

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра міжнародної економіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**ТРАНСФОРМАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ З
ВИЩОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ
МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

Студентки II курсу денної форми навчання
спеціальності 051 «Економіка»
освітньо-наукової програми
«Міжнародна економіка»
Ялової Анастасії Олександрівни

Науковий керівник:
канд. екон. наук, доцент
Руденко Наталя Валентинівна

Засвідчую, що в цій дипломній
роботі немає запозичень із праць
інших авторів без відповідних посилань

Студент _____

Роботу допущено до захисту перед Екзаменаційною комісією рішенням кафедри міжнародної економіки від «03» травня 2023 р., протокол № 3.

В. о. завідувача кафедри _____ д-р екон. наук, проф. **Володимир ВІРЧЕНКО**

Київ – 2023 р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра містить 108 сторінок, 8 таблиць, 15 рисунків, список посилань із 102 найменувань, 3 додатки. Додаток містить опитувальну анкету.

Назва дипломної роботи: «Трансформація українського ринку праці фахівців з вищою освітою в умовах інтенсифікації міжнародних міграційних процесів».

Об'єктом дослідження виступає ринок праці фахівців з вищою освітою України в умовах посилення сучасних міжнародних міграційних процесів.

Предметом дослідження є міжнародна міграція та особливості розвитку та ефективність функціонування українського ринку фахівців з вищою освітою під впливом війни.

Метою роботи є узагальнення теоретичних підходів, аналіз стану ринку праці фахівців з вищою освітою України у довоєнний час та в сучасних умовах та оцінка стратегії реєміграції задля підвищення конкурентоспроможності ринку праці України, економічної ефективності його функціонування.

За результатами дослідження сформульовані рекомендації щодо державного регулювання міграційних процесів та розробку стратегії реєміграції кваліфікованих спеціалістів в Україну.

Одержані результати можуть бути використані представниками державних інституцій України, що прямо або опосередковано беруть участь у розробці та імплементації міграційної політики.

Рік виконання роботи: 2023.

Рік захисту роботи: 2023.

ABSTRACT

The master's thesis contains 108 pages, 8 tables, 15 figures, a list of references of 102 names, 3 appendices. The appendix contains a questionnaire.

The title of the thesis: "Transformation of the Ukrainian labor market of specialists with higher education in the conditions of intensification of international migration processes."

The object of the research is the labor market of specialists with higher education in Ukraine under the conditions of increasing modern international migration processes.

The subject of the study is international migration and features of the development and effectiveness of the functioning of the Ukrainian market of specialists with higher education under the influence of the war.

The purpose of the work is to generalize theoretical approaches, analyze the state of the labor market of specialists with higher education in Ukraine in the pre-war period and in modern conditions, and evaluate the strategy of re-emigration in order to increase the competitiveness of the labor market of Ukraine, the economic efficiency of its functioning.

Based on the results of the research, recommendations were formulated regarding the state regulation of migration processes and the development of a strategy for the re-emigration of qualified specialists to Ukraine.

The obtained results can be used by representatives of state institutions of Ukraine, who directly or indirectly take part in the development and implementation of migration policy.

Year of undertaking the research – 2023.

Year of presentation of the research – 2023.

ПЛАН КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ МАГІСТРА

Вступ	3
Розділ 1. Теоретичні засади аналізу ринку праці та міжнародних міграційних процесів.....	6
1.1. Економічна сутність поняття «ринку праці», особливості, фактори та показники.....	6
1.2. Міграційні процеси, як один із елементів ринку праці	16
1.3 Наслідки міжнародної міграції фахівців з вищою освітою	24
Розділ 2. Стратегічний аналіз українського ринку праці фахівців з вищою освітою в умовах інтенсифікації міжнародних міграційних процесів	31
2.1. Аналіз стану українського ринку праці фахівців з вищою освітою та міграційних процесів у довоєнний період	31
2.2. Ринок праці України в умовах воєнного стану: тенденції та перспективи	42
2.3. Інтеграція українських спеціалістів з вищою освітою в міжнародний ринок праці	49
Висновки до розділу 2.....	59
Розділ 3. Формування стратегії підвищення ефективності залучення спеціалістів з вищою освітою на вітчизняний ринок праці.....	60
3.1 Державне регулювання ринку праці та міграційних процесів в рамках соціально-економічного розвитку України: сучасний стан та розробка рекомендацій	60
3.2 Розробка стратегії реєміграції фахівців з вищою освітою в Україну	68
3.3 Економічна ефективність функціонування ринку праці в Україні	76
Висновки до розділу 3.....	82
Висновки та рекомендації	83
Список використаних джерел	84
Додатки	100

Вступ

Актуальність теми. Війна, розпочата Росією проти України в лютому 2022 року, призвела до найбільшої міграції населення у Європі з часів Другої світової війни, за звітом ООН станом на листопад 2022 року у 7,8 мільйона українців, з яких приблизно 4,7 мільйона зареєструвалися для отримання тимчасового захисту або аналогічних національних схем захисту.

Внаслідок релокації та вимушеній міграції структура ринку праці суттєво змінилася. Основними проблемами українського ринку праці стали наступні:

- Суттєвий дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили. Попит на робочу силу скоротився через неможливість працювати у зонах бойових дій, зниження попиту на товари та послуги, проблеми з логістикою та невизначеність майбутнього. Внаслідок цього суттєво зросло безробіття та знизився рівень зарплат, адже кількість безробітних значно перевищило кількість вакантних позицій.

- Послаблення потенціалу ринку робочої сили. Основними причинами стали втрата та пошкодження виробничих активів та інфраструктури, переривання ланцюгів постачання основних мереж, скорочення можливостей малого та середнього бізнесу з підтримки штату працівників, внаслідок чого відбуваються скорочення

- Втрата значної кількості кваліфікованої робочої сили з вищою освітою через міграцію до сусідніх країн (серед яких лікарі, економісти, юристи, вчителі, інженери, IT-спеціалісти, журналісти).

Для розвитку науки дана тема стала актуальною ще до початку воєнних дій, адже в Україні відома проблема «відтоку інтелекту», коли кваліфіковані спеціалісти з вищою освітою емігрують за кордон з тих чи інших причин для подальшого навчання чи працевлаштування. Тому дослідження даного явища є важливим задля збереження та розвитку ринку кваліфікованої робочої сили та інтелектуального потенціалу України.

Метою дослідження є узагальнення теоретичних підходів, аналіз стану ринку праці фахівців з вищою освітою України у довоєнний час та в сучасних умовах та оцінка стратегії рееміграції задля підвищення конкурентоспроможності ринку праці України, економічної ефективності його функціонування.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні **завдання**:

- запропонувати авторське визначення категорії «ринок праці», визначити його особливості та фактори;
- узагальнити сучасні концепції до визначення сутності та особливостей міграційних процесів;
- окреслити основні наслідки міжнародної міграції фахівців з вищою освітою;
- проаналізувати стан українського ринку фахівців з вищою освітою та міграційних процесів у довоєнний період;
- окреслити основні тенденції та перспективи ринку праці України в умовах воєнного стану;
- проаналізувати процес інтеграції українських спеціалістів з вищою освітою в міжнародний ринок праці;
- визначити основні заходи державного регулювання міграційних процесів та надати рекомендації;
- проаналізувати основні напрями підвищення ефективності ринку робочої сили;
- розробити та оцінити стратегію рееміграції кваліфікованих спеціалістів в Україну.

Об'єктом дослідження є ринок праці фахівців з вищою освітою України в умовах посилення сучасних міжнародних міграційних процесів.

Предметом дослідження є міжнародна міграція та особливості розвитку та ефективність функціонування українського ринку фахівців з вищою освітою під впливом війни.

Методи дослідження: методи порівняльного й системного аналізу та синтезу, наукових узагальнень, що застосовано при формулюванні та визначенні суті понять «ринок праці», «міжнародні міграційні процеси», метод статистичного аналізу при зібранні та узагальненні статистичної інформації про ринок праці та міграційних процесів.

Науковою новизною роботи є розробка авторського визначення поняття «ринок праці» на основі аналізу визначень вітчизняних та зарубіжних вчених, міжнародних організацій, проведено та одержано результати власного дослідження стану, мотивацій та проблем на ринку праці спеціалістів з вищою освітою в рамках проведення анкетування, розроблено власну стратегію рееміграції спеціалістів з вищою освітою на вітчизняний ринок шляхом виокремлення основних проблем, формулюванням мети та розробки напрямків реалізації стратегії, надання власних рекомендацій щодо державного регулювання ринку праці в умовах посилення міграційних процесів.

Розділ 1. Теоретичні засади аналізу ринку праці та міжнародних міграційних процесів

1.1. Економічна сутність поняття «ринку праці», особливості, фактори та показники

Оскільки об'єктом дослідження є український ринок праці фахівців з вищою освітою сконструюємо поняття «ринок праці», опираючись на семирівневий алгоритм визначення даного поняття.

1 етап. Складемо перелік визначення категорії ринок праці, використовуючи друковані праці (монографії, статті, підручники) та інтернет джерела. Даний перелік з аналізом представлений в розрізі 2 етапу дослідження.

2 етап. Розкладемо сутність категорії на 3 компоненти, а саме «суть явища», «зміст явища», «результат явища» в підходах різних джерел.

Таблиця 1.1
Структура поняття “Ринок праці” у підходах різних авторів

№	Автор, рік, вид наукової праці/поняття	Суть явища	Зміст явища	Результат явища
1	А. М. Колота «Економіка праці та соціально-трудова відносина», 2009 Поняття: ринок праці	сукупність соціально-трудова відносин	що виникають із приводу способів залучення індивідуальної праці	-
2	О. А Грішнова «Економіка праці та соціально-трудова відносина», 2007 Поняття: ринок праці	система суспільних відносин	пов'язаних із наймом і пропозицією праці	-
3	Калина А.В. «Економіка праці», 2010 Поняття: ринок праці	система економічних механізмів, норм та інститутів	-	забезпечують відтворення робочої сили і використання праці
4	Яковлева Ю. С Поняття: світовий ринок праці	система відносин	виникають між державами	узгодження попиту та пропозиції світових трудових ресурсів, умов формування робочої сили, оплати праці та соціального захисту

5	В. А. Гневашева, 2011 Поняття: ринок праці	механізм взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками	Виникає в рамках конкретного економічного простору	-
6	І. М. Школа, «Економічний потенціал регіону» 2003 Поняття: ринок праці	сукупність диференційованих підсистем регіонального характеру	-	-
7	М. Г. Акулов, «Економіка праці та соціально-трудова відносина», 2013 Поняття: ринок праці	Інститут або механізм	покупці та продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару «робоча сила»	-
8	Швайка Л. А. Поняття: ринок праці	сукупність механізмів	-	забезпечують координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці
9	Журнал "The Economic Time" Поняття: labour market	Місце	роботодавці та робітники взаємодіють одне з одним	-
10	Боєрі, Ван Оурс, 2013 Поняття: labour market	ринок	кількість послуг, що відповідають завданням, чітко визначеним у посадовій інструкції, пропонується за ціну або винагороду.	-
11	Стеліана Перт, «Ринок праці, концепція, характеристики, тренди» 1997 Поняття: labour market	економічний простір	власники капіталу вільно торгують як покупці (попит), а власники людських ресурсів (пропозиція) - як продавці,	-

Джерело: складено автором на основі [1, 3, 12, 15, 19, 26, 28, 32, 59]

Третій та четвертий етап. Проаналізувавши дані визначення, можна зрозуміти, що деякі з них мають спільні риси, наприклад, визначення 1, 2, 4 визначають «ринок праці» як сукупність відносин, визначення 3,5,7,8 – як сукупність

механізмів. Також деякі визначення мають ознаки спільного змісту, а саме, що це взаємодія покупців та продавців робочої сили (визначення 5, 9, 11), а також спільний результат у вигляді «забезпечення координації попиту та пропозиції» (визначення 4,8).

Недоліками даних визначень є те, що ні одне з них не відображає суть, зміст та результат одночасно – частіше всього в них відсутній результат явища.

Після здійсненого аналізу структури визначень обраних авторів можемо перейти до їх класифікації.

Таблиця 1.2
Класифікація існуючих підходів до визначення поняття
«ринок праці»

№	Автор, рік	Суть явища					Наявність змісту	Наявність результату
		сукупність соціально-трудо-вих відносин	система економіч-них механізмів, норм та інститутів	механізм взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками	сукупність механізмів	економіч-ний простір		
1	А. М. Колода «Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини», 2009 Поняття: ринок праці	+					+	-
2	О. А Грішнова «Економіка праці та соціально-трудо-ві відносини», 2007 Поняття: ринок праці	+					+	-
3	Калина А.В. «Економіка праці», 2010		+				-	+

	Поняття: ринок праці							
4	Яковлева Ю. С Поняття: світовий ринок праці		+				+	+
5	В. А. Гневашева, 2011 Поняття: ринок праці			+			+	-
6	І. М. Школа, «Економічний потенціал регіону» 2003 Поняття: ринок праці			+			-	-
7	М. Г. Акулов, «Економіка праці та соціально-трудова відносини», 2013 Поняття: ринок праці					+	+	-
8	Швайка Л. А. Поняття: ринок праці					+	-	+
9	Журнал "The Economic Time" Поняття: labour market						+	+
10	Боєрі, Ван Оурс, 2013 Поняття: labour market						+	+
11	Стеліана Перт, «Ринок праці, концепція, характеристики, тренди» 1997 Поняття: labour market						+	+

Джерело: складено автором на основі [1, 3, 12, 15, 19, 26, 28, 32, 59]

Отже, як ми бачимо, не усі приведені визначення містять необхідні компоненти. Лише визначення № 4 є повним. Таким чином, базуючись на проведеному аналізі суті, змісту, наявності результату явища в обраних визначеннях, а також на їх класифікації, здійснимо критичний аналіз вищезазначених підходів з метою конструювання власного визначення.

Таблиця 1.3

Оцінка існуючих підходів до визначення поняття «ринок праці»

№	Автор, рік	Суть явища				Сумарна оцінка
		Компоненти	Поширеність	Теоретична обґрунтованість	Практична доступність	
1	А. М. Колота «Економіка праці та соціально-трудова відносини», 2009	2	1	2	4	9
2	О. А. Грішнова «Економіка праці та соціально-трудова відносини», 2007	1	2	2	5	10
3	Калина А.В. «Економіка праці», 2010	3	4	2	3	12
4	Яковлева Ю. С	5	3	5	4	17
5	В. А. Гневашева, 2011	1	1	0	5	7
6	І. М. Школа, «Економічний потенціал регіону» 2003	0	2	0	5	7
7	М. Г. Акулов, «Економіка праці та соціально-трудова відносини», 2013	1	3	1	4	9
8	Швайка Л. А.	2	3	5	5	15
9	Журнал "The Economic Time" Поняття: labour market	2	2	2	4	10
10	Боєрі, Ван Оурс, 2013 Поняття: labour market	5	3	3	3	14
11	Стеліана Перт, «Ринок праці, концепція, характеристики, тренди» 1997 Поняття: labour market	4	2	5	4	15

Джерело: складено автором на основі [1, 3, 12, 15, 19, 26, 28, 32, 59]

Підсумовуючи, можна сказати, що найбільш точно відбиває суть поняття “ринок праці” визначення № 4 Яковлевої Ю. С.

Відповідно, базуючись на попередніх етапах проведеного аналізу, сконструюємо власне визначення:

Ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що виникають із суспільних відносин щодо руху трудових ресурсів та трудової діяльності, пов’язаних із наймом і пропозицією праці, з метою забезпечення координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці.

Ринок праці є складним явищем, висвітлюючи функції, які він виконує в ринковій економіці. Ринок праці виконує такі функції: розподільча, посередницька, ціноутворювальна, стимулююча, регулююча, інформаційна, соціальна й сануюча.

Розподільча функція. Ринок праці розподіляє зайнятість за галузями, професіями (родом діяльності), кваліфікацією, територіальними напрямками відповідно до обсягу та структури попиту на робочу силу.

Інформаційна та освітня функція. Ринок праці надає учасникам інформацію щодо рівня оплати, пропозиції робочих місць, якості робочої сили, що є необхідним для навчання, професійної підготовки, перепідготовки та реінтеграції на роботу, накопичення досвіду роботи;

Посередницька функція. Дана функція полягає у встановлення зв’язку між працедавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок праці для задоволення взаємних інтересів і потреб.

Ціноутворювальна функція. Це основна функція ринку праці, що встановлює рівновагу між попитом на робочу силу та її пропозицією. Лише на ринку праці оцінюються затрати праці на відтворення товару “робоча сила” та визначається його вартість.

Стимулююча функція. Завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює ефективніше використання трудових ресурсів для підвищення прибутковості виробництва, а також заохочує найманих працівників підвищувати свій професійно-кваліфікаційний рівень.

Оздоровча функція. Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок праці надає перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з найвищими якісними показниками робочої сили. Саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, примушує працівників триматися за робоче місце в умовах гострої конкуренції, а з іншого — матеріально зацікавлює, стимулює їх ініціативність, компетентність, кваліфікованість.

Регулююча. Певною мірою ринок впливає на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переміщенню робочої сили з одних регіонів і галузей в інші, ефективніші. Ринок праці регулює надлишки трудових ресурсів, забезпечує їх оптимальне розміщення, а отже, й ефективне використання. Зазначені функції тісно пов'язані між собою і доповнюють одна одну. Вони властиві всім видам ринку праці [59, с. 23].

Ринок праці забезпечує баланс між потребами національної економіки в трудових ресурсах і можливостями їх покриття. Він має механізм саморегулювання, який в принципі однаковий на всіх ринках. Загальними елементами цього механізму є попит, пропозиція та ціна.

Маючи в якості основної мети операції фактор праці, ринок праці за своєю структурою та функціонуванням відокремлений від інших ринків через специфічні особливості:

а) ринок праці сегментований.

У найширшому розумінні ринок праці складається з трьох «рівнів»: первинного, вторинного та третинного (третинний — це незадекларована праця, яка

визначається розвитком тіньової економіки). Перший рівень включає працівників, які отримали вищу освіту та професійну підготовку, де доходи та стабільність зайнятості вищі та де є реальні можливості професійного зростання. Цей рівень характеризується наявністю великих компаній, які пропонують можливості для професійного розвитку працівників. У вторинному секторі розглядається зовсім інша ситуація, а саме висока плинність кадрів, низькі доходи, низький рівень кваліфікації працівників, без великих шансів на просування по службі, місце, де в більшості випадків мало перспектив професійного зростання. Через таку сегментацію на вторинному ринку працівники мають низьку заробітну плату, а різниця в заробітній платі зумовлена мінімальним доступом до освіти та навчання. Структурування ринку на двох або більше рівнях робить мобільність робочої сили дуже високою в кожному секторі, але меншою між ними через відсутність однорідності умов зайнятості та винагороди. Така сегментація ринку праці між «хорошими», добре оплачуваними роботами та «погано», низькооплачуваними не тільки поглиблює розрив між двома секторами, але навіть змушує працівників вторинного сектору вдаватися до нелегальної праці, щоб отримати більший дохід, навіть якщо в середньостроковій та довгостроковій перспективі збитки перевищують поточні прибутки

Багато досліджень поділили ринок праці на два або більше окремих сегментів. Сегментація може стосуватися характеристик фірми чи суб'єкта господарювання, професії, компонентів роботи, характеристик індивіда або комбінацій між ними/

Меншою мірою сегментацію ринку праці можна побачити як з точки зору пропозиції праці, так і попиту на неї.

З точки зору пропозиції робочої сили, сегментацію можна здійснити за:

- стать, диференційована між чоловіками та жінками;
- вікові групи працездатного віку (15-64 роки, 16-65 років, 20-65 років та ін.);

- територіальні - міські, сільські;
- професійні категорії;
- кваліфікаційні ступені;
- рівень освіти (початкова, середня, вища).

З точки зору попиту на робочу силу можна зустріти такі критерії сегментації:

- за спеціальностями або обраними професіями;
- залежно від юрисдикції - міські, сільські, міста, селища та комуни;
- в залежності від графіка роботи - повний або неповний робочий день;
- залежно від тривалості договору - безстроковий або строковий;
- залежно від місця розташування робочої сили - всередині або за межами компанії.

б) ринок праці є доволі жорстким, однак має тенденцію до гнучкості. Жорсткість ринку праці є природною, як результат географічної еволюції, способу життя, професійної підготовки, а також правових та інституційних аспектів, які визначаються прогалинами в цих системах. Різниця між зарплатами існує не лише між компаніями/галузями, а й між різними регіонами країни. Ця жорсткість особливо актуальна там, де безробіття та інфляція високі.

Гнучкість ринку праці означає сприяння працевлаштуванню та прийняттю нетипових посад: неповний робочий день (скорочений робочий день), робота зі змінним графіком роботи, робота вдома, самозайнятість тощо, працевлаштування за тимчасовими контрактами, випадкові контракти, контракти на проект або фіксовані контракти. Потреба в гнучкості визначається зростанням конкуренції на національному рівні, але переважно на міжнародному. Завдяки використанню гнучкої робочої сили підвищується ефективність робочої сили за рахунок зменшення витрат на оплату праці, але переважно збалансування пропозиції та попиту на робочу силу.

в) ринок праці є вторинним ринком від інших ринків (ринок капіталу, ринок товарів і послуг), сприймаючи впливи обох, будучи постійно пов'язаним з ними, передбачаючи тенденції попиту та пропозиції праці. Структура та обсяг пропозиції робочої сили залежать від попиту на робочу силу, так само як попит на робочу силу залежить від попиту на товари та послуги та способу їх виробництва.

г) ринок праці регульований; ця особливість впливає з особливостей робочої сили, а також з вимоги забезпечити захист працівників, контролювати лояльну конкуренцію через профспілки, дозволяючи групувати підприємців, які наймають найману працю. Необхідно постійно вдосконалювати законодавство про ринок праці для боротьби з безробіттям та забезпечення кращого управління зайнятістю населення;

д) це договірний ринок участі. Контракт і переговори між роботодавцями та працівниками дають інструменти для механізму регулювання попиту та пропозиції праці з кількісними, якісними та структурними аспектами. Відносини між продавцями та покупцями регулюються законами та угодами між представниками працівників, роботодавців та державної влади.

Освіта, професійна підготовка, демографічні фактори визначають вартість праці. Ринок праці дуже «живий» і постійно змінюється.

е) ринок праці є адміністративним ринком, оскільки на цьому рівні компанії керують своїми наявними ресурсами відповідно до попиту на необхідні товари та послуги, що залучає робочу силу та враховує план оплати праці персоналу

ж) ринок праці має багатовимірний характер через географічний, економічний, освітній та соціальний масштаб. Географічний масштаб визначається профілем наявної робочої сили, населення за віковими категоріями та працездатного населення. Економічний масштаб означає розподіл населення за сферами діяльності, професії, участь громадськості в економічному процесі, витрати, пов'язані з бездіяльністю населення. Освітня шкала відноситься до середньої тривалості

навчання, популяційного рівня підготовки, кількості людей, які перебувають у певній формі навчання.

з) ринок праці є суперечливим, працівники мають різний рівень підготовки, освіти, кваліфікації, походять з різних географічних регіонів, різного віку, статі, прагнень і стандартів;

і) це недосконалий ринок – у сучасній економіці ринок праці не є досконалим. Ціна праці, яка є заробітною платою, не формується у зв'язку з попитом і пропозицією на ринку, як це було б природно, а визначається такими факторами, як стан національної та міжнародної економіки, державне втручання, переговорна сила профспілок. Для функціонування ринку праці дуже важливо бути наближеним до умов досконалої конкуренції. Держава може втрутитися, щоб орієнтувати ринок праці якомога ближче до досконалої конкуренції або обмежити негативні тенденції недосконалої конкуренції. Найчастіше профспілки тиснуть на компанії з метою підвищення заробітної плати незалежно від фінансового стану компаній чи стану національної економіки в цілому, що призводить до низької економічної ефективності компаній та зростання інфляції [26, с. 203-206].

Ринковий механізм охоплює такі елементи: попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, ціна робочої сили (заробітна плата).

1.2. Міграційні процеси, як один із елементів ринку праці

Глобалізація на ринку праці якісно відрізняється від її проявів на ринках товарів, послуг, капіталів. Міжнародні міграційні процеси є одним із елементів ринку праці та результатом глобалізаційних процесів на ньому. З міжнародною міграцією фактор виробництва (праця), що втілений в конкретного індивіда перетинає національні кордони. Міжнародна міграція змінює пропозицію на ринку праці та демографічні характеристики як країни-експортера так і імпортера трудових

ресурсів. Крім того, він впливає на економічне зростання, моделі торгівлі, розподіл доходів всередині та між країнами.

Основними факторами, що мають визначальний вплив на міграційні процеси, як важливого елемента на ринку праці є:

➤ *Міжнародний поділ праці*, що означає спеціалізацію країн на виробництві певних товарів та послуг внаслідок чого виникає попит на робітників з конкретними соціально-демографічними характеристиками.

➤ *Науково-технічний прогрес та інформатизація*. Вплив цього фактора можна розглянути в 2 аспектах:

– По-перше, він сприяє зростанню попиту на науковців та висококваліфіковані кадри, який може не бути повністю задоволений на національному ринку. Це спричиняє таке загальновідоме явище як «відтік інтелекту» суть якого полягає в тому, що висококваліфіковані кадри не знайшли пропозиції роботи у своїй країні та були змушені мігрувати до інших країн.

– По-друге, є однією з причин викликання безробіття, адже з широким розвитком технологій потреба в додатковій робочій силі поступово зникає.

➤ *Міжнародна конкуренція*, яка головним чином впливає на глобальну конкурентоспроможність праці;

➤ *Розвиток міжнародної транспортної інфраструктури*;

➤ *Відкритість економік більшості країн світу*, внаслідок чого внутрішні ринки стають доступними для притоку не тільки товарів і послуг, але і капіталу та робочої сили, що спричиняє міжнародну міграцію.

Не існує єдиного офіційного визначення міграції, і відсутність згоди щодо того, як її визначати між різними країнами та організаціями, є водночас важливим і проблематичним для будь-якого міжнародного дослідження. Відповідно до

визначення Міжнародної організації з міграції, міграція – це процес переміщення або через міжнародний кордон, або в межах держави, це рух населення, який охоплює будь-який вид пересування індивідів незалежно від його тривалості, складу та причини [73].

Згідно з визначенням Європейської комісії, міграція – це переміщення особи або через міжнародний кордон (міжнародна міграція), або в межах держави (внутрішня міграція) протягом більше одного року, незалежно від причин, добровільних чи вимушених, і засобів, регулярних чи нелегальних, використаних для міграції [7].

Вітчизняні вчені описують явище міжнародної міграції робочої сили як переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу в межах світового ринку праці, що характеризує форму руху відносно надлишкового працездатного населення з одного центру в інший.

Розрізняють внутрішню та міжнародну міграцію трудових ресурсів:

➤ Внутрішня міграція - тип міграції, що відбувається всередині окремої країни та між регіонами, що особливо стосується переміщення з економічно бідних районів і сільської місцевості до великих міст.

➤ Міжнародна міграція робочої сили – це процес стабільного або організованого міждержавного переміщення трудових ресурсів [44, с. 19].

Міжнародна міграція трудових ресурсів характеризується такими основними поняттями: еміграція – тобто виїзд частини працездатного населення за кордон та імміграція – приплив трудових ресурсів в країну з-за кордону. Ці різноспрямовані потоки формують міжнародний ринок праці, який об'єднує аналогічні ринки на рівні держав і регіонів. Також є поняття рееміграції - повернення емігранта в країну первісного проживання, зворотна міграція [44, с. 19-20].

Міграційні процеси не є однорідними, і при вивченні цього явища необхідно враховувати різні види міграції. Згідно з підходом ідентифікувати три основні типи

міжнародної міграції: трудову та тимчасову міграцію, включаючи нелегальну міграцію, вимушена міграція (переміщення біженців) та міжнародна пенсійна міграція (IRM) [29, с. 16-20].

1. Трудова міграція являє собою переміщення осіб з однієї країни в іншу з метою пошуку роботи або реагування на прагнення найму в іншій країні. У трудовій міграції можна виділити два типи трудових ресурсів: висококваліфіковану працю та некваліфіковану низькооплачувану працю (включаючи нелегальних або вимушених іммігрантів).

➤ Міграція високкваліфікованих трудових ресурсів, до якої належать фахівці з вищою освітою - тип міграції, який є найбільш затребуваним у приймаючих країнах, які розробляють спеціальні типи стимулів для залучення висококваліфікованих працівників. Приваблення висококваліфікованої робочої сили полягає в здатності приймаючої країни акумулювати людський капітал без витрат на освіту чи навчання. Високкваліфікована робоча сила, як правило, включає людей молодого та раннього середнього віку, які працюють у певних галузях, наприклад, медицині чи комп'ютерному програмуванні.

➤ Міграція некваліфікованої робочої сили (включаючи нелегальних або вимушених іммігрантів) та тимчасова міграція - становить найбільший відсоток економічної міграції і зазвичай також пов'язана з нелегальними мігрантами, які незаконно в'їжджають до приймаючої країни. Такі люди найбільш вразливі до несправедливої експлуатації та порушень прав людини, оскільки мають нелегальний статус. Тимчасові мігранти можуть бути добре освіченими, але не можуть передати свої навички в приймаючу країну через потребу в певних сертифікатах професії, наприклад, якщо приймаюча країна не визнає їхню кваліфікацію.

2. Вимушена міграція – до даної категорії входять не лише біженці та шукачі притулку, які тікають від війни чи політичних репресій, але й люди, які залишили свої домівки через такі фактори як природні катаклізми, стихійні лиха.

3. Міжнародна пенсійна міграція - передбачає коротко- або довготермінове переселення пенсіонерів, як правило, до місць призначення зі сприятливим кліматом. На вибір такого переїзду часто впливає попередній туристичний досвід, а також привілейований соціально-економічний статус і сприятливий стан здоров'я.

Згідно підходу Міжнародної організації з міграції розглядаються наступні типи трудової міграції:

1. За тривалістю міграції:

- Міграція на постійну основу (таким чином країна імміграції фактично стає новою країною звичайного проживання трудових мігрантів)
- Тимчасова міграція (з наміром повернутися до країни походження або звичайного місця проживання).

У категорії тимчасової трудової міграції є внутрішня класифікація. Сезонна міграція – тимчасове переміщення трудових ресурсів, робота якого залежить від сезонних умов і виконується лише протягом частини року. Циркулярна міграція – це форма міграції, при якій люди постійно переміщуються між двома або більше країнами. Циркулярна міграція описує переміщення людей у багатьох різних контекстах; наприклад, спонтанна міграція в прикордонні регіони в рамках регіональних інтеграційних процесів або міграція між двома чи більше країнами, в яких особа має законне право на проживання та роботу [73].

Багато країн походження та призначення, а також міжнародне співтовариство загалом сприяли різноманітним схемам і програмам тимчасової трудової міграції, щоб мати справу з мігрантами, які планують працевлаштуватися, а потім повернутися до своєї країни походження.

2. За рівнем навичок:

- Висококваліфіковані трудові мігранти;
- Низькокваліфіковані трудові мігранти

На національному рівні різні уряди використовують різні критерії для визначення кваліфікації мігрантів. Однак на міжнародному рівні системи класифікації трудових мігрантів ґрунтуються на освіті та професії. Рівень освіти, необхідний для низькокваліфікованої роботи, відрізняється від необхідного для висококваліфікованої роботи (як правило затребується вища освіта).

Більшість урядів активно набирають кваліфікованих працівників-мігрантів у свої країни, щоб підвищити конкурентоспроможність країни шляхом залучення найкращих і найталановитіших на світовому ринку праці. Намагаючись збільшити розмір свого пулу кваліфікованих працівників, багато країн пропонують стимули, полегшуючи умови прийому для висококваліфікованих працівників-мігрантів і надаючи можливість отримати постійне місце проживання та громадянство після визначеного періоду перебування.

З іншого боку, низькокваліфікованим трудовим мігрантам часто пропонуються менш привабливі умови прийому з точки зору тривалості, заробітної плати, пенсійних виплат і положень соціального забезпечення. Багато програм тимчасової міграції зазвичай не передбачають можливості отримання постійного місця проживання або возз'єднання сім'ї.

Деяка трудова міграція приймає форму підприємництва, що визначається як «здатність і готовність взятися за концепцію, організацію та управління продуктивним підприємством, приймаючи всі супутні ризики та шукаючи прибутку як винагороду». Підприємництво вимагає спеціальних навичок і капіталу для інвестування. Таким чином, успіх підприємницької діяльності мігрантів залежить від низки факторів, таких як недискримінаційний доступ до економічного сектору, підтримка з адміністративними та технічними труднощами, визнання іноземних повноважень і, загалом, від того, як країни сприяють інтеграції мігрантів [6].

Деякі з теорій міграції, які зустрічаються в літературі, зосереджуються на ініціації міжнародної міграції, тоді як інші зосереджуються на причинах, чому

міжнародна міграція триває з часом, і зазвичай представлені різні концептуальні основи. Наприклад, перша модель для пояснення міграційних рухів була заснована на неокласичній економічній теорії. Ця модель базується на міжнародній нерівності на ринку праці, яка породжує різницю в оплаті праці через кордони. Ці нерівності призводять до переміщення працівників із районів із надлишком робочої сили та низькою заробітною платою до країн або регіонів, де є попит на робочу силу та де заробітна плата вища. Згідно з цією теорією, якби різницю в заробітній платі було ліквідовано, трудова міграція припинилася б [24].

Передумова неокласичної теорії полягає в тому, що індивід буде рухатися, щоб покращити своє економічне становище, є однією з основ для моделі «push-pull». Ця система сприймає міграцію як наслідок взаємодії «підштовхуючих» факторів, які спонукають людей переїжджати та залишати місця свого походження, та «притягуючих» факторів, які приваблюють людей до певних місць. Приклади цих факторів наведені у таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

«Підштовхуючі» фактори до еміграції	«Притягуючі» фактори до іміграції
1. Демографічне зростання та бідність	1. Можливості працевлаштування
2. Соціально-політичні труднощі: війни, політичні конфлікти, релігійні переслідування	2. Вищі стандарти життя та доходу, безпека
3. Відсутність роботи чи можливостей	3. Кращі можливості щодо навчання, медичного обслуговування
4. Нерозвиненість соціальної інфраструктури: погане медичне обслуговування, відсутність хороших навчальних закладів	4. Вищий рівень свободи (політичної, релігійної, тощо)
5. Стихійні лиха	5. Культурні особливості

Джерело: складено за даними [23, 29, с. 16-20]

Нова економічна теорія міграції має іншу відправну точку порівняно з неокласичною економікою. Згідно з цією теорією, рішення про міграцію не приймається окремими учасниками: воно є результатом колективного рішення максимізувати дохід та мінімізувати ризики. Іншими словами основними стимулами до міграції є не лише підвищення доходу, а й диверсифікація ризиків.

Ця теорія також вводить поняття відносної депривації: міграція може змінити розподіл доходів у суспільстві і, отже, призвести до того, що більше людей вирішать мігрувати. Уряди можуть впливати на міграцію не лише через політику щодо ринку праці, але й через політику щодо інших ринків (страхування, кредитного, тощо).

Основні причини міжнародної міграції робочої сили:

Економічні:

- Існування хронічного високого рівня безробіття;
- Відмінність в рівнях економічного розвитку країн: переміщення робочої сили в країни з більш високим рівнем ВВП на душу населення, а відповідно, вищим рівнем доходів та соціального забезпечення;
- Відмінність в забезпеченості країни трудовими ресурсами;
- Діяльність транснаціональних корпорацій і транснаціональних банків, що призводить до переміщень трудових ресурсів на робочі місця в закордонні філії ТНК.

Соціально-культурні:

- Рівень медичного обслуговування та навчальних закладів;
- Можливості поліпшення соціального статусу, самореалізації
- Мовні, культурні розбіжності

Політичні:

- Ведення бойових дій у країні;
- Втеча від політичних переслідувань, расової і національної дискримінації.

Технічні:

- Вищий технічний рівень умов праці в країнах імміграції;
- Вищий рівень інноваційної діяльності, інформаційної забезпеченості

Природні

- Стихійні лиха та природні катаклізми (повені, засухи);
- Вищий екологічний рівень;
- Вищий рівень охорони навколишнього середовища у країнах імміграції

Отже, за останні роки міжнародна міграція трудових ресурсів є частиною міграційних процесів, які відбуваються у світовому масштабі, що стало однією з найважливіших форм міжнародних економічних відносин [23].

1.3 Наслідки міжнародної міграції фахівців з вищою освітою

Міжнародна міграція – це явище, яке постійно зростає, і має важливі наслідки для розвитку як для країн-експортерів, так і для країн, що приймають. Переміщення людей через державні кордони, особливо з менш розвинених країн у багатші, має значний вплив у кількох вимірах. По-перше, це впливає на самих мігрантів, дозволяючи їм досягти вищого доходу в результаті їхньої вищої продуктивності в країні призначення. По-друге, це впливає на країну призначення через вплив на ринки праці, продуктивність, інновації, демографічну структуру, фінансовий баланс і злочинність. По-третє, це може мати значний вплив на країни походження. Це може призвести до втрати людського капіталу, але також створює потік грошових переказів і розширює міжнародні зв'язки у формі торгівлі, прямих іноземних інвестицій та передачі технологій.

Розглянемо основні позитивні та негативні наслідки міжнародної міграції фахівців з вищою освітою для *самих мігрантів*:

1. Збільшення доходу при переїзді до більш розвинутих країн. За дослідженням авторів Клеменс, Монтенегро та Прітчетт у праці «The place premium:

Bounding the price equivalent of migration barriers» було оцінено реальні (за паритетом купівельної спроможності) різниці в заробітній платі між іммігрантами в Сполучених Штатах та їх еквівалентними національними колегами на 42 внутрішніх ринках праці в країнах, що розвиваються. Вони підрахували, що середня нижня межа цього коефіцієнта заробітної плати (зваженого за чисельністю населення працездатного віку (15–49) у країнах базування) становить 5,7. Отже, існує дуже великий потенційний грошовий прибуток від міграції [33, с. 6-18].

2. Можливості для подальшого кар'єрного розвитку та навчання задля покращення своєї кваліфікації;

3. Внаслідок політики багатьох країн стосовно фахівців з вищою освітою та висококваліфікованих працівників, отримання більших державних стимулів та заохочень порівняно з іншими мігрантами.

Серед негативних наслідків можна виділити:

1. Невизнання освітнього рівня та кваліфікації трудового мігранта у приймаючій країні.

Коли особа подає заявку на роботу в іншій країні, роботодавець може оцінити освітні та кваліфікаційні навички особи. Однак у деяких випадках кваліфікація не є сертифікованою або не може бути доведена. Відсутність визнання може ускладнити для трудових мігрантів пошук роботи, яка б відповідала їхнім кваліфікаціям і минулому досвіду роботи в інших країнах. Ці ситуації також є втраченими можливостями для приймаючої громади та її ринку праці. Трудові мігранти часто не мають іншого вибору, окрім як погодитись на роботу зі значно нижчим рівнем кваліфікації, часто небезпечну, з низькою оплатою та великим робочим часом.

Такі обставини часто призводять до декваліфікації або втрати навичок і знань мігранта після тривалого періоду безробіття чи неповної зайнятості в новій країні. У країнах Європейського Союзу, наприклад, близько 40 відсотків високоосвічених громадян третіх країн працюють нижче рівня своєї кваліфікації.

2. Культурні, мовні бар'єри, що суттєво ускладнюють можливості трудових мігрантів до подальшого навчання, покращення кваліфікації.

Розглянемо основні наслідки від міграції фахівців з вищою освітою у *приймаючій країні*.

Міжнародна міграція фахівців з вищою освітою є одночасно викликом і можливістю для країн призначення. З одного боку, в короткостроковій перспективі іммігранти можуть створювати виклики на місцевих ринках праці, потенційно впливаючи на заробітну плату та витісняючи деяких місцевих працівників, які конкурують з ними. Їхнє прибуття також може призвести до короткострокових фінансових витрат.

У короткостроковій перспективі мігранти, як правило, накладають витрати на країну призначення, особливо у сфері соціальної інтеграції та допомоги, а також тому, що їм може знадобитися деякий час, щоб знайти роботу. З часом мігранти мають чистий позитивний вплив на державний бюджет, якщо вони успішно інтегруються на ринку праці, оскільки мігранти роблять значний внесок у державний бюджет країни призначення, сплачуючи податки. Довгостроковий фіскальний вплив імміграції залежить від системи податків і пільг.

З іншого боку, особливо в середньостроковій та довгостроковій перспективі, іммігранти-спеціалісти з вищою освітою можуть збільшити обсяг виробництва, створити нові можливості для місцевих фірм і місцевих працівників, запропонувати здібності та навички, необхідні для зростання, генерувати нові ідеї, стимулювати міжнародну торгівлю та сприяти довгостроковому фінансовому балансу, зробивши більш збалансованим віковий розподіл розвинених країн.

Серед інших позитивних ефектів, що виділяються автором є те, що іммігранти часто влаштовуються на роботу, яка відрізняється та доповнює (а не конкурує з) роботою місцевого населення. По-друге, вони збільшують місцевий попит, споживаючи та інвестуючи, а це, у свою чергу, може збільшити попит на робочу

силу для виробництва місцевих товарів і послуг. По-третє, фірми часто швидко реагують на імміграцію, розширюючись і переїжджаючи туди, куди прибувають нові іммігранти, генеруючи інвестиції та більше можливостей для місцевих жителів. По-четверте, багато іммігрантів самі є підприємцями, і вони створюють фірми та створюють можливості для місцевого населення [33, с. 6-18].

Також важливим фактором для приймаючої країни є те, що трудові мігранти сприяють торгівлі та прямим іноземним інвестиціям. Іммігранти послаблюють інформаційні бар'єри через знання мови рідної країни, правил, ринкових можливостей і неформальних інститутів.

Розглянемо основні наслідки від міграції фахівців з вищою освітою у *країні походження*.

На теоретичному рівні вплив на ринки праці в країнах походження можна розглядати як дзеркальне відображення впливу в країнах призначення. Очікується, що відтік робочої сили зменшить пропозицію робочої сили, але також зменшить попит, людський капітал і підприємництво з неоднозначним загальним впливом на заробітну плату. У країнах, які страждають від хронічного безробіття (або неповної зайнятості), еміграція може послабити напругу на ринку праці та покращити доступність робочих місць. Однак, еміграція фахівців з вищою освітою має найбільшою мірою негативний вплив на національний ринок праці.

Втрата кваліфікованих трудових ресурсів та спеціалістів з вищою освітою може сприяти втраті продуктивності національної економіки, здатності до інновацій та чистій втраті фінансового балансу національної економіки.

Еміграція даного типу трудових ресурсів знижує людський капітал країни походження та створює дефіцит висококваліфікованої робочої сили. Цей фактор може мати значний негативний вплив на потенційне економічне зростання, а також сповільнювати конвергенцію доходів країни, що розвивається.

Еміграція фахівців з вищою освітою також може значні наслідки для державних фінансів. Цей канал працює, зокрема, шляхом переміщення податкових надходжень з податків на прибуток (які зменшуються через нижчу висококваліфіковану робочу силу) на користь податків на споживання (які збільшуються через надходження грошових переказів). Негативним наслідком цього є зміщення балансу державних витрат у сторону зменшення витрат на освіту (що можна пояснити меншим попитом із відтоком висококваліфікованих працівників). Крім того, відтік інтелекту може мати довгостроковий шкідливий вплив на якість навчальних закладів у країнах походження. Висококваліфіковані працівники, які від'їжджають, є важливою потенційною політичною силою, яка виступає за покращення ділового та інвестиційного клімату.

Представимо основні наслідки міжнародної міграції фахівців з вищою освітою у таблиці:

Таблиця 1.5

Наслідки міжнародної міграції фахівця з вищою освітою

	Позитивні наслідки	Негативні наслідки
Трудовий мігрант	<ol style="list-style-type: none"> 1. Збільшення доходу при переїзді до більш розвинутих країн 2. Можливості для подальшого кар'єрного розвитку та навчання задля покращення своєї кваліфікації 3. Внаслідок політики багатьох країн стосовно фахівців з вищою освітою та висококваліфікованих працівників, отримання більших державних стимулів та заохочень 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Невизнання освітнього рівня та кваліфікації трудового мігранта у приймаючій країні; 2. Культурні, мовні бар'єри, що суттєво ускладнюють можливості трудових мігрантів до подальшого навчання, покращення кваліфікації.
Країна-експортер (зазвичай, країна, що розвивається)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зниження тиску надлишкових трудових ресурсів і зменшення соціальної напруги; 2. Поповнення доходної частини платіжного балансу за рахунок грошових переказів працюючих за кордоном фахівців з вищою освітою; 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Втрата найкращої частини робочої сили, оскільки в більшості випадків країну залишають кваліфіковані працівники та фахівці з вищою освітою;

	3. За рееміграції отримання більш кваліфіковану робочу силу, яка використовує накопичені знання, досвід для розвитку економіки країни	2. Недоотримання певної частини національного доходу і податкових надходжень до бюджету; 3. Зменшення витрат на освіту, пошіршення якості освіти 4. Втрата продуктивності національної економіки, здатності до інновацій та чистій втраті фінансового балансу національної економіки 5. Погіршення ділового та інвестиційного клімату
<p style="text-align: center;">Країна-імпортер (зазвичай, розвинена країна)</p>	1. Стимул до зростання продуктивності праці й ефективності виробництва за рахунок залучення додаткової робочої сили; 2. Економія на витратах на освіту і професійну підготовку; 3. Позитивний фіскальний вплив у формі сплати податків приймаючій країні; 4. Стимул власного виробництва, збільшення рівня зайнятості серед місцевого населення; 5. Сприяння торгівлі та міжнародним інвестиціям.	1. Виникнення безробіття внаслідок перевищення пропозиції робочої сили над її попитом; 2. Додаткова конкуренція на ринку 3. В короткостроковій перспективі – зростання фінансових витрат

Джерело: складено за даними [33, с. 6-18, 44, с. 24]

Отже, міграція є важливим явищем, яке значною мірою спричинене потужними економічними силами та силами ринку праці: великі відмінності в заробітній платі та можливостях працевлаштування як між розвиненими країнами, так і в країнах, що розвиваються, і в регіонах, що розвиваються, створюють потужні стимули для людей мігрувати з метою досягнення вищого доходу.

Міграція створює як виклики, так і можливості як для приймаючих країн, так і для країн походження. Тому завданням імміграційної політики кожної країни – подолати виклики та скористатися можливостями.

Висновки до розділу 1

Ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що виникають із суспільних відносин щодо руху трудових ресурсів та трудової діяльності, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, з метою забезпечення координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці.

Ринок праці виконує такі функції: розподільча, посередницька, ціноутворювальна, стимулююча, регулююча, інформаційна, соціальна й сануюча

Особливостями ринку праці є те, що він є сегментованим, доволі жорстким, однак має тенденцію до гнучкості, регульованим, є договірним ринком участі, є адміністративним ринком, має багатовимірний характер через географічний, економічний, освітній та соціальний масштаб, є суперечливим, працівники мають різний рівень підготовки, освіти, кваліфікації, походять з різних географічних регіонів, різного віку, статі, прагнень і стандартів, є недосконалим.

Міжнародні міграційні процеси є одним із елементів ринку праці та результатом глобалізаційних процесів на ньому. Міжнародна міграція виникла внаслідок таких процесів як міжнародний поділ праці, науково-технічний прогрес та інформатизація, міжнародна конкуренція, розвиток міжнародної транспортної інфраструктури; відкритість економік більшості країн світу. Основними причинами міжнародної міграції робочої сили є економічні, соціально-культурні, політичні, технічні, природні причини.

Міжнародна міграція трудових ресурсів створює виклики та можливості як для приймаючих країн, так і для країн походження, однак що стосується спеціалістів з вищою освітою – то найбільший вигравш від міграції отримують приймаючі країни, а для країн походження це є гострою проблемою, яку має вирішувати зважена міграційна політика.

Розділ 2. Стратегічний аналіз українського ринку праці фахівців з вищою освітою в умовах інтенсифікації міжнародних міграційних процесів

2.1. Аналіз стану українського ринку праці фахівців з вищою освітою та міграційних процесів у довоєнний період

Ринок праці представляє собою особливу складову в національній економіці кожної країни, а сегмент фахівців з вищою освітою є невід'ємною частиною у цій системі. Аналіз процесів, що відбуваються на ринку праці фахівців з вищою освітою сприяють ефективності його прогнозування, що дає змогу впливати на його конкурентоспроможність.

Проаналізуємо ринок праці у довоєнний період. Згідно з дослідженнями Державної служби статистики щодо ринку праці можна побачити незначне зменшення частки зайнятих фахівців з вищою освітою. Так, аналізуючи динаміку кількості зайнятих за період 2019-2021 роки видно, що частка зайнятих спеціалістів з повною вищою освітою зменшилась на 2% з 67.8% у 2022 році до 65.8% на початок 2022 року [41]. Водночас рівень зайнятості спеціалістів з базовою вищою освітою зріс з 56.1% до 58.2%, а фахівців з неповною вищою освітою – з 56.8% до 53.7% (рис. 1).

Побудуємо прогнозоване значення щодо рівня зайнятості спеціалістів з вищою освітою на 2023 рік, використовуючи дані НБУ щодо рівня безробіття, фактичну кількість вакансій за 2022 та 2023 рік, що потребують наявності вищої освіти та експертне судження. У 2023 році за прогнозами НБУ, середній рівень безробіття в Україні складатиме 26,1% (у 2022 році - 25,8%, у 2021 році - 9,8%), отже порівняно з 2021 роком зросло майже у 3 рази. При цьому враховуючи воєнний стан та зростаючий попит на фахівців з вищою освітою у сфері медицини, енергетики, проектування будівництва (що потребують наявності вищої освіти), рівень зайнятості для спеціалістів з вищою освітою прогнозується до зменшення у 1.5 рази.

Так, очікується, що рівень зайнятості спеціалістів з повною вищою освітою у 2023 році зменшиться до 43.8%, з базовою вищою освітою – до 38.8%, з неповною вищою – до 35.8% (рис. 2.1).

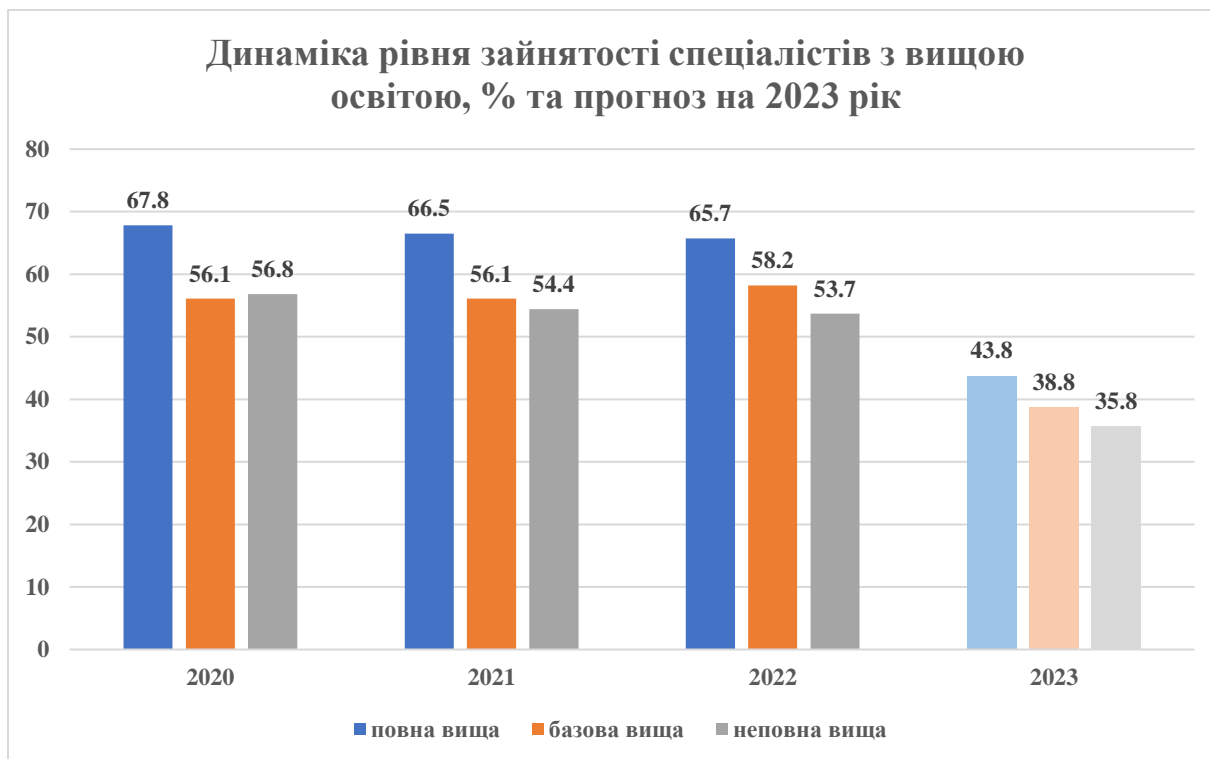


Рис. 2.1 Динаміка рівня зайнятості спеціалістів з вищою освітою, % та прогнозні показники на 2023 рік

Джерело: складено за даними [41]

Найвищі показники зайнятості у довоєнний період демонстрували фахівці у сферах медицини, фармацевтики, цивільного захисту та пожежної безпеки. На противагу цим професіям, найнижчі показники займали фахівці морської справи та сфери інформаційних технологій.

Проте, починаючи з 2020 року, фахівці у сфері інформаційних технологій змінили український ринок послуг, та зайнятості. Оскільки станом на кінець 2021 року, за показниками сайту з працевлаштування DOU.UA число розміщених вакансій у сфері ІТ склала 280 тис. вакансій, при цьому стосовно співвідношення вакансії до фахівця було 15:1, що зробило цю сферу дефіцитною та високооплачуванною. При

цьому згідно з інформації з цього веб-ресурсу 44% із закритих вакансій були отримані особами із ступенем бакалавру або магістра, але без профільної комп'ютерної освіти [83].

У 2021 році компанією Genesis було проведено дослідження серед студентів та випускників вищих навчальних закладів України. Результат показав, що майже 70% респондентів хочуть працювати в сфері ІТ. Також дослідженням було виявлено, сучасній молоді не вистачає тих знань та навичок, яких їм дають в вищих навчальних закладах, тому 97% опитаних займаються самоосвітою та 73% починають замислюватися про роботу вже з перших курсів [83].

Переходячи до аналізу рівня безробіття у довоєнні періоди можна побачити, що стосовно всіх фахівців із вищою освітою зберігалася тенденція до зростання рівня безробіття. Так, рівень безробіття серед працівників з повною вищою освітою за періоди 2019-2022 роки зріс з 6.3% до 8.4% на кінець 2021 року, спеціалістів з базовою вищою освітою – з 10.1% до 13.4%, а фахівців з неповною вищою освітою – з 8% до 9.6% [41]. Це є негативною тенденцією для економіки країни, а також для формування рівня оплати праці фахівцям, адже в період безробіття, та коли багато претендентів на посади компанії (пропозиція робочої сили перевищує попит на неї) працедавці можуть знижувати рівень заробітних плат.

Що стосується прогнозу на 2023 рік (враховуючи прогнозні дані щодо рівня безробіття від Національного банку України), то рівень безробіття спеціалістів з повною вищою освітою буде становити 12.6% для спеціалістів з повною вищою освітою, 20.1% - для спеціалістів з базовою вищою освітою та 14.4% - з неповною вищою освітою.

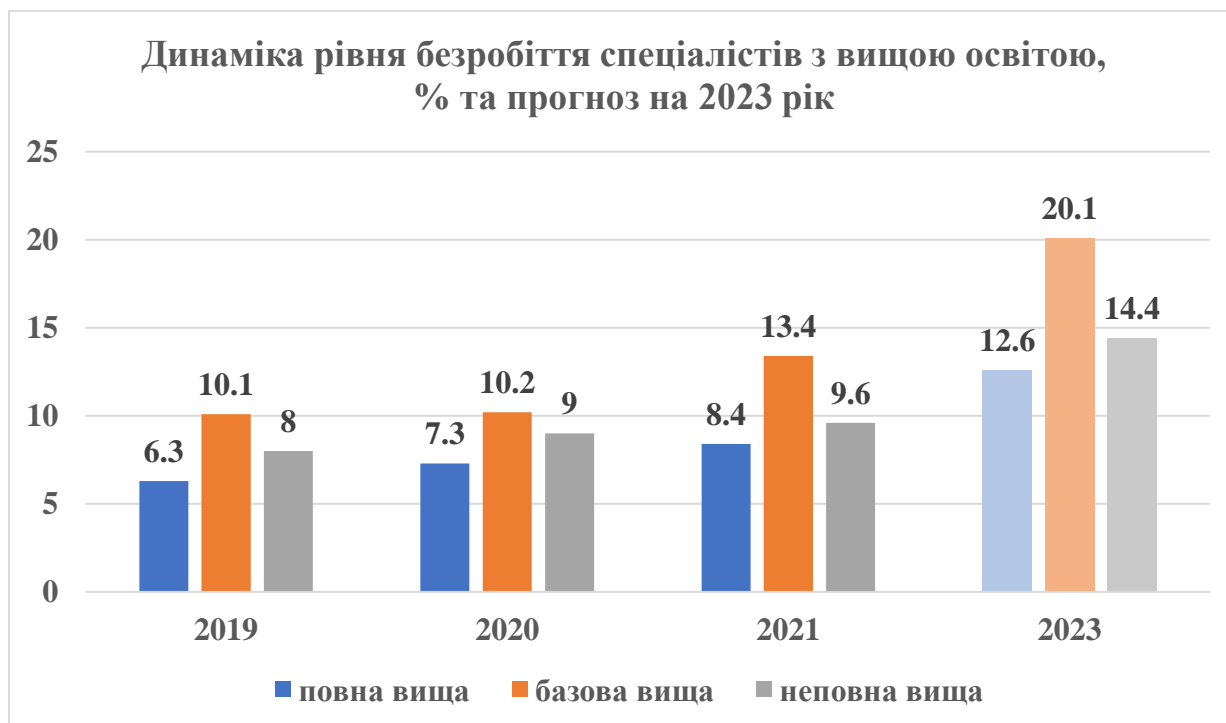


Рис. 2.2 Динаміка рівня безробіття спеціалістів з вищою освітою, % та прогнозні показники на 2023 рік

Джерело: складено за даними [41]

Можемо помітити значне коливання щодо збільшення безробіття серед базової вищої освіти на початку 2022 року, що може свідчити про:

- Підняття працедавцями вимог до кандидатів, як наприклад здобуття додаткових навичок або отримання вищої освіти;
- Трудова міграція працівників із базовою вищою освітою в інші країни або перехід до альтернативних форм зайнятості;
- Зменшення кількості вакансій через автоматизацію виробництва, збитковості компанії, відсутності проектів або фінансування.

Згідно з останнім дослідженням Міністерства освіти України, проведеним у 2022 році частка зайнятих випускників вищих навчальних закладів становив 59% [79]. При цьому дослідження проводилось серед різних освітніх рівнів, а саме молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр. Дослідження враховували

зайнятість спеціалістів, що завершили навчання за бюджетні кошти. При дослідженні було враховано стан працевлаштування на кінець 2021 року за наймом, на основі договору цивільно-правового характеру, а також ведення підприємницької діяльності (зокрема, статус ФОПа), незалежної професійної діяльності або іншої задекларованої самозайнятості. Частка зайнятих фахівців рівня молодший спеціаліст станом на початок 2022 року складала 59.8%, бакалавра – 50.3%, спеціаліста – 71.1%, магістра – 61.2% (рис 2.2) [79].

Прогнозними показниками щодо рівня зайнятості випускників вищих навчальних закладів у 2023 році є наступні: для фахівців з освітнім рівнем молодший спеціаліст цей показник складає 39.8%, бакалавра – 33.5%, спеціаліста – 47.8%, магістра – 40.8% (рис. 2.2)

На показники зайнятості випускників усіх рівнів суттєво впливає трудова міграція молодих українців за кордон. Можливою є гіпотеза про порівняно меншу пропозицію офіційного працевлаштування в Україні для осіб з нижчими освітніми рівнями.

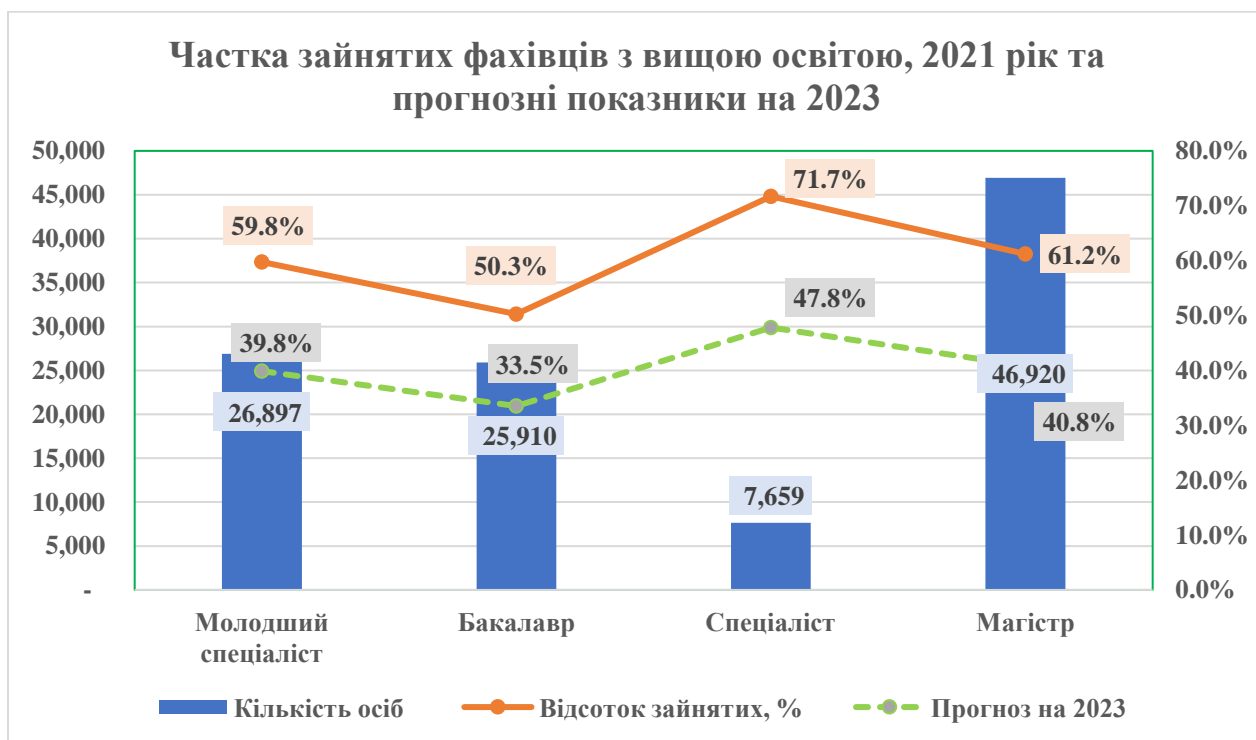


Рис. 2.3. Частка зайнятих фахівців з вищою освітою, 2022 рік та прогностичні показники на 2023 рік

Джерело: складено на основі [79]

Що стосується країн Європи, то показник працевлаштування випускників з 2014 до 2021 рр. зріс із 79,5% до 84,9%. Під час пандемії 2020-2021 року цей показник дещо зменшився, однак у 2022 році став 85% [8].

Водночас дванадцять країн Європи мають показник працевлаштування випускників, який перевищує 90%. До цих країн відносяться Нідерланди, Мальта, Німеччина, Естонія, Литва, Угорщина, Словенія, Швеція, Фінляндія, Австрія, Ірландія та Латвія [8].

Важливою характеристикою ринку праці України є нерівномірна зайнятість. Так, за кількістю зайнятих випускників вищих навчальних закладів переважна більшість станом на початок 2022 року знаходилась у Києві та Київській області (23%), Харківській області (10%), Львівській (8%) та Дніпропетровській області (8%). Це зумовлено наявністю найбільших університетів України в цих областях, а також роботодавців [79].

При прогнозуванні даних на 2023 рік важливо враховувати сучасний воєнний стан та фізичне пошкодження багатьох компаній та університетів в цих регіонах, що дає можливість зростання зайнятості в Києві та Київській області (до 35%) та Львівській області (12%), та відповідне падіння зайнятості спеціалістів з вищою освітою у Харківській області та Одеській області (у 2 рази).

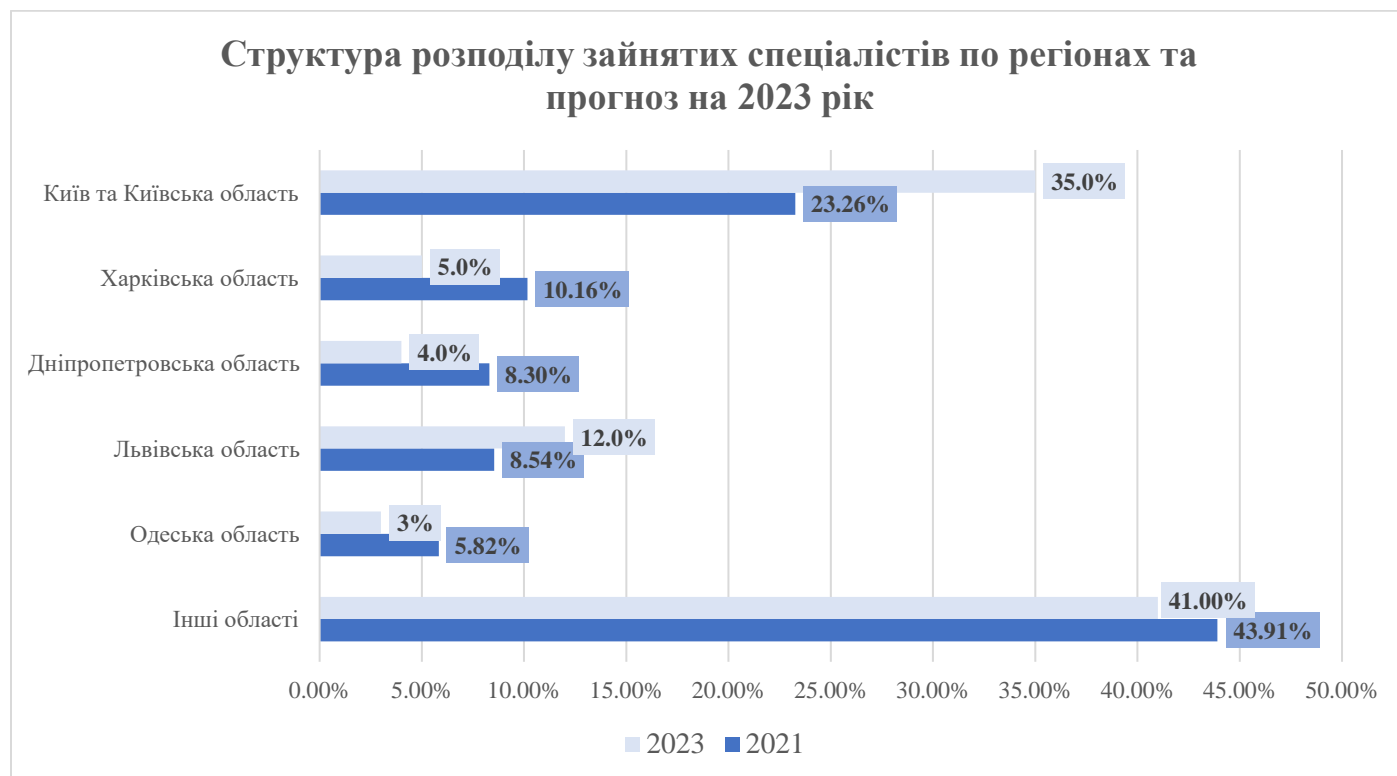


Рис. 2.4. Структура розподілу зайнятих спеціалістів по регіонах та прогностні показники на 2023 рік

Джерело: складено за даними [79].

Зменшення рівня зайнятості серед фахівців з вищою освітою викликано багатьма факторами, основними з яких є:

1. *Невідповідність очікувань роботодавців та молоді щодо рівня знань та навичок, необхідних в роботі, через що виникає непорозуміння між спеціалістом та роботодавцем стосовно задач, рівня заробітної плати та інших умов.*

Державний інститут сімейної та молодіжної політики у жовтні 2021 року проводив онлайн-опитування як серед молоді, так і серед працедавців стосовно найбільш важливих навичок на сучасному ринку праці. При цьому було опитано 1.5 тисячі осіб віком 14-34 роки, які шукають роботу та 184 особи (роботодавців) [76].

Відповідно до очікувань роботодавців, найбільш важливими навичками, які вони б хотіли бачити у кандидатах є наявність критичного мислення, вміння

працювати в команді, тайм-менеджмент та комунікабельність, а найменш важливими – креативність, медіаграмотність.

Водночас, молодь зазначає, що найкритичнішими навичками для роботи є саморозвиток, креативність та вміння працювати в командах, а найменш затребуваними – вважають тайм-менеджмент, використання цифрових технологій.

Отже, ми бачимо, що є як співпадіння в очікуваннях щодо навичок молоді та роботодавців (вміння працювати в командах), так і відмінності (навички щодо критичного мислення, креативності, тайм-менеджменту).

При цьому необхідно зазначити, що молодь критичніше підходить до оцінки власних навичок, ніж роботодавці. За даними рис. 5, можна побачити, що молодь оцінює рівень володіння *навчальними* навичками, куди входить критичне мислення, креативність, самонавчання та розвиток на рівні 12.1% - вище базового та 65% як базовий, в той час як роботодавці оцінюють цей рівень відповідно 36.3% та 60.4%. За оцінками навичок *грамотності* (технічна грамотність, медіаграмотність, цифрова грамотність), молодь вважає, що 7.9% кандидатів мають рівень вище базового та 64.6% на базовому рівні (за оцінками роботодавців ці показники складають 16.5% та 65.9% відповідно). За оцінками *соціальних навичок* (емоційний інтелект, комунікативність, робота в команді) кандидати оцінюють свій рівень володіння на рівні 18.1% вище базового та 66.2% базовий, в той час як роботодавці – на рівні 38.5% та 53.8% відповідно. Що стосується особистісних навичок (ініціативність, продуктивність, гнучність), то кандидати вважають свій рівень володіння цим типом навичок 16.1% вище базового, 63.8% - на базовому рівні (за оцінкою роботодавців – 39.6% та 53.8% відповідно) [76].

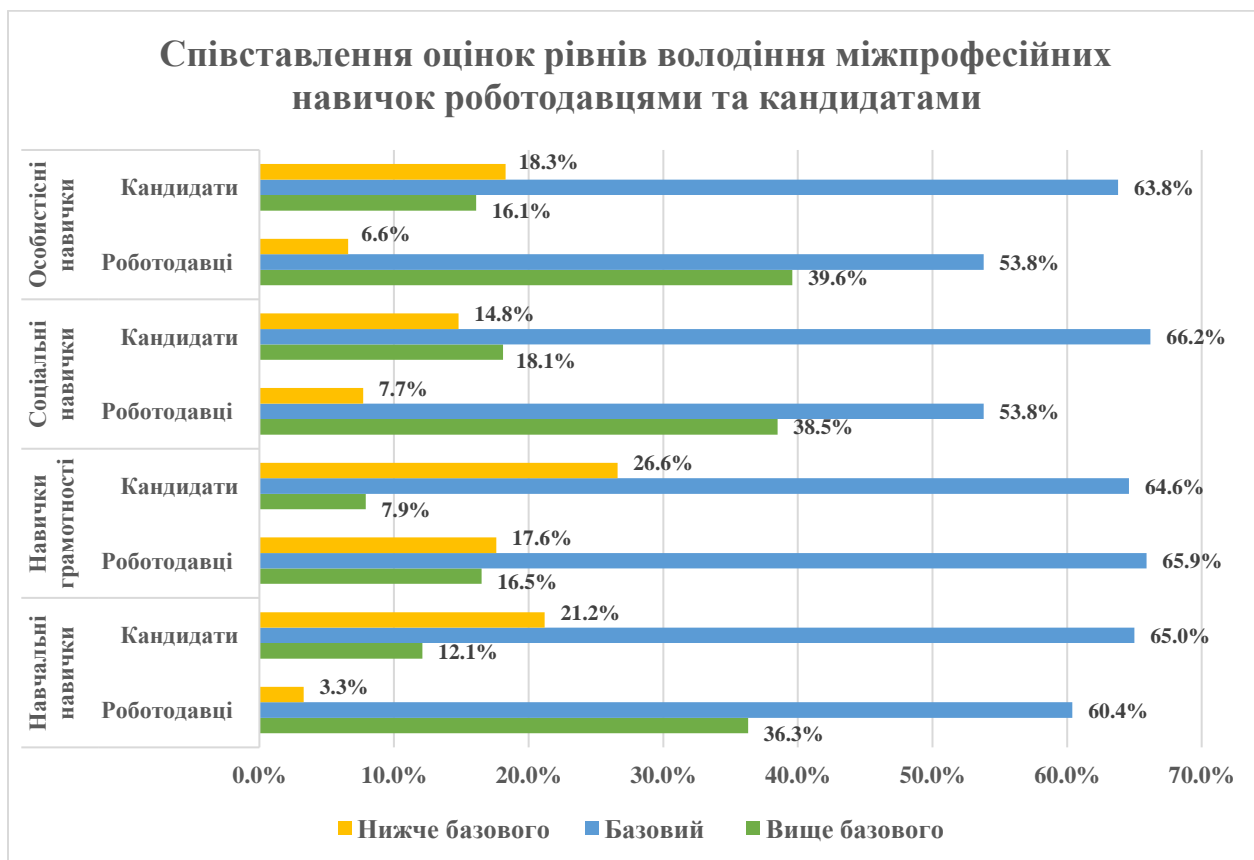


Рис. 2.5 Співставлення оцінок рівнів володіння міжпрофесійних навичок роботодавцями та кандидатами

Джерело: складено за даними [76].

2. *Невідповідність напрямів підготовки спеціалістів в вищих навчальних закладах та кількості випускників потребам ринку праці* – про це свідчить той факт, що, навіть беручи до уваги значну потребу у кваліфікованих спеціалістах з боку компаній, випускники не можуть застосовувати свої знання та навички на практиці, що призводить до високого рівня безробіття серед осіб з вищою освітою.

Так, за даними дослідження Державної служби статистики, наразі більше ніж 70 % осіб з вищою технічною освітою (математика, фізика), 46 % – в галузі біологічних, агрономічних наук, 76 % в галузі прикладних наук працюють не за фахом [41]. А за результатом дослідження Genesis лише 46.7% студентів та

випускників вищих навчальних закладів планують будувати кар'єру за спеціальністю, що є досить низьким показником [83].

Цю проблему можна було описати великою різницею між бажаннями роботодавців та знаннями випускників, коли кваліфікації за науковими спеціалізаціями та реаліями ринку настільки відрізняються, що за бажаннями роботодавців, просто відсутні такі наукові програми в ЗВО, через що випускники мають проходити додаткові тренінги та намагатися опанувати нові навички, які будуть необхідні роботодавцям.

За результатами дослідження ринку праці спеціалістів з вищою освітою компанії Genesis у 2021 році 33% респондентів зазначили, що навчальні програми у вищих навчальних закладах є недостатніми для початку кар'єри за спеціальністю. Саме тому 97.4% студентів прагнуть займатися самоосвітою. Згідно з результатами опитування для цілей самоосвіти 88.6% шукають інформацію з вільних ресурсів в інтернеті, 65.3% відвідують безкоштовні онлайн та офлайн курси, 64.5% підписані на безкоштовні телеграм-канали, звідки вони отримують інформацію про свою професію, 43.8% дивляться публікації та відео експертів в галузі, в якій вони прагнуть розвиватися. При цьому 53,5% опитаних студентів та випускників вищих навчальних закладів вважають, що освітні програми в університетах лише допомагають здобути певні знання та навички для роботи за спеціальністю [83].

Необхідно зазначити, що частка зайнятості спеціалістів з вищою освітою свідчить про те, що роботодавці віддають перевагу фахівцям, які мають вищу освіту. Але при виборі кандидата на роботу, компанія окрім формального підтвердження базових навичок спеціаліста у вигляді диплому враховує наявність міжпрофесійних навичок, про які детальніше описано вище.

Також можна відмітити, що в Україні проблеми якості формування та ефективності використання освітнього потенціалу пов'язані як зі станом вищої

освіти, так і з незавершеністю реформування практично усіх секторів економіки, а також з неузгодженістю пропозиції та попиту на ринку праці.

3. *Неофіційна зайнятість* – робота на біржах фрілансу, відкриття свого неофіційного бізнесу, контрахтування з іноземними компаніями та відсутність працевлаштування в Україні. Згідно з даними Державної служби статистики на початок 2022 року 19.3% (3 млн осіб) українців працездатного віку працюють в тіньовому секторі економіки, що є досить високим показником, незважаючи на те, що порівняно з минулим роком цей показник покращився на 6.8% [41]. Сфери, в яких виявлено найбільшу кількість неформально зайнятих працівників – сільське господарство, будівництво, оптова та роздрібна торгівля.

Неофіційне працевлаштування, має негативний вплив на формування репрезентативної вибірки щодо зайнятості населення, оскільки не відображає справжній стан речей на ринку та викривлює інформацію про працевлаштування осіб-випускників закладів вищої освіти. Таким чином особа може виконувати певну роботу, проте не бути працевлаштованою, що в свою чергу зменшує кількість офіційно зайнятих осіб-випускників закладів вищої освіти.

4. *Виїзд фахівців з вищою освітою за кордон в пошуках кращого працевлаштування;*

Наявність вищої освіти не гарантує робочого місця з достатнім рівнем оплати праці в Україні, про що свідчать значне число осіб з вищою освітою, бажаючих знайти роботу в інших країнах.

5. *Зменшення попиту на фахівців з вищою освітою через зменшення кількості вакансій, проектів, пандемію та інших супутніх обставин, що призвели до зменшення кількості вакансій, а відповідно і зменшили показники щодо зайнятості спеціалістів.*

В Україні у довоєнний час в останні роки (особливо в період пандемії) активного розвитку набрала Інтернет освіта в режимі онлайн. Це було спровоковано

багатьма чинниками, зокрема серед яких: втрата працевлаштування у період пандемії, бажання зміни своєї професії, або підняття кваліфікації відповідними сертифікованими програмами, бажання перекваліфікації у суміжні сфери, можливість отримувати знання не відвідуючи заклад вищої освіти, отримання знань та навичок, які не надаються у ЗВО [84].

Завдяки освітнім курсам, люди могли підвищити свої знання у володінні різними мовами, а також дуже швидко опанувати будь-які навички із нових професій з подальшим перекваліфікуванням.

2.2. Ринок праці України в умовах воєнного стану: тенденції та перспективи

Військова агресія Російської Федерації проти України спричинила найбільшу економічну кризу, що суттєво відобразилося на українському ринку праці. Внаслідок цього важливим завданням на сьогоднішній день є об'єднання та активізація усіх інституційних механізмів та суб'єктів ринку праці, аналіз актуального стану, тенденцій та потреб ринку праці, а також розробка рекомендацій щодо подальшого його розвитку.

Як свідчать дослідження групи GradusResearch, що здійснюють актуальні дослідження та публікують аналітичні звіти на тематику «Міграція та соціально-політичні настрої під час війни», з початку воєнної агресії до 22 березня 2022 р. 86% призупинили свою діяльність і майже не працювали внаслідок воєнних дій. Лише 13% компаній вели свою діяльність, як і раніше, а незначна частка вітчизняного бізнесу (6 %) працювала в більшому порівняно з довоєнним часом обсязі [13].

В одній з останніх досліджень проведених у жовтні 2022 року було проаналізовано, що лише 57% українців є наразі працевлаштованими, що в основному проживають в Західному, Центральному регіоні та Києві. 78% респондентів зазначають, що їх доходи зменшились під час військової агресії.

Повномасштабна війна стала причиною активізацій міграційних процесів. За дослідженням GradusResearch було виявлено, що майже 40% українців змінили своє місце проживання. Напрямами міграції стали інші населені пункти в межах однієї області, її інші області України та іноземні країни. При цьому 20% з мігрантів з них переїхали до іншого населеного пункту в межах тієї самої області, 61% переїхали до іншої області, а 19% - виїхали закордон [13].

Основними напрямки внутрішньорегіональної міграції стали Львівська область (13%), Закарпатська область (9%), місто Київ (7%), Черкаська область (7%) та Івано-Франківська область (7%). Основними напрямками зовнішньої міграції стали Польща (20% усіх емігрантів), Німеччина (19%), Чехія (7%).

Дослідження соціологічної групи Рейтинг показали, що станом на 19 березня 2022 більше, ніж половина українців (53%), які були працевлаштовані до війни, втратили роботу, 22 % продовжили працювати у таких же самих умовах, 21 % – перейшли на віддалену роботу, 2 % - працевлаштувалися на нову роботу. Даний факт значно відобразився на добробуті українців: економічне становище внаслідок війни не змінилося лише у 18 % респондентів, у 52 % – суттєво погіршилося, у 28 % – більшою мірою погіршилося [90].

Проаналізуємо співвідношення кількості вакансій та резюме, що наводиться Work.ua за період 2021-2023 роки (рис. 2.6). З динаміки показників видно, що середнім показником за 2021 рік стало 56% (1 вакансія на 2 резюме). Проте у 2022 році цей середній показник знизився вдвічі – до 27% (1 вакансія на 4 резюме), а також спостерігались суттєві диспропорції на ринку праці. При цьому у березні 2022 року було зафіксовано найменшу кількість поданих резюме, що спричинило зростання співвідношення «кількість вакансій/резюме», а у квітні 2022 року було зафіксовано найменшу кількість вакансій за весь досліджуваний період – лише 8 тис., що склало 8.7% від всіх поданих резюме. Даний показник почав згодом

поступово покращуватися та відновлюватися, про що свідчать вже дані 2023 року. Станом на квітень 2023 дане співвідношення склало 43%.

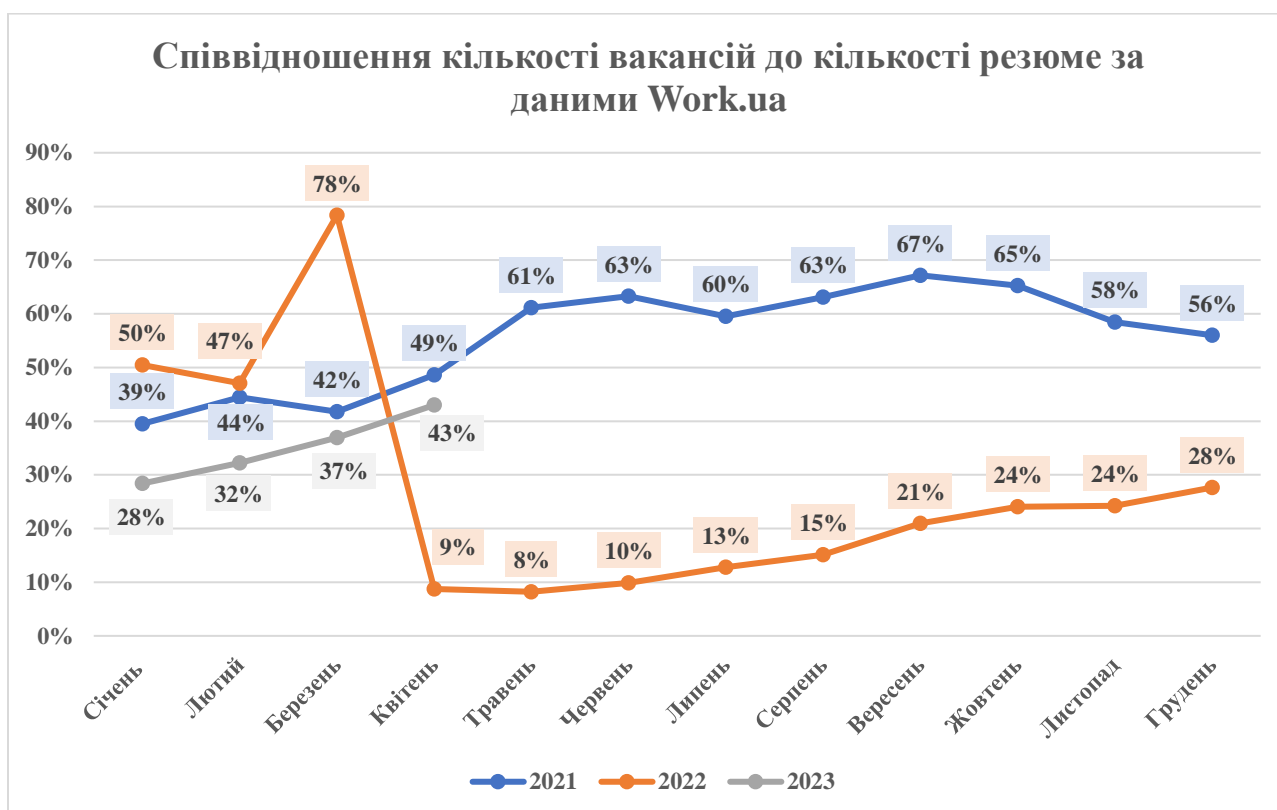


Рис. 2.6 Співвідношення кількості вакансій до кількості резюме за даними Work.ua

Джерело: складено за даними [87].

У другій половині 2022 року ситуація з негативними тенденціями на ринку праці почала покращуватися, оскільки відбулася адаптація підприємств до нових реалій. На сайтах з пошуку роботи почали з'являтися вакансії із високою винагородою, а також почалося збільшення кількості вакансій та необхідності у працівниках.

У другій половині 2022 року Федерація роботодавців України спільно з програмною організацією EU4Skills, організацією з пошуку роботи GRC.UA провели опитування серед українських підприємств, бізнесу щодо попиту на

кваліфікованих кадрів, затребуваних вакансій та проблем, навичок та можливостей співпраці з вищими навчальними закладами [14].

Під час презентації було розглянуто основні висновки, зокрема щодо наявності вакансій та потреби у персоналі, найбільш актуальних проблем у роботі з персоналом, потреби у навчанні; затребуваність навичок та готовність співпраці з закладами професійної освіти.

У дослідженні брало участь 290 компаній, підприємств усіх галузей та напрямів економічної діяльності. Було відзначено, що за період жовтень-листопад 2022 року: 34% зазначили, що потребують подальшого навчання персоналу. При цьому 55 % відзначило, що для виконання роботи працівникам достатньо мати неповну вищу освіту. 51% компаній зазначило, що не готові до співпраці з вищими навчальними закладами. Компанії відзначають можливу співпрацю у напрямках організації виробничої практики, підвищення кваліфікації та професійного навчання [14].

В рамках аналізу стану та тенденцій на ринку праці України в умовах воєнного стану у 2023 році, мотивацій та проблем, з якими зіштовхуються спеціалісти з вищою освітою було проведено анкетування (Додаток А). Вибірка налічувала 20 осіб, які 80% з яких здобули певний науковий ступінь (бакалавр або магістр), а 20% яких наразі здобувають освітній ступінь в університетах Київський національний університет імені Т. Г.Шевченка, Києво-Могилянська академія, Київський національний економічний університет, КПІ імені І. Сікорського, Київського національного торгово-економічного університету. Структура вибірки наведена в Таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Структура вибірки щодо анкетування

Структура вибірки	N=20 Україна
Гендер	
<ul style="list-style-type: none"> • Чоловіча стать • Жіноча стать 	40% 60%
Освіта	
<ul style="list-style-type: none"> • Має освітній ступень (бакалавр, магістр) • На даний момент здобуває освіту • Інше 	80% 20% 0%
Зміна місця проживання	
<ul style="list-style-type: none"> • Емігрувало до іншої країни • Перемістилися в межах України • Не змінили місця проживання 	50% 25% 25%
Вік	
<ul style="list-style-type: none"> • До 25 років • Старше 25 років 	90% 2%

Джерело: складено автором

Важливо відзначити, що 75% змінили місце дислокації під час війни: серед них емігрувало до іншої країни 10 респондентів (50%), 5 – внутрішньо переїхали до іншого регіону України (25%), а 5 не змінювали свого місця проживання. Дані свідчать про високий ступінь міграційних процесів серед спеціалістів з вищою освітою, що негативно впливає на ринок праці України та призводить до проблеми «відтоку інтелекту».

Серед фахівців з вищою освітою було проведено опитування щодо їх можливостей та стану працевлаштування у післявоєнний період. Серед опитаних фахівців 4 втратило роботу під час війни, що пов'язано зі скороченням штату працівників у компаніях, наразі з яких 2 знаходяться в активному пошуку роботи, а 2 вже знайшли.



Рис. 2.7 Залежність між місцем дислокації респондентів та готовністю працювати не за спеціальністю

Джерело: складено автором за результатами опитування

80% опитаних респондентів зазначають, що не погодились би працювати на роботі не за спеціальністю, що свідчить про високий рівень вмотивованості фахівців продовжувати розвиватися у сфері, в якій вони навчалися. При цьому серед усіх, хто емігрував до іншої країни, для 70% важливо працювати за своєю спеціальністю, серед тих, хто перемістився до іншого регіону України – 80% хотіли б працювати тільки за спеціальністю, а серед тих, хто не змінював місця проживання – ніхто б не хотів мати роботу не за спеціальністю. Це свідчить про вищий ступінь складності знайти роботу за спеціальністю закордоном, а спеціалісти, що залишилися в Україні – мають чіткі цілі щодо роботи лише в межах своєї спеціальності.

Були проаналізовані фактори, які відіграють найважливішу роль при працевлаштуванні: заробітна плата, кар'єрний розвиток, можливість працювати дистанційно, гарантії від роботодавця, колектив, можливість застосувати знання на практиці, цікавість задач, назва або бренд компанії. Важливо відзначити, що для 40% респондентів відзначили кар'єрне зростання та професійний розвиток як найбільш

значний фактор, 30% відзначити заробітну плату, 20% - можливість працювати дистанційно, 10% - можливість застосувати свої знання на практиці.

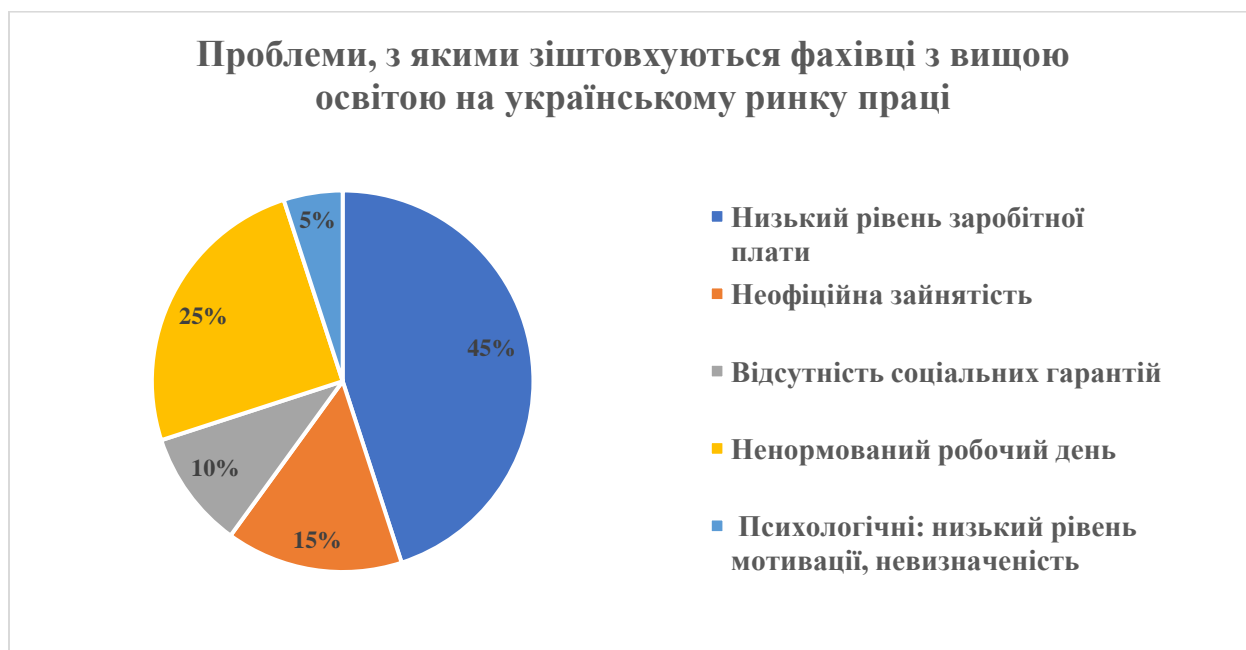


Рис. 2.8 Проблеми, з якими зіштовхуються фахівці з вищою освітою на українському ринку праці

Джерело: складено автором за результатами опитування

Опитані респонденти відзначають, що основні проблеми, з якими вони зіштовхнулися на українському ринку праці є низький рівень заробітної плати – майже половина респондентів (45%), ненормований робочий день (25%), неофіційна зайнятість (15%).

При пошуку роботи 90% респондентів користувалися веб сайтами (LinkedIn, Work.ua), 10% користувалися оголошеннями, розміщеними в соціальних мережах, Інтернеті.

Серед тих, хто залишився в Україні, 30% респондентів хочуть шукати роботу закордоном та у випадку отримання офферу з закордону 80% відповіли «Так».

2.3. Інтеграція українських спеціалістів з вищою освітою в міжнародний ринок праці

Внаслідок повномасштабної війни більше 4.7 млн біженців з України зареєструвалися для тимчасового захисту в Європейському Союзі (ЄС) [34]. Більшість дорослих – це жінки з рівнем освіти вищим за середній порівняно з іншими групами біженців та населенням України в цілому. Проаналізуємо стан працевлаштування українських мігрантів з вищою освітою в умовах міжнародної міграції.

Залучення українських мігрантів до ринку праці відбувалося швидше, ніж усіх груп мігрантів з будь-яких інших країн. У кількох європейських країнах ОЕСР частка працездатних українських біженців у зайнятості вже перевищує 40% (включаючи Нідерланди, Литву, Естонію та Велику Британію). Такий же показник спостерігається в інших місцях, зокрема в Польщі та Чехії, враховуючи короткострокові роботи та неформальну зайнятість.

Директива про тимчасовий захист, активована ЄС безпрецедентним кроком на початку березня 2022 року, надає право негайного працевлаштування чи самозайнятості для біженців з України. Знаходження оплачуваної роботи відповідно до освітньої та професійної кваліфікації біженців допомагає новоприбулим стати самодостатніми та стимулює місцеву економіку. Дані свідчать про те, що значна частина дорослих має професійно-технічну або академічну кваліфікацію, але знання про їхні фактичні навички все ще обмежені [31].

Згідно з прогнозами ОЕСР, приплив українських біженців може збільшити європейську робочу силу на 0,5% до кінця 2022 року, що вдвічі більше, ніж у 2015-17 роках. Очікується, що в Польщі, Чехії та Естонії, де проживає найбільша кількість українських біженців у відношенні до чисельності населення, буде зафіксовано найбільше зростання, приблизно на 2%. Жорсткий ринок праці та нестача працівників у багатьох приймаючих країнах створюють гарні передумови для

успішної інтеграції біженців на ринок праці, але багато що залежатиме від супутніх заходів підтримки. Підведення підсумків існуючих даних про соціально-економічний профіль українських мігрантів дає уявлення про потенціал навичок та перспективи виходу на ринок праці.

Демографічний склад українських мігрантів з України відрізняється від інших потоків біженців. Оскільки воєнний стан не дозволяє більшості чоловіків призовного віку (від 18 до 60 років) залишити країну - як наслідок, практично в усіх приймаючих країнах принаймні 70% дорослого населення є жінками, а більше третини всіх біженців є дітьми. У деяких країнах цифри ще вищі. У Польщі, наприклад, 84% усіх дорослих становлять жінки, а діти становлять 41% біженців. Крім того, люди віком 65 років і старші становлять незначну частку серед біженців [27].

У 2022 році Агентство Європейського Союзу з питань притулку (EUAA) у партнерстві з Організацією економічного співробітництва та розвитку запустили Опитування мігрантів, які прибувають з України (SAM - UKR). Метою цього проекту є збір даних безпосередньо від переміщених осіб, які тікають від війни в Україні до ЄС, про їхню подорож, вразливість, потреби, майбутні прагнення, процес реєстрації, сімейну та поточну ситуацію.

Результати досліджень, проведених в рамках проекту SAM - UKR свідчать про те, що більша частка українських біженців має вищу освіту порівняно з іншими групами біженців, а також серед населення України в цілому. Наприклад, близько 71% учасників дослідження SAM-UKR повідомили про те, що вони закінчили вищу освіту, при цьому 41% мають ступінь магістра або вище (рис. 2.7). Ще 13% респондентів заявили про наявність повної професійної (професійно-технічної) освіти [30, 35].

Також було виявлено, що існують певні відмінності в рівнях кваліфікації респондентів за регіонами походження. Близько 85% українців, які приїхали з міста

Києва, вказали, що вони мають вищу освіту (освітній ступінь магістр та бакалавр), серед з яких 56 % мають ступінь магістра або вище.

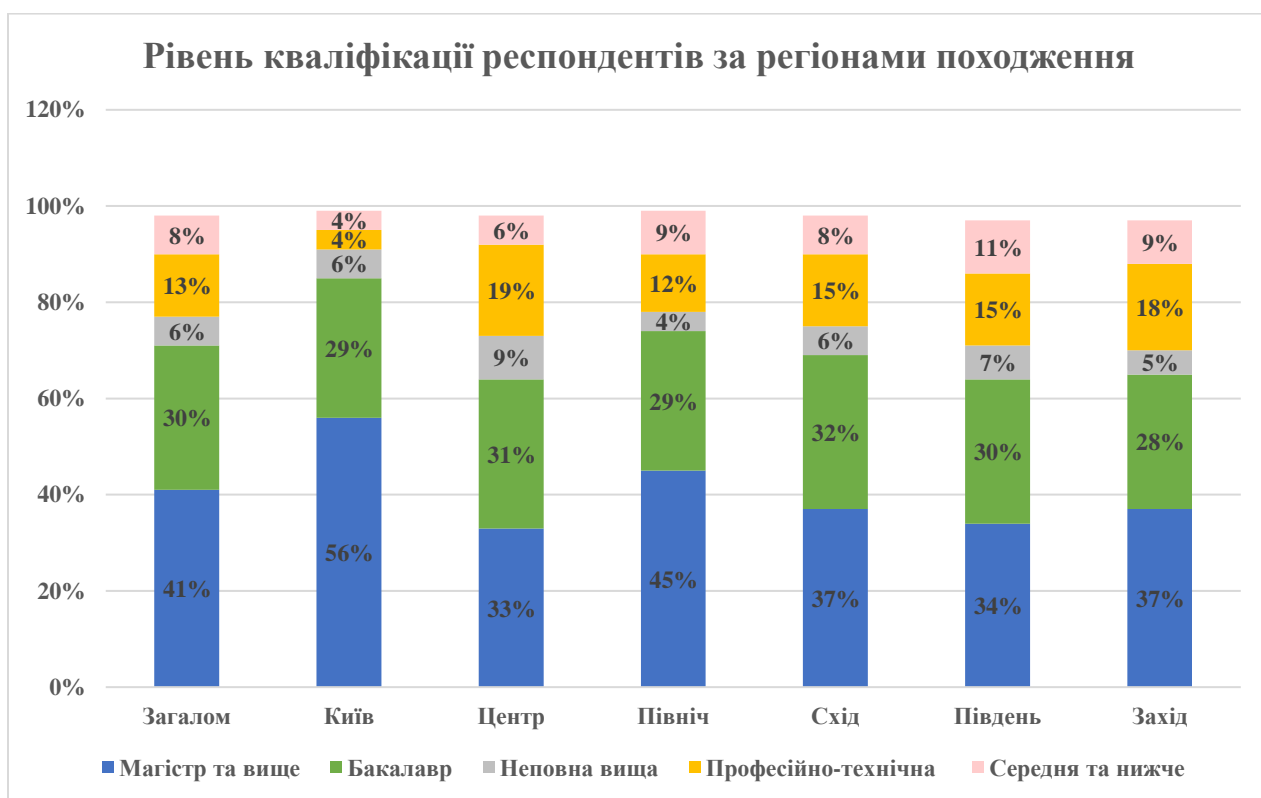


Рис. 2.9 Рівень кваліфікації респондентів за регіонами походження

Джерело: складено за даними [30, 35].

Результати інших досліджень наведені в додатку Б. Більшість з них свідчать про те, що українські мігранти, що шукають роботу, мають вищий або середній ступінь освіти. Так, такі країни як Німеччина, Великобританія, Ірландія, Швейцарія, Іспанія покзують значну частку українських мігрантів з вищою освітою (більше 60%), що опубліковано у різних внутрішніх та міжнародних джерелах. Дослідження були проведені на окремих вибірках українських мігрантів (найбільша вибірка налічувала 84 тис осіб і проводилася національними органами влади Іспанії, за якою виявлено, що 62% українських мігрантів мають вищу освіту, 29% - середню освіту) При цьому за дослідженнями Великобританії аж 81% українських мігрантів має вищу освіту.

В інших країнах рівень кваліфікації зафіксований дещо нижчий. У Бельгії (Фландрія), 52% українських мігрантів були зареєстровані як особи з вищою освітою. Результати співбесід Федерального відомства Німеччини у справах міграції та біженців щодо працевлаштування також свідчать про нижчий рівень освіти серед прибулих з України. Серед понад 47,000 українських біженців, які брали участь у інтеграційних курсах у Німеччині, лише 37% мали вищу освіту, тоді як 19% володіють середньою освітою. Австрійські агентства фіксують найнижчий освітній рівень серед усіх інших країн (36% українських мігрантів мають вищу освіту, 24% - середню) [30, 35].

Отже, загалом з статистичних даних, зібраних різними агентствами європейських країн, можна охарактеризувати освітній рівень українських мігрантів, що мають намір працевлаштовуватися, як високий.

Однією з найнеобхідніших умов інтеграції українських мігрантів в європейський ринок праці є отримання статусу «тимчасово захищеної» особи. 4 березня 2022 року в результаті безпрецедентного відтоку з України Європейська Рада проголосувала за активацію Директиви про тимчасовий захист, розробленої для швидкого надання переміщеним особам термінових послуг, таких як розміщення, доступ до медичної допомоги, працевлаштування та освіти. Протягом перших трьох місяців після російського вторгнення було зареєстровано понад 3,4 мільйона осіб для тимчасового захисту, згідно з даними, наданими національними органами Агентства Європейського Союзу з питань притулку. З того часу кількість реєстрацій уповільнилася до приблизно 55 000 на тиждень, що становить понад 4,1 мільйона [31].

Відповідно до Директиви 2001/55/ЄС, «тривалість тимчасового захисту» повинна складати початковий період в один рік. Якщо статус не припинено відповідно до положень цієї Директиви, цей період повинен автоматично подовжуватися на шість місяців максимум на один рік.

Як свідчать дані Європейської служби статистики, за березень 2022 року було зареєстровано 6.2 млн заявок від українських біженців, протягом квітня 2022 року – 4,1 млн заявок. З того часу кількість заявок на отримання тимчасового захисту почала з кожним місяцем знижуватися і станом на лютий 2023 року вже складала 396 тис. Найбільшу кількість статусів про тимчасовий захист було надано такими країнами як Польща та Чехія (майже 65% станом на березень 2022 року).



Рис. 2.10 Кількість зареєстрованих заявок про статус "тимчасового захисту" від українських мігрантів, тис штук за період березень 2022 рік - лютий 2023 рік

Джерело: складено за даними [31].

За результатами опитування SAM-UKR видно основні категорії зайнятості українських мігрантів перед виїздом з України. Основними проблемами інтеграції українських мігрантів з вищою освітою у міжнародний ринок праці є:

1. *Додаткові бар'єри для роботи на певних професіях в іноземних країнах, що спонукає до потреби в додатковому навчанні, особливих заходах підтримки для прискорення визнання іноземних кваліфікацій.*

За дослідженням SAM - UKR основними категоріями роботи українських біженців перед виїздом з України є охорона здоров'я, освіта та навчання, продажі та комунікації, менеджмент та адміністрація та інші професії. Згідно з додатком В можна побачити структуру зайнятих українців в даних категоріях, зокрема Польщі, Чехії, Литви, Румунії, Швеції, в яких було зафіксовано найбільшу кількість учасників опитування).

Проте необхідно зазначити, що для значної кількості професій (особливо, що стосується сфери охорони здоров'я та освіти) кваліфікація українського мігранта не визнається – необхідно отримувати додаткову освіту в європейському вищому навчальному закладі, проходити додаткові курси, мати додатковий досвід роботи, що підтверджує кваліфікацію.

Наприклад, результати опитування Агентства Європейського Союзу з питань притулку показують, що приблизно кожен десятий український мігрант раніше працював у секторі освіти. Опитування, проведене ООН свідчить про ще більшу частку – 17%. Проте необхідно зазначити, що у цій сфері без додаткових кваліфікаційних вимог змогли працевлаштуватися лише 30% українських мігрантів з вищою освітою, отриманою в Україні. Дані з Литви та Швейцарії свідчать про попередній досвід роботи в освітньому секторі на рівні 8% і 7% відповідно [34, 35].

В опитуванні, проведеним у Великій Британії 33% називають визнання іноземних кваліфікації, як найбільш суттєвою перешкодою при працевлаштуванні в англійські компанії.

Серед українських мігрантів у Чеській Республіці спостерігається також звичайна невідповідність кваліфікації. Результати опитування, отримані в липні, показують, що більше ніж двоє з п'яти українців, які працюють у чеських роботодавців, мають значно більш низьку кваліфікацію, ніж ті, які вони обіймають в Україні. Подібним чином дані з Німеччини та Фландрії (Бельгія) свідчать про те, що велика частка біженців у цих регіонах очікує працювати на роботі, яка

вимагатиме лише нижчого рівня формальної кваліфікації, ніж вони насправді мають. У Німеччині майже кожен третій біженець, який має намір залишитися, очікує, що буде працювати нижче своєї кваліфікації або вже це робить.

2. *Мовні бар'єри.* Незважаючи на те, що володіння англійською мовою є відносно поширеним серед українських мігрантів, мовний бар'єр залишається однією з найсуттєвіших проблем при інтеграції в європейський ринок праці. За дослідженням Агентства Європейського Союзу з питань притулку основними мовами, якими розмовляють, є українська (94%), російська (80%) та англійська (50%) (рис. 2.9). Багато респондентів спілкуються як російською, так і українською (76%). Інші мови є менш поширеними. Це свідчить про те, що лише невелика частка біженців розмовляє мовою приймаючої країни ЄС, у якій вони проживають.

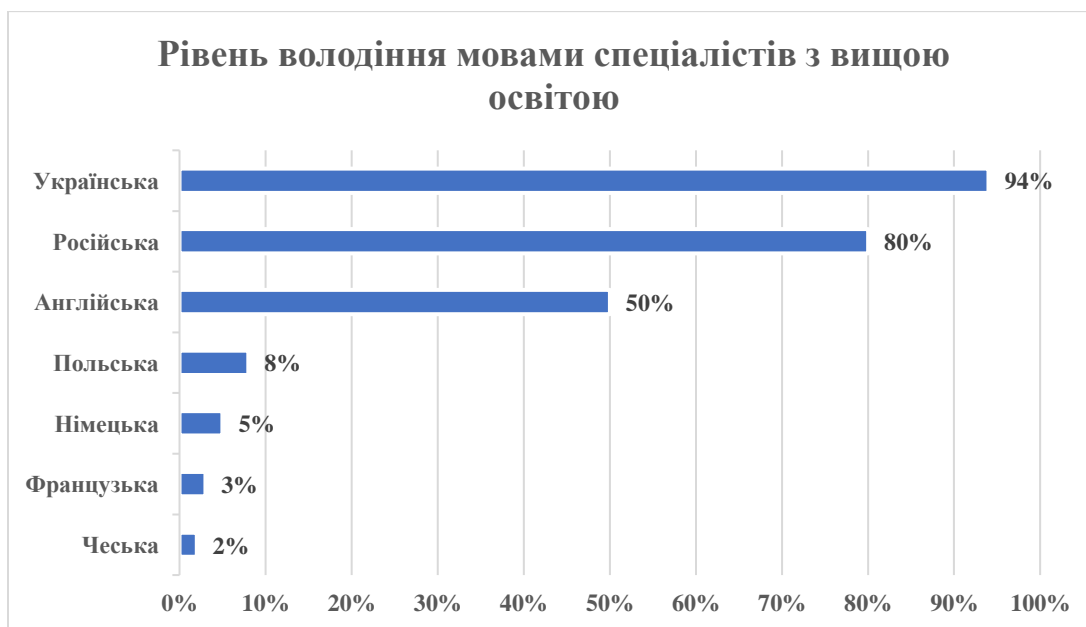


Рис. 2.9. Рівень володіння мовами спеціалістів з вищою освітою

Джерело: складено за даними [35].

В Ірландії дві третини респондентів назвали свої знання англійської мовою проблемою під час пошуку роботи. Особливо це стосується жінок, які працюють у сфері послуг. Подібним чином у Сполученому Королівстві 56% тих, хто заявляє, що

«зазнавали перешкод для працевлаштування», зазначили, що їхні знання англійської мови були недостатніми для відповідності вимогам до роботи [18].

У Німеччині близько 60% респондентів вважають мовні бар'єри найбільшою проблемою в новому середовищі. Українські мігранти в Польщі, Бельгії, Словацькій Республіці та Іспанії висловили подібну стурбованість. Таким чином, полегшення мовних труднощів стало одним із головних пріоритетів для біженців. В опитуванні агенствами Польщі 43% респондентів визначили мовну підтримку як одну зі своїх головних потреб після фінансової допомоги, проживання та працевлаштування [27].

3. *Адміністративні бар'єри.* Незважаючи на те, що наразі майже всі українські мігранти мають статус «тимчасового захисту», що дозволяють їм працевлаштовуватися, роботодавець повинен бути готовий врегулювати трудові адміністративні формальності під час прийняття на роботу українця. Це стосується підготовки трудового договору, соціального пакету та інших юридичних формальностей.

Європейський Союз надає широкомасштабну підтримку щодо інтеграції українських мігрантів-кандидатів на працевлаштування.

Європейська комісія допомагає роботодавцям із ЄС зрозуміти та визнати українські кваліфікації та переклала систему Europass на українською мовою. З Europass українські мігранти можуть створити профіль, щоб записати всі їхні навички, кваліфікацію та досвід, додавати файли (документи, дипломи, зображення) до особистої бібліотеки, щоб їх інформація та документи були доступними в одному безпечному місці, отримувати індивідуальні пропозиції про роботу і курси на основі свого досвіду, інтересів і навичок, зареєстрованих у їх профілі, поділитися посиланням на свій профіль з роботодавцями, рекрутерами, професіоналами з орієнтації або навчальними закладами, отримати доступ до інформації про навчання та роботу в Європі, включаючи посилання на національні служби, що надаються державами-членам.

На рівні ЄС Європейська комісія розробила *онлайн-пул талантів ЄС* («ЄС Talent Pool») для переміщених осіб з України відповідно до сценарію, розробленого ОЕСР. Це дозволяє кандидатам визначати та зіставляти свої навички та кваліфікації з роботодавцями з Європейського Союзу. Цей проект проходить пілотне тестування у деяких країнах ЄС, включаючи Іспанію, Литву та Фінляндію.

Українські мігранти також можуть отримати міжнародні стандартизовані документи, такі як Європейський кваліфікаційний паспорт для біженців або кваліфікаційний паспорт ЮНЕСКО. На основі оцінки наявної документації та структурованого інтерв'ю ці інструменти надають достовірну інформацію про академічну та професійну кваліфікацію біженців, а також знання мови.

Ряд європейських країн вжили заходів для *спрощення та прискорення визнання академічних кваліфікацій*, отриманих в Україні. У Норвегії, наприклад, українці з вищою освітою можуть отримати визнання своєї освіти шляхом автоматичного затвердження та без офіційної оцінки окремих документів про освіту. Вони отримують стандартизовану заяву, що описує норвезький ступінь, до якого можна прирівняти їхній ступінь. Подібні зміни запровадили в Чехії. Португалія оцінює академічну кваліфікацію в рамках кожного конкретного випадку, що дозволяє відтермінувати необхідність щодо подання дипломів, сертифікатів чи інших академічних документів одержувачам тимчасового захисту в органи державної влади задля. Декілька інших країн ОЕСР, зокрема Угорщина та Іспанія, відмовилися від адміністративних зборів, пов'язаних із процедурами визнання кваліфікації українців.

Як було зазначено вище, багато українських мігрантів з України раніше працювали в галузі охорони здоров'я та освіти. Одним із способів, у який країни намагалися полегшити доступ до регульованих професій, є скасування кваліфікаційних вимог або прискорення оцінювання. Литва звільняє українських мігрантів від обов'язкового знання мов для певного ряду професій (включно з

викладанням) на два роки. Австрія дозволяє українським вчителям працевлаштовуватися в школи без попереднього знання німецької мови, а Німеччина знизила вимоги до документів для вчителів. Щоб задовольнити нестачу в секторі охорони здоров'я, Іспанія, Італія, Польща та Словацька Республіка полегшили доступ медичного персоналу до своїх ринків праці.

У червні Польща запустила портал Praca w Polsce (портал «Робота в Польщі») для підтримки українців у пошуку роботи відповідно до їхньої кваліфікації. На ньому українські біженці можуть надати інформацію про свою освіту, кваліфікацію та попередню роботу, яка потім стає доступною для польських роботодавців.. Станом на листопад 2022 року на платформі є понад 250 000 пропозицій роботи [27].

Окрім офіційних інструментів, у соціальних мережах також з'явилося багато спеціалізованих відповідних сторінок із приватними громадянами та власниками бізнесу, які пропонують можливості працевлаштування українським біженцям (наприклад, Jobs4UKR, AdeccojobsforUkraine, jobaidUkraine, JobsforUkraine, EU4UA тощо). Хоча ці ініціативи, як правило, мають добрі наміри, якість інформації часто важко оцінити. Існує також кілька пов'язаних ризиків, зокрема стати жертвою торговців людьми, які націлені на ці сайти, або зайнятися незадекларованою роботою. Через обмежені фінансові ресурси, мовні бар'єри та низьку обізнаність про свої права в приймаючих країнах біженці знаходяться в особливо вразливій ситуації. Декілька країн і міжнародних організацій вжили заходів для зменшення цих ризиків. Чеська Республіка, наприклад, оголосила про заходи щодо зміцнення свого потенціалу інспекції праці, а Європейське управління праці (ELA) допомагає країнам ЄС у перекладі інформаційних матеріалів.

Висновки до розділу 2

У розділі 2 було проаналізовано ринок праці України, зокрема стан основних показників стосовно фахівців з вищою освітою у довоєнний та після воєнний період. Проаналізувавши стан зайнятості та рівень безробіття, видно, що частка зайнятих спеціалістів з повною вищою освітою зменшилась, а тако стосовно всіх фахівців із вищою освітою зберігалася тенденція до зростання рівня безробіття.

У роботі було проаналізовано основні фактори, що призвели до цієї проблеми, а саме: невідповідність очікувань роботодавців та молоді щодо рівня знань та навичок, необхідних в роботі, через що виникає непорозуміння між спеціалістом та роботодавцем стосовно задач, рівня заробітної плати та інших умов; невідповідність напрямів підготовки спеціалістів в вищих навчальних закладах та кількості випускників потребам ринку праці; неофіційна зайнятість; виїзд фахівців з вищою освітою за кордон в пошуках кращого працевлаштування; зменшення попиту на фахівців з вищою освітою через зменшення кількості вакансій, проектів.

Також у даному розділі було проведене опитування серед випускників вищих навчальних закладів України щодо стану їх працевлаштування у післявоєнний період. На основі вибірки було проаналізовано стан та тенденцій на ринку праці України в умовах воєнного стану у 2023 році, проблеми, з якими зіштовхуються спеціалісти з вищою освітою, мотивації щодо міграції.

Залучення українських мігрантів до ринку праці відбувалося швидше, ніж усіх груп мігрантів з будь-яких інших країн. Результати європейських досліджень, свідчать про те, що більша частка українських біженців має вищу освіту порівняно з іншими групами біженців. Однак основними проблемами інтеграції українських мігрантів з вищою освітою у міжнародний ринок праці є: додаткові бар'єри для роботи на певних професіях в іноземних країнах; мовні бар'єри; адміністративні бар'єри. Наразі ряд європейських країн вжили заходів для спрощення та прискорення визнання академічних кваліфікацій, отриманих в Україні.

Розділ 3. Формування стратегії підвищення ефективності залучення спеціалістів з вищою освітою на вітчизняний ринок праці

3.1 Державне регулювання ринку праці та міграційних процесів в рамках соціально-економічного розвитку України: сучасний стан та розробка рекомендацій

Державне регулювання ринку праці є складною системою заходів, спрямованих на забезпечення ефективної зайнятості населення, що є особливо актуальним в умовах воєнного стану. Зміна структури ринку праці, що виникла в результаті релокації, внутрішньої та зовнішньої міграції стала наслідком зменшення кількості робочих місць, зростання конкуренції та безробіття, відтік кваліфікованих спеціалістів, фахівців з вищою освітою. Метою покращення механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення є забезпечення ефективного використання робочої сили для досягнення максимальних економічних і соціальних результатів. Для цього можуть застосовуватися різні заходи, включаючи економічні стимули, правові та організаційно-економічні заходи, які мають на меті забезпечення нормальних умов праці та раціонального використання трудових ресурсів.

У період воєнного стану було запроваджено законопроекти задля регулювання ринку праці та міграційних процесів. Основні з них наведемо їх в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Механізм державного регулювання ринку праці

в умовах воєнного стану та їх вплив на спеціалістів з вищою освітою

Закон	Суть	Оцінка впливу на ринок праці спеціалістів з вищою освітою
Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових	Трудовий договір із нефіксованим робочим часом дозволяє фрілансерам працювати за гнучким графіком та співпрацювати з	Забезпечує більшу гнучкість та позитивно впливає на бажання фахівців з вищою освітою

відносин з нефіксованим робочим часом.	кількома роботодавцями одночасно, а також забезпечує їх захист.	працювати на українському ринку
Порядок організації соціальної та професійної адаптації ветеранів бойових дій.	Процес переходу з військової служби до цивільного життя передбачає програми медичної та психологічної реабілітації, підтримку у подальшому навчанні, перекваліфікації та пошуку роботи, соціальний захист та сприяння підприємництву.	Має позитивний вплив на фахівців з вищою освітою, які після закінчення військової служби планують переходити на кваліфіковані робочі місця на ринку праці України.
Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном	Передбачає нормативне врегулювання та спрощення деяких умов щодо працевлаштування іноземних громадян та особам без громадянства	Має позитивний вплив на працевлаштування кваліфікованих спеціалістів з вищою освітою в Україні, серед яких можуть знаходитися і реемігранти.
Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва	Передбачає спрощення для роботодавця процедури звільнення працівника через погіршення умов бізнесу внаслідок воєнних дій.	Має негативний вплив на фахівців з вищою освітою через посилення вразливості до раптових звільнень
Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин	Передбачає можливість звільнення працівника, якщо той передбуває за кордоном або в іншому регіоні України шляхом відправки його в обов'язкову відпустку із звільненням через 90 днів внаслідок неповернення на робоче місце.	Має негативний вплив на фахівців з вищою освітою через посилення вразливості до звільнень та неможливості працювати на український ринок з-за кордону

Джерело: складено за даними [46, 47, 48, 49, 50]

У законодавстві (а саме Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», що був прийнятий 18 липня 2022 року) вперше було закріплене

поняття "фріланс" як важлива зміна в регулюванні ринку праці. Закон встановлює, що фрілансери мають трудовий договір із нефіксованим робочим часом та можуть співпрацювати з кількома роботодавцями одночасно. Однак, було встановлено обмеження для підприємств: не можна мати більше 10% фрілансерів в штаті та заборонено залучати їх для великих підприємств (понад 250 співробітників) [47].

Вплив на фахівців з вищою освітою: для фахівців з вищою освітою цей закон позитивно впливає на бажання фахівців з вищою освітою працювати на українському ринку, оскільки забезпечує їх захист та гнучкість роботи.

У березні 2023 було прийнято зміни до «Порядку та умов забезпечення соціальної та професійної адаптації осіб, які звільняються або звільнені з військової служби, з числа ветеранів війни». Особам надаються послуги професійної адаптації, яка включає у себе соціальні послуги в галузі зайнятості, підготовку та підвищення кваліфікації за робітничою професією, перенавчання на іншу спеціальність на основі здобутого раніше ступеня освіти, отримання другого або магістерського рівня вищої освіти. Професійна адаптація фінансується за рахунок коштів державного бюджету та здійснюється суб'єктами освітньої діяльності. Особи можуть отримати професійну орієнтацію від різних організацій, таких як міжрегіональні або регіональні центри зайнятості та інші підприємства, установи та організації [50].

Вплив на фахівців з вищою освітою: запровадження даного законопроекту має позитивний вплив на фахівців з вищою освітою, які після закінчення військової служби планують переходити на кваліфіковані робочі місця на ринку праці України і таким чином допомогати відновлювати економіку.

21 вересня 2022 року був прийнятий Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном». Відповідно до нього іноземні громадяни та особи без громадянства, які за законом прибули до України з метою працевлаштування та отримали дозвіл на

працевлаштування і посвідку на тимчасове проживання, вважаються законними перебувачами на території України на період їхньої роботи в Україні. Даний закон передбачає нормативне врегулювання та спрощення деяких умов щодо працевлаштування іноземних громадян та особам без громадянства [46].

Вплив на фахівців з вищою освітою: Має позитивний вплив на працевлаштування кваліфікованих спеціалістів з вищою освітою в Україні, серед яких можуть знаходитися і реемігранти.

19 липня 2022 року було прийнято закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва». Закон дозволяє сторонам трудового договору самостійно визначати підстави його припинення, які не передбачені Кодексом законів про працю. Але якщо роботодавець бажає звільнити працівника з підстав, які не передбачені законодавством, то він повинен дати обґрунтування або зазначити такі причини. У разі звільнення з причин, не передбачених Кодексом законів про працю, роботодавець також зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію, яка визначена трудовим договором [48].

Вплив на фахівців з вищою освітою: Даний закон має негативний вплив на працівників, зокрема фахівців з вищою освітою, оскільки це робить їх більш незахищеними та вразливими до раптових звільнень.

У Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» сказано, що у разі, якщо під час воєнного стану працівник виїжджає за межі України або стає внутрішньо переміщеною особою, то роботодавець може надати йому відпустку з обов'язковим збереженням місця роботи. Тривалість відпустки визначається у заяві працівника, але не може перевищувати 90 календарних днів. Тобто даний закон передбачає можливість звільнення працівника, якщо той передбуває закордоном або в іншому регіоні

України шляхом відправки його в обов'язкову відпустку із звільненням через 90 днів внаслідок неповернення на робоче місце [49].

Вплив на фахівців з вищою освітою: даний закон має негативний вплив внаслідок посилення вразливості до звільнень та неможливості працювати на український ринок з-закордону та інших регіонів України, якщо цього вимагає роботодавець.

Після закінчення війни втрати робочої сили можуть сповільнити відновлення та розвиток країни, якщо не будуть прийняті необхідні рішення. Розвиток ринку праці є одним з безпосередніх завдань відбудови після війни, а забезпечення працею має стати невід'ємною частиною соціальної політики відновлення після війни. А саме рекомендованим є:

1. Запровадження державних програм щодо релокації та переорієнтації бізнесу, що постраждали внаслідок воєнних дій.

Для розв'язання проблем безробіття та надлишкової робочої сили, що виникли в окремих регіонах країни, необхідно знайти шляхи підтримки підприємств, які під час бойових дій не змогли сплачувати заробітну плату працівникам та податки, втратили виробничі потужності, закрили певні відділи, що знаходяться у зоні бойових дій чи під окупацією. Тому необхідно здійснити перерозподіл робочої сили між різними секторами економіки для підвищення її продуктивності в процесі відновлення та реструктуризації.

2. Впровадження державних програм, спрямованих на підтримку підприємництва з метою створення робочих місць

Україна вже почала розвивати даний напрямок. Прикладом цього є державна програма «Робота - програма мікрогрантів до 250 тис. грн, яка надає можливість фінансувати малий або мікробізнес у будь-якій галузі, включаючи підприємства, що займаються шиттям одягу, СТО, хімчистки, кав'ярні, пекарні, перукарні тощо. Ці кошти можна використовувати на закупівлю обладнання та сировини, сплату

оренди, маркетинг та рекламу, комерційну концесію та лізинг. Умовою отримання гранту є створення щонайменше одного робочого місця.

Наразі програма «Робота» запровадила новий рівень – надання грантів аж до 8 млн грн для переробних підприємств. Ці кошти призначені на придбання обладнання з метою створення або розширення виробничих потужностей, зокрема для виготовлення меблів, будматеріалів, одягу, фурнітури, ліній металообробки, а також для переробки сільськогосподарської продукції та інших сфер. Програма спрямована на збільшення обсягів виробництва переробної продукції, зокрема в експорті. Отримувач гранту має зобов'язання створити не менше ніж 25 нових робочих місць.

3. Впровадити механізми оцінювання та визнання результатів неформального та інформального навчання роботодавцями та ринком праці в цілому.

В Україні на сучасному ринку праці спостерігається нерівновага у професійній кваліфікації працівників, різноманітність у ситуації на ринку, нестача кваліфікованих працівників у провідних галузях економіки, зростання безробіття серед економічно активного населення, включаючи людей з обмеженими можливостями. У зв'язку з цим, умови професійного навчання та підвищення кваліфікації робочої сили стають важливим завданням держави у контексті євроінтеграції та економічного розвитку країни.

Одним із рішень для вирішення цих проблем може стати встановлення вимог до процедур оцінювання та визнання результатів неформального та інформального навчання та підтвердження професійних кваліфікацій уповноваженими кваліфікаційними центрами. В Україні діє більше 600 закладів професійної освіти та понад 400 закладів фахової передвищої освіти, а також існує 10 державних центрів професійної освіти.

Наразі є необхідність до створення мережі незалежних інституцій, які визнають професійні кваліфікації, включаючи ті, що отримані в результаті неформальної та інформальної освіти. Це дозволить підвищити мобільність робочої сили на ринку праці та забезпечити підготовку фахівців, які задовольняють потреби ринку праці.

4. Організація робочих місць та навчання для людей із обмеженими можливостями, серед яких є фахівці з вищою освітою.

Кількість людей, які стають жертвами активних бойових дій, надзвичайно велика, включаючи не лише військових, а й мирних жителів. Саме на останню категорію населення державі потрібно скерувати особливу увагу та допомогти їм пристосуватися до нових умов життя. Тому важливим державним напрямком сприяння зайнятості людей з обмеженими можливостями, шляхом створення та адаптації нових робочих місць.

5. Запровадження програм та законодавчих норм щодо дистанційного навчання та створення навчальних адаптаційних програм.

Внаслідок активних бойових дій та психологічного тиску, багато хто не має змоги відвідувати навчальні заклади. Тому досить сильно зросла роль онлайн-навчання. Онлайн-навчання може організовуватися за рахунок державних коштів або за рахунок коштів приватних підприємств. Після завершення навчання особа може отримати сертифікат про проходження та отримати допомогу у працевлаштуванні.

Наразі вже діє значна кількість дистанційних шкіл та програм які пропонують онлайн-навчання як для школярів, випускників шкіл, так і для студентів, допомагаючи адаптуватися до навчання у воєнних умовах та процевлаштуватися. Прикладами є наступні:

– Udacity – програма технічного напрямку. В окремі розділи винесено матеріали з математики, бізнесу, дизайну, інших наук (фізика, біологія). Усього Udacity

пропонує близько 30 курсів, які діляться за рівнем складності: новачок, досвідчений, профі. Кожен курс триває близько 2 місяців, а щотижня на навчання треба витратити орієнтовно 6 годин. За допомогою Udacity можна отримати роботу, адже інформація про студентів (за згодою) передається роботодавцям, які уклали договір із компанією. Наразі платформа співпрацює з корпорацією «Google», фінансовим гігантом «Bank of America», соціальною мережею Facebook та іншими.

– Udemy – платформа, що пропонує освітні проекти, розподілені на 16 категорій, які викладаються практиками. Udemy також пропонує можливість організаціям створювати власні навчальні проекти для корпоративного навчання. Після закінчення курсів слухачі можуть отримати сертифікат таких відомих компаній, як Cisco Systems, Microsoft Corporation, Financial Industry Regulatory Authority та інших

– Prometheus – українська безоплатна платформа онлайн-освіти, яка створена у 2014 році. Серед її партнерів найкращі заклади вищої освіти країни. Prometheus надає безкоштовну можливість університетам, провідним викладачам і компаніям-лідерам публікувати та розповсюджувати курси. Кожен курс складається з відеолекцій, інтерактивних завдань, а також форуму, на якому студенти мають змогу поставити запитання викладачу та спілкуватися. Успішне завершення курсу дасть змогу отримати електронний сертифікат, який підтверджуватиме здобуті знання [43].

6. Подолання проблем міграції. Проблема міграції є серйозною та потребує комплексного підходу для її вирішення. По-перше, важливо надати допомогу сім'ям постраждалих від війни, які залишили країну. Це може включати фінансову допомогу, відновлення майна та забезпечення необхідних ресурсів. По-друге, для рееміграції необхідно створити сприятливі умови для їх повернення, такі як забезпечення працевлаштування, соціальних та економічних гарантій. Окрім цього, важливо вести прозору та відкриту інформаційну кампанію щодо ситуації в країні та

показати всі переваги повернення та залишення відкритими для обговорення. Детальніше стратегія рееміграції було проаналізовано в пункті 3.2.

3.2 Розробка стратегії рееміграції фахівців з вищою освітою в Україну

З початку вторгнення Росії в Україну 24 лютого Агентство ООН у справах біженців (УВКБ ООН) зафіксувало понад 10 мільйонів перетинів кордону з України в сусідні країни [34]. Однак нещодавні дані про перетин кордону свідчать про постійне зростання кількості українських мігрантів, які повертаються в Україну, наразі загальна кількість біженців становить 3 мільйони.

Деякі мігранти повертаються з короткочасних причин, наприклад, щоб оцінити ситуацію, перевірити майно, відвідати членів сім'ї чи допомогти їм виїхати, але інші мають намір залишитися назавжди. Згідно з дослідженнями Агентства ООН у справах біженців основними мотиваціями щодо рееміграції українців стало: покращення ситуації в Україні (40%), потребою щодо возз'єднання з членами родини (12%). Приблизно чверть респондентів вирішили повернутися через економічні причини та потребу в базових можливостях, а саме фінансові причини (9%), наявність роботи в Україні та неможливість знайти її закордоном (8%) [34].

У березні 2022 року Міжнародна організація з міграції оцінила, що 6,5 мільйонів людей стали внутрішньо-переміщеними особами протягом перших тижнів після початку війни. Внутрішня міграція досягла піку у 8 млн осіб на початку травня 2022 року. Згодом обсяги внутрішньої міграція мала тенденцію до зменшення, а відповідно кількість тих осіб, хто повернувся – збільшилася та досягла 6 млн осіб станом на 23 серпня 2022 року (серед яких є як і реемігранти з закордону, так і внутрішні мігранти, що повернулися до своїх місць проживання) [73].

Аналіз даних стосовно рееміграції показує, що зі збільшенням загальних повернень мігрантів зростає і частка рееміграції, а саме з 194 тис осіб станом на 17

квітня 2022 року (7% повернень) до 902 тис осіб станом на 23 серпня 2022 року (15% повернень). Таке збільшення кількості репатріантів з-за кордону супроводжувалося відповідним зростанням кількості чоловіків, які повертаються в Україну. У травні серед репатріантів з-за кордону були виключно жінки (12% жінок, які повернулися з-за кордону), усі опитані репатріанти-чоловіки повідомили, що були внутрішньо переміщеними особами (жоден не повернувся з-за кордону). У серпні було зафіксовано 6% чоловіків та 20% жінок, які повернулися з іншої країни.

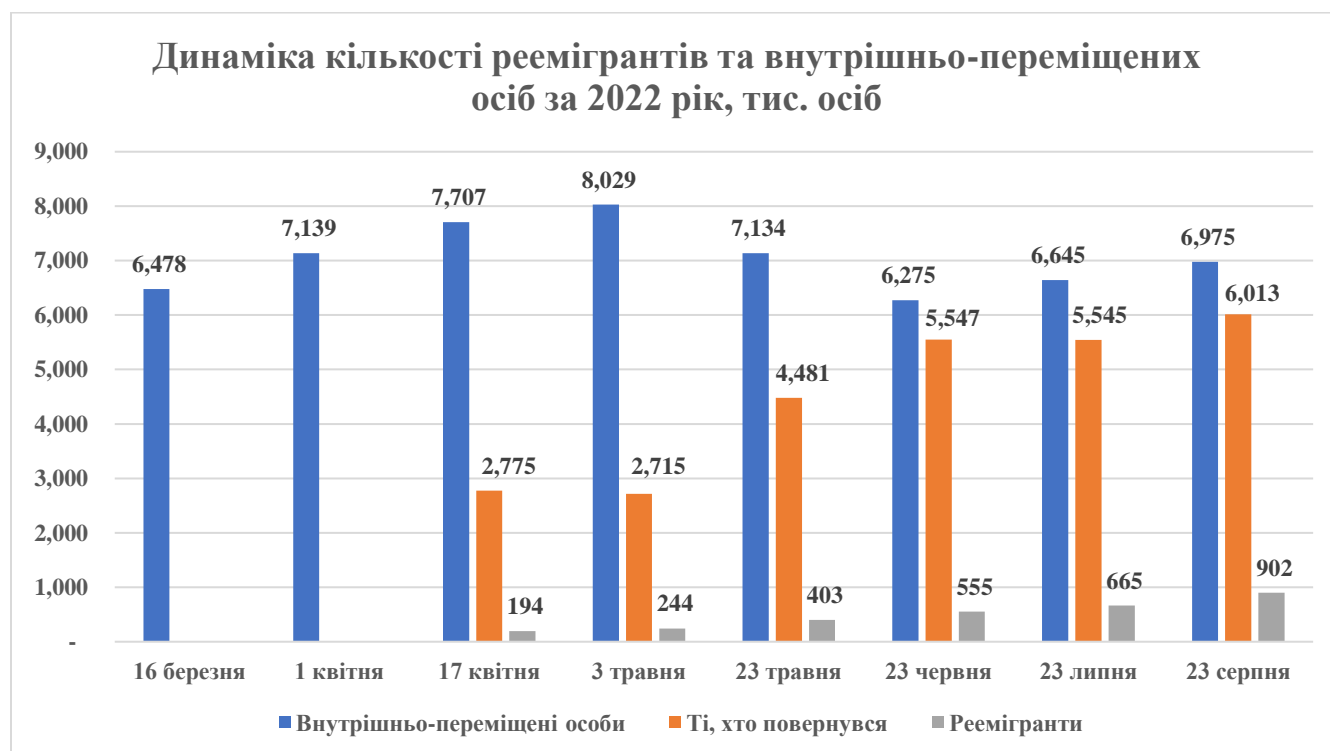


Рис. 3.1 Динаміка кількості реемігрантів та внутрішньо-переміщених осіб за 2022 рік, тис. осіб

Джерело: складено за даними [73]

Згідно з результатами опитування вибірки українських мігрантів SAM-UKR (серед яких 71% мають вищу освіту, 13% мають професійно-технічну освіту) близько 14% респондентів опитування підтвердили, що поверталися в Україну принаймні один раз тимчасово, а половина заявили, що ніколи не поверталися в

Україну, але мають намір зробити це, коли це буде безпечно. Однак 36 % відповіли, що не поверталися і не збираються це робити в майбутньому.

Наміри щодо рееміграції відрізняються залежно від макрорегіону. Наприклад, у східних областях війна триває значно довше, а деякі області були окуповані Російською Федерацією більше 8 років, що може пояснити, чому більше респондентів взагалі не мають наміру повертатися (39%) порівняно з наприклад, Західні області (25%). При цьому частка тих, хто повернувся в Україну, коливається від 10% для Південного та Східного макрорегіонів та 25% для Західного макрорегіону (рис. 3.2).

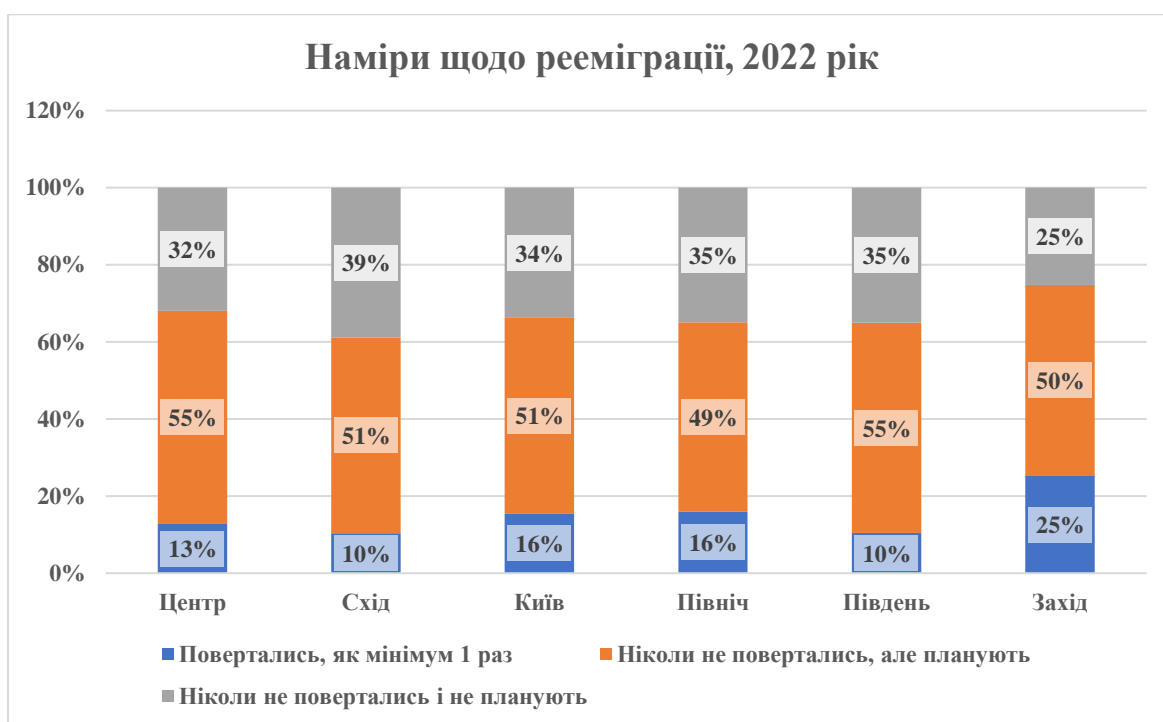


Рис. 3.2 Наміри щодо рееміграції за опитуванням у липні 2022 року

Джерело: складено за даними [73].

Україна наразі не має чіткої політики щодо регулювання міграції фахівців з вищою освітою, і відсутня достатня інформація про зовнішню міграцію молоді, зокрема в галузі освіти та працевлаштування. Існуючі законодавчі акти зосереджуються на захисті прав трудових мігрантів, але не враховують проблему

реєміграції, а особливо повернення молоді. Однак було проаналізовано Стратегію державної міграційної політики України на період до 2025 року, яка наголошує на необхідності стимулювання реєміграції молоді [81].

Розробка стратегії реєміграції включає опис наявної проблемної ситуації, цілей стратегії, напрямків реалізації стратегій, інструментів та механізмів їх досягнення. Наведемо їх у таблиці 3.2

Таблиця 3.2

Розробка стратегії реєміграції спеціалістів з вищою освітою

Елементи стратегії:		
Проблемна ситуація:		
1. Зниження конкурентоспроможності ринку праці України внаслідок деформації вікової та освітньо-кваліфікаційної структури ринку праці, що спричинена втратою висококваліфікованої робочої сили з вищою освітою 2. Недостатнє використання економічного та інтелектуального потенціалу української діаспори закордоном		
Мета стратегії: підвищення конкурентоспроможності ринку праці за рахунок залучення та використання інтелектуального, освітнього потенціалу висококваліфікованих українських спеціалістів з вищою освітою з-закордону		
Цілі стратегії:		
<ul style="list-style-type: none"> • Створення сприятливого економічного, правового, фінансового та психологічного середовища для повернення фахівців з вищою освітою. • Сприяння відновленню зв'язків української діаспори з вищою освітою із соціально-економічною сферою в Україні задля залучення їх потенціалу на ринок праці. 		
	Напрямки реалізації стратегії	Механізми та інструменти реалізації напрямків стратегії
1	Забезпечення широкого інформаційного кола для реємігрантів	- Консультаційна підтримка держави; - Створення організацій на регіональному та місцевому рівнях, що займаються консультуванням та інформаційною підтримкою реємігрантів; - Створення веб-сайтів з актуальною статистикою стосовно працевлаштування, рівнів заробітних плат по професіях, різних програм для реємігрантів, тощо.
2.	Запровадження економічних програм	- Надання пільгового кредитування; - Гарантії щодо першого робочого місця;

	сприяння поверненню українських фахівців з вищою освітою	<ul style="list-style-type: none"> - Надання додаткових виплат по безробіттю; - Податкові пільги для тих реемігрантів, хто створює власні підприємства; - Фінансові пільги для реемігрантів, що втратили житло чи роботу внаслідок війни.
3.	Забезпечення організації освітніх програм навчання як для реемігрантів, так і для їх дітей	<ul style="list-style-type: none"> - Створення додаткових курсів навчання; - Допомога при реєстрації та доступу до зовнішнього незалежного оцінювання та вступу у вищі навчальні заклади; - Організація курсів по вивчення української мови за кордоном; - Забезпечення безкоштовної освіти для постраждалих від воєнних дій.
4.	Організація адміністративної підтримки реемігрантів	<ul style="list-style-type: none"> - Адміністративна допомога при подачі, перекладі відновленні документів для працевлаштування, вступу в освітні заклади тощо; - Допомога з організацією тимчасового безкоштовного житла
5.	Налагодження співпраці з кваліфікованими фахівцями з вищою освітою на національному та міжнародному рівнях	<ul style="list-style-type: none"> - Організація різних програм мобільності українських фахівців з вищою освітою та міжнародних молодіжних обмінів, проектів співпраці з іноземними студентами та науковцями; - Стратегічне партнерство між вищими навчальними закладами; - Організація міжнародних конференцій, виставок та інших освітніх заходів/

Джерело: розроблено автором

Основною проблемою регулювання міграційних потоків в Україні та відповідно, ринку кваліфікованих спеціалістів на ринку праці, що мають вищу освіту є зниження конкурентоспроможності ринку праці України внаслідок деформації вікової та освітньо-кваліфікаційної структури ринку праці, що спричинена втратою висококваліфікованої та підготовленої робочої сили, які не повертаються на Батьківщину після отримання освіти за кордоном, оскільки наразі Україна не має належної програми стимулювання рееміграції. А втрата такої категорії працівників негативно впливає на вікову та освітньо-кваліфікаційну структуру ринку праці в Україні і може гальмувати економічне зростання.

Водночас іншою проблемою регулювання міграційних процесів є те, що наразі *недостатньо використовується економічний та інтелектуальний потенціал української діаспори* за кордоном, який здатний за умови належної державної підтримки та конструктивної співпраці забезпечувати реалізацію інтересів України за кордоном та сприяти розвитку міжнародних торгово-економічних та культурних зв'язків.

Основною *метою стратегії* є підвищення конкурентоспроможності ринку праці за рахунок залучення та використання інтелектуального, освітнього потенціалу висококваліфікованих українських спеціалістів з вищою освітою з-за кордону.

Основними *цілями стратегії* є:

1. Створення сприятливого економічного, правового, фінансового середовища для повернення фахівців з вищою освітою, що супроводжується забезпеченням їх відповідних можливостей працевлаштування, підтримки кар'єрного та професійної розвитку

2. Сприяння відновленню зв'язків української діаспори з вищою освітою із соціально-економічною сферами в Україні задля залучення їх потенціалу на ринок праці.

Основними *напрямами* задля реалізації цілей стратегії є:

- Забезпечення широкого кола інформаційного середовища для реемігрантів, що реалізується через надання інформаційно-консультативної допомоги громадянам України, включаючи інформацію щодо можливостей працевлаштування та наявних соціальних послуг в Україні та інформаційної підтримки мігрантів в період повернення.

Даний напрямок можна реалізувати за рахунок створення організацій на регіональному та місцевому рівнях, що займаються консультуванням та інформаційною підтримкою реемігрантів в онлайн та телефонному режимі;

створення веб-сайтів для реемігрантів з актуальною статистикою стосовно працевлаштування, актуальних вимог щодо кваліфікаційних навичок, рівнів заробітних плат по професіях, державних гарантій та різних економічних, освітніх програм для реемігрантів тощо.

- Запровадження економічних програм сприяння поверненню українських фахівців з вищою освітою.

Даний напрямок можна реалізувати за допомогою таких заходів як надання пільгового кредитування для реемігрантів, які мають бажання відкрити власний бізнес, надання додаткових гарантій щодо першого робочого місця, забезпечення реемігранту робочого місця за професією по спеціальності, надання додаткових виплат по безробіттю за той час, поки емігрант повернувся в Україну, але ще не влаштувався на роботу, надання податкових пільги тим, хто інвестує збережені кошти, зароблені за кордоном, у новостворені стартапи та підприємства.

Також окремим пунктом для тих емігрантів, що втратили житло, бізнес або роботу внаслідок воєнних дій (в особливо сильних масштабах при цьому постраждав малий бізнес, який змушений був у більшості випадків закритися або зупинити свою діяльність на невизначений строк) варто забезпечити додатковими фінансовими пільгами у формі одноразових або багаторазових виплат в залежності від сімейних обставин реемігранта та масштабів втрат від війни.

Актуальним прикладом в цьому напрямку було запровадження програми «Підтримка у березні 2022 року», що полягала у виплаті тим, хто постраждав від воєнних дій (втрати частини доходу, роботи) у розмірі 6.5 тисяч гривень. Виплату могли отримати як фізичні особи, так і юридичні особи, фізичні особи-підприємці). При цьому було необхідно лише зареєструватися на порталі «Дія» та відправити заявку.

Водночас для підтримки внутрішньо-переміщених осіб та забезпечення їх працевлаштування Кабінет Міністрів України ухвалив постанову, за якою

роботодавцям надається компенсація за працевлаштування на роботу внутрішньо-переміщених осіб у розмірі мінімальної заробітної плати (6 700 грн) впродовж 2 місяців.

Важливим проектом у цьому напрямку є також Державна програма релокації бізнесу, що полягала у перенесенні виробництва із зон бойових дій у безпечніші (переважно західні області України). За даними Міністерства економіки станом на 5 квітня 2023 року, вже 178 українських компаній вже завершили релокацію виробництва, з них 67 вже відновили роботу у новому регіоні, а всього подано майже півтори тисячі заявок [74].

- Забезпечення організації освітніх програм навчання для реемігрантів та їх дітей.

Варіантами реалізації даного напрямку стратегії вжиття різноманітних заходів для підтримки адаптації дітей реемігрантів до української системи освіти, включаючи можливість дистанційного навчання згідно з українськими навчальними програмами, вивчення української мови за кордоном та створення додаткових навчальних програми для полегшення адаптації українських мігрантів після повернення, в тому числі підтримка з організацією необхідних вимог для обов'язкового зовнішнього незалежного оцінювання та вступу у вищі навчальні заклади, організація додаткових курсів навчання для реемігрантів.

Необхідно відзначити рекомендацію щодо надання безкоштовних освітніх та кваліфікаційних курсів та навчання у школах та вищих навчальних закладах для тих, хто постраждав від воєнних дій матеріально або втратив членів родини.

- Організація адміністративної підтримки реемігрантів полягає в допомозі при пошуку роботи, тимчасового безкоштовного житла (оскільки деякі реемігранти або не мають власного житла або їх майно потрапило під час воєнних дій), відновлення та подача документів у відповідні адміністративні органи задля пришвидшення процесу реінтеграції українця (це включає допомогу з документами

в освітніх цілях, наприклад при вступі в університет, переклад іноземних атестатів, дипломів та кваліфікацій, які реємігрант здобув під час навчання або роботи закордоном).

- Налагодження співпраці з кваліфікованими фахівцями з вищою освітою. на національному та міжнародному рівнях

Даний напрямок реалізації стратегії включає організацію різних програм мобільності українських фахівців з вищою освітою та міжнародних молодіжних обмінів, проектів співпраці з іноземними студентами та науковцями, стратегічного партнерства між вищими навчальними закладами для того, щоб передавали практики молодіжної роботи та підсилення зв'язків з молодими українцями за кордоном. Організація міжнародних конференцій, виставок та інших освітніх заходів також має велике значення для того, щоб поширювати поінформованість студентів та науковців про українські заклади вищої освіти, підвищувати їх авторитетність в міжнародному середовищі, обмінюватися досвідом актуальних досліджень та розробок.

3.3 Економічна ефективність функціонування ринку праці в Україні

Підвищення ефективності ринку праці є пріоритетним та комплексним напрямком державної політики України та забезпеченням економічного зростання країни. Саме тому важливим є оцінка показників ефективності

Міжнародна організація праці розробила методологію оцінки ефективності ринку праці, що складається з комплексу 17 індикаторів. Вони охоплюють зайнятість та інші змінні, що стосуються зайнятості (статус, економічна діяльність, професія, час роботи тощо), зайнятість у неформальній економіці, безробіття та характеристики безробітні, неповна зайнятість, освіта, заробітна плата та витрати на компенсацію, продуктивність праці та бідність працюючих. У сукупності дані

показники створюють надійну основу для оцінки та вирішення ключових питань, пов'язаних із продуктивною зайнятістю [17, 20].

Ключові індикатори ринку праці також служать джерелом національних даних для вимірювання прогресу в досягненні Цілі сталого розвитку 8, щоб «сприяти стійкому, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній роботі для всіх». Проаналізуємо найважливіші з них:

1. Рівень бідності серед працюючого населення

Показник визначається як частка працюючого населення, що живуть за міжнародною межею бідності, де середньодобове споживання (або дохід) на особу становить менше 1,9 доларів США на день, вимірний за міжнародними цінами 2011 року з поправкою на паритет купівельної спроможності (ПКС). Межа бідності в 1,90 долара США на день або критичне порогове значення, нижче якого людина вважається надзвичайно бідною, дозволяє порівнювати та підсумовувати прогрес у країнах у скороченні кількості людей, які живуть у крайній бідності, і відстежувати тенденції на глобальному рівні.

Станом на 2021 рік даний показник для України складає 9%. Проаналізувавши дані за останні 10 років, побудуємо прогнозні значення на 2022-2024 роки шляхом використання статистичного пакету аналізу в MS Excel. З рисунку 3.3 видно, що прогнозний показник рівня бідності є 7%.



Рис. 3.3. Динаміка показника рівня бідності серед працюючого населення,% та прогноз на 2022-2024 роки

Як можна побачити з рис. 3.3 рівень бідності серед працюючого населення є наразі досить високим, проте прогнзується, що він покращиться до 7% на 2023-2024 роки.

Джерело: складено за даними [17].

2. Частка населення, охопленого системами соціального захисту (%)

Даний показник вимірює частку осіб, які охоплені системою соціального захисту. Він включає основні складові соціального захисту: допомогу на виховання дітей, допомогу безробітним, допомогу особам з інвалідністю, постраждалим від виробничих травм та людям похилого віку.

Станом на 2022 рік наявні такі показники, які корелюють з прогнозами на 2023-2024 роки:

- 96.2% осіб старше пенсійного віку отримують пенсію
- 100% осіб з важкими формами інвалідності отримують соціальні виплати по інвалідності
- 100% сімей отримують грошову допомогу на дітей

Станом на 2020 рік 84.1% безробітних отримують допомогу по безробіттю. За прогнозами на 2022-2023 роки за даними статистичного аналізу 65% будуть отримувати виплати по безробіттю.

3. Середньогодинний дохід працівників

Даний дохід означає валову винагороду в грошовій або натуральній формі, яка виплачується найнятим особам, як правило, через регулярні проміжки часу, за відпрацьований або виконану роботу разом із винагородою за невідпрацьований час (тобто щорічна відпустка, оплачувана відпустка або святкові дні). Заробітки не включають внески роботодавців у програми соціального страхування та пенсійного забезпечення або будь-які виплати, отримані працівниками за цими схемами.

4. Рівень безробіття (детальний аналіз та прогнози див. п. 2.1)

5. Рівень безробіття серед молоді

Даний показник визначається як частка трудових ресурсів у віці 15-25 років у загальній кількості робочої сили в цьому віці.



Рис. 3.4 Рівень безробіття серед молоді, % та прогноз на 2024 рік

Джерело: складено за даними [17].

З рисунку 3.4 видно, що рівень безробіття серед молоді (15-25 років) є досить високим (14%) та має тенденцію до зростання на майбутні роки. Задля цього важливим напрямком державного регулювання ринку праці має бути залучення молоді на кваліфіковані робочі місця.

б. Частка доходів працевлаштованого населення у відсотках від ВВП (%)

Цей показник визначається як загальна винагорода всіх працівників у країні як частка її ВВП. Він відображає ступінь, до якої економічне зростання з часом перетворюється на підвищення доходів працівників. Збільшення виробництва та ВВП часто призводить до підвищення рівня життя окремих людей в економіці, але це залежатиме від розподілу реальних доходів і державної політики серед інших факторів. Тому цей показник важливий для розуміння прогресу країни в досягненні більшої рівності. Проаналізувавши дані за останні 10 років, побудуємо прогнозні

значення на 2022-2024 роки шляхом використання статистичного пакету аналізу в MS Excel.

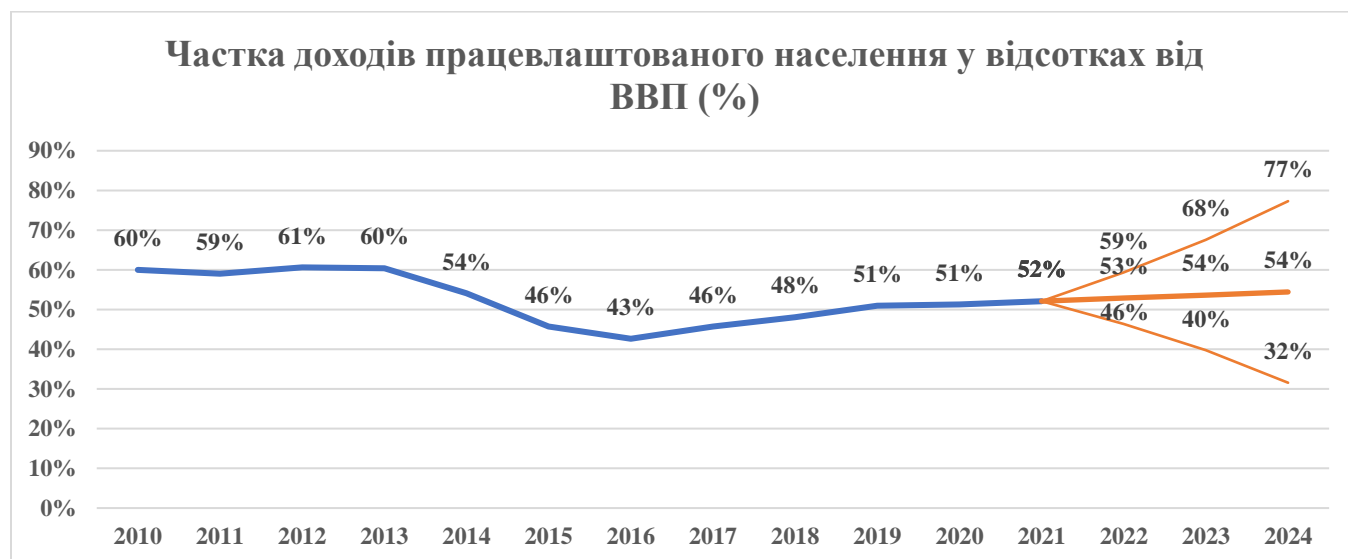


Рис. 3.5. Частка доходів працевлаштованого населення у відсотках від ВВП (%) та прогноз на 2022-2024 роки

Джерело: складено за даними [17].

7. Рівень національного дотримання трудових прав, %

У лютому 2022 року Міжнародна Організація Праці проаналізувала 557 законів України про працю, соціальне забезпечення та пов'язані права людини і на базі цього визначила показник рівень національного дотримання трудових прав. Значення має діапазон від 0 до 10, де 0 є найкращим можливим балом (вказує на вищий рівень дотримання прав на свободу асоціації та ведення колективних переговорів), а 10 — найгіршим (вказує на нижчий рівень дотримання прав).

Міжнародні принципи та права у сфері праці перелічені в конвенціях Міжнародної організації праці. Україна ратифікувала 71 конвенцію, з них 61 є чинною, 6 конвенцій денонсовано; 3 документи скасовано. Останніми ратифікованими конвенціями є Конвенція про соціальне забезпечення (мінімальні стандарти) (C102) у 2016 році та Конвенція про соціальну політику (основні цілі та

стандарти) (C117) у 2015 році. Однак, законодавча база праці містить кілька обмежень щодо свободи асоціації та права на ведення колективних переговорів.

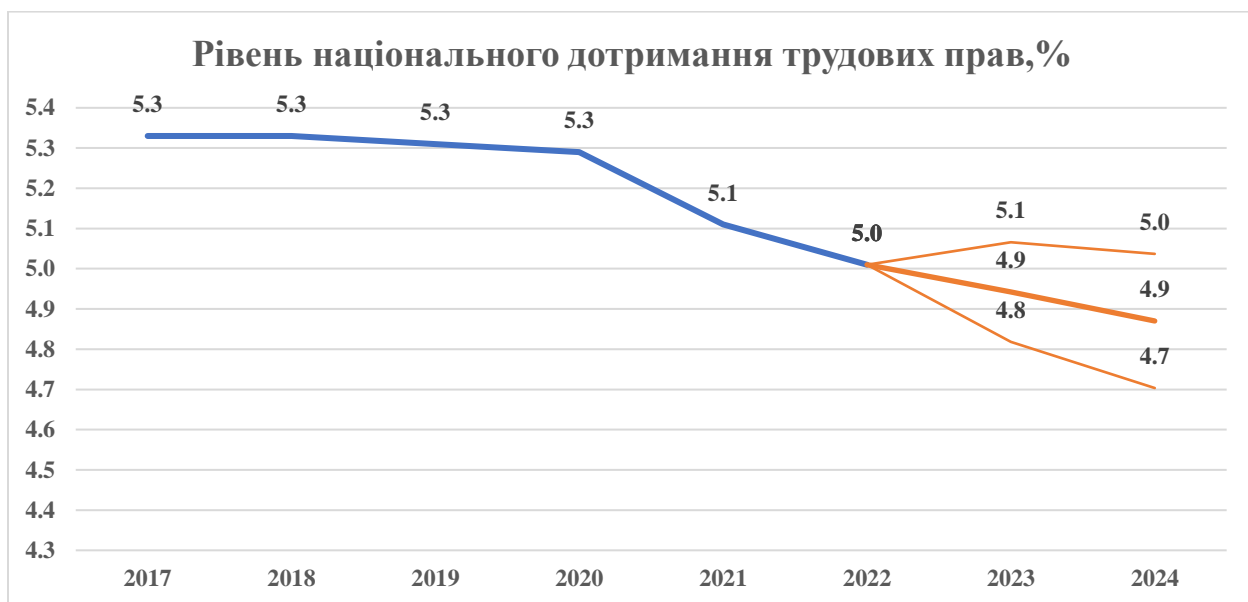


Рис. 3.6. Рівень національного дотримання трудових прав, % та прогноз на 2023-2024 рік

Джерело: складено за даними [17]

Як можна побачити з рис. 3.6 рівень національного дотримання трудових прав дещо погіршився, і навіть за найкращим сценарієм має тенденцію до зменшення. Тому важливим напрямком державної політики регулювання ринку праці має стати вжиття заходів щодо дотримання трудових прав.

Отже, проаналізувавши економічну ефективність регулювання ринку праці, видно, що деякі показники є на достатньому рівні, проте деякі потребують впровадження державних заходів щодо покращення цих показників.

Висновки до розділу 3

У розділі 3 було проаналізовано основні законопроекти, прийняті після початку воєнного стану та їх вплив на ринок праці фахівців з вищою освітою. Зміна структури ринку праці, що виникла в результаті релокації, внутрішньої та зовнішньої міграції стала наслідком зменшення кількості робочих місць, зростання конкуренції та безробіття, відтік кваліфікованих спеціалістів, фахівців з вищою освітою.

Розвиток ринку праці є одним з безпосередніх завдань відбудови після війни, а забезпечення працею має стати невід'ємною частиною соціальної політики відновлення після війни. А саме рекомендованим є: запровадження державних програм щодо релокації та переорієнтації бізнесу; впровадження державних програм, спрямованих на підтримку підприємництва з метою створення робочих місць; впровадження механізмів оцінювання та визнання результатів неформального та інформального навчання; організація робочих місць та навчання для людей із обмеженими можливостями, серед яких є фахівці з вищою освітою; запровадження програм та законодавчих норм щодо дистанційного навчання та створення навчальних адаптаційних програм; подолання проблем міграції.

У роботі також було проаналізовано статистичні дані щодо реєміграції трудових ресурсів, а також розроблено стратегію реєміграції фахівців з вищою освітою. Основними цілями стратегії є створення сприятливого економічного, правового, фінансового та психологічного середовища для повернення фахівців з вищою освітою та сприяння відновленню зв'язків української діаспори з вищою освітою із соціально-економічною сферою в Україні задля залучення їх потенціалу на ринок праці. Аналіз даних стосовно реєміграції показує, що зі збільшенням загальних повернень мігрантів зростає і частка реєміграції, зокрема фахівців з вищою освітою.

Висновки та рекомендації

У **1 розділі** роботи було визначено теоретичні засади аналізу ринку праці та міжнародних міграційних процесів. Зокрема, було сконструйоване власне визначення поняття ринку «праці», визначені основні особливості ринку праці. Було проаналізовано міграційні процеси, як один із елементів ринку праці, розкрито їх типи, причини, особливості та наслідки.

Ринок праці – система економічних механізмів, норм та інститутів, що виникають із суспільних відносин щодо руху трудових ресурсів та трудової діяльності, пов'язаних із наймом і пропозицією праці, з метою забезпечення координацію попиту та пропозиції праці, купівлю/продаж робочої сили, визначення її вартості, організацію оплати праці. Ринок праці є складним явищем, висвітлюючи функції, які він виконує в ринковій економіці. Ринок праці виконує такі функції: розподільча, посередницька, ціноутворювальна, стимулююча, регулююча, інформаційна, соціальна й сануюча.

Міграція – це процес переміщення або через міжнародний кордон, або в межах держави, це рух населення, який охоплює будь-який вид пересування індивідів незалежно від його тривалості, складу та причини. Основні типи міжнародної міграції охоплюють: трудову та тимчасову міграцію, включаючи нелегальну міграцію, вимушена міграція (переміщення біженців) та міжнародна пенсійна міграція (IRM).

Найперша модель для пояснення міграційних рухів була заснована на неокласичній економічній теорії. Ця модель базується на міжнародній нерівності на ринку праці, яка породжує різницю в оплаті праці через кордони. Ця система сприймає міграцію як наслідок взаємодії «підштовхуючих» факторів, які спонукають людей переїжджати та залишати місця свого походження, та «притягуючих» факторів, які приваблюють людей до певних місць.

Нова економічна теорія міграції має іншу відправну точку порівняно з неокласичною економікою. Згідно з цією теорією, рішення про міграцію не приймається окремими учасниками: воно є результатом колективного рішення максимізувати дохід та мінімізувати ризики.

Основними причинами міжнародної міграції робочої сили є економічні, соціально-культурні, політичні, технічні, природні.

Переміщення фахівців з вищою освітою через державні кордони, особливо з менш розвинених країн у багатші, має значний вплив у кількох вимірах. По-перше, це впливає на самих мігрантів, дозволяючи їм досягти вищого доходу в результаті їхньої вищої продуктивності в країні призначення. По-друге, це впливає на країну призначення через вплив на ринки праці, продуктивність, інновації, демографічну структуру, фінансовий баланс і злочинність. По-третє, це може мати значний вплив на країни походження. Це може призвести до втрати людського капіталу, але також створює потік грошових переказів і розширює міжнародні зв'язки у формі торгівлі, прямих іноземних інвестицій та передачі технологій. Однак, важливим висновком є те, що міграція фахівців з вищою освітою несе більшою мірою *негативний* вплив на країну походження, та *позитивний* вплив на країну призначення.

У **2 розділі** роботи було здійснено стратегічний аналіз українського ринку праці фахівців з вищою освітою в умовах інтенсифікації міжнародних міграційних процесів, зокрема у довоєнний період та післявоєнний період, враховуючи сучасні тенденції та проаналізовано стан, можливості та проблеми інтеграції українських фахівців з вищою освітою в міжнародний ринок праці.

Загалом за останні роки було виявлено зменшення частки зайнятих фахівців з вищою освітою, а переходячи до аналізу рівня безробіття можна побачити, що стосовно всіх фахівців із вищою освітою зберігалася тенденція до зростання рівня безробіття. На показники зайнятості випускників усіх рівнів суттєво впливає трудова міграція молодих українців за кордон.

Важливою характеристикою ринку праці України є нерівномірна зайнятість. Так, за кількістю зайнятих випускників вищих навчальних закладів переважна більшість станом на початок 2022 року знаходилась у Києві та Київській області.

Зменшення рівня зайнятості серед фахівців з вищою освітою викликано багатьма факторами, основними з яких є: невідповідність очікувань роботодавців та молоді щодо рівня знань та навичок, необхідних в роботі, через що виникає непорозуміння між спеціалістом та роботодавцем стосовно задач, рівня заробітної плати та інших умов; невідповідність напрямів підготовки спеціалістів в вищих навчальних закладах та кількості випускників потребам ринку праці; неофіційна зайнятість; виїзд фахівців з вищою освітою за кордон в пошуках кращого працевлаштування; зменшення попиту на фахівців з вищою освітою через зменшення кількості вакансій, проектів, пандемію та інших супутніх обставин.

Військова агресія Російської Федерації проти України спричинила найбільшу економічну кризу, що суттєво відобразилося на українському ринку праці. У другій половині 2022 року ситуація з негативними тенденціями на ринку праці почала покращуватися, оскільки відбулася адаптація підприємств до нових реалій.

В рамках аналізу стану та тенденцій на ринку праці України в умовах воєнного стану у 2023 році, мотивацій та проблем, з якими зіштовхуються спеціалісти з вищою освітою було проведено анкетування. 80% опитаних респондентів зазначають, що не погодились би працювати на роботі не за спеціальністю, що свідчить про високий рівень вмотивованості фахівців продовжувати розвиватися у сфері, в якій вони навчались. Були проаналізовані фактори, які відіграють найважливішу роль при працевлаштуванні: заробітна плата, кар'єрний розвиток, можливість працювати дистанційно, гарантії від роботодавця, колектив, можливість застосувати знання на практиці, цікавість задач, назва або бренд компанії. Опитані респонденти відзначають, що основні проблеми, з якими вони зіштовхнулися на

українському ринку праці є низький рівень заробітної плати – 50% респондентів, ненормований робочий день, неофіційна зайнятість.

Залучення українських мігрантів до ринку праці відбувалося швидше, ніж усіх груп мігрантів з будь-яких інших країн. Результати досліджень, проведених в рамках проекту SAM - UKR свідчать про те, що більша частка українських біженців має вищу освіту порівняно з іншими групами біженців, а також серед населення України в цілому. Ряд європейських країн вжили заходів для спрощення та прискорення визнання академічних кваліфікацій, отриманих в Україні.

Також було виявлено, що існують певні відмінності в рівнях кваліфікації респондентів за регіонами походження. Близько 85% українців, які приїхали з міста Києва, вказали, що вони мають вищу освіту (освітній ступінь магістр та бакалавр), серед з яких 56% мають ступінь магістра або вище.

Основними проблемами інтеграції українських мігрантів з вищою освітою у міжнародний ринок праці є: додаткові бар'єри для роботи на певних професіях в іноземних країнах, що спонукає до потреби в додатковому навчанні, особливих заходах підтримки для прискорення визнання іноземних кваліфікацій; мовні бар'єри; адміністративні бар'єри.

У **3 розділі** роботи було сформовано стратегію підвищення ефективності залучення спеціалістів з вищою освітою на вітчизняний ринок праці, зокрема проаналізовано та надано рекомендації стосовно державного регулювання ринку праці та міграційних процесів в рамках соціально-економічного розвитку України, розроблено стратегію рееміграції фахівців з вищою освітою в Україну та проаналізовано економічну ефективність функціонування ринку праці в Україні.

У період воєнного стану було запроваджено законопроекти задля регулювання ринку праці та міграційних процесів. Серед них є ті, що мають як позитивний, так і негативний вплив на працевлаштування кваліфікованих спеціалістів з вищою освітою в Україні.

Розвиток ринку праці є одним з безпосередніх завдань відбудови після війни, а забезпечення працею має стати невід'ємною частиною соціальної політики відновлення після війни. А саме рекомендованим є: запровадження державних програм щодо релокації та переорієнтації бізнесу, що постраждали внаслідок воєнних дій; впровадження державних програм, спрямованих на підтримку підприємництва з метою створення робочих місць; впровадження механізмів оцінювання та визнання результатів неформального та інформального навчання роботодавцями та ринком праці в цілому; організація робочих місць та навчання для людей із обмеженими можливостями, серед яких є фахівці з вищою освітою; запровадження програм та законодавчих норм щодо дистанційного навчання та створення навчальних адаптаційних програм .

В рамках формування стратегії реєміграції спеціалістів з вищою освітою було сформовано її основну мету, а саме: підвищення конкурентоспроможності ринку праці за рахунок залучення та використання інтелектуального, освітнього висококваліфікованих українських спеціалістів з вищою освітою з-закордону. Напрямами реалізації стратегії було визначено забезпечення широкого інформаційного кола для реємігрантів; запровадження економічних програм сприяння поверненню українських фахівців з вищою освітою; забезпечення організації освітніх програм навчання як для реємінгантів, так і для їх дітей; організація адміністративної підтримки реємігрантів; налагодження співпраці з кваліфікованими фахівцями з вищою освітою на національному та міжнародному рівнях.

В рамках оцінки економічної ефективності функціонування ринку праці в Україні було проаналізовано найважливіші з індикаторів міжнародної організації праці стосовно оцінки ефективності ринку праці.

Список використаних джерел

1. Akulov, M.H., Drabanich, A.V., Yevas, T.V. (2012). *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, 328 p. (in Ukr.
2. Assessment of the effectiveness of active labour market policies in crisis and post-crisis situation. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-02/almps_effectiveness_0.pdf
3. Boeri, Tito, Jan van Ours - *The Economics of Imperfect Labour Markets*, Second Edition, Princeton University Press, New Jersey, 2013.
4. Comparing indicators of labour market regulations across databases : a post scriptum to the employing workers debate / Mariya Aleksynska, Sandrine Cazes ; International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. - Geneva: ILO, 2014
5. Current migration flows from Ukraine. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cream-migration.org/ukraine-detail.htm?article=3573>
6. Essentials of Migration Management. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://emm.iom.int/handbooks/labour-migration/types-labour-migration>
7. European Commission. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://commission.europa.eu/index_en
8. European statistical website: Eurostat – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/home>
9. European Union Agency for Asylum – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://euaa.europa.eu/>
10. Faces of joblessness: a people-centred perspective on employment barriers and policies – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.oecd.org/els/soc/FoJ%20slides_web.pdf

11. Forced displacement from and within Ukraine: Profiles, experiences, and aspirations of affected populations portal – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2022-11/2022_11_09_Forced_Displacement_Ukraine_Joint_Report_EUAA_IOM_OECD_0.pdf
12. Gnevasheva, V.A. (2011). Upravlenie zanyatostyu [Management of employment]. KNORUS, 168 p.
13. Gradus Research Company – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://gradus.app/uk/open-reports/>
14. GRC job portal – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://grc.ua/>
15. Hrishnova, O.A. (2007). Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Labor Relations], 3rd ed. Znannia, Kyiv, 559 p.
16. ILO's Multilateral Framework on Labour Migration; Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach Geneva, International Labour Office, 2006. 55 p.
17. International labor organization: statistics. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ilostat.ilo.org/>
18. Irish Examiner view: Barriers to work for Ukrainians must be tackled. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.irishexaminer.com/opinion/ourview/arid-40868906.html>
19. Kalyna, A.V. and Kotvytskyi, A.V. (2010). Rynok pratsi [Labor market]. Znannia, Kyiv, 207 p
20. Key Indicators of the Labour Market (KILM) 2015: User guide. \ – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422091/lang--en/index.htm

21. Labor Market Efficiency. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://thebusinessprofessor.com/en_US/economic-analysis-monetary-policy/labor-market-efficiency-definition
22. Labour Market Profile Ukraine – 2022. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2022/03/LMP-Ukraine-2022-Final.pdf>
23. Migration and Its Effects. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.toppr.com/guides/evs/no-place-for-us/migration-and-its-effects/#:~:text=Employment%20opportunities%20are%20the%20most,villagers%20to%20migrate%20to%20cities.>
24. Neoclassical economics and the new economics of migration. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.futurelearn.com/info/courses/migration-theories/0/steps/35078>
25. Osipova L., Kravchuk Y. Міграція робочої сили з України до ЄС на прикладі Польщі: ключові тенденції та проблемні аспекти в контексті Євроінтеграції (Labor Migration from Ukraine to the Eu on the Example of Poland: Key Trends and Problems Aspects in the Context of European Integration) //Вісник Хмельницького національного університету. – 2021. – №. 5.
26. Perț, Steliana – Labour market. Concept. Characteristics. Trends. Work published in “Economic studies and research”, 1997.
27. Refugees from Ukraine in Poland: Challenges and potential for integration – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pl/Documents/Reports/pl_ENG_Report_Refugees_from_Ukraine_in_Poland.pdf

28. Shkola, I.M., Orekhovska, T.M. and Kozmenko, I.D. (2003). Ekonomichnyi potentsial rehionu: priorytety vykorystannia [The economic potential of the region: priorities using]. Ruta, Chernivtsi, 464 p.
29. Simon Bell, Susana Alves, Eva Silveirinha de Oliveira and Affonso Zuin, “Migration and Land Use Change in Europe: A Review”, Living Rev. Landscape Res., 4, (2010), 2
30. Surveys of Arriving Migrants from Ukraine (SAM - UKR) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2022-06/2022_06_14_EUAA_SAM_UKR_Factsheet.pdf
31. Temporary protection for persons fleeing Ukraine - monthly statistics – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_protection_for_persons_fleeing_Ukraine_-_monthly_statistics
32. The economic Times. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://economictimes.indiatimes.com/definition/labour-market>
33. The Impact of International Migration on Inclusive Growth: A Review. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2021/03/19/The-Impact-of-International-Migration-on-Inclusive-Growth-A-Review-50169>
34. The UN Refugee agency – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine/location/10782>
35. What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/what-we-know-about-the-skills-and-early-labour-market-outcomes-of-refugees-from-ukraine-c7e694aa/>
36. Why Are Refugees Returning to Ukraine? – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://newlinesinstitute.org/ukraine/why-are-refugees-returning-to-ukraine/>

37. World Competitiveness Ranking – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/>
38. Азьмук Н. А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили //Вісник економічної науки України. – 2022.
39. Аксьонова І. Структурно-динамічний аналіз ринку праці України: виклики сьогодення //Економіка та суспільство. – 2021. – №. 25.
40. Виниченко А. А., Климова С. О. Основні причини міжнародної міграції робочої сили. – 2022.
41. Державна служба статистики – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ1_u.htm
42. Дзеніс О., Шарко Н. Міжнародна міграція робочої сили в сучасних умовах та її вплив на міграційну політику держави //Економіка та суспільство. – 2022. – №. 37.
43. Дистанційні платформи для навчання, саморозвитку та отримання допомоги й перевіреної інформації. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/ua/news/distancijni-platformi-dlya-navchannya-samorozvitku-ta-otrimannya-dopomogi-j-perevirenoyi-informaciyi>
44. Дмитрук Б. П., Н. М. Светлова Світові міграційні процеси: мотивація, види й наслідки для країн виїзду та приймаючих країн / // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія : Економіка і менеджмент. - 2016. - № 1. - С. 18-27
45. Дослідження ринку праці під час воєнного стану. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eba.com.ua/doslidzhennya-rynku-pratsi-pid-chas-voennogo-stanu/>

46. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні і надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном» – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-20#Text>

47. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>

48. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

49. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» . – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

50. Закон України «Про затвердження Порядку та умов забезпечення соціальної та професійної адаптації осіб, які звільняються або звільнені з військової служби». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/432-2017-%D0%BF#Text>

51. Захарова О. В. Повернення українських біженців як умова активізації економічного розвитку в повоєнний період в Україні //Українське сьогодні–2022: реалії війни та перспективи відновлення країни: матеріали Всеукраїнської наукової конференції, Луцьк, ДонНТУ, 20-21 жовтня 2022 р. – 2022. – С. 157-159.

52. Збрицька Т. П., Мінін В. С. Проблеми молоді на ринку праці в сучасних умовах //Вісник соціально-економічних досліджень. – 2021. – №. 2 (77). – С. 55-65.

53. Золотухіна Л., Штундер В. ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ //Молодий вчений. – 2021. – №. 7 (95). – С. 121-123.

54. Іваненко К. В. МІЖНАРОДНА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА УКРАЇНСЬКУ ЕКОНОМІКУ //Придунайська філія ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом». – С. 31.

55. Іжевський П., Кравець І. МІЖНАРОДНА ТРУДОВА МІГРАЦІЯ РОБОЧОЇ СИЛИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ //Економіка та суспільство. – 2022. – №. 45.

56. Ілійчук Л. В. Неформальна освіта в системі забезпечення якості професійної підготовки майбутніх фахівців : дис. – 2022.

57. Ільєнко А. В., Богданець О. П. ВПЛИВ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ //Напрями економічного зростання та інноваційного розвитку підприємства. – 2021. – С. 104.

58. Калашнікова Л. В., Калашнікова Л. В., Калашникова Л. В. Вимушена міграція українців в умовах війни: виклики та пошук компромісів : дис. – Одеса, 2022.

59. Калина А. В. Ринок праці (національний та міжнародний аспекти): навч. посіб //К.: ДП «Вид. дім «Персонал. – 2010.

60. Калініченко З. Д., Перетятко К. О. ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ //Е 40 Економіка та управління соціально-економічним розвитком країни в умовах глобалізаційних викликів. – 2021. – С. 80.

61. Кіржецька М. С., Кіржецький Ю. І. Вплив корупції на тіньовий ринок праці //Галицький економічний вісник. – 2021. – Т. 69. – №. 2. – С. 24-30.

62. Кобеля З. І. Особливості ІТ-рекрутингу на сучасному ринку праці //Економіка та держава. – 2022. – №. 2. – С. 114-118.

63. Ковбич Т. ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ ФАХОВОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ ДО ЄС //Економіка та суспільство. – 2022. – №. 40.

64. Ковтунець В. В. ВИМОГИ РИНКУ ПРАЦІ ДО ОСВІТНІХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ //Вісник Національної академії педагогічних наук України. – 2022. – Т. 4. – №. 2. – С. 1-7.

65. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи //Науковий вісник: Державне управління. – 2021. – №. 1 (7). – С. 140-161.

66. Крук О. В. Державне регулювання трудової міграції в Україні. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2019. Вип. 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pandr_2019_2_12.

67. Лісогор Л.С., Руденко Н.В., КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, 2022, 10 с.

68. Лозова О. В., Сосян М. М. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ. – 2022.

69. Луцай В. Проблема безробіття молоді в Україні //Аналітично-порівняльне правознавство. – 2022. – №. 5. – С. 182-186.

70. Любомудрова Н., Гойчук В. ЗМІНИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ //Економіка та суспільство. – 2022. – №. 40.

71. Маршавін Ю. М., Кицак Т. Г., Маршавін О. Ю. РОЗДІЛ 1.13. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ В НОВИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ РЕАЛІЯХ: ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ //НАУКОВО-ОСВІТНІЙ ІННОВАЦІЙНИЙ ЦЕНТР СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ. – 2022. – С. 175-190.

72. Маршавін Ю., Кицак Т., Василенко А. РОЗВИТОК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ //International Science Journal of Management, Economics & Finance. – 2022. – Т. 1. – №. 3. – С. 151-163.
73. Міжнародна організація з міграції (МОМ). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukraine.iom.int/uk>
74. Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України – дослідження. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://minre.gov.ua/2023/04/01/bilshist-ukrayincziv-vvazhaye-shho-praczevlashtuvannya-maye-buty-priorytetom-u-polityczni-reintegracziyi-doslidzhennya/>
75. Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії //Освітологічний дискурс. – 2021. – Т. 32. – №. 1. – С. 20-38.
76. Навички XXI століття очима молоді та роботодавців: результати онлайн-опитування. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pon.zp.ua/news/id_1145.html
77. Павлюк Т. ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ //Соціально-політичні, економічні та гуманітарні виміри європейської інтеграції України: зб. наук. пр. ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., м. Вінниця. – С. 90.
78. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації – 2022. [Електронний ресурс] :<https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>
79. Підсумки першого моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти, Міністерство освіти і науки України [Електронний ресурс]: <https://mon.gov.ua/ua/news/pidvedeno-pidsumki-pershogo-monitoringu-praczevlashtuvannya-vipusknikiv-zakladiv-vishoyi-ta-fahovoyi-predvishoyi-osviti>

80. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України № 761-VIII від 05.11.2015 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>.

81. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року : Закон України № 482-р від 12.07.2017 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text>

82. Про схвалення Стратегії інтегрованого управління кордонами на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України № 687-р від 24.07.2019 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/687-2019-%D1%80#n278>.

83. Ринок праці 2021 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2021/>

84. Ринок праці. Актуальні потреби промисловості під час війни. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://fru.ua/ua/media-center/news/fru/rinok-pratsi-aktualni-potrebi-promislovosti-pid-chas-vijni>

85. Румянцев А. П., Ковбич Т. К. МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РИНОК ПРАЦІ ЄС //EDITORIAL BOARD. – 2022. – С. 197.

86. Русак О. П., Чугаєвська С. В. СТАТИСТИКА РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ //Редакційна колегія. – 2021. – С. 122.

87. Сайт пошуку роботи Work.ua. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.work.ua/>

88. Сидоренко В. В. ІНФОРМАЦІЙНО-РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ //Вісник Національної академії педагогічних наук України. – 2022. – Т. 4. – №. 2. – С. 1-11.

89. Слюсар С. Т. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання. Економіка АПК. 2018. № 5. С. 85-92.

90. Соціологічна група «Рейтинг»: опитування. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/shestoy_obschenacionalnyy_opros_adaptaciya_ukraincev_k_usloviyam_voyny_19_marta_2022.html

91. Стаканов Р. Д. МЕХАНІЗМ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В ЄВРОПЕЙСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ ЗА УМОВ АСОЦІАЦІЇ З ЄС //«УГОДА ПРО АСОЦІАЦІЮ З ЄС ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ» частина. – 2021. – С. 19.

92. Строган М. В., Перетятко Л. А. Ринок праці під час війни: роль HR менеджера : дис. – Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, 2022.

93. Стукан Т. Актуальні професії майбутнього для молоді на ринку праці України //Економіка та суспільство. – 2021. – №. 24.

94. Ткачук Ю. В. Зовнішні міграційні процеси трудових ресурсів та міграція як аспект проблеми зайнятості. – 2021.

95. Тренди та рекомендації щодо роботи майбутнього в Україні до 2025 року під впливом наслідків повномасштабної війни – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://careerhub.in.ua/trendi-ta-rekomendacii-shhodo-roboti-ma/>

96. Химич І. Г., Тимошик Н. С. Бізнес-аналіз: стратегія діяльності в умовах війни //ІІ Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні тенденції в бізнесі та менеджменті: теорія і практика». – Одеса: ОНМУ, 2022, 2022.

97. Цевух Ю. О., Цевух Ю. А. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України. – 2021.

98. Черьомухіна О., Чалюк Ю. Ринок праці під час війни: стан та перспективи //Економіка та суспільство. – 2022. – №. 46.
99. Шовкун І. А. Структура зайнятості в Україні: зміни в умовах війни. – 2022.
100. Штундер І. Ринок праці України в умовах воєнного стану //Економіка та суспільство. – 2022. – №. 40.
101. Яценко Л. Д. Проблеми неузгодженості вищої освіти та ринку праці в Україні // Аналітична записка. Серія «Соціальна політика», № 14, 2020. – С.7.
102. Яценко Л. Д. Проблеми неузгодженості вищої освіти та ринку праці в Україні // Аналітична записка Серія «Соціальна політика», № 14, 2020. – С.7.

Додатки

Додаток А

Анкета

Доброго дня! Запрошую Вас взяти участь у дослідженні сучасних тенденцій українського ринку праці фахівців з вищою освітою в умовах інтенсифікації міжнародних міграційних процесів.

Дане дослідження проводить Яловая Анастасія, студентка 2 курсу магістерського рівня освітньої програми “Міжнародна економіка” КНУ імені Тараса Шевченка. Дослідження проводиться у рамках написання кваліфікаційної роботи магістра.

Ваші відповіді є важливими і суттєво допоможуть у виявленні тенденцій на українському ринку праці.

Отримана інформація є конфіденційною.

Виберіть відповідь, яка є найбільш прийнятною для Вас, при цьому позначивши її знаком «X».

1. Чи втратили Ви роботу під час війни?

- Так
- Ні

Якщо Ваша відповідь «Так», переходьте, будь ласка, до питання 3

2. Як змінився Ваш графік роботи під час війни?

- Не змінився, працюю у звичному режимі
- Зросло навантаження та кількість робочих годин
- Зменшилось навантаження та кількість робочих годин

3. Чи шукаєте Ви наразі роботу?

- Так, в активному пошуку
- Планую шукати

- Вже знайшов/знайшла після початку війни
- Ні

4. Чи погодилися б ви на роботу не за спеціальністю?

- Ні
- Так

5. Вкажіть, які фактори відіграють для Вас найважливішу роль при пошуку роботи/при наявній роботі (1 – найменш важливий фактор, 5 – найбільш важливий фактор):

Фактор	1	2	3	4	5
Кар'єрне зростання, професійний розвиток					
Можливість працювати дистанційно					
Рівень заробітної плати					
Гарантії від роботодавця					
Колектив					
Цікавість задач					
Можливість застосувати свої знання на практиці.					
Назва або бренд компанії					

6. З якими проблемами Ви найчастіше зіштовхуєтеся на українському ринку праці під час пошуку роботи/у наявного працедавця ?

- Низький рівень заробітної плати
- Неофіційна зайнятість
- Відсутність соціальних гарантій
- Ненормований робочий день
- Психологічні: низький рівень мотивації, невизначеність
- Інше _____

7. Чи змінювали Ви місце дислокації після війни?

- Так, до іншої країни
- Так, до іншого регіону України
- Ні

8. Вкажіть, чи бажаєте ви шукати роботу за кордоном?

- Так
- Ні
- Вже працевлаштований за кордоном

9. Вкажіть чи готові ви до релокації у випадку отримання джоб офери із-за кордону?

- Так
- Ні
- Вже працевлаштований за кордоном

11. Вкажіть, якими засобами Ви користуєтесь/користувались при пошуку роботи:

- Веб сайти (LinkedIn, Work.ua, DOU.ua, інше)
- Центр зайнятості
- Оголошення

12. Вкажіть, які стимули були б важливими для українських спеціалістів, що працюють за кордоном повернутися в Україну

13. Вкажіть, будь-ласка, Ваш вік:

14. Вкажіть, будь-ласка, Ваш рівень освіти:

- Маю освітній ступень (бакалавр, магістр)
- В процесі здобуття вищої освіти

Додаток Б

Дослідження європейських країн та організацій щодо освітнього рівня українських мігрантів

Country	Low-educate	Medium-educate	Highly educated	Population	Sample size	Date	Source
EU	8 (secondary or lower)	19	71	Refugees from Ukraine	3932	15.8.2022	EUAA SAM-UK & OECD survey
EU	13 (secondary or lower)	17 (VET)	67	Refugees from Ukraine	4800	August and September 2022	UNHCR's Intentions Survey – Round 1
Neighboring countries of Ukraine	23 (secondary or lower)	25 (VET)	48	Refugees from Ukraine	34145	May and September 2022	UNHCR's Intentions Survey – Round 1
Austria	40	24	36	Refugees from Ukraine registered at the PES	5817	31.5.2022	AMS data (Public Employment Service)
Austria	70	19	11	Refugees from Ukraine who have obtained a work permit	3312	31.5.2022	AMS data (Public Employment Service)
Belgium (Flanders)	16	26	58	Refugees from Ukraine registered at the PES	1869	7/11/2022	VDAB data (Public Employment Service)
Germany	2	24	73	Ukrainian nationals who, by the end of March, have been in Germany for 12 weeks maximum	1936	Mar-22	INFO GmbH survey
Germany	19	43	37	Ukrainian refugees with a placement test to participate in an integration course	47542	6/7/2022	BAMF evaluation
Germany	1	21	78	Refugees from Ukraine	936	May-June 2022	Ifo online survey

Ireland	2	30	68	Refugees from Ukraine who attended employment support events	11999	7/8/2022	Arrivals from Ukraine in Ireland Series 5, CSO statistical publication
Poland	15 (primary education, basic vocational)	35 (secondary)	50	Refugees from Ukraine	3165	13.4-12.5.2022	Narodowy Bank Poland
Spain	9	29	62	Registered refugees from Ukraine	84146	11/18/2022	Dashboard on the characteristics of Ukrainian refugees in Spain
Switzerland	21 (lower secondary)	15 (upper secondary)	64	Refugees from Ukraine registered at the PES	992	11/20/2022	RAV data (Public Employment Service)
United Kingdom	21		79	Selected sample from recently arrived refugees under Ukraine Humanitarian Schemes	3094	20- 27April 2022	ONS
United Kingdom	19		81	Selected sample from recently arrived refugees under Ukraine Humanitarian Schemes	9293	16-24 June 2022	ONS

Джерело: дані дослідження ОЕСР [35]

Додаток В

**Основні попередні категорії роботи респондентів щодо поточної країни
(для ТОП-5 ін із найбільшою кількістю учасників опитування)**

Poland	Czechia	Lithuania	Romania	Sweden
Other professionals, occupations (18 %)	Other professionals, occupations (19 %)	Other professionals, occupations (19 %)	Other professionals, occupations (20 %)	Other professionals, occupations (14 %)
Sales, communication (9 %)	Sales, communication (10 %)	Sales, communication (15 %)	Management, administration (10 %)	Sales, communication (11 %)
Management, administration (9 %)	Management, administration (9 %)	Management, administration (7 %)	Sales, communication (6 %)	Education, teaching (10 %)
Healthcare, life science (6 %)	Healthcare, life science (6 %)	Education, teaching (5 %)	Healthcare, life science (6 %)	Management, administration (9 %)
Education, teaching (5 %)	Education, teaching (6 %)	Healthcare, life science (4 %)	Education, teaching (6 %)	Healthcare, life science (3 %)

Джерело: дані дослідження ОЕСР [35]

Додаток Г

Методологічні роз'яснення щодо європейського проекту SAM-UKR

Опитування прибулих мігрантів з України (SAM-UKR) має на меті опитування дорослих, переміщених з України до ЄС після вторгнення Росії в лютому 2022 року. Опитування було розроблено для проведення в режимі онлайн і повністю самостійного за допомогою смартфона або будь-якого пристрою з доступом до Інтернету. Опитування було добровільним та анонімним і могло проходити англійською, українською або російською мовами, що дозволяло кожному респонденту вибрати мову для участі. Опитування збирає порівнянну та достовірну інформацію та надає цінну інформацію національним органам влади в ЄС для кращої обізнаності про ситуацію, що веде до більш цілеспрямованої політики та оперативних заходів.

Анкета опитування складалася з 40 питань, розділених на 3 розділи. У першому розділі опитування збирало інформовану згоду респондентів і містило запитання щодо відповідності вимогам на основі віку, національності та місця проживання. У другому розділі міститься інформація про громадянство/місце проживання, область походження, дату виїзду з України, бажаний пункт призначення в ЄС, фактори притягування, фактори поштовху, людей, з якими вони подорожували, а саме дітей та інших залежних осіб, освіту, кваліфікацію, роботу, мови розмовний, поточне місцезнаходження, умови розміщення, статус охорони. Третій розділ включав інформацію про внутрішнє переміщення, повернення, причини виїзду, подорож, практику спілкування, задоволеність умовами життя в приймаючій країні, досвід і відкрите запитання, яке мало на меті зібрати додаткову інформацію у формі письмових свідчень.

Стратегія розповсюдження включала технічні мережі EUAA (національні органи влади та міжнародні організації), мережі ОЕСР, веб-сайти EUAA та OECD,

соціальні медіа (як сторінки соціальних медіа, групи соціальних медіа, так і спонсорські кампанії), віртуальні інформаційні сесії, плакати та листівки для прийому притулку. центри та країни з оперативним персоналом EUAA. Враховуючи, що опитування було добровільним і залежало від широкого спектру стратегій розповсюдження, процес вибірки створив неімовірнісну вибірку, обмежену респондентами зі смартфоном (або іншим смарт-пристроєм), доступом до Інтернету та відповідними навичками читання та цифрової грамотності, що може не повністю репрезентує переміщене населення. Проект надає регулярні результати через усталені канали, такі як інформаційні панелі в реальному часі, інформаційні бюлетені та звіти.

Опитування було розпочато 11 квітня 2022 року, а для цілей цього звіту кінцевою датою було 15 серпня 2022 року. Якість даних було встановлено на основі критеріїв прийнятності для включення в аналіз, узгодженості даних і контролю дублікатів.

Джерело: дані [30]