**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ БЕЗРОБІТТЯ**

* 1. **Визначення безробіття**

Безробіття - це соціально-економічне явище, при якому суттєва частка робочої сили (економічно активного населення) не зайнята у виробництві товарів та послуг.

У сучасній економічній життєдіяльності безробіття є перевищенням пропозиції робочої сили над попитом неї [20, с. 270]. При функціонуванні ринку праці безробіття здійснює величезний вплив попри всі аспекти життя праці. Вона є одним із найскладніших і значущих явищ соціально-трудової сфери. Вчені різних напрямків до досі досліджують суть природи, причини та наслідки безробіття у всьому світі. У нашій економіці з метою зниження безробіття їй завжди відводиться одне з основних місць. В даний час, та й взагалі в реальному світі безробіття виступає у вигляді перевищення пропозиції над попитом, тобто робочої сили пропонується більше, ніж ринок праці може її спожити [14, c. 236].

Працездатними в Україні вважаються чоловіки віком 16-59 років та жінки віком 16-54 роки, а також особи похилого віку та підлітки , які працюють в державному господарстві. Безробіття – це такий стан , коли робітники не мають можливості працювати чи не мають здатності й не бажають працювати, мати місце роботи, яке є джерелом отримання доходу. Офіційно безробітними визнаються лише ті незайняті, які не тільки мають змогу працювати, але й є в активних пошуках роботи.

Громадяни , які не мають роботи , тобто безробітні, у визначенні МОП — особи віком 15-70 років (є на даний час зареєстрованими , а також ті , що не є зареєстрованими у державній службі зайнятості), та одночасно підпадають під три умови :

• не мають роботи (з економічної точки зору − прибуткового заняття);

• шукають собі роботу чи намагаються натомість організувати власну справу;

• готові приступити до роботи протягом двох наступних тижнів.

Відповідно до законодавства нашої країни , до безробітних відносяться

працездатні громадяни відповідно до працездатного віку, що :

• не мають заробітку або інших доходів , які передбачені законодавством

країни ;

• готові та здатні приступити до відповідної роботи;

• зареєструвалися у Державній службі зайнятості , щоб знайти роботу.

Безробіття поділяють кілька видів. Така послідовність пов'язана загалом з індивідуальністю функціонування ринку праці та особливостями трудового поведінки суспільства. Їх аналіз сприяє глибше зрозуміти і розкрити сутність такого явища як безробіття [6, c. 32].

Фрикційне безробіття. Найбільшою мірою частіше зустрічається фрикційне безробіття. Даний вид безробіття вважається побічним продуктом вільного підприємництва. Кожна людина, яка прагне робочої діяльності, має характерні для нього схильності та Можливості. У нього створені свої уявлення про відповідної заробітної плати, на яку він претендував, та інших умов праці.

Роботодавець потребує у робочій силі певної якості для заміщення різних вакантних робочих місць, і він теж має свої уявлення, яку заробітну плату у конкретній ситуації повинен отримувати працівник, який заміщає певне робоче місце. Погляди найманого працівника та роботодавця можуть різнитися. І в цій ситуації працівникові необхідно буде шукати інше місце роботи. Для цього знадобиться час [17, c. 255]. У той же час слід мати на увазі, що інформаційний центр про наявність місць та чисельність охочих змінити роботу далеко не досконалий. Це і є причина фрикційної безробіття.

Структурне безробіття. Цей вид безробіття містить не так особисте, скільки техніко-економічне заснування. Вона не так відкрито залежить від бажання людини та причин його трудового поводження. У розрізі структурної безробіття суттєве місце займає науково - технічний прогрес, застосування його переваг у господарської діяльності. Це виражено тим, що змінюється структура виробничого та споживчого попиту суспільства, удосконалюється технологія виробництва. У зрештою відбувається зміна складу робочих місць, вони модернізуються, з'являються нові, ліквідуються старі. Такі нововведення модифікують професiйно-кваліфікаційний склад зайнятого населення, а також у зв'язку з цим кількісні та якісні характеристики попиту на робочої сили. Підставою структурного безробіття може послужити перетворення територіального поділу праці [16, c.25].

Комплексність структурної та фрикційної безробіття належить називати природним рівнем безробіття чи повної зайнятістю. В умовах природної безробіття досягається ефективне конкурентне становище ринку праці.

Циклічне безробіття. Особливу роль займає циклічне безробіття. Такий вид безробіття пов'язаний з постійним рухом циклу ділової активності (Економічного циклу). Циклічна безробіття взаємодіє зі слабким сукупним попитом на товари та послуги, що викликає зростання безробіття у цій сфері діяльності, де ці товари виробляються. Категорія циклічних безробітних створюється за рахунок населення, має досвід роботи та звільненого із збройних сил.

Для України основна проблема - циклічне безробіття з елементами структурної у вигляді непотрібності робочої сили для перехідної економіки (а чи не для економіки загалом) [16, c.37].

Приховане безробіття. При розгляді видів безробіття окрему увагу слід приділити прихованому безробіття. Проблематичність питання полягає в тому, що різні економісти, беручи факт її існування, дають несхожі друг на друга змісту даного поняття. Одні автори вважають приховане безробіття надмірною зайнятістю, інші – визнають її як неповну зайнятість, треті – розглядають її як сукупність надлишкової та неповної зайнятості [8, c. 164].

Сезонне безробіття. Це безробіття характерне тим, що вона призводить до різних обсягів виробництва, виконуваними окремими галузями у визначені періоди часу. До галузей, що характеризує сезонні коливання обсягів виробництва (отже, і зайнятості), належить, переважно, сільське господарство [8, c.181].

* 1. Причини безробіття

Безробіття є однією з ключових макроекономічних проблем сучасного етапу розвитку економіки та важливою характеристикою конкурентоспроможності ринку праці. Надмірне безробіття негативно впливає на всю економіку країни, що робить дослідження цієї теми надзвичайно актуальним.

Безробіття можна визначити як соціально-економічне явище, при якому частина працездатного населення не має можливості знайти роботу. Це явище вперше виникло у Великобританії на початку XIX століття, але до кінця століття не набуло масового характеру, зростаючи переважно під час економічних криз. Г. Мальтус, один із перших, хто спробував пояснити причини безробіття, вказував на швидке зростання населення, яке випереджає збільшення ресурсів для його утримання. Він вважав, що війни, епідемії та інші катастрофи можуть бути засобами для зменшення безробіття. [4, c. 13].

Безробіття в суспільстві свідчить про неповне використання трудових ресурсів. В Україні безробіття було вперше законодавчо визначено у 1991 році з прийняттям Закону «Про зайнятість населення». Відповідно до цього законодавства, безробітними вважаються особи працездатного віку, які втратили роботу з незалежних від них причин, не мають доходу, а також ті, хто вперше виходить на ринок праці, зареєстровані в центрах зайнятості, шукають роботу і готові приступити до неї.

Основними причинами виникнення безробіття є:

* добровільне звільнення з метою пошуку більш вигідних умов праці;
* спад виробництва на підприємствах;
* зниження попиту на певні професії та спеціальності.

Рівень безробіття — це кількісний показник, який визначається як відношення кількості безробітних до загальної чисельності економічно активного населення країни (або регіону, соціальної групи) та вимірюється у відсотках. [7, c. 94].

Безробіття має прямі економічні витрати для всього суспільства. Коли частина населення залишається без роботи, це призводить до скорочення виробництва в порівнянні з обсягом, який міг би бути досягнутий за умов повної зайнятості. За оцінками експертів, збільшення рівня безробіття на 1% веде до втрати майже 2% річного обсягу продукції. Таким чином, суспільство зазнає втрат у вигляді недовироблених товарів і послуг. Економісти визначають цю "загублену" продукцію як відставання обсягу валового продукту, що характеризується різницею між потенційним і фактичним валовим внутрішнім продуктом (ВВП).

На мікрорівні безробіття є однією з основних причин зниження ефективності праці та виробництва. Це веде до погіршення якості продукції та зниження її конкурентоспроможності. Окремі групи населення часто змушені погоджуватися на непрестижну і нецікаву роботу, що призводить до низькоефективної праці, високої плинності кадрів та ускладнює формування стабільних виробничих колективів.

Проте, незважаючи на численні негативні наслідки, можна відзначити й певні позитивні аспекти безробіття:

1. Резерв робочої сили: Безробіття може бути важливим елементом для нормального функціонування економіки, забезпечуючи формування резерву робочої сили.
2. Перерозподіл кадрів: Безробіття сприяє необхідному перерозподілу працівників, зосереджуючи їх у сферах, що відповідають потребам споживачів.
3. Пошук кваліфікованих спеціалістів: Роботодавці отримують можливість обирати з більшої кількості кандидатів, що підвищує шанси на знаходження висококваліфікованих фахівців.
4. Вільний час для саморозвитку: Безробітні мають час для сімейних справ, виховання дітей та можливість підвищення своїх професійних навичок, отримуючи при цьому допомогу по безробіттю. [9, c. 61].

Однак відрив від джерела доходу і тривале життя на соціальні виплати можуть призводити до втрати самоповаги, занепаду моральних устоїв, розпаду сімей. Існує прямий зв'язок між зростанням рівня безробіття та такими соціальними проблемами, як збільшення самогубств, злочинності, психічних захворювань, а також підвищення смертності від серцево-судинних хвороб.

Масове безробіття також може спричинити значні соціальні та політичні зміни, часто виявляючись у формі гострих соціальних конфліктів.

* 1. Вплив безробіття на економіку і суспільство

Безробіття тягне у себе серйозні економічні та соціальні витрати. Серед економічних наслідків безробіття можна назвати такі: недовипуск продукції, невикористання виробничих можливостей суспільства. Залежність між рівнем безробіття та відставанням обсягу ВНП знайшла вираз у законі Оуксна: перевищення на 1% фактичного рівня безробіття над природним веде до відставання фактичного обсягу ВНП на 2,5% від потенційної; значне зниження рівня життя людей, котрі виявилися безробітними, оскільки робота є для них основним джерелом засобів існування; зниження рівня заробітної плати зайнятих у результаті конкуренції на ринку праці; збільшення податкового навантаження на зайнятих через необхідність соціальної підтримки безробітних, виплат допомоги та компенсацій тощо [10].

Крім суто економічних витрат безробіття має і значні соціальні та психологічні наслідки, найчастіше менш очевидні, але серйозніші, ніж економічні. Основні серед них такі:

• посилення політичної нестабільності та соціальної напруженості в суспільстві,

• загострення криміногенної ситуації, зростання злочинності, оскільки значна кількість правопорушень та злочинів відбувається непрацюючими особами,

• підвищення числа самогубств, психічних та серцево-судинних захворювань, смертності від алкоголізму, в цілому випадків девіантної поведінки,

• деформація особистості безробітного та його соціальних зв'язків, що виражається в появі життєвої депресії у вимушено незайнятих громадян, втраті ними кваліфікації та практичних навичок,

• загострення сімейних відносин та розпадах сімей, скорочення зовнішніх соціальних зв'язків безробітного [12].

Наслідки безробіття мають довготривалий характер. Колишній безробітний та після працевлаштування характеризується зниженою трудовою активністю, комфортністю поведінки, що потребує значних зусиль щодо реабілітації безробітних.

Економічні та соціально-психологічні наслідки безробіття свідчать, що це досить небезпечне для суспільства та особистості явище, що вимагає проведення активної політики зайнятості, націленої не тільки на ліквідацію наслідків безробіття, але й на профілактику та попередження її неконтрольованого зростання понад мінімально допустимий рівень.

Водночас, як було показано вище, саме безробітне населення становить резерв, необхідний для нормального функціонування економіки країни. Тому регулювання безробіття, як частина державної політики зайнятості, має на меті, з одного боку, створення мобільного потенціалу робочої сили, а з іншого – попередження та усунення її негативних наслідків, що створюють напруженість як на ринку праці, так і в суспільстві загалом [3] .

Кожна держава визначає власну політику всфери зайнятості населення. Ринок праці в Україні знаходиться в стадії формування, що диктує необхідність обліку накопиченого досвіду за кордоном. Ви ділять наступні моделі політики зайнятості у розвинених країнах. Американська модель орієнтується на розподіл низьких доходів через створення робочих місць, не що вимагають високої продуктивності, для значної частини економічно активного населення. Безробіття формально зменшується, але з'являється ризик збільшення кількості людей із низькими доходами. Скандинавська модель передбачає практично для всіх трудящих гарантії зайнятості із задовільними умовами оплати праці за допомогою створення робочих місць у державний сектор. Така політика пов'язана з ризиком виникнення інфляційного тиску та виснаження державних коштів. [1, с. 19]

Європейська модель передбачає скорочення числа зайнятих при підвищенні продуктивності праці та зростання доходів працюючих. Така політика передбачає дорогу систему посібників для досить великої та продовжує збільшуватися групи безробітних. Політика зайнятості поділяється на активну та пасивну.

Активна політика зайнятості – сукупність заходів, проведених державою, спрямованих на зниження рівня безробіття.

Пріоритетні напрями такої політики: заходи, пов'язані із попередженням (профілактикою) звільнення працівників для збереження робочих місць, сприяння у працевлаштуванні, професійна орієнтація, професійне навчання, підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, фінансування створення нових робочих місць, організація громадських робіт та тимчасової зайнятості, розвиток гнучких форм зайнятості, квотування робочих місць, підтримка малого бізнесу, звільнення на певний період від оподаткування.

Пасивна політика зайнятості – сукупність заходів, проведених державою, спрямованих на згладжування негативних наслідків безробіття Основні напрямки: виплата допомоги безробітним та надання послуг з підбору робочого місця через державну службу занятості, на казнаеіной матеріальний допомога, здійснення негрошових форм підтримки безробітних, оформлення дострокового виходу пенсію. [6, с. 32]

Абсолютно ясно одне: з безробіттям можна і боротися. Цілком викоренити її неможливо, але є шанси звести її до мінімуму. Найважливішим напрямом зменшення безробіття слід вважати розвиток самозайнятості населення. Вона виступає як складне соціально-економічне явище, яке в вітчизняної літератури, та й у практичній діяльності, ще знайшло належного їй місця.

Звернення до цієї форми зайнятості пов'язане, перш за все, зі становленням ринкових відносин і необхідністю в цих умовах раціоналізації зайнятості, пошуки нових її форм [6, c. 32].

Самозайнятість населення – це специфічна форма економічної діяльності. Її сутність полягає в тому, що громадянин сам знаходить для себе джерело доходів, що забезпечує його гідне існування внаслідок економічної діяльності, не суперечить законам держави. Для вирішення проблем безробіття має місце бути розвиток громадських робіт. Досвід та практика зарубіжних країн показує, що за цей рахунок можна суттєво скоротити рівень негативних наслідків, пов'язаних з безробіттям [7, c.137].

Велике значення для вирішення проблеми безробіття міг би розвиток житлового будівництва. Воно може залучити багатьох громадян країни. Однак обсяги такої діяльності скорочуються. Сьогодні попит на житло є, але далеко не всі можуть дозволити собі купити його. Можливості вирішення такого завдання нерозривно пов'язані з іпотекою, тобто отриманням позички на будівництво нового житла під заставу наявного у громадян. Мабуть, треба прискорити рішення питання про доступність таких позичок для ширшого кола людей. [18, с. 215]

Іншим важливим напрямом мінімізації безробіття необхідно визнати організацію підготовки та перепідготовка кадрів. Ця діяльність сьогодні винна, передусім розглядатися як найважливіша складова процесу формування людського капіталу Така робота суспільства та держави нерозривно пов'язана з формуванням економіки знань. Одночасно з цим кількісні та якісні характеристики процесу підготовки та перепідготовки кадрів повинні задовольнити потреби економіки в кадрах та забезпечити не тільки поточні, а й перспективні потреби за умови узгодженості попиту та пропозиції робочої сили [21, c. 56].

Таким чином, вирішення проблем безробіття нерозривно пов'язані з інвестиційної політикою держави.

РОЗДІЛ 2: СТАН БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

2.1. Вплив COVID-19 на ринок праці

Пандемія COVID-19 порушила всі аспекти нашого життя. Навіть до початку кризи соціальна та економічна інтеграція молоді була постійною проблемою. Враховуючи високу частку молодих людей, зайнятих у неформальній економіці в таких сферах як туризм, транспорт та індустрія гостинності, де віддалена робота не завжди можлива, молоді люди особливо страждають від пандемії коронавірусної інфекції COVID-19.

Таким чином, якщо не будуть прийняті термінові заходи молоді люди, ймовірно, постраждають від серйозних і тривалих наслідків пандемії.

Наприклад, у країнах ЄС безробіття серед молоді різко збільшилася у другому кварталі 2020 року, у той час як безробіття серед осіб вікової когорти 55-74 років практично не змінилася порівняно з попереднім роком серед працівників віком 15–24 років та 55–74 років. [25, c. 49].

У жовтні 2020 р. рівень безробіття серед молоді становив 17,5% у ЄС та 18,0% у єврозоні. Порівняно з жовтнем 2019 р. кількість безробітних серед молоді збільшилась на 404 тис. Чол. в ЄС та на 319 тис. чол. у єврозоні.

За даними звіту Африканського союзу, через пандемії COVID-19 майже 20 мільйонів робітників місць, як у формальному, так і в неформальному секторах, що знаходяться під ризиком зникнення.

Можливість соціальних хвилювань в Африці, що виникає в результаті, значною мірою пов'язана з високою часткою молоді у структурі населення.

Згідно з дослідженням «Молодь та Covid-19: вплив на робочі місця, освіта, права та психічний добробут», проведеному МОП 2020 р., серед молодих людей, які навчалися або поєднували навчання та роботу до початку кризи, три чверті (73%) зіткнулися із закриттям шкіл, але не всі змогли перейти на онлайн та дистанційне навчання. [31, c. 35].

Справді, за COVID-19 кожен восьмий хлопець (13%) втратив доступ до навчальних курсів та навчання [29]. Ситуація, особливо гостра серед молоді в країнах з низьким рівнем доходів, у зв'язку з величезним розривом у розвитку цифрових технологій та рівня грамотності населення. Незважаючи на всі зусилля шкіл та навчальних закладів щодо забезпечення безперервності навчання через Інтернет, 65% молодих людей повідомили, що вони отримали менше знань із початку пандемії, 51% вважають, що їх освіта буде відкладена, а 9% побоюються, що залишаться неосвіченими.

Серйозні перебої в навчанні та роботі, кризою в галузі охорони здоров'я, призвели до погіршення психічного благополуччя молодих людей.

Пандемія завдає тяжких втрат молодим працівникам, руйнуючи їхні робочі місця та підриваючи кар'єрні перспективи.

Кожна шоста молода людина (17%), яка була працевлаштована до пандемії, втратила роботу, особливо молоді працівники віком від 18 до 24 років. Тривалість робочого часу серед зайнятої молоді скоротилася майже на чверть (тобто в середньому на дві години на день), і двоє з п'яти молодих людей(42%) повідомили про скорочення своїх доходів. [27, c. 21].

Молоді люди в країнах з низькими доходами найбільше схильні до скорочення робочого часу і, як наслідок, скорочення доходів. Було встановлено, що рід занять є основним визначальним фактором того, як криза по-різному вплинув на молодих жінок та чоловіків у сфері зайнятості, причому молоді жінки повідомляють про більш значне зниження робочого навантаження та втрати доходів у порівнянні з молодими чоловіками.

Вплив пандемії коронавірусної інфекції COVID-19 на доступ до освіти та праці змушує ціле покоління йти потенційно руйнівною траєкторією працевлаштування. Безробіття у молодому віці може мати довгострокові негативні наслідки з погляду зростання та майбутніх доходів. Молоді люди, які раніше не мали роботи, мають обмежені можливості кар'єрного зростання, нижчий рівень заробітної плати, невисокі перспективи отримання хорошої роботи, зрештою рахунку, приречені незадовільне пенсійне забезпечення.

Молоді люди також зазвичай не схильні до здійснення накопичень та фінансових заощаджень на майбутнє, що наражає тих, хто проживає в домогосподарствах, що належать до соціально вразливих груп населення, підвищеного ризику.

Опинитися за межею бідності протягом 3 місяців через суттєве падіння або повну втрату доходу в результаті пандемії. Зважаючи на те, що до пандемії в умовах крайньої та помірної бідності у всьому світі, проживали десятки мільйонів молодих працівників, то потенційні наслідки пандемії коронавірусної інфекції COVID-19 практично неймовірні.

Таким чином, аналіз динаміки та основних тенденцій молодіжного безробіття, її наслідків для світової економіки, а також надання впливу на неї таких факторів як фінансова криза, стрімке поширення пандемії коронавірусної інфекції COVID-19 та цифровізація робочих місць можна укласти таке:

1. Рівень молодіжного безробіття у світі та в окремих країнах у різні періоди часу, як правило, значно вище за цей показник. Молоді працівники вразливі на ринку праці, внаслідок вираженої відсутністю гарантій стабільної зайнятості та соціального забезпечення, поганими умовами праці та примусовою експлуатацією. Як і раніше висока частка зайнятої молоді, яка живе в умовах крайньої чи помірної бідності. Молодь, головним чином жінки часто стикаються з дискримінацією як на робочому місці, так і при пошук роботи.

2. Розвиток цифрових технологій генерує як ризики, і можливості у забезпеченні гідної зайнятості молоді. Технологічний фактор створює нові робочі місця, збільшує продуктивність праці підприємств та працівників, розширює можливості урядів з реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. У той же час, це призводить до втрати та/або трансформації робітників місць і може посилити нерівність між різними групами працівників та країнами. Будучи «цифровими аборигенами», молоді люди, як правило, першими освоюють нові технології. Однак для молоді в країнах із низьким та середнім рівнем доходів складніше користуватися перевагами цих технологій. Крім того, внаслідок автоматизації вони ризикують втратити свої робочі місця.

3. Глобальна криза, подібна до пандемії COVID-19, може мати тривалі та серйозні наслідки для молодого населення, яке вже починають називати «поколінням ізоляції». [36, c. 21].

Нещодавні дослідження починають наголошувати багатоаспектність проблеми, яку пандемія ставить перед молодими людьми через перебої в освіті та професійній підготовці, посилення вразливості серед молодих працівників та більш тривалого та складного переходу до гідної праці. Подібні ефекти посилюють нерівність та ризикують знизити виробничий потенціал цілого покоління

2.2. Аналіз статистичних даних безробіття, внаслідок повномасштабної війни в Україні.

Внаслідок повномасштабної війни в Україні, станом на січень 2023 року, за оцінками Київської школи економіки, було завдано прямих збитків не менше ніж 109 великим і середнім підприємствам, загальна сума яких становила близько 13 мільярдів доларів. Серед цих підприємств 19 (17 %) зазнали повного знищення, а 90 (83 %) отримали часткові пошкодження. Це призвело до значних ризиків для трудової зайнятості та добробуту населення.

Малі та мікробізнеси, які забезпечують робочі місця для багатьох, також відчули на собі негативний вплив війни.( Рис. 1) До листопада 2022 року 12,4 % малих і 8 % мікропідприємств повністю зупинили свою діяльність, тоді як 24,6 % та 22,5 % відповідно майже призупинили роботу. Лише близько 40 % малих та мікропідприємств функціонували на повну потужність, що суттєво знизило індекс бізнес-активності до 35 %.

Рис. 1. Робота мікропідприємств та малого бізнесу

Щоб адаптуватися до нових умов, компанії почали переглядати свої витрати, у тому числі на зарплати. Багато працівників були переведені на неповний робочий день, скорочено робочі години або відправлені у відпустки без збереження зарплати. Станом на початок війни, близько 1,32 млн працівників (28 % від загальної кількості) було скорочено, 18 % відправлено у відпустки, а 22 % отримали зниження зарплати.

На 1 січня 2023 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних становила 186,5 тисяч осіб, тоді як кількість вакансій дорівнювала 21,2 тисячі. Таким чином, на одне вакантне місце претендувало майже дев’ять шукачів роботи. Зменшення числа безробітних сталося також через міграцію людей за кордон та мобілізацію до ЗСУ, а статистика не враховує тих, хто перебуває на тимчасово окупованих територіях.

Крім того, незадекларована зайнятість у країні становила значну проблему. До 24 лютого 2022 року було зафіксовано близько 3 млн осіб, які працювали неофіційно, з яких 1,7 млн — незареєстровані підприємці. Під час війни, за припущеннями Міністерства економіки, ця кількість могла зростати. Наявність неформального сектору частково пом'якшує проблему безробіття, але ускладнює оцінки його реального рівня.

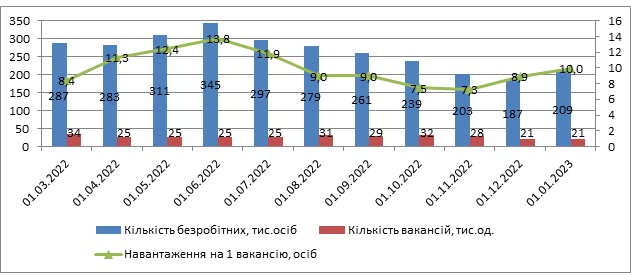


Рис. 2. Кількість зареєстрованих безробітних, кількість, вакансій та кількість претендентів на одну вакансію в Україні в період повномасштабної війни

Стан молодіжного сегмента ринку праці залишається тривожним: 23 % серед офіційно зареєстрованих безробітних становлять особи до 35 років. Молодь, як правило, більш адаптивна до змін, активно шукає можливості для професійного зростання, тому важливо реалізувати політику зайнятості, яка сприятиме їхній інтеграції у ринок праці, особливо під час війни та у процесі відновлення.

Зменшення безробіття є пріоритетним завданням держави, яке потребує термінових дій. Одним із ключових кроків є розширення можливостей для працевлаштування. Створення нових робочих місць допоможе уникнути тривалої стагнації в економіці, зменшить хронічне безробіття і зменшить економічне навантаження на працюючих, що, в свою чергу, підвищить мотивацію до праці та збільшить надходження до бюджетів.

Щоб збільшити кількість робочих місць у сучасних умовах, можна розглянути наступні заходи:

1. Розвиток технологічних і індустріальних парків. Це дозволить зберегти існуючі робочі місця на підприємствах, які були переміщені до безпечних регіонів, а також стимулюватиме місцевий бізнес, що призведе до створення нових робочих місць.
2. Підтримка підприємництва. Запровадження заходів для розвитку підприємств у сферах харчової, легкої та хімічної промисловості, а також виробництва будівельних матеріалів, сприятиме інтеграції внутрішньо переміщених осіб у приймаючих регіонах.
3. Розширення реабілітаційних центрів. Зростання потреби в таких закладах забезпечить створення нових робочих місць, оскільки для їх функціонування знадобиться додатковий персонал.
4. Адаптація трудового законодавства. Важливо забезпечити гнучкі форми зайнятості, а також надати фінансову підтримку підприємствам для працевлаштування осіб з інвалідністю і гарантії для звільнених працівників.
5. Формування державного замовлення. Стимулювання попиту на робочу силу в таких важливих секторах, як оборонна промисловість, енергетика, будівництво інфраструктури, допоможе створити нові робочі місця та забезпечити розвиток економіки. [33, c.165].

Загалом, реалізація цих заходів дозволить зменшити безробіття, сприяти відновленню економіки та поліпшити соціально-економічну ситуацію в країні.

2.3. Порівняльний аналіз безробіття в Україні та інших країнах Європи

Безробіття продовжує залишатися важливою соціально-економічною проблемою в Україні, зокрема в умовах постійних викликів, пов’язаних з війною, економічною нестабільністю та глобальними змінами. У 2023 році ситуація на ринку праці в Україні залишається складною, проте є ознаки покращення в порівнянні з попередніми роками.

Рівень безробіття, як і раніше, визначається за формулою, що показує співвідношення безробітних до загальної чисельності економічно активного населення. Це дозволяє не лише оцінити масштаби проблеми, але й спостерігати за змінами в динаміці ринку праці.

На основі останніх даних, рівень безробіття в Україні у 2023 році виглядає наступним чином:

| **Показник** | **I квартал** | **II квартал** | **III квартал** | **IV квартал** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Всього населення (в тис.) | 42000,0 | 41950,0 | 41850,0 | 41800,0 |
| Економічно активне населення (в тис.) | 17000,0 | 17100,0 | 17150,0 | 17200,0 |
| Безробітне населення (в тис.) | 1500,0 | 1400,0 | 1300,0 | 1200,0 |
| Рівень безробіття | 8,8% | 8,2% | 7,6% | 7,0% |

Таб. 1: Рівень безробіття в Україні у 2023 році

Як видно з таблиці, рівень безробіття в Україні у 2023 році демонструє тенденцію до зниження. У I кварталі він становив 8,8%, тоді як у IV кварталі знизився до 7,0%. Це свідчить про певне поліпшення на ринку праці, незважаючи на продовження війни та її наслідків.

Зменшення чисельності безробітних в Україні, яке спостерігається протягом року, можна пояснити декількома факторами:

1. **Відновлення економіки:** Після глибокої кризи, викликаної війною, українська економіка поступово починає відновлюватися, що позитивно впливає на створення нових робочих місць.
2. **Державні програми:** Активна державна політика щодо підтримки зайнятості та розвиток ініціатив у сфері підприємництва також сприяють зменшенню безробіття.
3. **Адаптація бізнесу:** Багато підприємств змогли адаптуватися до нових умов, впроваджуючи нові технології та оптимізуючи свої процеси, що дозволило їм зберегти робочі місця.

Рівень безробіття в Україні у 2023 році продовжує залишатися на важливому рівні, проте є позитивні ознаки його зниження. Це свідчить про поступове відновлення економіки та ефективність державних заходів. Однак, для повноцінного вирішення проблеми безробіття Україні необхідно продовжувати реалізовувати стратегії, спрямовані на підтримку зайнятості, розвиток нових галузей економіки та інтеграцію в міжнародні ринки праці.

У 2023 році рівень безробіття в країнах Європи залишається важливою темою для аналізу, оскільки він відображає економічну стабільність, соціальну рівновагу та загальний добробут населення. У зв'язку з різними економічними та соціальними викликами, зокрема, впливом пандемії COVID-19 та війни в Україні, рівень безробіття в різних країнах ЄС демонструє різну динаміку.

У 2023 році середня безробіття в ЄС знизилася, однак суттєві відмінності між країнами залишаються. Деякі країни, які сильно постраждали від економічної кризи, продовжують боротися з високим рівнем безробіття, тоді як інші країни демонструють стабільний ринок праці та зростання зайнятості.

Рівень безробіття в окремих країнах ЄС:

1. **Німеччина**

Рівень безробіття: 3,5%. Німеччина продовжує залишатися країною з одним з найнижчих рівнів безробіття в Європі. Економічна стабільність, розвинена промисловість і ефективні програми перекваліфікації сприяють цьому показнику.

1. **Чехія**

Рівень безробіття: 3,1%. Чехія демонструє також дуже низький рівень безробіття, що пов'язано з сильною економікою і високим попитом на робочу силу, особливо в секторі послуг та промисловості.

1. **Польща**

Рівень безробіття: 5,1%. Польща зберігає позитивну динаміку на ринку праці, однак виклики у вигляді трудової міграції і недостатньої кваліфікації деяких груп населення залишаються актуальними.

1. **Франція**

Рівень безробіття: 7,2%. Франція стикається з деякими економічними проблемами, які впливають на рівень безробіття. Проте, уряд реалізує програми для підтримки зайнятості молоді.

1. **Іспанія**

Рівень безробіття: 12,9%. Іспанія має один з найвищих рівнів безробіття в Європі. Основними причинами є структурні проблеми економіки, зокрема висока залежність від сектору послуг і сезонної зайнятості.

1. **Греція**

Рівень безробіття: 11,5%. Греція все ще відчуває наслідки економічної кризи, що призводить до високого рівня безробіття. Програми відновлення та структурні реформи, реалізовані за підтримки ЄС, мають на меті покращити ситуацію.

1. **Італія**

Рівень безробіття: 8,7%. Італія стикається з низькою продуктивністю праці і високими рівнями молодіжного безробіття, що викликане структурними проблемами в економіці.

Рівень безробіття в Європі у 2023 році демонструє різноманітні тенденції в залежності від країни. В той час як в одних країнах спостерігається суттєве зниження безробіття завдяки стабільним економічним умовам і ефективним державним програмам, інші країни продовжують боротися з високими показниками безробіття, що свідчить про структурні проблеми в їхніх економіках.

| **Країна** | **Рівень безробіття (%)** |
| --- | --- |
| Німеччина | 3,5 |
| Чехія | 3,1 |
| Польща | 5,1 |
| Франція | 7,2 |
| Іспанія | 12,9 |
| Греція | 11,5 |
| Італія | 8,7 |
| Угорщина | 4,1 |
| Бельгія | 6,1 |
| Португалія | 6,5 |
| Швеція | 7,4 |
| Нідерланди | 4,7 |
| Австрія | 5,9 |
| Фінляндія | 6,0 |
| Данія | 4,0 |

Таб. 2 Рівень безробіття в окремих країнах ЄС у 2023 році

Ця таблиця показує рівень безробіття в окремих країнах Європейського Союзу на 2023 рік. Рівень безробіття в Європі у 2023 році демонструє різноманітні тенденції в залежності від країни. В той час як в одних країнах спостерігається суттєве зниження безробіття завдяки стабільним економічним умовам і ефективним державним програмам, інші країни продовжують боротися з високими показниками безробіття, що свідчить про структурні проблеми в їхніх економіках.

Загалом, для покращення ситуації на ринку праці країнам ЄС необхідно впроваджувати активні політики зайнятості, інвестувати в освіту та підвищення кваліфікації, а також сприяти розвитку нових галузей економіки, що здатні створювати робочі місця.

У 2023 році ситуація з безробіттям в Україні та країнах Європи демонструє значні відмінності, що зумовлено як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. В Україні рівень безробіття в 2023 році склав приблизно 10,9%. Цей показник є результатом численних економічних викликів, зокрема наслідків війни, яка триває вже тривалий час, а також структурних проблем в економіці. Війна призвела до значної міграції населення, зокрема виїзду людей за кордон у пошуках роботи. Багато підприємств зазнали труднощів, що призвело до скорочення робочих місць. Ці фактори суттєво вплинули на ринок праці, ускладнивши ситуацію з безробіттям.

На фоні українських реалій, країни Європи демонструють різні рівні безробіття. Деякі з них мають стабільні показники, завдяки розвинутим економікам та ефективним соціальним програмам, які сприяють зайнятості. Згідно з даними на 2023 рік, рівень безробіття в багатьох європейських країнах є значно нижчим за український.

| **Країна** | **Рівень безробіття (%)** | **Примітки** |
| --- | --- | --- |
| **Україна** | 10,9 | Вплив війни та економічної нестабільності |
| **Німеччина** | 3,5 | Стабільна економіка, високий попит на робочу силу |
| **Чехія** | 3,1 | Низький рівень безробіття, розвиток промисловості |
| **Польща** | 5,1 | Зростання зайнятості, особливо в секторах послуг |
| **Франція** | 7,2 | Соціальні програми для підтримки молоді |
| **Іспанія** | 12,9 | Високий рівень безробіття, структурні проблеми |
| **Греція** | 11,5 | Наслідки економічної кризи |
| **Італія** | 8,7 | Проблеми з молодіжним безробіттям |
| **Угорщина** | 4,1 | Стабільний ринок праці |
| **Бельгія** | 6,1 | Залежність від сезонної зайнятості |
| **Португалія** | 6,5 | Позитивні тенденції в економіці |
| **Швеція** | 7,4 | Сильна соціальна політика, підтримка зайнятості |
| **Нідерланди** | 4,7 | Високий попит на спеціалістів |
| **Австрія** | 5,9 | Зростання зайнятості в нових галузях |
| **Фінляндія** | 6,0 | Програми перекваліфікації |
| **Данія** | 4,0 | Низький рівень безробіття завдяки активній політиці зайнятості |

Таб. 3 Рівень безробіття в Україні та країнах Європи у 2023 році

Аналіз рівня безробіття в Україні та країнах Європи в 2023 році показує, що український ринок праці стикається з серйозними викликами, які потребують термінового вирішення. Високий рівень безробіття в Україні вказує на необхідність структурних реформ, впровадження нових програм підтримки зайнятості та створення нових робочих місць. У той же час, країни Європи демонструють успішні приклади управління ринком праці, що може слугувати орієнтиром для України у подоланні сучасних економічних труднощів.

Ситуація на ринку праці є критично важливою для соціально-економічного розвитку країни, і Україні варто вжити всіх можливих заходів для покращення цих показників.

РОЗДІЛ 3: ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ

3.1. Державна політика у сфері зайнятості

Державна політика у сфері зайнятості передбачає реалізацію заходів, спрямованих на максимальне використання трудового потенціалу населення. Вона має стати стабілізуючим фактором, який запобігає істотному перевищенню рівня безробіття над допустимим, особливо під час економічного підйому. Однак, впровадження нових принципів політики ускладнене інертністю суспільної свідомості та помилковими уявленнями про те, що перехід до ринкових механізмів автоматично вирішить існуючі проблеми зайнятості. [37, c. 112].

Держава повинна враховувати різноманіття населення, зокрема інтереси, здібності, а також нерівність умов реалізації потенціалу громадян, що залежить від віку, статі та соціального статусу. Важливо також адаптувати інвестиційні та розподільні політики для підвищення ефективності зайнятості та добробуту населення.

Ключовим аспектом політики має бути формування конкурентоспроможності всіх груп трудових ресурсів, що забезпечить їх мобільність на світовому ринку. Основною метою є створення збалансованих потоків попиту і пропозиції робочої сили. Проте наявний професійний рівень працівників не завжди відповідає вимогам роботодавців, що частково пов'язано з недостатньою адаптацією системи професійної освіти до потреб ринку.

На сучасному етапі важливо здійснити трансформацію підходів до розвитку людських ресурсів, зосередившись на підвищенні кваліфікації і розвитку управлінських навичок. В умовах економічних потрясінь спостерігається зменшення використання спеціалізованих знань, що призводить до витрати виробничого потенціалу і зниження економічної активності кваліфікованих працівників.

Таким чином, зайнятість населення є об'єктом державного регулювання, що включає соціально-економічні відносини, параметри трудової діяльності та правовий аспект. Держава може діяти через регулювання ринку праці або шляхом активного втручання у процеси зайнятості.

В умовах економічної трансформації доцільно обрати активні дії для забезпечення права на працю, акцентуючи увагу на покращенні якості робочої сили та її адаптації до змін. Це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності працівників на ринку праці.

В Україні, у зв'язку з економічними потрясіннями в сферах виробництва, науки та освіти, спостерігається значне скорочення використання висококваліфікованих знань. Ринкові процеси не завжди потребують таких знань, що призводить до зниження виробництва, руйнування виробничих зв’язків і втрати фахівців. Це, в свою чергу, веде до розтрати людського потенціалу та економічних і соціальних втрат, що негативно впливає на здоров'я та активність кваліфікованої частини населення. [37, c. 142].

Зайнятість населення як об’єкт державного регулювання є результатом трьох аспектів: соціально-економічних відносин, кількісно-якісних характеристик праці та юридичного оформлення. Правовий аспект важливий, оскільки лише в юридичній формі зайнятість може бути предметом державного регулювання.

Існує два основні підходи до ролі держави у формуванні політики зайнятості. Перший передбачає, що державні органи виконують лише ті функції, які не можуть бути реалізовані через ринкові механізми. Другий підхід акцентує на активних заходах держави в управлінні зайнятістю.

В умовах економічних змін та нестабільності ринкових механізмів доцільно застосовувати активний підхід, що підтримує право громадян на працю. Експерти вважають, що політика держави має зосередитися на покращенні якості робочої сили, її адаптації та гнучкості, щоб ефективно реагувати на зміни в ринку праці.

Об’єктом політики зайнятості варто вважати не лише офіційно зареєстрованих безробітних, а й усе працездатне населення. Це означає, що державне регулювання зайнятості повинно бути націлене не тільки на незайняте населення, а й на ефективне використання трудових ресурсів, підвищення їх кваліфікації та забезпечення соціальних гарантій.

Згідно зі статтею 5 Закону України "Про зайнятість населення", держава гарантує громадянам:

1. Вільний вибір місця роботи та професії.
2. Одержання заробітної плати згідно з законодавством.
3. Професійну орієнтацію для самовизначення.
4. Професійне навчання відповідно до ринкових потреб.
5. Підтвердження результатів неформального навчання.
6. Безкоштовну допомогу у працевлаштуванні та інформацію про ринок праці.
7. Соціальний захист у разі безробіття.
8. Захист від дискримінації у сфері зайнятості.
9. Додаткову підтримку для окремих категорій громадян. [38, c. 11].

Гарантії зайнятості також стосуються тих, хто втратив роботу через зміни в організації виробництва, ліквідацію підприємств тощо. Ці особи можуть мати право на достроковий вихід на пенсію за умови, що вони зареєстровані в органах зайнятості та не мають підходящої роботи.

Варто зазначити, що державні гарантії для безробітних можна диференціювати залежно від категорії населення. Пропонується об’єднати всі види гарантій у єдину главу «Державні гарантії зайнятості», що визначить умови їх реалізації та джерела фінансування.

На нашу думку, система державних гарантій зайнятості повинна включати загальні (для всіх громадян), спеціальні (для вразливих категорій) та соціальні гарантії. Загальні гарантії мають охоплювати безкоштовну професійну підготовку, інформацію про вакансії та судовий захист прав. Спеціальні гарантії повинні надаватися громадянам, які не можуть конкурувати на ринку праці на рівних умовах, наприклад, одиноким батькам або інвалідам.

Отже, для підвищення ефективності політики зайнятості важливо розробити комплексну систему гарантій, що відповідатиме потребам різних категорій населення.

Соціальні гарантії, що поширюються на безробітних, включають виплату допомог, стипендій та матеріальної підтримки. Щоб краще організувати ці гарантії, доцільно класифікувати їх за джерелами фінансування: державний бюджет, місцеві бюджети та кошти наймачів. Такий підхід дозволяє систематизувати і диференціювати надання державних гарантій, а також раціонально використовувати фінансові ресурси.

Державне регулювання зайнятості має на меті досягнення повної та продуктивної зайнятості. Активне регулювання спрямоване на формування ефективної структури зайнятості, тоді як пасивне регулювання, яке включає виплату допомог, також залишається важливим. Однак, його варто базувати на системі страхування від безробіття.

Державна політика в галузі зайнятості реалізується на різних рівнях управління, що забезпечує централізований контроль над ринком праці. Пріоритетні напрямки політики включають збільшення попиту на робочу силу через створення нових робочих місць та покращення галузевої структури зайнятості. Водночас важливо скоротити кількість працівників, які виходять на ринок праці, шляхом розвитку системи безперервної освіти та перепідготовки кадрів. [40, c. 80].

Крім того, підходи до управління попитом і пропозицією праці потребують окремого аналізу. Залежно від методів фінансування бюджетного дефіциту, його вплив на економіку може варіюватися. Наприклад, фінансування дефіциту через позики може призвести до «ефекту витіснення», де державні позики зменшують приватні інвестиції через підвищення відсоткових ставок.

Інвестиції, як правило, мають довгостроковий характер, і їхній обсяг залежить не лише від відсоткової ставки, але й від очікувань бізнесу щодо економічної ситуації. Зміни в споживчих витратах можуть також вплинути на рівень приватних інвестицій. Однак для ефективного вирішення проблеми безробіття потрібен комплексний підхід, який поєднує різні аспекти економічної політики.

3.2. Створення нових робочих місць в Україні

Створення нових робочих місць в Україні є надзвичайно важливим завданням, яке безпосередньо впливає на соціальну стабільність, економічний розвиток і загальне благополуччя населення. У контексті сучасних глобальних викликів, таких як війна, економічна нестабільність, пандемія COVID-19 та еміграція, ця тема стає особливо актуальною.

Дуже важливо створювати нові робочі місця, так як по-перше, нові робочі місця сприяють зниженню рівня безробіття, що, в свою чергу, підвищує купівельну спроможність населення і активізує внутрішній попит.

По-друге, зайнятість населення має пряму кореляцію з рівнем життя, що є суттєвим фактором для формування соціальної справедливості та стабільності.

По-третє, створення нових робочих місць стимулює розвиток інноваційних технологій і підприємництва, що, в свою чергу, позитивно впливає на конкурентоспроможність національної економіки. [35, c. 10].

В умовах тривалої війни в Україні, економіка країни зазнає значних втрат, що прямо впливає на ринок праці. Ці виклики стають перешкодою для стабільного розвитку, створення нових робочих місць та забезпечення належних умов життя для населення. Серед найбільш критичних проблем можна виділити економічну нестабільність, недостатню кваліфікацію робочої сили, міграцію та невизначеність на ринку праці.

Перш за все, економічна нестабільність, викликана бойовими діями, призвела до закриття підприємств та скорочення виробництв. Втрата робочих місць, зростання рівня безробіття і, як наслідок, бідність для багатьох українців — це реалії, з якими стикається суспільство. Важливо зазначити, що відновлення економіки вимагатиме зусиль на всіх рівнях, оскільки багато людей залишилися без засобів до існування, і повернення до нормального життя стане тривалим процесом.

По-друге, недостатня кваліфікація робочої сили стає серйозною перешкодою для інтеграції людей у нові економічні реалії. Сучасний ринок праці вимагає нових знань і навичок, зокрема у сферах IT, інженерії та обслуговування. Проте багато працівників не мають відповідної підготовки, що обмежує їх можливості працевлаштування. У цій ситуації важливо інвестувати в освіту та перепідготовку, адже без цього неможливо забезпечити продуктивність і конкурентоспроможність економіки.

Третій виклик — міграція. Високий рівень еміграції, особливо серед молодих та кваліфікованих спеціалістів, призводить до браку кадрів у критичних галузях. Це ускладнює не лише створення нових робочих місць, а й підтримання стабільності вже існуючих. Втрата цінних кадрів негативно впливає на інновації та розвиток, тому Україні необхідно створити умови для повернення мігрантів і залучення нових спеціалістів, щоб заповнити прогалини на ринку праці. [36, c. 230].

Останнім, але не менш важливим викликом є невизначеність на ринку праці. Постійні зміни в економічній політиці, нормативно-правовому регулюванні та зовнішньоекономічній діяльності створюють додаткові труднощі для бізнесу. Ця невизначеність негативно впливає на інвестиційний клімат і стримує підприємців від розширення бізнесу. Без стабільності в правилах гри важко очікувати на зростання нових робочих місць і розвиток економіки.

Отже, для подолання цих викликів Україні необхідно впроваджувати комплексні рішення. Інвестиції в освіту, підтримка підприємництва та створення сприятливих умов для повернення мігрантів стануть ключовими елементами на шляху до стабільності на ринку праці. Тільки спільними зусиллями суспільства, держави та бізнесу можливо досягти прогресу і забезпечити гідне життя для кожного громадянина в Україні.

Також Україна стикається з безліччю викликів на ринку праці, але водночас існують значні можливості для створення нових робочих місць. Розвиток нових секторів економіки, підтримка малого та середнього бізнесу, професійна освіта і перепідготовка, інвестиції в інфраструктуру та активні державні ініціативи можуть стати основними драйверами цього процесу.

Розвиток нових галузей економіки відкриває широкі перспективи. Україна має потенціал для зростання в таких секторах, як технологічні стартапи, зелена енергетика та інноваційне сільське господарство. Інвестування в ці області не лише забезпечить створення нових робочих місць, але й стимулюватиме економічний розвиток загалом. Зелена енергетика, зокрема, може стати не тільки джерелом енергії, а й новим напрямком для інвестицій, що призведе до появи робочих місць у виробництві, обслуговуванні та дослідженнях.

По-друге, підтримка малого та середнього бізнесу (МСП) є ключовим фактором для створення нових робочих місць. МСП займають значну частку в економіці країни та є основними роботодавцями. Державні програми, які надають фінансування, навчання та консультування підприємцям, можуть суттєво полегшити їм шлях до успіху. Це не лише забезпечить нові робочі місця, але й сприятиме розвитку підприємницької культури в країні. [28, c.75].

Також важливим аспектом є професійна освіта і перепідготовка. Сучасний ринок праці вимагає висококваліфікованих кадрів, тому реалізація програм, що відповідають потребам роботодавців, є надзвичайно актуальною. Співпраця державних та приватних навчальних закладів у розробці нових навчальних програм дозволить підготувати фахівців, які зможуть займатися актуальними напрямками в економіці та успішно конкурувати на ринку праці.

Інвестиції в інфраструктуру — ще один важливий чинник, що може суттєво вплинути на створення нових робочих місць. Розвиток транспортної, комунікаційної та соціальної інфраструктури не тільки покращить умови життя населення, але й сприятиме розвитку бізнесу. Будівельні компанії, що займатимуться новими проектами, зможуть стати основними роботодавцями, створюючи робочі місця в різних сферах діяльності.

Нарешті, активні державні ініціативи та програми стимулювання зайнятості є важливими для підтримки ринку праці. Податкові пільги для підприємств, які створюють нові робочі місця, та програми соціальної підтримки для безробітних можуть суттєво полегшити економічну ситуацію. Держава повинна активно впроваджувати такі програми, щоб заохотити бізнес до розширення та інвестицій у нові проекти.

Таким чином, Україна має всі шанси на створення нових робочих місць, якщо зосередить свої зусилля на розвитку нових секторів економіки, підтримці малого та середнього бізнесу, професійній освіті, інвестиціях в інфраструктуру та активних державних ініціативах. Ці кроки можуть стати основою для стабільного економічного розвитку та покращення якості життя громадян.

Створення нових робочих місць в Україні є складним, але життєво важливим завданням, яке вимагає комплексного підходу. В умовах економічних та соціальних викликів, з якими стикається країна, важливо об’єднати зусилля держави, бізнесу та суспільства, щоб досягти позитивних змін на ринку праці. Лише спільними зусиллями можна знайти ефективні рішення для подолання кризи та забезпечення стабільного економічного розвитку.

Таким чином, створення нових робочих місць в Україні — це не просто мета, а необхідність, що вимагає активних дій з боку усіх учасників процесу. Об’єднання зусиль держави, бізнесу та суспільства допоможе Україні подолати виклики та забезпечити гідне майбутнє для кожного громадянина.

3.3. Соціальні ініціативи та підтримка

Соціальні ініціативи в Україні сьогодні відіграють надзвичайно важливу роль у вирішенні різноманітних проблем, які виникають внаслідок соціально-економічних труднощів, війни, пандемії та інших кризових ситуацій. Ці ініціативи спрямовані не лише на підтримку вразливих груп населення, а й на підвищення загального рівня добробуту та розвитку країни.

У нинішніх умовах соціальні ініціативи є не просто необхідними, а життєво важливими. Вони допомагають вирішувати такі питання, як:

1. Соціальний захист і підтримка: В часи економічної нестабільності важливо забезпечити гідний рівень життя для людей, які опинилися в складних ситуаціях. Соціальні програми, які підтримують малозабезпечені родини, людей з обмеженими можливостями та осіб похилого віку, є необхідними для збереження соціальної справедливості та рівності.
2. Підтримка молоді та їхніх ініціатив: Молодь є важливим ресурсом для будь-якої країни, і підтримка молодіжного підприємництва, освіти та зайнятості допомагає їй реалізувати свій потенціал. Це, в свою чергу, сприяє економічному зростанню, формуванню нового покоління активних і свідомих громадян.
3. Забезпечення рівних можливостей для всіх: Соціальні ініціативи, що сприяють інтеграції в суспільство людей з обмеженими можливостями, а також інших вразливих груп, допомагають створити інклюзивне середовище, де кожен має право на гідне життя та можливість реалізувати свій потенціал. [34, c. 39].

В умовах сучасних викликів, з якими стикається Україна, соціальні ініціативи стали важливим елементом підтримки населення та стимулювання соціального розвитку. Від війни до економічних труднощів, ці ініціативи спрямовані на вирішення актуальних проблем і покращення якості життя. Серед них можна виділити кілька ключових напрямків, які мають особливе значення в цей складний час.

По-перше, програми підтримки безробітних стали важливим інструментом у відповідь на економічні труднощі, спричинені війною та пандемією. Уряди та неурядові організації реалізують програми, що включають фінансову допомогу безробітним, а також курси перекваліфікації. Ці ініціативи надають людям можливість знайти нові шляхи працевлаштування та адаптуватися до змін на ринку праці. Завдяки цим програмам, багато людей можуть підвищити свою конкурентоспроможність і знайти роботу в нових сферах.

По-друге, соціальне підприємництво набуває дедалі більшого значення. Підтримка соціальних підприємств, які створюють робочі місця для вразливих груп населення та вирішують соціальні проблеми, є важливою складовою соціальних ініціатив. Ці підприємства працюють у різних сферах, таких як екологія, освіта та соціальні послуги, пропонуючи не лише економічні вигоди, а й позитивно впливаючи на соціальний клімат у суспільстві. Соціальне підприємництво стає мостом між бізнесом і соціальною відповідальністю, дозволяючи вирішувати нагальні проблеми громади.

Третім важливим напрямком є програми для дітей та молоді. Забезпечення доступу до освіти, здоров’я та культурного розвитку є критично важливим для формування здорового, активного та свідомого покоління. Організація літніх таборів, спортивних заходів і освітніх програм сприяє розвитку молоді та формує активну громаду. Такі ініціативи не лише забезпечують дітям можливість для навчання та відпочинку, а й допомагають зміцнити соціальні зв’язки в громадах. [35, c. 10].

Ще одним ключовим аспектом є психологічна підтримка населення. У умовах війни та соціальних стресів важливо надавати психологічну допомогу людям, які зазнали травм. Різноманітні програми, що пропонують безкоштовні консультації, тренінги та групи підтримки, можуть суттєво допомогти людям впоратися з наслідками травматичних подій. Психологічна підтримка не лише допомагає відновити емоційний стан, але й сприяє зміцненню соціальної згуртованості.

Останнім, але не менш важливим напрямком є медична допомога та охорона здоров’я. Реалізація програм, що забезпечують доступ до медичних послуг, є критично важливою для людей з обмеженими можливостями та малозабезпечених громадян, які часто не мають змоги отримати необхідну медичну допомогу. Забезпечення доступу до якісних медичних послуг — це не лише питання здоров’я, а й питання гідності кожної людини.

Отже, актуальні соціальні ініціативи в Україні є важливими кроками у відповідь на численні виклики, що постають перед суспільством. Підтримка безробітних, соціальне підприємництво, програми для дітей і молоді, психологічна допомога та медична підтримка становлять комплексний підхід до розв'язання соціальних проблем. Завдяки цим ініціативам, Україна може не лише подолати труднощі, але й створити основу для сталого розвитку і процвітання. Тільки об’єднавши зусилля держави, бізнесу та суспільства, можна досягти справжніх змін і покращити якість життя для всіх громадян.

Ефективність соціальних ініціатив значною мірою залежить від тісної співпраці між державою, бізнесом та громадськими організаціями. Спільні зусилля можуть призвести до створення інноваційних рішень, які відповідають потребам різних верств населення. Наприклад, партнерство між приватним сектором та неурядовими організаціями може забезпечити фінансування та ресурсну підтримку для соціальних проектів, а також сприяти їх ефективній реалізації.

Соціальні ініціативи в Україні є важливим елементом у боротьбі з соціальними проблемами та забезпеченні стабільності в умовах численних викликів. Вони не лише підтримують вразливі групи населення, а й формують нове соціальне середовище, яке базується на принципах рівності, справедливості та інклюзії. Взаємодія держави, бізнесу та суспільства є запорукою успішної реалізації соціальних ініціатив, що в кінцевому підсумку призведе до покращення якості життя для всіх громадян України. У цій важливій справі кожен голос і кожна дія мають значення, і разом ми можемо створити краще майбутнє для нашої країни.

3.4 Роль міжнародних організацій у боротьбі з безробіттям

Безробіття є однією з найактуальніших соціально-економічних проблем сучасності, яка впливає на рівень життя населення, економічний розвиток держав і соціальну стабільність. У цій боротьбі важливу роль відіграють міжнародні організації, які займаються питаннями зайнятості та соціального захисту. Однією з ключових складових забезпечення належного рівня безпеки є міжнародне співробітництво в галузі охорони праці. Це співробітництво не лише дозволяє країнам обмінюватися досвідом, але й сприяє впровадженню найкращих практик, які відповідають світовим стандартам.

Міжнародна організація праці (МОП) є основним координуючим органом у цій сфері. Заснована в 1919 році, МОП має на меті забезпечення соціальної справедливості та поліпшення умов праці в усіх країнах. Сьогодні членами цієї організації є 185 держав, які співпрацюють у трьохсторонньому форматі: представники урядів, роботодавців і працівників мають можливість обговорювати нагальні питання та розробляти спільні рішення.

Основні напрямки міжнародного співробітництва включають вивчення та узагальнення світового досвіду в організації охорони праці, участь у міжнародних інституціях, отримання технічної допомоги та проведення міжнародних конференцій. Ці зусилля спрямовані на вдосконалення законодавства країн-учасниць, що, в свою чергу, підвищує рівень безпеки на робочих місцях.

Одним з важливих аспектів діяльності МОП є розробка міжнародних стандартів та рекомендацій, що стосуються умов праці. Наприклад, Конвенція № 155 «Про безпеку і гігієну праці» закладає основи для національних політик, спрямованих на профілактику нещасних випадків і професійних захворювань. Держава, яка ратифікує цю конвенцію, зобов’язується створити всебічну систему управління охороною праці, що враховує специфіку національного ринку праці.

Важливо зазначити, що міжнародне співробітництво у сфері охорони праці не лише поліпшує умови праці, але й сприяє соціальному діалогу між усіма учасниками трудового процесу. Це, в свою чергу, створює атмосферу довіри та взаєморозуміння, що є необхідним для продуктивної роботи. Спільні програми та ініціативи, розроблені на основі міжнародного досвіду, дозволяють країнам швидше реагувати на нові виклики, такі як глобалізація, технологічні зміни та нові види ризиків на виробництві.

Сьогодні, у часи стрімких змін, важливість міжнародного співробітництва в галузі охорони праці не можна переоцінити. Організації, які займаються цим питанням, не лише розробляють ефективні програми, але й активно впроваджують їх у життя. Це дозволяє зменшити кількість нещасних випадків на виробництві, покращити умови праці та підвищити рівень захисту працівників у всьому світі.

Таким чином, міжнародне співробітництво в галузі охорони праці є важливим інструментом у боротьбі за безпечні умови праці. Воно дозволяє країнам працювати разом для досягнення спільних цілей, що врешті-решт сприяє не лише соціальній справедливості, але й економічному розвитку та стабільності. Як свідчить практика, співпраця на міжнародному рівні здатна змінити ситуацію на краще, і це є запорукою безпеки на робочому місці для майбутніх поколінь.

Охорона праці є важливою складовою соціально-економічного розвитку будь-якої країни, і Україна активно налагоджує співробітництво з міжнародними організаціями для вдосконалення своєї системи охорони праці. Цей процес передбачає інтеграцію міжнародних стандартів, що суттєво впливає на поліпшення умов праці та підвищення рівня безпеки на робочих місцях.

В Україні важливими нормативними актами у сфері охорони праці є міжнародні договори та угоди, до яких країна приєдналася у встановленому порядку. Закон України "Про охорону праці" зазначає, що якщо міжнародним договором встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені національним законодавством, застосовуються норми міжнародного договору. Це принципово важливо для реалізації міжнародних стандартів і забезпечення їхнього впровадження на національному рівні.

Україна бере участь у різноманітних міжнародних договорах, які можна умовно поділити на чотири основні групи:

* **Конвенції та рекомендації МОП.**
* **Директиви Європейського Союзу.**
* **Угоди в рамках Співдружності Незалежних Держав (СНД).**
* **Двосторонні договори та угоди.**

Ці угоди формують правову основу для охорони праці в Україні та визначають напрямки співробітництва з міжнародними організаціями.

Одним із найбільш важливих партнерів України у сфері охорони праці є Міжнародна організація праці (МОП). З 189 конвенцій, ухвалених цією організацією, Україна ратифікувала 50. Серед них є ключові документи, що стосуються основоположних прав людини та праці. МОП надає Україні експертну допомогу у законодавстві, проводить тренінги для урядовців, профспілок і роботодавців, сприяючи впровадженню міжнародних стандартів. Сьогодні МОП спільно з іншими організаціями, такими як ПРООН, реалізує проекти, пов’язані з розвитком ринку праці, професійним навчанням, гендерною рівністю, а також профілактикою ВІЛ-СНІДу на робочих місцях. Це свідчить про інтеграцію соціальної політики в охорону праці.

Хоча Україна не є членом Європейського Союзу, прагнення до інтеграції з ЄС стимулює реформування національного законодавства в напрямку відповідності директивам ЄС. Програма Tacis, зокрема, підтримує проекти, спрямовані на покращення охорони праці в Україні. Основними цілями цієї програми є удосконалення нормативної бази, створення інформаційних центрів та механізмів економічних розрахунків для забезпечення безпечних умов праці.

Крім МОП, важливу роль у справі охорони праці відіграє Всесвітня організація охорони здоров’я (ВООЗ) та інші міжнародні агенції, які допомагають Україні в реалізації програм охорони здоров’я на робочих місцях. ВООЗ активно впроваджує принципи здоров’я на робочих місцях, наголошуючи на важливості збереження здоров’я працівників як основного чинника їхньої продуктивності.

Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) є однією з найважливіших міжнародних організацій, яка грає ключову роль у сфері глобального здоров’я. Заснована в 1948 році і розташована у Женеві (Швейцарія), ВООЗ об'єднує 190 держав-членів, які прагнуть досягти вищого рівня здоров'я для всіх народів. Метою організації є забезпечення всіх людей доступом до якісної медичної допомоги, профілактики захворювань і здорового способу життя.

Діяльність ВООЗ охоплює багато аспектів охорони здоров'я. Серед основних напрямків можна виділити:

1. **Зміцнення та удосконалення служб охорони здоров’я**: ВООЗ надає країнам технічну допомогу у розбудові ефективних систем охорони здоров’я, що включає організацію медичних послуг та підготовку медичних кадрів.
2. **Попередження та боротьба з захворюваннями**: ВООЗ активно працює над контролем інфекційних (наприклад, ВІЛ/СНІД, туберкульоз, малярія) та неінфекційних захворювань (серцево-судинні хвороби, діабет). Організація розробляє програми профілактики і лікування, що допомагають знижувати захворюваність і смертність.
3. **Охорона навколишнього середовища**: ВООЗ визнає тісний зв'язок між здоров'ям людей і станом навколишнього середовища. Організація проводить дослідження та впроваджує ініціативи, спрямовані на зменшення забруднення повітря, води та ґрунту.
4. **Охорона здоров'я матері і дитини**: Програми ВООЗ охоплюють питання репродуктивного здоров'я, якість медичної допомоги під час вагітності, пологів і в перші роки життя дитини.
5. **Підготовка медичних кадрів**: ВООЗ працює над поліпшенням освіти та професійної підготовки медичних працівників, що є критично важливим для забезпечення якості медичних послуг.
6. **Санітарна статистика**: Організація збирає та аналізує дані про здоров’я населення, що дозволяє країнам формувати ефективні стратегії в галузі охорони здоров’я.
7. **Медико-біологічні дослідження**: ВООЗ сприяє науковим дослідженням, які дозволяють розробляти нові методи лікування і профілактики захворювань.

ВООЗ виконує роль керівного і координуючого органу в міжнародній роботі з охорони здоров’я. Вона розробляє міжнародні стандарти і класифікації, проводить медичні дослідження і технічно підтримує уряди в зміцненні національних систем охорони здоров’я. Регулярний бюджет ВООЗ складає близько 520 млн доларів США і формується переважно з внесків держав-членів. Значну частину фінансування надають країни Європейського регіону, а також США, які забезпечують 15-17% бюджету. Окрім цього, ВООЗ фінансує свою діяльність через добровільні пожертвування з боку країн і фондів.

Вищим органом ВООЗ є Всесвітня асамблея охорони здоров’я, яка збирається щорічно. Вона визначає політику та основні напрямки діяльності організації, розробляє програми в галузі охорони здоров’я, обговорює та затверджує бюджет. Виконавча рада, що складається з представників 31 держави, відповідає за виконання рішень Асамблеї та управління повсякденною діяльністю ВООЗ. Секретаріат, на чолі з генеральним директором, виконує адміністративні функції. ВООЗ також має шість регіональних організацій, які спеціалізуються на потребах відповідних регіонів: Європи, Східного Середземномор'я, Африки, Америки, Східної Азії та західної частини Тихого океану.

Окрім охорони здоров’я, міжнародне співробітництво відіграє важливу роль у системі охорони праці. Міжнародна організація праці (МОП) координує зусилля країн у покращенні умов праці, запроваджуючи важливі досягнення, такі як 8-годинний робочий день, охорона материнства і захист прав дітей. МОП щорічно проводить Всесвітній день охорони праці (28 квітня), що сприяє приверненню уваги суспільства до проблем безпеки на робочих місцях.

Таким чином, ВООЗ є ключовим актором у глобальній системі охорони здоров'я, що має на меті забезпечення високого рівня здоров’я для всіх народів. Її діяльність охоплює широкий спектр напрямків, від боротьби із захворюваннями до охорони навколишнього середовища. ВООЗ, у співпраці з іншими міжнародними організаціями, забезпечує ефективне вирішення глобальних викликів у сфері охорони здоров’я, демонструючи важливість міжнародного співробітництва у забезпеченні благополуччя населення всього світу.

У глобалізованому світі боротьба з безробіттям вимагає зусиль з боку міжнародних організацій, які надають країнам-учасницям інструменти та ресурси для подолання цієї проблеми. МОП, Всесвітній банк та інші міжнародні установи відіграють критично важливу роль у формуванні політики зайнятості, підвищенні кваліфікації працівників та підтримці підприємництва. Таким чином, міжнародне співробітництво в галузі зайнятості стає важливим фактором у досягненні соціально-економічної стабільності та справедливості у світі.

РОЗДІЛ 4: ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

4.1. Оптимізація державних програм

Оптимізація державних програм — це процес покращення ефективності, результативності та доступності державних ініціатив, що реалізуються для задоволення потреб суспільства. Основною метою оптимізації є забезпечення максимальної вигоди з використання обмежених ресурсів, таких як бюджетні кошти, людські ресурси та технології.

Оптимізація державних програм в умовах сучасних викликів, таких як економічна нестабільність, соціальні зміни та глобальні кризи, є нагальною необхідністю для забезпечення ефективності державного управління. Цей процес вимагає комплексного підходу, що включає оцінку, пріоритезацію, цифровізацію та залучення громадськості.

Оптимізація державних програм є багатогранним процесом, що вимагає комплексного підходу та активної участі всіх зацікавлених сторін. Успішна реалізація запропонованих стратегій може значно підвищити ефективність державного управління, сприяти розвитку економіки та поліпшенню якості життя населення. При цьому важливо постійно адаптувати програми до змінюваних умов та потреб суспільства. [25, c. 115].

Оцінка ефективності державних програм є основою для будь-яких змін у політиці та управлінні. У сучасних умовах, коли країна стикається з численними викликами, важливо систематично підходити до аналізу вже існуючих програм, щоб забезпечити їхню релевантність і дієвість. У цьому контексті можна виділити кілька ключових аспектів, які потребують уваги.

1. Оцінка ефективності програм

Методи оцінки є важливим етапом у процесі вдосконалення державних програм. Використання різних методів, таких як аналіз витрат і вигод, порівняльний аналіз з аналогічними програмами в інших країнах, а також проведення соціологічних досліджень серед населення, дозволяє отримати об’єктивну картину їхньої ефективності. Визначення чітких критеріїв успіху — таких як доступність послуг, якість надання та задоволеність громадян — стає необхідним для успішного оцінювання результатів реалізації програм.

2. Пріоритетизація ресурсів

Управління бюджетними ресурсами в умовах дефіциту вимагає чіткої пріоритезації. Аналіз потреб населення, базуючись на статистичних даних та соціальних показниках, дозволяє виявити найбільш нагальні проблеми. Залучення експертів для консультацій у сфері державних витрат допомагає уникнути суб’єктивності та ухвалювати рішення на основі фактичних даних, що вкрай важливо для ефективного використання обмежених ресурсів.

3. Впровадження цифрових технологій

Цифровізація може стати потужним інструментом для оптимізації державних програм. Запровадження електронних платформ для надання послуг населенню не тільки зменшує корупцію, але й підвищує доступність інформації. Використання великих даних для аналізу потреб і виявлення трендів дозволяє адаптувати програми до реальних умов, забезпечуючи їхню ефективність.

4. Залучення громадськості

Активне залучення громадськості до процесу оптимізації є важливим елементом. Проведення відкритих громадських слухань для обговорення проектів програм забезпечує зворотний зв’язок та підвищує прозорість ухвалення рішень. Підтримка локальних ініціатив, які можуть доповнити державні програми, забезпечує їхню адаптацію до специфічних потреб регіонів і покращує взаємодію з населенням.

5. Моніторинг та оцінка

Систематичний моніторинг є критично важливим для коригування курсів. Розробка інтегрованої системи моніторингу дозволяє відстежувати ефективність програм у реальному часі. Впровадження прозорих звітів про результати допомагає громадськості отримувати інформацію про досягнення та проблеми, забезпечуючи відкритість і відповідальність.

6. Підвищення кваліфікації кадрів

Розвиток персоналу є запорукою успішної реалізації державних програм. Розробка спеціалізованих програм навчання для держслужбовців з акцентом на нові технології, управлінські навички та комунікацію з громадськістю стає невід’ємною частиною процесу оптимізації. Створення платформ для обміну досвідом між фахівцями з різних галузей сприяє підвищенню кваліфікації та вдосконаленню управлінських практик. [20, c. 170].

Хоча оптимізація державних програм має багато переваг, вона стикається з певними викликами. Сопротивлення змінам з боку державних установ та працівників може бути значним, оскільки багато хто може побоюватися втрати статусу чи привілеїв. Обмежені фінансові ресурси також можуть стати бар'єром для реалізації необхідних змін. Крім того, ризик корупції, що виникає через недостатню прозорість і контроль, може ускладнити реалізацію програм.

Таким чином, оцінка ефективності державних програм, пріоритетизація ресурсів, впровадження цифрових технологій, залучення громадськості, моніторинг та підвищення кваліфікації кадрів є важливими аспектами, які можуть суттєво поліпшити якість управління в Україні. Незважаючи на наявні виклики, комплексний підхід до оптимізації державних програм дозволить створити ефективну, прозору та адаптивну систему, здатну реагувати на потреби суспільства. Тільки так Україна зможе забезпечити стабільний розвиток і підвищити якість життя своїх громадян.

4.2. Розвиток стартапів та підприємництва

Сьогодні тема розвитку стартапів є актуальною не лише в Україні, але й у всьому світі. Термін «стартап» походить з англійської мови, де «start up» означає «запускати» або «виникати». Вперше цей термін було вжито в журналі Forbes у 1976 році, а потім у Business Week у 1977 році. Однак його популярність різко зросла у 1990-х роках, коли з'явилися компанії, бізнес-модель яких базувалася на Інтернет-технологіях, відомі як доткоми.

Стартапи розглядаються з різних перспектив: як процес, проект, новостворена організація, сучасний бізнес з високим потенціалом та інновація. Це підтверджує їх складність і багатогранність. Ерік Ріс визначає стартап як організацію, що розробляє нові товари чи послуги в умовах невизначеності. Стів Бланк вказує на те, що стартап — це тимчасова структура, яка має на меті пошук та реалізацію масштабованої бізнес-ідеї.

Стартапи відіграють важливу роль у сучасній економіці, оскільки вони є джерелом інновацій і нових ідей. Однак стартапи мають ряд ключових ознак, які відрізняють їх від традиційного бізнесу. Розглянемо ці ознаки більш детально.

1. Обмежене фінансування

Однією з найхарактерніших рис стартапів є обмежене фінансування. Часто молоді підприємці починають свій бізнес з обмеженими ресурсами, що робить їх залежними від зовнішнього фінансування. Це може бути венчурний капітал, інвестиції ангелів або краудфандинг. Обмежене фінансування змушує стартаперів бути креативними і ефективно використовувати наявні ресурси.

2. Інноваційність

Основною метою стартапу є створення нового продукту або послуги, що забезпечує його конкурентні переваги. Інноваційність може проявлятися не лише в нових технологіях, а й у нових бізнес-моделях, процесах чи підходах до вирішення існуючих проблем. Креативність та здатність до нестандартного мислення є необхідними для досягнення успіху в цій сфері.

3. Невелика команда

Зазвичай стартапи формуються з невеликих команд, де кожен учасник грає важливу роль у досягненні спільної мети. Невелика кількість членів команди сприяє швидкому прийняттю рішень та гнучкості у виконанні завдань. Такі команди часто мають спільну культуру та цінності, що покращує комунікацію та співпрацю.

4. Гнучкість

Стартапи здатні швидко адаптуватися до змін у ринку та умовах. Це важливо, оскільки сучасний ринок є динамічним і непередбачуваним. Гнучкість дозволяє стартапам швидко реагувати на потреби споживачів, змінювати свої стратегії та підходи, що часто є вирішальним фактором для їх виживання.

5. Тимчасовість

Стартапи часто мають короткострокову мету, наприклад, досягнення певного рівня прибутковості чи залучення інвестицій. Після досягнення цих цілей стартап може трансформуватися в стійкий бізнес або бути проданим. Цей етап тимчасовості створює певну невизначеність, але також і можливості для швидкого зростання.

6. Ризикованість

Стартапи стикаються з високим рівнем ризику, оскільки багато з них не виживають на ранніх стадіях через різні фактори, пов'язані з реалізацією нових ідей. Ризики можуть бути пов'язані з фінансуванням, попитом на продукт, конкуренцією або зовнішніми обставинами. Проте, саме ризикованість часто є джерелом значних винагород, якщо стартап досягає успіху. [42].

Отже, стартапи є унікальним феноменом, що поєднує в собі інноваційність, гнучкість і підприємницький дух. Їх основні ознаки—обмежене фінансування, невелика команда, тимчасовість і ризикованість—роблять їх особливими в світі бізнесу. Розуміння цих аспектів є критично важливим для підприємців, інвесторів та усіх, хто цікавиться світом стартапів.

Розвиток стартапів є ключовим чинником, що стимулює економічний ріст. Вони підвищують конкурентоспроможність країни на міжнародній арені та сприяють створенню нових робочих місць. Для успішного розвитку стартапів необхідне сприятливе середовище, яке включає доступ до фінансування, наявність кваліфікованих кадрів та підтримку з боку держави.

За даними компанії Compass, до 2018 року визначено п’ять основних критеріїв, що впливають на авторитетність стартапів:

1. Ефективність: Включає організацію діяльності та ефективне використання інвестицій.
2. Фінансування: Доступ до джерел фінансування є критично важливим.
3. Розмір ринку: Перспективи виходу на національні та міжнародні ринки.
4. Талант: Кваліфікація та досвід стартаперів.
5. Досвід: Наявність знань і навичок на основі попередніх стартапів. [29].

У 2019 році були додані ще два критерії: знання (для проведення досліджень) та зв’язність (для розширення ринку через комунікації з інвесторами та експертами). Найбільший вплив мають ефективність і фінансування, оскільки успіх стартапу залежить від належного управління та наявності коштів.

З початку XXI століття терміни «бум» та «ера стартапів» стали синонімами сучасної економіки, зокрема через стрімкий розвиток технологій, робототехніки та Інтернету речей. Ці інновації створюють постійний попит на нові ідеї та рішення. Провідні компанії, такі як Google, Facebook, Tesla та Apple, часто не встигають задовольнити зростаючі потреби споживачів, що відкриває простір для стартапів.

Стартапи в Україні є відносно новим явищем, яке активно розвивається. Проте, незважаючи на це, термін «стартап» досі не має юридичного закріплення, що створює бар'єри для ефективної реалізації проектів. За даними світового рейтингу Startup Ranking 2020, Україна посідає 43 місце у світі за кількістю стартапів, з 337 проектами, що порівняно невелика цифра в контексті глобального ринку.

Серед українських міст лідером у сфері стартапів є Київ, який, незважаючи на падіння рейтингу у 2020 році на 16 пунктів, залишається важливим центром для програмних розробок, маркетингу та продажу. Львів, Одеса та Харків також мають своє місце в міжнародному рейтингу, зокрема Львів, який піднявся на 99 позицій.

Більшість українських стартапів належить до сфери інформаційних технологій. Це свідчить про високу перспективність даної галузі, оскільки IT-технології не лише забезпечують прибутковість, але й сприяють виходу на міжнародні ринки та підвищенню конкурентоспроможності.

Серед найбільш інноваційних українських стартапів можна відзначити:

* SolarGaps — жалюзі з сонячними панелями.
* Cardiomo — технологія, яка попереджає про серцеві захворювання.
* Grammarly — онлайн-сервіс для перевірки письма.
* Enjoy The Wood — 3D-карти світу з дерева.
* Jollylook — фотокамера з переробленого картону. [30].

Сучасні стартапи проходять кілька етапів розвитку:

1. Початкова стадія: формування ідеї, оцінка життєздатності, створення команди, розробка бізнес-моделі. На цьому етапі важливим є залучення інвесторів та підтримка бізнес-інкубаторів.
2. Стадія запуску (Startup stage): реалізація ідеї та пошук фінансування. На цьому етапі важливо правильно організувати команду та виробництво, оскільки помилки можуть негативно вплинути на подальший розвиток.
3. Стадія становлення і зростання (Establishment and growth): компанія повинна почати генерувати стабільний дохід. Це "золотий час" для інвестицій, але також існують ризики, пов’язані з фінансуванням і просуванням.
4. Стадія розширення (Expansion stage): компанія має завершений продукт і може виходити на нові ринки. Тут важливо усвідомлювати ризики, пов’язані з адаптацією бізнес-моделі до зовнішніх умов.
5. Стадія зрілості (Maturity): компанія стабільно працює, розширює потужності та може залучати інвестиції через випуск акцій або продаж бізнесу.

Серед головних викликів для стартапів в Україні залишається проблема фінансування. Для активізації підприємництва потрібна системна підтримка з боку держави, включаючи:

* Розвиток підприємницької культури через освіту.
* Створення сприятливого інвестиційного клімату.
* Введення законодавчих норм, що регулюють діяльність стартапів.
* Інформаційна підтримка та фінансування проектів.

Таким чином, для подальшого успішного розвитку стартапів в Україні необхідно не лише залучати інвестиції, а й створювати умови, які сприятимуть інноваційній діяльності та виходу на міжнародні ринки.

4.3. Співпраця між бізнесом і навчальними закладами

У сучасному світі інновації стали важливою складовою успішного ведення бізнесу. Глобалізація та швидкий технологічний прогрес вимагають від підприємств постійної адаптації і вдосконалення. У цьому контексті співпраця між університетами і бізнесом виступає як ключовий фактор, що дозволяє об'єднати наукові знання з практичними навичками, необхідними для досягнення успіху.

Перш за все, така співпраця надає безліч можливостей для студентів. Університети, взаємодіючи з компаніями, можуть адаптувати свої навчальні програми відповідно до потреб індустрії. Студенти отримують можливість здобувати практичний досвід, який є невід’ємною частиною їхньої підготовки до професійної діяльності. Залучаючи компанії до навчального процесу, університети створюють середовище, де студенти можуть бачити, як їхні знання можуть бути використані для створення нових технологічних стартапів або впровадження інновацій у вже існуючих компаніях. [8, c.245].

Для бізнесу така співпраця також має численні переваги. Вона забезпечує доступ до нових ідей, технологій та молодих талантів. Співпрацюючи з університетами, компанії можуть впроваджувати новітні дослідження в свою практику, що дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними. Інвестиції в освіту також позитивно впливають на корпоративний імідж, демонструючи соціальну відповідальність компанії.

Види співпраці між університетами і бізнесом можна поділити на три основні категорії: дослідницька, навчальна та кар’єрна підготовка. Дослідницька співпраця дозволяє реалізувати спільні наукові проекти, які мають пряме застосування в бізнесі. Навчальна співпраця передбачає адаптацію навчальних програм, залучення представників бізнесу до викладання, а також організацію практик і стажувань. Кар'єрна підготовка включає проведення ярмарків вакансій і програм стажування, які допомагають студентам знайти роботу після завершення навчання.

В Україні вже існує ряд прикладів успішної співпраці між бізнесом і університетами. Проте, попри ці позитивні тенденції, ще є чимало викликів. Часто стажування залишаються формальністю, і студенти не отримують практичного досвіду у своїй спеціальності. Необхідно працювати над удосконаленням цієї взаємодії, щоб вона приносила реальну користь усім сторонам.

Для покращення кооперації між університетами та бізнесом українська освітня система потребує вирішення низки проблем, серед яких варто виокремити такі:

• неготовність вищих навчальних закладів до функціонування в умовах ринкової економіки;

• зниження якості освіти і конкурентоспроможності освітніх закладів на глобальному ринку;

• відсутність ефективного партнерства між державою, вищими навчальними закладами та бізнесом;

• невідповідність між пропозицією освітніх послуг і попитом на них з боку ринку праці;

• дефіцит висококваліфікованих кадрів;

• застаріла матеріально-технічна база. [41, c. 64].

У сучасному світі, де інновації є основою економічного розвитку, важливим завданням для України стає модернізація системи вищої освіти. Одним із ключових аспектів цієї модернізації є налагодження продуктивної співпраці між університетами, бізнесом і державою. Це дозволить не тільки підвищити ефективність освітньої діяльності, а й створити умови для трансферу технологій у виробництво, а також комерціалізації знань.

У цьому контексті модель «потрійної спіралі», запропонована американським ученим Генрі Іцковіцом, стає надзвичайно актуальною. Вона відображає перехід від традиційного партнерства бізнесу і держави до тристоронньої взаємодії між університетами, бізнесом і державою в суспільстві знань. Ця модель є платформою для формування нових інституційних форм, що сприяють впровадженню інновацій.

Основні елементи моделі «потрійної спіралі»

1. Вагома роль університетів: Університети стають центрами інновацій, відіграючи ключову роль у співпраці з бізнесом і державою. Вони не лише навчають студентів, але й активно беруть участь у соціально-економічному розвитку.
2. Інноваційна складова: Інновації походять не з ініціативи держави, а з взаємодії між університетами, бізнесом та державою. Це дозволяє формувати нові технології та рішення, які відповідають потребам ринку.
3. Взаємозаміщення ролей: Кожна зі сторін перебирає частину обов’язків однієї з інших. Університети можуть займатися комерціалізацією своїх досліджень, бізнес може брати на себе освітні функції, а держава забезпечує регуляторні умови. [41, c.190].

Побудова конструктивного діалогу між усіма сторонами можлива лише за умови, що інтереси кожної з них будуть узгоджені. Держава відіграє критичну роль у створенні сприятливих умов для партнерства. Вона повинна забезпечити систему мотивів і стимулів для проведення науково-дослідних робіт, які в подальшому зможуть знайти своє відображення в розробках компаній і інноваційному розвитку економіки в цілому.

В умовах економіки знань університети стають не лише джерелами людських ресурсів, а й активними учасниками процесу створення та трансферу технологій. Це вимагає надання їм більшої академічної та фінансової незалежності, а також свободи у виборі пріоритетних напрямків досліджень.

Успіх співпраці науки і бізнесу залежить від конкретних випадків: частіше існують рішення, які відповідають очікуванням бізнесу, однак більшість вимагали багато додаткової роботи. Пропозиції вчених часто розроблені за найвищими науковими стандартами, що робить їх дорогими та складними, що перевищує можливості бізнесу в реалізації цих напрацювань.

На думку підприємців, це відбувається через брак досвіду діяльності науковців у їхній галузі та не розуміння законів ринку. Для забезпечення ефективності співпраці підприємці обирають варіант співпрацювати з конкретним науковцем ніж інституцією, що забезпечує ефективну комунікацію та реалізацію проектів і зменшує бюрократичні перешкоди.

Фактори, що перешкоджають побудові ефективних відносин між університетом та бізнесом:

- Трудомісткі та складні формальності з боку наукового підрозділу (розширені процес прийняття рішень, велика кількість університетських підрозділів, залучених до операції, складність узгодження умови співпраці).

- Високі витрати на проведення науково-дослідних робіт, які перевищують можливості бізнесу.

- Рішення запропоновані вченими, не завжди високого рівня готовність до впровадження – хоча вони науково досконалі, однак відірвані від ринкових реалій. [37, c. 157].

Однак і університети, і бізнес стикаються також з певними загальними бар’єрами.

Бюрократія. Співпраця передбачає певний рівень бюрократії, особливо якщо мова йде про співпрацю з державними університетами. Така бюрократія присутня в процесі найму, видачі патентів тощо. Однак деякі представники як бізнесу так і університетів вважають, що бюрократія не є бар’єром, якщо всі сторони по-справжньому зацікавлені у співпраці. Якщо університети не хочуть або не мають бажання роз’яснити, як організовувати деякі програми, чи заходи, чи інші проєкти, то вони можуть використовувати бюрократію як привід для затримок або взагалі відсутності співпраці.

Конфлікти інтересів. Існує щонайменше певний ступінь конфлікту інтересів та цілей між університетами та бізнесом: університети хочуть забезпечити всебічну освіту та охопити широкий спектр предметів, а бізнес вважає за краще орієнтуватися на вузький спектр безпосередньо потрібних прикладних навичок. Важливість фундаментальних та теоретичних знань комунікується недостатньо, що негативно відбивається на очікуваннях обох сторін від навчального процесу.

Культурні відмінності. Культурні відмінності між університетами та бізнесом можуть виникати через різницю в робочому середовищі та цілях.

Брак ресурсів. Ще один бар’єр може існувати через брак ресурсів, доступних університетам. Університети часто вроваджують програми, що базуються на навичках лекторів, а не на навичках, яких потребує бізнес, і тому вміння, здобуті студентами на цих програмах, часом не мають значення для бізнесу. Водночас університети часто не в змозі стимулювати кращу ефективність роботи викладачів, оскільки зарплата в державних університетах базується на тарифній сітці, а не на результатах роботи конкретного викладача.

Брак фінансової автономії. Державні університети не мають фінансової автономії, а отже, не мають стимулу до залучення фінансування від підприємств, і навіть якщо такий стимул є, то це важко реалізувати. Наприклад, хоча університетам дозволено відкривати банківський рахунок, для багатьох це зробити складно. Крім того, існують певні обмеження щодо того, на що університети можуть витрачати гроші, і це обмежує потенціал для співпраці.

Низька і запізніла віддача від інвестицій. Залучити приватні кошти може бути складно й тому, що компанії уникають інвестицій у проєкти, які не мають прямої та швидкої віддачі. Керівники бізнесу зазвичай не вважають інвестиції в українську освіту виправданими – через невідповідність освіти та навичок студентів попиту на ринку, низький рівень програм та недостатню доброчесність університетів.

Негнучкість системи вищої освіти. Програми неможливо змінити негайно, і для того, щоб розробити нові матеріали, підручники або конспекти лекцій, потрібно немало часу. Таким чином, університети майже завжди відстають від поступу на ринку.

Вплив співпраці між бізнесом та наукою. Співпраця може бути корисною для всіх зацікавлених сторін:

Університети. Співпраця з бізнесом, яка передбачає фінансову винагороду університетам, допомагає останнім отримати бажану незалежність від держави та державного бюджету як джерела фінансування, а також стати більш привабливими для потенційних студентів. Крім того, представники бізнесу повідомляють, що університети звертаються до них за допомогою в розробці програм або за відгуками про деякі програми. Отже, співпрацюючи з бізнесом, університети мають змогу покращити свої навчальні програми.

Студенти і викладачі. Студенти можуть отримати цінний досвід, краще розроблені навчальні програми, стипендії, пропозиції щодо роботи тощо. Викладачі можуть застосовувати свої знання та дослідницькі навички як консультанти, отримувати фінансування для своїх досліджень і цінні відомості про те, як вдосконалити або покращити навчальні програми. Зазвичай в Україні науковці одночасно і викладають, і займаються дослідженнями. Підприємства можуть надати грантове фінансування для їхніх досліджень. Це сприяє інноваційності та зменшує фінансовий тягар, від якого страждають науковці в Україні через недостатню оплату праці від держави (оскільки більшість університетів – це державні університети, а заробітна плата встановлюється законодавством, а не визначається ринком).

Бізнес. Підприємства розвивають та покращують свою діяльність, використовуючи кращі практики університетів, підвищують обізнаність студентів про можливості роботи у них, залучають найталановитіших працівників та покращують свій соціальний імідж, інвестуючи в розвиток людського капіталу.

Економіка. Українська економіка загалом також виграє від співпраці між університетами та бізнесом, оскільки така співпраця розвиває людський капітал, що, своєю чергою, призводить до підвищення продуктивності праці, збільшення податків та швидшого економічного зростання

У 2021 році компанія SoftServe, що співпрацює з 29 університетами в Україні, та Український католицький Університет (УКУ) підписали угоду про стратегічне партнерство. Співпраця передбачає надання грантів УКУ на діяльність у різних напрямах, як-от: Machine Learning Lab, організація технологічних конференцій, фінансування поїздок студентів на конференції. На базі лабораторії SoftServe R&D проводить спільні дослідження з УКУ – близько 8 наукових проєктів щороку. [40, c. 88].

У 2019 році був створений майданчик S2BMM4 . Це онлайн майданчик для комунікації та ефективної взаємодії представників бізнесу та наукової спільноти. Платформа дає можливість бізнесу знайти науковий результат, необхідний для його розвитку, а вченим — реалізувати власний науковий потенціал та комерціалізувати результати свого наукового пошуку. На платформі вже зареєстровано понад 600 активних науковців та 30 представників бізнесу.

Ціль S2BMM:

- Розвиток інноваційної економіки в Україні.

- Створення для інвесторів привабливого, конкурентоспроможного та якісного бізнес-середовища, орієнтованого на практичне використання наукових досліджень та розробок вчених України.

Київська школа економіки (КШЕ). Тип співпраці в цьому навчальному закладі є унікальним, оскільки це приватна школа, і вона має самотужки знаходити фінансові ресурси для своєї освітньої діяльності.

Співпраця з бізнесом є важливою для КШЕ, оскільки приватні донори (переважно бізнес-установи) є основним джерелом фінансування школи. Бізнесустанови безпосередньо фінансують навчальні програми в КШЕ.

Школа використовує ці пожертви для часткового або повного покриття плати за навчання студентів та надання додаткових стипендій для найталановитіших. Що більше, оскільки КШЕ переважно наймає викладачів із західними докторськими ступенями, то має виплачувати високі зарплати, щоб зберегти свої кадри.

Пожертвування є основним джерелом фінансування високих зарплат, які за інформацією з відкритих джерел, можуть бути приблизно в десять разів більшими, ніж у державних університетах. Школа часто надає консультаційні та науково-дослідні послуги, навчання та рекомендації щодо проблем бізнесу та / або державної політики.

Цей тип співпраці покращує загальну репутацію та обізнаність про школу, дозволяє збільшити її авторитет та допомогти студентам / випускникам у майбутньому працевлаштуванні. Студенти можуть записатися в різні клуби; потенційні студенти можуть брати участь в олімпіадах. Компанії партнери зазвичай спонсорують такі заходи. Компанії також звертаються до викладацького колективу за рекомендаціями щодо найкращих студентів.

У КШЕ також були впроваджені деякі аспекти дуальної системи. А саме: деякі програми розробляються у співпраці з бізнесом та / або представники бізнесу можуть бути запрошені викладати курс. Для деяких програм стажування є обов’язковою частиною.

Досвід НУ «Львівської політехніки». Центром інновацій, залучення грантів та співпраці із бізнесом в університеті відбувається у Tech StartUp School. Tech StartUp School – це 1100 м2 інноваційного середовища для продукування та реалізації креативних ідей та успішних start up-ів, щоб допомогти новаторам під керівництвом бізнес-тренерів та менторів пройти шлях від ідеї start up-у до побудови бізнес-моделі, пошуку інвестицій та комерціалізації інноваційного проекту. З 2015 року відбувається співпраця між

Асоціацією підприємств промислової автоматизації України (АППАУ) та різними науковими та освітніми інституціями.

Ця співпраця розгортається за такими напрямками:

1. Створення Центрів 4.0 та Digital Innovation Hubs (DIH). У 2018 році АППАУ створила концепцію Центрів 4.0.

Головна ідея полягала у фокусі на зміцненні регіональних і галузевих інноваційних екосистем, адже український контекст – це радше про міцні регіональні осередки. Перші Центри 4.0 були створені в Одесі, Харкові, Києві та Полтаві при провідних університетах, і ми мали деякі успіхи. Однак, в цілому, цей напрям розвитку не отримав належної динаміки. Університети не поспішали створювати виділені структури та брати на себе нові ролі й функції зазначені в початковій концепції. [24, c. 51].

Відповідно, у 2021 АППАУ пропонує перехід на європейську концепцію DIH, ця перспектива дає більше можливостей, у тому числі фінансування.

У 2021 2 DIHs були створені в Києві, на базі Центру 4.0 Київського політехнічного інституту (КПІ) та при Київському Академічному Університеті (КАУ). 2. Підготовка й перепідготовка кадрів для ринку Всі галузі констатують зростаючий дефіцит кваліфікованих кадрів. Крім демографічних змін, другою причиною є дисбаланси в загальній системі ЗВО, її неспроможність відповідати ринковим запитам. Різниця між сегментами полягає у ринковому впливі на процеси підготовки кадрів.

Тоді як ІТ-галузь практично повсюдно взяла контроль над ними, у промисловців ця ситуація виглядає в рази гіршою – від установлення освітніх стандартів і до реальних замовлень випускників, більшість галузей демонструє повну неспроможність вплинути на ЗВО так, як це зробили ІТ-шники. Багато кафедр технічних університетів намагаються повторити «шлях ІТ» і самостійно ініціюють створення нових навчальних програм. У цьому сенсі ЗВО все ж слід уважати ринково-орієнтованими – боротьба за абітурієнтів спонукає до цього. Водночас, динаміка цього процесу навряд чи є достатньою.

Гарних прикладів вже чимало (меблевики, металурги, харчова), але явно не достатньо для зупинки негативних тенденцій. 3. Регіональні ландшафти інноваторів Індустрії 4.0 та інших Tech-секторів. Облік інноваторів національного й регіонального рівнів – стартова точка в аудиті інноваторів та інноваційних рішень у будь-якій сфері інноваційного розвитку.

З 2016 АППАУ порушувала питання про тотальний хаос у більшості сфер цього розвитку. Не дивлячись на сотні ЗВО та НДІ, стартапів, десятки різноманітних агенцій, зрозуміти стан інновацій у конкретній галузі чи регіоні практично неможливо. Пропозиції проведення досліджень за конкретними сегментами традиційно ігнорувалися установами центрального Уряду.

АППАУ мала кільки хвиль самостійних міні-досліджень у сфері Індустрії 4.0. Перша спроба була в 2017 році. Друга, більш серйозна, – в 2019. Тоді ж вийшов перший національний ландшафт інноваторів Індустрії 4.0. Але вже тоді було ясно, що маса інноваторів, особливо регіонального рівня, не були враховані. Отже, наведена картина:

а) не є повною;

б) вона не враховувала зміни в часі.

Тому в 2020-21 рр. АППАУ намагається виробити регіональні ландшафти по тим регіонам, де присутні Центри 4.0. Такі спроби були проведені в рамках проекту ClusteRISE в Запорізькому та Харківському регіонах.

Існує кілька стратегій, які можуть підвищити зацікавленість обох сторін у співпраці та сприяти розвитку інновацій:

1. Податкові знижки

Надання податкових знижок для бізнесу, що інвестує в наукові дослідження і людський капітал, може стати потужним стимулом для розширення співпраці. Це не лише знизить фінансовий тягар для компаній, але й заохотить їх більше вкладати в дослідження та розробки, що в підсумку призведе до нових інновацій.

2. Фінансова автономія університетів

Система вищої освіти в Україні часто страждає від недостатньої фінансової автономії, що обмежує можливості університетів залучати приватні кошти. Надання університетам фінансової автономії зніме бар’єри для співпраці, дозволивши їм ефективніше використовувати ресурси для наукових досліджень та інноваційних проектів.

3. Дерегуляція та скорочення бюрократії

Бюрократія часто стає стримуючим фактором для співпраці між університетами і бізнесом. Спрощення процедур та зменшення адміністративних бар'єрів дозволить знизити витрати часу і ресурсів на організацію спільних проектів, зробивши співпрацю більш привабливою.

4. Преміювання викладачів

Зарплати викладачів, як правило, регулюються тарифними сітками, що ускладнює надання їм грошових стимулів за якісне викладання чи наукові дослідження. Надання університетам права виплачувати заохочення може стимулювати викладачів активніше співпрацювати з бізнесом.

5. Встановлення верховенства права

Низький рівень захисту прав власності та нерегульованість правових відносин між університетами і бізнесом викликають побоювання у підприємств. Поліпшення правової системи та захист прав власності створять більш безпечні умови для співпраці, зменшуючи ризики для бізнесу.

6. Інвестиції в обладнання та дослідження

Уряд може відігравати важливу роль у стимулюванні співпраці шляхом інвестування в сучасне обладнання для університетів та фінансування теоретичних досліджень. Це дозволить провести прикладні дослідження, які є критично важливими для бізнесу.

7. Організація форумів

Особисті контакти часто є каталізатором для початку співпраці. Проведення форумів і конференцій за участю представників бізнесу та університетів може стати важливим майданчиком для встановлення зв’язків та обміну ідеями.

8. Ефективна система забезпечення якості

Запровадження системи забезпечення якості вищої освіти стимулює університети до співпраці з бізнесом. Високий рівень якості, що забезпечується через таку співпрацю, робить університети більш привабливими для потенційних партнерів.

Співпраця між університетами та бізнесом є важливим елементом інноваційної екосистеми. Для її стимулювання необхідно впровадити комплекс заходів, що охоплюють фінансові, правові та організаційні аспекти. Розробка та реалізація таких стратегій не лише покращить якість освіти та наукових досліджень, а й сприятиме розвитку економіки в цілому, дозволяючи Україні стати конкурентоспроможною на світовій арені.

ВИСНОВКИ

Безробіття — це соціально-економічне явище, що характеризується наявністю працездатних осіб, які активно шукають роботу, але не можуть знайти її. Це явище вказує на дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці.

Безробіття може виникати з різних причин, зокрема економічних (рецесії, структурні зміни в промисловості), соціальних (недостатня кваліфікація, відсутність мобільності) та політичних (негативні зміни в законодавстві, економічна нестабільність). Визначення цих причин є важливим для розробки стратегій подолання безробіття.

Безробіття має негативні наслідки, такі як зниження купівельної спроможності, соціальна напруга, зростання рівня бідності та загальне зниження економічного розвитку. Воно також може призводити до зниження рівня життя населення та зростання соціальних витрат з боку держави.

Пандемія COVID-19 негативно вплинула на ринок праці в Україні, призвівши до збільшення безробіття. Багато підприємств закрилися або зменшили кількість працівників, що спричинило масові звільнення. Вплив пандемії показав вразливість економіки та необхідність адаптації до нових умов.

Аналіз статистичних даних свідчить про зростання рівня безробіття під час пандемії та війни, зокрема в окремих галузях, таких як торгівля, транспорт та обслуговування.

Держава повинна розробити комплексну політику, що включає підтримку безробітних, створення нових робочих місць та регуляцію ринку праці. Ефективні програми навчання та перекваліфікації можуть допомогти у зниженні безробіття.

Для подолання безробіття необхідно залучати інвестиції в економіку, стимулювати розвиток малого і середнього бізнесу, а також підтримувати інфраструктурні проекти, що призведе до створення нових робочих місць.

Соціальні програми, такі як підтримка підприємництва, субсидії на оплату праці, а також програми допомоги для малозабезпечених верств населення, можуть суттєво покращити ситуацію з безробіттям.

Державні програми повинні бути адаптовані до актуальних потреб ринку праці. Необхідно здійснити моніторинг ефективності існуючих ініціатив і впроваджувати нові, з урахуванням змін у економіці та соціумі.

Підтримка стартапів через фінансові гранти, акселераційні програми та консультаційні послуги сприятиме розвитку підприємництва, що, в свою чергу, може зменшити безробіття.

Активна співпраця між університетами та бізнесом допоможе адаптувати навчальні програми до потреб ринку праці, що сприятиме підготовці кваліфікованих спеціалістів і зменшенню безробіття серед молоді.

Безробіття є складним соціально-економічним явищем, яке вимагає комплексного підходу для його подолання. Співпраця між державою, бізнесом та навчальними закладами може суттєво покращити ситуацію на ринку праці в Україні. Успішна реалізація запропонованих шляхів та рекомендацій дозволить не лише знизити рівень безробіття, але й сприятиме сталому економічному розвитку країни в цілому.

Додаток Г

| **Країна** | **Рівень безробіття (%)** |
| --- | --- |
| Німеччина | 3,5 |
| Чехія | 3,1 |
| Польща | 5,1 |
| Франція | 7,2 |
| Іспанія | 12,9 |
| Греція | 11,5 |
| Італія | 8,7 |
| Угорщина | 4,1 |
| Бельгія | 6,1 |
| Португалія | 6,5 |
| Швеція | 7,4 |
| Нідерланди | 4,7 |
| Австрія | 5,9 |
| Фінляндія | 6,0 |
| Данія | 4,0 |

Додаток Д

| **Країна** | **Рівень безробіття (%)** | **Примітки** |
| --- | --- | --- |
| **Україна** | 10,9 | Вплив війни та економічної нестабільності |
| **Німеччина** | 3,5 | Стабільна економіка, високий попит на робочу силу |
| **Чехія** | 3,1 | Низький рівень безробіття, розвиток промисловості |
| **Польща** | 5,1 | Зростання зайнятості, особливо в секторах послуг |
| **Франція** | 7,2 | Соціальні програми для підтримки молоді |
| **Іспанія** | 12,9 | Високий рівень безробіття, структурні проблеми |
| **Греція** | 11,5 | Наслідки економічної кризи |
| **Італія** | 8,7 | Проблеми з молодіжним безробіттям |
| **Угорщина** | 4,1 | Стабільний ринок праці |
| **Бельгія** | 6,1 | Залежність від сезонної зайнятості |
| **Португалія** | 6,5 | Позитивні тенденції в економіці |
| **Швеція** | 7,4 | Сильна соціальна політика, підтримка зайнятості |
| **Нідерланди** | 4,7 | Високий попит на спеціалістів |
| **Австрія** | 5,9 | Зростання зайнятості в нових галузях |
| **Фінляндія** | 6,0 | Програми перекваліфікації |
| **Данія** | 4,0 | Низький рівень безробіття завдяки активній політиці зайнятості |