслідками воєнного стану, суттєво звузила фінансову спроможність держави щодо проведення активної політики на ринку праці (ALMP). Війна та попередні пандемічні обмеження спричинили скорочення видатків на вищу освіту, зменшення кількості бюджетних місць у ЗВО, падіння реальних доходів населення та критичне зростання дефіциту державного бюджету, який нині фінансується переважно за рахунок міжнародної макрофінансової допомоги [11, с. 45]. У цих умовах фінансово–економічні стимули, які держава намагається пропонувати роботодавцям, часто виявляються недостатніми, неконкурентоспроможними або надто забюрократизованими.

Показовим прикладом інституційної та економічної неефективності є урядові програми компенсації роботодавцям витрат на оплату праці молоді. Відповідно до норм 2024–2025 років, держава пропонує компенсацію у розмірі 50% мінімальної заробітної плати за працевлаштування осіб віком до 35 років на перше робоче місце строком не менше одного року, яка виплачується кожен непарний місяць (максимум – півроку).

Попри зовнішню привабливість, практична реалізація програми наштовхується на суттєві бюрократичні перешкоди. По–перше, працевлаштування можливе виключно за направленням центру зайнятості, що

вимагає від молодої особи обтяжливої процедури офіційної реєстрації як безробітного. По–друге, встановлено жорсткі й заплутані терміни подання заяв роботодавцем: залежно від програми – або протягом двох місяців з дня працевлаштування, або протягом 45 календарних днів.

На відміну від європейської практики, де держава бере на себе значну частину фінансових ризиків при інтеграції молоді на ринок праці, українська макроекономічна політика залишається жорстко фіскально орієнтованою. Країни ЄС – зокрема Франція, Німеччина, Іспанія, Швеція та Польща – застосовують значно дієвіші інструменти: повне звільнення від соціальних внесків на перші 1–2 роки для підприємств, що працевлаштовують випускників, цільові соціальні програми та механізми прямої фінансової підтримки молодіжного підприємництва [6, с. 12]. Зокрема, у Польщі діють програми, що не лише компенсують бізнесу податки, а й забезпечують випускникам тримісячне оплачуване стажування з прямою державною виплатою понад 3000 злотих на місяць [27, с. 84].

В Україні інструменти підтримки молодіжного підприємництва – пільгові кредити, гранти, програма «єРобота» – хоча й з’явилися, проте функціонують переважно як точкові та лімітовані ініціативи без достатнього системного впливу і фінансового покриття. В умовах хронічного бюджетного дефіциту державна політика фактично працює в режимі «гасіння пожеж», а не стратегічного інвестування в людський капітал.

Окремо варто сказати про ключову внутрішньоекономічну перешкоду для реалізації політики зайнятості є системна розбіжність між ринком робочих місць і ринком робочої сили [4, с. 63]. Всупереч теорії людського капіталу, українська система освіти продовжує генерувати надлишкову пропозицію фахівців гуманітарного, юридичного та економічного профілю, що не відповідає потребам індустрії, аграрного сектору, оборонно–промислового комплексу та цифрової економіки.

Діджиталізація сформувала гострий попит на фахівців, здатних самостійно вирішувати комплексні завдання [4, с. 64], тоді як значна частина випускників

володіє переважно застарілими теоретичними знаннями без належних hard і soft skills. Наслідком цього кваліфікаційного розриву є дискримінаційні вимоги роботодавців щодо досвіду роботи навіть для посад початкового рівня, що замикає молодь у класичній пастці: без досвіду – немає роботи, без роботи – немає досвіду. Система дуальної освіти, що успішно функціонує в Німеччині [3, с. 96], в Україні залишається фрагментарним експериментом без належних економічних стимулів для бізнесу. Результатом є масове знецінення освітніх інвестицій: молодь вимушено погоджується на роботу, що не потребує вищої освіти, – явище underemployment, яке гальмує зростання ВВП, демотивує до здобуття якісної освіти та стимулює освітню еміграцію. Це вимагає від державної політики не лише реагування на безробіття, а й кардинальної перебудови механізмів довгострокового узгодження потреб ринку праці та освітніх послуг [5, с. 160].

З огляду на євроінтеграційний курс України, подолання окреслених проблем потребує не косметичних законодавчих змін, а системної імплементації успішних міжнародних практик. Досвід Франції, Швеції, Німеччини, Іспанії та Польщі переконливо свідчить, що ефективне вирішення молодіжного безробіття можливе лише через комплексні та проактивні фінансово–економічні важелі [16, с. 14].

Європейська парадигма ґрунтується на превентивному втручанні держави: замість очікування факту безробіття вона формує сприятливе середовище для розвитку підприємницьких навичок молоді вже з перших університетських років. Водночас відповідно до Рекомендацій Ради Європи (CM/REC(2022)20) політика зайнятості інтегрується із залученням молоді до розбудови зеленої економіки та створення екологічних робочих місць («green jobs») [5, с. 51].

В Україні натомість спостерігається дефіцит стратегічного управління у цій сфері. Національна політика зайнятості молоді має спиратися не на декларативні гасла, а на емпіричні дослідження, аналіз Big Data ринку праці та предиктивне моделювання [5, с. 45]. Традиційні інструменти посередництва через центри зайнятості вже не відповідають сучасним викликам. Держава

потребує асиметричних підходів, здатних забезпечити максимальний соціально–економічний ефект за мінімальних витрат ресурсів. Одним із таких інструментів є новітні інформаційні технології, впровадження яких здатне трансформувати архітектуру ринку праці, підвищивши його прозорість, ефективність та захищеність від корупційних ризиків [4, с. 68].

Таблиця 3.1

Матриця системних бар'єрів реалізації державної політики зайнятості молоді в умовах воєнного стану

Категорія бар'єрів	**Прояв проблеми у системі управління**	**Економічний наслідок для ринку праці**
Освітньо-кваліфікаційні	Відірваність академічних програм ЗВО від запитів інноваційної індустрії; дефіцит hard skills.	Масове явище underemployment (праця не за фахом), знецінення дипломів, дискримінація через "брак досвіду".
Інституційно-правові	Застарілий Кодекс законів про працю; надмірна бюрократизація Державної служби зайнятості.	Тотальна недовіра цифрової молоді до державних інституцій; маргіналізація прекаризованої (тіньової) зайнятості.
Фінансово-економічні	Хронічний дефіцит держбюджету; складні процедури отримання субсидій роботодавцями.	Неспроможність держави масово фінансувати створення нових робочих місць; точковий характер підтримки.
Соціально-демографічні	Критичне падіння народжуваності, масова зовнішня міграція жінок репродуктивного віку.	Фізичний дефіцит робочої сили (кадровий голод), старіння нації, загроза стійкості пенсійної системи.

Розроблено автором на основі [25, с. 145; 11, с. 45; 4, с. 63; 35, с. 88]

Таким чином, проблема реалізації державної економічної політики щодо працевлаштування молоді є складною синергією застарілих інституційних практик, макроекономічного шоку воєнного стану, освітньо–професійного дисбалансу та міграційних процесів. Чинна система державного регулювання залишається надто інертною, бюрократизованою та фіскально обмеженою для ефективного протистояння цим викликам.

Подолання окреслених бар’єрів вимагає концептуальної зміни парадигми: відмови від фрагментарного реагування на симптоми кризи та переходу до формування цілісної, фінансово забезпеченої, цифровізованої та євроінтегрованої екосистеми підтримки молодіжного людського капіталу. Без системного вирішення ідентифікованих перешкод неможливо зупинити відтік талантів і запобігти деградації демографічного потенціалу країни. Отже,

ефективна політика зайнятості молоді сьогодні перетворюється з інструменту соціального захисту на питання стратегічного економічного виживання та національної безпеки України у довгостроковій перспективі.

3.2. Напрями вдосконалення державного регулювання та формування комплексної стратегії підтримки зайнятості молоді у повоєнний період

Формування комплексної стратегії підтримки зайнятості молоді у повоєнний період вимагає фундаментального парадигмального зсуву в системі публічного управління України. Досвід функціонування вітчизняного ринку праці в умовах повномасштабного воєнного стану переконливо довів, що традиційні, переважно реактивні методи державного регулювання виявилися інституційно неспроможними відповісти на асиметричні макроекономічні шоки. Традиційна модель, яка десятиліттями зводилася до базової реєстрації безробітних у центрах зайнятості та виплати пасивної соціальної допомоги, не здатна вирішити структурні проблеми відбудови. Державна економічна політика має еволюціонувати від моделі «компенсації соціальних втрат» до моделі «стратегічного інвестування в людський капітал», саме це є критично необхідною умовою для забезпечення швидкого повоєнного економічного відновлення та подальшої повноцінної європейської інтеграції нашої держави.

У контексті наближення України до стандартів та практик Європейського Союзу, модернізація державної політики зайнятості повинна концептуально базуватися на принципах Європейської стратегії зайнятості (так званого Люксембурзького процесу), яка зміщує основний акцент на превентивні заходи, підвищення якості робочої сили, розвиток підприємницьких ініціатив та створення рівних можливостей на ринку праці [11, с. 34]. Стратегія повоєнного відновлення держави не може і не повинна розглядатися виключно через призму відбудови зруйнованої фізичної інфраструктури (мостів, доріг, заводів); її центральним, стрижневим елементом має стати людський вимір. У цій системі координат молодь виступає не як реципієнт державної соціальної підтримки, а як головний драйвер економічного зростання, цифровізації та інновацій [5, с. 9].

З метою концептуалізації необхідних змін, доцільно порівняти традиційну (реактивну) та новітню (проактивну) моделі державного регулювання зайнятості, які повинні лягти в основу повоєнної стратегії.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз реактивної та проактивної моделей державного регулювання зайнятості молоді

Критерій порівняння	**Реактивна модель (традиційна)**	**Проактивна модель (стратегія повоєнного відновлення)**
Цільова спрямованість	Боротьба з наслідками безробіття (виплата допомоги, реєстрація статусу)	Превенція безробіття, інвестування в розвиток людського капіталу
Роль держави	Пасивний реєстратор та розподілювач соціальних фондів	Активний координатор, інвестор та сервісний провайдер
Фокус на цільовій аудиторії	Офіційно зареєстровані безробітні	Уся молодь, з особливим фокусом на групу NEET (особи, що не працюють і не навчаються)
Освітній компонент	Направлення на перекваліфікацію після втрати роботи	Інтеграція дуальної освіти, мікрокваліфікації, безперервне навчання (Lifelong learning)
Підтримка бізнесу	Формальні (часто обтяжливі) субсидії за працевлаштування безробітних	Масштабне мікрокредитування (гранти), податкові канікули, екосистема стартапів
Аналітика та прогнозування	Аналіз ретроспективних статистичних даних (post factum)	Предиктивна аналітика (Big Data), прогнозування потреб ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі [14, с. 69; 17, с. 88].

З цього, зокрема, випливає, що перехід до проактивної моделі означає, що держава повинна втручатися в процеси формування кар’єрних траєкторій молоді ще на етапі її перебування в закладах освіти, формуючи стійкі зв’язки між академічним середовищем та реальним сектором економіки.

У процесі аналізу стало помітно, що найзатребуванішими в Україні впродовж найближчого десятиліття будуть фахівці у сферах критичної інфраструктури, енергетики, будівництва, транспортної логістики, екологічного відновлення та медико–психологічної допомоги [6, с. 84]. Подолання кадрового дефіциту вимагає радикальної зміни підходів до професійної та вищої підготовки [12, с. 25], а дуальна освіта перетворюється з педагогічного експерименту на стратегічний інструмент економічної політики.

Важко не погодитись з тим, що поєднання теоретичного навчання з практичною роботою на підприємствах є найбільш релевантною відповіддю на виклик кваліфікаційної невідповідності в рамках державно–приватного партнерства. Попри наявність базової нормативної бази – Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про фахову передвищу освіту» та відповідних розпоряджень КМУ – масштабування цієї моделі критично гальмується браком дієвих економічних і податкових стимулів для роботодавців [3, с. 86]. Комплексна стратегія повоєнного періоду повинна включати наступні невідкладні кроки щодо стимулювання дуальної освіти на макро– та мезорівнях:

1. Пряме економічне та податкове стимулювання підприємств. Необхідно на законодавчому рівні впровадити механізми податкових пільг (наприклад, зменшення бази оподаткування податком на прибуток) або часткової прямої компенсації з державного бюджету (чи коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття) витрат підприємств на оплату праці сертифікованих наставників та виплату заробітної плати здобувачам освіти під час виробничого навчання. Бізнес повинен відчувати фінансову вигоду від інвестицій у молодь, а не сприймати студентів як економічний тягар [4, с. 18].

2. Інституційне забезпечення якості та стандартизація. Потребує негайного формування повноцінний інститут «сертифікованих наставників» на виробництві. Розробка галузевих стандартів дуальної освіти має відбуватися виключно із залученням Національного агентства кваліфікацій (НАК), галузевих рад та конфедерацій роботодавців [12, с. 27]. Освітній процес на виробництві повинен мати чітку метрику ефективності.

3. Гнучкість освітніх програм та автономія закладів. Надання закладам професійної та вищої освіти безпрецедентної автономії у формуванні навчальних планів під конкретні запити регіональних ринків праці. Перехід від жорсткої, забюрократизованої академічної стандартизації до гнучкого модульного навчання та системи швидкого здобуття мікрокваліфікацій. Це особливо актуально в умовах швидкої зміни технологічних укладів під час відбудови.

4. Легалізація та гарантії трудових відносин. Забезпечення обов'язкового укладання тристоронніх правових договорів (заклад освіти – підприємство – здобувач), що жорстко гарантують студентам соціальний захист, безпеку праці, мінімальний рівень оплати та формування офіційного страхового стажу роботи ще на етапі навчання. Це нівелює проблему «тіньових» стажувань [29].

Європейський, і перш за все німецький, досвід переконливо доводить, що дуальна освіта формує надзвичайно міцну суспільну домовленість між державою, бізнесом та освітньою системою [3, с. 87]. Для України імплементація такої моделі означає можливість швидкого подолання прогнозованого кадрового голоду в секторах відновлення, оскільки випускник дуальної програми де–факто не потребує додаткового (від 6 до 12 місяців) часу на адаптацію до виробничих процесів, досконало володіє актуальними цифровими та технічними навичками і з першого дня є повноцінним носієм корпоративної культури компанії.

Певною мірою це можна пояснити тим, що в умовах звуження корпоративного попиту на працю стимулювання молодіжного підприємництва виступає потужним амортизатором безробіття, інструментом розвитку громад та каталізатором інноваційного зростання. Державна політика має еволюціонувати від бюрократичних процедур погодження до прозорих і повністю оцифрованих механізмів фінансової та грантової підтримки молодих підприємців.

Флагманським інструментом у цьому напрямі є урядова програма «Власна справа» в межах національного проєкту «єРобота» та парадигми «Зроблено в Україні» [13]. Аналіз її еволюції свідчить про якісне вдосконалення державного підходу: зокрема, уряд виокремив спеціальні пільгові умови для молодих підприємців віком від 18 до 25 років включно.

Комплексний підхід публічного управління до мікрофінансування молодіжного бізнесу базується на кількох прогресивних принципах, які необхідно закріпити у повоєнній стратегії:

– для мінімізації бар'єрів входу на ринок держава надає молодим підприємцям віком 18–25 років грант у розмірі до 200 000 гривень на відкриття власної справи за умови реєстрації ФОП, без вимоги щодо створення додаткових

робочих місць [13]. Це суттєве пом'якшення умов, яке усуває психологічний страх перед адміністративним і фінансовим тягарем найму працівників на старті підприємницької діяльності;

– грантові кошти спрямовуються виключно на продуктивні цілі: придбання обладнання, закупівлю сировини, лізинг, оренду приміщень (до 25% від суми гранту), купівлю франшизи або маркетинг [13]. Такий підхід унеможливлює споживче використання державних коштів і водночас опосередковано стимулює суміжні галузі реального сектору та переробну промисловість;

– програма передбачає ступінчасту підтримку: через три роки успішної діяльності молоді підприємці можуть претендувати на повторний грант до 350 000 гривень – вже з умовою створення нових робочих місць [13]. Ця модель формує логічний еволюційний шлях від базової самозайнятості до повноцінного мікробізнесу, що генерує податкові надходження та зайнятість для інших членів громади;

– весь цикл отримання підтримки – від подачі бізнес–плану до комунікації з Державною службою зайнятості та уповноваженими банками – здійснюється через портал «Дія». Це суттєво мінімізує корупційні ризики та людський фактор, а також відповідає цифровим патернам поведінки сучасного покоління.

Проте міжнародний досвід свідчить, що суто фінансової підтримки недостатньо – необхідна розгалужена екосистема супроводу стартапів. У партнерстві з органами місцевого самоврядування держава має розбудовувати мережі бізнес–інкубаторів, надавати безоплатні консалтингові послуги з податкового та юридичного планування, цифрового маркетингу та написання грантових заявок. Створення фізичних коворкінг–просторів на базі офісів «Зроблено в Україні» та реформованих центрів зайнятості сприятиме виведенню економічної активності молоді з тіньового сектору і закладе підґрунтя для формування стійкого середнього класу у повоєнній Україні.

Стратегічне планування політики зайнятості молоді неможливе без урахування демографічної кризи, спричиненої масовою зовнішньою міграцією, безпрецедентною мобілізацією та падінням народжуваності. У повоєнний період

фізичний дефіцит робочої сили стане головним стримуючим фактором економічного відновлення та залучення іноземних інвестицій. Для вирішення цієї проблеми державне регулювання має зосередитися на підвищенні інклюзивності ринку праці та залученні до економічної активності тих категорій молоді, які раніше залишалися маргіналізованими через різноманітні структурні бар'єри.

По–перше, гендерний аспект та масштабна підтримка молодих жінок. Повномасштабна війна суттєво і, ймовірно, незворотно змінила гендерну структуру ринку праці в Україні. За офіційною статистикою Державної служби зайнятості за 2025 рік, близько 80% її клієнтів складають жінки [18, с. 4]. Незважаючи на об'єктивне зростання їх економічної активності (зокрема, кількість успішних працевлаштувань жінок зросла на 22% порівняно з 2024 роком, а серед отримувачів мікрогрантів за програмою «Власна справа» жінки становлять впевнені 60%), левова частка молодих матерів залишається де–факто поза ринком праці через банальну неможливість поєднувати повний робочий день з обтяжливими сімейними обов'язками [18, с. 4].

По–друге, системна інтеграція ветеранів та осіб з інвалідністю. Сотні тисяч молодих людей повернуться до мирного життя з фронту з різним ступенем фізичних та психологічних травм. Державна служба зайнятості, діючи в синергії з Міністерством у справах ветеранів та Міністерством охорони здоров'я, має запровадити унікальні комплексні програми транзиту (від військової служби до цивільної кар'єри). Вони мають включати паралельну фізичну, психологічну та професійну реабілітацію. Роботодавці повинні отримувати суттєві державні субсидії не лише на часткову виплату заробітної плати таким категоріям громадян, але й цільові гранти на дороге архітектурне (пандуси, ліфти) та технологічне (спеціалізоване ПЗ) облаштування інклюзивних робочих місць.

По–третє, сучасна міграційна політика та боротьба за повернення людського капіталу. Відтік висококваліфікованого людського капіталу є фундаментальною загрозою національній безпеці України [18, с. 12]. Для реального стимулювання повернення молоді з–за кордону держава повинна не

просто продукувати заклики, а реалізовувати жорсткі прагматичні програми. Вони мають гарантувати базову фізичну безпеку, прозорі умови ведення бізнесу без тиску силових структур, доступне пільгове іпотечне кредитування (на кшталт розширення програми «єОселя») та автоматичне, швидке визнання мікрокваліфікацій і дипломів, здобутих українцями під час перебування в країнах ЄС. Водночас, з огляду на глибину проблеми та безпрецедентний дефіцит кадрів на відбудові, публічним управлінцям доцільно серйозно розглядати запровадження політики так званої вибіркової (смарт) міграції. Як переконливо свідчить міжнародний макроекономічний досвід (наприклад, сучасної Нової Зеландії або Польщі початку 2000–х), контрольоване залучення іноземних студентів та висококваліфікованих молодих мігрантів з інших країн до дефіцитних, стратегічних галузей української економіки може стати єдиним можливим необхідним тимчасовим заходом для забезпечення високих темпів повоєнної відбудови, за умови наявності якісного державного моніторингу ринку праці та жорсткого міграційного контролю [37, с. 112].

Підбиваючи підсумки третього розділу, важливо зазначити, що поточна державна політика у сфері працевлаштування молоді скута застарілими інституційними, фіскальними та освітніми рамками, які не здатні адекватно відповідати на екстремальні шоки воєнного та повоєнного часу. Надмірна бюрократизація, відірваність вищої освіти від реальних потреб високотехнологічної економіки, неефективність традиційних центрів зайнятості та мізерність державних фінансових стимулів для бізнесу перетворюють діючі програми на ілюзію регулювання. Формування стратегії повоєнного відновлення диктує необхідність тотального концептуального перелому: держава має стати не просто арбітром, а потужним, цифровізованим інвестором у молодіжний людський капітал. Імплементація податкових стимулів для масштабування дуальної освіти, радикальне розширення грантових інструментів для мікропідприємництва (таких як адаптована програма «Власна справа» для вікової когорти 18–25 років), розбудова інклюзивного середовища для реінтеграції ветеранів та запровадження прагматичної, економічно вигідної

міграційної моделі є єдиним можливим шляхом до подолання катастрофічної кадрової кризи. Ефективність реалізації цих напрямів прямо визначить темпи технологічної відбудови та загальну конкурентоспроможність економіки України на міжнародній арені.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

За результатами проведеного фундаментального комплексного дослідження впливу державної економічної політики на процеси працевлаштування молоді в Україні в умовах воєнного стану та підготовки до повоєнного відновлення сформульовано низку науково обґрунтованих висновків та стратегічних пропозицій.

Доведено, що державна економічна політика щодо зайнятості молоді є складною, багатовимірною екосистемою, яка вимагає одночасної синхронізації макроекономічних (фіскальна, податкова, монетарна), структурних та соціальних інструментів управління. Теоретичний аналіз еволюції економічних концепцій засвідчив, що покладання виключно на ринковий ціновий механізм або звуження проблеми лише до стимулювання індивідуальних «інвестицій в освіту» (в межах теорії людського капіталу) є методологічно помилковим та неефективним. Специфіка вітчизняного ринку праці, що характеризується жорсткою інституціональною сегментацією, формує непереборні бар'єри входу для осіб без досвіду. Це неминуче провокує руйнівний макроекономічний ефект «шрамування», коли тривале безробіття або прекаризована тіньова зайнятість на ранніх етапах кар'єри призводять до деградації навичок і перманентного зниження доходів індивіда у довгостроковій перспективі. Традиційні макроекономічні інструменти виявляються надто інертними для хірургічного подолання цих дисбалансів, що підтверджує абсолютну необхідність впровадження активної політики на ринку праці (АПРП).

Проведений ґрунтовний статистичний аналіз макроекономічної динаміки у період 2021–2026 років продемонстрував безпрецедентну, нелінійну трансформацію ринку. Напередодні повномасштабного вторгнення (2021 рік) молодіжний сегмент страждав від хронічної нездатності економіки генерувати достатню кількість якісних робочих місць: рівень безробіття (15–24 роки) сягав 19,1%, а рівень соціально небезпечної NEET-молоді дорівнював 16,0–16,5%.

Повномасштабна війна у 2022 році спровокувала катастрофічний колапс стартових для молоді галузей економіки (сфери послуг, туризму, креативних індустрій), що призвело до стрибка безробіття та згортання корпоративних програм стажування. Проте вже у 2024–2026 роках ринок зазнав тектонічного зсуву від кризи надлишкової пропозиції до паралізуючого, екзистенційного дефіциту кадрів. Це було спричинено безпрецедентним вимиванням працездатного населення через масову мобілізацію та незворотну зовнішню еміграцію. Будь-які поточні статистичні ілюзії покращення рівня зайнятості є наслідком вимушеного, панічного зниження роботодавцями кваліфікаційних вимог заради виживання підприємств, а не результатом ефективного державного регулювання.

Виявлено, що руйнівний вплив воєнного стану найсильніше виявився у поглибленні кваліфікаційного дисбалансу (skills mismatch), гендерній асиметрії та формуванні катастрофічної демографічної прірви. Масова зовнішня міграція мільйонів молодих українців, переважно жінок репродуктивного віку та студентства, до високорозвинених країн Європи загрожує повною втратою інноваційного та демографічного потенціалу нації. Швидка асиміляція молоді на європейських ринках праці робить перспективи її повернення примарними, перетворюючи питання збереження людського капіталу з соціального на питання виживання державності.

Ідентифіковано системні інституційні, фінансово-економічні та освітні бар’єри, що зводять нанівець зусилля держави: термінологічну неузгодженість законодавства, відірваність вищої освіти від реалій високотехнологічної індустрії (явище underemployment), тотальну бюрократизацію механізмів фінансової підтримки роботодавців, а також критично низький рівень довіри сучасної цифрової молоді до Державної служби зайнятості.

Для комплексного вирішення цих стратегічних проблем розроблено напрями переходу від реактивної моделі управління до проактивної концепції «соціального інвестування», гармонізованої з Європейською стратегією зайнятості. Ці напрями включають:

1. Інституціоналізацію дуальної освіти як основи забезпечення ринку праці через надання радикальних податкових пільг (зменшення податку на прибуток) корпораціям-партнерам, запровадження інституту сертифікованих наставників та обов'язкову фінансову монетизацію стажувань.

2. Всеосяжне розширення грантових інструментів фінансування молодіжного підприємництва. Досвід програми надання грантів до 200 000 грн для молоді віком 18–25 років має супроводжуватися створенням муніципальних бізнес-інкубаторів та повною діджиталізацією процесу (через екосистему «Дія») з урахуванням сучасних вимог кібербезпеки та захисту персональних даних.

3. Формування безбар'єрної інклюзивної інфраструктури для масової реінтеграції молодих ветеранів, що вимагає впровадження державних грантів для бізнесу на архітектурну та технологічну адаптацію робочих місць.

4. Реалізацію агресивної, прагматичної міграційної та демографічної стратегії, яка включає економічні стимули для повернення громадян (доступна іпотека, визнання мікрокваліфікацій) та впровадження концепції «смарт-міграції» для контрольованого імпорту висококваліфікованих фахівців з третіх країн для забезпечення безперебійної відбудови зруйнованої інфраструктури.

Реалізація запропонованих заходів здатна мінімізувати катастрофічні наслідки економічного та демографічного шоку, перетворивши державну політику із забюрократизованого механізму розподілу допомоги по безробіттю на потужний драйвер інноваційного відновлення та формування конкурентоспроможного європейського майбутнього України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. DTDA. Ukraine Labour Market Profile 2025/2026. 2026. p.35 URL: https://dtda.dk/wp–content/uploads/2026/04/Ukraine–LMP–2025–final–new.pdf (дата звернення: 02.06.2026).

2. Hall P. A., Soskice D. Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford : Oxford University Press, 2001. P.1–70 URL: http://dx.doi.org/10.1093/0199247757.003.0001 (дата звернення: 02.06.2026).

3. Plan International. Pathways to Employment, Vulnerability and Protective Factors for Youth in Ukraine. 2025. URL: https://reliefweb.int/report/ukraine/pathways–employment–vulnerability–and–protective–factors–youth–ukraine (дата звернення: 03.06.2026)

4. Андріїв В., Вахонєва Т. Міжнародно-правове регулювання стандартів соціального партнерства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2026. Т. 5. № 93. С. 1-5

5. Антонюк В. П. Втрати людського капіталу внаслідок війни як загроза повоєнній модернізації економіки України. Економіка України. 2022. № 8. С. 110–116.

6. Артерчук А. О., Мних О. Б., Садова У. Я. Дуальна освіта та повоєнне відновлення України: чинники, моделі, європейський досвід. Трансформаційна економіка. 2024. № 3 (08). С. 83–88.

7. Базилевич В. Д., Баластрик Л. О. Державні фінанси : навч. посіб. Київ : Атіка, 2004. 368 с.

8. Близнюк В. В. Людський капітал як чинник економічного розвитку: еволюція методологічних підходів і сучасний стан. Економіка і прогнозування. 2012. № 4. С. 67–81.

9. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання, КОО, 2001. 254 с.

10. Дем’яненко С. І. Державна економічна політика: теорія та практика : монографія. Київ : КНЕУ, 2017. 312 с.

11. Державна політика зміцнення соціальної безпеки людини в умовах сучасних викликів і загроз: матеріали круглого столу 3–5 жовтня 2024 р. / за заг. ред. проф. З.С. Варналія. Київ–Чернівці: Знання України, 2024. 117 с.

12. Зміни до п. 1 Закону України «Про захист інтересів суб’єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» : Закон України від 03.03.2022 № 2115–IX. URL: https://ips.ligazakon.net/document/T222115
(дата звернення: 04.06.2026)

13. Кабінет Міністрів України. Грантова програма «Власна справа» оновлюється. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/hrantova-prohrama-vlasna-sprava-onovliuietsia-bilshe-mozhlyvostei-dlia-veteraniv-i-ikhnikh-rodyn-ta-molodi
(дата звернення: 05.06.2026)

14. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96–ВР URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96–%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 09.06.2026)

15. Левчук К.О., Молдовану В.О., Невикористаний потенціал: молодіжне безробіття як загроза сталому розвитку україни. Економічний вісник Дніпровського державного технічного університету. 2025. № 1(10). С. 46–53.

16. Лєдовська Ю., Гургула Т. Міжнародний досвід у забезпеченні зайнятості молоді на прикладі Німеччині та Польщі. Міжнародний журнал «Грааль науки». 2021. № 2–3. С. 92–100.

17. Лібанова Е., «Воєнна міграція» з України: проблеми та перспективи розвитку. Український географічний журнал. 2024. № 4. С. 3–11.

18. Лібанова Е., Резильєнтність соціоекономічної системи України до шоків, спричинених війною: специфіка формування і реагування. Демографія та соціальна економіка. 2024. № 4. С. 3–23.

19. Махсма М., Чуб О. Європейський досвід сприяння зайнятості молоді. Економіка та суспільство. 2022. № 40. С. 1–7.

20. Міжнародна організація праці (ILO). Global Employment Trends for Youth 2024. Geneva: ILO, 2024. 150 с. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024–09/GET_2024_EN%20web.pdf (дата звернення: 09.06.2026)

21. Міжнародна організація праці. Тенденції молодіжної зайнятості – 2020. Женева : МОП, 2020. URL: https://www.ilo.org/global/publications (дата звернення: 07.06.2026)

22.Молодь: її права та соціальне становлення в сучасній Україні : роз'яснення Міністерства юстиції України від 13.09.2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0032323-12 (дата звернення: 06.06.2026)

23. Національний банк України. Інфляційний звіт (квітень 2024 року, січень 2026 року). Офіційне інтернет–представництво НБУ. URL: https://bank.gov.ua/ua/monetary/report (дата звернення: 07.06.2026)

24. Олена Клименко Вплив демографічної кризи на розвиток трудових ресурсів в Україні під час війни. Економіка та управління. 2025. № 19. С. 110–116.

25. Онікієнко В. В., Ткаченко Л. Г. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення. Київ : РВПС України НАН України, 2003. 160 с.

26. Опанасюк Тетяна Анатоліївна, Молодь і ринок праці під час війни: між сподіваннями та реальністю. Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Серія: філософія, соціологія. 2025. № 1 (64). С. 1-16.

27. Палагнюк Ю., Штим О., Державна політика зайнятості молоді в країнах членах ЄС: досвід для України. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2017. № 1. С. 1–12 URL: https://el–zbirn–du.at.ua/2017_1/18.pdf (дата звернення: 03.06.2026)

28. Петрова І. Л. Ринок праці: теорія і практика регулювання : монографія. Київ : Таксон, 2008. 364 с.

29. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067–VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 07.06.2026)

30. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни. Кодекс законів про працю України URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115–20 (дата звернення: 10.06.2026)

31. Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року : Указ Президента України від 12.03.2021 № 94/2021. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021 (дата звернення: 10.06.2026)

32. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні : Закон України від 05.02.1993 № 2998–XII. URL: https://ips.ligazakon.net/document/t299800

33. Стеченко Д. М. Державне регулювання економіки : навч. посіб. Київ : Вікар, 2003. 262 с.

34. Сторонянська І. З. Економіка регіонів України в умовах війни: ризики та напрямки забезпечення стійкості : науково–аналітичне видання. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України», 2022. С. 70.

35. Федченко О., Савченко М. В. Міжнародна трудова міграція робочої сили з України в умовах військового стану. Економіка і організація управління, 2023, С. 83–95

36. Фурук Б. Б. Міграція як агресії Росії проти України: розуміння наслідків. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2024. Т. 2. № 83.

37. Чалюк Ю. NEET–молодь у цифрову епоху: нові можливості на ринку послуг в умовах ентропії. Міжнародний науковий журнал Інтернаука. 2026. № 1. С. 25–29.

ДОДАТКИ

Додаток А

Наукові праці автора за темою дослідження

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Wroclaw University of Economics and Business (Польща)
Bialystok University of Technology (Польща)
Ghent University (Бельгія)
«1 DECEMBRIE 1918» University of Alba Iulia (Румунія)
UNIVERSITY ISMA (Латвійська республіка)
VARNA FREE UNIVERSITY«CHERNORIZETS HRABAR» (Болгарія)
Академія праці, соціальних відносин та туризму
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Міжрегіональна Академія управління персоналом
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Національний технічний університет «Дніпропетровська політехніка»
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Матеріали XII Міжнародної
науково-практичної Інтернет-конференції
ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

24 квітня 2025 року

Полтава – 2025

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ 70

Собченко Андрій
ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ЦИФРОВОЇ МЕДИЦИНИ 72

Собченко Юлія
ІННОВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я: РОЛЬ ДЕРЖАВНИХ СТРУКТУР У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДОСТУПНОСТІ ТА ЯКОСТІ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ 75

Степура-Пахомова Еліна Сергіївна
АСПЕКТИ АДАПТАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ДО СТАНДАРТІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 78

Тертишна Вероніка,
Храпаль Дар'я
РЕФОРМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: СТАН, ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ 81

Ткаченко Костянтин Анатолійович
ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 82

Голуб'як Віталій,
Патерик Олена
КОМУНІКАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ПОБУДОВИ ДОВІРИ ДО ОРГАНІВ ВЛАДИ 85

Трегубенко Галина Петрівна,
Голодинська Діана Андріївна
КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ 88

Чайка Анастасія Сергіївна,
Чайка Валерія Сергіївна
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ: ЛІДЕРСТВО, ДОВІРА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ 90

Черчатий Євген Олександрович
СПЕЦИФІКА СПІВПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІВ З МЕДІА У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 91

Шульга Максим Вікторович
ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИСЯГИ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ 93

Юрченко Алла Миколаївна
ДО ПИТАННЯ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ 96

СЕКЦІЯ 2. ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ТРАНСФОРМУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД 100

Чайка Анастасія Сергіївна,
Чайка Валерія Сергіївна
здобувачки першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування», Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюк»

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ: ЛІДЕРСТВО, ДОВІРА ТА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

В умовах війни трансформуються базові засади функціонування системи публічного управління, що зумовлює необхідність переосмислення ролі лідерства, довіри та соціальної відповідальності як ключо-вих компонентів ефективного державного управління. Система публі-чного управління в умовах війни зазнає безпрецедентних викликів, які вимагають нестандартних управлінських рішень та механізмів реагування.

Метою даного дослідження є визначення ключових аспектів трансформації публічного управління в умовах війни, зокрема через приз-му лідерства, формування довіри та підвищення соціальної відповіда-льності органів державної влади.

Аналіз наукових досліджень демонструє, що питання публічного управління в кризових умовах досліджували такі вчені як Бакумен-ко В., Гончарук Н., Білорусов С. та інші. Проте особливості публічного управління саме в умовах війни, зокрема в контексті українських реа-лій, залишаються недостатньо вивченими.

Проведений аналіз показує, що трансформація публічного управ-ління в умовах війни відбувається за такими основними напрямами:

По-перше, змінюється сама парадигма лідерства в системі публіч-ного управління. Виявлено, що ефективний лідер в умовах воєнного стану має демонструвати не лише стратегічне мислення, але й здат-ність до швидкого прийняття рішень в умовах невизначеності, високу стресостійкість та спроможність мобілізувати ресурси [1]. Порівняль-ний аналіз діяльності регіональних адміністрацій засвідчив, що тери-торії з сильним лідерським потенціалом керівництва демонструють вищу ефективність у процесах евакуації населення, налагодження гуманітарної допомоги та відновлення критичної інфраструктури та інших питаннях, що стосуються розвитку громад.

По-друге, довіра до органів публічної влади набуває критичного значення, в умовах інформаційної невизначеності та високих безпеко-вих ризиків рівень довіри громадян до державних інституцій безпосе-редньо впливає на ефективність реалізації управлінських рішень. Встановлено, що прозорість комунікації, оперативність реагування на запити громадян та послідовність дій влади є ключовими факторами формування довіри. Аналіз комунікаційних стратегій органів місцевого самоврядування в прифронтових регіонах засвідчив, що відкрита комунікація з громадою знижує рівень панічних настроїв та підвищує резильєнтність громади [2].

По-третє, соціальна відповідальність органів публічної влади тра-нсформується в умовах війни, розширюючи спектр завдань та обов'яз-ків державних службовців. Проведений аналіз нормативно-правових актів

воєнного часу демонструє суттєве розширення сфер відповідаль-ності місцевих органів влади при одночасній централізації стратегіч-них рішень. Визначено, що ефективна модель балансу централізації та децентралізації влади в умовах війни має ґрунтуватися на принципі субсидіарності з урахуванням безпекових факторів [3].

Встановлено, що важливим елементом соціальної відповідальнос-ті публічного управління під час війни є формування механізмів пси-хологічної підтримки як громадян, так і самих державних службовців. Проведений аналіз програм психологічної допомоги в західних регіо-нах України свідчить про позитивний вплив таких ініціатив на стій-кість громад та ефективність роботи управлінських структур.

Таким чином, ефективна система публічного управління в умовах війни потребує синергії трьох ключових елементів: стратегічного ліде-рства, що здатне адаптуватися до мінливих умов; високого рівня дові-ри громадян, що забезпечується прозорою комунікацією; та розшире-ної соціальної відповідальності, що виходить за межі стандартних функцій органів влади в мирний час.

Література:

1. Білорусов С.Г. Розвиток професійної компетентності публіч-них службовців в умовах воєнного стану. Теорія та практика держав-ного управління. 2022. № 2. С. 154-161.
2. Гончарук Н.Т., Пирогова Ю.В. Комунікаційні стратегії органів місцевого самоврядування в умовах кризи: досвід України. Аспекти публічного управління. 2022. № 3. С. 38-49.
3. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Публічне управління в умовах війни: інституційні трансформації та виклики для України. Інвестиції: практика та досвід. 2023. № 7. С. 76-82.

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
Ghent University (Бельгія)
«1 DECEMBRIE 1918» University of Alba Iulia (Румунія)
UNIVERSITY ISMA (Латвійська республіка)
VARNA FREE UNIVERSITY«CHERNORIZETS HRABAR» (Болгарія)
Академія праці, соціальних відносин та туризму
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Національний технічний університет «Дніпропетровська політехніка»
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

23 квітня 2026 року

Полтава – 2026

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ МОЛОДІ НА ПРАЦЮ ТА ОСВІТУ В УМОВАХ ВІЙНИ: ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ТА МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ 136

Тоценко Олександр Сергійович
РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ШКІЛЬНОГО ХАРЧУВАННЯ В УКРАЇНІ 138

Холін Руслан Олександрович,
Тимща Альона Анатоліївна,
МОЛОДЬ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: ВІД СТІЙКОСТІ ДО АКТИВНОЇ УЧАСТІ У ВІДБУДОВІ КРАЇНИ 142

Чайка Анастасія Сергіївна,
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЯК СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ.....144

Чайка Валерія Сергіївна,
ПОНЯТТЯ, СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МОЛОДІ 146

Щерба Вікторія Едуардівна,
ЦИФРОВІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ МОЛОДІ.....148

СЕКЦІЯ 4. ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ СТВОРЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОГО СУСПІЛЬСТВА: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ. 150

Білоцький Олександр Вікторович
РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО КВОТУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ: ВІД ФОРМАЛЬНОГО ВИКОНАННЯ ДО РЕАЛЬНОЇ ІНКЛЮЗІЇ...150

Бурлак Даніїл Олегович
ЦИВІЛЬНИЙ ЗАХИСТ В УКРАЇНІ: ОГЛЯД ЗАКОНОДАВСТВА 152

Вдовиченко Тетяна Юріївна,
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ «НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ» В ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРІ 154

Герасименко Анастасія Іванівна,
Хурдей Катерина Олександрівна
ГАРМОНІЗАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА З МІЖНАРОДНИМИ СТАНДАРТИМИ ІНКЛЮЗИВНОСТІ.....156

Давиденко Альона Іванівна
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТУРИЗМУ В ПОЛТАВСЬКІЙ ОБЛАСТІ 159

Дубинка Олена Вікторівна
ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ.....161

Лозінська Катерина Борисівна
МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПОВЕРНЕННЯ ЗОВНІШНІХ МІГРАНТІВ У КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ.....164

Чайка Анастасія Сергіївна,
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»,
здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ ЯК СКЛАДОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ

Молодіжна зайнятість є одним із проблемних аспектів для біль-шості країн, та Україна не виняток. Зокрема враховуючи умови “поя-ви” війни, демографічні зрушення та євроінтеграцію як сьогодення, проблема ефективного включення молоді до ринку праці має не тільки соціальну, але і стратегічну складову.

Теоретичну основу для розуміння даної проблематики ми отриму-ємо в рамках класичних шкіл економічного вчення. Так, неокласична модель ринку праці констатує такий стан речей, ніби сам ринок приро-дньо постійно досягає рівноваги за допомогою гнучкого ціноутво-рення, і, перш за все, рівня заробітної плати. За такою моделлю, безро-біття молоді – це, як правило, наслідок саме ринкових перекосів стосовно мінімального рівня оплати, перерегулювання чи браку інфо-рмації [1]. Однак реальність виявляється більш складною, і так кейнсі-анська традиція, зосереджуючись на недостатності загального попиту як на першопричині безробіття, дає нам набагато більші можливості в поясненні явищ, які для неокласики лишаються поза увагою.

Центральним елементом при аналізі питання молодіжної зайнято-сті є концепція людського капіталу, розроблена Теодором Шульцом і Гері Беккером. Згідно цієї концепції, інвестування у людини, її освіту, професійний розвиток та здоров’я дозволяють підвищити її продукти-вність праці, а отже, ситуацію на ринку праці [4]. З цією ж точки зору молодь не є просто «працівником», а вже носієм потенціалу, збіль-шення кількості якого є концептуальною умовою дійсно зростання країни у складних дисбалансах держави.

Загалом, теорія людського капіталу має право на існування, однак вона може бути повною лише з урахуванням структурних чинників ринку праці. Тут доречно вживати концепцію сегментованого ринку праці, що пояснює, чому молодь часто знаходиться у вторинному сег-менті з його нестабільною зайнятістю, низькою оплатою та обмежени-ми можливостями для кар’єрного зростання [2]. Це акцентується в умовах відбувшихся структурних трансформаціях української еконо-міки.

Сучасна наукова думка дедалі частіше акцентує на концепції ак-тивної політики ринку праці (АПРП) як відповіді на виклики молодіж-ного безробіття. Відтак активні заходи внеску держави, відрізняються цільовим втручанням держави: перепідготовка фахівців, субсидування роботодавців, бізнес-освіта, кар’єрне консультування. У вітчизняній науковій думці цей підхід розвивають А. Холодницька та А. Бондарен-ко, які досліджують інструменти забезпечення зайнятості молоді в умовах воєнного стану і наголошують на необхідності поєднання гну-чкості ринку з адресним соціальним захистом [3]. Важливим теоретич-ним доповненням є концепція NEET (Not in Employment, Education or

Training), яка операціоналізує проблему відчуженості молоді від ринку праці та системи освіти. В українському контексті ця категорія набуває особливого значення: за даними досліджень, чисельність молоді в Україні у 2024 р. становила близько 7 млн осіб, при цьому серед віко-вої групи 18–24 роки рівень непрацевлаштованих є одним із найвищих – 39% [4].

Для України проблема узгодженості ринку праці та освіти стала критично гострою через повномасштабне вторгнення 2022 року, яке призвело до втрати до 17% робочої сили, порушення традиційних шляхів соціальної мобільності молоді та масової освітньої міграції. Дослідники Є. Сірий та Л. Заславська підкреслюють, що існуюча ще до війни неузгодженість між ринком праці та освітніми послугами трансформувалася у системну загрозу для реалізації молоддю свого людського потенціалу, що потребує як теоретичного переосмислення, так і конкретних інституційних рішень з боку держави.

Таким чином, синтез неокласичних та кейнсіанських теорій, кон-цепцій людського капіталу та сегментованого ринку праці демонструє, що ефективне працевлаштування молоді потребує цілеспрямованої державної політики, а не лише ринкових механізмів. Для повоєнного відновлення України молодь як носій людського капіталу повинна стати пріоритетом державної стратегії зайнятості, заснованої на прин-ципах людського розвитку та соціальної включеності.

Література:

1. Mankiw N. G. Principles of Economics. 9th ed. Cengage Learning, 2021. 832 p. URL: https://www.scribd.com/document/985530177/Principles-of-Economics-9th-Edition-Mankiw-PDF
2. Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні дис-пропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабі-лізації й використання можливостей. Економіка та суспільство, 2022. №37. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/ 2022-37-37
3. Холодницька А., Бондаренко А. Молодіжне безробіття в Укра-їні в умовах воєнного стану та розробка заходів щодо забезпечення працевлаштування молоді. Проблеми і перспективи економіки та уп-равління. 2023. № 1 (33). С. 54–65. URL: https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-1(33)-54-65
4. Сірий Є., Заславська Л. Інституційне сприяння можливості фахової залученості молодих українців в умовах війни. Економіка Управління. Інновації. 2025. Вип. № 1 (36). С. 1–21. URL: https://doi.org/10.35433/ISSN2410-3748-2024-1(36)-15