

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ЄФІМОВ АНДРІЙ СЕРГІЙОВИЧ

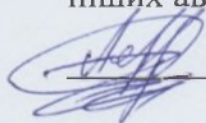
УДК 331.5:338.1 (477)

**ДЕТЕРМІНАНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА
ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ
СТАЛОГО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

Спеціальність – 051 Економіка

Галузь знань – 05 Соціальні та поведінкові науки

Подається на здобуття ступеня доктора філософії. Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.



Єфімов А.С.

**Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Шубалий Олександр Михайлович**

Луцьк – 2026

АНОТАЦІЯ

Єфімов А.С. Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні в контексті сталого інноваційного розвитку. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка. Луцький національний технічний університет Міністерства освіти і науки України, Луцьк, 2026.

У першому розділі дисертації розглянуто теоретичні засади дослідження гідної праці та економічного зростання.

Запропоновано авторське визначення категорії «гідна праця», яке, на відміну від існуючих, розглядається в контексті забезпечення сталого інноваційного розвитку як форма організації трудових відносин, яка забезпечує гармонійне поєднання принципів економічної результативності, соціальної справедливості та екологічної відповідальності, насамперед створює умови для інтелектуального розвитку працівників, генерування й упровадження інновацій, що формують основу для подальшого економічного зростання та досягнення цілей сталого розвитку.

Обґрунтовано сутність сталого інноваційного розвитку як економічної категорії, що передбачає таку траєкторію зростання продуктивності, конкурентоспроможності та добробуту суспільства, яка досягається не за рахунок екстенсивного використання ресурсів, а через системне впровадження знань, технологій та інновацій; визначальною при цьому є не величина витрат на дослідження й розробки сама по собі, а здатність інституційного середовища перетворювати інноваційний потенціал на якісні робочі місця.

Запропоновано підхід до систематизації та узагальнення думок учених щодо вимірювання гідної праці шляхом їх групування за об'єктивним, суб'єктивним, інтегрованим, інституційним, соціально-економічним і гуманістичним напрямками, що, на відміну від існуючих узагальнень, дозволяє комплексно розкрити багатовимірну природу гідної праці через поєднання кількісних

показників, якісних оцінок, інституційних характеристик та параметрів людського розвитку, створюючи методологічне підґрунтя для більш повного оцінювання впливу гідної праці на економічне зростання та сталий інноваційний розвиток.

Розроблено концептуальну схему поєднання детермінант гідної праці та економічного зростання для забезпечення сталого інноваційного розвитку держави, яка, на відміну від існуючих підходів, спрямовує пріоритетні напрями державної політики як на відновлення та розвиток людського капіталу для формування детермінант забезпечення гідної праці, так і водночас на стимулювання генерування і впровадження інновацій для формування детермінант забезпечення стійкого економічного зростання, що у результаті дозволить отримати синергетичний ефект від їх взаємодії.

Теоретично обґрунтовано можливості адаптації зарубіжного досвіду формування детермінант гідної праці та економічного зростання на основі інтеграції кращих практик скандинавської моделі, данської моделі та досвіду країн Центральної і Східної Європи, що передбачає уточнення напрямів державної економічної політики для посилення впливу відібраних детермінант (людського капіталу, інноваційно-технологічного оновлення, зміцнення інститутів ринку праці та соціального партнерства), що дозволить у результаті їх адаптації прискорити процес сталого інноваційного розвитку держави.

Визначено, що для виміру прогресу у досягненні ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання» в Україні прийнято 6 завдань та 14 індикаторів. З огляду на євроінтеграційний курс України доцільним є поступове зближення вітчизняної системи моніторингу з індикаторами ЄС, включаючи введення суб'єктивних показників якості зайнятості поряд із традиційними статистичними даними.

У другому розділі дисертації проведено комплексний аналіз тенденцій та закономірностей зміни показників гідної праці та економічного зростання в Україні.

Встановлено, що національна економіка пережила чотири послідовних шоки: глобальну фінансово-економічну кризу 2008-2009 рр., анексію Криму й початок збройного конфлікту на Донбасі (2014 р.), пандемію COVID-19 (2020 р.) та повномасштабне вторгнення РФ (2022 р.), яке спричинило найглибший економічний спад за всю історію незалежності – скорочення ВВП на 28,8%. Між шокowymi епізодами фіксувалися відновлювальні фази зростання, що підтверджує наявність певного базового адаптаційного потенціалу економіки, проте не вдалося повністю подолати накопичений структурний відрив.

На основі модифікованої виробничої функції Кобба-Дугласа, що враховує витрати промислових підприємств на інновації, здійснено кількісну оцінку детермінант економічного зростання України за 2010-2024 рр. ($R^2 = 0,8929$). Встановлено, що зростання капітальних інвестицій на 1% забезпечує приріст ВВП на 0,5553%, тоді як збільшення кількості найманих працівників на 1% супроводжується зменшенням ВВП на 0,3110%, що свідчить про надмірну зайнятість у низькопродуктивних секторах економіки. Зростання витрат на інновації на 1% також пов'язане з незначним скороченням ВВП (-0,0587%). Отримані результати обґрунтовують пріоритетність нарощування інвестиційної активності та структурної модернізації зайнятості над екстенсивним збільшенням кількості робочих місць.

Проведено порівняльну оцінку індикаторів України та країн ЄС у сфері гідної праці та економічного зростання, яка засвідчила значний і стійкий розрив між вітчизняними показниками та середньоєвропейськими стандартами за всіма ключовими вимірами. Встановлено, що співвідношення між ВВП на душу населення за ПКС в Україні та ЄС, яке досягло свого максимуму відносно рівня ЄС у 2008 р. (40,6%), у 2022 р. знизилося до 25,7%. Найбільш критичними детермінантами відставання визначено низьку продуктивність праці, недостатній рівень капітальних інвестицій та структурні диспропорції ринку праці, що зберігаються попри реформи євроінтеграційного спрямування.

Розроблено та апробовано методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України із застосуванням методу TOPSIS

та мінімакс-нормалізації. Оцінку здійснено за ключовими індикаторами: рівнем зайнятості, середньою заробітною платою, валовим регіональним продуктом, обсягом капітальних інвестицій на душу населення та обсягом витрат промислових підприємств на інновації на одного найманого працівника.

На основі результатів інтегральної оцінки здійснено авторське групування 25 регіонів України на чотири аналітично обґрунтованих групи: «стабільні лідери» поєднують найвищий довоєнний рівень зі стійкістю до воєнних шоків і є потенційними «локомотивами» євроінтеграційного зближення; «регіони-реципієнти» суттєво покращили ранги у воєнний період завдяки притоку ВПО та релокованих підприємств; «помірно стабільні» регіони характеризуються хронічними структурними диспропорціями та потребують специфічних інструментів структурної трансформації; «прифронтові та постраждалі» регіони зафіксували найбільше падіння рангів і потребуватимуть найзначніших ресурсів у рамках повоєнного відновлення.

Доведено, що повномасштабна війна спричинила другий, значно глибший структурний розрив у регіональній ієрархії, кардинально змінивши традиційне просторове співвідношення між регіонами сходу, центру та заходу країни. В умовах воєнної економіки найвиразнішу висхідну динаміку продемонстрували Вінницька, Львівська та Хмельницька області як реципієнти переміщених виробничих потужностей і трудового ресурсу. Встановлено, що виокремлені групи формують диференційовану аналітичну основу для обґрунтування пріоритетних напрямів регіональної політики та стратегій наближення до стандартів ЄС, що розвиватиметься у третьому розділі дисертаційної роботи.

У третьому розділі дисертаційного дослідження здійснено комплексне науково-практичне обґрунтування напрямів та механізмів забезпечення гідної праці й економічного зростання в Україні.

За результатами аналізу відповідності українського законодавства у сфері праці вимогам директив ЄС встановлено, що процес гармонізації носить нерівномірний характер. У 2024-2025 рр. Україна досягла часткового прогресу в імплементації окремих директив. Однак ключова рамкова Директива 89/391/ЄЕС

про безпеку та здоров'я працівників на роботі досі не була виконана повною мірою. Окремими прогалинами залишаються регулювання нових форм зайнятості відповідно до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152, а також недостатній рівень гарантій балансу між роботою та сімейним життям за Директивою (ЄС) 2019/1158.

Запропоновано підхід до сценарного аналізу перспектив досягнення Україною європейських стандартів гідної праці в контексті дотримання принципів сталого інноваційного розвитку, який базується на врахуванні кількісних граничних значень для вибору оптимістичного або інерційного або песимістичного сценарію з ідентифікацією ключових умов реалізації кожного з них.

Розроблено підхід до визначення пріоритетних напрямів забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні, який базується на інтеграції модифікованого PESTELI-аналізу (з вмонуванням інноваційної компоненти), матриці «вплив-реалізованість» та регіонально диференційованого стратегічного планування, що дало змогу виокремити пріоритетні інституційні, освітньо-кадрові та регіональні напрями модернізації ринку праці, сформуванню дорожню карту досягнення європейських стандартів гідної праці до 2030 року та розробити адаптивні стратегії для різних груп регіонів з урахуванням викликів воєнного стану, євроінтеграції, демографічних трансформацій і потреб післявоєнного відновлення.

Розроблено диференційовані стратегії для чотирьох груп регіонів України, виокремлених за результатами інтегральної оцінки: для «стабільних лідерів» – стратегія якісного зростання через технологічну модернізацію; для «регіонів-реципієнтів» – стратегія закріплення результату та структурної трансформації; для «помірно стабільних» регіонів – стратегія диверсифікації економічної бази; для «прифронтових та постраждалих» регіонів – стратегія повоєнного відновлення. Для кожної групи визначено стратегічну мету, ключові виклики, пріоритетні інструменти та очікувані результати з горизонтом до 2030 р.

Обґрунтовано підхід до змістовної інтерпретації та обґрунтування переваг застосування системи фіскальних стимулів забезпечення гідної праці в Україні (зниження ставки ЄСВ при легалізації зайнятості, інвестиційні податкові кредити, пільга за дуальну освіту, звільнення від ЄСВ для ветеранів та ВПО, знижена ставка ПДФО для молоді), який, на відміну від існуючих, дозволяє кількісно оцінити фіскальну самоокупність відповідних програм за рахунок детінізації бізнесу та сформувати механізм адаптивного управління з системою тригерів перегляду параметрів, що забезпечує її гнучкість та ефективність в умовах невизначеності.

Запропоновано пілотну програму впровадження Архітектури адаптивного інституційно-економічного механізму забезпечення гідної праці у трьох репрезентативних регіонах – Вінницькій (група II), Полтавській (група I) та Запорізькій (група IV) областях – на 2027–2031 рр., відібраних за принципом максимальної репрезентативності регіональних типологій. Визначено конкретні кількісні критерії масштабування програми на всю Україну.

Ключові слова: гідна праця, економічне зростання, детермінанти, зайнятість, ринок праці, організація праці, економіка праці, сталий розвиток, сталий інноваційний розвиток, економічний розвиток, макроекономічні показники, євроінтеграція, тіньова зайнятість, людський капітал, зростання ВВП, регіональна диференціація, індикатори, інтегральна оцінка, TOPSIS, інновації, інноваційна зайнятість, інноваційні чинники, пандемія, податкові стимули, цілі сталого розвитку, економічна поведінка, повоєнне відновлення, адаптивний механізм, Європейський Союз, Україна.

ANNOTATION

Yefimov A.S. Determinants of ensuring decent work and economic growth in Ukraine in the context of sustainable innovative development. – Qualification scientific work on the rights of the manuscript.

Thesis for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 051 Economics. Lutsk National Technical University of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Lutsk, 2026.

The first chapter of the dissertation examines the theoretical foundations of decent work and economic growth.

The study proposes an original definition of the category of “decent work,” which, unlike existing interpretations, is considered in the context of ensuring sustainable innovative development as a form of labor relations organization that harmoniously combines the principles of economic efficiency, social justice, and environmental responsibility. Above all, it creates conditions for employees’ intellectual development, the generation and implementation of innovations, thereby establishing a foundation for further economic growth and the achievement of sustainable development goals.

The essence of sustainable innovative development is substantiated as an economic category that implies a trajectory of productivity growth, competitiveness enhancement, and societal well-being achieved not through the extensive use of resources but through the systematic implementation of knowledge, technologies, and innovations. In this regard, the decisive factor is not the amount of expenditure on research and development per se, but rather the ability of the institutional environment to transform innovative potential into high-quality jobs.

An approach to the systematization and generalization of scholarly views on measuring decent work is proposed through their grouping into objective, subjective, integrated, institutional, socio-economic, and humanistic approaches. Unlike existing generalizations, this approach enables a comprehensive understanding of the multidimensional nature of decent work through the combination of quantitative

indicators, qualitative assessments, institutional characteristics, and human development parameters, thereby creating a methodological basis for a more comprehensive assessment of the impact of decent work on economic growth and sustainable innovative development.

A conceptual framework integrating the determinants of decent work and economic growth to ensure the sustainable innovative development of the state has been developed. Unlike existing approaches, it directs public policy priorities both toward restoring and developing human capital as a basis for shaping decent work determinants and simultaneously toward stimulating the generation and implementation of innovations to create determinants of sustainable economic growth. As a result, a synergistic effect from their interaction can be achieved.

The possibilities of adapting international experience in shaping the determinants of decent work and economic growth are theoretically substantiated through the integration of best practices from the Scandinavian model, the Danish model, and the experience of Central and Eastern European countries. This involves refining the directions of state economic policy to strengthen the impact of selected determinants, which, through their adaptation, will accelerate the process of sustainable innovative development.

It is determined that six targets and fourteen indicators have been adopted in Ukraine to measure progress toward SDG 8 “Decent Work and Economic Growth.” Given Ukraine’s European integration course, it is advisable to gradually align the national monitoring system with EU indicators, including the introduction of subjective employment quality indicators alongside traditional statistical data.

The second chapter of the dissertation provides a comprehensive analysis of trends and patterns in the development of decent work and economic growth indicators in Ukraine.

It is established that the national economy experienced four consecutive shocks: the global financial and economic crisis of 2008–2009, the annexation of Crimea and the outbreak of the armed conflict in Donbas (2014), the COVID-19 pandemic (2020), and the full-scale invasion by the Russian Federation (2022), which caused the deepest

economic decline in the history of Ukraine's independence, with GDP contracting by 28.8%. Between these shock episodes, periods of recovery and growth were observed, confirming the existence of a certain adaptive potential within the economy; however, the accumulated structural gap has not been fully overcome.

Based on a modified Cobb-Douglas production function that incorporates industrial enterprises' innovation expenditures, a quantitative assessment of the determinants of economic growth in Ukraine for 2010-2024 was conducted ($R^2 = 0.8929$). It was found that a 1% increase in capital investment generates a 0.5553% increase in GDP, whereas a 1% increase in the number of employees is associated with a 0.3110% decrease in GDP, indicating excessive employment in low-productivity sectors of the economy. A 1% increase in innovation expenditures is also associated with a slight reduction in GDP (-0.0587%). These findings substantiate the priority of increasing investment activity and pursuing structural employment modernization over the extensive expansion of the number of jobs.

A comparative assessment of indicators in Ukraine and EU countries in the field of decent work and economic growth was conducted, demonstrating a significant and persistent gap between national indicators and average European standards across all key dimensions. It was established that the ratio of GDP per capita at purchasing power parity (PPP) in Ukraine relative to the EU, which reached its maximum level in 2008 (40.6% of the EU level), decreased to 25.7% in 2022. The most critical determinants of this gap were identified as low labor productivity, insufficient capital investment, and structural labor market imbalances that persist despite European integration-oriented reforms.

A methodology for the integral assessment of the level of decent work and economic growth across Ukrainian regions was developed and tested using the TOPSIS method and min-max normalization. The assessment was conducted based on key indicators, including the employment rate, average wage, gross regional product, capital investment per capita, and innovation expenditures of industrial enterprises per employee.

Based on the results of the integral assessment, the author classified 25 regions of

Ukraine into four analytically substantiated groups. “Stable leaders” combine the highest pre-war level of development with resilience to wartime shocks and can serve as potential “locomotives” of European integration convergence. “Recipient regions” significantly improved their rankings during the war due to the inflow of internally displaced persons and relocated enterprises. “Moderately stable” regions are characterized by chronic structural imbalances and require specific instruments of structural transformation. “Frontline and affected regions” experienced the sharpest decline in rankings and will require the greatest resources within the framework of post-war recovery.

It is proven that the full-scale war caused a second and considerably deeper structural rupture in the regional hierarchy, fundamentally altering the traditional spatial balance among the eastern, central, and western regions of the country. Under wartime economic conditions, Vinnytsia, Lviv, and Khmelnytskyi regions demonstrated the most pronounced upward dynamics as recipients of relocated production capacities and labor resources. It was established that the identified groups provide a differentiated analytical basis for substantiating priority areas of regional policy and strategies for convergence with EU standards, which are further developed in the third chapter of the dissertation.

The third chapter of the dissertation provides a comprehensive scientific and practical substantiation of directions and mechanisms for ensuring decent work and economic growth in Ukraine.

Based on an analysis of the compliance of Ukrainian labor legislation with EU directives, it was found that the harmonization process has been uneven. During 2024-2025, Ukraine achieved partial progress in implementing several directives. However, the key framework Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work has not yet been fully implemented.

An approach to scenario analysis of Ukraine’s prospects for achieving European standards of decent work in the context of sustainable innovative development is proposed. The approach is based on quantitative threshold values for selecting

optimistic, inertial, or pessimistic scenarios and identifying the key conditions for the implementation of each scenario.

An approach to determining priority directions for ensuring decent work and economic growth in Ukraine has been developed. It is based on the integration of a modified PESTELI analysis (with an embedded innovation component), an impact–feasibility matrix, and regionally differentiated strategic planning. This made it possible to identify priority institutional, educational, human-resource, and regional directions for labor market modernization, formulate a roadmap for achieving European standards of decent work by 2030, and develop adaptive strategies for different groups of regions.

Differentiated strategies were developed for the four groups of regions identified by the integral assessment. For “stable leaders,” a strategy of qualitative growth through technological modernization is proposed; for “recipient regions,” a strategy aimed at consolidating achievements and promoting structural transformation; for “moderately stable regions,” a strategy of economic base diversification; and for “frontline and affected regions,” a post-war recovery strategy. For each group, the strategic objective, key challenges, priority instruments, and expected outcomes up to 2030 were defined.

An approach to the substantive interpretation and justification of the advantages of applying a system of fiscal incentives for promoting decent work in Ukraine is substantiated. Such incentives include reduced rates of the unified social contribution (USC) for legalized employment, investment tax credits, tax benefits for dual education, USC exemptions for veterans and internally displaced persons, and reduced personal income tax rates for youth. Unlike existing approaches, the proposed framework allows for a quantitative assessment of the fiscal self-sufficiency of these programs through business formalization and provides an adaptive management mechanism with a system of triggers for revising key parameters, thereby ensuring flexibility and effectiveness under conditions of uncertainty.

A pilot program for implementing an Adaptive Institutional and Economic Mechanism for Ensuring Decent Work is proposed in three representative regions -

Vinnytsia Oblast (Group II), Poltava Oblast (Group I), and Zaporizhzhia Oblast (Group IV) – for the period 2027-2031. These regions were selected based on the principle of maximum representativeness of regional typologies. Specific quantitative criteria for scaling the program nationwide were also identified.

Keywords: decent work, economic growth, determinants, employment, labor market, work organization, labor economics, sustainable development, sustainable innovative development, economic development, macroeconomic indicators, European integration, informal employment, human capital, GDP growth, regional differentiation, indicators, integral assessment, TOPSIS, innovation, innovative employment, innovation factors, pandemic, tax incentives, Sustainable Development Goals, economic behavior, post-war recovery, adaptive mechanism, European Union, Ukraine.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Єфімов, А. С. (2026). ІТ-сектор як драйвер зайнятості та інновацій в Україні в контексті гідної праці та сталого розвитку. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*, (30). <https://doi.org/10.5281/zenodo.20526177>
2. **Єфімов А.С.**, Шубалий О.М. (2025). Інтегральна оцінка рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України. *Бізнес Інформ*. №10. С. 171-179. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-10-171-179> (Здобувач сформував авторський підхід до регіональної оцінки гідної праці та економічного зростання в Україні).
3. **Єфімов А.С.** (2024). Пріоритети реалізації концепції гідної праці в Україні в умовах євроінтеграції та повоєнного відновлення. *Економічні науки : збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія “Регіональна економіка”*. Випуск 21 (83). С.230-237. DOI: [https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21\(83\)-25](https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21(83)-25)
4. Шубалий, О., & **Єфімов, А.** (2024). Оцінка гідної праці та економічного зростання у прикордонних територіях України та Польщі. *Економіка та суспільство*, (66). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-115> (Здобувач провів порівняння основних показників гідної праці та економічного зростання у прикордонних регіонах України та Польщі).
5. Шубалий О.М., **Єфімов А.С.** Виклики забезпечення гідної праці в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. №10. С. 441-451. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10\(38\)-441-451](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10(38)-441-451) (Здобувач виокремив наявні виклики для забезпечення гідної праці в умовах тривалого воєнного стану).
6. Шубалий О.М., **Єфімов А.С.** Гідна праця як фактор залучення до роботи різних категорій працівників у країнах ЄС. *Економічний форум*. 2023. Том 13, № 3. С. 73-81. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-3-10> (Здобувачем було розкрито досвід країн ЄС в залученні до роботи працівників в контексті досягнення стандартів гідної праці).

Опубліковані праці апробаційного характеру

7. **Єфімов А.С.** Невідповідність між системою освіти та потребами ринку праці як структурний бар'єр гідної зайнятості в Україні. *Трансформаційні зміни національної економіки в умовах євроінтеграції*. Матеріали ІХ всеукраїнської науково-практичної конференції, квітень 2026 р., Дубляни, ЛНУ ім. С. Гжицького, С. 82-84. <https://repository.lnup.edu.ua>
8. **Єфімов А.С.** Систематизація зовнішніх чинників для політики гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали ХІ Міжнар. наук.-практ. конф., Частина 2. Луцьк, 5 груд. 2025 р., Луцьк: Надстир'я, 2025. С. 87-88. <https://repository.lntu.edu.ua/handle/123456789/2391>
9. **Єфімов А.С.** Вплив воєнного стану на економічне зростання в Україні. *Детермінанти відновлення економіки України*. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, жовтень 2024 р., Вінниця, ДНУ ім. Василя Стуса, С. 200-202. <https://jrupp.donnu.edu.ua/article/view/16552>
10. **Єфімов А.С.** Вплив імміграції з України в економічне зростання Польщі. *Детермінанти відновлення економіки України*. Матеріали міжнародного круглого столу, Луцьк, травень 2023 р., Луцьк. ЛНТУ, С. 14-16. <https://drive.google.com/file/d/1o891eeU396tMiVMSyc5nIbnXN9ASmHqV/view?usp=sharing>
11. **Єфімов А.С.** Вплив війни на економічний розвиток України. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*. Матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 15 груд. 2022 р., Луцьк. ЛНТУ, 2022. С. 72-74. https://drive.google.com/file/d/1R08fKKZ2tUEfqH7JBI1_Gnnbp-uB_spy/view

ЗМІСТ

ВСТУП	17
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	26
1.1. Сутність концепцій гідної праці та економічного зростання	26
1.2. Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного зростання	53
1.3. Зарубіжний досвід та вітчизняні проблеми забезпечення гідної праці та економічного зростання	71
Висновки до розділу 1	89
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДЕТЕРМІНАНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ	93
2.1 Тенденції та закономірності зміни показників гідної праці та економічного зростання в Україні	93
2.2 Порівняльна оцінка індикаторів гідної праці та економічного зростання України та країн ЄС	113
2.3. Інтегральна оцінка рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України	131
Висновки до розділу 2	155
РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	159
3.1. Оцінка перспектив досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку	159
3.2. Визначення пріоритетних напрямів забезпечення гідної праці та економічного зростання	174
3.3. Економічні стимули досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку	195
Висновки до розділу 3	212
ВИСНОВКИ	216
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	219
ДОДАТКИ	234

ВСТУП

Актуальність теми. Гідна праця та економічне зростання є взаємопов'язаними пріоритетами сталого розвитку, визнаними світовим співтовариством ключовими умовами суспільного прогресу. Ціль сталого розвитку № 8 «Гідна праця та економічне зростання», затверджена Генеральною Асамблеєю ООН у 2015 році [2] та імплементована в Україні Указом Президента «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 р. [106], визначає стратегічний орієнтир для формування державної соціально-економічної політики. Водночас для України ця ціль набуває особливої гостроти з огляду на руйнівні наслідки повномасштабної збройної агресії російської федерації, яка призвела до безпрецедентного скорочення ВВП на 28,8% у 2022 р., значного зростання безробіття та масового вимушеного переміщення населення.

Актуальність дослідження детермінант забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні зумовлена кількома взаємопов'язаними чинниками. По-перше, євроінтеграційний вибір України, закріплений Угодою про асоціацію з ЄС та отриманням статусу кандидата на членство у червні 2022 р., вимагає наближення стандартів ринку праці до вимог директив ЄС, зокрема в частині охорони праці, соціального захисту та рівності можливостей. По-друге, повоєнне відновлення не може зводитися лише до відбудови фізичної інфраструктури – воно потребує комплексної трансформації ринку праці на засадах сталого інноваційного розвитку, де інвестиції у людський капітал, цифровізація та «зелена» зайнятість виступають ключовими детермінантами довгострокового зростання. По-третє, значний і стійкий розрив між вітчизняними показниками та середньоєвропейськими стандартами (ВВП на душу населення за ПКС – 25,7% від рівня ЄС у 2022 р., розрив у продуктивності праці – 71,3%, частка тіньової зайнятості – 25-40%) свідчить про системний характер проблеми, що вимагає комплексного наукового дослідження її детермінант.

Дослідженню теоретичних засад гідної праці та економічного зростання присвячені роботи провідних зарубіжних вчених-класиків: А. Сена, Г. Стендінга, Д. Блустейна, П. Ромера, Р. Лукаса, Р. Солоу. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розроблення концептуальних засад гідної праці, аналіз ринку праці та детермінант економічного зростання зробили А. Колот, О. Герасименко, Е. Лібанова, Л. Шевченко, О. Новікова, В. Близнюк, І. Петрова, Т. Степура, Н. Якімова, О. Шубалий, О. Лютак, Н. Рудь, А. Гордійчук та інші.

Водночас існуючі наукові напрацювання не повною мірою розкривають комплексну систему детермінант забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні з урахуванням одночасного впливу євроінтеграційного вектору, наслідків повномасштабної війни, соціально-демографічних викликів та необхідності переходу на модель сталого інноваційного розвитку. Недостатньо обґрунтованими залишаються методичні підходи до інтегральної міжрегіональної оцінки гідної праці, а також система економічних стимулів детінізації зайнятості з кількісним моделюванням їхньої фіскальної ефективності. Зазначене зумовило вибір теми, мети, об'єкту, предмету та завдань дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Положення, викладені у дисертації, пов'язані за реалізацією Глобальних цілей сталого розвитку ООН до 2030 року, затверджених 25.09.2015 р. на Саміті ООН зі сталого розвитку під час 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку; Указу Президента України від 30 вересня 2019 № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»; Стратегії розвитку Волинської області на період до 2027 року у новій редакції (затвердженої рішенням Волинської обласної ради № 33/2 від 21.08.2025 р.). Роботу підготовлено відповідно до плану науково-дослідних робіт, що виконуються в межах робочого часу викладачів кафедри економіки ЛНТУ, зокрема в рамках розробки теми «Детермінанти сталого інноваційно орієнтованого розвитку економіки регіону», період 2021-2025 рр. (номер державної реєстрації 0121U108271), у якій здобувач розробив методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного

зростання за регіонами, а також теми «Сталий розвиток регіональної економіки в умовах сучасних викликів безпеки, «зеленої», цифрової та інтелектуальної трансформації», період 2026-2030 рр. (номер державної реєстрації 0126U002369), у якій здобувач провів сценарний аналіз перспектив досягнення Україною стандартів гідної праці.

Окремі положення роботи, зокрема, розроблений механізм функціонування інтегрованої системи сталого розвитку підприємства на засадах циркулярної і цифрової трансформації, використано при реалізації міжнародного проекту EURIZON ID 829 «Structural transformation of the economy of the Polish-Ukrainian borderlands as a response to common challenges of security, green, digital and intellectual transition», який фінансується в рамках програми Європейського Союзу HORIZON 2020 (грантова угода № 871072). Використання розробок автора при виконанні згаданих 2 наукових тем і міжнародного проекту підтверджено Луцьким національним технічним університетом (довідка від 12.05.2026 р., № 1269/01-14).

Мета та завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження ключових детермінант забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні в контексті сталого інноваційного розвитку з урахуванням необхідності прискорення процесу євроінтеграції.

Реалізація поставленої мети зумовила вирішення таких завдань:

- узагальнити теоретико-методологічні підходи до трактування категорій «гідна праця» та «економічне» зростання» визначити їх роль у забезпеченні сталого інноваційного розвитку держави;
- систематизувати наукові підходи до вимірювання гідної праці та обґрунтувати методологічні засади комплексного оцінювання її рівня;
- розробити концептуальну схему взаємозв'язку детермінант гідної праці та економічного зростання в контексті забезпечення сталого інноваційного розвитку держави;
- дослідити та узагальнити зарубіжний досвід формування детермінант гідної праці та економічного зростання;

- провести порівняльний аналіз рівня забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні та країнах ЄС;
- розробити та апробувати методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання регіонів України;
- оцінити перспективи досягнення Україною європейських стандартів гідної праці;
- визначити пріоритетні напрями державної політики забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні.
- обґрунтувати доцільність використання системи економічних стимулів забезпечення гідної праці та економічне зростання;

Об’єктом дослідження є процес забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні в умовах євроінтеграції та сталого інноваційного розвитку.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні засади дослідження детермінант забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні.

Методи дослідження. Теоретичною, методичною та науково-практичною базою даної дисертації стали фундаментальні положення економічної теорії, теорій сталого розвитку та інноваційного зростання, концепції гідної праці МОП, методологічні засади аналізу ринку праці. У процесі дослідження використано такі методи наукового пізнання:

аксіоматичний метод – для розкриття сутності категорій «гідна праця», «економічне зростання», «сталий інноваційний розвиток» та їх взаємозв’язків;

системний підхід – для систематизації детермінант забезпечення гідної праці та обґрунтування їх ієрархії;

економіко-статистичний метод – для аналізу та оцінки динаміки показників ринку праці України;

порівняльний аналіз – для зіставлення індикаторів гідної праці України та країн ЄС;

метод TOPSIS та мінімакс-нормалізація – для інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України;

SWOT-аналіз та PESTEL-аналіз – для оцінки детермінант, які сприяють чи перешкоджають досягненню Україною європейських стандартів гідної праці;

сценарний аналіз – для формування альтернативних варіантів траєкторій досягнення Україною європейських стандартів гідної праці;

метод кореляційно-регресійного аналізу – для оцінки та змістовної інтерпретації параметрів модифікованої функції Кобба-Дугласа для оцінки впливу ключових факторів-детермінант на зміну ВВП України;

методи фіскального моделювання – для кількісної оцінки ефективності запропонованої системи податкових стимулів.

Інформаційною базою дослідження є статистичні та аналітичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості, Національного банку України, Міжнародної організації праці, Євростату, Світового банку, ПРООН; звіти Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції; дані Global Innovation Index; публікації вітчизняних та закордонних науковців; власні розрахунки здобувача.

Наукова новизна одержаних результатів. Найважливіші наукові результати дисертаційного дослідження, що характеризуються новизною і виносяться на захист, полягають у такому:

удосконалено:

– авторське визначення категорії «гідна праця», яке, на відміну від існуючих, розглядається в контексті забезпечення сталого інноваційного розвитку як форма організації трудових відносин, яка забезпечує гармонійне поєднання принципів економічної результативності, соціальної справедливості та екологічної відповідальності, насамперед створює умови для інтелектуального розвитку працівників, генерування й упровадження інновацій, що формують основу для подальшого економічного зростання та досягнення цілей сталого розвитку;

– підхід до систематизації та узагальнення думок учених щодо вимірювання гідної праці шляхом їх групування за об'єктивним, суб'єктивним, інтегрованим,

інституційним, соціально-економічним і гуманістичним напрямками, що, на відміну від існуючих узагальнень, дозволяє комплексно розкрити багатовимірну природу гідної праці через поєднання кількісних показників, якісних оцінок, інституційних характеристик та параметрів людського розвитку, створюючи методологічне підґрунтя для більш повного оцінювання впливу гідної праці на економічне зростання та сталий інноваційний розвиток;

– концептуальну схему поєднання детермінант гідної праці та економічного зростання для забезпечення сталого інноваційного розвитку держави, яка, на відміну від існуючих підходів, спрямовує пріоритетні напрями державної політики як на відновлення та розвиток людського капіталу для формування детермінант забезпечення гідної праці, так і водночас на стимулювання генерування і впровадження інновацій для формування детермінант забезпечення стійкого економічного зростання, що у результаті дозволить отримати синергетичний ефект від їх взаємодії;

– методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України на основі використання методу TOPSIS, яка, на відміну від існуючих, передбачає виділення чотирьох груп регіонів («стабільні лідери», «регіони-реципієнти», «помірно стабільні», «прифронтові та постраждалі»), дозволяє прослідкувати у довгостроковому періоді динаміку міжрегіональної ієрархії під впливом негативних екстерналій (шоків), формує аналітичну базу для вибору пріоритетів регіональної політики забезпечення сталого інноваційного розвитку;

– підхід до змістовної інтерпретації та обґрунтування переваг застосування системи фіскальних стимулів забезпечення гідної праці в Україні (зниження ставки ЄСВ при легалізації зайнятості, інвестиційні податкові кредити, пільга за дуальну освіту, звільнення від ЄСВ для ветеранів та ВПО, знижена ставка ПДФО для молоді), який, на відміну від існуючих, дозволяє кількісно оцінити фіскальну самоокупність відповідних програм за рахунок детінізації бізнесу та сформувати механізм адаптивного управління з системою тригерів перегляду параметрів, що забезпечує її гнучкість та ефективність в умовах невизначеності;

набули подальшого розвитку:

– теоретичне обґрунтування можливостей адаптації зарубіжного досвіду формування детермінант гідної праці та економічного зростання на основі інтеграції кращих практик скандинавської моделі, данської моделі та досвіду країн Центральної і Східної Європи, що передбачає уточнення напрямів державної економічної політики для посилення впливу відібраних детермінант (людського капіталу, інноваційно-технологічного оновлення, зміцнення інститутів ринку праці та соціального партнерства), що дозволить у результаті їх адаптації прискорити процес сталого інноваційного розвитку держави;

– підхід до проведення порівняльного аналізу сукупності ключових індикаторів рівня забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні та країнах ЄС, який передбачає поєднання методів візуалізації даних та кореляційно-регресійного аналізу для оцінки тенденцій відхилень, що дозволяє комплексно ідентифікувати розриви не лише за традиційними показниками (ВВП, оплата праці, зайнятість, безробіття), а й виявити, крім традиційних, вплив інноваційної детермінанти на економічне зростання на основі побудови модифікованій моделі Кобба-Дугласа;

– підхід до сценарного аналізу перспектив досягнення Україною європейських стандартів гідної праці в контексті дотримання принципів сталого інноваційного розвитку, який базується на врахуванні кількісних граничних значень для вибору оптимістичного або інерційного або песимістичного сценарію з ідентифікацією ключових умов реалізації кожного з них;

– підхід до визначення пріоритетних напрямів забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні, який базується на інтеграції модифікованого PESTELI-аналізу (з вмонтуванням інноваційної компоненти), матриці «вплив–реалізованість» та регіонально диференційованого стратегічного планування, що дало змогу виокремити пріоритетні інституційні, освітньо-кадрові та регіональні напрями модернізації ринку праці, сформуванню дорожню карту досягнення європейських стандартів гідної праці до 2030 року та розробити адаптивні стратегії для різних груп регіонів з урахуванням викликів воєнного стану,

євроінтеграції, демографічних трансформацій і потреб післявоєнного відновлення.

Практичне значення одержаних результатів. Практична цінність окремих у дисертації наукових результатів підтверджуються їх упровадженням у діяльність державних установ, зокрема: Волинської обласної ради, стосовно розробки та апробації методичного підходу до проведення міжрегіональних порівнянь рівнів забезпечення гідної праці та економічного зростання (Довідка № 726/51/2-26 від 08.05.2026 р.); Волинської обласної державної адміністрації - рекомендації щодо вдосконалення системи економічного стимулювання досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку (Довідка № 4196/56/2-26 від 23.06.2026 р.); органу місцевого самоврядування, зокрема Луцької міської ради – пропозиції автора використано при підготовці заходів підвищення соціальної та економічної ефективності для комунальних підприємств і приватного сектора міста Луцька (Довідка № 29-9/981/2026 від 08.05.2026 р.).

Результати наукових досліджень здобувача також використовуються у навчальному процесі Луцького національного технічного університету при викладанні навчальних дисциплін «Економіка та управління соціо-еколого-економічними системами», «Економіка сталого розвитку», «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для підготовки бакалаврів, магістрів і докторів філософії за спеціальністю С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини», спеціалізацією С1.01 Економіка (довідка від 29.05.2026 р., № 1559/01-14).

Особистий внесок здобувача. Сформовані в дисертаційній роботі теоретичні положення та практичні рекомендації належать особисто автору та є результатом його особистих наукових розробок. Дисертаційна робота є самостійно виконаною та завершеною науковою працею. У дисертації розв’язано важливе науково-прикладне завдання – розроблено теоретико-методичні засади і прикладний інструментарій забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні на основі комплексного дослідження їх детермінант з урахуванням євроінтеграційного вектору та на засадах сталого інноваційного

розвитку. Під час виконання дисертації було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при дослідженні теоретичних аспектів, а також пропозицій щодо забезпечення гідної праці та економічного зростання на засадах сталого інноваційного розвитку як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Наукові результати, викладені у дисертації є внеском автора у розвиток теорії і методології забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертації використані лише ті ідеї та положення, які одержані автором особисто.

Апробація результатів дослідження. Результати дисертаційної роботи апробовані на наукових та науково-практичних конференціях: міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 2022 р.); міжнародному круглому столі «Детермінанти відновлення економіки України» (м. Луцьк, 2023 р.); міжнародній науково-практичній конференції «Детермінанти відновлення економіки України» (м. Вінниця, 2024 р.); X Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 2025 р.); IX Всеукраїнській науково-практичній конференції «Трансформаційні зміни національної економіки в умовах євроінтеграції» (м. Дубляни, 2026 р.).

Публікації результатів дослідження. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 11 наукових праць, з яких 6 статей у наукових фахових виданнях України, які віднесено до категорії Б, а також 5 тез доповідей на наукових заходах.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота викладена на 243 сторінках машинописного тексту, складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Обсяг основного тексту дисертації складає 218 сторінок друкованого тексту. Робота містить 27 рисунків, 26 таблиць і 3 додатки на 10 сторінках. Список використаних джерел містить 115 найменувань на 15 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

1.1. Сутність концепцій гідної праці та економічного зростання

Концепція гідної праці є одним із базових елементів економічної та соціальної політики. Це поняття поступово формувалося та розвивалося протягом тривалої історії людства, адже у відповідь на постійно змінювані умови праці та економічні реалії виникла потреба в захисті прав працівників. Протягом багатьох століть концепція гідної праці пройшла значну еволюцію, постійно адаптуючись до нових викликів та умов. У результаті багатовікової боротьби за покращення умов праці, соціальний захист та можливість отримувати гідний дохід, це поняття стало невід'ємною частиною сучасного суспільства. Варто зауважити, що концепція гідної праці не лише відображає економічні, а й соціальні аспекти, акцентуючи увагу на забезпеченні добробуту кожного працюючого громадянина.

У 1999 році Міжнародна організація праці офіційно запровадила термін «гідна праця» як ключовий елемент своєї стратегії. Генеральний директор МОП Хуан Сомавія визначив гідну працю як «продуктивну працю, яка забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист для сімей, кращі перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції» [1]. Гідна праця охоплює чотири основні компоненти: право на працю, зайнятість, соціальний захист та соціальний діалог. Усі ці аспекти є взаємопов'язаними та спрямовані на забезпечення високого рівня добробуту як окремих працівників, так і суспільства загалом.

Глобалізація, яка активно розвивалася в кінці ХХ століття, значно вплинула на ринок праці та соціальну політику в усьому світі. З одного боку, вона створювала нові можливості для економічного розвитку, зростання зайнятості та збільшення рівня доходів. З іншого боку, глобалізація також загострила

соціальні проблеми, такі як зростання нерівності, нестабільні форми зайнятості, поширення неформальної праці та відсутність соціального захисту для багатьох працівників, особливо у країнах, що розвиваються. У відповідь на ці виклики МОП та інші міжнародні організації почали розробляти нові стратегії забезпечення гідної праці в умовах глобалізації.

Одним з ключових інструментів для забезпечення гідної праці стало прийняття Цілей сталого розвитку ООН у 2015 році. Одна з цих цілей (ЦСР № 8) присвячена сприянню стійкому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх. Ця ініціатива є важливим етапом у розвитку міжнародних підходів до забезпечення гідної праці, оскільки вона передбачає не лише економічний ріст, але і зростання соціальних стандартів, рівних можливостей та захисту прав працівників [2]. Важливим концептуальним контекстом є більш широка трансформація в економічній науці, яку Степура Т. описує як перехід від кількісних показників до «функціонала якості»: квалітативна економіка передбачає, що виміром прогресу стає не лише зростання ВВП, а якісні параметри умов праці та добробуту, що цілком відповідає концепції гідної праці [110].

Гідна праця є однією з центральних концепцій сучасної економіки та соціальної політики, яка визначає стандарт для створення сприятливих умов праці, що сприяють покращенню якості життя працівників. Згідно з визначенням Міжнародної організації праці (МОП) термін «гідна праця» був запроваджений як частина її місії сприяти соціальній справедливості та правам у світі праці.

Гідна праця, як концепція, отримала широкий міжнародний відгук, і багато іноземних вчених додали свої інтерпретації цього терміну. Наприклад, Амація Сен, відомий економіст і лауреат Нобелівської премії з економіки, визначає гідну працю як «можливість отримувати роботу, яка дозволяє людям не лише задовольняти свої економічні потреби, але й реалізовувати свій потенціал як членів суспільства» [3]. Погоджуємося з думкою автора, що гідна праця є інструментом для досягнення соціальної справедливості і важливою умовою для сталого розвитку суспільства.

Інший дослідник, Гай Стендінг, зазначає, що гідна праця включає «стабільність зайнятості, безпеку праці та соціальну захищеність, що дозволяє людям уникати невизначеності, зберігати гідність та контролювати своє майбутнє» [4]. Він вважає, що основна мета гідної праці – забезпечити людям відчуття контролю над своїм життям і уникати умов нестабільності. Позиція Стендінга є особливо актуальною для розуміння ситуації на ринку праці України в умовах повномасштабної війни. Невизначеність, мобілізація, вимушена еміграція та ризик втрати роботи формують саме те середовище нестабільності, яке Стендінг описував як несумісне з гідною працею.

Українські вчені також роблять свій внесок у розуміння гідної праці. Наприклад, Колот А. М. і Герасименко О. О. в своїй праці розглядали концепт гідної праці на чотирьох рівнях: на глобальному, макрорівні, мікрорівні та індивідуальному рівнях. Вчені вважають, що гідна праця на макрорівні – це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав і розвитку можливостей людини праці. У той же час на індивідуальному рівні гідна праця – це праця, яка є одночасно продуктивною, безпечною, захищеною і такою, що забезпечує розвиток можливостей [5].

В ході роботи було проаналізовано різноманітні наукові джерела та сформовано перелік підходів до трактування терміну «гідна праця» (табл. 1.1).

На основі розглянутих підходів можна зробити висновок, що гідну працю переважно розуміють як об'єктивно-суб'єктивна соціально-економічну категорію, яка відображає рівень забезпечення працівника належними умовами трудової діяльності та його суб'єктивне сприйняття якості трудового життя. Формування гідної праці відбувається під впливом зовнішніх економічних, соціальних, інституційних і технологічних факторів та внутрішніх характеристик особистості, зокрема професійних компетентностей, мотивації, цінностей і потреб тощо.

Таблиця 1.1. Підходи до трактування терміну «гідна праця»*

Підходи до трактування	Визначення	Джерело
МОП	Гідна праця – це продуктивна праця, яка забезпечує справедливий дохід, безпеку на робочому місці та соціальний захист для сімей, кращі перспективи для особистого розвитку та соціальної інтеграції.	[1]
Д. Блустейн	Гідна праця – така праця, що забезпечує не лише економічну стабільність і безпечні умови праці, але й сприяє особистісному розвитку, психологічному добробуту та життєвій задоволеності працівника.	[6]
А. Сен	Гідна праця – це можливість отримувати роботу, яка дозволяє людям не лише задовольняти свої економічні потреби, але й реалізовувати свій потенціал як членів суспільства.	[3]
Г. Стендінг	Гідна праця – це стабільність зайнятості, безпека праці та соціальна захищеність, що дозволяє людям уникати невизначеності, зберігати гідність та контролювати своє майбутнє.	[4]
Колот А. М., Герасименко О.О.	Гідна праця – це суспільно корисна, продуктивна трудова діяльність у формальному секторі економіки, що здійснюється за досконалої суспільної організації праці, передбачає можливість доступу до гідних робочих місць в умовах дотримання прав і розвитку можливостей людини.	[5]
А. Свічер, А. Ді Фабіо	Гідна праця – це комплексне поняття, що охоплює п'ять ключових аспектів: фізично і міжособистісно безпечні умови праці, години роботи, що дозволяють вільний час і достатній відпочинок, організаційні цінності, що відповідають сімейним та соціальним цінностям, справедливу компенсацію, а також доступ до належної медичної допомоги.	[7]
Б. Бурчелл	Гідна праця – це робота, що відповідає мінімальним стандартам безпеки, забезпечує соціальний захист і права на робочому місці.	[8]
О. Коваленко	Гідна праця – це праця, яка є гідною людини як найвищої соціальної цінності, яка враховує її потреби, дозволяє вільно сформувати та проявити її прагнення, надає можливості для їхнього обрання та втілення, спрямовується на якісний результат та забезпечується.	[9]

*Сформовано автором.

В умовах сталого інноваційного розвитку гідна праця передбачає не лише забезпечення трудових прав, справедливої винагороди та соціальної безпеки, а й можливість безперервного навчання, адаптації до технологічних змін, професійного зростання та участі у створенні інноваційної доданої вартості. Запропоноване визначення свідомо акцентує на системному характері гідної

праці: йдеться не про суму окремих ознак, а про взаємопов'язану сукупність умов, де відсутність хоча б одного елементу унеможливилює реалізацію гідної праці в цілому.

Сталий інноваційний розвиток як економічна категорія передбачає таку траєкторію економічного зростання, за якої підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та добробуту суспільства досягається не за рахунок екстенсивного використання ресурсів, а через системне впровадження знань, технологій та інновацій у всіх секторах економіки. Рудь Н.Т., Кривов'язюк І.В. та Ковальчук С.С. підкреслюють, що ефективність інноваційного розвитку «оцінюється через сукупний вплив економічних, науково-технічних, соціальних, екологічних та інших ефектів», а інновації виступають «інструментом не лише підвищення продуктивності й диверсифікації виробництва, але й адаптації до ризиків» та «фундаментом для післякризового відновлення» [107]. Принципово важливо, що сталість інноваційного розвитку визначається не рівнем витрат на R&D самих по собі, а здатністю інституційного середовища перетворювати інноваційний потенціал на реальні економічні й соціальні результати – зокрема на якісні робочі місця, що відповідають стандартам гідної праці.

На відміну від фізичного чи фінансового капіталу, людський ресурс має низку принципових відмінностей, що зумовлюють особливу природу гідної праці як категорії. По-перше, людина наділена інтелектом, тому її реакція на управлінські та ринкові стимули є емоційно-усвідомленою, а не механічною. По-друге, людський ресурс є найбільш мобільним і водночас найбільш неоднорідним серед усіх факторів виробництва. По-третє, процес взаємодії між організацією та працівником є двостороннім: людина приходить до роботодавця зі своїми цілями та очікуваннями, що формує взаємні зобов'язання – основу концепції гідної праці. Нарешті, людський капітал здатний до постійного самовдосконалення, і саме це робить інвестиції в нього інструментом довгострокового зростання.

Для більш ґрунтового розкриття сутності концепції гідної праці доцільно виділити її основні критерії. До ключових критеріїв гідної праці належать такі:

– трудовий дохід – охоплює не лише основну заробітну плату, а й різноманітні доплати, премії, нематеріальні пільги та елементи соціального пакета. Одним із важливих показників гідного трудового доходу є ефективно сформована система мотивації та стимулювання працівників, яка виступає вагомою складовою концепції гідної праці;

– умови праці – характеризуються не тільки технічними та організаційними параметрами робочого місця, а й рівнем трудового навантаження, якістю взаємодії між працівниками та керівництвом, а також соціально-психологічною атмосферою в колективі;

– професійний і кар’єрний розвиток – охоплює можливості особистісного та професійного зростання працівника, підвищення кваліфікації й реалізації власного потенціалу. Водночас цей критерій є важливим чинником залучення та закріплення молодих спеціалістів;

– забезпечення гендерної рівності – передбачає створення рівних можливостей і гарантій для жінок і чоловіків, особливо у питаннях оплати праці, професійного просування та доступу до зайнятості;

– належний соціальний захист – включає систему гарантій, спрямованих на підтримку працівників у разі втрати роботи чи зниження доходів через безробіття, виробничі травми, материнство, батьківство або старість, а також забезпечує справедливу участь суспільства у вирішенні соціальних проблем.

Критерії гідної праці відображають її багатогранний характер і свідчать про необхідність комплексного поєднання економічних, соціальних та правових чинників для забезпечення належного рівня трудової діяльності.

Попри широке визнання концепції гідної праці, її вимірювання у вигляді показників залишається дискусійним питанням у науковій літературі. Різні дослідники пропонують власні підходи до побудови систем індикаторів, які відображають багатовимірну природу цієї концепції (табл. 1.2).

Таблиця 1.2. Систематизація основних підходів до вимірювання гідної праці

Підхід	Представники	Сутність підходу	Основні індикатори та критерії	Переваги	Обмеження
Об'єктивний (статистичний)	Р. Анкер та співавтори; МОП; А. Колот, О. Герасименко	Оцінювання гідної праці здійснюється на основі кількісних показників, що характеризують умови зайнятості, оплату праці, соціальний захист та дотримання трудових прав.	Рівень зайнятості, безробіття, оплата праці, тривалість робочого часу, виробничий травматизм, соціальне страхування, стабільність зайнятості, участь у соціальному діалозі.	Забезпечує порівнянність результатів, можливість міжнародних зіставлень та моніторингу динаміки показників.	Не повною мірою враховує індивідуальне сприйняття працівниками якості трудового життя; може викривляти реальний стан через поширення неформальної зайнятості.
Суб'єктивний (перцепційний)	Бурчелл, Сенбрух, Піасна, Аглоні; гуманістичні дослідники	Визначення рівня гідної праці ґрунтується на оцінках самих працівників щодо задоволеності роботою та сприйняття умов праці.	Задоволеність працею, відчуття безпеки, професійної реалізації, справедливості винагороди, балансу між роботою та особистим життям.	Дає змогу врахувати людський вимір праці та реальні потреби працівників.	Суттєво залежить від особистих очікувань, культурних особливостей і соціального контексту, що ускладнює міждержавні порівняння.
Інтегрований (комбінований)	Сучасні дослідники ринку праці; МОП; українські науковці	Поєднує статистичні показники із суб'єктивними оцінками працівників для комплексного аналізу якості трудового життя.	Сукупність об'єктивних соціально-трудових показників та результатів соціологічних опитувань.	Забезпечує найбільш повне відображення багатовимірної природи гідної праці.	Вимагає значних інформаційних ресурсів і складніших методик збору та обробки даних.
Інституційний	МОП, Д. Норт	Основна увага приділяється ефективності інститутів, правових норм та механізмів захисту трудових прав.	Виконання трудового законодавства, рівень профспілкового представництва, охоплення колективними договорами, ефективність державного контролю.	Дозволяє оцінити якість інституційного середовища та його вплив на умови праці.	Формальна наявність інститутів не завжди свідчить про їх реальну ефективність.
Соціально-економічний	Е. Лібанова та інші.	Гідна праця розглядається як чинник соціальної інтеграції, розвитку людського потенціалу та забезпечення соціальної справедливості.	Рівень доходів, бідність працюючих, доступ до соціальних послуг, соціальна мобільність, можливості розвитку.	Дає змогу оцінити вплив праці на добробут населення та соціальну згуртованість.	Потребує широкого набору соціально-економічних показників та комплексного аналізу.
Гуманістичний	А. Маслоу, М. Нуссбаум	Визначає гідну працю через її здатність забезпечувати самореалізацію, розвиток здібностей та людської гідності.	Можливості професійного розвитку, кар'єрного зростання, самовираження, автономії та реалізації потенціалу працівника.	Орієнтує оцінювання на людський розвиток і якість життя.	Значна частина критеріїв має якісний характер і складно піддається кількісному вимірюванню.

* Узагальнено автором на основі джерел [2, 5, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 23, 45, 56, 60].

Найбільш системний підхід до вимірювання гідної праці розробив Річард Анкер разом із колегами у статті «Measuring Decent Work with Statistical Indicators» [45]. Автори запропонували багатовимірну рамку з 11 тематичних груп індикаторів: зайнятість, неприйнятна праця, достатній заробіток, пристойний робочий час, стабільність та безпека роботи, баланс роботи та сімейного життя, справедливе ставлення на роботі, безпечне робоче середовище, соціальний захист, соціальний діалог та представництво.

Суттєвий внесок у розвиток індикаторної бази здійснили Бурчелл, Сенбрух, Піасна та Аглоні у дослідженні «The Quality of Employment and Decent Work: Definitions, Methodologies, and Ongoing Debates» у Cambridge Journal of Economics [8]. Науковці критично проаналізували існуючі підходи і довели, що більшість індикаторних рамок недостатньо враховують особистісне сприйняття працівниками якості своєї зайнятості. Вони розбирають еволюцію концепцій якості зайнятості та вказують, що на ранніх етапах оцінка проводилася саме через суб'єктивні показники, наприклад, задоволеність роботою. Проблемою даного підходу є очікування працівника та поточні умови праці. Люди в поганих умовах можуть звикнути і давати вищу оцінку, ніж ті, хто має кращі умови, але вищі очікування.

В українському науковому просторі значний внесок у розвиток методологічних підходів до оцінки гідної праці здійснили Колот А. М. та Герасименко О. О. у монографії «Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення». Автори адаптували міжнародну індикаторну рамку до українських умов і запропонували систему показників, що враховує специфіку перехідної економіки та особливості вітчизняного ринку праці [5].

Таким чином, у науковій літературі сформувалися два основних підходи до вимірювання гідної праці. Перший – об'єктивний, що базується на статистичних показниках зайнятості, оплати праці, умов роботи та соціального захисту. Другий – суб'єктивний, що враховує самооцінку якості праці самими працівниками. Більшість сучасних дослідників наполягають на необхідності інтеграції обох підходів, що особливо актуально для оцінки ситуації в Україні,

де значна частка тіньової та неформальної зайнятості суттєво викривляє офіційну статистику.

Міжнародна організація праці [56] відіграє ключову роль у формуванні концепції гідної праці на глобальному рівні. «Стратегія МОП щодо гідної праці базується на чотирьох основних компонентах:

- стимулювання продуктивної зайнятості;
- гарантія прав у сфері праці;
- забезпечення соціального захисту;
- просування соціального діалогу» [60].

Однак критичний аналіз показує обмеження: у країнах як Україна акцент на правах і соціальному захисті часто стикається з інституційними бар'єрами, такими як корупція та слабкість профспілок, що уповільнює впровадження, в той час як у високорозвинених державах ключовим є створення стабільних умов для продуктивної зайнятості. У контексті економічного зростання, соціальний діалог є ключовим для інклюзивного розвитку, але в практиці ЄС він ефективніший, ніж у вітчизняних умовах, де неформальна зайнятість блокує його.

Додатково, МОП звертає увагу на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків у доступі до праці, підвищенні кваліфікації та кар'єрному зростанні. Особлива увага приділяється проблемам неформальної зайнятості, яка зазвичай не відповідає стандартам гідної праці, через відсутність соціальних гарантій та правового захисту.

ООН [2], як одна з ключових міжнародних організацій, інтегрувала поняття гідної праці в свої основні стратегії розвитку. Цілі сталого розвитку (ЦСР), затверджені ООН у 2015 році [23], включають «сприяння стійкому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості і гідній праці для всіх» як одну з 17 цілей (ЦСР 8). У рамках цього завдання особлива увага приділяється молоді, жінкам, людям з інвалідністю, а також забезпеченню рівних умов для працівників у різних країнах.

Інші міжнародні організації, такі як Європейський Союз (ЄС), також активно сприяють розвитку концепції гідної праці. Політика ЄС щодо зайнятості

спрямована на покращення умов праці, зокрема через директиви щодо соціального захисту, безпеки на робочих місцях та захисту прав працівників [10]. Важливим аспектом є адаптація робочих місць до нових економічних і технологічних викликів, що виникають у зв'язку з цифровізацією економіки та численних інновацій.

Міжнародні угоди та конвенції відіграють вирішальну роль у стандартизації підходів до гідної праці на глобальному рівні. Однією з основних міжнародних конвенцій є Конвенція МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, яка зобов'язує держави-члени розробляти та впроваджувати політики, спрямовані на створення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості [11]. Ця конвенція є важливим інструментом забезпечення гідної праці, оскільки передбачає зобов'язання урядів створювати умови для всіх, хто бажає і здатен працювати, знайти підходящу роботу.

Іншою важливою конвенцією є Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, яка встановлює фундаментальні права працівників на організацію профспілок та участь у колективних переговорах [12]. На нашу думку, це є основою для розвитку соціального діалогу, що сприяє вирішенню трудових конфліктів і покращенню умов праці.

Діяльність міжнародних організацій спрямована на підвищення ефективності національних політик у сфері праці шляхом адаптації та імплементації міжнародних стандартів. Це особливо важливо для країн, що розвиваються, які можуть використовувати досвід міжнародної спільноти для покращення своїх систем соціального захисту та умов зайнятості.

Гідна праця як концепція привертає увагу багатьох наукових напрямів та шкіл, кожна з яких трактує її з різних позицій. Теоретичні школи, що вивчають це явище, розглядають як економічні, так і соціальні, культурні та правові аспекти. Основними підходами, що допомагають зрозуміти багатовимірність гідної праці, є соціально-економічний, інституційний, ліберально-економічний та гуманістичний підходи.

Соціально-економічний підхід до гідної праці базується на тому, що праця не повинна бути лише засобом отримання доходу, але й інструментом забезпечення соціальної справедливості та сталого розвитку суспільства. Основоположники цього підходу розглядали працю як важливий соціальний інститут, що визначає соціальні відносини в суспільстві.

Лібанова Е. М., українська дослідниця, підтримує соціально-економічний підхід, зазначаючи, що гідна праця є не лише економічною категорією, але й соціальною. Вона підкреслює, що гідна праця має забезпечувати можливість соціальної інтеграції, розвитку людського потенціалу та забезпечення соціальної справедливості [13]. В її роботах розглядається важливість гідної праці для формування соціально орієнтованої економіки.

Інституційний підхід до вивчення гідної праці підкреслює значущість правових та організаційних механізмів, які регулюють ринок праці. Основною ідеєю цього підходу є те, що гідні умови праці можуть бути забезпечені лише за наявності відповідних правових норм та інститутів, які захищають права працівників.

Важливу роль в інституційному підході відіграє Міжнародна організація праці. МОП визначає гідну працю як можливість для кожної людини мати продуктивну зайнятість в умовах свободи, справедливості, безпеки і людської гідності. Організація підкреслює, що гідна праця включає не тільки економічний аспект, але й соціальний, що передбачає захист трудових прав, гарантії соціального захисту та можливості для розвитку працівників.

Дуглас Норт, один з основоположників інституційної економіки, стверджував, що інститути – це правила гри, що визначають, як функціонує економіка і суспільство в цілому [14]. У контексті гідної праці, інститути повинні забезпечувати ефективну нормативно-правову базу, яка гарантує стабільність зайнятості, захист прав працівників та справедливу оплату праці. Погоджуємося з думкою автора, що ефективні інститути сприяють економічному зростанню та соціальній стабільності, що в свою чергу забезпечує гідну працю для всіх. Разом з тим, досвід України демонструє, що формальне існування інститутів не є

достатньою умовою – критичним є рівень їхньої якості та ефективності виконання. Зокрема, законодавча база у сфері трудових відносин в Україні формально відповідає багатьом міжнародним стандартам, однак практика правозастосування суттєво відстає. На нашу думку, для України ключовим є не лише створення нових інститутів за зразком ЄС, а радикальне підвищення якості функціонування вже наявних – насамперед у частині контролю за дотриманням трудового законодавства та захисту прав працівників у неформальному секторі.

Ліберально-економічні теорії, які базуються на ідеях класичного економічного лібералізму, розглядають ринок праці як саморегульовану систему, де попит і пропозиція визначають рівень зайнятості та умови праці. В рамках цього підходу роль держави в регулюванні праці зводиться до мінімуму, а основний акцент робиться на свободі вибору для роботодавців і працівників.

Гуманістичний підхід до гідної праці зосереджується на ролі праці в розвитку особистості та її соціальної інтеграції. Цей підхід розглядає працю не лише як засіб заробітку, але й як важливу частину особистісного розвитку та реалізації людського потенціалу.

Абрахам Маслоу, відомий психолог, у своїй теорії потреб розглядав працю як одну з ключових умов для самореалізації людини [15]. Згідно з його теорією, праця повинна задовольняти базові потреби людини, такі як безпека і самоповага, а також сприяти її самовираженню та розвитку. Праця, що не відповідає цим умовам, не може вважатися гідною, оскільки вона не сприяє повноцінному розвитку особистості.

Сучасний гуманістичний підхід також представлений роботами Марти Нуссбаум, яка розробила концепцію спроможностей (capability approach). Нуссбаум стверджує, що працівник повинен мати можливість реалізовувати свої здібності та таланти через працю [16]. Вона наголошує на важливості створення умов для розвитку людського потенціалу і вважає, що гідна праця є необхідною умовою для досягнення високого рівня життя та соціальної справедливості. Підхід Нуссбаум є особливо цінним у контексті євроінтеграційного курсу України, оскільки він зміщує акцент із суто кількісних показників зайнятості на

якісний вимір – чи справді праця дозволяє людині розвивати свої здібності та вести гідне життя. Вважаємо, що саме цей критерій має стати орієнтиром при розробці національної системи моніторингу гідної праці: недостатньо фіксувати, що людина «зайнята» – важливо оцінювати, наскільки ця зайнятість відповідає стандартам, сумісним із повноцінним людським розвитком. Практичним наслідком такого підходу для України є необхідність включення в систему індикаторів суб'єктивних оцінок якості зайнятості поряд із традиційними статистичними показниками.

Отже, у сучасній науковій літературі вимірювання гідної праці здійснюється в межах кількох взаємодоповнювальних підходів, серед яких провідне місце займають об'єктивний, суб'єктивний та інтегрований. Об'єктивний підхід базується на системі статистичних індикаторів, запропонованій МОП та розвинутій Р. Анкером і його колегами, тоді як суб'єктивний акцентує увагу на індивідуальному сприйнятті працівниками якості зайнятості. Водночас сучасні дослідження дедалі частіше обґрунтовують необхідність поєднання цих підходів, оскільки лише інтеграція кількісних показників та оцінок працівників дозволяє комплексно відобразити всі аспекти гідної праці.

Крім того, суттєве значення мають інституційний, соціально-економічний і гуманістичний підходи, які розширюють предмет оцінювання за межі традиційних трудових показників. Вони акцентують увагу на якості інститутів ринку праці, соціальній справедливості, розвитку людського потенціалу та можливостях самореалізації особистості. З огляду на специфіку українського ринку праці, високий рівень неформальної зайнятості та потребу в адаптації до європейських стандартів, найбільш перспективним видається використання інтегрованої системи оцінювання, що поєднує статистичні, інституційні та суб'єктивні показники якості трудового життя.

Таким чином, узагальнюючи викладені підходи, вважаємо за доцільне викласти власну дефініцію поняття «*гідна праця*», яке, на відміну від існуючих, доцільно розглядати в контексті забезпечення сталого інноваційного розвитку як форму організації трудових відносин, яка забезпечує гармонійне поєднання

принципів економічної результативності, соціальної справедливості та екологічної відповідальності, насамперед створює умови для інтелектуального розвитку працівників, генерування й упровадження інновацій, що формують основу для подальшого економічного зростання та досягнення цілей сталого розвитку.

На наступному етапі дослідження зосередимося на вивченні змісту поняття *«економічне зростання»*, а також методичних підходів до його оцінки.

Економічне зростання є однією із найважливіших категорій в економічній теорії, яке відображає зміни у національній економіці. Економічне зростання є головною ознакою розвитку і добробуту будь-якої країни, оскільки воно безпосередньо впливає на рівень життя населення, добробут та загальний економічний стан країни.

Теорії економічного зростання намагаються пояснити фактори та механізми, які сприяють цьому процесу, а також передбачити можливі наслідки, які можуть виникнути та ризики різних політик. Століттями вчені розробляли різні підходи до аналізу зростання економіки, що дозволило сформулювати сучасні концепції економічного розвитку.

Теорії економічного зростання відповідно до історичного розвитку можна поділити на кілька етапів: класичні, неокласичні та ендогенні. Кожна з теорій акцентує свою увагу на факторах економічного зростання, таких як праця, капітал, та технологічний прогрес. Ознайомившись з цими теоріями можна краще зрозуміти взаємозв'язок між виробництвом, інвестиціями та інноваціями, а також рекомендації та дії для державної політики в різні часи.

У XVIII-XIX століттях були сформульовані класичні теорії, які заклали фундамент для подальшого розвитку економічної думки. Серед представників класичної школи найвідомішими були Адам Сміт та Девід Рікардо.

Адам Сміт у своїй праці *«Дослідження про природу і причини багатства народів»* (1776) наголошував, що роль поділу праці є ключовим фактором підвищення продуктивності. Вчений вважав, що поділ праці дозволяє працівникам виконувати завдання набагато швидше та ефективніше, що сприяє

збільшенню загальної продуктивності на виробництві. Він наводить, як приклад виробництво шпильок, де робітники, виконуючи спеціалізовані завдання, можуть значно підвищити обсяги виробництва порівняно з тим, якби кожен робітник виготовляв шпильку від початку до кінця [17].

Також А. Сміт зазначає про концепцію «невидимої руки» ринку, яка забезпечує саморегуляцію ринку через конкуренцію, попит і пропозицію. За теорією Сміта, держава не повинна втручатися в економіку, оскільки ринок може самостійно знайти оптимальні рішення для використання ресурсів. Крім того, Сміт наголошував на важливості нагромадження капіталу. Нагромадження капіталу використовується для інвестицій у виробництво й гарантує довгострокове економічне зростання.

Класична теорія А. Сміта зберігає актуальність і для сучасного аналізу економічного зростання України. Зокрема, низький рівень нагромадження капіталу через хронічне нестачу інвестування у виробничі потужності та інфраструктуру, посилене руйнуваннями від збройного конфлікту, є одним із ключових структурних обмежень для відновлення зростання. Водночас доктрина «невидимої руки» потребує суттєвих застережень у вітчизняному контексті: за умов значної ринкової концентрації, корупції та слабкості конкурентного середовища ринкові механізми не забезпечують ефективного розподілу ресурсів без активної державної регуляторної ролі.

Внеском Давіда Рікардо у класичній теорії є теорія порівняльних переваг. У своїй праці «Про принципи політичної економії та оподаткування» (1817) вчений стверджував, що міжнародна торгівля є важливим фактором економічного зростання. Це пояснюється тим, що країни, які спеціалізуються на виробництві товарів у яких вони мають порівняльні переваги, можуть отримати більше вигоди від взаємної торгівлі. Рікардо також наголошував на зниженні віддачі від факторів виробництва, таких як земля, що може призвести до уповільнення економічного зростання [18].

Класичні теорії підкреслюють роль вільного ринку та ефективне використання ресурсів, але мають певні обмеження, зокрема щодо

довгострокових перспектив зростання в умовах зниження прибутковості від факторів виробництва. Ці обмеження стали поштовхом для розвитку неокласичних теорій економічного зростання.

У середині XX століття на відповідь до класичних моделей з'явилися неокласичні теорії. Основоположником неокласичної теорії економічного зростання є Роберт Солоу. У 1956 році Солоу запропонував модель, яка стала основою для багатьох наступних досліджень у цій галузі.

Модель Солоу базується на трьох основних факторах: праця, капітал та технологічний прогрес. Якщо порівнювати з класичними теоріями, які вважали, що економічне зростання може обмежуватись через зменшення віддачі від капіталу, Солоу довів, що технологічний прогрес здатен компенсувати ці обмеження. Головна ідея його моделі полягає в тому, що економічне зростання в довгостроковій перспективі можливе лише за рахунок технологічного прогресу.

У моделі Солоу присутня концепція «граничної віддачі», згідно з якою з кожним додатковим вкладом капіталу продуктивність збільшується, але в меншій мірі [19]. Це означає, що збільшення капіталовкладень без технологічного прогресу не здатне забезпечити стійке зростання економіки. Технологічний прогрес у моделі Солоу вважається зовнішнім фактором, тобто виникає незалежно від діяльності економічних суб'єктів. Це є її головним обмеженням з точки зору розробки економічної політики: якщо зростання залежить від факторів, що виникають ззовні, то у держави відсутні реальні важелі для його стимулювання. Для України, яка перебуває на значно гіршому рівні, порівняно з країнами ЄС, неокласична модель дає надто песимістичну картину. Натомість вважаємо, що для аналізу перспектив розвитку України більш релевантними є ендогенні моделі, які доводять, що технологічний прогрес є функцією свідомих інвестиційних рішень держави та бізнесу.

У неокласичній теорії звертають увагу на роль нагромадження капіталу та інвестицій в людський капітал, які сприяють підвищенню продуктивності праці. Наприклад, інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації робітників можуть

збільшити ефективність та раціональність використання наявних ресурсів, що, в свою чергу, позитивно впливає на економічне зростання.

Нові або ендогенні теорії зростання, що виникли в 1980-х роках, пропонують альтернативний погляд на механізми економічного зростання. Дані теорії стверджують, що технологічний прогрес є результатом діяльності всередині економіки, а не зовнішнім фактором, як це припускали неокласичні моделі. Серед основних представників теорії зростання можна виділити Пола Ромера та Роберта Лукаса.

Пол Ромер та Роберт Лукас є основоположниками нової теорії економічного зростання. Згідно з моделлю Ромера, основним фактором економічного зростання є інвестиції у науково-дослідні розробки, а Роберт Лукас акцентував увагу на ролі людського капіталу. Ромер підкреслював, що знання є особливим видом капіталу, який не зношується та немає амортизації і може використовуватися необмежену кількість разів. Це робить знання ключовим фактором стійкого економічного зростання. Крім того, Ромер зазначав, що інновації мають ефект зовнішньої економії, тобто вони можуть позитивно впливати на продуктивність в усіх секторах економіки [20].

Роберт Лукас акцентував увагу на ролі людського капіталу в економічному зростанні. Він вважав, що інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації робітників здатні забезпечити тривале економічне зростання, оскільки більш освічені працівники здатні використовувати нові технології та впроваджувати інновації. Лукас також звертав увагу на «ефект навчання в процесі роботи», який полягає в тому, що чим більше робітник працює у певній галузі, тим ефективніше він використовує свої знання та навички [21].

Ендогенні теорії підкреслюють важливість державної політики, спрямованої на підтримку наукових досліджень, інновацій та освіти. Саме цей теоретичний фундамент є ключовим для розуміння зв'язку між гідною працею та сталим інноваційним розвитком: інвестиції в людський капітал генерують технологічний прогрес, який у свою чергу створює якісніші робочі місця та підвищує стандарти зайнятості. Ендогенна теорія зростання є особливо

значущою для обґрунтування пріоритетів економічної політики України в контексті євроінтеграції. Вона теоретично підтверджує, що інвестиції в людський капітал, науково-дослідні розробки та цифрові технології є не просто «соціальними витратами», а критичними факторами довгострокового зростання. Зокрема, розвиток ІТ-сектору України, який навіть в умовах повномасштабної війни демонструє стійкість і зростання, є яскравим прикладом ендогенних механізмів зростання в дії: концентрація людського капіталу та знань в одному секторі генерує ефекти зовнішньої економії для суміжних галузей.

На нашу думку, саме цей сектор може стати «точкою входу» для прискореного переходу до моделі зростання, заснованого на знаннях, відповідно до стандартів країн ЄС. Державна підтримка таких галузей здатна забезпечити тривале економічне зростання за рахунок підвищення продуктивності факторів виробництва.

Економічне зростання забезпечує підвищення рівня життя населення та зміцнює позиції країни в глобальній економіці. Для оцінки економічного зростання, як правило, використовуються такі показники:

- реальний валовий внутрішній продукт (реальний ВВП);
- валовий національний продукт (ВНП);
- продуктивність праці;
- рівень капіталовкладень.

Реальний валовий внутрішній продукт є одним із основних показників для вимірювання економічного зростання. Він відображає загальну вартість товарів і послуг, які вироблені у країні за певний період, з урахуванням змін рівня цін (інфляції або дефляції). На відміну від номінального ВВП, який не враховує інфляцію і може спотворювати реальне зростання, реальний ВВП відображає дійсні зміни в обсягах виробництва.

Реальний ВВП можна розрахувати шляхом коригування номінального ВВП на індекс цін. Це дозволяє отримати точніші дані про зміну реального обсягу економічної активності. Згідно Системи національних рахунків ВВП розраховують трьома методами:

За доданою вартістю або виробничий метод: підсумовується додана вартість, яка створена всіма секторами економіки, включаючи промисловість, сільське господарство, послуги тощо. Отриманий показник характеризує сукупну вартість кінцевої продукції, або додану вартість, створену всіма галузями економіки.

За витратами або метод кінцевого використання: підсумовуються витрати всіх економічних агентів, які використовують ВВП: домашніх господарств, фірм, держави та іноземців, які експортують товари з даної країни. У підсумку отримуємо сукупну вартість всіх товарів і послуг, спожитих суспільством:

$$\text{ВВП} = C + I + G + \text{NX}, \quad (1.1)$$

де C – кінцеві споживчі витрати домашніх господарств на товари і послуги (за винятком витрат на придбання житла);

I – валові приватні внутрішні інвестиції, які містять витрати фірм на будівництво будинків і споруд, придбання обладнання, машин, механізмів, нових технологій, створення товарно-матеріальних запасів, амортизацію, а також витрати домашніх господарств на придбання житла (будинків, квартир тощо);

G – державні витрати на утримання армії, апарату управління, виплату заробітної плати працівникам державного сектора економіки тощо. Всі державні трансфертні платежі вилучаються з розрахунків, оскільки вони є формою перерозподілу;

NX – чистий експорт товарів і послуг за кордон, що розраховується як різниця між експортом та імпортом:

$$\text{NX} = X - M. \quad (1.2)$$

За доходами або розподілений метод: підсумовуються всі види факторних доходів (заробітна плата, прибутки тощо) та непрямих податків.

Реальне зростання ВВП є важливим показником, що використовується не лише для оцінки внутрішніх економічних процесів, але і для міжнародних порівнянь.

У сучасній економіці вимірювання реального ВВП допомагає оцінювати вплив національної економічної політики, інвестицій у виробничі потужності та технології. Країни з високим темпом зростання ВВП зазвичай вважаються економічно успішними, тоді як країни зі зменшенням ВВП часто стикаються з соціально-економічними проблемами, такими як безробіття, зниження інвестицій та падіння споживчого попиту.

Ще одним ключовим показником економічного зростання є валовий національний продукт (ВНП). ВНП вимірює загальну вартість товарів і послуг, вироблених резидентами країни, незалежно від того, де ці товари і послуги були вироблені – в межах країни чи за кордоном. На відміну від ВВП, який враховує продукцію, вироблену на території країни незалежно від національності виробників, ВНП зосереджується на економічній активності громадян та національних компаній, включаючи доходи, отримані за кордоном.

Наприклад, якщо українська компанія відкриває виробництво за кордоном, доходи від цього виробництва включаються до ВНП України, але не до ВВП. З іншого боку, якщо іноземні компанії виробляють товари в Україні, ці доходи включаються до ВВП України, але не до її ВНП.

Важливість ВНП полягає в тому, що цей показник дозволяє оцінити реальний дохід країни з урахуванням міжнародної економічної діяльності. Для країн з великою кількістю емігрантів або значними обсягами міжнародних інвестицій ВНП може суттєво відрізнятись від ВВП.

Інші макроекономічні індикатори, що використовуються для вимірювання економічного зростання:

Індекс споживчих цін (CPI): характеризує зміни у часі загального рівня цін на товари та послуги, які купує населення для невиробничого споживання. Зростання індексу свідчить про збільшення цін на товари та послуги, що може впливати на реальний рівень доходів населення.

Рівень безробіття: показує відношення кількості безробітних до робочої сили у відсотках. Зменшення рівня безробіття свідчить про зростання зайнятості і, відповідно, про підвищення економічної активності.

Державний борг та бюджетний дефіцит: це загальний розмір накопиченої заборгованості уряду власникам державних цінних паперів. Ці показники свідчать про фінансову стабільність країни. Високий рівень боргу або дефіциту може стримувати економічне зростання через необхідність обслуговування боргів і скорочення державних витрат на розвиток.

До основних методів вимірювання економічного зростання також належить оцінка продуктивності праці, яка вимірюється як обсяг виробленої продукції на одиницю праці (наприклад, на одного працівника або одну робочу годину). Основними методами вимірювання продуктивності праці є:

- ВВП на душу населення – це показник рівня економічної активності та якості життя населення в окремих країнах і регіонах за певний період, який використовується для оцінки загальної продуктивності економіки, оскільки він враховує обсяги виробництва у співвідношенні з кількістю населення;

- продуктивність праці за секторами, тобто аналіз продуктивності в різних секторах економіки (наприклад, у промисловості, сільському господарстві, сфері послуг) дозволяє оцінити ефективність використання робочої сили в окремих галузях.

Капіталовкладення також відіграють важливу роль в економічному зростанні, оскільки інвестиції в нові технології, інфраструктуру та виробничі потужності дозволяють підвищити продуктивність праці і збільшити обсяги виробництва. Вимірювання капіталовкладень включає: коефіцієнт капіталоемності, що відображає кількість капіталу, необхідного для виробництва одиниці ВВП, та темпи зростання інвестицій у капітал, який відображає рівень нових інвестицій у виробничі потужності та технології.

Інвестиції у людський капітал також мають значний вплив на продуктивність та економічне зростання. Інвестиції в людський капітал, такі як освіта і охорона здоров'я, є основоположними для стимулювання економічного

зростання. Людський капітал визначається як знання, навички і здоров'я, якими володіють індивіди і які можуть бути використані для підвищення продуктивності праці.

Здоров'я – ще один важливий аспект людського капіталу. Здорові працівники мають більше можливостей бути продуктивними. Поліпшення системи охорони здоров'я та збільшення тривалості життя безпосередньо впливають на економічне зростання. Наприклад, Нурдхаус (2003) зазначає, що підвищення рівня тривалості життя на один рік може призвести до зростання ВВП на душу населення на 4% [22].

Гідна праця є не лише соціально-економічною метою, але й ключовою умовою для досягнення довготривалого економічного зростання. Як зазначає Міжнародна організація праці (МОП), гідна праця включає можливість отримання стабільної роботи, справедливую оплату, соціальний захист та дотримання прав людини на робочому місці. В умовах сучасної глобалізації, гідна праця є невід'ємною складовою не лише для забезпечення гідного рівня життя працівників, але й для стимулювання економічної стабільності та підвищення продуктивності на макроекономічному рівні.

Глобальні організації, такі як МОП та Організація Об'єднаних Націй (ООН), відіграють важливу роль у поширенні концепції гідної праці. Програма ООН для сталого розвитку на період до 2030 року включає цілі, спрямовані на забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх [23].

Гідна праця є не лише засобом зменшення рівня бідності та нерівності, але й важливим каталізатором для забезпечення сталого економічного зростання на національному та міжнародному рівнях.

Одним з основних аспектів взаємозв'язку між гідною працею та економічним зростанням є зростання продуктивності праці. Продуктивність праці визначає обсяг виробленої продукції на одного працівника або на одиницю часу. Підвищення продуктивності праці є ключовим чинником економічного зростання, оскільки дозволяє економіці досягати більшого виробництва без

необхідності залучення додаткових ресурсів, що зменшує витрати та підвищує конкурентоспроможність.

Згідно з дослідженнями, проведеними МОП [56, 60], забезпечення належних умов праці є одним із головних чинників, що сприяють підвищенню продуктивності. Наприклад, інвестиції в освіту, охорону праці та створення безпечних умов на робочому місці мають позитивний вплив на мотивацію працівників і рівень їхньої продуктивності. Поліпшення умов праці також сприяє зниженню рівня травматизму та професійних захворювань, що в свою чергу знижує втрати робочого часу та підвищує загальну ефективність підприємств.

Різноманітні дослідження показують, що компанії, які забезпечують гідні умови праці, мають кращі показники продуктивності. Це особливо помітно в країнах з розвиненою економікою, де існує сильна законодавча база для захисту прав працівників. Так, наприклад, у Швеції, Німеччині та Данії інвестиції в людський капітал і забезпечення високих стандартів праці стали одним з ключових факторів стабільного економічного зростання. Крім того, ці країни демонструють меншу кількість трудових конфліктів, що дозволяє економіці стабільно функціонувати, а підприємствам – розвиватися без значних ризиків втрат через страйки або масові звільнення.

Гідна праця має важливий вплив на інвестиційні процеси в країні. Як показують економічні дослідження, стабільність ринку праці та забезпечення гідних умов роботи сприяють притоку іноземних інвестицій. Інвестори надають перевагу країнам, де забезпечено дотримання прав працівників, оскільки це мінімізує ризики, пов'язані з можливими трудовими конфліктами та знижує рівень витрат на соціальний захист [24]. Дослідження показують, що країни з високим рівнем дотримання стандартів гідної праці мають вищі темпи зростання прямих іноземних інвестицій, оскільки інвестори бачать в таких країнах надійну і стабільну економічну платформу для ведення бізнесу.

Соціальний захист є також важливим елементом у забезпеченні гідної праці та економічного зростання. Наявність системи соціального захисту, яка гарантує підтримку працівників у випадку втрати роботи, хвороби або пенсійного

забезпечення, сприяє зменшенню соціальної нерівності та стимулює економічну активність населення. Такі системи не лише підтримують добробут громадян, але й забезпечують стабільний попит на товари та послуги, що є ключовим фактором для підтримки економічного зростання.

Зворотний зв'язок між економічним зростанням та гідною працею також є очевидним. В умовах економічного зростання країна отримує більше можливостей для інвестування в соціальний захист, освіту та поліпшення умов праці. Крім того, зростання економіки сприяє створенню нових робочих місць, що дозволяє зменшити рівень безробіття та підвищити конкурентоспроможність на ринку праці [20]. Зі збільшенням кількості робочих місць підвищується рівень добробуту населення, що також позитивно впливає на економічні показники країни.

Розуміння взаємозв'язку між гідною працею та економічним зростанням суттєво збагатилося завдяки концепції інклюзивного зростання, яка набула поширення в економічній науці у перше десятиліття XXI століття. На відміну від традиційних моделей, що зосереджуються переважно на агрегованих показниках зростання ВВП, інклюзивне зростання акцентує увагу на розподілі плодів економічного розвитку між різними групами населення та на якості самого економічного зростання.

Зв'язок між гідною працею та інклюзивним зростанням детально проаналізований у дослідженні МОП, підготовленому у рамках дискусії про Цілі сталого розвитку. Аналіз даних по 180 країнах показав, що зростання, яке не супроводжується покращенням якості зайнятості, є нестійким у довгостроковій перспективі та посилює соціальну нерівність [23].

Теоретично важливою є думка Дані Родрика, висловлена у праці «Unconditional Convergence in Manufacturing». Дослідник довів, що стійкий перехід від нижніх до вищих щаблів економічного розвитку передбачає не просто нарощування виробничих можливостей, а й структурну трансформацію ринку праці в бік вищої якості зайнятості [46]. Це положення є особливо актуальним для України, яка прагне здійснити стрибок до рівня нових членів ЄС.

Зазначені теоретичні підходи дозволяють по-новому осмислити взаємозв'язок між гідною працею та економічним зростанням. Якщо рання наукова дискусія зосереджувалась переважно на тому, чи сприяє гідна праця зростанню або гальмує його через підвищення витрат на робочу силу, то сучасна теорія демонструє, що це питання поставлено некоректно. Гідна праця є одночасно і метою, і засобом досягнення якісного, інклюзивного та стійкого економічного зростання.

Однак не завжди економічне зростання автоматично призводить до покращення умов праці. Дослідження свідчать, що в умовах швидкого економічного зростання, особливо у країнах, що розвиваються, може виникнути загроза соціальної нерівності, якщо уряд не впроваджує ефективні політики соціального захисту та забезпечення гідної праці. Наприклад, в деяких країнах Азії швидке економічне зростання супроводжується високим рівнем соціальної нерівності та погіршенням умов праці. Досвід азіатських країн є показовим застереженням і для України.

Ризик «зростання без гідної праці» є цілком реальним у сценарії прискореного повоєнного відновлення, якщо воно буде зосереджене переважно на відбудові фізичної інфраструктури без паралельного покращення трудових стандартів та соціального захисту.

Вважаємо, що Україна перебуває перед стратегічним вибором: або відновлення економіки супроводжується структурними реформами ринку праці та підвищенням якості зайнятості, або зростання ВВП відбуватиметься коштом подальшого поширення неформальних і незахищених форм зайнятості. Перший шлях відповідає вимогам євроінтеграції та цілям сталого розвитку, в той час як другий зберігає структурні вади, що будуть і надалі збільшувати відставання від стандартів ЄС.

Для наочного відображення виявлених теоретичних взаємозв'язків і підтвердження авторської концепції розроблено концептуальну схему (рис. 1.1), що показує механізм взаємодії між гідною працею, економічним зростанням та сталим інноваційним розвитком в контексті досягнення ЦСР 8.

Запропонована концептуальна схема поєднує детермінанти гідної праці та економічного зростання в єдиній системі забезпечення сталого інноваційного розвитку держави і передбачає одночасну орієнтацію пріоритетів державної політики на відновлення та розвиток людського капіталу як основи формування умов гідної праці, а також на стимулювання генерування, поширення та впровадження інновацій як підґрунтя стійкого економічного зростання, що в сукупності забезпечує виникнення синергетичного ефекту, який проявляється у підвищенні добробуту населення, зміцненні соціальної справедливості, зростанні конкурентоспроможності економіки та посиленні її стійкості.

Центральним елементом є інвестиції у людський капітал, які є водночас умовою переходу до інноваційної зайнятості та результатом довгострокового економічного зростання – що відповідає ендогенним теоріям Ромера та Лукаса [20, 21]. Сталий інноваційний розвиток реалізується через два ключові канали: цифровізацію економіки, що трансформує структуру зайнятості та підвищує продуктивність праці, та інноваційну зайнятість, яка формує якісно новий стандарт трудових відносин і безпосередньо підвищує рівень гідної праці [84]. Гідна праця, у свою чергу, виступає і передумовою, і результатом цього процесу: справедлива оплата, соціальний захист та безпечні умови праці забезпечують відтворення людського капіталу і підтримують сукупний попит, необхідний для стабільного економічного зростання [1, 2]. Представлена схема підтверджує синергетичний характер ЦСР №8 і слугує концептуальною основою для розроблених у подальших розділах прикладних рекомендацій щодо забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні.

Таким чином, економічне зростання та гідна праця є взаємопов'язаними явищами, що взаємодіють між собою та створюють синергетичний ефект для досягнення сталого розвитку. Забезпечення гідної праці стимулює економічне зростання через підвищення продуктивності, соціальну стабільність та інвестиційну привабливість. Водночас, зростання економіки надає можливість покращити умови праці та підвищити рівень соціального захисту, що формує основу для довготривалої стабільності та розвитку.

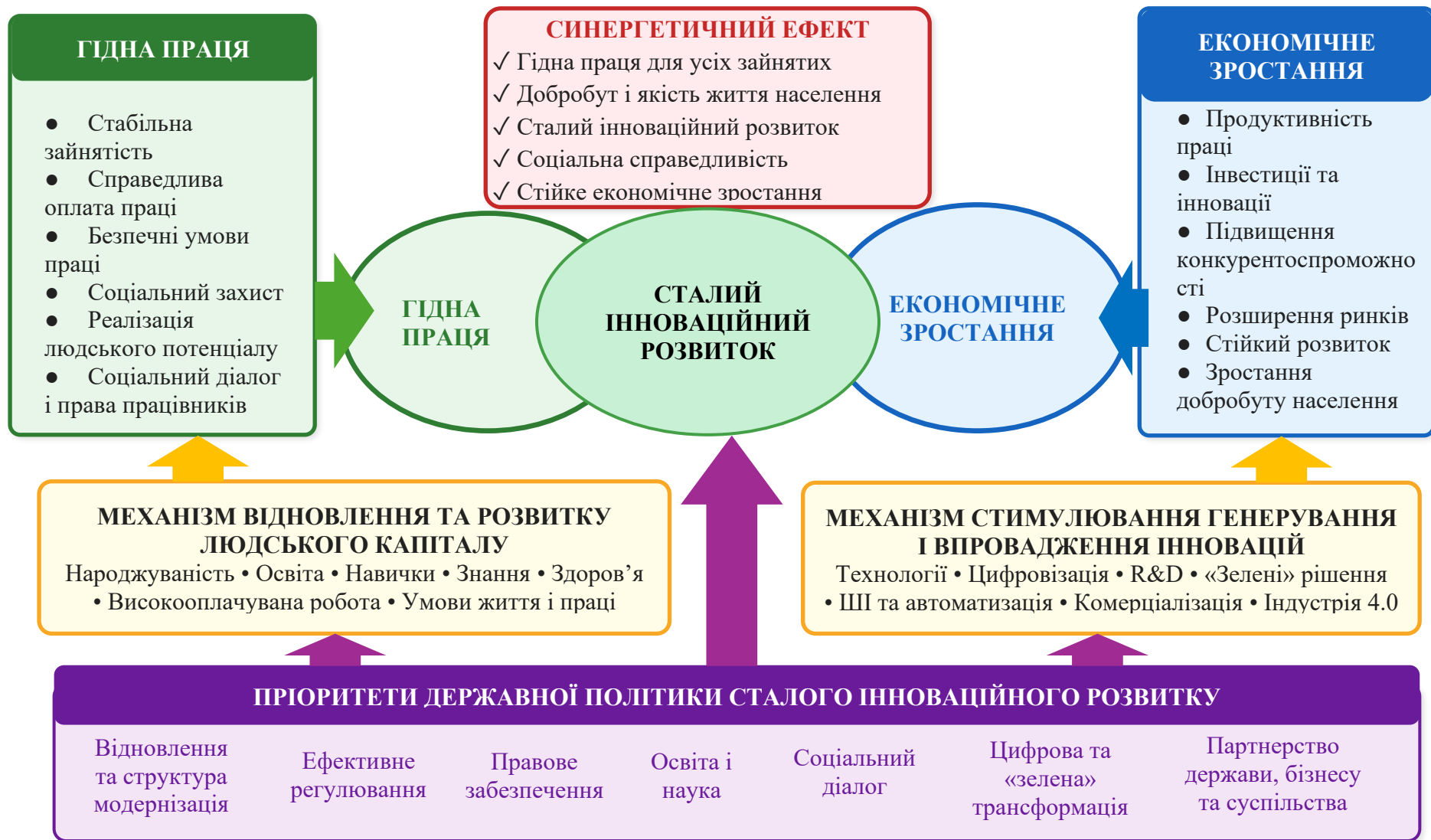


Рис. 1.1. Концептуальна схема поєднання детермінант гідної праці та економічного зростання для забезпечення сталого інноваційного розвитку держави (складено автором за матеріалами [1, 2, 20, 21])

Підсумовуючи теоретичний аналіз взаємозв'язку між гідною працею та економічним зростанням, вважаємо за доцільне сформулювати ключове теоретичне положення, що визначатиме логіку подальшого дослідження – гідна праця та економічне зростання є не альтернативними, а взаємодоповнюючими цілями суспільного розвитку. Вибір між «зростанням» і «справедливістю» є хибною дилемою, оскільки довгострокове стале зростання неможливе без інклюзивного ринку праці, а гідна праця є водночас передумовою та результатом такого зростання. У випадку України, де накладаються виклики воєнного часу, трансформаційні зміни і євроінтеграційний курс, ця взаємозалежність набуває особливої критичної ваги.

1.2. Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного зростання

У науковій літературі поняття «детермінанта» трактується як причина, чинник або умова, що обумовлює виникнення та розвиток певного явища. Тому детермінанти гідної праці та економічного зростання можна визначити як фактори, що одночасно формують якість трудового життя населення та забезпечують стале соціально-економічне зростання держави.

У сучасному світі питання забезпечення гідної праці є важливою складовою сталого економічного зростання. Це є не лише базою для підвищення рівня життя та добробуту працівників, а й ключовим фактором економічної стабільності та конкурентоспроможності на глобальному рівні.

Поняття гідної праці передбачає створення таких умов, які сприяють підвищенню продуктивності, забезпеченню соціальної захищеності, зниженню рівня бідності та покращенню якості життя громадян. Ці аспекти стають ще більш актуальними в умовах глобальних викликів, таких як цифровізація, пандемія COVID-19 та війна, які змінюють характер праці та вимоги до трудових стандартів. Цифровізація, зокрема, призводить до автоматизації та роботизації робочих процесів, що створює нові можливості для підвищення продуктивності,

але водночас зумовлює необхідність адаптації працівників до нових технологій і покращення (підвищення) кваліфікації. Пандемія COVID-19 прискорила перехід до дистанційної роботи, але водночас підняла питання соціального захисту для працівників, що працюють віддалено в дистанційному режимі, і забезпечення рівного доступу до цифрової інфраструктури. Війна в Україні створила додаткові проблеми, зокрема втрату робочих місць і міграцію працівників, що змушені були виїхати за кордон або перейти до інших видів діяльності.

Гідна праця охоплює низку принципів і факторів, серед яких особливе значення мають забезпечення справедливої оплати праці, надання можливостей для професійного розвитку, захист прав на здорові та безпечні умови праці, а також запровадження ефективних механізмів соціального діалогу. Історично, Міжнародна організація праці (МОП) відіграла центральну роль у закладенні цих принципів, формуючи міжнародні стандарти, які сприяють зміцненню соціальної справедливості та поваги до прав працівників.

Подальше вивчення детермінант забезпечення гідної праці дозволить не лише виявити основні засади цього процесу, а й виявити ті чинники, які стимулюють економічне зростання, сприяють покращенню якості життя громадян і сталому розвитку в цілому. Завдання забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та поступової адаптації українського трудового законодавства до стандартів європейських країн знаходиться в рамках вимог до виконання плану імплементації законодавства ЄС, як описано в статті 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та главі 21 «Співробітництво в галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії й їхніми державами-членами – з іншої сторони. Зокрема, йдеться про стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики, підвищення рівня безпеки та гігієни праці на робочому місці, забезпечення рівних можливостей, запобігання дискримінації у сфері зайнятості та захисту трудових прав працівників [25].

Державна політика є важливим інструментом для забезпечення гідної праці та стимулювання економічного зростання. Вона визначає правила гри на ринку праці, впливає на умови трудової діяльності, рівень зайнятості та соціальний добробут громадян. Держава через застосування фіскальних та монетарних інструментів політики може сприяти створенню нових робочих місць, забезпеченню гідних умов праці та розвитку підприємництва, що є основою для сталого економічного зростання.

Фіскальна політика як фактор гідної праці охоплює управління державними витратами і податковими надходженнями. Вона є важливим інструментом у забезпеченні стабільності економіки та стимулюванні розвитку національного ринку праці. Правильне використання фіскальної політики може суттєво покращити умови праці через збільшення державних витрат на соціальні програми, підтримку безробітних, надання субсидій малому бізнесу та створення інфраструктури, яка дасть змогу залучити нові інвестиції.

Зокрема, розширювальна фіскальна політика (збільшення державних витрат або зниження податків) стимулює попит на товари та послуги, що веде до зростання виробництва і потреби в нових робочих місцях. Це сприяє зниженню безробіття і підвищенню доходів працівників. Державні витрати на будівництво інфраструктури, енергетичні проекти та розвиток нових технологій сприяють створенню робочих місць не лише у цих галузях, але й в супутніх індустріях.

Такі ініціативи можуть мати значний позитивний ефект у підтримці малих і середніх підприємств, що є основою для економічного розвитку та створення якісних робочих місць. В Україні, наприклад, можна спостерігати ініціативи на кшталт податкових пільг для малого та середнього бізнесу, що стимулюють інвестиції і сприяють розвитку нових підприємств у регіонах, створюючи нові робочі місця. Проте через складну економічну ситуацію в країні через війну, уряд, навпаки підвищує податкове навантаження через підвищення військового збору (з 1,5% до 5%), що зменшує зарплату працівників, ускладнює роботу роботодавців та не стимулює розвиток малого та середнього бізнесу взагалі.

Монетарна політика також відіграє важливу роль у забезпеченні економічного зростання через управління грошовою масою та процентними ставками. Центральні банки використовують монетарні інструменти для підтримки економічної стабільності, контролю за інфляцією та сприяння активізації економічної діяльності. Зниження процентних ставок стимулює кредитування, що дозволяє підприємствам брати кредити для розширення виробництва та створення нових робочих місць.

Крім того, стабільна монетарна політика допомагає створити сприятливу інвестиційну атмосферу, що є важливим фактором для розвитку інновацій та новітніх технологій. Освоєння нових технологій дозволяє збільшити продуктивність праці та створювати нові робочі місця в галузях з високою доданою вартістю, таких як інформаційні технології, біотехнології та екологічні технології.

Державна політика також має бути орієнтована на інтеграцію міжнародних стандартів гідної праці, що є важливим елементом економічного розвитку та соціальної справедливості. Одним з основних етапів адаптації національного законодавства є імплементація вимог Європейського Союзу та інших міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (МОП). Це включає зобов'язання щодо забезпечення справедливої оплати праці, здорових і безпечних умов праці, рівних можливостей для всіх громадян без дискримінації за ознаками статі, віку, раси, релігії чи інвалідності.

Євроінтеграція України передбачає поступову адаптацію українського трудового законодавства до європейських стандартів, що дозволяє покращити умови праці, забезпечити соціальний захист працівників та сприяти розвитку національної економіки. Законодавчі ініціативи, що стосуються захисту прав працівників, рівності на ринку праці, підвищення мінімальної зарплати, а також стандарти безпеки праці в межах ЄС, допомагають створити конкурентоспроможну економіку, яка відповідає вимогам сучасного ринку праці.

Державна політика щодо підтримки інновацій та підприємництва також є критично важливою для економічного зростання та розвитку гідної праці. Інновації дозволяють підвищити продуктивність праці, зменшити витрати на виробництво, розвивати нові технології та виходити на зарубіжні ринки. Важливо, щоб державна політика сприяла створенню інноваційних кластерів і парків високих технологій, які не тільки сприяють розвитку інновацій, але й стимулюють створення нових робочих місць у високотехнологічних секторах економіки.

Важливим аспектом є також підтримка стартапів через надання фінансування, податкові пільги та гранти для інноваційних бізнесів. Це дозволяє молодим компаніям, що працюють у перспективних галузях, отримувати стартовий капітал і розвиватися, створюючи нові робочі місця та розширюючи економічні можливості для країни.

Державна політика, яка сприяє розвитку підприємницької активності, підтримує інновації та підвищує рівень зайнятості, безпосередньо впливає на створення гідних робочих місць. Через фіскальну та монетарну політику, а також через імплементацію міжнародних трудових стандартів, держава може забезпечити стабільне економічне зростання та покращити умови праці для своїх громадян. Такі ініціативи суттєво підвищують підприємницьку активність і сприяють економічному зростанню, створюючи нові можливості для розвитку країни та покращення життя її громадян. Таким чином, державна політика у сфері забезпечення гідної праці має подвійний характер: з одного боку, вона є реакцією на ринкові проблеми, коли ринок сам по собі не забезпечує гідних умов праці; з іншого боку – активним інструментом формування більш якісної зайнятості та наближення до стандартів ЄС. Для України принциповим є те, що пасивна адаптація до ринкових сигналів є недостатньою: в умовах суттєвого відставання від Європи та необхідності прискореного відновлення, активна та скоординована державна роль на ринку праці є безальтернативною.

Забезпечення гідної праці та сталого економічного зростання значною мірою залежить від взаємодії внутрішніх соціально-економічних умов і

зовнішніх впливів. Соціально-економічні фактори, такі як розвиток людського капіталу, демографічні тенденції та соціальна інклюзія, формують основу для створення якісних робочих місць і підтримки продуктивності праці. Важливе значення мають також інституційні чинники, зокрема якість управління, прозорість економічних процесів і стабільність правового середовища, які забезпечують сприятливий клімат для інвестицій і підприємництва.

З іншого боку, зовнішні фактори, зокрема глобалізація, євроінтеграція та технологічні зміни, визначають нові виклики та можливості для ринку праці. Глобалізація сприяє інтеграції економік, відкриваючи нові ринки збуту, але водночас підсилює конкуренцію між країнами за інвестиції та висококваліфікованих працівників. Євроінтеграція, як стратегічний вибір України, вимагає адаптації національного ринку праці до європейських стандартів, включаючи підвищення рівня соціального захисту, забезпечення рівності можливостей і сприяння сталому розвитку.

Технологічні зміни, включаючи цифровізацію та автоматизацію виробництва, створюють додаткові можливості для підвищення продуктивності праці, але водночас викликають потребу в перекваліфікації працівників і адаптації освітніх систем до нових реалій. У цьому контексті особливо важливою стає роль державної політики, спрямованої на забезпечення доступу до якісної освіти, створення програм підтримки працевлаштування та розвитку підприємництва.

Серед основних соціально-економічних факторів можна виділити:

- рівень економічного розвитку країни;
- політична стабільність та ефективність державного управління;
- рівень зайнятості та безробіття;
- якість освіти і професійної підготовки;
- соціальна нерівність;
- рівень соціального захисту;
- стан ринку праці;
- технологічний прогрес;

– глобальні економічні процеси.

Наведені фактори не є рівнозначними та незалежними, між ними існують складні причинно-наслідкові зв'язки, що ускладнюють розробку ефективних заходів державної політики. Тобто без прогресу у подоланні корупції, реформуванні освіти та досягненні макроекономічної стабілізації окремі точкові заходи щодо покращення умов праці матимуть тимчасовий ефект.

Як зазначалося раніше, рівень економічного зростання впливає на рівень гідної праці, оскільки високий рівень ВВП на душу населення впливає на те, що більш розвинені економіки мають більше ресурсів для забезпечення гідної праці, а висока частка високотехнологічних галузей і секторів із високою доданою вартістю сприяє створенню кращих умов праці.

Політична стабільність та ефективність державного управління є ключовими факторами, що визначають умови праці та соціально-економічне благополуччя суспільства. Уряди, які забезпечують стабільність, прозорість і підзвітність, створюють сприятливе середовище для інвестування, розвитку бізнесу та захисту трудових прав. Політична стабільність гарантує передбачуваність рішень і знижує ризики, які можуть впливати на ринок праці, включаючи масові звільнення, низькі заробітні плати та порушення трудових стандартів. Водночас ефективне державне управління відіграє вирішальну роль у формуванні трудового законодавства, забезпеченні соціального захисту працівників і створенні інфраструктури для розвитку гідної праці.

Сильні інституції, здатні впроваджувати політику зайнятості, сприяють формуванню робочих місць із безпечними умовами праці, гідною оплатою та можливостями професійного зростання. Без цих складових гідна праця стає недосяжною, а соціальні проблеми, такі як безробіття, нерівність та трудова міграція, загострюються.

Таким чином, політична стабільність та ефективне управління є фундаментом для розвитку трудових відносин, які не лише сприяють економічному зростанню, але й забезпечують реалізацію базових прав людини у сфері праці. У нестабільних умовах інвестори обережно створюють нові робочі

місця, а трудові права можуть бути порушені. Якщо розглядати Україну, то через війну вона має високий рівень політичної нестабільності, ускладнюється ще все зростанням податкового навантаження на працююче населення.

Освіта, професійна підготовка та підвищення кваліфікації визначають рівень конкурентоспроможності працівників на сучасному ринку праці. Інвестиції в людський капітал дозволяють створювати робочі місця з високою доданою вартістю, що стимулює зростання продуктивності праці.

Згідно з дослідженнями Світового банку, країни, які активно інвестують у професійну освіту та перепідготовку працівників, досягають вищого рівня зайнятості, а також демонструють стабільне економічне зростання. Наприклад, Німеччина, впроваджуючи систему дуальної освіти, забезпечує високу кваліфікацію своїх працівників, що дозволяє їй залишатися лідером у промислових галузях. Варто підкреслити, що розвиток освіти та підвищення рівня знань працівників сприяють зростанню продуктивності праці й економічному розвитку.

В Україні розвиток людського капіталу залишається викликом. Недостатній рівень фінансування освіти, відтік кваліфікованих працівників за кордон та слабкий зв'язок між освітніми програмами і потребами ринку праці знижують конкурентоспроможність національної економіки. Після початку війни країна стикнулася з ще більшими труднощами при працевлаштуванні, оскільки багатьом людям була потрібна перекваліфікація, щоб відповідати вимогам роботодавців.

Покращення ситуації вимагає комплексного підходу. Важливими заходами є збільшення фінансування освіти, впровадження дуальної системи навчання, яка ефективно поєднує теорію з практикою, та створення умов для працевлаштування молоді. Окрім цього, державна політика має бути спрямована на стимулювання інноваційної діяльності та створення наукових кластерів, що дозволить залучити талановитих фахівців до розробки нових технологій. Позитивним прикладом є Ірландія, яка завдяки державній підтримці освітніх програм та розвитку інноваційних центрів суттєво знизила рівень безробіття

серед молоді [26]. Однак слід критично оцінювати можливості прямого перенесення ірландської моделі на українські реалії, оскільки у них була принципово сприятлива макроекономічна стартова умова – членство в ЄС та доступ до структурних фондів. Тим не менш, ключова логіка є релевантною: цілеспрямована державна підтримка галузей з високою доданою вартістю та тісний зв'язок між освітньою системою і потребами ринку праці дають вимірюваний результат. Для України аналогом може слугувати ІТ-сектор, де ця логіка вже частково працює, але потребує системної підтримки та поширення на суміжні галузі цифрової економіки.

Демографічні зміни в Україні, такі як старіння населення, міграція та зниження народжуваності, становлять серйозні виклики для ринку праці та вимагають адаптації політики. Старіння зменшує кількість працездатного населення, що ускладнює забезпечення підприємств кваліфікованою робочою силою. Також трудова міграція посилює дефіцит фахівців у певних галузях, хоча одночасно приносить до країни грошові перекази.

Проблема трудової міграції стала ще актуальнішою через війну з Росією. За даними ООН, до кінця 2023 року понад шість мільйонів українців покинули країну, шукаючи кращі економічні можливості, особливо в ЄС. Цей тренд був значним і до війни, адже українці входили до числа основних національностей, які отримували дозволи на проживання в ЄС. Велику частину серед мігрантів складають жінки та діти, і багато з них можуть не повернутися через невизначеність ситуації в Україні та кращі умови життя за кордоном [27].

Цей вихід робочої сили послаблює внутрішній ринок праці, що спричиняє дефіцит працівників, особливо в таких секторах, як будівництво, сільське господарство та промисловість. Водночас війна призвела до значного внутрішнього переселення, що призвело до збільшення людського капіталу в більш безпечних регіонах. Хоча внутрішньо переміщені особи стикаються з труднощами, такими як недостатнє житло та обмежений доступ до медичних послуг і праці, вони можуть стати важливим ресурсом для вирішення проблеми дефіциту працівників у різних регіонах.

Для вирішення цих проблем уряду України потрібно фокусуватися на залученні мігрантів назад до країни та інтеграції нових працівників з-за кордону. Також є необхідними заходи для покращення працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, зокрема через програми підготовки та сприяння розподілу працівників по регіонах, що потребують робочої сили.

Забезпечення рівних можливостей є важливим аспектом гідної праці, адже усунення дискримінації сприяє зростанню зайнятості, продуктивності праці та соціальної згуртованості. В Україні значний прогрес у досягненні гендерної рівності спостерігається за останнє десятиліття, хоча ще існують численні виклики. Зокрема, жінки в Україні стикаються з певними обмеженнями у кар'єрному зростанні і отримують нижчу оплату праці за рівноцінну роботу порівняно з чоловіками. Проблеми гендерної нерівності особливо виражені у політичній сфері, де частка жінок в українському парламенті становить лише 20%, хоча за останні роки вона значно зросла. У 2012 році цей показник був на рівні 10% [28].

Проте є позитивні зрушення, наприклад, прийняття законів, спрямованих на боротьбу з домашнім насильством, та створення органів, відповідальних за гендерну політику в уряді, що свідчить про покращення ситуації. Зокрема, створено посаду Урядового уповноваженого з гендерної політики, а також розширено роль жінок у місцевому самоврядуванні та в політиці на регіональному рівні.

Залишаються й інші проблеми, такі як стереотипи, що обмежують рівні можливості для жінок і чоловіків у всіх сферах життя. Тому важливо продовжувати працювати над покращенням ситуації, зокрема через освітні програми та зміни в законодавстві.

Технологічні зміни, зокрема цифровізація та автоматизація, мають великий вплив на ринок праці, створюючи як нові можливості, так і виклики. Одним з ключових аспектів є перехід до автоматизації, який значною мірою змінює характер традиційних робочих місць, зокрема в сферах, пов'язаних з фізичною працею. Наприклад, на виробництвах, де раніше використовувалися значні

людські ресурси, тепер усе більше використовуються роботи та автоматизовані системи, що знижує потребу в людському факторі в цих сферах. Однак разом з цим зростає попит на висококваліфіковані кадри в таких інноваційних галузях, як інформаційні технології (ІТ), інженерія та зелена енергетика, де робочі місця потребують вищої кваліфікації та постійного навчання.

Один з прикладів таких змін – це зростаючий попит на фахівців в галузі зелених технологій, що активно розвиваються у світі через потребу адаптації до змін клімату та зменшення впливу на навколишнє середовище. Дослідження свідчать, що до 2030 року галузь зелених робочих місць, включаючи чисту енергетику, енергоефективність та технології з низьким рівнем викидів, може створити 30 мільйонів робочих місць у світі.

Тим не менш, ця технологічна революція також підвищує вимоги до кваліфікації робітників. Зокрема, для адаптації до нових технологій необхідні постійна перекваліфікація та оновлення навичок працівників. Технології, як-от штучний інтелект та великі дані, вже є одними з основних драйверів змін на ринку праці, проте й автоматизація, зокрема через робототехніку, може призвести до значного скорочення робочих місць у деяких традиційних секторах.

Ці зміни також мають глобальний характер, і хоча багато країн адаптують свою економіку до нових технологічних стандартів, у менш розвинутих країнах, таких як Україна, цей процес може бути ускладнений низьким рівнем інвестицій та відсутністю належної інфраструктури для масштабних змін. Тому важливою стратегією є підтримка державними програмами перекваліфікації робітників і стимулювання розвитку нових галузей, зокрема в сферах, що сприяють технологічному прогресу та сталому розвитку економіки.

Таким чином, технологічні зміни в Україні потребують не лише інтеграції нових технологій, але й серйозної уваги до розвитку людського капіталу, щоб забезпечити стійке економічне зростання в умовах швидких змін на глобальному ринку праці [29]. Конкретнішу оцінку впливу інновацій та цифровізації на структуру зайнятості в Україні дозволяє здійснити аналіз секторальних зрушень на ринку праці (рис. 1.2).

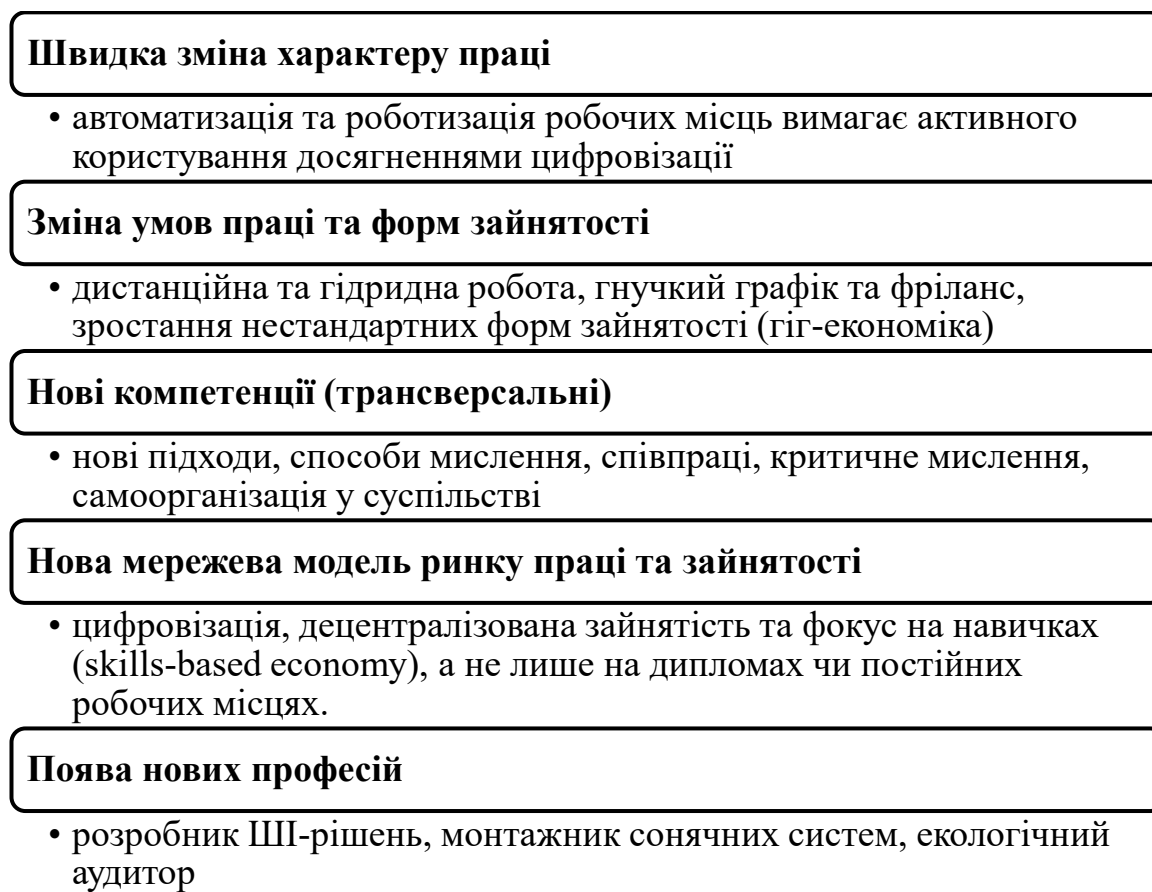


Рис. 1.2. Вплив інновацій та цифровізації на зайнятість населення *

*Побудовано автором.

ІТ-сектор, що є найбільш показовим прикладом інноваційної зайнятості, демонструє якісно інший характер трудових відносин порівняно з традиційними галузями. За даними IT Ukraine Association, навіть в умовах повномасштабної війни кількість ІТ-фахівців, що офіційно працюють на ринку, залишалася відносно стабільною завдяки можливості дистанційної роботи та збереженню зовнішнього попиту на українські ІТ-послуги. Внесок ІТ-сектору у ВВП зріс з 3,1% у 2012 р. до 4,7% у 2021 р., а обсяг ІТ-експорту у 2022 р. сягнув 7,3 млрд дол. США [59, 83]. Середня заробітна плата в ІТ-секторі у 2022-2023 рр. у 5-7 разів перевищувала середню по економіці, рівень офіційного оформлення трудових відносин та охоплення соціальним захистом є значно вищим, ніж у середньому по ринку [83].

Водночас масштаб цифрової трансформації поза ІТ-сектором залишається обмеженим. За оцінками OECD (2024), Україна відстає від середнього рівня

країн-кандидатів на вступ до ЄС за показниками цифрової зрілості підприємств і цифрових компетенцій зайнятого населення [84]. Практичним наслідком є поляризація зайнятості: зростання добре оплачуваних інноваційних робочих місць відбувається паралельно з стагнацією низькопродуктивних традиційних секторів, що поглиблює нерівність доходів. Рудь Н.Т., Кривов'язюк І.В. та Ковальчук С.С. у своєму дослідженні підтвердили, що інноваційний розвиток позитивно впливає на макроекономічні показники лише за умови системного поширення цифрових технологій між секторами, а не їх концентрації у вузьких «анклавах» [107].

Для подолання цього розриву принципово важливою є державна політика поширення цифрових компетенцій серед широких верств зайнятого населення. Досвід Естонії та Польщі свідчить, що системна цифрова грамотність і впровадження цифрових інструментів у традиційні галузі здатні суттєво підвищити продуктивність праці та якість робочих місць в масштабах усієї економіки [84, 100].

Авторська позиція щодо пріоритетності детермінант забезпечення гідної праці в умовах України полягає в тому, що традиційний підхід до їх розгляду як рівноправного «переліку» є методологічно недостатнім. Розглядати детермінанти необхідно так, щоб законодавча база та людський капітал були факторами, що визначають ефективність усіх інших.

Цифровізація та технологічний прогрес є факторами-мультиплікаторами, які у сприятливому інституційному середовищі прискорюють зростання якості зайнятості, а у несприятливому – можуть поглиблювати нерівність та переводити зайнятість у неформальний сектор. Саме тому при формуванні стратегії гідної праці в Україні принципово важливо не обмежуватися тактичними заходами (підвищення мінімальної зарплати, цифровізація окремих послуг), а системно розвивати інституційну спроможність та людський капітал як фундаментальні детермінанти.

Глобалізація сприяє економічному зростанню завдяки залученню іноземних інвестицій, розвитку міжнародної торгівлі та обміну технологіями. Вона

дозволяє компаніям розширюватися на нові ринки, отримувати доступ до дешевших ресурсів і технологій, що сприяє росту продуктивності і розвитку економік, особливо в країнах, що розвиваються. Глобалізація стимулює інновації та покращує конкурентоспроможність, адже підприємства змушені адаптуватися до міжнародних стандартів і впроваджувати новітні технології.

Однак глобалізація створює також певні виклики, зокрема зростаючу конкуренцію, яка може поставити під загрозу місцеві компанії, що не встигають адаптуватися. Крім того, через відкритість ринків країни стають більш уразливими до глобальних економічних криз та політичних коливань, таких як зміни в торгових угодах або економічні санкції.

Глобалізація в Україні має суттєвий вплив на економічний розвиток, створюючи як можливості, так і виклики. В умовах глобалізації Україна залучає іноземні інвестиції, активно розвиває міжнародну торгівлю та обмін технологіями. Це дозволяє країні диверсифікувати свої економічні зв'язки, розвивати інфраструктуру та інноваційні галузі. Однак, з іншого боку, глобалізація також підвищує конкуренцію на ринку праці та потребує адаптації національних стандартів до міжнародних вимог, що іноді може бути складним для економік країн, що розвиваються, таких як Україна.

Українська економіка, зокрема, була сильною в сфері експорту ресурсів, але останнім часом відчуває труднощі через політичну та економічну нестабільність, пов'язану з війною. Хоча зростання експорту зернових через нові морські коридори після блокади Росії продовжувалося, інші галузі, такі як металургія, зіштовхнулися з труднощами в експорті через зупинку логістичних ланцюгів.

Загалом, глобалізація в Україні також супроводжується викликами щодо підвищення залежності від світових економічних процесів, що зробило країну вразливою до зовнішніх економічних криз і нестабільності. Після 2022 року стало очевидним, що необхідно не лише адаптувати внутрішні економічні моделі до змін, але й активно працювати над диверсифікацією економічних зв'язків і зміцненням внутрішнього виробництва [30].

Глобалізація відкриває Україні нові можливості, зокрема у таких секторах, як сільське господарство та інформаційні технології (ІТ), де країна може розвивати експорт і збільшувати свою економічну інтеграцію з міжнародними ринками. Проте, низький рівень інвестиційної привабливості та економічна нестабільність залишають значні виклики для розвитку інших галузей, таких як виробництво чи енергетика.

Процес євроінтеграції важливий для реформи ринку праці в Україні та адаптації трудового законодавства до європейських стандартів. Угода про асоціацію між Україною та ЄС включає в себе положення щодо імплементації трудових стандартів, що повинні забезпечити рівні можливості для працівників і покращити умови на робочих місцях. Це, зокрема, передбачає підвищення захисту прав працівників і сприяє створенню високоякісних робочих місць. Одним із аспектів є забезпечення вільного руху працівників, що дає українським громадянам змогу працювати в країнах ЄС, а європейським підприємствам – поповнювати свою робочу силу, заповнюючи дефіцит кадрів.

Інтеграція України в ЄС також сприяє розвитку важливих секторів економіки, таких як сільське господарство та ІТ. В умовах співпраці з ЄС Україна може стати важливим постачальником сільськогосподарської продукції, що відповідно підвищить її конкурентоспроможність на глобальному ринку. Водночас розширення співпраці в галузі ІТ дозволяє залучати інвестиції та сприяє розвитку цифрових технологій, що є важливим для сучасної економіки [31].

Отже, серед основних умов забезпечення гідної праці та економічного зростання можемо виділити наступні:

- реформа ринку праці за рахунок вдосконалення трудового законодавства, фінансової та монетарної політики уряду, а також створення сприятливих умов для розвитку підприємництва, що є джерелом робочих місць;

- інвестиції в людський капітал з метою покращення якісної освіти з нахилом до більш практичної, професійного навчання, програм перекваліфікації, що дозволить працівникам адаптуватися до змін на ринку праці;

- цифровізація для стимулювання використання сучасних технологій для створення нових робочих місць і підвищення продуктивності праці;
- боротьба з тіньовою економікою.

В контексті сталого інноваційного розвитку до цього переліку додається стимулювання зайнятості у наукомістких галузях, підтримка стартап-екосистем як джерела нових робочих місць, а також розбудова інституційного середовища для впровадження та поширення технологій між секторами економіки.

Дослідження складових Глобального індексу інновацій (GII) для України у 2014-2024 рр. демонструє глибоку структурну асиметрію вітчизняного інноваційного розвитку: за «результатами у сфері знань і технологій» країна стабільно входила до топ-35 у світі, тоді як за інституційною складовою – нижче 100-го місця. Рудь Н.Т., Кривов'язюк І.В. та Ковальчук С.С. доводять, що цей контраст підтверджує: «без функціонуючих інститутів, що стимулюють підприємництво, охороняють інтелектуальну власність та забезпечують доступ до фінансування, інновації залишаються фрагментарними та недостатньо масштабованими» [107].

Для забезпечення гідної праці це означає, що зростання інноваційного ядра зайнятості (насамперед ІТ-сектору) без системного поширення цифрових технологій та компетенцій на традиційні галузі поглиблює поляризацію ринку праці, а не підвищує загальний рівень гідної праці в економіці. Саме тому стимулювання інноваційної зайнятості як напряду забезпечення ЦСР №8 потребує одночасних зусиль на двох рівнях: створення нових якісних робочих місць у наукомістких секторах та масштабного підвищення цифрової грамотності зайнятих у традиційних галузях.

Важливою детермінантою забезпечення гідної праці, що нерідко розглядається відокремлено від традиційних факторів ринку праці, є конкурентоспроможність ринку праці – здатність національного ринку праці формувати та утримувати якісний людський капітал, забезпечувати ефективний розподіл трудових ресурсів між секторами та пропонувати умови праці, що

відповідають або перевищують міжнародні стандарти гідної праці (рис. 1.3). Ця категорія є системною і включає три взаємопов'язані рівні.

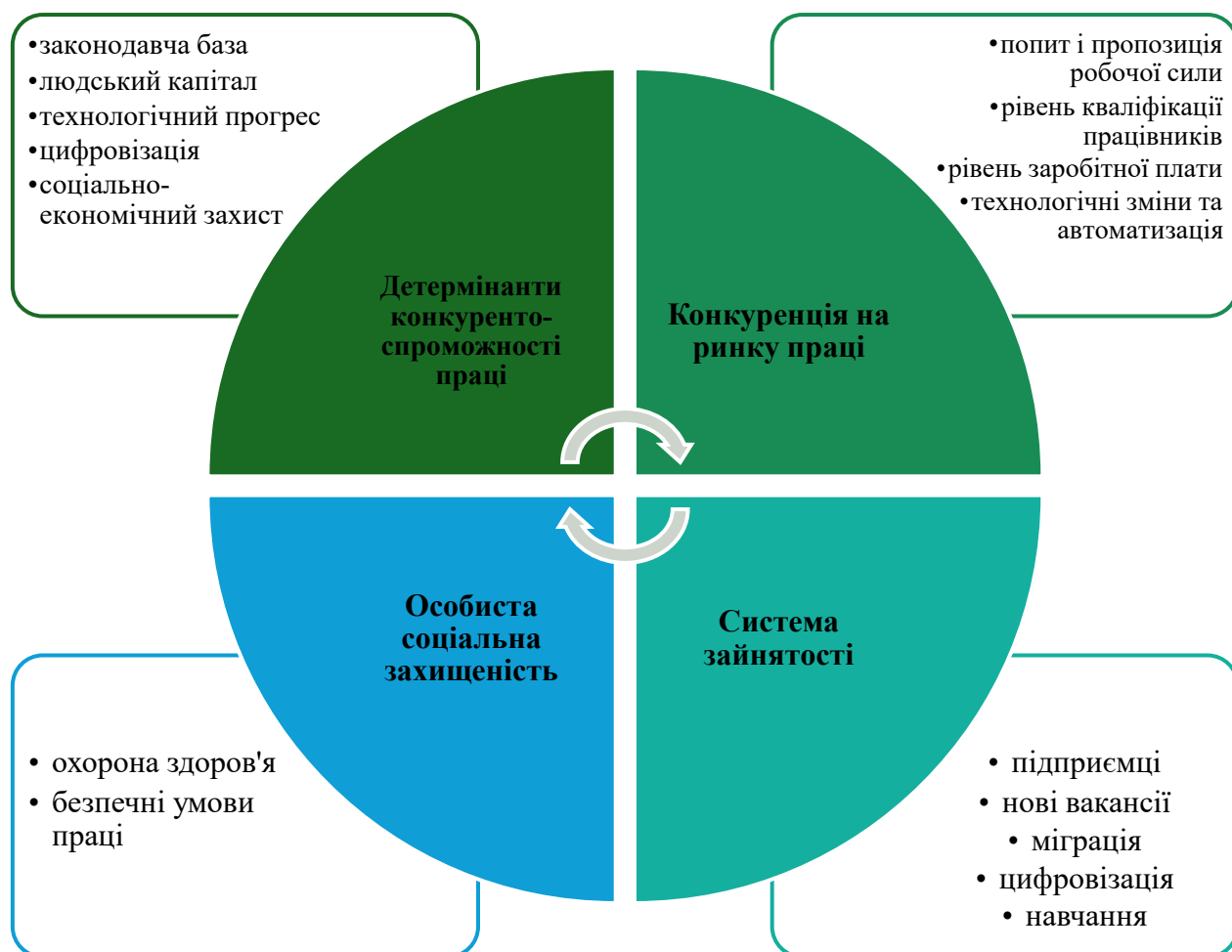


Рис. 1.3. Детермінанти забезпечення конкурентоспроможності ринку праці*

*Узагальнено автором на основі [14, 21, 50].

На мікрорівні конкурентоспроможність визначається рівнем кваліфікації та продуктивністю окремого працівника. Інвестиції у формальну освіту, безперервне навчання та розвиток фахових компетенцій підвищують ринкову «ціну» праці та розширюють доступ до гідних робочих місць [21].

На галузевому рівні конкурентоспроможність формується через галузеву структуру зайнятості, тобто концентрація зайнятості у секторах з високою доданою вартістю є структурним чинником підвищення загального рівня гідної праці в економіці [20]. На макрорівні визначальними є якість інституційного

середовища, ефективність державного регулювання ринку праці та рівень правозастосування [14].

Для України негативним є розрив у конкурентоспроможності ринку праці відразу на всіх трьох рівнях. Зокрема, за Глобальним індексом конкурентоспроможності WEF, складова «Ринок праці» залишається однією з найслабших позицій України, що відображає як структурні деформації (тіньова зайнятість, застаріле законодавство), так і недостатню мобільність трудових ресурсів [50]. Підвищення конкурентоспроможності ринку праці є, таким чином, не лише самостійною ціллю, а й системною передумовою досягнення стандартів гідної праці та ЦСР №8 в умовах України.

Серед сучасних управлінських концепцій, що безпосередньо стосуються забезпечення гідної праці через реорганізацію трудових процесів, особливого значення набуває модель бережливого управління людськими ресурсами (LHRM – Lean Human Resources Management). Рудь Н.Т. та Кривов'язюк І.В. обґрунтовують доцільність інтеграції концепції Lean Production з системою управління персоналом, де організація праці виступає ключовою підсистемою [105]. У межах цієї концепції авторами було запропоновано наступні принципи побудови підсистеми організації праці, що безпосередньо корелюють зі стандартами гідної праці МОП:

- принцип безпеки – впевненість у відсутності загрози для здоров'я, певному рівні доходу та забезпеченості роботою;
- принцип справедливості – відповідність частки кожного в доходах його трудовому внеску;
- принцип розвитку особистості – організація праці, що забезпечує розвиток індивідуальних якостей;
- принцип демократії – колективне вирішення питань розподілу прибутку та умов праці;
- принцип взаємної відповідальності – дотримання прав та обов'язків усіх учасників організації;

– принцип особистісно-мотиваційного сприйняття – формування гуманних трудових відносин у колективі.

Практична реалізація зазначених принципів передбачає використання нових форм організації праці (команди, паралельні команди, самоврядні команди), збагачення змісту праці (гнучкий робочий час, поєднання роботи з особистим життям), забезпечення умов для кар’єрного зростання (наставництво, ротація, тренінги), а також гідну та справедливу винагороду. Слід підкреслити, що в Україні з 2016 року функціонує Lean Institute UKRAINE, який консулює такі компанії як АТ «Мотор Січ», ТОВ «Нова Пошта», ПАТ «Інтерпайп НПЗ» щодо впровадження цих підходів.

Запропоновані напрями не є рівноцінними за терміновістю та складністю реалізації. На нашу думку, в умовах воєнного та повоєнного відновлення України найбільш реалістичним і результативним є спочатку сфокусуватися на тих заходах, що поєднують відносно низькі бар’єри реалізації з вагомим ефектом – зокрема, цифровізації адміністрування ринку праці та цільової підтримки програм перекваліфікації для переміщених осіб та демобілізованих. Реформа ринку праці у повному обсязі, включаючи оновлення трудового кодексу, потребує більш тривалого планування та є завданням середньострокового горизонту. Своєю чергою, боротьба з тіньовою економікою без паралельного зниження регуляторного тиску та підвищення рівня довіри до держави ризикує залишитися декларативним заходом.

1.3. Зарубіжний досвід та вітчизняні проблеми забезпечення гідної праці та економічного зростання

Впровадження концепції гідної праці залежить від конкретних умов в окремих країнах, що виявляється у значній різноманітності національних підходів. Економічний розвиток, традиції та історичні умови сильно впливають на те, як різні країни інтегрують концепцію гідної праці у свої системи зайнятості

та соціального захисту. Розглянемо можливості адаптації зарубіжного досвіду формування детермінант гідної праці та економічного зростання (рис. 1.4).

Європейський підхід до гідної праці ґрунтується на моделі соціальної ринкової економіки, яка поєднує ринкову ефективність з високим рівнем соціального захисту. Ця модель виникла після Другої світової війни і стала основою для багатьох європейських країн, зокрема Німеччини, Франції, Швеції та інших. Основною метою є забезпечення соціальної стабільності через створення умов для стійкого економічного зростання, зайнятості та підтримки рівних можливостей на ринку праці.

Серед різноманітних моделей забезпечення гідної праці, що функціонують у розвинених країнах, скандинавська модель (або «нордична модель») посідає особливе місце завдяки унікальному поєднанню ринкової ефективності та високих соціальних стандартів. Теоретичне осмислення цієї моделі здійснив Еспінг-Андерсен у праці «The Three Worlds of Welfare Capitalism», де він виокремив скандинавський тип держави загального добробуту як «соціал-демократичний», на відміну від «ліберального» (англосаксонського) та «консервативного» [47].

Ключовою особливістю скандинавської моделі є поєднання трьох елементів: розвиненого соціального захисту, активної ринкової гнучкості та потужних профспілок.

Данська концепція «flexicurity» стала однією з найбільш впливових управлінських інновацій у сфері ринку праці кінця XX – початку XXI ст. Детальний аналіз цієї концепції здійснили Андерсен та Сварер у праці «Flexicurity: labour market performance in Denmark». Дослідники показали, що успіх моделі ґрунтується на «золотому трикутнику»: гнучкому законодавстві про звільнення (роботодавці легко можуть звільняти та наймати), щедрих допомогах по безробіттю (зменшення особистих ризиків для працівника) та ефективній системі перенавчання (активна зайнятість) [48]. Саме це поєднання дозволяє забезпечувати одночасно гнучкість ринку праці та гідні умови для працівників.

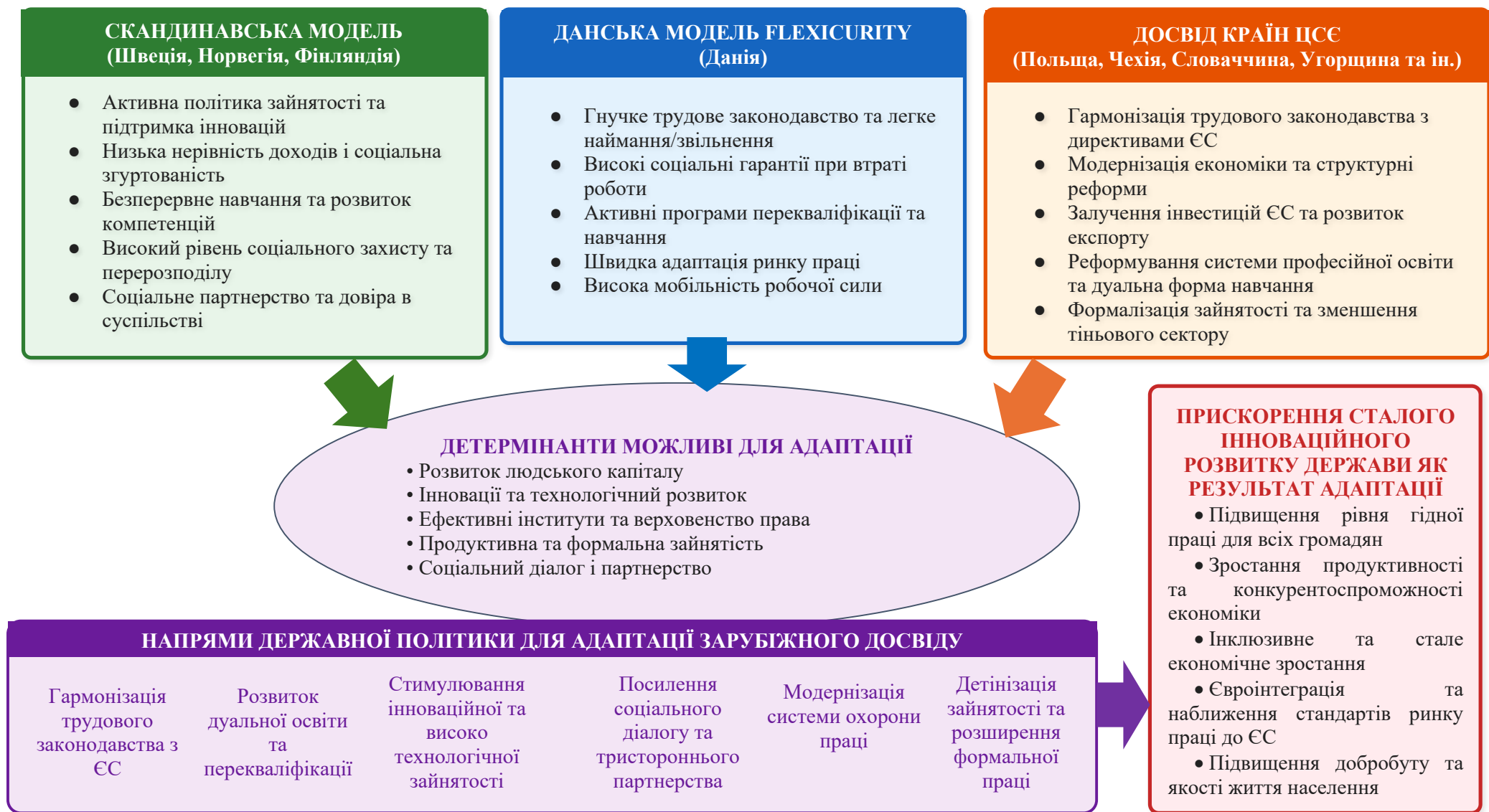


Рис.1.4. Можливості адаптації зарубіжного досвіду формування детермінант гідної праці та економічного зростання

*Складено автором за матеріалами [35, 36, 47, 48, 49]

Для порівняння, французька та німецька моделі обирають інший баланс. Класичний аналіз відмінностей між «координованими» та «ліберальними» ринковими економіками здійснили Холл та Зоскіс у праці «Varieties of Capitalism» (2001), встановивши, що кожна модель породжує власний тип конкурентних переваг та стандартів зайнятості [49]. Координовані ринкові економіки, до яких належить Німеччина, досягають вищих стандартів гідної праці через довгострокові відносини між роботодавцями та працівниками, систему дуальної освіти та розвинені галузеві профспілки.

Ці порівняльні дослідження мають практичне значення для України, оскільки демонструють, що не існує єдиного шляху до гідної праці – кожна країна формує власну модель відповідно до своїх інститутів, культури та економічної структури. Разом з тим, досвід країн Центральної та Східної Європи – Польщі, Чехії, Словаччини – є особливо цінним, оскільки ці країни пройшли через схожий трансформаційний шлях від планової до ринкової економіки.

Соціальна ринкова економіка зосереджена на поєднанні державного регулювання та ринкових механізмів, що дозволяє забезпечувати ефективну роботу ринку праці та захист прав працівників. Однією з ключових особливостей є високий рівень колективної домовленості між роботодавцями та працівниками, що дозволяє встановлювати мінімальні зарплати, умови праці та соціальний захист на основі переговорів і консенсусу.

Одним із важливих елементів європейського підходу до гідної праці є активна політика зайнятості. Європейський Союз через різні інституції, як-от Європейський соціальний фонд, активно підтримує програми спрямовані на забезпечення зайнятості молоді, підтримку навчання протягом усього життя та сприяння гендерній рівності на ринку праці. Зокрема, акцент робиться на правах вразливих груп, таких як жінки, молодь, люди з інвалідністю та мігранти [32]. Також значну роль відіграє імплементація Європейської хартії соціальних прав, яка закріплює базові соціальні права громадян країн ЄС, зокрема право на справедливую оплату праці, безпечні умови праці та рівність можливостей на ринку праці.

Політика сталого розвитку в Європі тісно пов'язана з концепцією гідної праці, що знайшло відображення у Європейській «Зеленій угоді» (European Green Deal). Ця ініціатива спрямована на перехід до кліматично нейтральної економіки, що включає впровадження екологічних стандартів у сферу зайнятості та розвиток «зелених» галузей. Варто зазначити, що Лютак О.М., Баула О.В емпірично підтвердили значущий вплив екологічних факторів на ВВП країни, що актуалізує «зелену» трансформацію як детермінанту сталого розвитку ринку праці [115]. Особливу увагу варто приділити таким секторам, як енергетика з відновлюваних джерел, екологічно чисті технології, енергоефективність, управління відходами та розвиток циркулярної економіки. Очікується, що ці заходи сприятимуть створенню мільйонів нових робочих місць, водночас зменшуючи вплив економіки на довкілля.

Проте, впровадження таких змін стикається з викликами. Високий рівень безробіття серед молоді залишається однією з ключових проблем. У липні 2024 року рівень безробіття серед молоді в ЄС досягнув 14,5%, що значно перевищує показники серед дорослого населення [33]. Молодь, яка найменш підготовлена до швидких змін у структурі ринку праці, часто стикається з труднощами адаптації до нових вимог роботодавців, зокрема у «зелених» галузях. Для вирішення цієї проблеми Європейський Союз розробляє програми професійного навчання, стажувань та підтримки підприємництва серед молоді.

Гендерна нерівність також залишається серйозним бар'єром у забезпеченні справедливої зайнятості. Незважаючи на зусилля ЄС, спрямовані на просування гендерної рівності, жінки, особливо в наукоємних та технічних сферах, залишаються неповністю представленими. Згідно з даними 2022 року, гендерний розрив в оплаті праці у країнах ЄС складав близько 12,7%, а у «зелених» галузях цей розрив може бути ще більшим через домінування чоловіків у секторах, пов'язаних із технологіями та інженерією [34].

Особливого значення набуває забезпечення рівного доступу до освітніх можливостей у «зелених» галузях. Програми стимулювання навчання дівчат у STEM (наука, технології, інженерія, математика) є важливим компонентом

політики гендерної рівності. До того ж розробка інклюзивних політик, таких як гнучкий графік роботи, доступ до соціального захисту та стимулювання кар'єрного зростання жінок, сприяє зменшенню нерівності.

Країни, що розвиваються, мають зовсім інший контекст для реалізації принципів гідної праці. У цих країнах основними перешкодами є низький рівень економічного розвитку, нерозвиненість інституцій, високий рівень бідності та соціальної нерівності. Це робить процес інтеграції концепції гідної праці значно складнішим, оскільки у багатьох випадках економічні та соціальні умови є несприятливими для впровадження високих стандартів праці. Важливим уроком для України з аналізу досвіду країн, що розвиваються, є розуміння того, що пришвидшене запозичення зовнішніх стандартів без відповідного розвитку внутрішніх інститутів та продуктивності праці може призводити до формального дотримання стандартів при фактичному погіршенні умов зайнятості. Наприклад, підвищення мінімальної зарплати понад рівень продуктивності без супутнього стримування тіньової зайнятості може стимулювати переведення трудових відносин у неформальний сектор. Це означає, що для України євроінтеграційний шлях у сфері праці має бути не копіюванням, а осмисленою адаптацією: дотримання форми без забезпечення змісту не лише не вирішить проблем, але й може їх поглибити.

Перехідні економіки, такі як країни Центральної та Східної Європи (Польща, Угорщина, Чехія), пройшли складний шлях реформування від планової економіки до ринкової. У сфері гідної праці це мало суттєві наслідки. У цих країнах спостерігався значний зсув ролі держави на ринку праці. Зокрема, планова економіка забезпечувала повну зайнятість, але в процесі переходу до ринкової моделі безробіття зросло. Особливо це було відчутно після приватизації та реструктуризації підприємств, коли суттєва кількість працівників втратили роботу [35]. Досвід перехідних економік Центральної та Східної Європи підтверджує загальну закономірність, що має безпосереднє значення для України: темп ринкових перетворень і темп розбудови соціальних захисних механізмів мають бути синхронізовані. Коли приватизація та лібералізація ринку

праці значно випереджали розбудову систем соціального захисту та перекваліфікації, це породжувало тривале зростання нерівності та соціальної напруги. Вважаємо, що для України принципово важливо врахувати цей досвід: прискорена адаптація трудового законодавства до стандартів ЄС, яка є вимогою євроінтеграційного процесу, не повинна відбуватися коштом послаблення наявних (хоча й недосконалих) механізмів соціального захисту. Реформи мають бути спрямовані на підвищення якості захисту, а не на його скорочення під приводом «гнучкості» ринку праці.

Однак, на додаток до викликів, з'явилися нові можливості. Перехід до ринку дозволив розвиватися приватному сектору та створювати нові робочі місця, хоча цей процес супроводжувався зростанням нерівності та соціальних ризиків для вразливих верств населення. Системи соціального захисту, які існували раніше, були ослаблені, що призвело до зростання соціальної нерівності та нестабільності для працівників, які не могли адаптуватися до нових умов ринку праці [36].

Реформи в Польщі, Угорщині та Чехії показують, як зміни в економічній структурі впливають на ринок праці та соціальну справедливість. Наприклад, у цих країнах уряди намагалися збалансувати розвиток ринку праці з захистом прав працівників, але через високі темпи приватизації соціальні механізми захисту не завжди встигали адаптуватися [37].

Перехідні економіки також стикаються з проблемою трудової міграції, яка є характерною для країн з низьким рівнем доходів та слабким соціальним захистом. Українські працівники, наприклад, масово виїжджають до країн Європейського Союзу в пошуках кращих умов праці та вищих зарплат. Це створює додаткові виклики для національної економіки, оскільки втрата робочої сили негативно впливає на демографічну ситуацію та економічний розвиток цих країн.

Забезпечення гідної праці та сталого економічного зростання є одним із ключових викликів для України на шляху до економічної стабільності та розвитку. Проблеми на ринку праці, недостатні темпи економічного зростання, а

також нерівність у розподілі ресурсів перешкоджають досягненню цілей сталого розвитку (ЦСР) в Україні. Система забезпечення гідної праці потребує комплексного підходу, що включає формування умов для створення нових робочих місць, забезпечення соціальних гарантій і рівного доступу до праці для всіх груп населення. У таблиці 1.3 відображено пропозиції розподілу вітчизняних проблем на різні фактори.

Таблиця 1.3. Групування проблем забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні*

Види проблем	Зміст проблем
Економічні	Високий рівень безробіття; низький рівень заробітної плати; міграція робочої сили; висока частка тіньової економіки.
Правові та інституціональні	Недосконалість трудового законодавства; слабкість профспілок і соціального діалогу; корупція.
Соціальні	Відсутність гідних умов праці; нерівність в оплаті праці; низький рівень соціального захисту.
Освітньо-професійні	Розрив між освітою та ринком праці; недостатність програм перекваліфікації.
Інфраструктурні	Нерівномірний економічний розвиток регіонів; недостатня підтримка малого і середнього бізнесу.
Вплив війни та кризових ситуацій	Втрата робочих місць через війну; зниження економічної активності.

**Складено автором*

В Україні рівень безробіття залишається високим, особливо серед молоді та в сільських районах. За даними МВФ, рівень безробіття в Україні станом на 2024 рік становить близько 14,5%, при цьому молодь до 25 років становить значну частину безробітних. Високий рівень безробіття серед молоді вказує на недоліки системи освіти, недостатню підготовку кадрів до сучасних вимог ринку праці, а також відсутність стимулів для підприємств до створення нових робочих місць.

Заробітна плата багатьох працівників є низькою та не відповідає мінімальним стандартам для забезпечення добробуту. За даними МОП, мінімальна заробітна плата в Україні залишається нижчою, ніж у багатьох

країнах ЄС, що створює труднощі для забезпечення базових потреб працівників [38].

У 2024 році мінімальна заробітна плата в Україні становить 8000 гривень (близько 180 євро) до сплати податків. Це один із найнижчих показників серед країн Європи. Наприклад, у Польщі мінімальна заробітна плата становить ~4300 злотих (близько 1000 євро), а в Німеччині – близько 2 050 євро на місяць. Згідно з рейтингом Numbeo (2024), індекс купівельної спроможності в Україні один із найнижчих у Європі [39]. Це свідчить, що навіть із середньою зарплатою громадянам важко забезпечити базові потреби (50:30:20). Це призводить до погіршення умов життя, низької мотивації та продуктивності працівників.

Через низькі зарплати понад 3 мільйони українців (за оцінками Міжнародної організації з міграції) працюють за кордоном, де заробляють у кілька разів більше. Це призводить до втрати кваліфікованих кадрів та зменшує економічний потенціал країни. Крім того, значний відтік трудових ресурсів за кордон внаслідок економічних криз і повномасштабної війни в Україні є ще однією проблемою, яка знижує можливості для економічного зростання. Міграція працівників за кордон сприяє зменшенню кількості трудових ресурсів в Україні та підриває соціальну стабільність. Проте, водночас, грошові перекази від трудових мігрантів залишаються важливим джерелом надходжень до економіки країни, зокрема в регіони, що відчувають нестачу робочих місць.

Однією з ключових проблем ринку праці в Україні є велика частка тіньової економіки. За різними оцінками, близько 40% економіки України перебуває в тіні, що призводить до значного заниження рівня офіційної зайнятості та податкових надходжень до бюджету [40]. Неформальна зайнятість не тільки погіршує якість робочих місць, але й обмежує доступ працівників до соціального захисту, страхових виплат, а також до офіційного ринку праці, що підриває стабільність економіки. Працівники, які зайняті неформально, не мають доступу до пенсійних та інших соціальних гарантій, що створює значні проблеми у майбутньому для всієї системи соціального захисту.

В Україні тіньова економіка стала особливою загрозою для стабільного розвитку у регіонах, які зазнали найбільшого впливу економічної та політичної нестабільності, а також через нестачу належного державного контролю. У результаті, це призвело до зниження продуктивності праці, оскільки робітники у тіньовому секторі мають гірші умови праці, менший доступ до освіти та професійної підготовки. Тому вирішення проблеми тіньової економіки є одним із основних викликів для забезпечення гідної праці в Україні. Нелегальні трудові угоди позбавляють працівників соціальних гарантій і прав, знижують податкові надходження до бюджету та ускладнюють контроль за якістю праці. Це може погіршити умови праці, зменшити рівень захисту прав працівників та знижувати загальну ефективність економіки [41].

На нашу думку, тіньова зайнятість в Україні є не просто проблемою ухилення від оподаткування, а симптомом низького рівня довіри між бізнесом і державою, надмірного регуляторного тиску та слабкості механізмів правозастосування. Відповідно, стратегія детінізації не може зводитися до посилення контролю та штрафів, вона має включати паралельне зниження витрат легальної зайнятості, спрощення адміністративних процедур та формування реальних стимулів до легалізації.

Трудове законодавство є основою регулювання відносин між роботодавцями та працівниками, впливає на якість умов праці, соціальні гарантії та економічну стабільність країни. В Україні трудове законодавство досі базується на Кодексі законів про працю (КЗпП), ухваленому ще в 1971 році. Попри численні зміни та доповнення, він залишається застарілим і недостатньо гнучким, що ускладнює адаптацію до сучасних умов ринку праці та економіки. Застарілий Кодекс законів про працю не враховує сучасних викликів, таких як фриланс, дистанційна робота, гендерна рівність, баланс між роботою та особистим життям.

Недостатня роль профспілок у захисті прав працівників, а також низький рівень взаємодії між урядом, роботодавцями та працівниками. Більшість профспілок сконцентровані в державному секторі (освіта, медицина, транспорт),

тоді як у приватному секторі їхня наявність майже відсутня. Відповідно до дослідження Європейської конфедерації профспілок, Україна має один із найнижчих показників розвитку соціального діалогу серед країн Європи. Діалог між роботодавцями, працівниками та урядом часто є одностороннім, із домінуванням інтересів бізнесу або державних структур.

Непрозорі механізми прийняття рішень та розподілу ресурсів гальмують розвиток бізнесу і створення якісних робочих місць. Державна інспекція праці недостатньо ефективно контролює дотримання трудового законодавства, що призводить до масових порушень: несвоєчасна виплата заробітної плати, відсутність відпусток, понаднормова робота без оплати.

На багатьох робочих місцях в Україні спостерігаються порушення стандартів безпеки праці, відсутність медичного страхування та інших соціальних гарантій. Значна частина підприємств, особливо у сфері малого та середнього бізнесу, не забезпечують своїх працівників належними умовами для виконання професійних обов'язків. Недотримання стандартів охорони праці призводить до підвищення рівня виробничого травматизму та професійних захворювань. Це, у свою чергу, знижує продуктивність праці та збільшує витрати на охорону здоров'я.

Жінки в Україні отримують значно менші заробітні плати, ніж чоловіки, навіть у випадках однакової кваліфікації та виконання ідентичних обов'язків. Гендерний розрив в оплаті праці є системною проблемою, яка поглиблює економічну нерівність та знижує мотивацію до професійного розвитку серед жінок. Крім того, існують значні регіональні відмінності в рівнях оплати праці. Працівники з промислових регіонів, таких як Київська чи Дніпропетровська області, отримують вищі зарплати порівняно з працівниками у західних або південних областях. Це призводить до економічної міграції, яка в свою чергу створює демографічний дисбаланс у менш розвинених регіонах.

Попри зусилля уряду України щодо реформування системи соціального захисту, вона залишається недостатньо розвинутою, особливо в контексті захисту прав найманих працівників. Система пенсійного забезпечення перебуває

в стані кризи, оскільки значна частина населення, особливо ті, хто працює у неформальному секторі, не мають доступу до повноцінних пенсійних виплат. Це створює загрозу для майбутнього економічного добробуту старшого покоління та збільшує навантаження на державний бюджет.

Соціальні виплати та державні допомоги залишаються недостатніми для покриття основних потреб громадян. Це призводить до зростання бідності серед найуразливіших категорій населення, зокрема осіб похилого віку, багатодітних родин та осіб з інвалідністю. Особливо гострою є проблема підтримки безробітних. Існуючі програми перекваліфікації та працевлаштування є малоефективними, що зменшує шанси таких осіб на інтеграцію в ринок праці.

Вища освіта часто не відповідає сучасним потребам ринку праці, що призводить до дефіциту кадрів у важливих галузях. Навчальні програми в університетах та професійно-технічних закладах нерідко є застарілими, що не дозволяє випускникам отримати необхідні знання та навички для роботи в умовах сучасної економіки. Це призводить до того, що багато молодих фахівців не можуть знайти роботу за спеціальністю, а роботодавці змушені витратити додаткові ресурси на навчання та адаптацію нових працівників.

Відсутність ефективних державних або приватних ініціатив для перекваліфікації працівників також є серйозною проблемою, особливо у зв'язку зі швидкими змінами на ринку праці через автоматизацію та діджиталізацію. Попри окремі позитивні кроки, наприклад, створення у 2022 році програми від Мінцифри «IT Generation», яка мала на меті перекваліфікацію громадян для роботи в IT-галузі, загальний рівень охоплення таких програм залишається низьким. Відсутність інтегрованих рішень у цій сфері призводить до втрати економічного потенціалу багатьох працівників, які не можуть адаптуватися до змін [42].

Важливо відзначити, що в Україні наявний нерівномірний економічний розвиток регіонів і спостерігається значний дисбаланс між різними територіями в рівні розвитку інфраструктури, доступі до ресурсів та можливостях для бізнесу. Центри економічної активності зосереджені в кількох великих містах, таких як

Київ, Львів, Дніпро тоді як віддалені регіони стикаються з обмеженими можливостями для створення робочих місць та розвитку підприємництва. Це призводить до вираженого відтоку кадрів з малих міст і сіл, що погіршує соціально-економічну ситуацію в цих областях.

Іншою проблемою є недостатня підтримка малого та середнього бізнесу, що є важливим драйвером економічного зростання і створення нових робочих місць. Незважаючи на наявність різноманітних програм підтримки та фінансування, малий і середній бізнес в Україні часто стикається з високими податковими навантаженнями, бюрократичними бар'єрами та нестачею доступу до фінансових ресурсів. Це обмежує можливості для розвитку інноваційних підприємств та створення нових робочих місць, що є необхідним для забезпечення гідної праці на національному рівні.

Збройний конфлікт на сході України, який триває з 2014 року і подальша повномасштабна війна, що триває з 2022 року також справляє серйозний негативний вплив на ринок праці та можливості для економічного зростання. Війна призвела до значного скорочення робочих місць в постраждалих регіонах та змусила мільйони людей покинути свої домівки, ставши внутрішньо переміщеними особами (ВПО) [43]. За даними ООН, станом на 2023 рік, близько 6 мільйонів українців є ВПО, і багато з них стикаються з труднощами у пошуку роботи через недостатню інтеграцію на нових місцях проживання.

Війна також вплинула на руйнування інфраструктури, зокрема промислових підприємств та транспортних мереж, що створює додаткові труднощі для економічного відновлення. Втрата виробничих потужностей призводить до зменшення ВВП та обмежує можливості для відновлення гідної праці. Крім того, психологічний стрес і травматичний досвід війни негативно впливають на продуктивність працівників та їхню здатність до адаптації на ринку праці.

Значним негативним фактором впливу на ринок праці у 2023-2024 рр. було посилення обстрілів енергетичної інфраструктури, що призвело до погіршення енергозабезпечення виробництва, неритмічності виробничих процесів,

логістичних проблем тощо, знизивши економічну активність бізнесу загалом та не зупинило зовнішню міграцію робочої сили.

Посилення процесів мобілізації до війська також мала значний вплив на ринок праці, оскільки значна частина чоловіків, які були економічно-активними до війни, вступила до лав збройних сил або інших формувань. На цьому фоні деякі галузі економіки, такі як ІТ-сектор та сфера послуг, зазнали менших змін, оскільки змогли частково адаптуватися до нових умов через можливість дистанційної роботи.

Наразі в Україні для вимірювання досягнення Цілі сталого розвитку 8 «Гідна праця та економічне зростання» прийнято 6 завдань та 14 індикаторів, які зображені в таблиці 1.4.

Розглянемо детальніше досвід Польщі та визначимо індикатори, за якими вимірюють рівень досягнення цілі сталого розвитку №8 «Гідна праця та економічне зростання». Основними індикаторами є:

- зростання ВВП на душу населення;
- темп зростання реального ВВП на одну зайняту особу;
- частка осіб, що виконують незареєстровану роботу від усіх зайнятих;
- продуктивність ресурсів;
- внутрішнє матеріальне споживання;
- середній годинний заробіток чоловіків та жінок за професією і віком;
- рівень безробіття у віці 15–89 років;
- частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, %;
- частка та кількість дітей віком 5–17 років, залучених до дитячої праці, за статтю та віком;
- кількість травмованих на виробництві на 1000 зайнятих;
- рівень дотримання трудових прав;
- частка туризму у ВВП;
- кількість відділень комерційних банків та банкоматів на 100 тисяч дорослих (дорослими вважаються особи від 15 років);

- відсоток дорослих, які мають рахунок у банку чи іншій фінансовій установі;
- наявність розробленої та реалізованої національної стратегії зайнятості молоді як окремої стратегії або як частини національної стратегії зайнятості;
- зобов'язання програми «Допомога торгівлі» [44].

Таблиця 1.4. Завдання та індикатори виконання Цілі сталого розвитку 8 «Гідна праця та економічне зростання» в Україні*

Завдання	Індикатори
1. Забезпечити стійке зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу, виводу на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої вартості.	1. Індекс фізичного обсягу ВВП, % 2. Частка валового нагромадження основного капіталу у ВВП, % 3. Частка експорту товарів з використанням у виробництві технологій високого та середньовисокого рівня в загальному обсязі експорту товарів, % 4. Місце України у рейтингу за Глобальним інноваційним індексом.
2. Підвищувати ефективність виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв.	1. Коефіцієнт віддачі основних засобів 2. Індекс продуктивності праці, %
3. Підвищити рівень зайнятості населення.	Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки, %
4. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок.	Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки, %
5. Сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки.	1. Кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві, які призвели до втрати працездатності на 1 робочий день чи більше, % до рівня 2015 року. 2. Кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві, % до рівня 2015 року. 3. Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, у загально-обліковій кількості штатних працівників, %
6. Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки.	1. Кількість зайнятих працівників у суб'єктів середнього та малого підприємництва, млн. осіб. 2. Частка доданої вартості за витратами виробництва суб'єктів середнього та малого підприємництва у % до загальної суми доданої вартості за витратами виробництва. 3. Місце України у рейтингу легкості ведення бізнесу Doing Business.

*Складено автором за матеріалами [44].

Якщо порівняти європейський досвід, зокрема Польщі, та вітчизняну практику, то можна виділити схожі та відмінні риси.

Зі схожих рис можна виділити, що у обох країнах оцінюються показники, що стосуються зайнятості молоді, безробіття, рівня бідності серед працюючих та безпечних умов праці. Наприклад, частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, є важливим показником у Польщі та Україні. Це свідчить про розуміння критичної ролі молодого покоління в економічному зростанні.

Із відмінних рис можна виділити, що у Польщі більше уваги приділяється тіньовій зайнятості, що дозволяє ефективніше оцінювати реальний стан ринку праці. Частка туризму у ВВП також є важливим аспектом, який свідчить про диверсифікацію економіки Польщі. В Україні акцент зроблено на високотехнологічному експорті, що є потенційною точкою зростання, але наразі потребує більш структурованої підтримки. Варто зазначити, що Лютак О. та Грицай О. також виділяють міжнародний туризм як сектор, що формує потенціал економічного зростання, оскільки у провідних країнах він виступає не лише джерелом валютних надходжень, але й генератором зайнятості з потенційно вищими стандартами гідної праці [113].

Проте також є певні відмінності в методології обох країн. Україна та Польща використовують різні підходи до обчислення зайнятості. Наприклад, в Україні рівень зайнятості рахується для населення віком 20-64 роки, тоді як у Польщі враховуються особи від 15 до 89 років. Це не лише впливає на порівнянність даних, а й підкреслює різницю у віковій структурі трудового ринку.

Так як Україна планує вступ до Євросоюзу, варто також розглянути індикатори гідної праці та економічного зростання, які є найважливіші там (табл. 1.5).

Бачимо, що більшість показників ЄС наразі є і в Україні, і в Польщі. Для забезпечення сталого економічного зростання та гідної праці в Україні необхідно вжити низку стратегічних заходів.

Таблиця 1.5. Індикатори оцінки досягнення ЦСР 8 в ЄС*

Сфера	Індикатор
Стійке економічне зростання	Реальний ВВП
	Частка інвестицій у ВВП
	Матеріальний слід
Зайнятість	Рівень зайнятості
	Рівень тривалого безробіття
	Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок
	Гендерний розрив для людей, які не входять до складу робочої сили, через обов'язки догляду
Гідна праця	Нещасні випадки на виробництві
	Частка бідних серед працюючих

*Складено автором за матеріалами [44]

По-перше, держава повинна впровадити жорсткіші заходи для боротьби з тіньовою економікою. Польський підхід до оцінки тіньової зайнятості може бути адаптований для створення дієвих механізмів виявлення та зменшення цього явища. Для цього необхідно розширити інструменти моніторингу та посилити контроль за виконанням трудового законодавства.

По-друге, важливо стимулювати інновації. Успішний досвід Польщі в розвитку малого та середнього бізнесу можна використати через цільові програми фінансової підтримки та податкові стимули для інноваційних підприємств. Особливу увагу слід приділити ІТ-сектору та агропромисловості як ключовим драйверам економіки. Також з початком повномасштабного вторгнення значного розвитку та експертизи набув оборонний сектор у сфері ІТ, який також може бути цінний та отримані розробки використовуватися на експорт.

По-третє, необхідні реформи в сфері соціального захисту. Польський досвід у реформуванні системи соціального захисту, включно з охороною здоров'я, може бути корисним для зменшення рівня бідності. Зокрема, варто створити ефективні програми підтримки для соціально вразливих верств населення.

По-четверте, важливо краще інтегрувати молодь до ринку праці. Україні слід розробити національну стратегію зайнятості молоді, яка враховувала б

потреби сучасного ринку. Використання найкращих практик ЄС дозволить знизити рівень безробіття серед молоді.

По-п'яте, маємо необхідність диверсифікувати економіку. Польський досвід акценту на туризмі може бути використаний для розвитку цього сектору в Україні, особливо враховуючи унікальність природного та культурного потенціалу країни.

Аналіз зарубіжного досвіду, зокрема європейського (Польща), демонструє успіхи в реформах ринку праці, таких як диверсифікація економіки та інтеграція молоді, що сприяє досягненню ЦСР 8. Однак критичний погляд виявляє обмеження: польська модель, орієнтована на туризм та соціальний захист, не враховує специфіку транзитивних економік з високим рівнем тіньової зайнятості (25-35% в Україні vs. 15–20% у Польщі), що робить пряму адаптацію ризикованою (як у критиці глобальних індикаторів ІЛО, де прогрес по SDG 8 відстає через контекстуальні відмінності, 2023).

Вітчизняні проблеми, такі як безробіття молоді та неформальна праця, загострюються війною та глобалізацією, де концепція гідної праці стикається з викликами тіньової економіки (платформи порушують соціальний захист, як у аналізі ЄС та ІЛО). Критично, європейські директиви (наприклад, щодо безпеки праці) ефективні в розвинених країнах, але в Україні бракує інституційної спроможності для імплементації, що призводить до високого тягаря професійних ризиків.

Тому адаптація розглянутих практик для України потребує не копіювання, а гібридного підходу – поєднання ЄС-стандартів з національними реформами, як реформи соціального захисту та диверсифікація, з урахуванням ризиків. Це дозволить Україні не лише вирішити проблеми, але й прискорити євроінтеграцію. Стратегічні кроки в цьому напрямі не лише забезпечать досягнення Цілі сталого розвитку 8, але й сприятимуть економічній інтеграції України до європейської спільноти.

Висновки до розділу 1

1. Встановлено, що у вітчизняній та зарубіжній економічній літературі не існує єдиного підходу до трактування категорії «гідна праця». Аналіз наявних визначень засвідчив багатовимірність цього поняття, що охоплює економічні, соціальні та правові аспекти забезпечення зайнятості. Виходячи з узагальнення підходів МОП, ООН та вітчизняних науковців, авторами запропоновано власне визначення: «Гідна праця – це форма організації трудових відносин, яка забезпечує гармонійне поєднання принципів економічної результативності, соціальної справедливості та екологічної відповідальності, насамперед створює умови для інтелектуального розвитку працівників, генерування й упровадження інновацій, що формують основу для подальшого економічного зростання та досягнення цілей сталого розвитку. Формування гідної праці відбувається під впливом зовнішніх економічних, соціальних, інституційних і технологічних факторів та внутрішніх характеристик особистості, зокрема професійних компетентностей, мотивації, цінностей і потреб.

2. Обґрунтовано сутність сталого інноваційного розвитку як економічної категорії, що передбачає таку траєкторію зростання продуктивності, конкурентоспроможності та добробуту суспільства, яка досягається не за рахунок екстенсивного використання ресурсів, а через системне впровадження знань, технологій та інновацій; визначальною при цьому є не величина витрат на дослідження й розробки сама по собі, а здатність інституційного середовища перетворювати інноваційний потенціал на якісні робочі місця. На цій основі розроблено авторську концептуальну схему тристороннього взаємозв'язку гідної праці, економічного зростання та сталого інноваційного розвитку в контексті ЦСР №8, центральним системоутворюючим елементом якої є інвестиції у людський капітал – одночасно умова переходу до інноваційної зайнятості та результат довгострокового економічного зростання, що реалізується через канали цифровізації економіки та інноваційної зайнятості.

3. Виявлено, що теоретичні засади дослідження економічного зростання пройшли тривалу еволюцію – від класичних теорій Сміта та Рікардо через

неокласичну модель Солоу до сучасних ендогенних теорій Ромера та Лукаса. Кожен з підходів по різному оцінює роль праці, капіталу та технологічного прогресу як чинників зростання. Для умов України найбільш релевантними є ендогенні теорії, які обґрунтовують пряму залежність між інвестиціями в людський капітал, розвитком ІТ-сектору та довгостроковим економічним зростанням. Такий теоретичний акцент є особливо важливим в контексті повоєнного відновлення та євроінтеграційного курсу країни.

4. Обґрунтовано, що гідна праця та економічне зростання є взаємодоповнюючими, а не альтернативними цілями суспільного розвитку. Концепція інклюзивного зростання підтверджує, що зростання ВВП без паралельного покращення якості зайнятості є нестійким та посилює соціальну нерівність. Для України, де накладаються виклики воєнного часу, трансформаційні зміни та євроінтеграційний курс, ця взаємозалежність набуває особливої критичної ваги: повоєнне відновлення, орієнтоване лише на відбудову фізичної інфраструктури без зміцнення трудових стандартів та соціального захисту, ризикує відтворити структурні вади ринку праці.

5. Визначено основні напрями забезпечення гідної праці та економічного зростання, серед яких пріоритетне значення мають: реформа ринку праці через вдосконалення трудового законодавства та фінансово-монетарної політики; інвестиції в людський капітал та якісну освіту; стимулювання цифровізації та технологічних інновацій; боротьба з тіньовою зайнятістю. В умовах сталого інноваційного розвитку цей перелік доповнено стимулюванням зайнятості у наукомістких галузях, підтримкою стартап-екосистем та розбудовою інституційного середовища для поширення технологій між секторами економіки. Встановлено, що зазначені напрями не є рівнозначними за терміновістю реалізації: в умовах воєнного та повоєнного відновлення першочергового значення набувають цифровізація адміністрування ринку праці та цільова підтримка програм перекваліфікації для переміщених осіб та демобілізованих, тоді як комплексна реформа трудового законодавства є завданням середньострокового горизонту.

6. Доведено, що серед факторів забезпечення гідної праці в Україні законодавча база та людський капітал є детермінантами першого порядку, що визначають ефективність усіх інших чинників. Технологічний прогрес і цифровізація виступають факторами-мультиплікаторами: у сприятливому інституційному середовищі вони прискорюють зростання якості зайнятості, тоді як у несприятливому – можуть поглиблювати нерівність та переводити зайнятість у неформальний сектор. Тому стратегія гідної праці в Україні має передбачати системний розвиток інституційної спроможності поряд із тактичними заходами підвищення рівня оплати праці та охоплення соціальним захистом.

7. Встановлено, що демографічні виклики (старіння населення, трудова міграція, внутрішнє переміщення внаслідок збройної агресії росії) суттєво обмежують можливості відновлення ринку праці в Україні. За даними ООН, станом на кінець 2023 року понад шість мільйонів українців перебували за межами країни, причому значна частина з них може не повернутися через невизначеність ситуації. Це вимагає розробки комплексної державної стратегії залучення мігрантів до повернення, ефективної інтеграції внутрішньо переміщених осіб на ринок праці та розвитку механізмів соціального захисту для вразливих груп населення.

8. Обґрунтовано, що порівняльний аналіз зарубіжного досвіду забезпечення гідної праці (скандинавська модель, концепція датської «flexicurity», досвід країн Центральної та Східної Європи) виявляє неможливість прямого копіювання жодної з моделей для умов України. Перехід до ринкових стандартів у постсоціалістичних країнах засвідчує необхідність синхронізації темпів ринкових перетворень з розбудовою систем соціального захисту. Для України принципово важливо, що адаптація трудового законодавства до стандартів ЄС не повинна відбуватися коштом послаблення наявних механізмів соціального захисту, а реформи мають бути спрямовані на підвищення власних стандартів.

9. Визначено, що для виміру прогресу у досягненні ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання» в Україні прийнято 6 завдань та 14 індикаторів.

Порівняльний аналіз із системою індикаторів Польщі та ЄС засвідчив наявність методологічних розбіжностей, що ускладнюють порівнянність даних. Зокрема, в Україні відсутній показник тіньової зайнятості як самостійний індикатор, тоді як у Польщі він є ключовим інструментом оцінки реального стану ринку праці. З огляду на євроінтеграційний курс України доцільним є поступове зближення вітчизняної системи моніторингу з індикаторами ЄС, включаючи введення суб'єктивних показників якості зайнятості поряд із традиційними статистичними даними.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДЕТЕРМІНАНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ В УКРАЇНІ

2.1 Тенденції та закономірності зміни показників гідної праці та економічного зростання в Україні

В умовах глибинних трансформацій світової економіки, спричинених глобалізаційними процесами, технологічними змінами, демографічними зрушеннями та геополітичними викликами, особливої актуальності набуває проблематика забезпечення гідної праці та економічного зростання як фундаментальних передумов сталого розвитку суспільства. Для України, яка перебуває на складному етапі історичного розвитку, поєднуючи завдання відновлення економіки в умовах воєнного стану з реалізацією стратегічного курсу на європейську інтеграцію, питання формування ефективної моделі соціально-трудових відносин, адаптованої до європейських стандартів, стає не лише соціально-економічною, але й геополітичною ціллю.

Підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у 2014 році, її повне набуття чинності у 2017 році, отримання Україною статусу кандидата на вступ до ЄС 23 червня 2022 року та початок переговорного процесу щодо вступу у 2023 році створили потужні інституційні стимули для прискореної модернізації національної економіки та соціальної сфери відповідно до європейських норм та стандартів. Імплементация положень Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію та поступова адаптація національного законодавства у сфері соціально-трудових відносин формують чіткі орієнтири для трансформації вітчизняного ринку праці та соціального захисту працівників.

Водночас, повномасштабна збройна агресія російської федерації проти України, що розпочалася 24 лютого 2022 року, створила безпрецедентні виклики для національної економіки та ринку праці, зумовивши масштабні міграційні

процеси, руйнування виробничої та соціальної інфраструктури, дестабілізацію ринків праці та загострення соціальних проблем. За оцінками міжнародних організацій та вітчизняних експертів, втрати ВВП України в результаті воєнних дій склали близько 30% у 2022 році, що суттєво ускладнює завдання забезпечення гідної праці та відновлення сталого економічного зростання.

В цих умовах особливої актуальності набуває комплексний аналіз детермінант забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні, з урахуванням як загальносвітових тенденцій трансформації соціально-трудових відносин, так і специфічних національних викликів, пов'язаних з воєнним станом та євроінтеграційними процесами. Такий аналіз дозволяє не лише ідентифікувати ключові проблеми та обмеження у забезпеченні гідної праці, але й визначити потенційні «точки зростання» та стратегічні пріоритети державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту та економічного розвитку.

Актуальність дослідження взаємозв'язку гідної праці та економічного зростання в Україні зумовлена низкою обставин. По-перше, в умовах глобалізації та європейської інтеграції відбувається трансформація соціально-трудових відносин, що потребує адаптації національної моделі ринку праці до міжнародних стандартів. По-друге, сучасні виклики, пов'язані з цифровізацією економіки, демографічними змінами та воєнним станом, суттєво впливають на структуру зайнятості, умови праці та форми організації трудової діяльності. По-третє, забезпечення гідної праці є необхідною передумовою для досягнення інклюзивного та сталого економічного зростання, що вимагає системного підходу до формування відповідної державної політики.

Часові рамки дослідження охоплюють період 2000-2023 рр., що дозволяє простежити довгострокові тенденції, виявити циклічні закономірності та оцінити вплив структурних трансформацій на розвиток соціально-трудової сфери. Вибір початкової точки аналізу (2000 рік) обумовлений тим, що саме з цього періоду розпочалося стабільне економічне зростання після тривалої трансформаційної кризи 1990-х років. Крім того, важливим є те, що у 1999 році була прийнята концепція гідної праці Міжнародної організації праці, яка заклала теоретичні

основи для подальшого розвитку відповідних показників та критеріїв оцінки. Особлива увага у дослідженні приділяється аналізу впливу кризових явищ, зокрема світової фінансової кризи 2008–2009 рр., політичної кризи та окупації частини території України у 2014 р., пандемії COVID-19 та повномасштабного вторгнення РФ у 2022 р.

Аналіз основних макроекономічних показників України за 2000-2023 рр., зокрема темпів приросту ВВП (рис. 2.1) демонструє нестабільний характер економічного зростання з періодами стрімкого піднесення та глибоких спадів.

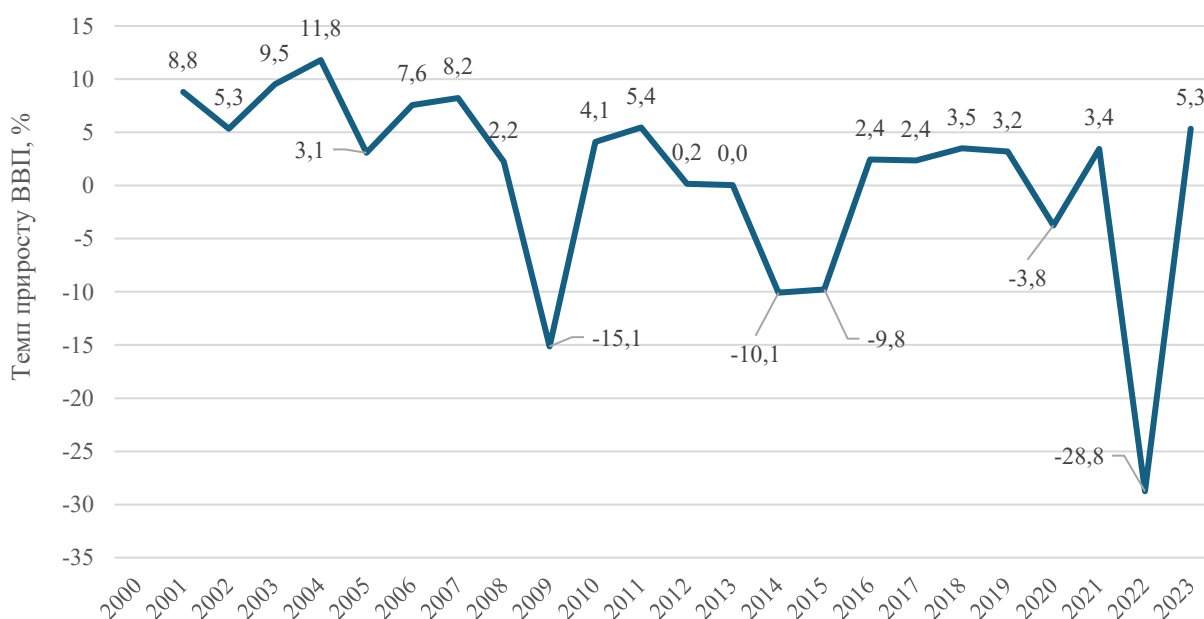


Рис. 2.1 Темп приросту ВВП України в 2020-2023 рр., % *

*Побудовано автором за джерелом [50].

Протягом досліджуваного періоду можна виділити кілька етапів економічного розвитку, кожен з яких характеризувався особливими умовами формування соціально-трудових відносин.

Перший етап (2000-2008 рр.) відзначився динамічним економічним зростанням після тривалої трансформаційної кризи 1990-х років. Середньорічні темпи приросту ВВП у цей період становили близько 7% (рис. 2.1), що було зумовлено як відновлювальними процесами в економіці, так і сприятливою зовнішньоекономічною кон'юнктурою, зокрема високими цінами на основні

товари українського експорту – продукцію металургійної та хімічної промисловості. ВВП у абсолютному вимірі за цей період зріс з 32,3 млрд дол. США у 2000 році до 188,1 млрд дол. США у 2008 році, а ВВП на душу населення збільшився з 636 дол. США до 4095 дол. США відповідно [50] (рис. 2.2).

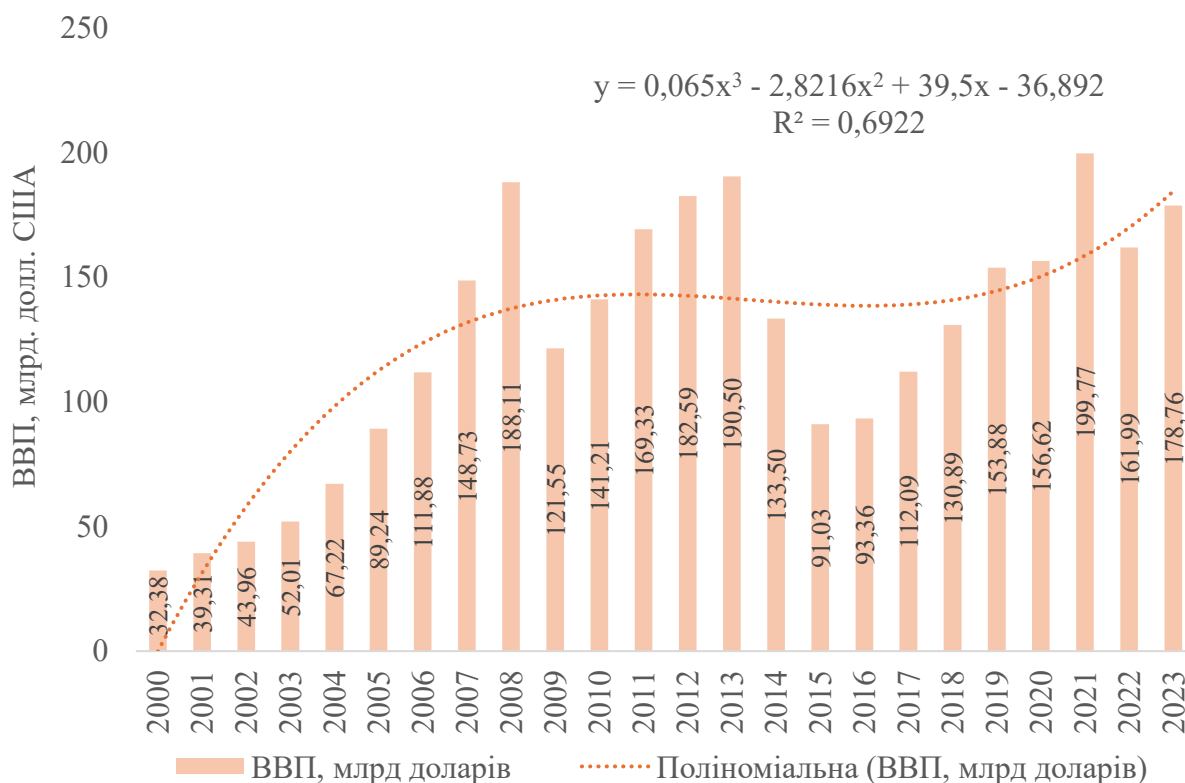


Рис. 2.2 Динаміка ВВП України за 2000-2023 рр., млрд дол. США *

*Складено автором за джерелом [50].

Другий етап (2009-2013 рр.) характеризувався нестабільним відновленням після глобальної фінансово-економічної кризи. У 2009 році відбувся різкий економічний спад – ВВП України скоротився на 15,1%, що було одним з найгірших показників у світі. Такий глибокий спад був зумовлений тим, що через світову кризу зменшився попит на експортні товари України (метали та хімічна продукція). Скорочення світових цін на сталь зробило українську продукцію менш конкурентною і, відповідно, призвело до зменшення доходів від експорту. (ціни на сталь [51]). Окрім того, наприкінці 2008 року гривня стала слабшати і курс долара виріс з 5 грн за долар до 8 гривні за долар, що знизило довіру

населення до національної валюти [52] . У наступні роки відбулося поступове відновлення економічного зростання, але його темпи були низькими і нестабільними: у 2010 році зростання становило 4,1%, у 2011 – 5,5%, у 2012 – 0,2%, у 2013 – 0,1%.

Третій етап (2014-2019 рр.) ознаменувався глибокою економічною кризою, пов'язаною з політичними подіями та військовим конфліктом на сході країни, з подальшим певним незначним відновленням економічного зростання. Внаслідок анексії Криму та окупації частини Донецької та Луганської областей Україна втратила значну частку свого економічного потенціалу. У 2014 році ВВП скоротився на 10,1%, а у 2015 році – ще на 9,8%. У доларовому еквіваленті ВВП знизився з 190,5 млрд дол. США у 2013 році до 91,0 млрд дол. США у 2015 році, а ВВП на душу населення – з 4030 дол. США до 2125 дол. США відповідно. Така динаміка була зумовлена не лише втратою частини економічного потенціалу, але й руйнуванням виробничих ланцюгів, падінням експорту українських товарів через війну, девальвацією національної валюти та високою інфляцією.

З 2016 року розпочалося відновлення економічного зростання, яке тривало до 2019 року включно. Середньорічні темпи приросту ВВП у цей період становили близько 3%, що було недостатньо для швидкого подолання наслідків кризи та суттєвого підвищення рівня життя населення. Повільні темпи економічного зростання в цей період були зумовлені низкою чинників, серед яких:

- продовження війни на Сході та збільшення ресурсів, які необхідно було витрачати на оборону та підтримку військових дій;
- зменшення інвестицій в економіку, оскільки іноземні інвестори були обережними щодо вкладень в країну, де йде війна, а внутрішніх інвесторів обмежували високі відсоткові ставки по кредитах в банках та нестабільність гривні;
- прийняття угоди про безвіз у 2017 році, після якої збільшилася кількість трудових мігрантів з України в країнах ЄС, що в свою чергу призвів до зменшення робочої сили в країні;

– повільний темп реформ через системну корупцію та недостатнє їх фінансування.

Четвертий етап (2020-2023 рр.) характеризується безпрецедентними викликами, пов'язаними спочатку з пандемією COVID-19, а потім з повномасштабним вторгненням РФ в Україну. У 2020 році під впливом пандемії та карантинних обмежень ВВП України скоротився на 3,8%, що було відносно менше, ніж у багатьох інших країнах Європи. Цьому сприяли як відносно м'які карантинні обмеження в Україні, так і менша частка найбільш постраждалих секторів (туризм, транспорт, готельно-ресторанний бізнес) у структурі ВВП порівняно з розвиненими країнами. У 2021 році відбулося відновлення економічного зростання – ВВП зріс на 3,5%, проте не досяг докризового рівня 2019 року.

Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну, що розпочалося 24 лютого 2022 року, призвело до найглибшої економічної кризи за всю історію незалежності. За оцінками Світового банку, ВВП України у 2022 році скоротився на 28,8%. Масштабні руйнування інфраструктури, порушення логістичних ланцюгів, блокування портів, вимушена еміграція мільйонів громадян, висока інфляція – все це створило безпрецедентні виклики для економіки та ринку праці.

Слід зазначити, що у 2023 році, незважаючи на продовження воєнних дій, українська економіка продемонструвала певну стійкість та адаптивність. ВВП України у 2023 році зріс на 5,3%, що було зумовлено адаптацією бізнесу до роботи в умовах воєнного стану, частковим відновленням експортних можливостей через «зерновий коридор», збільшенням споживчого попиту завдяки поверненню частини біженців, а також масштабній міжнародній фінансовій підтримці.

Аналіз ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності (ПКС) показує значне відставання України від європейських країн (рис. 2.3).

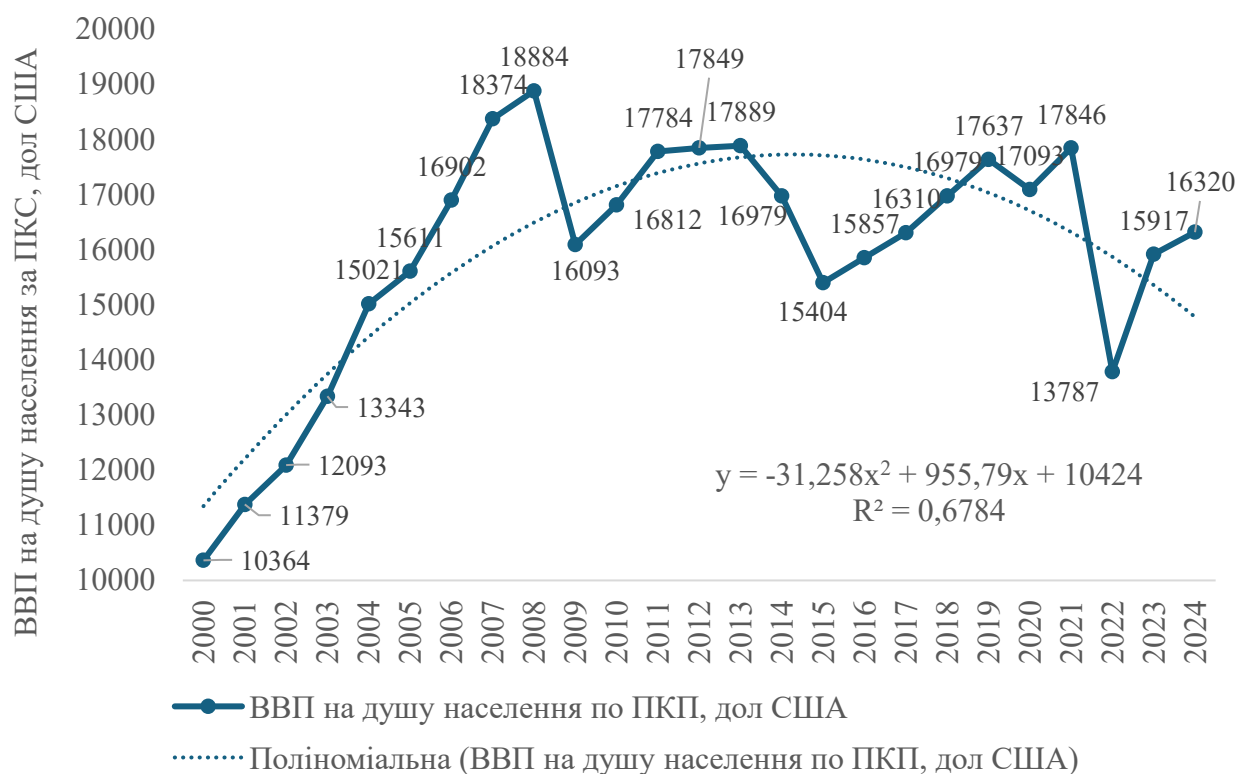


Рис. 2.3 ВВП на душу населення за ПКП за 2000-2024 рр., дол США *

*Складено автором за джерелом [50].

Найкращим періодом, в якому темпи росту України переважали європейські був перший етап дослідження (2000-2008 рр.). Протягом цього часу показник ВВП на душу населення зріс на 82,2% і досягнув свого максимуму в 2008 році. Якщо у 2000 році показник ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності становив 25,8% від середнього рівня ЄС, то у 2008 році він вже становив 40,6%, що теж було найвищим показником за весь час. Найбільш шокowymi для України були 2008, 2014–2015 та 2022 рік, після кожного з яких показники не поверталися до докризових періодів. Свого мінімум, порівняно з країнами ЄС, Україна досягнула в 2022 році, коли ВВП на душу населення за ПКП становив 25,7%. Оскільки найвищий рівень показника був у 2008 році, це свідчить про відсутність прогресу у подоланні економічного розриву з розвиненими країнами протягом досліджуваного періоду. З 2008 по 2023 роки ВВП на душу населення у ЄС виросло на 16,8%, в той час як в Україні був спад на 13,6%.

Макроекономічні показники розвитку економіки тісно взаємопов'язані з тенденціями на ринку праці. Як демонструє проведений аналіз динаміки ВВП, трансформаційні процеси суттєво вплинули на зайнятість населення, що потребує детального розгляду. Ринок праці України протягом 2000-2023 рр. зазнав значних структурних змін під впливом економічних криз, євроінтеграційних процесів та військової агресії з боку російської федерації.

Рівень зайнятості населення України демонстрував позитивну динаміку до початку вторгнення рф на сході країни (рис. 2.4).

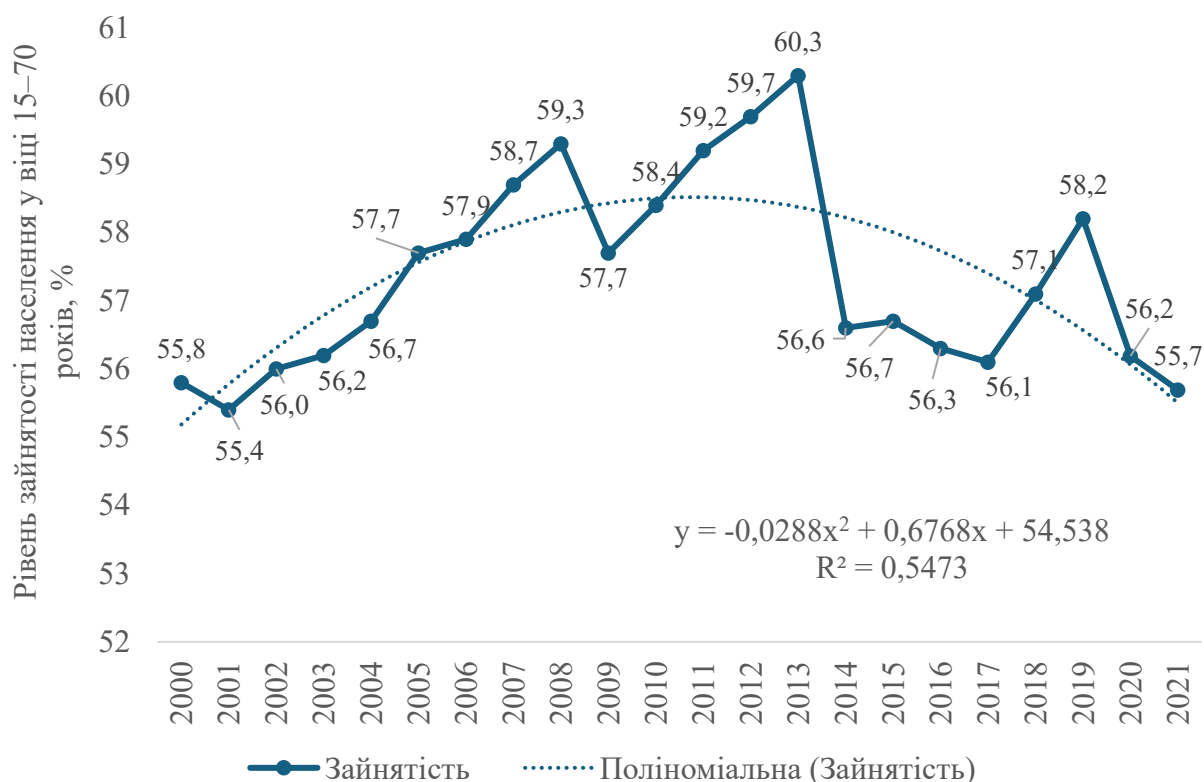


Рис. 2.4. Динаміка рівня зайнятості населення в Україні у віці 15–70 років за 2000-2021 рр., % *

*Складено автором за джерелом [53].

За даними Державної служби статистики України [53], рівень зайнятості населення віком 15–70 років зріс з 55,8% у 2000 р. до 60,3% у 2013 р. Проте, у 2014 році даний показник впав до 56,6%, що було зумовлено початком бойових дій на території країни. Покращення стану справ розпочалося в 2018 році, проте внаслідок пандемії COVID-19 цей індикатор знизився до 56,2%. Через початок

повномасштабного вторгнення РФ у 2022 р. Державна служба статистики України не має змогу оцінити спад який був після цього, тому дані наявні лише за 2000-2021 рік. Слід зазначити, що у випадку з зайнятістю після кризи 2009 року Україна швидко змогла відновитися до попередніх рівнів, проте після 2014 року відновлення мало значно повільніші темпи через втрату контролю над певними територіями, військові дії в країні та невизначеністю в майбутньому. Характерною особливістю ринку праці України є суттєва гендерна асиметрія. За даними Державної служби статистики України, у 2021 р. рівень зайнятості серед чоловіків складав 61,5%, тоді як серед жінок – лише 50,4%. Така нерівність обумовлена низкою чинників, серед яких – традиційні гендерні стереотипи, нерівномірний розподіл домашніх обов’язків та догляду за дітьми, а також можливі дискримінаційні практики при працевлаштуванні.

Рівень безробіття демонструє певні коливання протягом досліджуваного періоду (рис. 2.5).

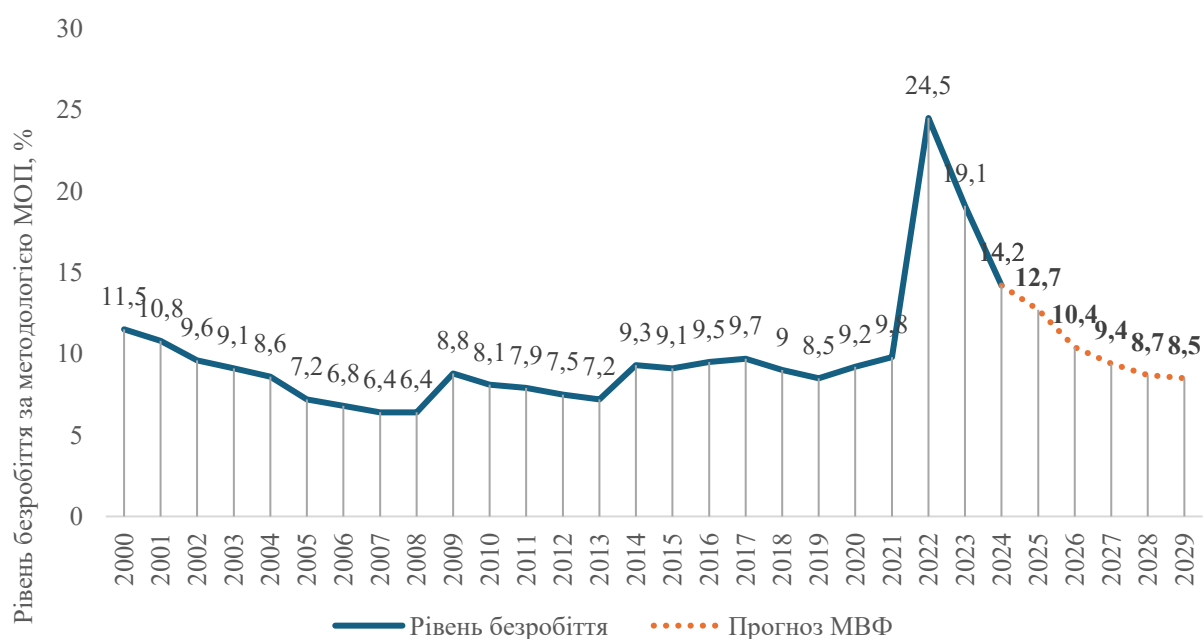


Рис. 2.5 Динаміка рівня безробіття за методологією МОП в Україні у 2000-2024 рр. та прогноз МВФ до 2029 р., %*

*Складено автором за джерелом [54].

Найкращим періодом за розглянутий період був 2000-2008 роки, коли рівень безробіття зменшився з 11,5 до 6,4%, що було найнижчим показником за весь час. При цьому середньорічний темп зменшення даного індикатора становив 0,6% в рік, що було зумовлено відновленням після кризи. Кризи 2009 та 2014 років наклали помітний відбиток на безробіття, не даючи даному показнику опуститися нижче рівня 2008 року, а військова агресія РФ спричинила його стрімке зростання до 24,5% у 2022 році. Спричинене це було значними руйнуваннями інфраструктури внаслідок військових дій, значною невизначеністю та повномасштабними військовими діями на території України. За прогнозами МВФ даний показник може повернутися до довоєнних показників щонайменше в 2027 році.

Варто відзначити, що офіційні дані про безробіття можуть не відображати повною мірою реальну ситуацію на ринку праці. Оскільки в статистиці враховуються лише ті люди, які звернулися в центр зайнятості, рівень прихованого безробіття в Україні може перевищувати офіційні показники. Однією з поточних проблем наразі є те, що чоловіки не звертаються до центрів зайнятості через ризик бути мобілізованими. Може бути така ситуація, коли підприємство не надає бронювання і тоді обидві сторони мають свої ризики. Ризиком зі сторони компанії є найм людини, яка не має бронювання і можливість втратити спеціаліста, зі сторони шукача роботи ризиком є можливість його мобілізації. Через це популярним в Україні стає неформальне працевлаштування, за даними президента Конфедерації роботодавців України близько 4 мільйонів людей мають неформальне працевлаштування, серед яких 3 мільйона є чоловіками.

Категорія молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок (NEET – Not in Employment, Education or Training) також є одним із важливих індикаторів функціонування ринку праці країни і даний показник є одним із ключових для моніторингу прогресу в досягненні Цілей сталого розвитку ООН. За даними Державної служби статистики України, рівень безробіття серед молоді віком 15-24 роки у 2021 році становив 14,3%, що

перевищувало середній показник по країні на 46%. Причиною цього може бути те, що молоді важко ввійти на ринок праці, оскільки вони не мають досвіду роботи, їх освіта не відповідає потребам ринку або через високі очікування по заробітній платі. Як наслідок, держава має значні економічні втрати через невикористаний людський потенціал. Проте, на рисунку 2.6 можемо бачити, що даний показник має спадний тренд і можемо очікувати, що різниця між безробіттям молоді та загальним безробіттям буде скорочуватися.

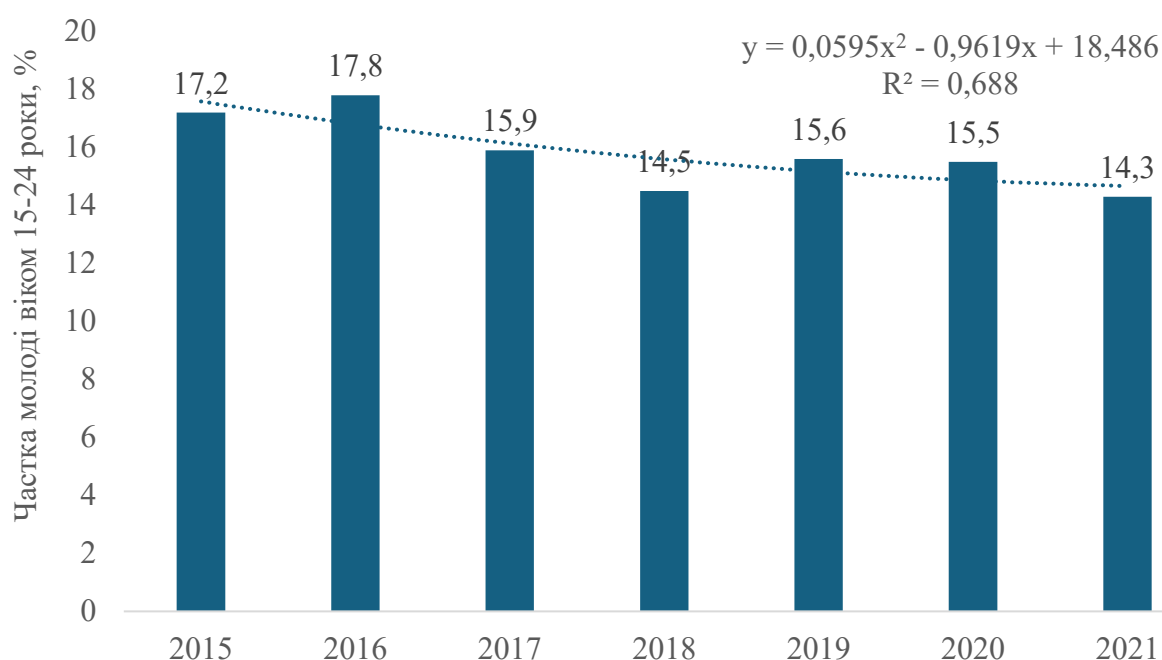


Рис. 2.6. Зміна частки молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15-24 роки в Україні за 2015-2021 рр., % *

*Складено автором за джерелом [55].

Проблема неформальної зайнятості залишається однією з найбільш гострих для ринку праці України. За даними Державної служби статистики, рівень неформальної зайнятості у 2021 році становив 19,3% від загальної кількості зайнятого населення, що відповідало приблизно 3 млн осіб [53]. Серед них 78,4% від усіх неформально зайнятих працювали в сільському господарстві, будівництві та торгівлі. Якщо дивитися на структуру неформальної зайнятості за статтю, то легко бачити, що орієнтовно 40% серед усіх складають жінки, доля

чоловіків сягає 60%. Загалом, тенденція позитивна, оскільки в 2017 році кількість осіб, що мали неформальну зайнятість сягала 3,7 млн осіб, що складало 22,9% від зайнятого населення.

Неформальна зайнятість є суттєвою проблемою, оскільки нелегальні трудові угоди позбавляють працівників соціальних гарантій і прав, знижують податкові надходження до бюджету та ускладнюють контроль за якістю праці. Це може погіршити умови праці, зменшити рівень захисту прав працівників, знижувати загальну ефективність економіки та призвести до погіршення ситуації в Україні у контексті гідної праці.

Повномасштабне вторгнення РФ ще більше загострило проблему неформальної зайнятості, що створює додаткові виклики для забезпечення гідної праці та соціального захисту працівників.

Оплата праці є одним із ключових компонентів концепції гідної праці та безпосередньо впливає на економічне зростання через формування платоспроможного попиту. За даними Державної служби статистики України, номінальна середньомісячна заробітна плата штатних працівників зросла з 230 грн у 2000 році до 21473 грн у 2024 році, тобто бачимо ріст в 93,4 разів. [53].

Детальніше вивчимо динаміку середньої місячної заробітної плати в Україні за 2000-2024 рр. у номінальному та реальному вираженні у перерахунку на ціни на початок 2000 р. (рис. 2.7).

Представлені на рисунку дані демонструють, що протягом досліджуваного періоду середня номінальна заробітна плата зросла з 230 грн у 2000 р. до 21 473 грн у 2024 р., тобто майже у 93 рази. Водночас реальна заробітна плата, перерахована у ціни початку 2000 р., збільшилася лише з 179 грн до 1 276 грн, або приблизно у 7,1 раза. Така розбіжність вказує на вагомий вплив інфляційних процесів на динаміку трудових доходів населення.

Важливе аналітичне значення мають побудовані трендові моделі. Для номінальної заробітної плати експоненційна функція характеризується високим коефіцієнтом апроксимації ($R^2 = 0,9901$), що свідчить про майже експоненційний характер зростання показника протягом досліджуваного періоду. Це означає, що

збільшення номінальної заробітної плати відбувалося прискореними темпами. Натомість реальна заробітна плата описується лінійною залежністю з коефіцієнтом детермінації $R^2 = 0,9396$, що вказує на більш рівномірну та помірну динаміку зростання купівельної спроможності доходів населення.

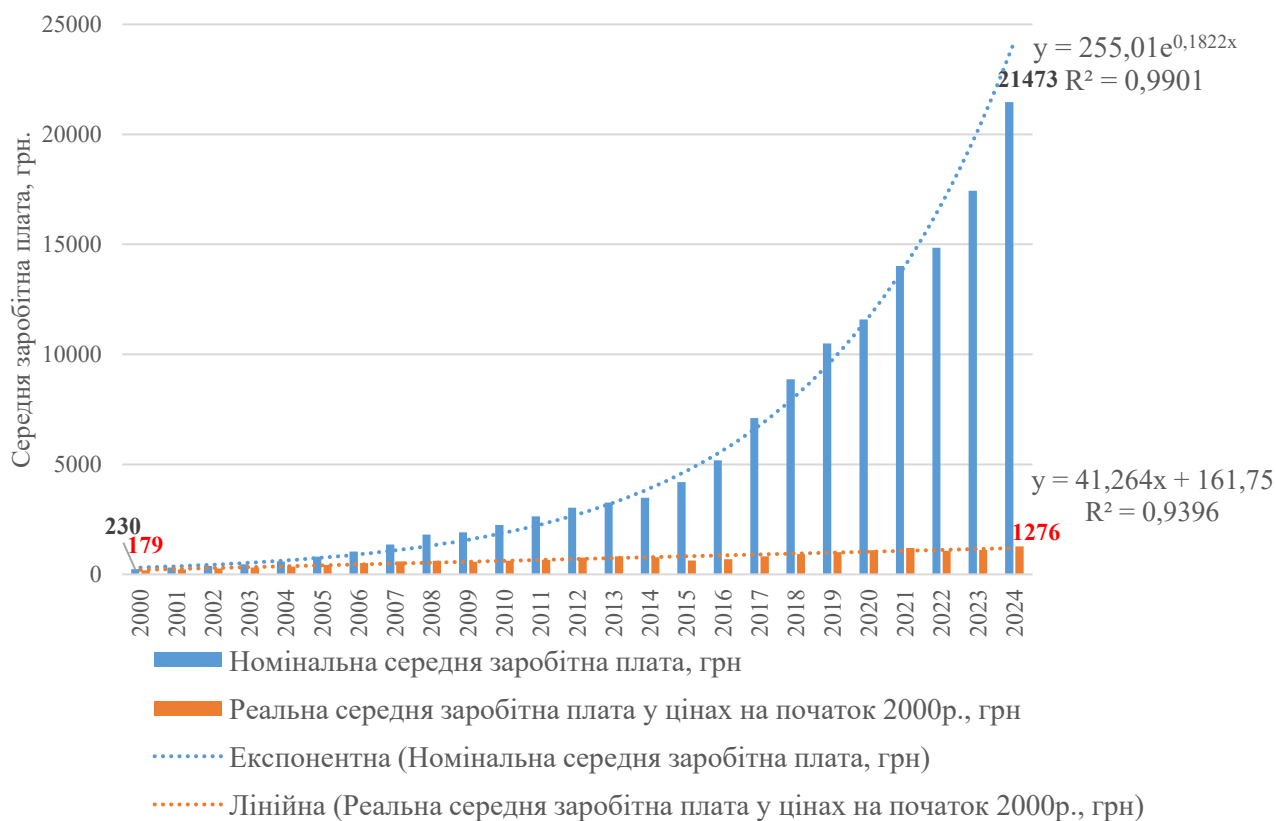


Рис. 2.7. Динаміка середньої місячної заробітної плати в Україні за 2000-2024 рр. у номінальному та реальному вираженні у перерахунку на ціни на початок 2000 р., грн *

*Складено автором за джерелом [53].

Таким чином, результати аналізу свідчать, що хоча за 2000-2024 рр. в Україні відбулося безпрецедентне зростання номінальної заробітної плати, значна частина цього приросту була зумовлена інфляційними процесами. Реальна заробітна плата також демонструвала стійку позитивну динаміку, проте темпи її зростання були істотно нижчими. Це підтверджує необхідність використання реальних показників під час оцінювання рівня добробуту населення, якості зайнятості та прогресу у забезпеченні стандартів гідної праці,

оскільки саме вони відображають фактичні можливості працівників щодо задоволення своїх матеріальних і соціальних потреб.

Важливим проблемним аспектом оплати праці в Україні залишається гендерний розрив у заробітній платі. За даними Державної служби статистики, у 2021 році середня заробітна плата жінок становила 81,6% від заробітної плати чоловіків. Серед видів діяльності найменша різниця наразі в працівників, що працюють в сфері наземного транспорту та діяльності у сфері адміністративного обслуговування, зарплати жінок є такими як у чоловіків. Натомість, у поштовій, фінансовій, страховій діяльності та у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку жінки отримують на 30% менше, ніж їхні колеги чоловіки.

Одним з ключових факторів економічного зростання є продуктивність праці. За даними Світового банку, продуктивність праці в Україні (ВВП на одного зайнятого за ПКС) зросла з 25,0 тис. дол. США у 2000 році до 40,3 тис. дол. США у 2021 році, а найкращий показник був у 2008 році і складав 41,7 тис. дол. США. Низька продуктивність праці є однією з головних перешкод для забезпечення гідної оплати праці та підвищення рівня життя населення. Основними чинниками низької продуктивності праці в Україні є: застаріла матеріально-технічна база виробництва, низький рівень інновацій та технологічної оснащеності, недостатні інвестиції у людський капітал, неефективна структура економіки з переважанням галузей з низькою доданою вартістю, недосконала організація праці та управління виробництвом.

Рівень соціального захисту працівників є важливим індикатором гідної праці. Аналіз системи соціального захисту в Україні виявляє значні проблеми з охопленням, адекватністю виплат та фінансовою стійкістю.

За даними МОП, у 2019 році лише 73% працюючого населення України було охоплено системою соціального страхування [56, с.255], що значно нижче, ніж у більшості країн ЄС, де цей показник перевищує 90%.

Важливою складовою соціального захисту є охорона праці та безпека на робочому місці. За даними Державної служби України з питань праці, рівень виробничого травматизму хоч і має тенденцію до зниження, але залишається

високим порівняно з країнами ЄС. У 2022 році було зареєстровано 4877 випадків виробничого травматизму, у тому числі 437 випадків зі смертельними наслідками [53]. З 2017 по 2022 рік найбільше травмованих, а саме 12315 випадків, було у 2021 році, а найбільше смертельних випадків було у 2017 році (780 випадків), що говорить про те, що наразі є значне покращення умов безпеки для працівників.

Для забезпечення сталого економічного зростання національної економіки принципово важливо сформулювати умови, за яких усі наявні ресурси залучаються до господарського обороту з максимальною віддачою, що уможливорює досягнення комплексного економічного, соціального та інноваційного ефекту. Для кількісної оцінки взаємозалежності між задіяними факторами виробництва та обсягом виробленої продукції на макрорівні традиційно застосовують виробничу функцію Кобба-Дугласа. У класичному варіанті ця функція охоплює два чинники – капітал (K) та працю (L), яким відповідають степеневі коефіцієнти еластичності: α_1 – еластичність випуску за капіталом та α_2 – еластичність випуску за працею. Класична умова постійної віддачі від масштабу передбачає виконання обмеження $\alpha_1 + \alpha_2 = 1$:

$$Y = \alpha_0 \cdot K^{\alpha_1} \cdot L^{\alpha_2}, \quad (2.1)$$

де α_0 – коефіцієнт масштабу, що відображає сукупний внесок усіх інших факторів, що не є капіталом (K) чи працею (L);

Y – результуючий показник виробничої діяльності, зокрема валовий внутрішній продукт.

У наукових дослідженнях останніх десятиліть запропоновано чисельні модифікації виробничої функції. Зокрема, поряд із традиційними факторами виробництва до моделі пропонується включити інноваційну складову (I) – витрати на інновації промислових підприємств, оскільки саме інноваційна активність визначає довгострокову конкурентоспроможність економіки та здатність до технологічного оновлення. Окрім того, знімається обмеження щодо рівності одиниці суми степеневих коефіцієнтів, що розширює аналітичні

можливості моделі. Відповідно, модифікована виробнича функція Кобба-Дугласа набуває такого вигляду:

$$Y = \alpha_0 \cdot K^{\alpha_1} \cdot L^{\alpha_2} \cdot I^{\alpha_3}, \quad (2.2)$$

де α_3 – коефіцієнт еластичності обсягу виробництва за витратами на інновації промислових підприємств.

При застосуванні наведеної функції для аналізу економічного зростання України використовувались такі показники:

Y – валовий внутрішній продукт, млн грн;

K – обсяг капітальних інвестицій, млн грн;

L – кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання, тис. осіб;

I – витрати на інновації промислових підприємств, млн грн.

Включення до моделі витрат на інновації промислових підприємств обумовлено тим, що саме інноваційна активність формує підґрунтя для структурної трансформації національної економіки та є ключовим чинником підвищення продуктивності праці й капіталу.

З метою розрахунку параметрів модифікованої виробничої функції для економіки України наведено номінальні значення показників. На підставі цих даних у таблиці 2.1 представлено вхідні значення показника випуску та факторів виробництва.

На основі переведення моделі до лінійної форми було реалізовано процедуру множинного кореляційно-регресійного аналізу, результати якого представлено у Додатку А. Отримане значення коефіцієнта множинної детермінації ($R^2 = 0,8929$) при рівні надійності 95%, а також задовільний рівень значущості регресії за F -критерієм Фішера підтверджують статистичну достовірність збудованого рівняння множинної регресії.

За результатами оцінювання визначено такі параметри модифікованої функції Кобба-Дугласа: $\alpha_1 = 0,5553$; $\alpha_2 = -0,3110$; $\alpha_3 = -0,0587$. Наведені параметри одночасно є показниками часткової еластичності валового

внутрішнього продукту відповідно за капіталом, працею та витратами на інновації.

Таблиця 2.1. Вхідні дані для розрахунку параметрів модифікованої виробничої функції по економіці України за період 2010–2024 рр.*

Рік	Результат (Y)	Капітал (K)	Праця (L)	Інновації (I)
	Валовий внутрішній продукт, млн грн	Капітальні інвестиції, млн грн	Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання, тис осіб	Витрати на інновації промислових підприємств, млн.грн
2010	1079346	180575	8846	8045
2011	1299991	241286	8758	14334
2012	1404669	273256	8620	11481
2013	1465198	249873	8279	9563
2014	1586915	219420	7100	7696
2015	1988544	273116	6438	13814
2016	2385367	359216	6462	23229
2017	2981227	448462	6576	9118
2018	3560302	578726	6960	12180
2019	3977198	623979	7291	14221
2020	4222026	508217	7254	14407
2021	5450849	673899	7249	10172
2022	5239114	409660	5984	7640
2023	6627961	627281	5734	6989
2024	7662376	743016	5717	15102

*Складено автором за джерелом [53].

Для визначення значення коефіцієнта масштабу α_0 проведено експонування отриманого значення вільного члена отриманої лінійної моделі регресії: $\alpha_0 = e^{10,5525} = 38\,271,51$. Таким чином, отримана модифікована функція Кобба-Дугласа для аналізу та прогнозування економічного зростання України має вигляд:

$$Y = 38\,271,51 \cdot K^{0,5553} \cdot L^{-0,3110} \cdot I^{-0,0587}. \quad (2.3)$$

Аналіз показників еластичності дозволяє констатувати таке: зростання обсягу капітальних інвестицій на 1% зумовлює збільшення ВВП на 0,5553%, що підтверджує позитивну та відносно значущу роль інвестиційного фактора в забезпеченні економічного зростання. Натомість збільшення кількості найманих працівників на 1% супроводжується зменшенням ВВП на 0,3110%, що може свідчити про надмірну зайнятість у низькопродуктивних секторах та необхідність структурних перетворень ринку праці в напрямі підвищення його якісних характеристик. Зростання ж витрат на інновації промислових підприємств на 1% призводить до зменшення ВВП на 0,0587%, що є відносно незначним за величиною ефектом та може відображати часовий лаг між здійсненням інноваційних витрат і проявом їх економічного результату, а також недостатній рівень технологічної капіталізації інноваційної активності в Україні.

Відтак пріоритетним завданням економічної політики залишається нарощування інвестиційної активності та підвищення ефективності використання трудових ресурсів через структурну модернізацію зайнятості. Поряд із цим необхідно створити умови для прискореної трансформації інноваційних витрат у реальне зростання продуктивності та доданої вартості в економіці країни.

Процес європейської інтеграції України здійснює суттєвий вплив на показники гідної праці та економічного зростання. Підписання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у 2014 році стало каталізатором змін у сфері трудових відносин. Колот А.М. та Герасименко О.О. справедливо зазначають, що «в умовах євроінтеграційних процесів практично всі показники рівня та якості життя мають порівнюватися з європейськими стандартами як показниками високого рівня розвитку» [57 с.72].

Додатковим виміром відставання України від ЄС є інноваційний розрив: за Global Innovation Index 2025 Україна посідає 66 місце зі 139 країн, тоді як більшість нових членів ЄС входять до топ-40 [97]. Це означає, що наближення до стандартів гідної праці в рамках євроінтеграційного курсу неможливе без

паралельного нарощення інноваційного потенціалу економіки та переходу до сталої моделі розвитку.

Аналіз трансформацій у сфері зайнятості за 2014-2021 роки демонструє наявність як позитивних зрушень, так і значних викликів. До позитивних тенденцій слід віднести поступове зростання рівня оплати праці, підвищення законодавчого захисту трудових прав та удосконалення системи охорони праці. Статистичні дані підтверджують позитивну динаміку окремих індикаторів гідної праці: за даними Держстату України, реальна заробітна плата в Україні за період 2015–2021 рр. зросла на 99,6%, а рівень виробничого травматизму знизився на 20% [53]. Загалом, спостерігається поступове покращення ситуації у сфері трудових прав в Україні. Однак рівень неформальної зайнятості залишається високим (близько 20% від загальної кількості зайнятих в порівнянні з близько 12% в ЄС [58], що значно обмежує ефективність впровадження європейських стандартів гідної праці.

Попри зростання мінімальної та середньої заробітної плати, розрив між Україною та країнами ЄС залишається значним. За даними Євростату та Держстату, середня заробітна плата в Україні у 2023 році становила близько 18% від середнього показника по ЄС. При цьому, зростання продуктивності праці не завжди супроводжується відповідним підвищенням оплати праці, що суперечить концепції гідної праці.

Необхідно також згадати про цифрову трансформацію економіки України, оскільки вона є одним із ключових факторів, що визначають структурні зміни на ринку праці. За даними Державної служби статистики України, внесок ІТ-сектору у ВВП країни зріс з 3,1% у 2012 році до 4,7% у 2021 році [53]. При цьому експорт ІТ-послуг у 2021 році становив 6,9 млрд дол. США, демонструючи зростання на 38% порівняно з 2020 роком, і навіть у складних умовах повномасштабної війни сектор продовжував зростати і сягнув 7,3 млрд дол. США у 2022 році, маючи ріст в 6% [59]. Це є індикатором формування в Україні інноваційного ядра зайнятості, що відповідає логіці сталого інноваційного розвитку: робочі місця в ІТ характеризуються вищою оплатою праці, кращими

умовами та більшою стійкістю до кризових шоків порівняно з традиційними секторами, що підтверджує їх роль як каталізатора підвищення загальних стандартів гідної праці.

Цифровізація стимулювала появу нових бізнес-моделей та форм зайнятості, що призвело до розширення спектру пропозицій на ринку праці. Важливим аспектом розвитку цифрової економіки є реалізація державної стратегії «Цифрова держава», яка передбачає цифровізацію державних послуг та розвиток інфраструктури. Це може сприяти підвищенню прозорості та ефективності державного сектору і створити сприятливі умови для розвитку бізнесу в Україні.

Пандемія COVID-19 значно прискорила впровадження дистанційних форм праці. З кожним роком збільшується частка працівників, які працюють віддалено і початок повномасштабної війни ще більше пришвидшив залучення віддалених працівників. За оцінками Work.ua 45% працівників хотіли б працювати онлайн і компанії також помічають, що вакансії з можливістю працювати з дому отримують більше відгуків. Розширення практики дистанційної роботи може мати як хороші, так і погані наслідки для забезпечення гідної праці. З одного боку, працівник має більшу гнучкість та можливість реалізуватися, проте з іншого це може спричиняти проблеми з дотриманням балансу між роботою та особистим життям, соціальною ізоляцією.

Цифровізація економіки призводить до суттєвих змін у структурі професій та компетенцій. Наразі в Україні ми маємо ситуацію, коли рекрутери не можуть знайти потрібних кандидатів, в той час як шукачі роботи теж не мають змоги знайти собі роботи. Причиною цього є зміна структури економіки, коли висококваліфікованих спеціалістів вже не вистачає, а ті, люди які є на ринку праці, мають перенавчатися, щоб задовольнити потреби бізнесу. Під впливом автоматизації та розвитку штучного інтелекту частина існуючих професій може зникнути в майбутньому, тому працівникам потрібно постійно вдосконалювати свої навички, щоб залишатися затребуваними.

Цифрова трансформація економіки створює як нові можливості, так і суттєві виклики для забезпечення гідної праці. Серед основних можливостей

можна виділити: підвищення продуктивності праці, створення нових робочих місць у високотехнологічних секторах, розширення можливостей для самозайнятості та фрілансу, покращення умов праці за рахунок автоматизації рутинних операцій. Водночас існують значні виклики: ризики технологічного безробіття, поглиблення нерівності доходів, проблеми соціального захисту.

2.2 Порівняльна оцінка індикаторів гідної праці та економічного зростання України та країн ЄС

Вектор розвитку України на євроінтеграцію зумовлює необхідність порівняльного аналізу ключових соціально-економічних показників нашої держави та країн-членів Європейського Союзу. Особливої актуальності набуває дослідження індикаторів гідної праці та економічного зростання, які відображають як стан економіки, так і якість життя населення. Порівняльна оцінка цих індикаторів дозволяє не лише порівняти показники України та країна ЄС, але й виявити, що саме зумовлює наявні розриви та впливає на перспективи їх подолання.

Враховуючи суттєві відмінності між країнами ЄС за рівнем соціально-економічного розвитку та історичними передумовами, у даному дослідженні країни ЄС згруповано у два кластери для більш релевантного порівняння з Україною:

- 1) усі члени ЄС;
- 2) безпосередні сусіди України, що є членами ЄС (Польща, Словаччина, Угорщина, Румунія).

Особливістю даного дослідження є також врахування впливу російської військової агресії на соціально-економічні показники України, що створює додаткові виклики для коректного порівняльного аналізу. Цей підрозділ спрямований на проведення системного порівняльного аналізу індикаторів

гідної праці та економічного зростання України і країн ЄС й подальшу оцінку динаміки скорочення розривів за окремими показниками.

ВВП на душу населення є одним із ключових показників, що відображає рівень економічного розвитку країни та добробуту її громадян. Аналіз динаміки цього показника для України та країн ЄС за період 2010-2024 рр. (рис. 2.8) демонструє наявність значного розриву, який, залишається суттєвим викликом на шляху євроінтеграції.

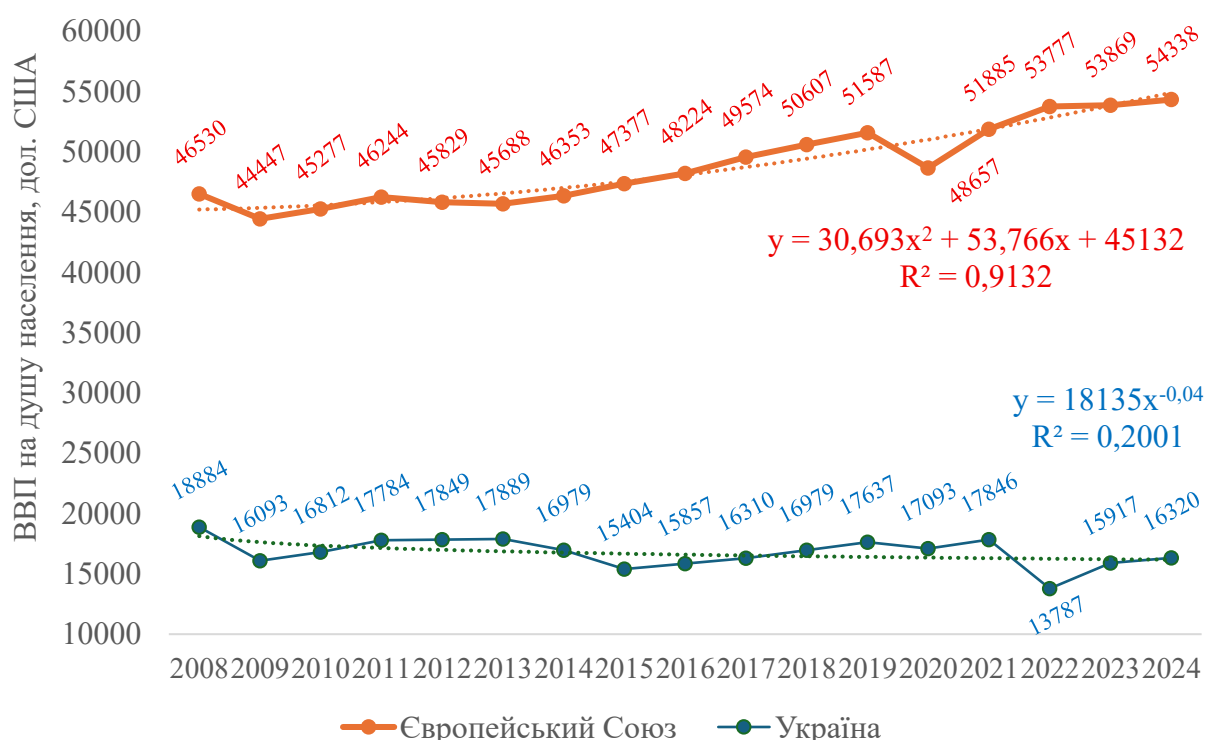


Рис. 2.8. Порівняння ВВП на душу населення в Україні та ЄС за паритетом купівельної спроможності (ПКС) за 2008-2024 рр., дол. США 2021 року*

*Складено автором за джерелом [50].

Станом на 2024 рік ВВП на душу населення України за паритетом купівельної спроможності (ПКС) становив 16320 доларів США, що складає лише 30% від середнього показника ЄС (54338 доларів США). За останні 15 років найкраща ситуація була у 2008 році, коли показник України становив 40,6% від того, що було в Європейському Союзі. Враховуючи, що за період з 2008 по 2014 роки найкращі показники були саме у 2008 році до кризи, основними факторами гальмування для України стали початок військових дій на сході у 2014 році та

початок повномасштабної війни у 2022 році. Нашій країні знадобилося 8 років для того, щоб повернутися до показників 2013 року, в той час як в ЄС за цей час був зафіксований ріст в 13.6%. Якщо дивитися на лінію тренду, то можемо бачити, що в ЄС постійний зростаючий тренд, коли в Україні певний час показники майже стояли на місці, а зараз мають незначний низхідний тренд.

Проте, як відомо, в ЄС є багатші країни, а є й значно бідніші. Країни Східної Європи зазвичай вважалися тими, в кого рівень ВВП був значно нижчим. Оскільки Україна сподівається потрапити в ЄС варто було б розглянути її найближчих сусідів, які вже мають статус члена ЄС.

З рисунка 2.9 можемо бачити, що показники країн-сусідів не відрізнялися значно між собою, проте з кожним роком диференціація між ними й Україною тільки зростала.

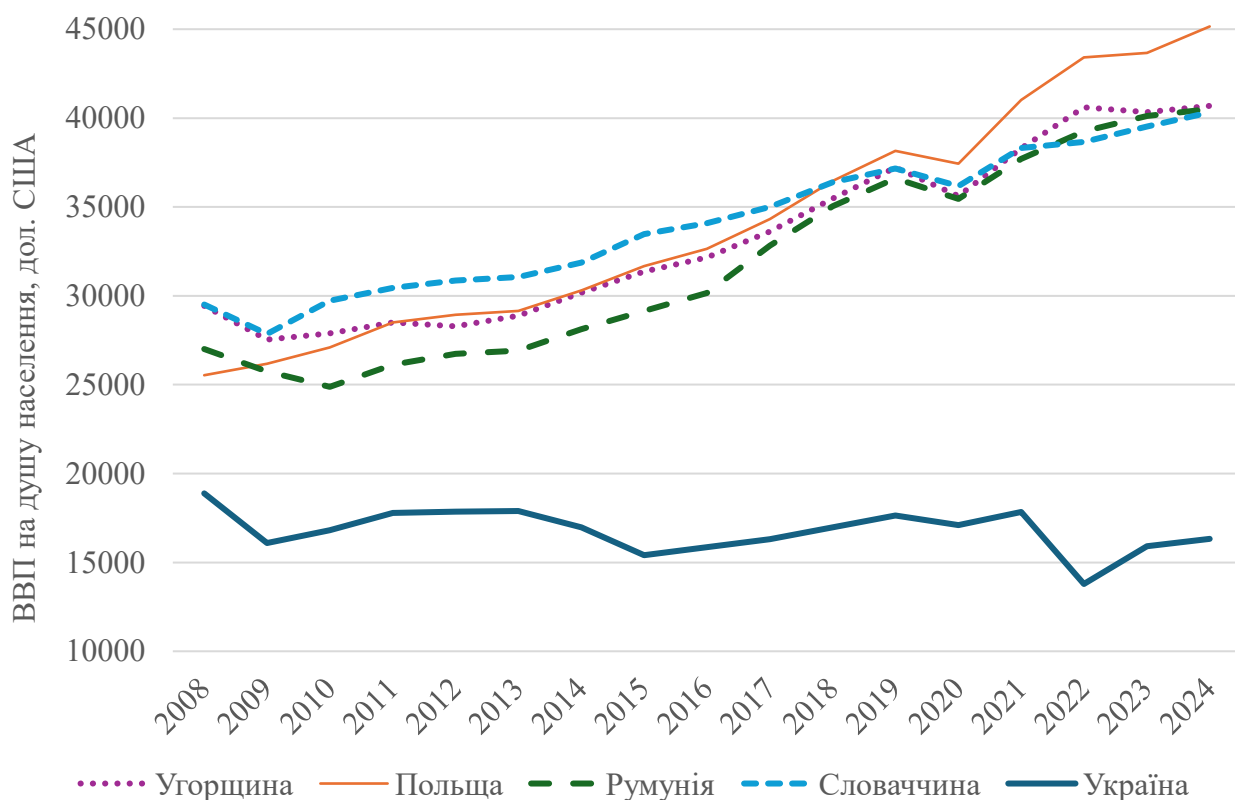


Рис. 2.9. Порівняння динаміки ВВП на душу населення в Україні та сусідніх країнах-членах ЄС за ПКС за 2008-2024 рр., дол. США 2021 року *

*Складено автором за джерелом [50].

Якщо у 2008 році ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності в Україні становив 67,7% від показника сусідів з ЄС, то в 2024 році він зменшився вже до 39,2%. Найбільший ріст за розглянутий час мала Польща, вона мала найменші показники в 2008 році, в той час як з 2019 року вибилася в лідери серед цієї четвірки країн. Ріст показника за 15 років у них становив 70,7%, в той час як у решти ріст коливався в межах 30-50%, а в Україні був зафіксований спад на 13,6%.

Хоча ВВП на душу населення є важливим показником для оцінки економічного добробуту, проте він не розкриває ефективність використання трудових ресурсів. Для глибшого аналізу економічної динаміки доцільно звернутися до показника продуктивності праці, зокрема випуску на відпрацьовану годину, який відображає, наскільки ефективно економіка перетворює робочий час на економічний результат (рис. 2.10).

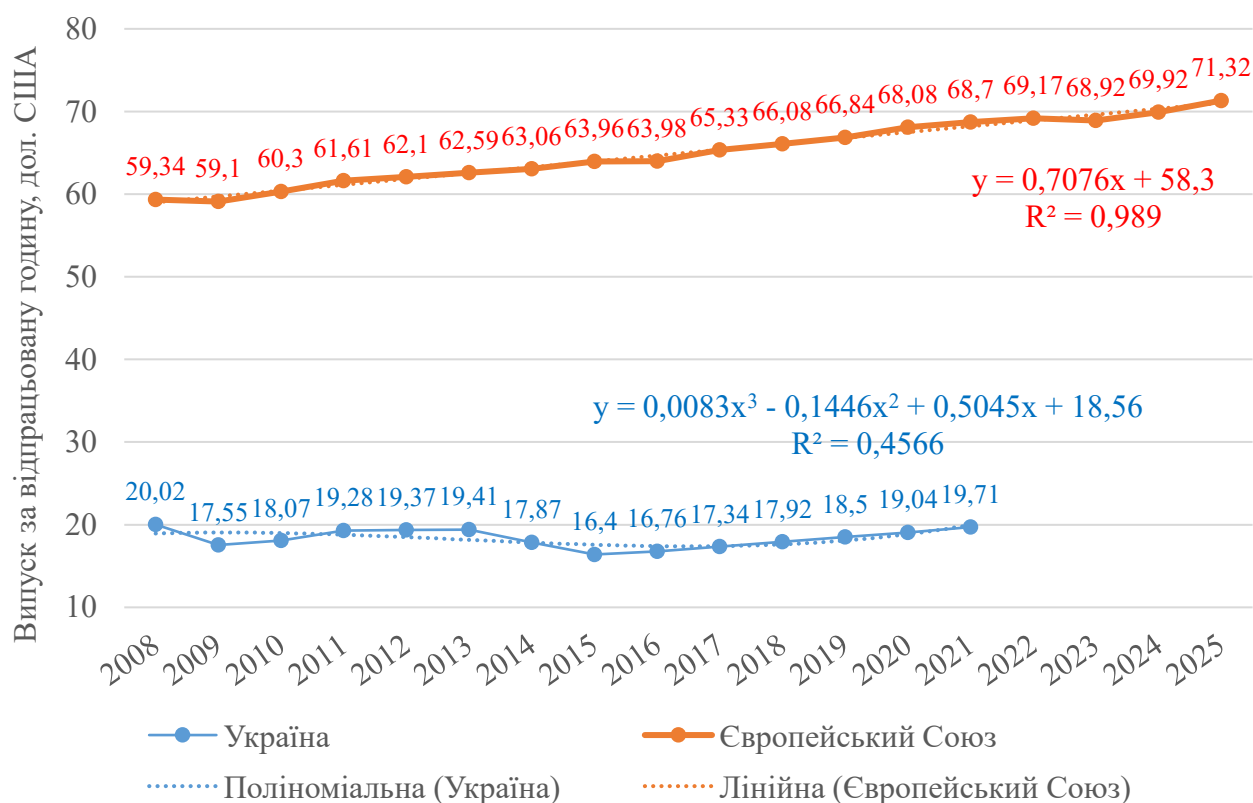


Рис. 2.10. Порівняння випуску за відпрацьовану годину в Україні та ЄС за ПКС за 2008-2025 рр., дол США 2021 року *

*Складено автором за джерелом [60].

Також потрібно враховувати, що продуктивність праці є одним із ключових драйверів економічного зростання.

За даними Міжнародної організації праці (МОП), у 2025 році випуск на відпрацьовану годину в ЄС підріс на 2% порівняно з попередній роком і склав 71,32 долари. Беззаперечним лідером серед країн Європейського Союзу був Люксембург, у якого випуск на відпрацьовану годину становив 166,08 долари, що на 133% більше, ніж у середнього показника. Причиною цього є домінування фінансового сектору та високий рівнем інвестицій в технології та автоматизацію, оскільки це дозволяє створити більше за меншу кількість відпрацьованих годин.

Натомість в Україні дані про випуск на відпрацьовану годину є обмеженими через повномасштабне вторгнення російської федерації та останні дані наявні лише за 2021 рік, які вказують, що, не зважаючи на ріст в 3,5% відносно минулого 2020 року, показник не перетнув свого максимуму 2008 року і залишився на рівні менше 20 доларів.

Якщо порівнювати темпи росту випуску на відпрацьовану годину, то за 13 років лише 5 раз темпи росту в Україні відставали від ЄС, проте в цьому випадку важливо звертати увагу на стабільність тренду. Якщо в Європі ріст становив в середньому від 0 до 2% в рік, тобто ріст був дуже повільним, але поступовим та сталим, то в Україні було 3 піки, які дуже негативно впливали на весь прогрес. Найбільшим був спад в 2009 році після економічної кризи, коли показник впав на 12,3% через наслідки глобальної економічної кризи 2008 року, окрім цього було два спади на 8% у 2014 та 2015 роках через вторгнення російської федерації в Україну, зокрема в АР Крим та Донецьку й Луганські області. Якщо ж порівнювати темпи росту в Україні та ЄС починаючи з 2016 року, то наші показники були відносно кращими і коливалися в межах 2-3,5%.

Порівняння України з країнами-сусідами (Польща, Румунія, Словаччина, Угорщина) показує значний розрив у продуктивності праці, хоча ці країни також демонструють нижчі показники порівняно із середнім показником в ЄС (рис. 2.11).

Цікавим фактом є те, що хоча по ВВП на душу населення лідирувала Польща, але по даному показнику лідером є Румунія, у якої протягом останні 4 років темпи росту випуску на відпрацьовану годину становили від 2 до 5% в рік.

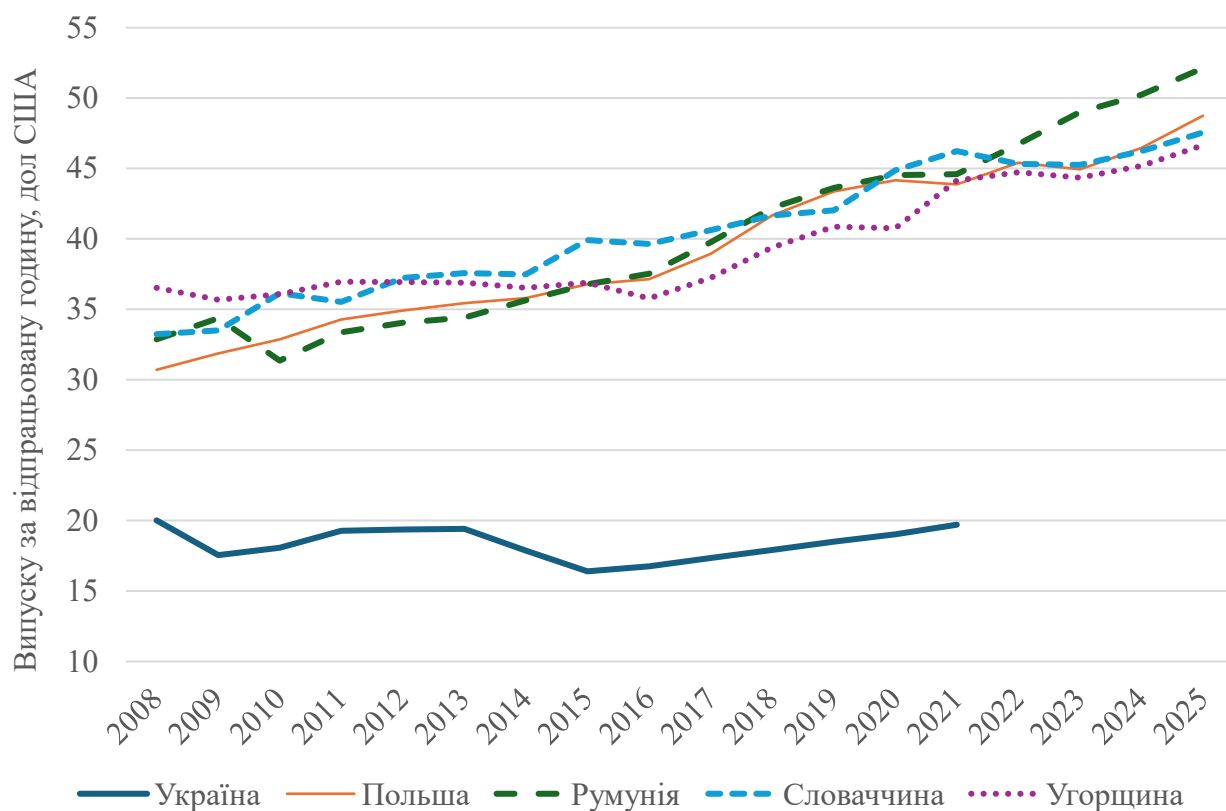


Рис. 2.11. Порівняння випуску за відпрацьовану годину в Україні та сусідніх країнах-членах ЄС за ПКС протягом 2008-2025 рр., дол США 2021 року*

*Складено автором за джерелом [60].

Динаміка даного індикатора в Україні показує відсутність росту, оскільки, якщо у 2008 році продуктивність праці становила 60% від показників сусідів, то в 2021 році це вже було 44% від їх середнього показника.

Аналізуючи показники випуску за відпрацьовану годину за ПКС, спостерігаємо, як продуктивність праці слугує основою для економічного зростання. Однак, для повного розуміння впливу на гідну працю, важливо перейти до оцінки середньої заробітної плати, яка відображає, наскільки зростання продуктивності транслюється (трансформується) в реальні доходи працівників, сприяючи соціальній справедливості та зменшенню нерівності.

За даними Європейської економічної комісії ООН в 2024 році середньомісячна заробітна плата в країнах Європейського Союзу, які знаходяться по сусідству з Україною складала від 1540 до 1920 доларів, в той час як в Україні цей показник становив лише 534 долара, що майже втричі менше, ніж в Угорщині. Найкращим же для України показником за весь розглянутий час в аспекті відставання від сусідів був 2012 рік, коли середня зарплата в Україні становила 64% від показника в Румунії.

З рисунку 2.12 можемо бачити, що середня заробітна плата в Україні завжди була нижчою, ніж в сусідніх країнах-членах ЄС, що могло спричиняти міграцію робочої сили закордон для отримання більшої кількості коштів.

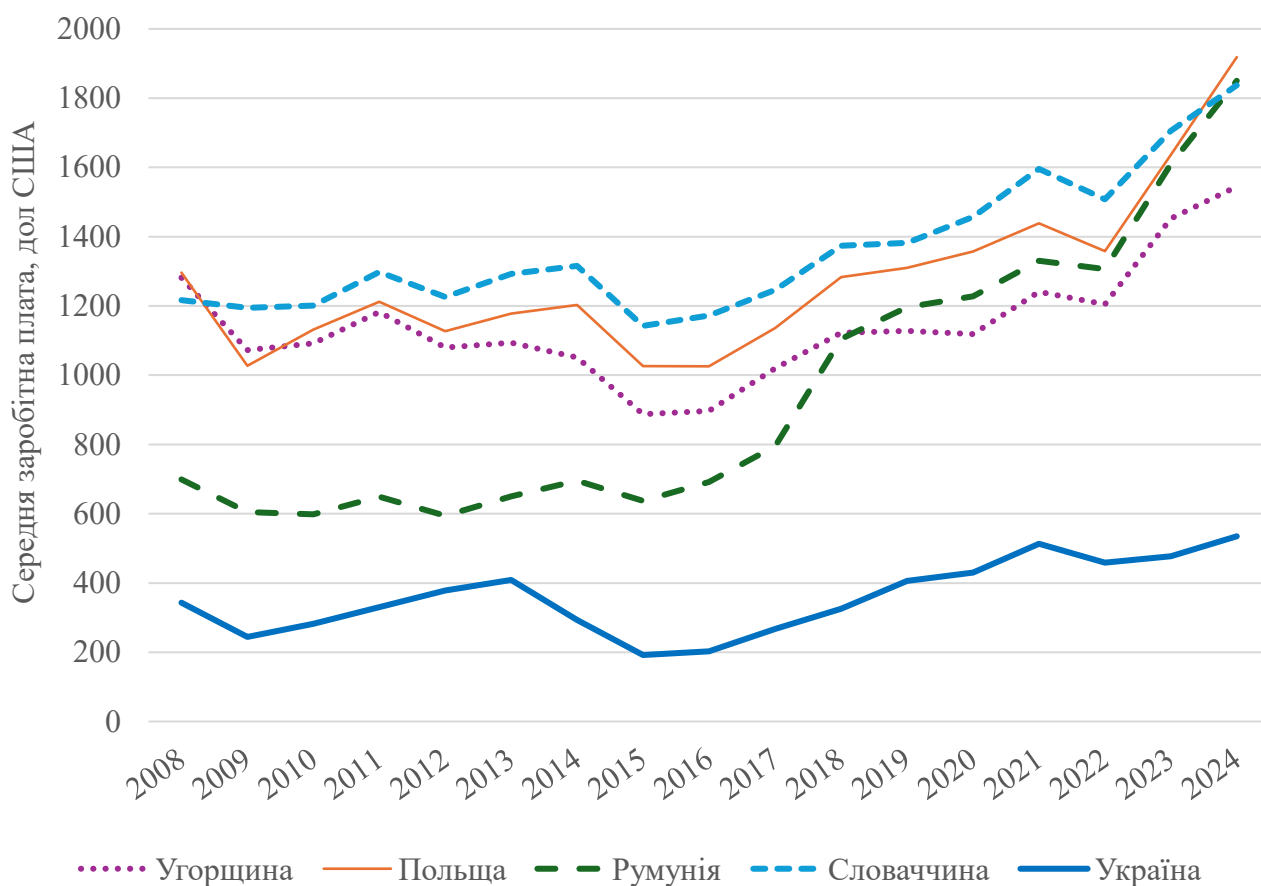


Рис. 2.12. Порівняння середньої заробітної плати в Україні та сусідніх країнах-членах ЄС за ПКС за 2008-2024 рр., дол. США *

*Складено автором за джерелом [60].

Окрім того, видно, що у країн-сусідів, окрім Румунії, до 2017 року середні зарплати коливалися в одних межах, або навіть в певний момент спадали, а основний ріст розпочався з 2021 року. Цікавим для України може бути досвід Румунії, яка до 2014 року мала значно меншу заробітну плату, ніж решта країн, проте після 2016 року мала значний ріст і зрівнялася з іншими країнами. Однією з основних причин зростання було підвищення мінімальної зарплати в країні. Якщо станом на 1 січня 2016 року мінімальна зарплата становила 1050 леїв (що становило близько 240 євро), то 1 січня 2018 року це вже було 1900 леїв (орієнтовно 410 євро).

Крім того, підвищення оплати стимулювало збільшення споживання, що в свою чергу дало можливість економіці рости підвищеними темпами. На додаток, для стимулювання попиту на працю у 2018 році в країні відбулася суттєва реформа оподаткування праці, згідно якої було змінено соціальні внески та зменшено ПДФО, що сукупно зі збільшенням мінімальної зарплати призвело до того, що працівники стали отримувати більші суми після оплати податків. Така політика допомогла країні у 2024 році вийти на друге місце по середній заробітній платі серед сусідів України, при чому відставання від Польщі було не таким значним.

Одним із ключових соціально-економічних наслідків уповільненого економічного зростання в Україні є нестабільність на ринку праці через постійні військові дії з 2014 року. Рівень безробіття, як показник ефективності функціонування ринку праці, тісно пов'язаний із загальними макроекономічними тенденціями. У цьому контексті порівняння рівнів безробіття між Україною та країнами ЄС дозволяє виявити як спільні виклики, так і принципові відмінності у підходах до формування політик зайнятості та забезпечення гідної праці (рис. 2.13).

Аналіз ринку праці України в порівнянні з країнами Європейського Союзу виявляє значні відмінності. Цікавим фактом є те, що до 2016 року рівень безробіття в Україні був відносно нижчим, ніж у Європейському Союзі.

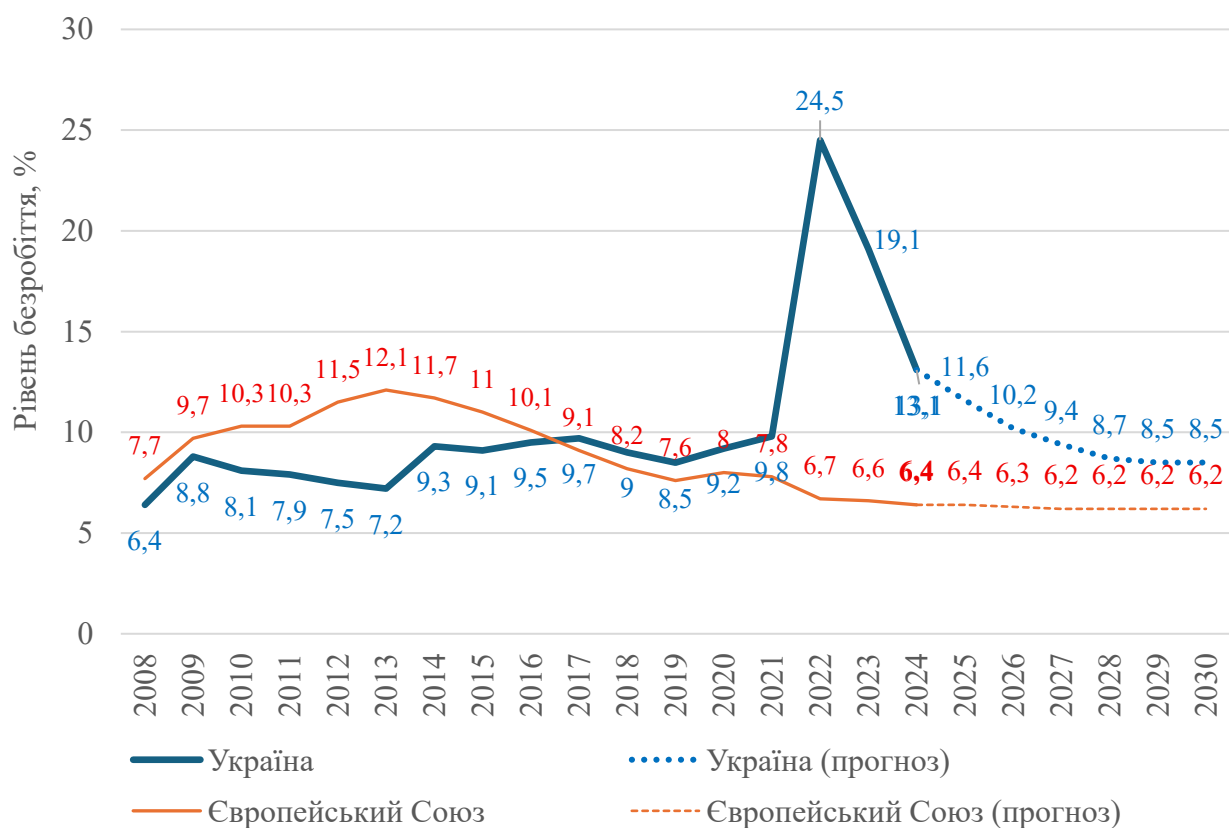


Рис. 2.13. Порівняння та прогноз рівня безробіття за методологією МОП в Україні та ЄС за 2008-2024 рр. та прогноз до 2030 р., % *

*Складено автором за джерелом [50].

Станом на квітень 2025 року рівень безробіття в ЄС становив 6,4%, при цьому один з найнижчих показників демонструє Чехія – 2,5%, а найбільший в Іспанії – 11,1%, тоді як в Україні внаслідок військових дій спостерігаються значно вищі показники – 11,6%. Якщо проаналізувати показники по Іспанії, то в даній країні до 2022 року показники безробіття були значно вищими за показники в Україні через значну частку туризму та сільського господарства в економіці, які часто працюють неформально. Це все демонструє, що показники між європейськими країнами не є однорідними і це пов'язано з тим, що кожна країна має різні економічні моделі, рівень розвитку ринку праці та структурні особливості національних економік.

Якщо порівнювати показник безробіття з країнами-сусідами, які мають статус члена Євросоюзу, то динаміка є негативною, оскільки до 2013 року

Україна мала найнижчі показники серед розглянутих країн (рис. 2.14). Проте, після початку військових подій на сході України, рівень безробіття лише збільшувався, в той час як у сусідніх країнах показники поступово спадали і вже починаючи з 2017 року Україна мала найбільший показник.

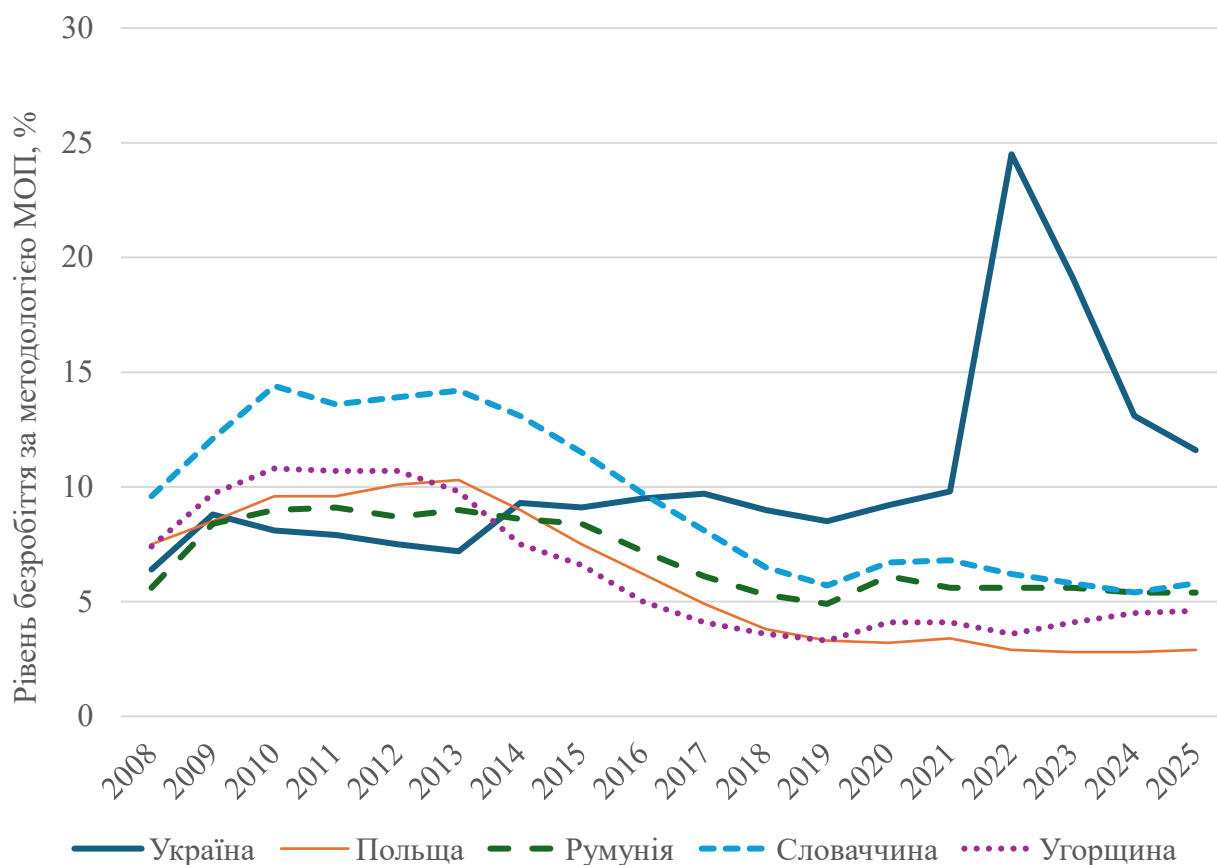


Рис. 2.14. Порівняння рівня безробіття за методологією МОП в Україні та сусідніх країнах-членах ЄС за 2008-2025 рр., % *

*Складено автором за джерелом [50].

Аналіз показників безробіття демонструє значні виклики, з якими стикається український ринок праці в контексті євроінтеграції. Однак окремим індикатором Цілі сталого розвитку 8 є молодіжне безробіття. Даний показник дозволяє оцінити складнощі в пошуку роботи для молодого покоління, яке є майбутнім рушієм для високотехнологічного розвитку економіки країни.

Європейський Союз визначив стратегічну мету зниження частки NEET серед молоді віком 15–29 років до 9% до 2030 року в рамках Європейської опори соціальних прав, в той час як в Україні методологія обрахунку даного показника

є трохи інакшою, і до уваги береться населення лише 15–24 років, а ціль на 2020 рік була значно більшою – 17%.

Для подальшого аналізу молоддю будемо враховувати населення віком 15-24 років, щоб можна було досягнути принципу порівнюваності величин. За даними Євростату, станом на 2024 рік середній рівень NEET серед молоді віком 15-24 років в Європейському Союзі становив 9,2% [62]. ЄС продемонстрував значне покращення порівняно з попередніми роками, оскільки з 2015 по 2024 рік показник NEET знизився на 3%.

Щодо України, то через військові дії та складну економічну ситуацію точні статистичні дані за 2022-2024 роки, є обмеженими. Останні доступні дані припадають на період до початку повномасштабного вторгнення, тоді у 2021 році рівень молодіжного безробіття становив 14,3% [53], що свідчить про певні проблеми з зайнятістю для молоді (рис. 2.15).

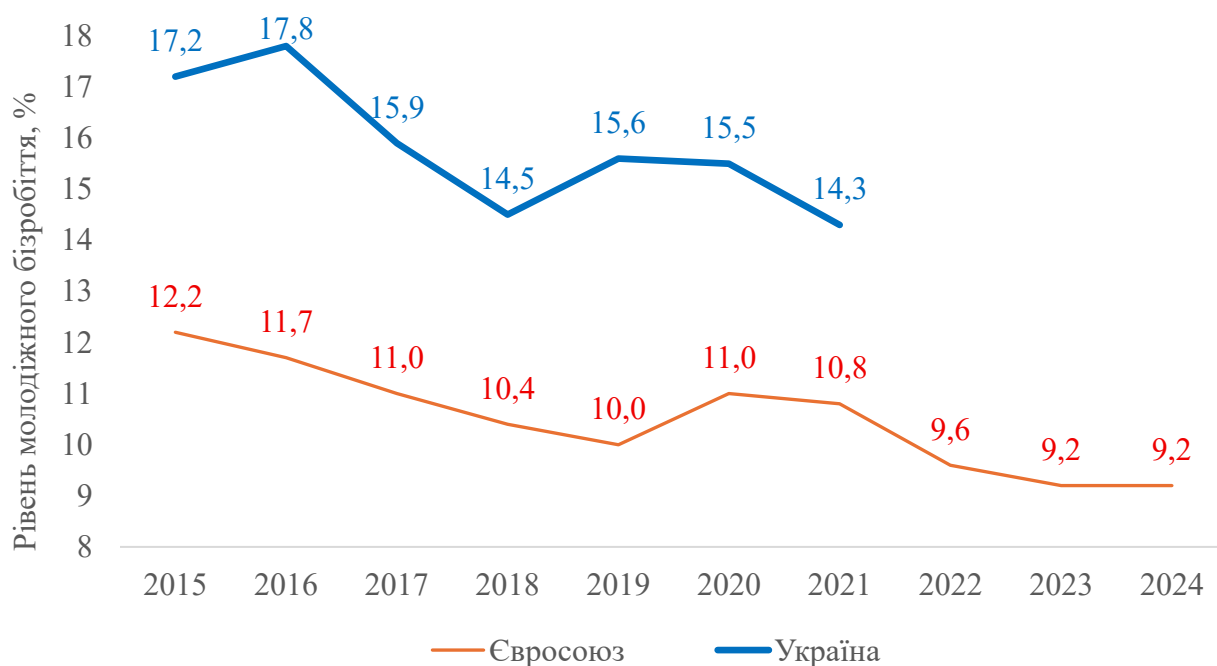


Рис. 2.15. Порівняння рівня молодіжного безробіття (у віці 15-24 років) в Україні та ЄС за 2015-2024 рр., % *

*Складено автором за джерелом [53, 62].

З рисунку можемо бачити, що протягом усього досліджуваного періоду в України рівень молодіжного безробіття був значно вищим. Серед основних

причин можна виділити невідповідність системи освіти потребам ринку праці. Адже, українська система освіти не завжди відповідає сучасним вимогам ринку праці. Багато випускників вищих навчальних закладів освіти отримували спеціальності, які не мали попиту (наприклад, гуманітарні науки), тоді як технічні та ІТ-спеціальності залишалися недооціненими. Це призводило до того, що молодь або не могла знайти роботу за фахом, або втрачала мотивацію до навчання чи працевлаштування.

Також до причин можна віднести й порівняно нижчі рівні заробітної плати, яку пропонують молоді. У 2021 році мінімальна заробітна плата в Україні становила приблизно 210 дол. США на місяць, що було значно нижче, ніж у країнах ЄС. Низькі доходи демотивували молодь брати участь у низькооплачуваній роботі, сприяючи підвищенню NEET.

Значною проблемою для України є також тіньова зайнятість молоді. Оскільки молодь нерідко погоджується на тіньову зайнятість за умови підвищення рівня оплати праці, але таким чином зменшуючи офіційний трудовий стаж для подальшого пенсійного забезпечення.

Проте не всі країни Євросоюзу мають настільки низький показник NEET. Найвищий показник серед країн ЄС зафіксовано в Італії, у якої в 2021 році було 19,8% непрацевлаштованої молоді. Тут основними причинами є висока залежність від батьків, оскільки значна кількість молоді в цьому віці ще живе з батьками, розрив економічного розвитку на півдні і півночі, оскільки північні регіони є більше економічно розвиненими та, як і в Україні, високий рівень неформальної зайнятості, який є найбільш поширеним у південних регіонах країни. Один із найнижчих показників мають Нідерланди, у яких в 2021 році частка молодіжного безробіття становила лише 2,6%. Пояснюється це тим, що в країні дуже розвинені державні програми, які забезпечують швидкий доступ до роботи, високим поширенням часткової зайнятості та тим, що молодь прагне раніше стати незалежною від батьків.

Якщо ж порівнювати Україну з найближчими сусідами членами ЄС (рис. 2.16), то можемо бачити, що у більшості країн динаміка є доволі подібною до динаміки ЄС.

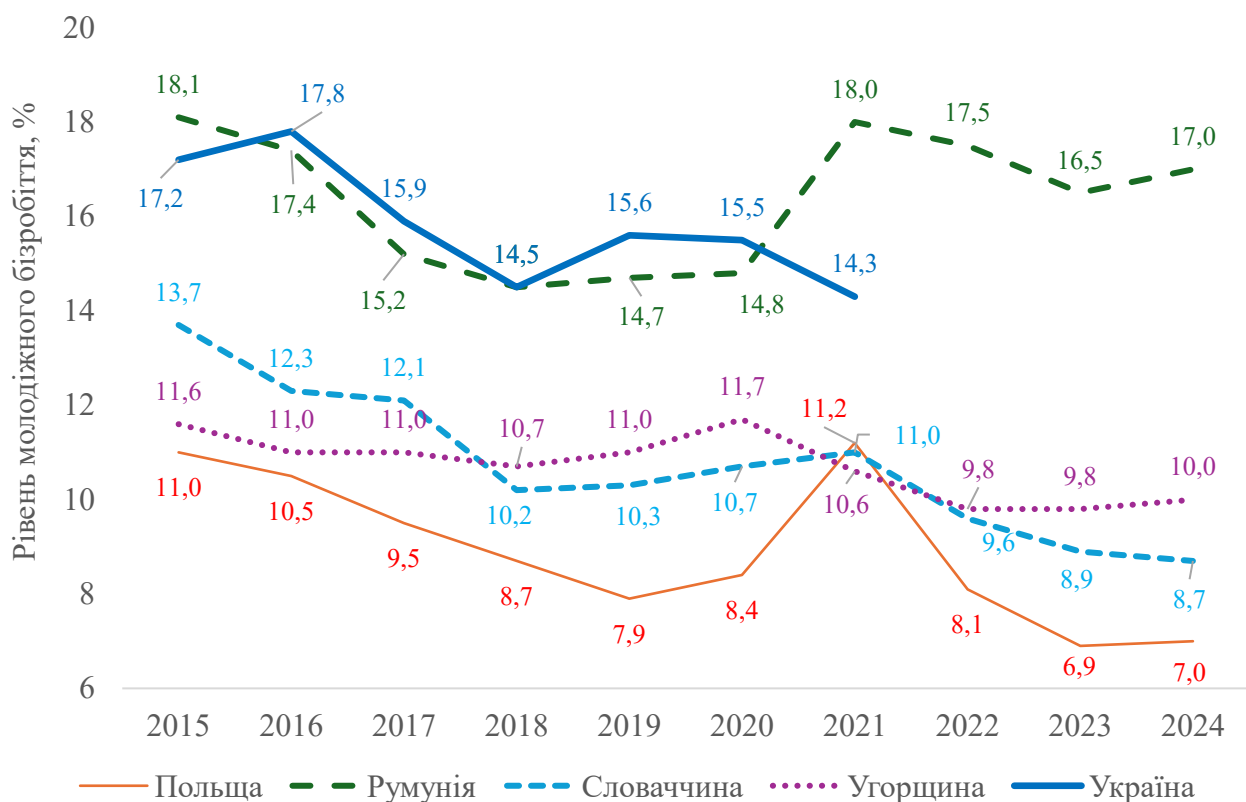


Рис. 2.16. Порівняння рівня молодіжного безробіття (у віці 15-24 років) в Україні та сусідах-членах ЄС за 2015-2024 рр., % *

*Складено автором за джерелом [53, 62].

Проте Румунія має порівняно більший рівень молодіжного безробіття і показники є схожими на ті, що демонструє наша країна. Причинами цього в Румунії є значний розрив у розвитку між регіонами, оскільки у сільських регіонах доступ до роботи дещо обмежений і у цих регіонах проживає менш забезпечене населення, низька якість освіти, яка не відповідає тому, що вимагають потенційні роботодавці, обмежений доступ до освіти в сільській місцевості, оскільки багато сіл не мають старших класів та діти вимушені припиняти навчання раніше, не отримавши повністю закінчену початкову освіту та значний рівень неформальної зайнятості, що не врахована в офіційній статистиці.

Щодо Польщі, Словаччини та Угорщини можемо зробити висновки, що їх освітня система більш адаптована до потреб сучасного ринку праці, через що молодь швидше знаходить роботу. Аналіз рівня молодіжного безробіття в Україні та країнах ЄС засвідчує значні виклики у забезпеченні доступу молодих людей до ринку праці, що є важливим аспектом гідної праці. Однак, окрім доступу до зайнятості, не менш важливим є забезпечення безпечних і здорових умов праці, які є ключовим елементом ЦСР 8.

Одним із показників якості умов праці є рівень виробничого травматизму, зокрема кількість загиблих від нещасних випадків на виробництві. Цей індикатор відображає не лише стан безпеки праці, але й загальний рівень соціально-економічного розвитку та ефективності регуляторних механізмів у сфері праці.

За наявними останніми даними, коефіцієнт смертності від нещасних випадків на виробництві в Україні за 2021 рік становив 7,6 на 100 000 зайнятих (рис. 2.17).

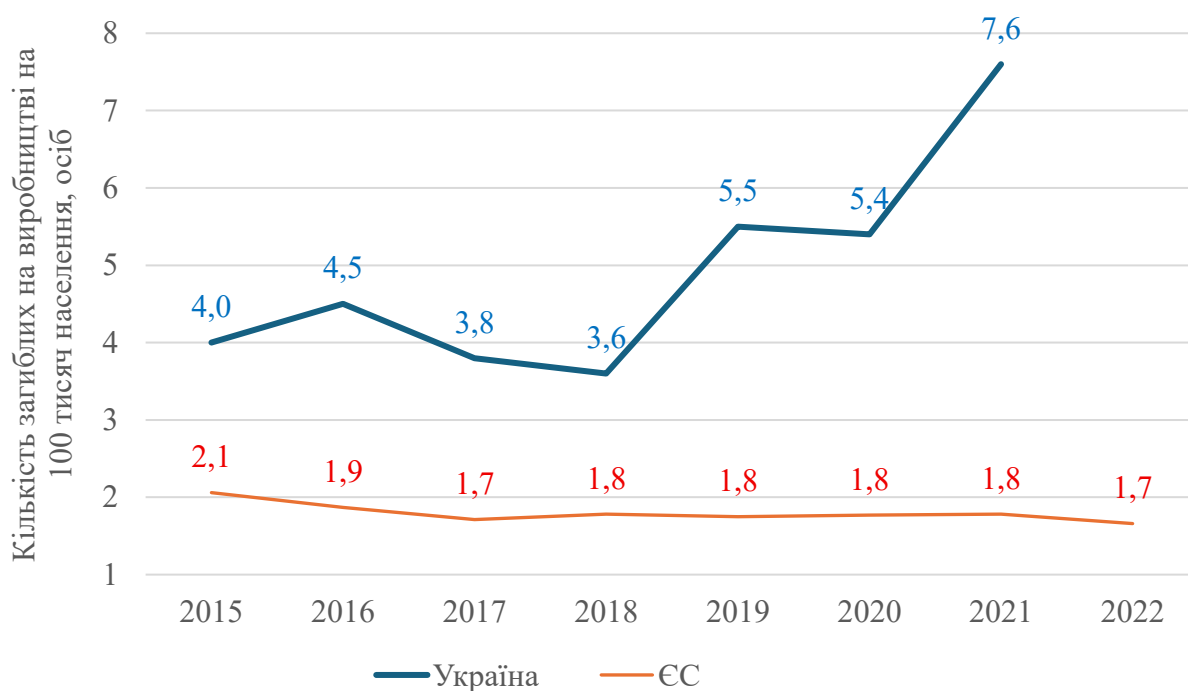


Рис. 2.17. Порівняння кількості загиблих на виробництві на 100 тисяч населення в Україні та ЄС за 2015-2022 рр., осіб*

*Складено автором за джерелом [60, 62].

Для порівняння, середній показник по Європейському Союзу (ЄС) у 2021 році становив 1,78 на 100 000 зайнятих, що свідчить про вищий рівень смертності від професійних нещасних випадків в Україні порівняно з ЄС. Ця різниця пояснюється кількома факторами.

По-перше, ЄС має більш суворі норми та стандарти з питань охорони праці, які регулюються європейськими директивами та національними законами, такими як Директива 89/391/ЄЕС про введення заходів для заохочення покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі.

По-друге, рівень дотримання цих норм у ЄС вищий завдяки ефективнішим механізмам контролю та штрафам за порушення, що забезпечується через інспекції праці та національні органи.

Особливо відмітити потрібно показники Нідерландів, де протягом усього розглянутого періоду кількість фатальних випадків на виробництві становила не більше, ніж 0,6 осіб на 100 тисяч працівників. Країна досягла таких показників завдяки тому, що економіка країни має високу частку зайнятості в секторах, де ризик фатальних випадків є низьким, наприклад – інформаційні технології, фінансові послуги, а в ті роботи, які мають певні ризики, активно залучаються сучасні технології та впроваджується автоматизація, щоб зменшити шанси на людські помилки. Окрім цього, значна увага приділяється навчанню працівників щодо безпеки праці, щоб працівники розуміли, як їм треба поводитися у різних ризикових ситуаціях.

В Україні, особливо до повномасштабної війни, спостерігався нижчий рівень дотримання норм охорони праці через слабшу державну регуляцію, меншу обізнаність роботодавців та працівників, а також економічні труднощі, що могли впливати на виділення коштів для забезпечення безпеки на робочих місцях. Крім того, структура економіки України, з більшою часткою зайнятості в галузях з високим ризиком, таких як видобування корисних копалин та будівництво, могла сприяти вищому рівню смертності.

Якщо ж порівнювати показники України з показниками найближчих сусідів членів ЄС (рис. 2.18), то можемо бачити, що аналогічно до проблеми з

молодіжним безробіттям, певний час рівень смертності на виробництві в Румунії був на такому ж рівні, як і в нас. Щодо Польщі, Словаччини, Угорщини – у них показники є більш стабільнішим і наближеними до ЄС [60; 62].

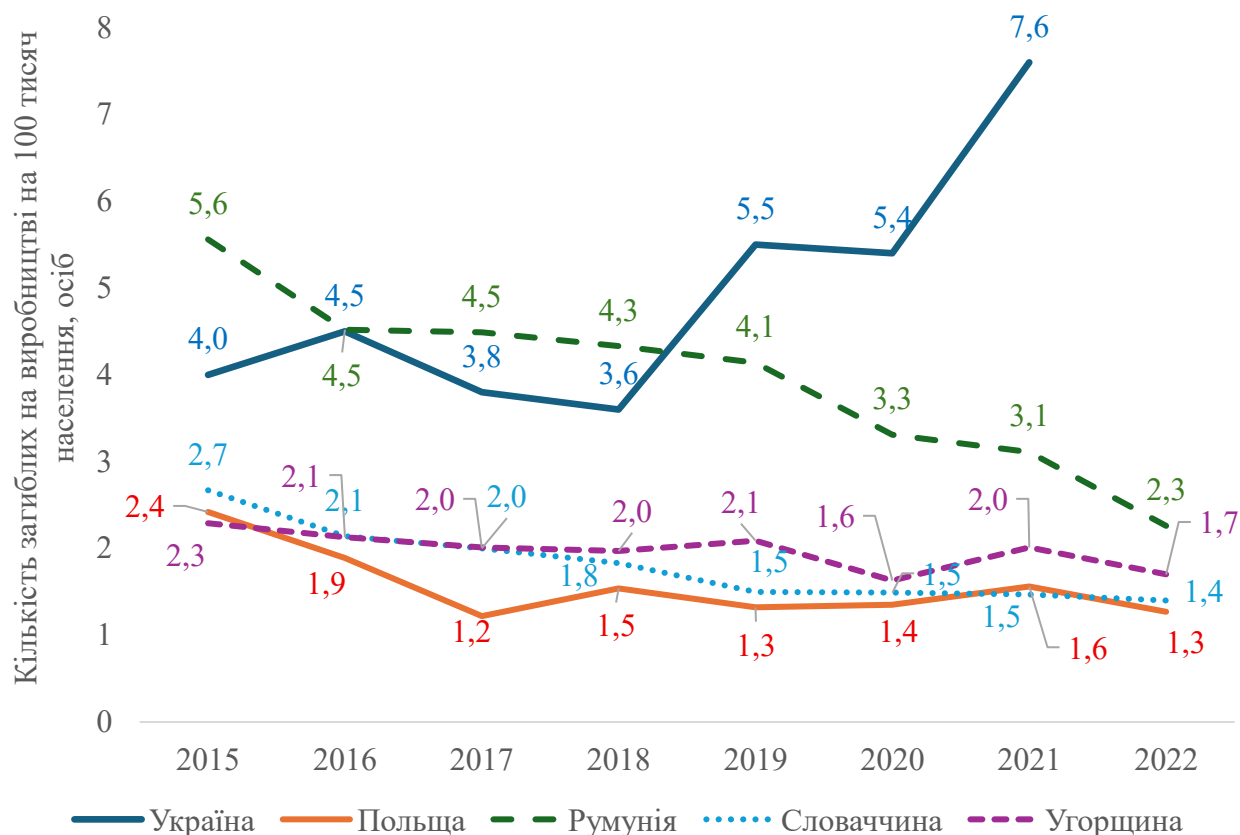


Рис. 2.18. Порівняння кількості загиблих на виробництві на 100 тисяч населення в Україні та сусідніх країнах-членах ЄС за 2015-2022 рр., осіб*

*Складено автором за матеріалами [60, 62].

Для кількісного визначення розбіжностей між сучасним станом ринку праці України та цільовими орієнтирами ЄС в контексті ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання» було проведено GAP-аналіз за ключовими індикаторами (табл. 2.2). Аналіз виконано за найбільш актуальними доступними даними, що дозволяють врахувати як довоєнний стан, так і вплив повномасштабної агресії РФ у 2022-2024 рр.

Проведений GAP-аналіз виявив три системні розриви, які мають кумулятивний характер і посилюють один одного.

Таблиця 2.2. GAP-аналіз індикаторів гідної праці та економічного зростання
України та ЄС*

Індикатор	Україна	ЄС	Абсолютний розрив	Відносний розрив, %
ВВП на душу населення за ПКС, (ціни 2021 р.) тис. дол. (2024 р.)	16,3	54,3	-38	-71,3
Рівень безробіття, % (2021 р.)	9,8	7	+2,8	+40,0
Молодіжне безробіття (15-24 р.), % (2021 р.)	14,3	10,8	+3,5	+32,4
Середня заробітна плата, євро (2024 р.)	465	3317	-2852	-86,0
Продуктивність праці, дол/год (2021 р.)	19,7	68,7	-49	-71,3
Гендерний розрив в оплаті праці, % (2021 р.)	18,6	12,7	+5,9	+46,5
Смертність на виробництві (на 100 тис. населення), осіб (2021 р.)	7,6	1,78	+5,82	+327,0

*Складено автором за матеріалами [50, 52, 53, 60, 63].

Перший розрив – екстремально низька продуктивність праці (-71,3%) та відповідно низький рівень оплати праці (-86%). Низька продуктивність зумовлена застарілою структурою економіки (висока частка низькотехнологічних секторів), недостатніми інвестиціями в основний капітал та значними втратами людського капіталу внаслідок війни та міграції. Відносний розрив у зарплатах (всього 14 % від рівня ЄС) є одним із головних драйверів трудової міграції, що додатково погіршує продуктивність.

Другий розрив – високий рівень виробничого травматизму та смертності (+327 %). Коефіцієнт смертельного травматизму в Україні у 4,3 рази перевищує середньоєвропейський показник і є одним із найвищих у Європі. Це відображає системні проблеми: недостатнє фінансування охорони праці, застарілі норми безпеки (багато положень базуються на радянських стандартах), слабкий державний нагляд та низький рівень культури безпеки на підприємствах. Висока смертність на виробництві також негативно впливає на довіру до національного ринку праці та посилює еміграційні настрої.

Третій – стійкий гендерний розрив в оплаті праці (+46,5 %). Україна має один із найбільших невинуватених гендерних розривів у Європі (18,6% у 2021 р.), що перевищує середньоєвропейський показник на 5,9%. Основними причинами є розділення за професіями (жінки переважно зайняті в низькооплачуваних секторах – освіта, охорона здоров'я, торгівля), значна частка неоплачуваної домашньої та праці за доглядом, дискримінаційні практики при наймі та просуванні.

Для подолання виявлених розривів необхідні щорічні інвестиції для подальшої модернізації обладнання, підготовку та перепідготовку кадрів, модернізацію систем охорони праці та цифровізації нагляду й створення програм зі скорочення гендерного розриву.

Проведений GAP-аналіз підтверджує, що сучасний стан ринку праці України характеризується глибокими структурними диспропорціями порівняно з європейськими стандартами гідної праці. Найкритичнішими є розриви в продуктивності та оплаті праці, безпеці на робочому місці та гендерній рівності. Водночас досягнення середньоєвропейських показників до 2030 р. є реалістичною метою за умови:

- залучення міжнародних інвестицій;
- послідовного впровадження реформ у сферах освіти, охорони праці, гендерної політики та дерегуляції;
- збереження макроекономічної стабільності та поступового повернення мігрантів.

Порівняльний аналіз на субнаціональному рівні також підтверджує системність відставання: Гордійчук А.І. та Мельник І.Є. виявили суттєву диференціацію ключових індикаторів гідної праці між регіонами польсько-українського прикордоння, що вказує на необхідність регіонально диференційованої політики не лише всередині України, а й у транскордонному вимірі [112].

Таким чином, європейська інтеграція в частині ринку праці перетворюється з декларативної мети на конкретну дорожню карту з чітко визначеними кількісними орієнтирами та необхідними ресурсами.

2.3. Інтегральна оцінка рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України

Інтегральна оцінка рівня гідної праці та економічного зростання є ключовим інструментом для комплексного аналізу регіональних особливостей України в контексті євроінтеграційних процесів. Вона забезпечує можливість системного врахування множинних економічних, соціальних та інституційних факторів, що впливають на гідну працю та економічне зростання, а також дозволяє проводити порівняльний аналіз між регіонами України. У даному підпункті розглядаються обґрунтування доцільності інтегрального підходу, детальний огляд методів інтегральної оцінки, обґрунтований вибір конкретного методу та розширена аргументація вибору критеріїв оцінки з урахуванням сучасних наукових підходів і практик.

Інтегральний підхід до оцінки рівня гідної праці та економічного зростання в регіонах України є методологічно обґрунтованим та практично необхідним інструментом для комплексного аналізу багатомірних соціально-економічних явищ, оскільки це допомагає з сукупності декількох показників створити лише одну метрику, що полегшує сприйняття даних та покращує процес прийняття рішень. На мікрорівні оцінювання гідної праці Степура Т., Кузьмак О. та Мрихіна О. продемонстрували методологічні можливості факторного аналізу мікроданих для вимірювання досягнень у сфері гідної праці в Україні [111]. Цей підхід є комплементарним до використаного у цій роботі методу TOPSIS на основі регіональних агрегованих показників і свідчить про перспективність мультирівневого вимірювання гідної праці.

Доцільність застосування інтегрального підходу в рамках дослідження обумовлена кількома принципово важливими факторами (рис. 2.19).

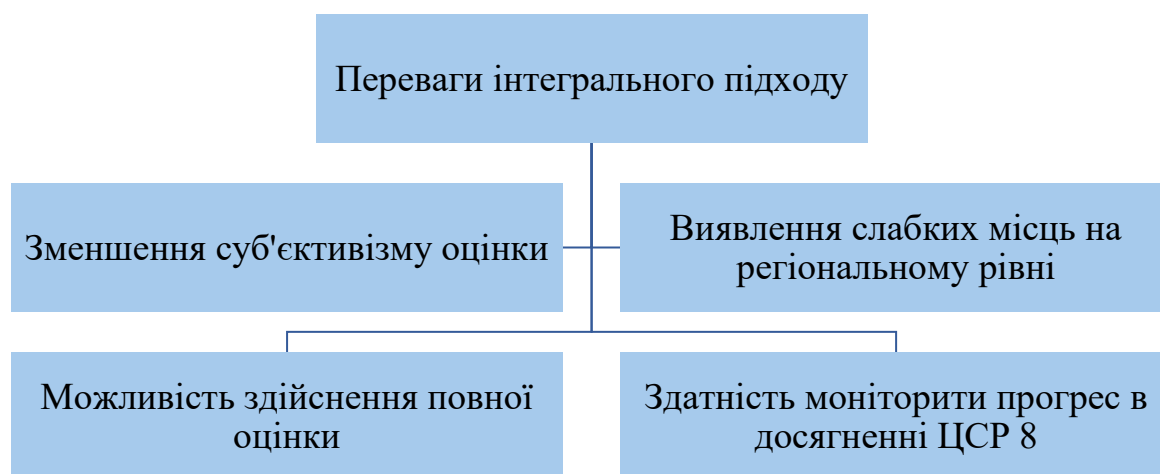


Рис. 2.19. Переваги інтегрального підходу до оцінки гідної праці та економічного зростання *

*Складено автором.

По-перше, гідна праця та економічне зростання є складними багатоаспектними поняттями, які неможливо адекватно оцінити за допомогою окремих показників. Використання однієї індексної метрики дозволяє отримати цілісну картину, що було б важче здійснити, якщо потрібно було б аналізувати окремі індикатори. Це особливо актуально в контексті євроінтеграції України, оскільки потребує комплексного підходу до оцінки соціально-економічного рівня регіонів відповідно до європейських стандартів.

По-друге, регіональний аспект дослідження вимагає забезпечення порівнюваності результатів між різними адміністративно-територіальними одиницями України. Інтегральна оцінка дозволяє стандартизувати різномірні показники та привести їх до єдиної шкали вимірювання, що дає можливість їх ранжувати та порівнювати між собою. Це дозволяє виявити регіональні диспропорції, визначити лідерів та аутсайдерів, а також сформулювати певні рекомендації для різних груп регіонів.

По-третє, використання інтегрального підходу відповідає сучасним тенденціям розвитку методології соціально-економічних досліджень, які орієнтуються на цілісне розуміння складних систем.

По-четверте, інтегральна оцінка забезпечує можливість моніторингу динаміки змін у часі, що є критично важливим для оцінки ефективності регіональної політики та впливу євроінтеграційних процесів на соціально-економічний розвиток регіонів України.

Сучасна методологія побудови інтегральних індикаторів включає широкий спектр математично-статистичних методів, кожен з яких має свої переваги та обмеження. Основними етапами побудови інтегральних індексів є нормування, зважування та агрегування даних. Розглянемо детально кожен з цих етапів.

Методи нормування призначені для приведення різнорідних показників до єдиної шкали вимірювання. Цей етап є критично важливим, оскільки індикатори можуть мати різні одиниці вимірювання та різні діапазони значень. Найпоширенішими методами нормування є:

1. Z-стандартизація (Z-score) – метод, який перетворює показники в стандартизовані відхилення від середнього значення. Формула Z-стандартизації:

$$Z = \frac{x - \mu}{\sigma}, \quad (2.4)$$

де x – початкове значення показника;

μ – середнє арифметичне значення масиву даних показника;

σ – стандартне відхилення.

Переваги цього методу включають збереження відносних відстаней між об'єктами та можливість роботи з від'ємними значеннями, а недоліки – чутливість до викидів та складність інтерпретації.

2. Мін-макс нормування – метод, який масштабує значення в діапазоні від 0 до 1 або від 0 до 100. Формула мінімаксу:

$$X_{norm} = \frac{X_i - X_{min}}{X_{max} - X_{min}}. \quad (2.5)$$

Перевагами даного способу є простота інтерпретації та фіксований діапазон значень, в той час як недоліки – висока чутливість до викидів.

3. Рангове нормування – метод присвоєння рангових позицій об’єктам за кожним показником. Цей метод є стійким до викидів, але втрачає інформацію про фактичні відстані між об’єктами, тобто якщо різниця у ВВП на душу населення становитиме між 3 регіонами 10 доларів і 10 тисяч доларів, різниця не буде врахована.

Методи зважування визначають відносну важливість окремих індикаторів в інтегральній оцінці. Це один з найбільш дискусійних аспектів побудови інтегральних індексів, оскільки впливає на кінцевий результат:

1. Рівне зважування – припускає однакову важливість всіх показників. Перевагами є простота та відсутність суб’єктивності, недоліками – ігнорування реальних відмінностей у важливості індикаторів.

2. Експертне зважування – базується на думці експертів щодо відносної важливості індикаторів. Методи включають експертні опитування, метод Дельфі, аналітичну ієрархію процесів (АНР). Даний варіант дозволяє припустити, що умовно середня заробітна плата є більш важливим показником, ніж кількість потерпілих від нещасних випадків на виробництві.

3. Статистичне зважування – використовує статистичні методи для визначення ваг. Включає метод головних компонент (РСА), факторний аналіз, метод найменших квадратів. Його переваги – це об’єктивність та врахування кореляційних зв’язків між показниками.

Методи агрегування об’єднують нормовані та зважені показники в єдиний індекс:

1. Лінійне агрегування – просте додавання зважених показників. Формула лінійного агрегування:

$$l = \sum(w_i * x_i), \quad (2.6)$$

де w_i – вага i -го показника,

x_i – нормоване значення.

Перевагою цього методу є простота обчислення та інтерпретації, а недоліком – можливість повної компенсації низьких значень одних показників високими значеннями інших.

2. TOPSIS (Technique for Order of Preference by Similarity to Ideal Solution), метод, який оцінює близькість до ідеального та найгіршого сценаріїв і особливо добре працює при аналізі багатовимірних даних.

3. SMART (Simple Multi-Attribute Rating Technique) – метод багатокритеріальної оцінки на основі нормованих балів і вагових коефіцієнтів.

Враховуючи складність та багатовимірність досліджуваного явища, оптимальним є комбінований підхід: на першому етапі застосовується min-max нормалізація, яка дозволяє стандартизувати дані та полегшити порівнювання між показниками, на другому – метод рівного зважування для визначення ваг, а для остаточного агрегування – метод TOPSIS, який враховує як найкращий, так і найгірший сценарій.

Такий підхід дозволяє забезпечити баланс між об'єктивністю, прозорістю та інтерпретованістю результатів, особливо у випадку порівняння регіонів з асиметричним розвитком, як це характерно для України.

Для здійснення інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання в регіонах України, враховуючи контекст сталого інноваційного розвитку, необхідно розробити комплексну систему індикаторів, яка відображає ключові аспекти цих явищ. Вибір індикаторів ґрунтується на їх відповідності міжнародним стандартам, зокрема концепції гідної праці Міжнародної організації праці (МОП) та загальноприйнятим підходам до оцінки економічного зростання, а також на доступності, достовірності та порівнянності даних на регіональному рівні. Нижче наведено детальний опис обраних індикаторів, їх обґрунтування та джерел даних.

Для загальної оцінки гідної праці та економічного зростання в регіонах України обрано наступні детермінанти, які відображають ці аспекти, є вимірюваними на регіональному рівні та є стандартними для оцінки в європейському та міжнародному контексті (дані було взято з Держстату):

1. Рівень зайнятості населення, що характеризує частку працевлаштованого населення у віці 15–70 років у загальній чисельності населення відповідного віку. Цей індикатор відображає здатність економіки регіону створювати робочі місця та забезпечувати стабільну зайнятість. Високий рівень зайнятості є ознакою ефективного використання трудового потенціалу.

2. Рівень середньої заробітної плати, який відображає економічну привабливість праці та її відповідність принципу гідної праці щодо забезпечення достатнього рівня доходів для гідного життя.

3. Валовий регіональний продукт (ВРП) на душу населення як ключовий показником економічного розвитку регіонів відображає обсяг створеної доданої вартості на одного жителя регіону. Цей показник дозволяє оцінити економічний потенціал регіону та його внесок у загальнонаціональне зростання.

4. Обсяг капітальних інвестицій на душу населення характеризує рівень інвестиційної активності, яка є рушієм економічного зростання. Інвестиції сприяють модернізації економіки, створенню нових робочих місць і підвищенню конкурентоспроможності регіону. Низький рівень інвестицій може свідчити про певні структурні проблеми економіки.

5. Обсяг витрат промислових підприємств на інновації на одного найманого працівника відображає інноваційну активність регіональної економіки та її орієнтацію на технологічне оновлення. Цей індикатор дозволяє оцінити здатність підприємств до впровадження нових технологій, продуктів і процесів, що є необхідною умовою підвищення продуктивності праці та довгострокової конкурентоспроможності.

Вважаємо, що відібрані індикатори дозволяють комплексно оцінити доступність робочих місць, їх якість та економічну вигоду, що є основними складовими гідної праці. Також вони надають змогу забезпечити комплексну

оцінку економічного зростання, враховуючи як кількісні, так і якісні аспекти розвитку регіонів.

Для того, щоб забезпечити принцип порівнюваності та актуальності наявних даних було взято дані за 2008-2021 роки по 24 областям та м. Київ, оскільки актуальних даних по м. Севастополь та АР Крим не було з 2014 року. Окрім цього, за допомогою наявної інформації та проксі метрик було здійснено орієнтовний прогноз щодо зміни в показниках протягом 2022-2024 років.

Для показника рівня зайнятості було використано рівень найманих працівників на підприємствах та виявлено, що кореляція з цим показником є доволі високою, саме тому було використано приріст даної метрики для вимірювання зайнятості в 2022-2024 рр.

Для валового регіонального продукту на душу населення було використано співвідношення між обсягом реалізованої продукції та обсягом зайнятих за 2022-2024 рр. За історичними даними було виявлено значущу кореляцію, саме тому темпи приросту даного показника були використані для оцінки ВРП на душу населення. Для того щоб знайти проксі метрику для капітальних інвестицій на душу населення було використано співвідношення між обсягом капітальних інвестицій та обсягом зайнятого населення по кожному з регіонів. Було отримано високу кореляцію, тому темпи приросту даного показника використано для моделювання 2022-2024 років. При нормалізації даних методом мінімаксу показники кожного з регіонів будуть мати значення від 0 до 1.

При аналізі нормалізованих показників рівня зайнятості (табл. 2.3) простежується не лише загальна синхронність тенденцій, зумовлена макроекономічними шоками, а й чітка регіональна диференціація, яка відображає структурну вразливість української економіки.

Лідерами за середнім рівнем зайнятості протягом усього періоду залишаються м. Київ, Харківська та Дніпропетровська області через концентрацію високопродуктивних секторів (послуги, важка промисловість, логістика).

Таблиця 2.3. Нормалізовані значення рівня зайнятості населення за регіонами України за 2008-2024 роки *

Регіон	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Вінницька	0,47	0,45	0,46	0,51	0,46	0,44	0,40	0,63	0,54	0,50	0,56	0,58	0,57	0,54	0,95	0,98	1,00
Волинська	0,48	0,49	0,52	0,56	0,50	0,45	0,27	0,24	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,82	0,87	0,75
Дніпропетровська	0,58	0,66	0,71	0,70	0,70	0,71	0,77	0,91	0,74	0,71	0,69	0,70	0,71	0,72	0,93	0,88	0,76
Донецька	0,64	0,48	0,53	0,60	0,57	0,52	0,21	0,00	0,00	0,05	0,04	0,00	0,02	0,03	0,28	0,21	0,14
Житомирська	0,49	0,57	0,64	0,57	0,50	0,47	0,39	0,44	0,48	0,58	0,61	0,62	0,50	0,48	0,88	0,87	0,75
Закарпатська	0,58	0,45	0,48	0,36	0,33	0,34	0,41	0,50	0,39	0,38	0,38	0,37	0,38	0,33	0,91	0,91	0,80
Запорізька	0,54	0,60	0,64	0,67	0,63	0,62	0,58	0,52	0,49	0,49	0,55	0,59	0,55	0,56	0,72	0,57	0,48
Івано-Франківська	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,38	0,38	0,48	0,47	0,47	0,41	0,40	0,90	0,94	0,80
Київська	0,59	0,52	0,56	0,54	0,49	0,43	0,46	0,67	0,63	0,71	0,69	0,69	0,70	0,63	0,93	0,92	0,81
Кіровоградська	0,46	0,38	0,41	0,46	0,43	0,43	0,21	0,32	0,24	0,35	0,38	0,39	0,33	0,31	0,88	0,88	0,75
Луганська	0,42	0,43	0,42	0,42	0,42	0,42	0,00	0,37	0,46	0,45	0,56	0,65	0,59	0,55	0,00	0,00	0,00
Львівська	0,37	0,47	0,50	0,50	0,41	0,36	0,31	0,44	0,48	0,57	0,56	0,57	0,55	0,56	0,98	0,99	0,87
м.Київ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,86
Миколаївська	0,49	0,56	0,60	0,62	0,56	0,55	0,50	0,69	0,61	0,62	0,66	0,67	0,66	0,60	0,76	0,75	0,65
Одеська	0,41	0,45	0,46	0,48	0,49	0,44	0,44	0,60	0,54	0,56	0,59	0,61	0,62	0,61	0,88	0,87	0,75
Полтавська	0,55	0,43	0,44	0,54	0,50	0,42	0,35	0,33	0,27	0,40	0,43	0,47	0,46	0,42	0,91	0,93	0,81
Рівненська	0,36	0,32	0,39	0,54	0,49	0,44	0,49	0,70	0,56	0,48	0,56	0,61	0,56	0,50	0,95	0,97	0,84
Сумська	0,53	0,32	0,33	0,57	0,56	0,49	0,43	0,45	0,55	0,66	0,68	0,73	0,62	0,56	0,87	0,83	0,67
Тернопільська	0,00	0,09	0,17	0,20	0,13	0,08	0,08	0,11	0,16	0,17	0,24	0,24	0,21	0,18	0,85	0,89	0,75
Харківська	0,57	0,59	0,62	0,69	0,68	0,64	0,66	0,77	0,79	0,91	0,91	0,92	0,86	0,82	0,74	0,71	0,62
Херсонська	0,54	0,54	0,58	0,52	0,44	0,44	0,41	0,50	0,47	0,57	0,61	0,66	0,62	0,60	0,26	0,18	0,18
Хмельницька	0,53	0,59	0,60	0,53	0,47	0,45	0,25	0,20	0,32	0,45	0,49	0,50	0,46	0,42	0,92	0,94	0,81
Черкаська	0,47	0,48	0,54	0,58	0,51	0,47	0,40	0,53	0,50	0,61	0,63	0,69	0,63	0,57	0,96	0,96	0,82
Чернівецька	0,35	0,41	0,45	0,45	0,37	0,35	0,33	0,39	0,50	0,60	0,59	0,66	0,59	0,54	0,94	0,93	0,83
Чернігівська	0,57	0,57	0,61	0,60	0,58	0,55	0,45	0,50	0,46	0,56	0,60	0,66	0,59	0,53	0,86	0,88	0,74

*Складено автором.

Проте через близькість до кордону та в умовах повномасштабної війни після 2022 р. показники Харківської області значно впали.

Найнижчі середні значення зафіксовано у Донецькій, Луганській, Волинській та Тернопільській областях. Падіння у Донецькій області було спричинене не лише втратою територій, а й руйнуванням інфраструктури та ланцюгів постачання, що призвело до втрати промислового потенціалу. Порівняння з Луганською областю демонструє, що збереження ключових промислових активів під контролем України дозволило пом'якшити шок і вказує на важливість збереження виробничої бази для подальшого майбутнього. Західні аграрні регіони демонструють різке падіння показників після 2014 р. не лише через зниження рентабельності аграрного експорту, а й з масовим відтоком робочої сили після запровадження безвізового режиму з ЄС (2017 р.). Регіони з низькою доданою вартістю стали донорами робочої сили для європейських ринків, що підриває потенціал довгострокового зростання цих територій.

Показовим є період після 2022 року. Регіони Західної та Центральної України продемонстрували стрибкоподібне зростання, що прямо пов'язано не лише з релокацією підприємств, а й через значний спад в Луганській, Донецькій, Херсонській та Запорізькій областях, в яких велися масштабні бойові дії. Спад у 2024 році свідчить про накопичення нових ризиків: мобілізацію, енергетичну кризу та інфляційний тиск на реальну заробітну плату.

Аналіз нормалізованих показників середньої заробітної плати (табл. 2.4) виявляє не просто домінування столиці, а глибоко вкорінену структурну нерівність доходів, яка є однією з найгостріших проблем регіонального розвитку України.

Беззаперечним і абсолютним лідером залишається м. Київ, що є результатом концентрації IT-кластеру, фінансового сектору, органів влади та міжнародних організацій, що створює високопродуктивні робочі місця з підвищеною оплатою. Диверсифікована економіка столиці (послуги, креативні індустрії, державне управління) робить її стійкою до будь-яких шоків.

Таблиця 2.4 Нормалізовані значення рівня середньої зарплати по регіонах за 2008–2024 роки *

Регіони	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Вінницька	0,03	0,07	0,05	0,10	0,08	0,09	0,09	0,06	0,06	0,13	0,15	0,18	0,12	0,16	0,14	0,12	0,16
Волинська	0,00	0,01	0,02	0,06	0,04	0,04	0,07	0,07	0,06	0,08	0,10	0,15	0,06	0,09	0,09	0,09	0,14
Дніпропетровська	0,20	0,29	0,32	0,35	0,32	0,29	0,31	0,23	0,18	0,22	0,26	0,32	0,21	0,18	0,31	0,44	0,43
Донецька	0,25	0,39	0,45	0,49	0,46	0,49	0,45	0,42	0,37	0,44	0,39	0,43	0,35	0,29	0,33	0,37	0,28
Житомирська	0,02	0,07	0,08	0,10	0,05	0,05	0,07	0,04	0,03	0,07	0,07	0,10	0,08	0,10	0,07	0,05	0,12
Закарпатська	0,10	0,14	0,14	0,13	0,08	0,07	0,12	0,13	0,13	0,20	0,23	0,22	0,20	0,18	0,14	0,10	0,12
Запорізька	0,20	0,23	0,27	0,31	0,24	0,25	0,32	0,24	0,21	0,22	0,28	0,34	0,25	0,26	0,24	0,21	0,32
Івано-Франківська	0,10	0,08	0,12	0,12	0,07	0,06	0,06	0,06	0,03	0,04	0,04	0,08	0,11	0,05	0,06	0,06	0,09
Київська	0,26	0,33	0,31	0,41	0,37	0,32	0,34	0,34	0,26	0,28	0,37	0,44	0,31	0,30	0,31	0,33	0,35
Кіровоградська	0,02	0,10	0,05	0,10	0,07	0,08	0,05	0,05	0,02	0,02	0,02	0,06	0,04	0,00	0,00	0,00	0,02
Луганська	0,17	0,25	0,31	0,45	0,30	0,33	0,20	0,07	0,19	0,11	0,08	0,13	0,17	0,18	0,30	0,42	0,60
Львівська	0,12	0,15	0,14	0,15	0,11	0,11	0,12	0,16	0,13	0,17	0,14	0,16	0,15	0,14	0,18	0,22	0,26
м. Київ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Миколаївська	0,22	0,26	0,25	0,27	0,29	0,32	0,35	0,29	0,26	0,29	0,26	0,40	0,34	0,38	0,26	0,16	0,22
Одеська	0,23	0,33	0,21	0,26	0,22	0,25	0,22	0,27	0,28	0,22	0,18	0,22	0,15	0,15	0,12	0,09	0,13
Полтавська	0,14	0,20	0,27	0,29	0,26	0,22	0,21	0,15	0,14	0,16	0,23	0,21	0,16	0,20	0,19	0,17	0,19
Рівненська	0,15	0,17	0,18	0,21	0,15	0,20	0,21	0,18	0,15	0,14	0,18	0,27	0,29	0,29	0,22	0,15	0,18
Сумська	0,05	0,11	0,09	0,13	0,09	0,09	0,10	0,06	0,06	0,10	0,05	0,08	0,10	0,09	0,07	0,05	0,10
Тернопільська	0,04	0,03	0,04	0,00	0,00	0,00	0,02	0,01	0,00	0,02	0,04	0,08	0,09	0,08	0,06	0,04	0,04
Харківська	0,17	0,24	0,20	0,25	0,21	0,19	0,19	0,16	0,11	0,11	0,12	0,16	0,10	0,11	0,12	0,14	0,15
Херсонська	0,04	0,05	0,05	0,05	0,03	0,04	0,03	0,05	0,08	0,07	0,06	0,10	0,06	0,07	0,04	0,02	0,10
Хмельницька	0,06	0,08	0,09	0,10	0,09	0,11	0,14	0,09	0,08	0,12	0,11	0,20	0,19	0,21	0,14	0,08	0,12
Черкаська	0,03	0,06	0,05	0,13	0,09	0,08	0,07	0,07	0,05	0,08	0,07	0,12	0,07	0,08	0,09	0,10	0,10
Чернівецька	0,07	0,09	0,06	0,07	0,06	0,06	0,02	0,03	0,04	0,08	0,12	0,08	0,09	0,07	0,04	0,00	0,00
Чернігівська	0,01	0,00	0,00	0,03	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,03	0,04	0,05

*Складено автором.

Водночас це лідерство має негативний побічний ефект – столиця виступає «магнітом», який притягує висококваліфіковану робочу силу, що не дає змоги іншим регіонам наздогнати м. Київ.

Найнижчі значення стабільно демонструють Чернігівська, Кіровоградська, Тернопільська, Чернівецька, Херсонська та Волинська області. У цих регіонах переважають підприємства з низькою доданою вартістю. Їх хронічно низькі зарплати є наслідком обмеженої інвестиційної привабливості, слабкої інфраструктури та відпливу молоді.

Окремої уваги заслуговує динаміка Донецької області. До 2014 року Донецька область стабільно посідала друге місце після м. Києва за рівнем середньої заробітної плати, що пояснювалося концентрацією великих підприємств важкої промисловості з традиційно вищими тарифними ставками. Після 2014 року показники області різко знизилися, однак залишилися на середньому рівні через те, що частина підприємств продовжила роботу на підконтрольній Україні території.

Аналіз нормалізованих показників ВРП на душу населення (табл. 2.5) демонструє хронічно високу регіональну диференціацію, яка є структурною рисою української економіки, а не тимчасовим відхиленням.

Абсолютним лідером залишається м. Київ через високу концентрацію доданої вартості у сфері послуг, ІТ, фінансах та державному секторі. З помітного – можна виділити Луганську область, в якій після 2014 року був найменший валовий регіональний продукт серед усіх українських регіонів. Основними причинами цього були втрати ринків, оскільки після російського вторгнення на схід України обсяг торгівлі з Росією зменшився, окрім того через втрату частини підприємств (наприклад, Алчевський металургійний комбінат) населення переходило на роботу в секторах з меншою доданою вартістю (торгівля, сільське господарство).

Серед найкращих (окрім м. Києва) варто виділити Дніпропетровську, Київську та Полтавську області.

Таблиця 2.5 Нормалізовані значення валового регіонального продукту на душу населення по регіонах за 2008-2024 роки

Регіони	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Вінницька	0,05	0,05	0,06	0,07	0,07	0,08	0,12	0,18	0,18	0,20	0,21	0,21	0,21	0,22	0,23	0,26	0,22
Волинська	0,05	0,05	0,05	0,06	0,06	0,05	0,08	0,14	0,11	0,16	0,16	0,18	0,17	0,16	0,21	0,20	0,18
Дніпропетровська	0,41	0,35	0,40	0,43	0,36	0,33	0,36	0,38	0,34	0,37	0,37	0,34	0,33	0,40	0,35	0,38	0,38
Донецька	0,31	0,27	0,30	0,35	0,29	0,24	0,12	0,11	0,10	0,11	0,11	0,10	0,09	0,11	0,05	0,08	0,08
Житомирська	0,04	0,04	0,06	0,06	0,06	0,05	0,09	0,14	0,14	0,16	0,17	0,17	0,17	0,18	0,20	0,23	0,22
Закарпатська	0,02	0,01	0,02	0,02	0,03	0,02	0,05	0,08	0,06	0,09	0,10	0,10	0,09	0,09	0,12	0,14	0,16
Запорізька	0,26	0,22	0,21	0,22	0,19	0,16	0,21	0,27	0,26	0,27	0,26	0,24	0,25	0,28	0,32	0,29	0,32
Івано-Франківська	0,06	0,06	0,07	0,09	0,11	0,09	0,12	0,15	0,13	0,14	0,15	0,15	0,14	0,16	0,14	0,16	0,15
Київська	0,21	0,24	0,26	0,32	0,31	0,26	0,29	0,34	0,34	0,34	0,36	0,35	0,36	0,34	0,34	0,39	0,36
Кіровоградська	0,07	0,07	0,08	0,10	0,09	0,11	0,14	0,20	0,19	0,18	0,19	0,20	0,19	0,21	0,22	0,24	0,22
Луганська	0,17	0,14	0,15	0,18	0,14	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Львівська	0,08	0,09	0,09	0,11	0,12	0,10	0,13	0,18	0,18	0,20	0,20	0,22	0,23	0,23	0,30	0,31	0,28
м.Київ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Миколаївська	0,12	0,15	0,16	0,15	0,12	0,13	0,15	0,21	0,20	0,21	0,20	0,21	0,21	0,22	0,14	0,18	0,17
Одеська	0,19	0,21	0,20	0,19	0,15	0,15	0,16	0,21	0,20	0,22	0,21	0,21	0,23	0,22	0,21	0,23	0,20
Полтавська	0,25	0,25	0,31	0,33	0,29	0,26	0,31	0,38	0,38	0,41	0,40	0,38	0,36	0,42	0,36	0,34	0,35
Рівненська	0,05	0,04	0,05	0,05	0,05	0,04	0,10	0,13	0,11	0,13	0,12	0,13	0,13	0,13	0,15	0,17	0,16
Сумська	0,08	0,08	0,08	0,10	0,09	0,09	0,12	0,18	0,15	0,17	0,17	0,17	0,17	0,19	0,17	0,20	0,21
Тернопільська	0,00	0,02	0,01	0,03	0,03	0,02	0,06	0,10	0,08	0,11	0,11	0,12	0,13	0,13	0,16	0,18	0,19
Харківська	0,22	0,23	0,21	0,22	0,19	0,17	0,19	0,24	0,24	0,25	0,26	0,25	0,24	0,24	0,20	0,25	0,26
Херсонська	0,04	0,06	0,06	0,06	0,04	0,04	0,07	0,13	0,13	0,14	0,14	0,14	0,14	0,15	0,13	0,05	0,06
Хмельницька	0,04	0,05	0,04	0,06	0,07	0,05	0,10	0,14	0,13	0,16	0,16	0,16	0,18	0,18	0,19	0,19	0,19
Черкаська	0,09	0,10	0,11	0,12	0,12	0,12	0,15	0,21	0,19	0,20	0,23	0,22	0,22	0,21	0,22	0,23	0,23
Чернівецька	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,07	0,05	0,08	0,08	0,09	0,09	0,09	0,11	0,17	0,14
Чернігівська	0,07	0,07	0,08	0,09	0,09	0,08	0,11	0,17	0,15	0,18	0,20	0,20	0,20	0,23	0,09	0,12	0,12

*Складено автором.

Полтавська область після вторгнення РФ стала найкращою після м. Києва по валовому регіональному продукту на душу населення, оскільки там розташована потужна промислова база (нафта, газ, металургія) та туди спрямовуються значні інвестиції на розвиток енергетичного сектору.

Після початку повномасштабної війни в частині регіонів відображено певне покращення нормалізованих показників. Це зумовлено комплексом взаємопов'язаних факторів. По-перше, релокацією бізнесу: Вінницька, Львівська та Житомирська області прийняли значну кількість підприємств із постраждалих регіонів, що стимулювало зростання місцевої доданої вартості. По-друге, перерозподілом державних видатків на користь тилкових регіонів, що безпосередньо позначилося на обсягах виробництва та зайнятості. По-третє, статистичним ефектом нормалізації: суттєве погіршення показників регіонів, що постраждали від війни автоматично підвищує відносні значення тих регіонів, де рівень ВРП залишився незмінним. Таким чином, частина зафіксованого «зростання» є не реальним економічним прогресом, а відображенням глибини руйнування в зонах активних бойових дій.

При оцінюванні результатів нормалізованих показників обсягу капітальних інвестицій на душу населення по регіонах (табл. 2.6) можемо бачити, що аналогічно до попередніх показників лідером серед усіх регіонів є м. Київ, оскільки це столиця і основний економічний та політичний центр.

Серед решти регіонів чітко виділяються Київська, Дніпропетровська та Полтавська області. Ці самі регіони лідирували за ВРП на душу населення, що підтверджує те, що інвестиції йдуть туди, де вже є інфраструктура, ринки збуту та кваліфікована робоча сила. Київська область отримує інвестиції не стільки завдяки локальним перевагам, скільки через близькість до столиці та статус логістичного супутника.

Щодо найгірших – можна відмітити значний спад капітальних інвестицій в Луганській області після 2014 року та тривалий низький рівень даного показника в Чернівецькій області, у якій доволі обмежена промислова база та висока частка населення, яке працює в сільському господарстві.

Таблиця 2.6. Нормалізовані значення обсягу капітальних інвестицій на душу населення по регіонах за 2008–2024 роки *

Регіони	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Вінницька	0,02	0,04	0,03	0,05	0,05	0,08	0,08	0,12	0,10	0,13	0,15	0,12	0,14	0,13	0,16	0,13	0,13
Волинська	0,05	0,10	0,01	0,02	0,04	0,05	0,06	0,17	0,12	0,12	0,10	0,15	0,14	0,14	0,16	0,12	0,18
Дніпропетровська	0,19	0,26	0,18	0,20	0,18	0,20	0,20	0,24	0,24	0,26	0,26	0,27	0,32	0,34	0,25	0,26	0,25
Донецька	0,17	0,18	0,10	0,17	0,19	0,19	0,05	0,03	0,03	0,06	0,07	0,08	0,09	0,09	0,04	0,05	0,05
Житомирська	0,03	0,09	0,00	0,00	0,00	0,02	0,02	0,08	0,07	0,10	0,08	0,08	0,12	0,11	0,08	0,11	0,14
Закарпатська	0,01	0,03	0,01	0,02	0,00	0,01	0,01	0,07	0,05	0,07	0,07	0,08	0,05	0,08	0,09	0,07	0,11
Запорізька	0,10	0,14	0,16	0,07	0,07	0,08	0,10	0,12	0,13	0,17	0,11	0,10	0,14	0,16	0,13	0,08	0,08
Івано-Франківська	0,13	0,13	0,09	0,05	0,06	0,07	0,14	0,20	0,11	0,12	0,08	0,07	0,06	0,10	0,08	0,08	0,11
Київська	0,47	0,45	0,28	0,35	0,37	0,44	0,44	0,44	0,50	0,41	0,33	0,38	0,32	0,34	0,34	0,35	0,37
Кіровоградська	0,03	0,14	0,03	0,08	0,09	0,06	0,06	0,11	0,13	0,13	0,09	0,09	0,11	0,11	0,13	0,11	0,12
Луганська	0,10	0,07	0,05	0,05	0,05	0,13	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Львівська	0,12	0,14	0,11	0,12	0,08	0,08	0,09	0,15	0,16	0,18	0,15	0,15	0,15	0,16	0,18	0,19	0,18
м.Київ	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Миколаївська	0,07	0,21	0,12	0,07	0,07	0,10	0,06	0,14	0,19	0,18	0,11	0,13	0,13	0,13	0,09	0,10	0,15
Одеська	0,19	0,31	0,14	0,08	0,15	0,13	0,09	0,11	0,15	0,17	0,13	0,10	0,14	0,12	0,10	0,09	0,11
Полтавська	0,23	0,38	0,15	0,14	0,18	0,20	0,19	0,16	0,25	0,21	0,18	0,21	0,31	0,27	0,24	0,20	0,19
Рівненська	0,04	0,10	0,01	0,01	0,01	0,02	0,03	0,09	0,05	0,08	0,07	0,06	0,06	0,25	0,19	0,12	0,12
Сумська	0,02	0,07	0,02	0,03	0,01	0,02	0,03	0,08	0,10	0,11	0,08	0,08	0,10	0,12	0,09	0,10	0,13
Тернопільська	0,00	0,00	0,02	0,02	0,04	0,03	0,03	0,09	0,08	0,12	0,10	0,10	0,10	0,12	0,14	0,12	0,15
Харківська	0,11	0,18	0,08	0,12	0,12	0,06	0,05	0,11	0,12	0,13	0,11	0,10	0,11	0,11	0,07	0,09	0,13
Херсонська	0,06	0,07	0,01	0,02	0,00	0,00	0,01	0,07	0,07	0,12	0,10	0,15	0,10	0,18	0,02	0,01	0,04
Хмельницька	0,07	0,12	0,04	0,03	0,02	0,04	0,06	0,15	0,15	0,15	0,11	0,10	0,13	0,13	0,13	0,13	0,12
Черкаська	0,09	0,10	0,04	0,02	0,03	0,03	0,03	0,09	0,10	0,11	0,11	0,11	0,11	0,12	0,13	0,13	0,14
Чернівецька	0,12	0,15	0,02	0,00	0,01	0,02	0,00	0,07	0,03	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,05	0,04	0,04
Чернігівська	0,02	0,03	0,01	0,01	0,01	0,03	0,03	0,08	0,09	0,12	0,11	0,10	0,12	0,13	0,16	0,15	0,19

*Складено автором.

Після 2022 року певне пожвавлення показників зумовлено релокаціями бізнесу, європейськими грантами та погіршенням показників у регіонах військових дій.

Характерною особливістю показника капітальних інвестицій є його висока чутливість до реалізації великих інфраструктурних проєктів. Різкі стрибки значень в окремих регіонах у певні роки – наприклад, у Миколаївській у 2009 році або в Рівненській у 2021 – пояснюються не загальним інвестиційним кліматом, а введенням в експлуатацію конкретних об'єктів (портова інфраструктура, енергетичні об'єкти). Це свідчить про те, що інвестиційна активність в Україні залишається точковою, а не системною, і значною мірою залежить від рішень окремих великих інвесторів або державних програм, а не від загального покращення умов ведення бізнесу в регіоні.

На відміну від попередніх показників, нормалізовані значення витрат промислових підприємств на інновації на одного найманого працівника (табл. 2.7) не демонструють стійку ієрархію регіонів, а натомість мають високу волатильність і відсутність чіткого лідера протягом усього аналізованого періоду.

Це відображає специфічну природу інноваційних витрат в Україні: вони носять дискретний і проєктно-орієнтований характер, залежать від одиничних великих інвестицій окремих підприємств і не є системною стратегією регіонального розвитку.

Показово, що м. Київ, яке домінує за всіма іншими показниками, не є беззаперечним лідером за витратами на інновації. Впродовж різних років максимальні значення фіксувалися у Запорізькій, Дніпропетровській, Івано-Франківській, Луганській і Херсонській областях – залежно від активності конкретних промислових підприємств у відповідний рік. Це підтверджує, що інноваційна активність в Україні зосереджена переважно у великих промислових підприємствах важкої промисловості (металургія, хімія, машинобудування), а не розподілена рівномірно між галузями.

Таблиця 2.7. Нормалізовані значення обсягу витрат промислових підприємств на інновації на одного найманого працівника по регіонах за 2008-2024 роки *

Регіони	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Вінницька	0,11	0,22	0,02	0,01	0,53	0,78	1,00	0,30	0,18	0,11	0,13	0,61	0,17	0,49	0,36	0,99	0,88
Волинська	0,30	0,44	0,03	0,09	0,14	0,28	0,35	0,04	0,04	0,26	0,04	0,09	0,00	0,01	0,00	0,00	0,28
Дніпропетровська	0,31	0,19	0,02	0,17	0,31	0,26	0,24	1,00	1,00	0,34	0,07	0,48	0,33	0,78	1,00	0,58	0,39
Донецька	0,52	0,09	0,05	0,39	0,35	0,18	0,23	0,17	0,07	0,51	0,17	0,71	0,90	0,05	0,00	0,00	0,00
Житомирська	0,04	0,02	0,01	0,79	0,06	0,08	0,08	0,02	0,03	0,00	0,05	0,18	0,07	0,08	0,08	0,00	0,38
Закарпатська	0,01	0,02	0,03	0,01	0,00	0,01	0,01	0,02	0,01	0,04	0,01	0,05	0,03	0,03	0,02	0,03	0,03
Запорізька	0,09	0,04	0,02	0,36	0,12	0,16	0,23	0,10	0,07	1,00	1,00	0,35	1,00	1,00	0,55	1,00	0,70
Івано-Франківська	0,72	0,51	1,00	0,17	0,38	0,85	0,17	0,07	0,02	0,22	0,07	0,24	0,00	0,17	0,22	0,40	0,13
Київська	0,05	0,04	0,02	0,04	0,05	0,02	0,05	0,03	0,06	0,17	0,13	0,14	0,41	0,10	0,20	0,49	0,31
Кіровоградська	0,05	0,04	0,05	0,16	0,70	0,17	0,16	0,11	0,10	0,97	0,10	0,16	0,48	0,36	0,25	0,24	0,17
Луганська	1,00	0,01	0,03	0,04	0,16	0,18	0,04	0,01	0,00	0,03	0,01	0,04	0,07	0,20	0,00	0,00	0,00
Львівська	0,11	0,04	0,19	0,03	0,11	0,10	0,11	0,06	0,05	0,17	0,07	0,11	0,28	0,78	0,55	0,95	0,19
м. Київ	0,38	0,35	0,19	0,40	0,58	1,00	0,98	0,20	0,21	0,50	0,13	1,00	0,93	0,75	0,28	0,00	0,21
Миколаївська	0,11	0,04	0,02	0,04	1,00	0,02	0,19	0,01	0,03	0,09	0,04	0,08	0,05	0,15	0,14	0,24	0,04
Одеська	0,11	0,05	0,02	0,09	0,05	0,14	0,29	0,04	0,03	0,04	0,02	0,46	0,75	0,16	0,14	0,20	0,13
Полтавська	0,28	0,00	0,01	0,04	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,13	0,06	0,07	0,00	0,00
Рівненська	0,10	0,04	0,08	0,40	0,36	0,39	0,93	0,11	0,10	0,92	0,28	0,92	0,20	0,46	0,49	0,76	0,08
Сумська	0,09	0,04	0,00	0,08	0,14	0,01	0,11	0,01	0,03	0,23	0,09	0,36	0,58	0,86	0,52	0,00	0,77
Тернопільська	0,08	0,10	0,06	0,24	0,33	0,25	0,33	0,13	0,12	0,43	0,19	0,21	0,49	0,90	0,64	0,74	0,73
Харківська	0,10	0,08	0,02	0,07	0,28	0,27	0,18	0,06	0,02	0,11	0,03	0,11	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00
Херсонська	0,21	1,00	0,30	1,00	0,36	0,14	0,21	0,04	0,00	0,02	0,00	0,00	0,19	0,03	0,09	0,00	1,00
Хмельницька	0,00	0,03	0,00	0,00	0,07	0,00	0,02	0,03	0,00	0,16	0,04	0,06	0,49	0,48	0,66	0,00	0,56
Черкаська	0,06	0,06	0,03	0,08	0,12	0,12	0,22	0,02	0,00	0,07	0,05	0,02	0,06	0,05	0,00	0,00	0,00
Чернівецька	0,50	0,13	0,00	0,03	0,00	0,19	0,18	0,02	0,01	0,11	0,06	0,05	0,05	0,03	0,25	0,45	0,09
Чернігівська	0,20	0,06	0,04	0,05	0,15	0,24	0,18	0,13	0,05	0,22	0,06	0,31	0,35	0,84	0,41	0,93	0,55

*Складено автором.

Запорізька область демонструє відносну стабільність на високому рівні починаючи з 2017 року, що пов'язано з діяльністю великих машинобудівних і металургійних підприємств регіону. Натомість Полтавська область, незважаючи на лідерство за ВРП та капітальними інвестиціями, має вкрай низькі витрати на інновації – це свідчить про те, що її економічне зростання базується на видобутку ресурсів (нафта, газ), а не на технологічному оновленні виробництва.

Серед тенденцій воєнного періоду варто відзначити, що ряд промислово орієнтованих регіонів (Запорізька, Вінницька, Тернопільська, Чернігівська) зберіг або навіть підвищив інноваційну активність після 2022 року. Це може пояснюватися вимушеною адаптацією підприємств до нових умов постачання та виробництва.

Для агрегування усіх показників використаємо метод TOPSIS. Для першого етапу потрібно скласти матрицю критеріїв кожного з регіонів з нормованими даними та описати ваги для кожного з критеріїв. Наступним етапом стане формування зваженої нормалізованої матриці, для її обрахунку потрібно лише наявну матрицю перемножити на ваги кожного з індикаторів. Після цього потрібно обрахувати ідеальне позитивне та ідеальне негативне рішення. У більшості показників, які були обрані до аналізу, логіка є наступною: чим вище значення – тим краще. Проте в таку логіку не вписується безробіття, оскільки тут навпаки: чим нижче значення – тим краще. Щоб полегшити роботу в подальшому, ще на етапі нормалізації з допомогою мінмакс нормалізації було враховано, що чим безробіття менше, тим оцінка вища. Таким чином, було зроблено, що усі критерії є критеріями максимізації, і так як вони вже нормалізовані, то у кожному з них ідеальне позитивне рішення дорівнює 1, а кожне ідеальне негативне рішення дорівнює 0.

Після цього потрібно обрахувати евклідову відстань як до ідеального позитивного рішення, так і до ідеального негативного рішення. Обраховується дана відстань за наступними формулами.

Для ідеального позитивного рішення:

$$S_i^+ = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^+)^2}, \quad (2.7)$$

де v_{ij} – значення зважених показників у матриці;

v_j^+ – ідеальне позитивне рішення.

Для ідеального негативного рішення:

$$S_i^- = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{ij} - v_j^-)^2}, \quad (2.8)$$

є v_{ij} – значення зважених показників у матриці;

v_j^- – ідеальне негативне рішення.

етапом є обчислення відносної близькості до ідеального рішення. Для кожної альтернативи розраховується за наступною формулою:

$$C_i = \frac{S_i^-}{S_i^+ + S_i^-}. \quad (2.9)$$

Значення цього показника коливатиметься від 0 до 1, чим ближче воно до 1, тим краще. І на завершення для визначення найкращих альтернатив потрібно проранжувати дані за спаданням значень.

Після усіх обчислень за рівнем забезпечення гідної праці та економічного зростання виглядає наступним побудовано матрицю рангів регіонів (табл. 2.8).

Результати інтегральної оцінки, відображені в таблиці, засвідчують стійкі просторові закономірності та фіксують кілька структурних розривів у регіональній ієрархії рівня гідної праці та економічного зростання впродовж 2008-2024 рр. Для системного осмислення динаміки рангів доцільно виокремити три хронологічні періоди: стабільний (2008-2013), кризовий після вторгнення (2015-2021), а також воєнний (2022-2024). Точками розриву слугують початок збройного конфлікту на Донбасі та анексія Криму (2014 р.) і повномасштабне вторгнення (2022 р.).

Таблиця 2.8. Таблиця рангів регіонів за рівнем забезпечення гідної праці та економічного зростання за 2008-2024 рр. *

Регіони	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Вінницька	19	17	20	19	13	10	7	8	9	17	12	10	13	11	7	6	4
Волинська	16	11	18	18	19	18	19	23	25	25	25	25	25	25	20	14	10
Дніпропетровська	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2
Донецька	2	3	3	2	2	3	8	19	22	12	22	19	18	23	23	23	24
Житомирська	18	14	12	11	20	17	18	18	14	13	13	16	20	18	16	16	12
Закарпатська	12	19	19	23	23	23	15	13	20	22	21	23	22	21	12	13	11
Запорізька	8	9	7	6	7	7	6	9	7	4	2	6	5	6	10	22	21
Івано-Франківська	24	22	4	25	24	24	22	17	19	20	20	21	21	20	19	10	14
Київська	5	5	6	4	6	4	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3
Кіровоградська	20	21	23	21	15	19	23	21	23	21	23	22	23	22	13	12	18
Луганська	4	15	14	9	10	9	24	22	18	23	19	18	17	16	25	24	23
Львівська	21	12	5	17	18	21	16	12	12	8	11	14	9	8	4	4	5
м.Київ	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Миколаївська	9	7	9	8	8	5	5	5	5	6	6	5	6	5	22	21	20
Одеська	10	8	13	13	4	11	11	7	6	9	9	11	10	9	11	11	16
Полтавська	6	10	11	7	9	8	9	10	11	10	8	8	7	7	5	5	6
Рівненська	22	23	22	16	16	15	12	6	8	19	16	13	11	10	8	7	9
Сумська	15	24	24	12	11	13	10	16	10	7	7	7	12	14	15	19	22
Тернопільська	25	25	25	24	25	25	25	25	24	24	24	24	24	24	18	17	15
Харківська	7	6	8	5	5	6	3	4	4	3	4	4	4	3	14	20	13
Херсонська	14	16	16	20	21	20	17	15	15	14	15	12	14	12	24	25	25
Хмельницька	13	4	10	10	17	16	20	24	21	18	18	20	19	19	9	9	7
Черкаська	17	18	17	14	14	14	14	11	13	11	10	9	8	13	6	8	8
Чернівецька	23	20	21	22	22	22	21	20	16	16	17	17	16	17	17	15	17
Чернігівська	11	13	15	15	12	12	13	14	17	15	14	15	15	15	21	18	19

*Складено автором.

У стабільному періоді регіональна ієрархія відображала індустріальну структуру, що склалася ще в радянський період: лідерство м. Києва, Київської області, Дніпропетровської, Донецької та Харківської областей. Їх основною спільною рисою була концентрація капіталомісткої важкої промисловості, розвинена транспортна інфраструктура та чисельний міський трудовий ресурс. Серед відсталих регіонів протягом всього часу залишалися західні райони з переважною аграрною спеціалізацією: Тернопільська, Івано-Франківська, Чернівецька області.

Період між 2015 та 2021 роком відзначається значними змінами в структурі. Донецька область, яка перед цим входила у трійку кращих, у 2015 році опустилася на 19-ту позицію, а з 2016 року не підіймалася вище 12 місця. Також різко впали показники Луганської області: з 9-го рангу у 2013 році до 22-го у 2015 році. Обидва регіони так і не відновили довоєнних позицій протягом 2015–2021 років, що вказує на незворотний характер втрат промислового та людського капіталу. Водночас Харківська, Дніпропетровська та Київська області зберегли свої високі позиції. Помітним є поступове зростання позицій Львівської з 19-го рангу у 2012 р. до 10-го у 2021 році, що відображає накопичений ефект від розвитку ІТ-сектору та туризму. Вінницька та Черкаська області також демонстрували поступове покращення рангів ще до 2022 року, що означає: їх подальше зростання частково є результатом реального накопиченого потенціалу, а не лише статистичного ефекту воєнного перерозподілу.

Воєнний період (2022–2024) остаточно переформатував регіональну ієрархію. Покращення нормалізованих показників у частині регіонів зумовлено трьома взаємопов'язаними факторами: по-перше, релокацією бізнесу – Вінницька, Львівська та Житомирська області прийняли значну кількість переміщених підприємств, що стимулювало зростання місцевої доданої вартості; по-друге, перерозподілом державних видатків та міжнародної допомоги на користь тилкових регіонів; по-третє, статистичним ефектом нормалізації – суттєве погіршення показників Луганської, Донецької, Херсонської та Запорізької областей автоматично підвищує відносні значення тих регіонів, де абсолютний

рівень показників залишився незмінним. Таким чином, частина зафіксованого «покращення» є не реальним прогресом, а відображенням глибини руйнування в зонах активних бойових дій, що необхідно враховувати при інтерпретації результатів подальшого кластерного аналізу.

Географічна візуалізація результатів за 2021 році (рис. 2.20) наочно ілюструє просторову концентрацію найвищих значень інтегрального показника в центральній-східній частині країни.

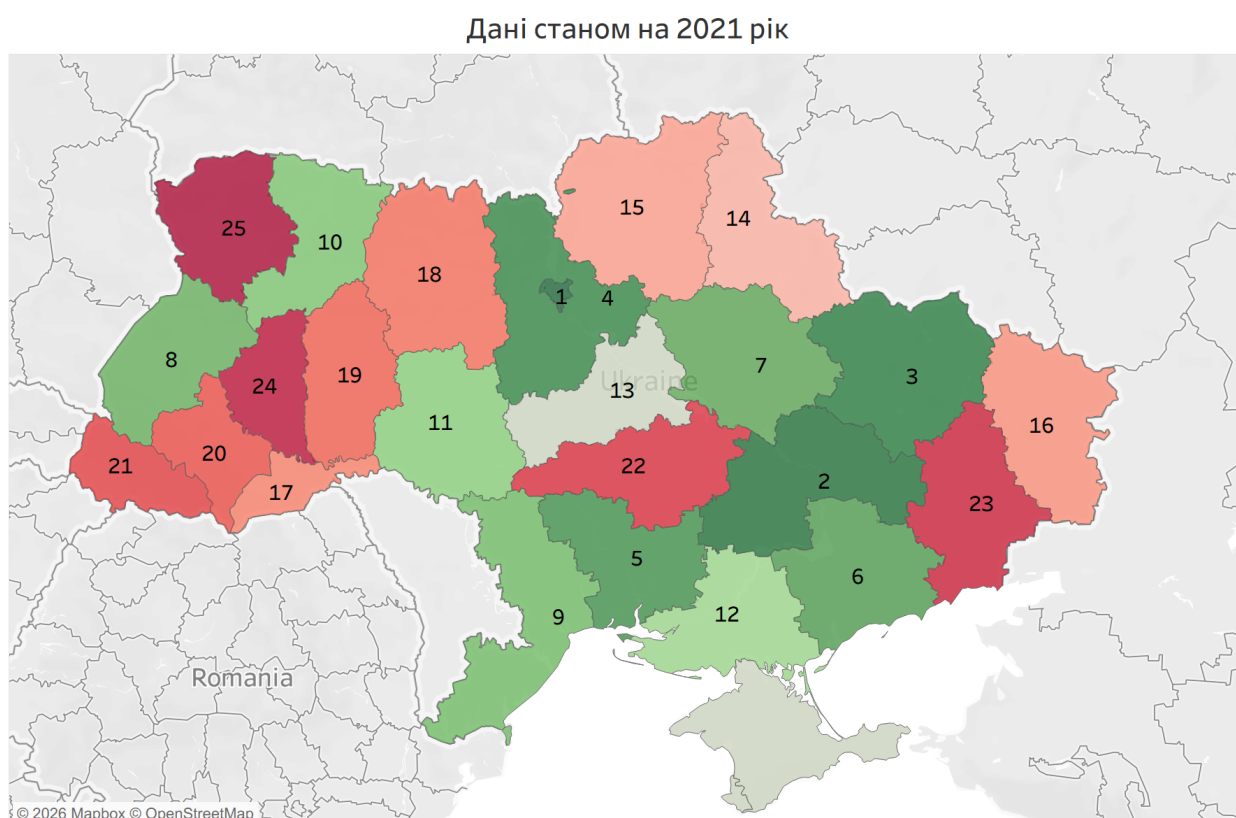


Рис. 2.20. Ранги регіонів України за результатами інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за 2021 рік *

*Складено автором на основі даних [53].

Топ-5 складали м. Київ, Київська, Дніпропетровська, Харківська та Миколаївська області – регіони, обласні центри яких або є мегаполісами-мільйонниками, або мають стратегічне значення з огляду на розвиток важкої промисловості та агропереробки. Суттєво, що позиції Харківської та Миколаївської областей у 2021 році стали піком їхнього довоєнного зростання,

оскільки вже наступного року обидва регіони зафіксували різке падіння внаслідок повномасштабного вторгнення.

Аналіз середніх рангів за період повномасштабної війни у 2022-2024 рр. (рис. 2.21) підтверджує формування принципово нової просторової структури.

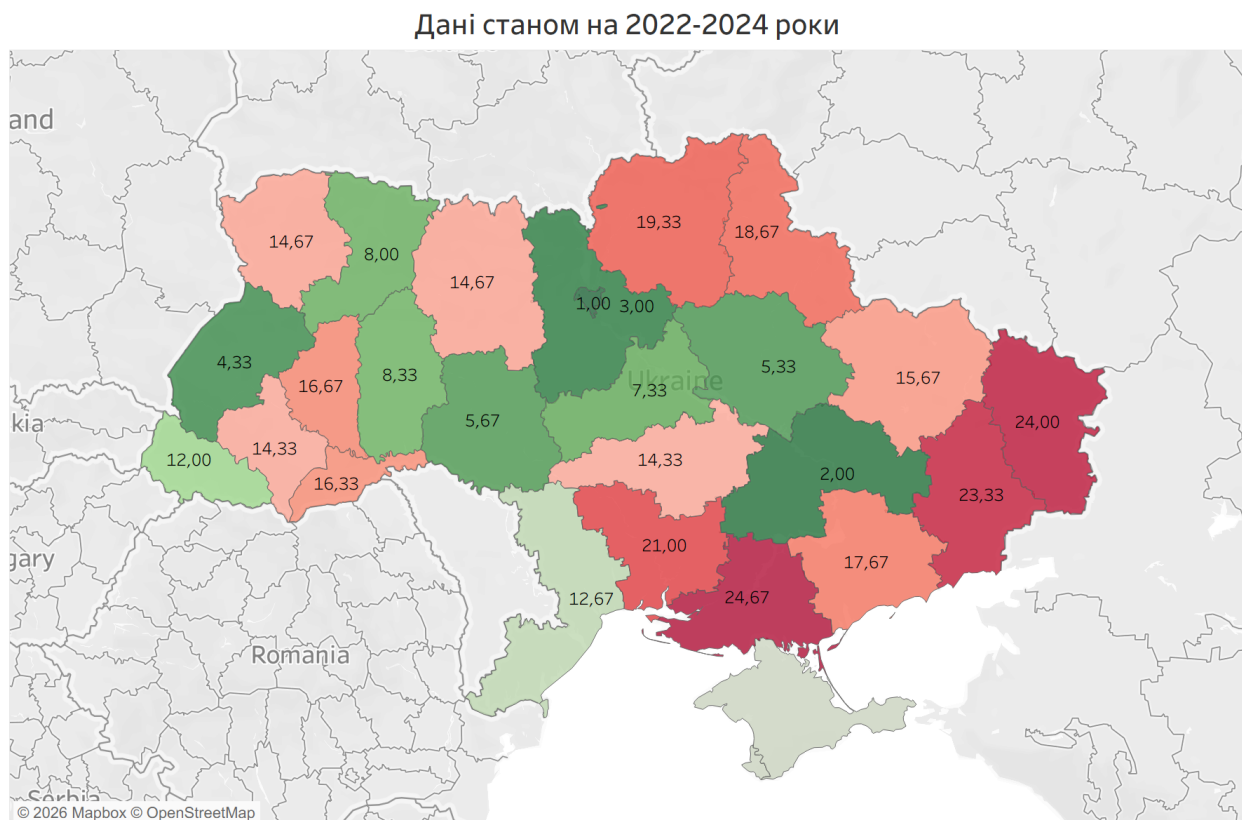


Рис. 2.21. Середні ранги регіонів України за результатами інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за 2022-2024 рр.*

*Складено автором на основі даних [53].

Повномасштабне вторгнення на початку 2022 року спричинило другий, значно глибший структурний розрив у регіональному розподілі. Найбільшим є падіння Харківської, Запорізької, Херсонської та Миколаївської областей. Ці регіони об'єднує спільний фактор – безпосередня близькість до зони активних бойових дій або часткова окупація, що зумовила руйнування виробничої інфраструктури, масове вимушене переміщення населення і призупинення інвестиційної активності.

Паралельно із деградацією прифронтових регіонів спостерігається суттєве поліпшення позицій низки західних і центральних областей, що прийняли

значний приплив внутрішньо переміщених осіб і релокованих підприємств. Найвиразнішу висхідну динаміку демонструють Вінницька, Львівська та Хмельницька області. Зазначені регіони, що у довоєнний період стабільно утримували середні або нижче середніх позиції, в умовах воєнної економіки перетворилися на реципієнтів переміщених виробничих потужностей і трудового ресурсу, що забезпечило стабільну зайнятість та відносно менший спад інвестицій, порівняно з постраждалими областями.

Зіставлення даних за 2021 і 2022-2024 роки показує значні зміни в українській економіці. Якщо в першому періоді було видно, що області сходу та півдня мали перевагу над західними (за виключенням Донецької та Луганської областей), то в 2022 – 2024 році кращими вже стали західні та центральні області, оскільки прикордоння значним чином постраждало від військових дій. Таким чином, повномасштабне вторгнення внесло суттєві зміни в традиційній регіональній ієрархії регіонів України.

З метою формування диференційованої регіональної політики у сфері гідної праці та економічного зростання в контексті євроінтеграції, отримані результати інтегральної оцінки покладено в основу сегментування регіонів України. Проведений аналіз дозволяє виокремити чотири аналітично обґрунтованих групи, що охоплюють усі 25 регіонів.

Група 1 – «Стабільні лідери» – охоплює регіони, які поєднують найвищий довоєнний рівень зі стійкістю до воєнних шоків: м. Київ, Київська, Дніпропетровська та Полтавська області. З точки зору сталого інноваційного розвитку саме ці регіони формують інноваційне ядро національної економіки: в них сконцентровані заклади вищої освіти та основна частка ІТ-зайнятості. Відповідно, стратегія гідної праці для цієї групи має передбачати не лише збереження досягнутих стандартів, а й активне масштабування інноваційних форм зайнятості з поступовим поширенням їх на регіони інших груп. Спільними рисами даної групи є: диверсифікована економічна база (поєднання промисловості, сфери послуг та логістики), висока частка міського зайнятого населення, розвинена транспортна і цифрова інфраструктура, а також

віддаленість від активних бойових дій. Незмінна першість м. Києва відображає значну концентрацію фінансового, людського та інституційного капіталу в столичному регіоні. Регіони групи I виступають потенційними «локомотивами» євроінтеграційного зближення, оскільки їхній поточний рівень розвитку найближчий до стандартів нових країн-членів ЄС.

Група 2 – «Регіони-реципієнти» – є найбільшою за складом і найбільш неоднорідною за довоєнним рівнем: Вінницька, Львівська, Хмельницька, Закарпатська, Івано-Франківська, Кіровоградська, Волинська, Черкаська та Тернопільська області. Спільною ознакою є суттєве покращення рангів у воєнний період, що пояснюється масштабним притоком внутрішньо переміщених осіб і релокованих підприємств та більш стабільною ситуацією, порівняно з областями, які зазнали втрат через активні бойові дії. Найбільш виразна позитивна динаміка характерна для Вінницької та Львівської областей, які під час війни потрапили в топ-7, хоча до війни жодного разу не підіймалися вище 9 місця. Водночас принципово важливим є питання, чи є покращення цих регіонів пов'язаним із реальним нарощуванням виробничого та людського капіталу чи лише відносним – наслідком погіршення позицій конкурентів у нижній частині таблиці.

Група 3 – «Помірно стабільні» – об'єднує шість регіонів із середнім рівнем довоєнного розвитку та відносно нейтральною воєнною динамікою: Рівненська, Одеська, Житомирська, Чернівецька, Чернігівська та Сумська області. Ці регіони характеризуються хронічними структурними диспропорціями – залежністю від одного сектора, низькою диверсифікацією робочих місць та повільним темпом інституційних реформ. Це формує необхідність застосування до них специфічних інструментів структурної трансформації в рамках євроінтеграційного курсу.

Група 4 – «Прифронтові та постраждалі» – включає шість регіонів із найбільшими падінням рангів після 2014 та 2022 року: Миколаївська, Харківська, Херсонська, Запорізька, Донецька та Луганська області. Ці регіони об'єднує безпосередня близькість до лінії зіткнення або часткова чи повна

окупація, що зумовила масштабне руйнування промислової та соціальної інфраструктури, втрату значної частини трудового ресурсу та фактичне припинення інвестиційної активності. Розрив між довоєнним потенціалом та воєнною реальністю є найбільшим серед усіх груп і свідчить про те, що саме ці регіони зазнали найглибшого структурного регресу, подолання якого потребуватиме найбільших ресурсів у рамках повоєнного відновлення.

Узагальнена характеристика чотирьох груп підтверджує, що кожна з них потребує принципово різної логіки управлінського впливу у сфері забезпечення гідної праці та економічного зростання. Для групи I пріоритетним є підвищення якості зайнятості та наближення стандартів оплати праці до рівня нових країн-членів ЄС. Для групи II важливою є трансформація тимчасового ефекту релокації в стійкі структурні переваги через цілеспрямовані інвестиційні стимули та розвиток локальних ринків праці. Для групи III найбільшим пріоритетом має бути структурна диверсифікація економіки з опорою на євроінтеграційні програми регіонального розвитку. Для групи IV – комплексне повоєнне відновлення, що поєднує відбудову інфраструктури, реінтеграцію переміщеного населення та залучення міжнародного фінансування. Обґрунтування диференційованих стратегій для кожної групи, визначення пріоритетних інструментів стимулювання та прогнозування темпів досягнення стандартів ЄС буде детальніше описано в третьому розділі дисертаційної роботи.

Висновки до розділу 2

1. Здійснено комплексний аналіз тенденцій та закономірностей зміни показників гідної праці та економічного зростання в Україні за 2000–2024 рр. Встановлено, що національна економіка пережила чотири послідовних шоки: глобальну фінансово-економічну кризу 2008-2009 рр., анексію Криму й початок збройного конфлікту на Донбасі (2014 р.), пандемію COVID-19 (2020 р.) та повномасштабне вторгнення РФ (2022 р.), яке спричинило найглибший економічний спад за всю історію незалежності – скорочення ВВП на 28,8%. Між шокowymi епізодами фіксувалися відновлювальні фази зростання, що

підтверджує наявність певного базового адаптаційного потенціалу економіки, проте жодному із відновлень не вдалося повністю подолати накопичений структурний відрив від довоєнних рівнів розвитку.

2. На основі модифікованої виробничої функції Кобба-Дугласа, що враховує витрати промислових підприємств на інновації, здійснено кількісну оцінку детермінант економічного зростання України за 2010–2024 рр. ($R^2 = 0,8929$). Встановлено, що зростання капітальних інвестицій на 1% забезпечує приріст ВВП на 0,5553%, тоді як збільшення кількості найманих працівників на 1% супроводжується зменшенням ВВП на 0,3110%, що свідчить про надмірну зайнятість у низькопродуктивних секторах економіки. Зростання витрат на інновації на 1% також пов'язане з незначним скороченням ВВП (–0,0587%), що відображає часовий лаг між інноваційними витратами та їх економічним ефектом і підтверджується відставанням України за Global Innovation Index (66 місце зі 139 країн), тоді як більшість нових членів ЄС входять до топ-40. Отримані результати обґрунтовують пріоритетність нарощування інвестиційної активності та структурної модернізації зайнятості над екстенсивним збільшенням кількості робочих місць.

3. Виявлено негативну динаміку ключових індикаторів ринку праці України під впливом кризових чинників. Рівень зайнятості населення, який зріс з 55,8% у 2000 р. до 60,3% у 2013 р., так і не відновився після 2014 р. до докризових показників. Рівень безробіття сягнув критичної позначки 24,5% у 2022 р. внаслідок повномасштабного вторгнення, тоді як рівень неформальної зайнятості залишається суттєво вищим за середній показник по ЄС. Встановлено, що сукупна дія мобілізаційних процесів, масштабної вимушеної еміграції та руйнування виробничої інфраструктури сформувала безпрецедентні виклики для забезпечення гідної праці та відновлення зайнятості в Україні.

4. Визначено, що номінальна середньомісячна заробітна плата в Україні демонструє стійке зростання (з 230 грн у 2000 р. до 21 473 грн у 2024 р.), проте реальна купівельна спроможність суттєво обмежувалася хвилями девальвації та інфляції у кризові роки. Виявлено значний гендерний розрив в оплаті праці: у

2021 р. середня заробітна плата жінок становила 81,6% від заробітної плати чоловіків. Водночас середня заробітна плата в Україні у 2023 р. складала лише близько 18% від середнього показника по ЄС, що є одним із ключових індикаторів глибини соціально-економічного відставання від стандартів гідної праці країн-членів Євросоюзу.

5. Проведено порівняльну оцінку індикаторів України та країн ЄС у сфері гідної праці та економічного зростання, яка засвідчила значний і стійкий розрив між вітчизняними показниками та середньоєвропейськими стандартами за всіма ключовими вимірами. Встановлено, що співвідношення між ВВП на душу населення за ПКС в Україні та ЄС, яке досягло свого максимуму відносно рівня ЄС у 2008 р. (40,6%), у 2022 р. знизилося до 25,7%. Найбільш критичними детермінантами відставання визначено низьку продуктивність праці, недостатній рівень капітальних інвестицій та структурні диспропорції ринку праці, що зберігаються попри реформи євроінтеграційного спрямування.

6. Виявлено, що молодіжне безробіття та категорія NEET (молодь, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок) залишаються системними викликами ринку праці України. Частка молоді NEET у 2021 р. становила 14,3%, перевищуючи середній показник по ЄС на 46%. Порівняльний аналіз із досвідом Польщі та Румунії засвідчив, що рівень молодіжного безробіття в Україні суттєво вищий, ніж у країн ЄС зі схожою трансформаційною історією, що зумовлено недостатньою адаптацією освітньої системи до потреб сучасного ринку праці, регіональною нерівномірністю доступу до якісної освіти та значним поширенням неформальної зайнятості серед молоді.

7. Розроблено та апробовано методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України із застосуванням методу TOPSIS та мінімакс-нормалізації. Оцінку здійснено за ключовими індикаторами: рівнем зайнятості, середньою заробітною платою, валовим регіональним продуктом, обсягом капітальних інвестицій на душу населення та обсягом витрат промислових підприємств на інновації на одного найманого працівника. Виявлено стійку регіональну ієрархію у довоєнний стабільний період (2008-

2013 рр.), яка відображала успадковану від радянського часу індустріальну структуру з лідерством м. Києва, Київської, Дніпропетровської, Донецької та Харківської областей.

8. На основі результатів інтегральної оцінки здійснено авторське групування 25 регіонів України на чотири аналітично обґрунтованих групи. «Стабільні лідери» поєднують найвищий довоєнний рівень зі стійкістю до воєнних шоків і є потенційними «локомотивами» євроінтеграційного зближення. «Регіони-реципієнти» суттєво покращили ранги у воєнний період завдяки притоку ВПО та релокованих підприємств. «Помірно стабільні» регіони характеризуються хронічними структурними диспропорціями та потребують специфічних інструментів структурної трансформації. «Прифронтові та постраждалі» регіони зафіксували найбільше падіння рангів і потребуватимуть найзначніших ресурсів у рамках повоєнного відновлення.

9. Доведено, що повномасштабне вторгнення 2022 р. спричинило другий, значно глибший структурний розрив у регіональній ієрархії, кардинально змінивши традиційне просторове співвідношення між регіонами сходу, центру та заходу країни. Якщо до 2022 р. південні та південно-східні регіони стабільно лідирували завдяки концентрації важкої промисловості та розвинутій транспортній інфраструктурі, то в умовах воєнної економіки найвиразнішу висхідну динаміку продемонстрували Вінницька, Львівська та Хмельницька області як реципієнти переміщених виробничих потужностей і трудового ресурсу. Встановлено, що виокремлені групи формують диференційовану аналітичну основу для обґрунтування пріоритетних напрямів регіональної політики та стратегій наближення до стандартів ЄС, що розвиватиметься у третьому розділі дисертаційної роботи.

РОЗДІЛ 3

ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

3.1. Оцінка перспектив досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку

Результати комплексного аналізу, проведеного в попередніх розділах дисертації виявили значні розбіжності між рівнем відповідності ринку праці України європейським стандартам гідної праці. Інтегральна оцінка регіонів України за показниками гідної праці та економічного зростання, здійснена у підрозділі 2.3, продемонструвала значну територіальну диференціацію, що актуалізує необхідність розробки науково обґрунтованих практичних рекомендацій щодо подолання виявлених дисбалансів.

У контексті євроінтеграційних прагнень України, закріплених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також отриманням статусу кандидата на членство в ЄС у червні 2022 року, особливої актуальності набуває питання визначення реалістичних траєкторій наближення до європейських стандартів у сфері праці. Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [106] визначено стратегічні орієнтири національного розвитку, серед яких Ціль 8 «Гідна праця та економічне зростання» позиціонується як ключова для досягнення інших цілей сталого розвитку.

Отже, виникає необхідність науково-практичного обґрунтування напрямів та механізмів забезпечення гідної праці й економічного зростання в Україні на основі критичного осмислення перспектив досягнення європейських стандартів, визначення пріоритетних векторів державної політики та розробки системи економічних стимулів для прискорення конвергенції з ЄС.

Важливо сформулювати науково-методичне підґрунтя для прийняття управлінських рішень на рівні центральних органів виконавчої влади, зокрема

Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості, регіональних органів влади, а також міжнародних партнерів, що надають технічну та фінансову підтримку процесам трансформації ринку праці в Україні.

Насамперед важливо вивчити відповідність українського законодавства європейським стандартам у сфері гідної праці (табл. 3.1).

Правове забезпечення гідної праці в Україні здійснюється у контексті реалізації зобов'язань, взятих за Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, ратифікованою Верховною Радою України 16 вересня 2014 року [64]. За даними Урядового офісу координації європейської та євроатлантичної інтеграції, станом на 2024 рік загальний прогрес виконання зобов'язань за Угодою становить 81%.

Ключовими положеннями Угоди про асоціацію у сфері праці є глава 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей», стаття 419, яка підкреслює важливість зміцнення співробітництва у сфері гідної праці та охорони праці, стаття 291, що визначає повну та продуктивну зайнятість центральними елементами економічної моделі, стаття 420, яка конкретизує напрями співпраці щодо покращення охорони здоров'я та безпечних умов праці.

Центральне місце у європейській нормативно-правовій базі з питань безпеки та гігієни праці посідає рамкова Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів для заохочення поліпшення безпеки і здоров'я працівників на робочому місці [65], яка встановлює загальні принципи запобігання професійним ризикам, захисту здоров'я, інформування, консультацій, збалансованої участі та навчання працівників і їх представників. На основі положень цієї рамкової директиви було прийнято понад 30 окремих директив, що деталізують вимоги до конкретних ризиків, категорій працівників, робочих місць та видів діяльності, формуючи таким чином ієрархічно структуровану систему правового регулювання, яка безпосередньо корелює з досягненням ЦСР 8, зокрема щодо захисту трудових прав і сприяння безпечним умовам праці для всіх працівників.

Таблиця 3.1. Матриця відповідності українського законодавства європейським стандартам у сфері гідної праці *

Європейська директива	Основні вимоги	Державний нормативно-правовий акт	Коментар
Директива 89/391/ЄЕС	Загальні принципи охорони праці, оцінка ризиків	Законопроект №10147 (підготовка до II читання); частково Закон «Про охорону праці» № 2694-XII	Очікуються покращення після прийняття № 10147 (ймовірно 2026). Наразі бракує повної системи ЄС [68 ,69].
Директива 89/656/ЄЕС	Засоби індивідуального захисту	Наказ Мінсоцполітики № 1804 від 29.11.2018 + Постанова КМУ № 771 від 21.08.2019	Практично повністю імплементовано, наказ розроблений саме під цю директиву [70].
Директива 2003/88/ЄС	Організація робочого часу	КЗпП України (ст. 50-73)	Основні базові гарантії (відпочинок, відпустка, нічна робота) врегульовані повністю. Відсутнє середнє обмеження 48 годин і регулювання on-call time для нестандартних форм [71].
Директива 2000/78/ЄС	Рівність та недискримінація	Закон № 5207-VI від 06.09.2012, ст. 2-1, 24 КЗпП	Дискримінація заборонена, проте слабкі механізми захисту та важко сформувавши докази [72].
Директива 91/533/ЄЕС (скасована з 1.08.2022)	Інформування про умови праці	Ст. 29 КЗпП, Закон № 1213-IX від 04.02.2021	Не охоплює цивільно-правові договори та деякі елементи передбачуваності графіку.
Директива 2019/1152 (замінила директиву 91/533/ЄЕС з 1.08.2022)	Прозорі та передбачувані умови праці	ст. 29 КЗпП, Закон № 1213-IX від 04.02.2021,	Директива ЄС враховує нові форми зайнятості, в той час як в Україні це не повністю впроваджено.
Директива 2019/1158/ЄС	Баланс між роботою та сімейним життям	ст. 77 КЗпП, ст. 17-20 ЗУ «Про відпустки»	Відсутня гарантована відпустка для опікунів, не описана відпустка через форс-мажорні обставини, орієнтована на матерів.

*Складено автором за матеріалами [68-72].

Процес імплементації розпочався у 2017 році Постановою КМУ № 1106 від 25 жовтня 2017 року [66]. У 2018 році затверджено Концепцію реформування системи управління охороною праці (розпорядження КМУ № 989-р від 12 грудня

2018 року) [67]. Однак процес адаптації зосереджений переважно на імplementації окремих директив, без транспонування загальної архітектури законодавства ЄС.

Аналіз матриці відповідності засвідчує, що в Україні було впроваджено низку європейських стандартів у сфері гідної праці, зокрема щодо засобів індивідуального захисту (Директива 89/656/ЄЕС), базових гарантій організації робочого часу (Директива 2003/88/ЄС) та заборони дискримінації (Директива 2000/78/ЄС).

Водночас ключовою перешкодою залишається неповна імplementація рамкової Директиви 89/391/ЄЕС про заходи для заохочення поліпшення безпеки та здоров'я працівників на роботі. Законопроект № 10147 «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», покликаний усунути цей розрив, станом на листопад 2025 р. він був підготовлений до другого читання тощо. До його прийняття Україна не має повноцінної системи управління ризиками на рівні підприємства, передбаченої законодавством ЄС.

Окремої уваги потребує адаптація до Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, яка набула чинності в ЄС з 1 серпня 2022 року та замінила Директиву 91/533/ЄЕС. Національне законодавство (ст. 29 КЗпП, Закон № 1213-IX) частково враховує її вимоги, проте не повною мірою охоплює осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами та платформну зайнятість

Суттєві прогалини зберігаються також у сфері балансу між роботою та сімейним життям (Директива (ЄС) 2019/1158) оскільки відсутні гарантії відпустки для опікунів, відпустки через форс-мажорні сімейні обставини та чітке регулювання гнучкого графіку для батьків дітей до 8 років.

Отже, процес гармонізації українського трудового законодавства з європейськими стандартами гідної праці характеризується фрагментарністю та нерівномірністю. Серед основних проблем варто виокремити наступні:

- відсутність повноцінної імplementації рамкової Директиви 89/391/ЄЕС;
- недостатнє врегулювання нових та нестандартних форм зайнятості (платформна зайнятість, дистанційна робота, нульові години тощо);

– слабкість механізмів захисту від дискримінації та притягнення до відповідальності.

Ці чинники суттєво обмежують можливість досягнення повної відповідності європейським стандартам гідної праці у середньостроковій перспективі (до 2030 року).

Оцінка готовності України до досягнення європейських стандартів гідної праці потребує комплексного підходу, який охоплює як аналіз сильних і слабких сторін національної системи, так і прогнозування можливих траєкторій розвитку з урахуванням реальних показників та цільових орієнтирів. У цьому контексті доцільним є застосування SWOT-аналізу для систематизації внутрішніх і зовнішніх факторів та сценарного аналізу для моделювання альтернативних шляхів розвитку.

На основі проведеного у попередніх розділах аналізу можна виокремити ключові фактори, що визначають потенціал України у досягненні європейських стандартів гідної праці (рис. 3.1).

Результати SWOT-аналізу свідчать, що Україна володіє низкою конкурентних переваг, зокрема, стратегічна орієнтація України на європейську інтеграцію, що передбачає інституційне та нормативне впровадження у сфері праці. Державна політика поступово адаптується до ключових європейських соціальних прав, а цифровізація адміністративних послуг у сфері зайнятості (зокрема, впровадження платформи «Дія» та цифрових сервісів Міністерства економіки) демонструє готовність до інноваційних підходів у сфері управління працею. Водночас високий рівень цифрової грамотності та розвиток ІТ сектору створює передумови для швидкого реагування на нові виклики та освоєння сучасних професій.

Незважаючи на наявний потенціал, Україна стикається з низкою серйозних внутрішніх обмежень. Однією з ключових проблем залишається висока частка тіньової зайнятості, що ускладнює реалізацію трудових прав, підриває основи соціального страхування та призводить до структурної нерівності.

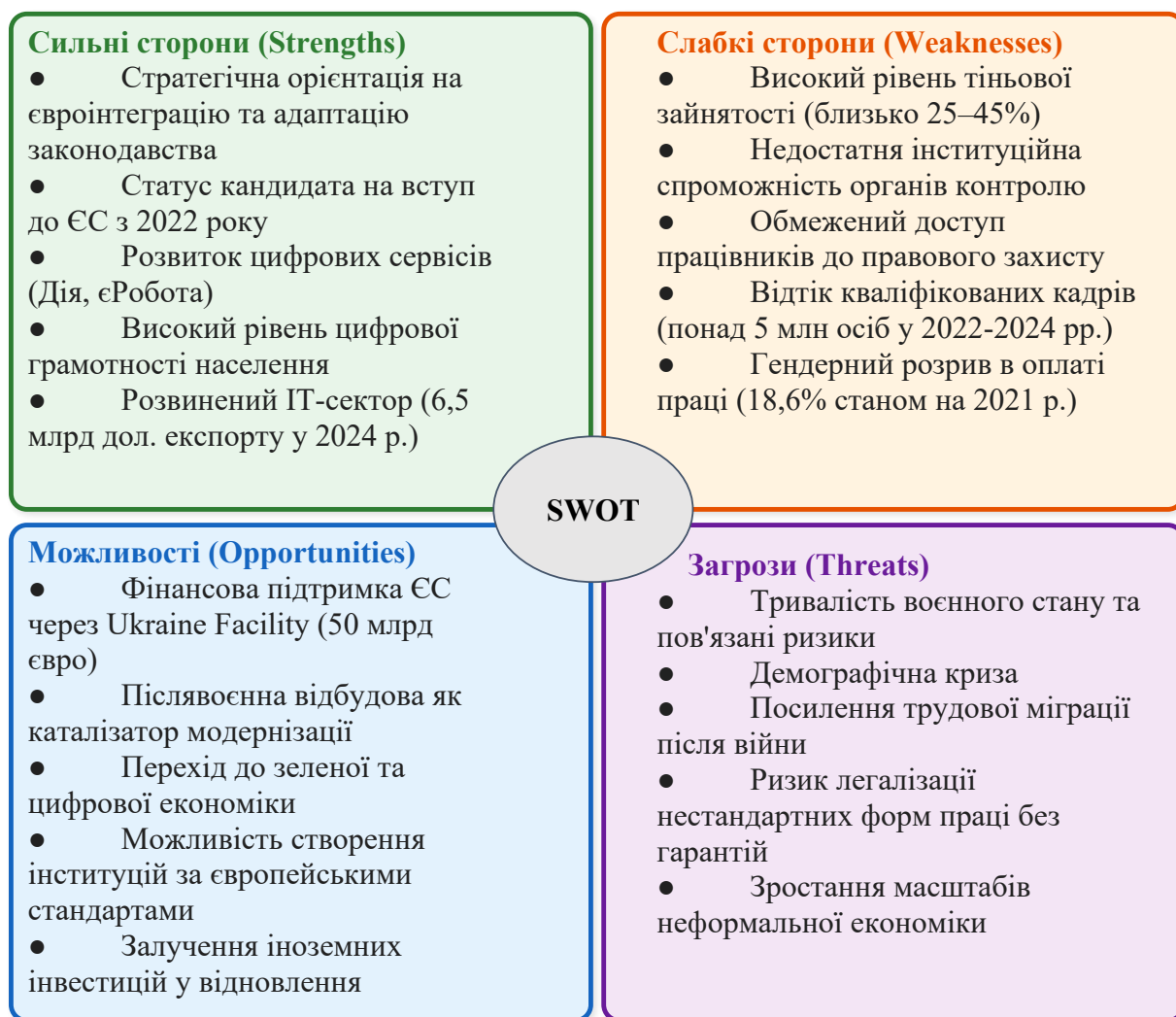


Рис. 3.1. Матриця SWOT-аналізу готовності України до досягнення європейських стандартів гідної праці *

*Складено автором за матеріалами [50, 53, 60, 62, 68-72]

Інституційна спроможність забезпечення дотримання трудового законодавства залишається недостатньою, що виражається у низькому рівні інспекційної діяльності, обмеженому доступі працівників до правового захисту та нерозвиненому механізмі колективних переговорів. Окремим викликом є значний рівень міграції кваліфікованої робочої сили, що призводить до «відтоку кадрів» та демографічного розбалансування. Гендерний розрив в оплаті праці також поки не відповідає європейському рівню.

Слід зазначити, що зовнішнє середовище водночас формує як перспективи, так і ризики. Фінансова та технічна підтримка з боку міжнародних донорів,

зокрема Європейського Союзу, Світового банку та USAID [73], відкриває можливості для модернізації системи зайнятості, освіти та соціального захисту. Післявоєнна економічна відбудова створює унікальне вікно можливостей для залучення інвестицій, створення нових робочих місць і формування інституцій нового формату. Перехід до зеленої та цифрової економіки відкриває нові сектори зайнятості, що потенційно відповідають критеріям гідної праці. Водночас тривала війна, затягування реформ, а також глибока демографічна криза, що проявляється в зниженні народжуваності, старінні населення, втратах на війні можуть стати значними перешкодами для розвитку сфери праці. Серед загроз також слід відзначити втрату людського капіталу, загрозу трудової експлуатації, зростання масштабів неформальної економіки та ризики легалізації нестандартних форм праці без належних соціальних гарантій [74].

Другим методом в контексті дослідження даної тематики стане побудова нами можливих сценаріїв, щодо подальшого розвитку концепту гідної праці в Україні. Сценарний аналіз перспектив досягнення Україною стандартів гідної праці до 2030 р. передбачає розгляд трьох базових сценаріїв: оптимістичного, інерційного та песимістичного (табл. 3.2). На відміну від традиційних якісних описів, кожен сценарій у цьому дослідженні визначається через кількісні граничні значення ключових індикаторів та умови переходу між сценаріями, що надає аналізу верифікованого характеру. Вибір між сценаріями не є детермінованим, у залежності від реалізації семи ідентифікованих тригерів реальна траєкторія може змінюватись як у напрямку прискорення, так і погіршення.

Оптимістичний сценарій базується на припущенні про мобілізацію внутрішніх ресурсів і посилення зовнішньої підтримки, що супроводжується прискореним впровадженням реформ. Ключовою передумовою є завершення активної фази бойових дій до кінця 2026 р. та відновлення макроекономічної стабільності, яка забезпечить середньорічне зростання ВВП на рівні $\geq 4\%$ у горизонті 2026-2030 рр.

Таблиця 3.2. Сценарний аналіз перспектив досягнення Україною стандартів гідної праці до 2030 р.*

Параметри	Сценарії		
	Оптимістичний	Інерційний	Песимістичний
Завершення активної фази бойових дій	до 2026 р.	2026–2027 рр.	після 2028 р. або не настає
Гармонізація трудового законодавства з ЄС	$\geq 80\%$ директив до 2028 р.	50–60% директив до 2030 р.	$< 40\%$ директив до 2030 р.
Середнє зростання реального ВВП (2026–2030)	$\geq 4\%$ на рік	2–4% на рік	$< 1\%$ або рецесія
Тіньова зайнятість у 2030 р.	$\leq 20\%$	23–28%	$\geq 35\%$
Повернення трудових мігрантів	$\geq 30\%$ від виїхалих до 2030 р.	10–20% повертаються	$< 10\%$, продовження відтоку
Рівень освоєння Ukraine Facility	$\geq 80\%$ виплачено до 2027 р.	50–65%, часткові затримки	$< 40\%$, блокування через невиконання реформ
Індекс відповідності стандартам ЄС у 2030р.	70–80%	40–55%	$< 30\%$

* Складено автором на основі порівняльного аналізу даних ЄС, МОП, Держстату України та досвіду трансформацій у нових країнах-членах ЄС.

У цьому сценарії держава здійснює системну модернізацію трудового законодавства: прийняття законопроекту № 10147 та нового Трудового кодексу (проект № 2708) до кінця 2026 р. забезпечує гармонізацію $\geq 80\%$ трудових директив ЄС до 2028 р. Освоєння Ukraine Facility становить $\geq 80\%$ від запланованих 50 млрд євро до 2027 р., забезпечуючи фінансування соціальних та освітніх програм.

За умов оптимістичного сценарію продуктивність праці зросте до 40–45% від середньоєвропейського рівня (з 29% у 2023–24 рр.), гендерний розрив в оплаті праці скоротиться до $\leq 12\%$. Частка зайнятих у R&D та ІТ зросте до $\geq 8\%$, що свідчитиме про активний сталий інноваційний розвиток. Інтегральний індекс відповідності стандартам гідної праці ЄС досягне 70–80%, що дозволить Україні функціонально інтегруватись до європейського соціального простору.

Водночас навіть в оптимістичному сценарії найбільший залишковий розрив зберігається за показником продуктивності праці. Це структурне відставання, яке не можна подолати за 5-річний горизонт незалежно від темпів реформ – воно потребує більш тривалої трансформації виробничої бази і є обмеженням, яке слід чесно відображати в цільових параметрах державної політики.

Інерційний сценарій передбачає збереження наявних трендів без реалізації масштабних структурних реформ. Завершення активної фази бойових дій відбувається у 2027 р., що відкладає можливості для системних змін на ринку праці. Середньорічне зростання ВВП становить 2–4%, що є недостатнім для значного прискорення детінізації або фінансування масштабних програм перекваліфікації.

За інерційного сценарію гармонізація трудового законодавства з ЄС залишається частковою: 50–60% директив імплементовано до 2030 р. Тіньова зайнятість утримується на рівні 23–28%, що суттєво перевищує цільове значення. Повертається 10–20% трудових мігрантів, проте структурний дефіцит кваліфікованих кадрів зберігається у критичних секторах.

Інтегральний індекс відповідності стандартам гідної праці досягає 40–55% від рівня ЄС – помітне покращення порівняно, але таке, що не дозволяє Україні виконати критерії вступу. Держава втрачає можливість використати відбудову як трамплін для трансформації ринку праці.

Песимістичний сценарій враховує низьку ймовірність системних змін у випадку збереження або поглиблення політичної нестабільності, інституційної слабкості та затягування воєнного стану після 2028 р. Відсутність безпекових умов блокує приватні інвестиції; транші Ukraine Facility уповільнюється через невиконання реформаторських маяків.

За цим сценарієм тіньова зайнятість зростає до $\geq 35\%$, гендерний розрив в оплаті праці до $\geq 20\%$, рівень безробіття залишається $\geq 18\%$. Україна не зупиняє масову трудову міграцію: понад 90% виїхалих до 2022–2024 рр. не повертаються, що поглиблює демографічну кризу і дефіцит кваліфікованих кадрів. Частка директив ЄС у сфері праці, що імплементовані, залишається нижче 40%.

Інтегральний індекс відповідності стандартам ЄС опускається нижче 30%, а отже розрив із Євросоюзом не лише не скорочується, а може поглиблюватись.

Важливо наголосити, що запропонована класифікація сценаріїв не є статичною, адже реальна траєкторія розвитку ринку праці є динамічною і може змінюватись під впливом семи ідентифікованих тригерів – подій або явищ, досягнення яких означає перехід від одного сценарію до іншого.

Отже, сценарний підхід дозволяє чітко окреслити, що рівень досягнення Україною стандартів гідної праці до 2030 р. безпосередньо залежить від: безпекового середовища як базової умови будь-яких реформ; якості інституційного управління, що визначає ефективність використання зовнішньої фінансової підтримки; темпів гармонізації трудового законодавства з вимогами ЄС. Оптимальний сценарій реалізується лише за умов цілеспрямованої державної політики, що поєднує соціальну орієнтацію з економічною ефективністю, використовуючи кращі практики країн ЄС, які пройшли аналогічний шлях трансформації.

Виділимо також тригери переходу між сценаріями розвитку ринку праці України (табл. 3.3)

Тригери переходу є принциповою методологічною відмінністю запропонованого підходу від якісних описів альтернативних траєкторій розвитку, поширених у вітчизняній науковій літературі. Це забезпечує можливість безперервного моніторингу відповідності реальних показників сценарним прогнозам та своєчасного коригування державної політики.

Досягнення європейських стандартів гідної праці в Україні залежить від складної взаємодії численних факторів, які можна класифікувати як бар'єри (стримуючі чинники) та драйвери (каталізатори змін). Систематизація та оцінка сили впливу цих факторів є необхідною передумовою для формування ефективної державної політики та визначення пріоритетних напрямів реформування.

Таблиця 3.3. Тригери переходу між сценаріями розвитку ринку праці України*

№	Тригер	Напрямок переходу	Механізм впливу
1	Завершення активної фази бойових дій і відновлення безпекового середовища у більшості областей	Інерційний → Оптимістичний	Усуває головне обмеження для приватних інвестицій і повернення мігрантів; відкриває «вікно реформ»
2	Прийняття нового Трудового кодексу (проект №2708) та законопроекту №10147 до кінця 2026 р.	Інерційний → Оптимістичний	Перехід до правової гармонізації з ЄС.
3	Реальне зростання ВВП $\geq 4\%$ упродовж двох послідовних років (2026–2027 або 2027–2028)	Інерційний → Оптимістичний	Сигнал відновлення інвестиційної активності; формує фіскальну базу для соціальних програм
4	Зниження тіньової зайнятості на ≥ 5 в.п. від базового рівня за два роки	Інерційний → Оптимістичний	Підтверджена системна детінізації
5	Зростання тіньової зайнятості вище 40% протягом двох послідовних кварталів	Інерційний → Песимістичний	Сигнал інституційної деградації; нейтралізує реформи ринку праці та підриває надходження ЄСВ
6	Зупинення або суттєве скорочення траншів Ukraine Facility через невиконання реформаторських маяків	Інерційний → Песимістичний	Втрата зовнішнього фінансового якоря; репутаційні втрати гальмують євроінтеграційний курс
7	Чисте скорочення зайнятого населення на ≥ 500 тис. осіб за рік (понад демографічний тренд)	Інерційний → Песимістичний	Критичний поріг ринку праці: соціальна система входить у режим хронічного дефіциту покриття

* Складено автором.

На основі проведеного у попередніх розділах аналізу та експертних оцінок виокремлено ключові бар'єри, які перешкоджають наближенню України до європейських стандартів гідної праці.

Аналіз ключових бар'єрів (табл. 3.4) показує, що їхній вплив має не лише кумулятивний, а й мультиплікативний характер: кожен бар'єр посилює дію інших, що лише підтримує подальшу стагнацію ринку праці. Тіньова економіка є не просто фіскальною проблемою, а системним фактором, що підриває саму можливість впровадження європейських стандартів гідної праці.

Таблиця 3.4. Систематизація перешкод до євроінтеграції ринку праці України *

Ранг	Перешкода	Тип	Характеристика
1	Тіньова економіка	Структурний	25-30% зайнятості у тіні, значні втрати бюджету, підрив соціального захисту
2	Масова трудова міграція	Кон'юнктурний	5+ млн осіб за кордоном, втрата трудового потенціалу, дефіцит кваліфікованих кадрів
3	Воєнний стан	Кон'юнктурний	Масштабні руйнування та значне зменшення ВВП, мобілізація працездатного населення, невизначеність щодо майбутнього
4	Інституційна слабкість	Структурний	Індекс сприйняття корупції 2024 – 35/100 (105 місце зі 180), низька ефективність судової системи та правоохоронних органів [75]
5	Демографічна криза	Структурний	Скорочення населення, старіння, низька народжуваність, міграція молоді дітородного віку
6	Застаріле трудове законодавство	Структурний	КЗпП з 1971 р., невідповідність директивам ЄС, відсутність регулювання нових форм зайнятості
7	Гендерна нерівність	Структурний	Розрив в оплаті праці, обмеженість представництва у керівництві, стереотипи
8	Розрив освіта-ринок праці	Структурний	Значна частка випускників працюють не за фахом, застарілі програми, недостатність практики
9	Регіональні диспропорції	Структурний	Велика різниця у ВРП на душу населення між регіонами, концентрація інвестицій у декількох регіонах

*Складено автором

Вона створює несправедливу конкуренцію між формальним і неформальним секторами, знижує мотивацію роботодавців до укладання офіційних трудових договорів, блокує. Навіть часткова детінізація могла б принести додаткові кошти до бюджету, що дозволило б пришвидшити повоєнне відновлення країни.

Трудова міграція набула структурного характеру ще до 2022 року, а повномасштабна війна лише прискорила її. Україна втратила за 2014–2025 рр. близько чверті працездатного населення, причому переважно молодого та висококваліфікованого. Найбільші втрати – у галузях ІТ, медицини, інженерії, будівництва.

Воєнний стан став найпотужнішим кон'юнктурним шоком за всю історію незалежної України. Прямі втрати робочих місць – понад 5 млн (включаючи окуповані території), непрямі – ще 3–4 млн через падіння попиту та руйнування ланцюгів постачання. Найбільше постраждали промислові регіони, а саме Донецька, Луганська, Харківська, Запорізька області

Демографічна криза переходить у фазу «демографічної катастрофи»: Україна знаходиться на останньому місці за народжуваністю в світі (0,8 дитини на 1 жінку) та є першою по смертності протягом 2024 року (18,6 смертей на 1000 людей за рік). Це створює в майбутньому ризик дефіциту робочої сили навіть за умови швидкого економічного зростання після війни.

Отже, враховуючи усі бар'єри, для подальших дій необхідним є завершення війни, щоб мати змогу ефективніше впроваджувати зміни. Серед решти основних бар'єрів важливо виділити три ключових структурних бар'єри: тіньова економіка, інституційна слабкість, застаріле трудове законодавство.

Хоча бар'єри на шляху до досягнення європейських стандартів гідної праці в Україні створюють значні виклики для змін, вони не є єдиним фактором, що визначає траєкторію розвитку. Навпаки, у контексті євроінтеграції бар'єри слугують каталізатором для мобілізації внутрішніх ресурсів та зовнішньої підтримки, перетворюючись на потужні драйвери реформ.

Цей перехід від перешкод до стимулів підкреслює динамічну природу інтеграційних процесів, де інституційні обмеження, економічні дефіцити та соціальні диспропорції стимулюють впровадження інноваційних механізмів, залучення інвестицій та адаптацію до стандартів ЄС у випадку України, де війна та геополітична нестабільність посилюють бар'єри, ідентифікація та систематизація драйверів набуває стратегічного значення для модернізації ринку праці та загальної економічної інтеграції з ЄС. Нижче наведено систематизацію ключових драйверів, що можуть прискорити досягнення європейських стандартів гідної праці.

Аналіз ключових драйверів (табл. 3.5) показує, що їхній вплив має не лише кумулятивний, а й мультиплікативний характер: кожен драйвер посилює дію

інших, що лише підтримує прискорену модернізацію ринку праці та конвергенцію з європейськими стандартами гідної праці.

Таблиця 3.5. Драйвери досягнення європейських стандартів гідної праці в Україні *

Ранг	Драйвер	Тип	Характеристика
1	Статус кандидата в ЄС	Інституційний	Чіткі критерії вступу, технічна допомога, поетапна інтеграція ринку праці
2	Міжнародна фінансова підтримка	Економічний	Ukraine Facility (50 млрд євро), програми СБ, МВФ, USAID, грантове фінансування
3	Післявоєнна відбудова	Економічний	Потреба у 500+ млрд дол., створення нових робочих місць, модернізація інфраструктури [76]
4	Цифрова трансформація	Технологічний	ІТ-сектор 7,3 млрд дол. експорту, цифровізація адміністрування праці
5	Високий освітній рівень населення	Соціальний	83% з повною середньою освітою, 58% з вищою - один з найвищих показників у Європі
6	Програми легалізації зайнятості	Політичний	єРобота, електронні трудові книжки, спрощення адміністрування
7	Децентралізація	Політичний	Передача повноважень, фінансова спроможність громад, місцеві програми зайнятості
8	Зелена трансформація	Технологічний	Потенціал створення нових «зелених» робочих місць, інвестиції в відновлювану енергетику
9	Грошові перекази мігрантів	Економічний	12-15 млрд дол./рік, підтримка споживчого попиту, інвестиційний потенціал діаспори

*Складено автором

Дослідження драйверів змін демонструє, що синергія дії драйверів значно прискорює трансформацію ринку праці України та її інтеграцію з європейськими стандартами гідної праці.

Статус кандидата в ЄС є не просто формальним визнанням, а системним каталізатором, що формує інституційну архітектуру реформ, включаючи гармонізацію трудового законодавства з *acquis communautaire*, технічну допомогу для впровадження директив ЄС щодо гідної праці та поетапну

інтеграцію ринку праці через візову лібералізацію та програми мобільності. Цей статус, наданий у червні 2022 р., передбачає виконання чітких критеріїв, що стимулює реформи в сферах верховенства права, боротьби з корупцією та соціального захисту.

Післявоєнна відбудова набуває стратегічного масштабу як драйвер економічної трансформації, оцінена у, щонайменше, 524 млрд дол. що стимулює створення нових робочих місць через модернізацію інфраструктури, з приватним сектором, що покриває частину потреб. Найбільші можливості відкриваються у пріоритетних секторах, таких як енергетика, транспорт та житлове будівництво, де інтеграція з ЄС може прискорити залучення коштів з Ukraine Facility на реформи та інвестиції у 2024–2027 рр. [77].

Цифрова трансформація перетворюється на ключовий вектор швидкого розвитку, характерних для країн ЄС, через прискорену цифровізацію адміністрування праці, що підвищує ефективність ринку праці на 15–20% за рахунок платформ на кшталт Дія та Prozorro, зменшуючи корупцію та адміністративні бар'єри. ІТ-сектор, попри війну, забезпечив експорт послуг на 6,5 млрд дол. у 2024 р., що становить 3,4% ВВП і сприяє диверсифікації зайнятості, з часткою у 43% від загального експорту послуг у першому півріччі 2025 р., створюючи попит на 363 тис. інженерів та 180 тис. випускників ІТ-профілів [78, 89, 90].

Отже, враховуючи усі драйвери, для подальших дій необхідним є посилення інституційної рамки ЄС, щоб ефективніше мобілізувати ресурси. Серед решти основних драйверів важливо виділити три ключових структурних драйвери: міжнародна фінансова підтримка, зелена трансформація, грошові перекази мігрантів. Синергія цих драйверів може генерувати 2–3% додаткового зростання ВВП щорічно до 2030 р., сприяючи створенню нових робочих місць та реінтеграції частини біженців, з переказами діаспори на рівні 11,97 млрд дол. у 2024 р., що підтримує споживчий попит і інвестиційний потенціал [81, 82].

3.2. Визначення пріоритетних напрямів забезпечення гідної праці та економічного зростання

Комплексний аналіз перспектив досягнення Україною європейських стандартів гідної праці дозволив ідентифікувати критичні розриви між поточним станом національного ринку праці та цільовими орієнтирами ЄС. GAP-аналіз засвідчив найбільші відставання за показниками продуктивності праці (-71,3%), середньої заробітної плати (-86%) та виробничого травматизму (+327%). SWOT-аналіз виявив ключових бар'єрів, серед яких найвпливовішими є тіньова економіка, масова трудова міграція, воєнний стан та інституційна слабкість. Водночас визначено потужних драйверів трансформації, включаючи статус кандидата в ЄС, міжнародну фінансову, післявоєнну відбудову та цифрову трансформацію.

Однак діагностика проблем та ідентифікація факторів впливу самі по собі не забезпечують практичної трансформації ринку праці. Необхідним є перехід від аналітичного осмислення до розробки конкретних, науково обґрунтованих напрямів державної політики, які враховували б обмеженість ресурсів, політичні реалії та необхідність балансування між короткостроковими викликами (воєнний стан, економічна криза) та довгостроковими цілями євроінтеграції.

Ключовою метою даного пункту є обґрунтування пріоритетних напрямів забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні через застосування комплексу аналітичних інструментів стратегічного планування та розробку практичної дорожньої карти реформ на період до 2030 року.

Визначення пріоритетів державної політики щодо забезпечення гідної праці та економічного зростання потребує застосування комплексу аналітичних інструментів, що дозволяють врахувати багатовимірність факторів впливу, обмеженість ресурсів та необхідність синхронізації короткострокових антикризових заходів із довгостроковими структурними реформами. Методологія, застосована в даному дослідженні, базується на інтеграції трьох взаємодоповнюючих підходів: модернізованого PESTEL-аналізу для

систематизації зовнішніх чинників, матриці «вплив-реалізованість» для ранжування напрямів політики та системи вагових коефіцієнтів для розподілу ресурсів між стратегічними блоками реформ.

PESTEL-аналіз (Political, Economic, Social, Technological, Ecological, Legal) є класичним інструментом стратегічного планування, що дозволяє структуровано оцінити вплив макросередовища на можливості та обмеження реалізації державної політики. У контексті визначення пріоритетів забезпечення гідної праці в Україні PESTEL-аналіз адаптовано з урахуванням специфіки економіки в умовах воєнного стану та процесу євроінтеграції. Розширення класичного PEST до PESTEL враховує екологічні та правові аспекти, які набувають критичного значення для сталого розвитку та гармонізації з законодавством ЄС. Для врахування інновацій було прийняте рішення про розширення аналізу до PESTELI, де I – Innovation.

Політичний компонент охоплює інституційні фактори, що визначають можливості для імплементації реформ. Ключовим позитивним чинником є статус кандидата в ЄС, отриманий у червні 2022 року, що створює чіткі стимули для адаптації законодавства та відкриває доступ до технічної допомоги ЄС (Ukraine Facility – 50 млрд євро на 2024–2027 рр., з яких станом на листопад 2025 р. вже виплачено понад 20 млрд євро, включаючи п'ятий транш у 1,8 млрд євро [83]). Водночас негативними факторами є інституційна слабкість (індекс сприйняття корупції 35/100, 105 місце зі 180 у 2024 р.) та воєнний стан, що обмежує можливості повномасштабного впровадження реформ у прифронтових регіонах.

Економічний компонент характеризується суперечливими тенденціями. З одного боку, післявоєнна відбудова створює унікальне вікно можливостей для модернізації економіки (за оцінками Україні необхідно щонайменше 524 млрд дол. на відбудову) та створення нових робочих місць у пріоритетних секторах: будівництво, енергетика, транспорт. Міжнародна фінансова підтримка (Ukraine Facility, Світовий банк) забезпечує додаткові ресурси для фінансування програм зайнятості та професійного навчання. Зростання ВВП у 2023-2025 рр. склало

5,3%, 3,2% та 2% (прогноз МВФ на 2025 р.), попри виклики. З іншого боку, падіння ВВП на 29,1% у 2022 році, високий рівень державного боргу (близько 100% ВВП на кінець 2025 р., за прогнозами МВФ) та інфляційний тиск (12,6% у 2025 р.) обмежують простір для соціальних програм [84]. Високі облікові ставки НБУ (15,5% станом на грудень 2025 р.) ускладнюють кредитування малого та середнього бізнесу та створення ним нових робочих місць.

Соціальний компонент включає демографічні та культурні фактори. Негативними чинниками є демографічна криза, оскільки в Україні одночасно найнижча народжуваність у світі – 0,9 дитини на жінку та найвища смертність – 18,6 на 1000 населення у 2025 р., масова трудова міграція (понад 5 млн осіб за кордоном) та гендерна нерівність (розрив в оплаті праці 18,6% у 2021 р.). Додатково, внутрішні переселенці (3,7 млн станом на жовтень 2025 р. [85]) посилюють тиск на регіональні ринки праці, а тривала мобілізація створює дефіцит кадрів у аграрному секторі, будівництві та промисловості. (особливо чоловіків 25-50 років). Водночас позитивним фактором є грошові перекази мігрантів (близько 12–14 млрд дол США/рік). Зміна суспільних цінностей на користь гнучкої зайнятості сприяє переходу до економіки знань.

Технологічний компонент характеризується прискореною цифровізацією. Розвиток ІТ-сектору (експорт 6,5 млрд дол. у 2024 р., з тенденцією відновлення до близько 7 млрд дол. у 2025 р., 43% від загального експорту послуг) демонструє потенціал для створення високопродуктивних робочих місць. Впровадження цифрових платформ адміністрування праці (Дія, єРобота) підвищує прозорість ринку праці та спрощує процедури легалізації зайнятості. Проєкти Army of Drones та Brave1 створюють десятки тисяч високотехнологічних робочих місць у оборонному секторі. Водночас ризиком є автоматизація традиційних професій, що потребує масштабних програм перекваліфікації, та цифровий розрив між регіонами (сільська місцевість та міста), а також кіберзагрози.

Екологічний компонент фокусується на сталій відбудові та кліматичній адаптації. Позитивними факторами є «зелена» відбудова (ЄІБ та ЄБРР інвестували понад 7,6 млрд євро з 2022 року, переважно у проєкти з високими

екологічними стандартами, як €160 млн на фінансування побудови газопоршневих електростанцій [86]), попит ЄС на «зелену сталь» та відновлювану енергетику, що створює нові робочі місця в еко-секторах (з потенціалом €62 млрд інвестицій у сталь [87]). Негативними є руйнування екології через війну (Каховська ГЕС, забруднення Чорного моря з 83 тис. т важких металів [88]), декарбонізація, що вимагатиме закриття вугільних шахт і втрату робочих місць для шахтарів, та екологічні катастрофи, що посилюють демографічні ризики.

Правовий компонент стосується гармонізації законодавства з ЄС. Позитивними факторами є гармонізація з ключовими Директивами ЄС у сфері праці до 2027 р. (включаючи Директиву 2019/1152 про прозорі умови праці) та очікуваний новий трудовий кодекс (було включено до порядку денного проєкт №2708 з модернізацією за стандартами ІЛО у вересні 2025 року, через 5 років після того як було відкликано проєкт в попередній редакції в березні 2020 року), що посилює захист прав. Негативними є тіньова зайнятість, яка становить орієнтовно 30% робочої сили та особливості воєнного законодавства (закон №2136-IX від 2022 р., що дозволяє «призупинення» контрактів без зарплати), що обмежують соціальний діалог.

Інноваційний компонент характеризується високим потенціалом у сфері оборонних технологій та цифрової економіки, але водночас значною нереалізованістю інноваційного потенціалу. Україна демонструє лідерські позиції у розробці військових технологій, зокрема безпілотників, що створює можливості для подвійного використання технологій та їх комерціалізації в цивільних галузях. Активно розвивається стартап-екосистема, спостерігається зростання інтересу до інновацій в агропереробці, енергетичному машинобудуванні, медичному туризмі та логістиці. Позитивним фактором є поступове послаблення обмежень на технології подвійного призначення, що відкриває перспективи для співпраці з європейськими компаніями та залучення інвестицій. Однак інноваційна діяльність залишається недостатньо розвиненою через хронічно низьке фінансування науково-дослідних розробок, слабку

взаємодію між науковими установами, бізнесом і державою, а також значний відтік висококваліфікованих кадрів. Низький рівень комерціалізації інновацій і недостатня інноваційна інфраструктура суттєво обмежують вплив інновацій на загальноекономічне зростання, продуктивність праці та створення якісних робочих місць.

Результати PESTELI-аналізу систематизовано у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6. PESTELI-аналіз зовнішнього середовища для політики гідної праці в Україні (з доповненням інноваційним компонентом)*

Компонент	Позитивні фактори	Негативні фактори
Політичний	Статус кандидата в ЄС та Ukraine Plan, €50 млрд Ukraine Facility 2025, чіткі індикатори реформ праці (Директива 2019/1152)	Воєнний стан та обмеження прав (скасування частини трудових гарантій), висока корупція (CPI 2024 – 35/100), політична нестабільність у прифронтових регіонах
Економічний	Післявоєнна відбудова (понад 524 млрд дол США), зростання ВВП 2023-2025, міжнародні гранти та пільгові кредити	Державний борг більше 100% ВВП (2025). Висока облікова ставка, руйнування інфраструктури та логістики
Соціальний	Грошові перекази мігрантів (12–14 млрд дол США/рік)	Найнижча народжуваність у світі (0,9), 3,7 млн ВПО (2025), Гендерний розрив в оплаті та мобілізація чоловіків
Технологічний	ІТ-експорт ~7 млрд дол. (2025), Дія та єРобота, висока цифрова грамотність. Сучасні цифрові рішення є ключем до інновацій у військовій, екологічній та промисловій сферах.	Автоматизація та ризик технологічного безробіття, Цифровий розрив (сільська місцевість vs міста), кіберзагрози
Екологічний	«Зелена» відбудова, попит на відновлювану енергетику та еко-сталь	Екологічні катастрофи (Каховська ГЕС, забруднення), Закриття вугільних регіонів та втрата робочих місць
Правовий	Гармонізація з 8 директивами ЄС у сфері праці, Новий Трудовий кодекс	Тіньова зайнятість 25-45%, Слабке виконання судових рішень, особливості воєнного законодавства
Інноваційний	Зростання оборонних технологій та експорту високотехнологічної продукції. Комерціалізація військових інновацій у цивільному секторі.	Низькі інвестиції в R&D. Слабка взаємодія науки і бізнесу. Відтік кваліфікованих кадрів. Низький рівень комерціалізації інновацій.

*Складено автором.

PESTELI-аналіз засвідчує, що зовнішнє середовище створює як значні можливості (євроінтеграція, міжнародна підтримка, післявоєнна відбудова, зелена трансформація), так і суттєві обмеження (воєнний стан, демографічна криза, інституційна слабкість, тіньова зайнятість) для реалізації політики гідної праці. Найнебезпечнішими є комбіновані ризики: поєднання демографічної кризи та автоматизації (Social та Technological) може призвести до структурного безробіття серед осіб 45+ у традиційних секторах.

Натомість синергія євроінтеграційних зобов'язань (Political) з міжнародним фінансуванням (Economic) та розвиненим ІТ-сектором (Technological) створює унікальне вікно можливостей для політики «lifelong learning». Ефективність реформ буде залежати від здатності державної політики максимізувати використання позитивних факторів та мінімізувати вплив негативних.

Таким чином, зовнішнє середовище формує суперечливу картину: наявність потужних драйверів (євроінтеграція + фінансування + людський капітал) поєднується з критичними обмеженнями (демографія, борг, війна). Подальший аналіз (SWOT-матриця) дозволить перетворити ці зовнішні можливості на конкретні стратегічні ініціативи.

Для ранжування конкретних напрямів державної політики застосовано матрицю «вплив-реалізованість», що дозволяє оцінити кожен напрям за двома критеріями:

1. Вплив на досягнення європейських стандартів гідної праці – оцінюється потенційне скорочення розривів, виявлених у GAP-аналізі: продуктивність праці, заробітна плата, безпека праці, гендерна рівність.

2. Реалізованість в умовах України – оцінюється наявність політичної волі, фінансових ресурсів, інституційної спроможності та соціальної підтримки.

Кожен критерій оцінюється за шкалою від 1 до 10, де 1 – мінімальний вплив/реалізованість, 10 – максимальний. Оцінки базуються на даних розділу 2 (аналіз регіональних диспропорцій, порівняння з ЄС) та експертному судженні автора з урахуванням кращих європейських практик.

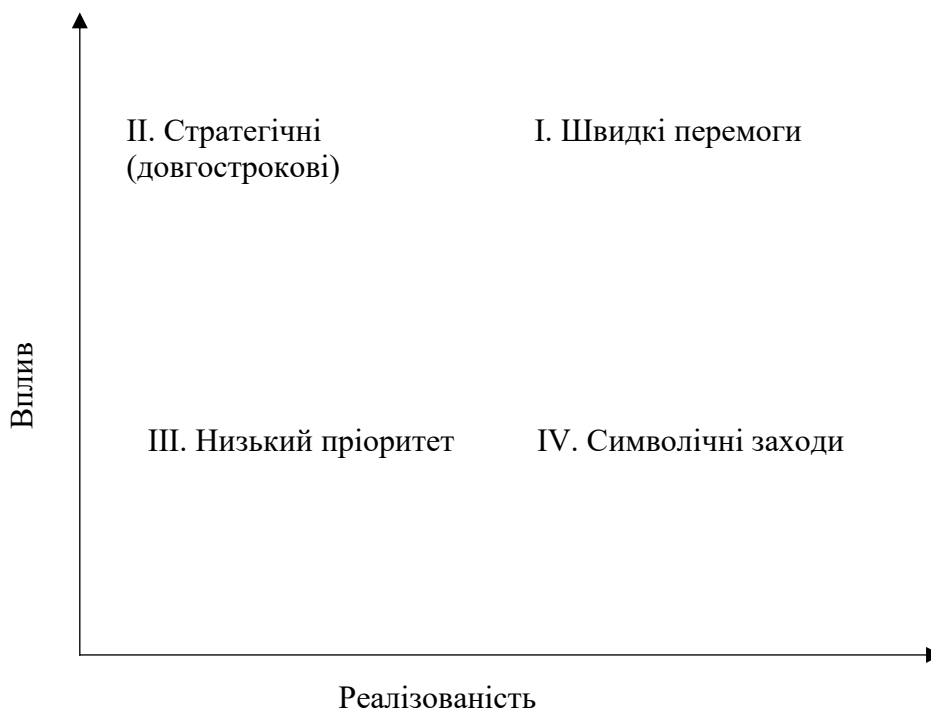


Рис. 3.2. Матриця пріоритизації напрямів політики гідної праці *

*Складено автором.

На основі оцінок за двома критеріями напрями політики розподілено на чотири квадранти матриці (рис. 3.1):

Квадрант I (високий вплив, висока реалізованість) – «швидкі перемоги», що мають бути реалізовані в першу чергу.

Квадрант II (високий вплив, низька реалізованість) – стратегічні напрями, що потребують довгострокових зусиль та значних ресурсів.

Квадрант III (низький вплив, низька реалізованість) – низькопріоритетні напрями, що можуть бути відкладені.

Квадрант IV (низький вплив, висока реалізованість) – «символічні» заходи, що створюють видимість реформ без суттєвого впливу.

Результати пріоритизації конкретних напрямів політики наведено у таблиці 3.7.

Таблиця 3.7. Матриця пріоритизації напрямів політики гідної праці в Україні *

Напрямок політики	Вплив (1-10)	Реалізованість (1-10)	Квадрант
<i>Інституційний блок</i>			
Боротьба з тіньовою зайнятістю (посилення інспекцій, стимули до легалізації)	9	5	I/II
Цифровізація адміністрування праці (розширення Дія, єРобота)	6	9	I
Імплементация Директиви 89/391/ЄЕС (прийняття Закону № 10147)	5	8	II
Судова реформа у трудових спорах	7	3	II
<i>Освітньо-кадровий блок</i>			
Реформа ПТО (дуальна освіта, оновлення програм)	7	7	I
Програми перекваліфікації для звільнених/мігрантів	8	5	II
Інтеграція ВПО та вразливих груп на ринок праці	7	5	II
Розвиток програм навчання впродовж життя (LLL)	5	5	II
<i>Регіональний блок</i>			
Стимулювання МСП у регіонах (податкові пільги, гранти)	8	7	I
Інтеграція програм відбудови з політикою зайнятості	8	6	I
Цільова підтримка депресивних регіонів	8	4	II
Розвиток регіональних кластерів (агро, ІТ, зелена енергетика)	7	6	II

*Складено автором на основі даних розділу 2.

Аналіз матриці виявляє п'ять напрямів з високим пріоритетом (квадрант I або межа I/II), що мають бути реалізовані в першу чергу на етапі 2026-2028 рр.:

1. Боротьба з тіньовою зайнятістю (вплив 9, реалізованість 5) – найвищий потенційний вплив на скорочення розривів з ЄС (легалізація 25–30% зайнятості може збільшити податкові надходження, що в свою чергу сприятиме швидшому повоєнному відновленню). Реалізованість даного напрямку є середньою через необхідність знаходження важелів впливу на те, щоб компанії та працівники переходили на повністю офіційну зайнятість.

2. Цифровізація адміністрування праці (вплив 6, реалізованість 9) – розширення функціоналу Дія та єРобота для автоматизації реєстрації трудових договорів, моніторингу безпеки праці, звітності роботодавців. Висока

реалізованість зумовлена наявною цифровою інфраструктурою та політичною підтримкою.

3. Реформа ПТО (вплив 7, реалізованість 7) – модернізація професійно-технічної освіти через впровадження дуальної моделі (за прикладом Німеччини, щоб поєднувалося навчання та робота на підприємстві) та оновлення програм відповідно до потреб ринку праці. Даний напрям є досить важливим для подолання наявного розриву в продуктивності праці.

4. Стимулювання МСП у регіонах (вплив 8, реалізованість 7) – податкові пільги, доступ до кредитів, гранти для створення робочих місць у депресивних регіонах (наприклад, Волинська та Тернопільська області по даним 2021 року, також сюди мають бути включені області, що найбільше постраждали від війни). Даний напрям має високий потенціал для скорочення регіональних диспропорцій.

5. Інтеграція програм відбудови з політикою зайнятості (вплив 8, реалізованість 6) – післявоєнна відбудова (Україна має потребу в щонайменше 524 млрд дол.) створює унікальну можливість для створення мільйонів нових робочих місць у будівництві, енергетиці, транспорті. Координація з Міністерством відновлення та міжнародними донорами може забезпечити реалізацію даної ініціативи.

Напрями з середнім пріоритетом (квадрант II) потребують довгострокових зусиль, але також є важливими для системної трансформації: прийняття Закону № 10147, судова реформа, програми навчання впродовж життя (LLL), регіональні кластери. Ці напрями мають бути реалізовані на другому етапі (2028-2030 рр.) після закладення фундаменту через більш пріоритетних реформи.

На основі проведеного обґрунтування пріоритетів, а також з урахуванням результатів інтегральної оцінки регіонів України (підрозділ 2.3) та виявлених бар'єрів і драйверів євроінтеграції, визначено три стратегічні блоки модернізації ринку праці: інституційний, освітньо-кадровий та регіональний. Кожен блок охоплює конкретні цілі, завдання та інструменти реалізації, що в сукупності

формують комплексну систему заходів для досягнення європейських стандартів гідної праці.

Інституційний блок є фундаментом для забезпечення гідної праці, оскільки саме якість інституцій визначає ефективність імплементації трудових стандартів та захисту прав працівників. Проведений аналіз засвідчив наявність значних прогалин у реалізації європейських директив, зокрема рамкової Директиви 89/391/ЄЕС. Водночас високий рівень тіньової зайнятості (25-45% за різними оцінками) та слабкість інспекційної системи підривають можливість реального забезпечення трудових прав [89].

Ключовою метою інституційного блоку є завершення гармонізації трудового законодавства з вимогами ЄС та створення ефективної системи контролю за дотриманням трудових прав. Це передбачає три взаємопов'язані напрями.

По-перше, системна боротьба з тіньовою зайнятістю та стимулювання легалізації трудових відносин. За даними дослідження ОЕСР, тіньова економіка в Україні становить 25-45% ВВП, що спричиняє значні втрати бюджету у вигляді несплачених податків та соціальних внесків. Часткова легалізація тіньової зайнятості могла б потенційно принести додаткові кошти до бюджету, що значно б допомогло у відбудові країни у післявоєнний період та наблизило б стандарти до країн ЄС.

Стратегія детінізації має поєднувати каральні та стимулюючі заходи. До каральних належить позапланові перевірки у високо ризикових секторах (будівництво, торгівля), прогресивні штрафи, які будуть також враховувати оборот компанії, а не лише мінімальну зарплату, запровадження кримінальної відповідальності для роботодавців, які часто порушують законодавство та створення «чорного списку» порушників з обмеженням доступу до державних замовлень і кредитів [90].

До стимулюючих заходів належить запровадження «амністії» для роботодавців, які добровільно задекларують нелегальних працівників без штрафних санкцій за минулий період, тимчасове зниження податків для

роботодавців, які легалізують працівників, надання перехідних періодів для легалізації працівників.

Проте також важлива чітка податкова система та довіра до неї. Якщо держава пообіцяє одні умови, які буде зобов'язана не змінювати протягом певного періоду часу, але внесе свої зміни раніше, то це може стимулювати незадоволення рішеннями держави та перехід назад до неформальної зайнятості.

По-друге, посилення інституційної спроможності Державної служби України з питань праці (Держпраці). Необхідно забезпечити інспекторів праці їх сучасними цифровими інструментами моніторингу та підвищити рівень їхньої кваліфікації через програми навчання за стандартами МОП.

Важливим інструментом є впровадження ризик-орієнтованого підходу до інспектування, коли частота перевірок визначається на основі оцінки ризиків порушень на конкретному підприємстві. Також необхідно запровадити електронну систему подання скарг працівників та автоматизований моніторинг ринку праці через інтеграцію даних із платформ «Дія» та «єРобота».

По-третє, завершення імплементації європейських директив у сфері праці. Пріоритетним завданням є прийняття законопроекту № 10147 «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», який імплементує рамкову Директиву 89/391/ЄЕС та створює правову основу для системи управління професійними ризиками на рівні підприємства [91]. Прийняття цього закону має супроводжуватися розробкою підзаконних актів щодо методології оцінки ризиків, обов'язкового страхування відповідальності роботодавця та створення реєстру небезпечних виробництв.

Додатково необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю України для повноцінної імплементації Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, зокрема щодо регулювання платформної зайнятості, дистанційної роботи та непередбачуваних графіків. Окремої уваги потребує транспонування Директиви (ЄС) 2019/1158 про баланс між роботою та сімейним життям, що передбачає запровадження відпустки для опікунів, відпустки через форс-мажорні сімейні обставини та гнучкого графіку для батьків дітей до 8 років.

Освітньо-кадровий блок спрямований на подолання структурного дисбалансу між компетенціями робочої сили та потребами сучасного ринку праці. Як показано у підрозділі 2.2, продуктивність праці в Україні становить лише 29% від середньоєвропейського рівня, що може пояснюватися недостатнім рівнем кваліфікації працівників та застарілими освітніми програмами.

Метою освітньо-кадрового блоку є створення гнучкої системи професійної освіти та навчання протягом життя (VET та lifelong learning), яка забезпечить швидку адаптацію робочої сили до технологічних змін та потреб економіки.

По-перше, модернізація системи професійно-технічної освіти (ПТО) за принципами дуальної освіти. Дуальна освіта, що поєднує теоретичне навчання у закладах освіти з практичною підготовкою на підприємствах, є стандартом у Німеччині та забезпечує високий рівень працевлаштування випускників. До прикладу, в Німеччині 68% випускників залишилися в компаніях, де вони проходили практичне навчання [92]. В Україні ж загалом не є поширеною така практика і нерідко студенти отримують освіту, за якою в майбутньому не будуть працювати. Станом на 2024 рік лише 26,4% закладів професійно-технічної освіти мають дуальну форму навчання, а 7,7% від здобувачів освіти в закладах професійно-технічної освіти користуються дуальною формою навчання [93].

Необхідним кроком для подальшого забезпечення принципів гідної праці є розширення мережі дуальної освіти до 50% закладів до 2028 року. Це передбачає законодавче закріплення обов'язків підприємств щодо участі у професійній підготовці (виділення наставників, забезпечення робочих місць, часткове фінансування навчання) та створення системи податкових стимулів для роботодавців, які беруть участь у дуальній освіті. Серед поширених механізмів для активнішого залучення бізнесу до професійної освіти є відшкодування навчальних витрат (наприклад, в Австрії частина зарплат учнів компенсовується підприємствам назад), різноманітні податкові пільги (в Австрії роботодавці звільняються від обов'язки сплати ЄСВ за учнів), регуляторні заходи (у Великобританії великі державні компанії від 250 працівників зобов'язані мати щонайменше 2,3% своєї робочої сили як учнів). В цілому, широке впровадження

дуальної освіти в Україні може зробити навчання більш орієнтованим на отримання практичних навичок та зменшити частку молодіжного безробіття.

Пріоритетними напрямками професійної підготовки мають стати спеціальності, пов'язані з «зеленою» економікою (відновлювана енергетика, енергоефективність, управління відходами, органічне сільське господарство), цифровими технологіями (програмування, кібербезпека, аналіз даних, хмарні технології) та післявоєнною відбудовою (будівництво, інфраструктура, логістика). Проте це вимагає масштабної перепідготовки робочої сили.

По-друге, масова обізнаність з національною системою перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників. Технологічні зміни, зокрема автоматизація та штучний інтелект, призводять до швидкого знецінення існуючих навичок. На нашу думку, частина професійних навичок більше не буде необхідною до 2030 року через розповсюдження ШІ, оскільки цю роботу можна буде автоматизувати або перекласти на агента, який зможе працювати практично цілодобово. В Україні ця проблема теж має посилитися через високу частку низько технологічних виробництв.

Необхідно запровадити систему ваучерів на навчання для безробітних та працівників, чий професії знаходяться під загрозою автоматизації. Ваучер має покривати повну вартість перенавчання та надаватися через Державну службу зайнятості на основі індивідуального плану розвитку кар'єри. Окрім того, важливо, щоб проводилися оповіщувальні кампанії для того, щоб працівники могли дізнаватися цими можливостями та використовувати їх.

По-третє, масова інтеграція вразливих груп до ринку праці через цільові програми навчання та працевлаштування. До вразливих груп належать внутрішньо переміщені особи (ВПО), УБД, особи з інвалідністю. За даними Міжнародної організації з міграції станом на 2025 рік в Україні налічувалося близько 3,7 млн ВПО, що є значною групою населення, яка має потребу в перенавчанні [94]. Концептуальним підґрунтям для інтеграції вразливих груп до ринку праці є засади інклюзивного ринку праці, систематизовані Шматковською Т., Гордійчук А. та Хомюк Н., які обґрунтовують, що

забезпечення гідної праці неможливе без цілеспрямованої інклюзивної політики зайнятості, спрямованої на подолання структурних бар'єрів для уразливих категорій населення [114].

Для інтеграції ВПО необхідно масове залучення регіональних центрів підтримки зайнятості, які надаватимуть послуги з профорієнтації, психологічної підтримки, визнання кваліфікацій та працевлаштування. Для ветеранів доцільно запровадити спеціалізовані програми перекваліфікації з урахуванням навичок, набутих під час служби (логістика, управління, технічне обслуговування), створити систему квот на робочі місця та продумати стимули для роботодавців реінтегрувати ветеранів у цивільне життя. Для осіб з інвалідністю необхідно розширити програми створення інклюзивних робочих місць через надання грантів роботодавцям на адаптацію робочих місць.

Регіональний блок спрямований на подолання значних диспропорцій у рівні зайнятості, заробітних плат та умов праці між регіонами України, що було виявлено в попередніх розділах. Інтегральна оцінка показала, що регіони України формують чітку ієрархію: місто Київ та обласні центри (Харків, Дніпро, Одеса, Львів) значно випереджають інші території, особливо західні та північні області.

Метою регіонального блоку є створення передумов для розвитку гідної праці у депресивних регіонах через підтримку малого та середнього підприємництва, розвиток регіональних кластерів та цільові програми зайнятості в рамках післявоєнної відбудови.

По-перше, цільова підтримка малого та середнього підприємництва (МСП) як основного джерела зайнятості. За даними Держстату, МСП забезпечують 81,6% зайнятості в приватному секторі, проте вони стикаються з численними бар'єрами: обмежений доступ до фінансування, високе податкове навантаження, складне регуляторне середовище та недостатня підтримка з боку держави.

Необхідно запровадити пакет заходів підтримки МСП: збільшення залученості поточних центрів підтримки підприємництва у всіх обласних центрах та великих містах, які надаватимуть безкоштовні консультації,

коворкінги та доступ до обладнання; розширення програм пільгового кредитування у пріоритетних секторах, зменшення податкового навантаження для стимулювання створення нових підприємств у депресивних регіонах.

По-друге, інтеграція зайнятості в програми післявоєнної відбудови. Післявоєнна відбудова економіки України оцінюється у щонайменше 588 млрд дол., з яких значна частка піде на відновлення інфраструктури (в тому числі енергетичної), житла та виробничих потужностей. Це створює унікальну можливість для масштабного створення робочих місць, особливо у постраждалих регіонах.

Чудовим варіантом рішення буде розробка національної програми по відбудові, яка передбачатиме: встановлення квот на працевлаштування місцевих жителів у проєктах відбудови, створення навчальних центрів для підготовки будівельників, електриків, сантехніків та інших фахівців для відбудови безпосередньо у постраждалих регіонах, надання пріоритету підприємствам, які створюють постійні робочі місця (не лише тимчасову зайнятість на період будівництва).

Також доцільно створити механізм «зелених» робочих місць у відбудові: всі нові будівлі мають відповідати стандартам енергоефективності, стимулювати використання місцевих будівельних матеріалів з низьким вуглецевим слідом та створювати робочі місця у сфері управління будівельними відходами та їх переробки.

По-третє, комплексна підтримка депресивних регіонів через програми стимулювання зайнятості та підприємництва. Як показано у підрозділі 2.3, найнижчі показники інтегрального індексу гідної праці та економічного зростання мають Волинська, Тернопільська, Чернівецька області, а також постраждалі від війни Донецька та Луганська області. Оскільки дані індикатори рахувалися на основі даних 2021 року, то список також поповниться щонайменше Запорізькою, Херсонською, Харківською областями, які також зазнали значних руйнувань. Ці регіони потребують цільової підтримки.

Щоб стимулювати роботу бізнесу на цих територіях цікавим варіантом є створення фондів розвитку зайнятості, які фінансуватимуться за рахунок державного та місцевих бюджетів. Серед можливих методів підтримки можна розглянути наступні: гранти на створення нових робочих місць, субсидії для підприємств, які працевлаштовують ВПО, ветеранів та молодь, надання статусу спеціальної економічної зони для залучення інвесторів. В Україні пріоритетними регіонами для таких програм мають стати 10 областей з найнижчими показниками інтегрального індексу.

Для систематизації запропонованих заходів розроблено стратегічну матрицю (табл. 3.8), яка поєднує конкретні завдання та інструменти реалізації для кожного з трьох блоків.

Таблиця 3.8. Стратегічна матриця напрямів модернізації ринку праці *

Блок	Ключові завдання	Інструменти реалізації
Інституційний	1. Дегінізація зайнятості 2. Імплементация Директиви 89/391/ЄЕС	1. Збільшення позапланових перевірок, податкова амністія, тимчасове зниження податків. 2. Сучасні методи моніторингу, підвищення кваліфікації інспекторів. 3. Прийняття закону № 10147
Освітньо-кадровий	1. Модернізація ПТО. 2. Система перекваліфікації та підвищення кваліфікації 3. Інтеграція вразливих груп	1. Активна співпраця держави та роботодавців щодо збільшення частки дуальної освіти. 2. Ваучери на перекваліфікацію. 3. Мережа центрів підтримки ВПО та ветеранів.
Регіональний	1. Підтримка МСП 2. Інтеграція зайнятості у відбудові країни 3. Цільова підтримка депресивних регіонів	1. Пільгове кредитування МСП та податкові послаблення. 2. Створення навчальних центрів та надання квот для місцевих жителів. 3. Створення регіональних фондів зайнятості

*Складено автором.

Окрім загальних рекомендацій щодо дій в Україні, необхідно також враховувати різний поточний стан регіонів. Результати інтегральної оцінки регіонів України, проведеної у підрозділі 2.3, засвідчили глибоку просторову

диференціацію рівня гідної праці та економічного зростання. Виявлені чотири групи не лише відображають поточний стан регіонів, а й визначають принципово різні стартові умови та обмеження для реалізації державної політики. Це обумовлює необхідність врахування специфіки кожної групи регіонів.

Методологічною основою побудови стратегій є поєднання результатів TOPSIS-оцінювання з аналізом бар'єрів та драйверів, та пріоритетів, визначених через матрицю «вплив-реалізованість». Для кожної групи визначено стратегічну мету, ключові виклики, пріоритетні інструменти та індикатори успіху з горизонтом до 2030 року.

Для першої групи «стабільних лідерів», до яких належать м. Київ, Київська, Дніпропетровська та Полтавська області, найбільш прийнятною є стратегія якісного зростання. Основною метою для цих регіонів буде прагнення наблизитися до досягнути показників ЄС за стандартами гідної праці, в тому числі за показниками продуктивності праці та оплати.

Серед основних викликів даної групи в першу чергу варто виділити значну концентрацію економічної активності в столичному регіоні. Через це м. Київ забирає до себе людський та фінансовий капітал з інших регіонів, що лише посилює диспропорцію в межах України. Також окремо потрібно виділити рівень продуктивності праці у обраних регіонах. Якщо ВРП на душу населення у м. Києві в 3,28 рази перевищує показник України і в середньому навіть кращий за середній показник у Європейському Союзі (станом на 2021 рік орієнтовно 58500 дол. США у м. Києві та 51900 дол. США в ЄС), то Полтавська область, яка є наступною за даним показником має лише 51% від середньоєвропейського.

Це свідчить про структурні обмеження, які пов'язані з переважанням середньо або низько технологічних підприємств, які мають відносно нижчу додану вартість. Третім викликом є те, що Дніпропетровська та Полтавська області, незважаючи на сильні індустріальні позиції, залежать від секторів з обмеженим потенціалом зростання доданої вартості – металургії та видобутку, що робить їх вразливими до глобальних цінових коливань.

Основним пріоритетом для групи є технологічна модернізація виробництва та розвиток секторів з високою доданою вартістю. Для даних регіонів доцільно було б запровадити програми передвступної допомоги ЄС, як PHARE, ISPA, які в свій час надавалися країнам-кандидатам Центральної та Східної Європи при підготовці до вступу в Європейський Союз [95]. Дані програми передбачали спрощений доступ підприємств до пільгового фінансування за умови підтвердженого зростання продуктивності праці. Окрім цього також були програми, які передбачали часткове податкове звільнення при інвестиціях у виробництво та створення нових робочих місць за виконання певних умов [96]. Конкретним механізмом для запровадження є надання інвестиційного податкового кредиту в розмірі до 30% від обсягу капіталовкладень для підприємств, що демонструють зростання продуктивності не менше, ніж на 5% щорічно.

Наступним пріоритетом є розвиток ринку висококваліфікованої робочої сили та стримування відтоку кадрів. Регіони першої групи мають найвищий потенціал для утримання та повернення висококваліфікованих мігрантів. Для цього необхідно розробити програми, що будуть передбачати партнерські угоди між університетами регіонів та провідними технологічними компаніями ЄС для організації стажувань з подальшим працевлаштування в Україні, покращені умови іпотечного кредитування для фахівців, які повертаються закордон, подібні пільги для висококваліфікованих спеціалістів для зменшення ймовірності їх відтоку закордон.

Третім пріоритетом є формування центрів соціального діалогу. Саме в регіонах першої групи зосереджені найбільші підприємства та найрозвиненіші профспілкові структури, що створює передумови для відпрацювання нових моделей колективних переговорів відповідно до стандартів ЄС.

Важливим інструментом реалізації інноваційного вектору зайнятості є управління людським капіталом. На мікрорівні – це інвестиції в розвиток знань, умінь і здібностей окремого працівника (безперервна освіта, перекваліфікація, участь у R&D). На рівні країни – розподіл людського капіталу відповідно до

прогнозів інноваційного розвитку регіону та потреб реального сектора економіки [106]. Ця логіка підтверджує доцільність запровадження системи управління людським капіталом для інноваційного розвитку регіонів-«лідерів», яка передбачала б: партнерські угоди університетів з технологічними підприємствами, формування замовлень на підготовку фахівців R&D-профілю, а також регіональні кластери знань як середовище для формування інноваційних компетенцій.

Очікуваними результатами від цих змін до 2030 року є зменшення відставання даних регіонів від показників ЄС на 15-20% та підвищення частки зайнятих у секторах з високою доданою вартістю.

Для другої групи «регіонів-рецепієнтів» найкращою буде стратегія закріплення результату та структурної трансформації. Основною метою цих регіонів є трансформація тимчасових ефектів у стійкі структурні конкурентні переваги шляхом закріплення переміщених підприємств та формування власних точок економічного зростання.

Найбільшим викликом даної групи є те, що підвищення в рейтингу є частково відносним через спад показників у південних та східних областях, а не через власне зростання. Це може створити ризик несправжнього прогресу, за яким сховані структурні слабкості: недостатня інфраструктура для обслуговування населення, яке різко зросло, нестача кваліфікованих кадрів у нових для регіону секторах. Окремим викликом для Волинської, Тернопільської, Кіровоградської областей є низький рівень заробітної плати, який може не відповідати очікуванням ВПО, що в свою чергу збільшує ризик подальшої міграції.

Першим і найважливішим пріоритетом є розбудова логістичної та виробничої інфраструктури. Більшість регіонів групи II мали недостатньо розвинену промислову інфраструктуру ще до війни. Без її модернізації переміщені підприємства не матимуть стимулів залишатися після завершення активної фази бойових дій. Доцільно виділити цільові кошти на розвиток індустріальних парків у Львівській, Вінницькій та Хмельницькій областях як

пріоритетних реципієнтах, оскільки вони вже продемонстрували найвищу динаміку зростання рангів.

Другим пріоритетом є закріплення релокованих підприємств на нових територіях. Пропонується, щоб кожне велике підприємство залучало місцевих постачальників для розвитку місцевого бізнесу, а натомість були отримані певні пільги або спрощений доступ до програм майбутньої відбудови.

Третім пріоритетом є формування регіональних освітніх кластерів. Збільшення зайнятості в нових для регіону секторах потребує відповідної підготовки кадрів. Рекомендується запровадити цільові програми дуальної освіти на базі місцевих університетів та коледжів у партнерстві з релокованими підприємствами.

Оскільки було зазначено раніше, що прогрес даних регіонів міг бути відносним, то для того, щоб відрізнити реальний та відносний прогрес рекомендується проводити моніторинг не лише рангів, а й абсолютних значень для кожного регіону групи. У випадку приросту абсолютних значень разом з незмінними або покращеними рангами зможемо свідчити про те, що ріст дійсно є структурним, а не відносним.

Очікуваними результатами від цих змін до 2030 року є збереження більше 50% переміщених підприємств у регіоні після закінчення активних бойових дій, скорочення частки молоді NEET через активне запровадження дуальної освіти.

Для третьої групи «помірно стабільних» найкращою буде стратегія формування диверсифікованої економічної бази, яка буде здатна забезпечити стійке зростання як зайнятості, так і доходів не залежно від зовнішніх шоків.

Основним викликом даних регіонів є величезна залежність від одного-двох секторів (атомна енергетика у Рівненській, аграрний сектор у Черкаській та Рівненській, прикордонна торгівля у Чернівецькій областях), що робить регіони вразливими до криз їх цільових галузей. Окрім того, Чернігівська та Сумська області, незважаючи на відносне збереження своїх рангів, зазнали суттєвих збитків внаслідок прикордонних обстрілів та часткової евакуації населення,

через що вони у відносно гіршій позиції серед регіонів даного сектора, оскільки постраждали під час повномасштабного вторгнення.

Першочерговим пріоритетом даної групи є розвиток агропромислової переробки. Більшість з регіонів мають потужну аграрну базу, але значна частина сільськогосподарської продукції вивозиться у сирому вигляді, що в свою чергу не збільшує додану вартість в межах регіону. Розвиток харчової переробки дозволить створити нові робочі місця з вищою оплатою праці в самому регіоні через збільшення доданої вартості в ході переробки сирової продукції. Серед можливих пропозицій для держави може бути пільговий режим оподаткування для переробних підприємств у сільській місцевості, який враховуватиме зменшення податку на прибуток та знижену ставку ЄСВ на обмежений період роботи нового підприємства.

Другим пріоритетом є розвиток економічної співпраці з ЄС. Рівненська та Чернівецька області знаходяться близько до кордонів і після євроінтеграції мають потенціал стати торгівельними хабами. Тому вже зараз доцільним є розвивати кооперацію у сферах логістики та малого підприємництва з польськими та румунськими регіонами.

Для Сумської та Чернігівської областей необхідні окремі програми підтримки, які будуть спрямовані на відновлення інфраструктури перед більш системними реформами у повоєнний період.

Для четвертої групи «прифронтових та найбільш постраждалих» потрібно буде застосовувати стратегію повоєнного відновлення. Вона включатиме в себе відбудову зруйнованої виробничої інфраструктури, залучення міжнародного фінансування для структурної трансформації, реінтеграцію переміщеного населення.

Регіони даної групи стикаються з потужними викликами. Донецька, Харківська, Миколаївська області входили в топ-5 до початку військових дій на території їх областей, а після вторгнення зазнали значних втрат. Розрив між довоєнним потенціалом і поточним станом є найбільшим серед усіх регіонів, що свідчить про потенціал до відновлення у випадку досягненню миру та безпеки.

Важливо й те, що приватні інвестори зараз уникають цих регіонів через активні бойові дії. Тому відновлення регіонів буде завданням держави, якщо вона хоче притік інвестиції в цю групу в майбутньому.

Першим пріоритетом є формування чіткої правової визначеності щодо прав власності на зруйновані об'єкти, порядку відшкодування збитків та гарантій від повторного руйнування. Без вирішення даних питань міжнародні донори та приватний бізнес не будуть вкладати кошти у регіони.

Другим пріоритетом є реінтеграція переселенців через програми зайнятості. Це є вкрай важливим для відновлення ринку праці регіонів. Щодо можливого стимулювання працівників можна виділити одноразову допомогу для тих, хто уклав трудовий договір з місцевим підприємством після повернення, надання тимчасового житла у відновлених будинках.

Третім пріоритетом є структурна трансформація регіонів. Довоєнна структура економіки не є актуальною через значні руйнування. Стратегія відбудови має враховувати не просто відновлення знищеного, а й можливу переорієнтацію.

Очікуваними результатами цих змін, за умови завершення війни і сприятливих умов кінцевої мирної угоди, буде відновлення рівня зайнятості, повернення ВПО з регіонів групи та часткове відновлення ВРП на душу населення протягом перших 5 років після закінчення війни.

3.3. Економічні стимули досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку

Проведений у попередніх підрозділах аналіз дозволив ідентифікувати критичні розриви між поточним станом ринку праці України та європейськими стандартами гідної праці (підрозділ 3.1), а також визначити пріоритетні напрями державної політики для їх подолання (підрозділ 3.2). Зокрема, SWOT та PESTELI-аналізи виявили ключові бар'єри (тіньова економіка 25-45%,

інституційна слабкість, демографічна криза) та драйвери трансформації (статус кандидата в ЄС, Ukraine Facility 50 млрд євро, цифровізація, післявоєнна відбудова).

Матриця «вплив-реалізованість» дозволила визначити п'ять високопріоритетних напрямів політики: боротьбу з тіньовою зайнятістю, цифровізацію адміністрування праці, реформу професійно-технічної освіти, стимулювання малого та середнього підприємництва у регіонах та інтеграцію програм відбудови з політикою зайнятості. Водночас стратегічна матриця модернізації ринку праці структурувала конкретні завдання та інструменти за трьома блоками: інституційним, освітньо-кадровим та регіональним.

Водночас визначення стратегічних пріоритетів саме по собі не забезпечує їх практичної реалізації. Ключовим питанням залишається архітектура механізму, здатного перетворити задекларовані орієнтири на сталу зміну поведінки мільйонів учасників ринку праці – роботодавців, найманих працівників, державних органів та освітніх установ. Досвід попередніх спроб стимулювання легальної зайнятості в Україні переконливо демонструє: ізольовані фінансові стимули без опори на функціонуюче інституційне середовище не генерують очікуваного результату. Вони або не запускають потрібну мотивацію через інституційну недовіру, або породжують фіктивні легалізації та зловживання пільгами.

Такий висновок не є суто нашим спостереженням. Масштаб неформальної зайнятості визначається не лише рівнем фіскального навантаження, а передусім рівнем довіри між бізнесом і державою, передбачуваністю правозастосування та прозорістю адміністративних процедур [109]. У країнах, де ці параметри залишаються слабкими, навіть значне зниження податкового навантаження не забезпечує масової детінізації, оскільки рішення про легалізацію є не лише фінансовим, а й стратегічним: підприємець оцінює не поточну ставку ЄСВ, а системний ризик від входження у відносини з державою, яка сприймається як нестабільний і непередбачуваний контрагент.

Отже, стратегія подолання тіньової зайнятості не може обмежуватися зниженням ставок. Вона вимагає паралельного формування умов, за яких легальна зайнятість стає безпечнішою та вигіднішою, ніж неформальна не лише у фіскальному вимірі, а й у вимірі транзакційних витрат, правової визначеності та соціальних гарантій. Саме з цих методологічних позицій пропонується адаптивний інституційно-економічний механізм (АІЕМ) забезпечення гідної праці в Україні, що є головним прикладним результатом третього розділу дисертаційного дослідження.

Будь-яка нова система стимулювання зайнятості, що пропонується для України, неминуче постає перед критичним запитанням: чому попередні спроби не дали результату і яким чином запропонований підхід усуває саме ті вразливості, що стали причиною невдач? Відповідь на це питання формує методологічний фундамент для проєктування нових заходів і слугує головним аргументом на захист принципу умовності, закладеного в архітектуру АІЕМ.

Найбільш ретельно задокументованим і найбільш показовим є досвід реформи єдиного соціального внеску у 2016 році. Ставку ЄСВ було знижено з 41% до 22%, що мало б зробити легальне працевлаштування значно привабливішим порівняно з виплатою зарплати «в конвертах». Однак реального масового виходу з тіні не відбулося: частка неформальної зайнятості у наступні роки практично не змінилася, а надходження від ЄСВ у короткостроковому вимірі навіть скоротилися, тобто більшість роботодавців не змінили своєї поведінки. Причина полягала у системній природі проблеми, що виходила за межі фіскального виміру. Роботодавці не довіряли сталості нових правил, побоювалися ретроспективних перевірок за попередні роки після будь-якої легалізації, а також продовжували сприймати контакт з державними органами як джерело корупційних ризиків. Фіскальний стимул не усував жодного з цих бар'єрів, він просто ставав ще одним елементом нестійкого і непередбачуваного середовища.

Схожа динаміка спостерігалася у програмі пільгових ставок ЄСВ для роботодавців, що наймали осіб з інвалідністю. Тут стимул мав чіткий соціальний

вектор, але відсутність будь-яких верифікаційних механізмів реальної зайнятості призвела до масового поширення фіктивного оформлення: підприємства формально реєстрували таких осіб, не забезпечуючи їм жодної продуктивної діяльності, а інколи навіть без їх відома, виключно з метою мінімізації загального податкового навантаження.

Поширення практики ФОП є ще одним способом оптимізувати податки легально. Спрощена система оподаткування, що мала стимулювати самозайнятість і легалізацію доходів підприємців, стала основним інструментом маскуванню фактично найманої праці: великі компанії масово «перетворювали» своїх штатних співробітників на ФОП, позбавляючи їх усіх гарантій Кодексу законів про працю – права на відпустку, лікарняні, пенсійний страж та захист від незаконного звільнення.

Систематизацію ключових прецедентів провальних реформ у сфері зайнятості в Україні представлено у таблиці 3.9.

Таблиця 3.9. Аналіз причин провальних реформ стимулювання зайнятості в Україні*

Реформа	Задекларована мета	Причина провалу	Тип інституційного провалу
Зниження ЄСВ з 41% до 22% (2016 р.)	Масова легалізація «зарплат у конвертах»; зростання офіційного фонду оплати праці	Відсутність паралельних контрольних механізмів; стійка недовіра роботодавців до незмінності правил	Низька довіра
Пільгова ставка ЄСВ при наймі осіб з інвалідністю	Підвищення рівня зайнятості вразливих категорій населення; соціальна інклюзія	Фіктивні оформлення без реальної зайнятості; відсутність верифікації факту виконання трудових обов'язків	Поширення фіктивних оформлень
Спрощена система оподаткування ФОП (1–3 групи)	Стимулювання самозайнятості; легалізація доходів підприємців	Масове застосування як інструменту для оптимізації податків	Регуляторний арбітраж

*Складено автором на основі аналізу нормативних актів та статистичних матеріалів Держстату України.

Наведена систематизація виявляє стійкий і відтворюваний шаблон: кожен з описаних провалів пояснюється не недостатністю фінансового стимулу як такого, а відсутністю інституційних умов, необхідних для того, щоб цей стимул спрацював у запланований спосіб. Пастка низької довіри та регуляторний арбітраж – це основні вразливості, що нейтралізують будь-який фіскальний захід, якщо він запроваджується ізольовано, без опори на інституційний фундамент.

Наведений аналіз не аргументом проти фіскального стимулювання як такого, а аргументом проти його ізольованого застосування за відсутності інституційного фундаменту. Тому ключовою архітектурною ідеєю АІЕМ є принцип умовності: жоден економічний стимул не надається автоматично, він стає доступним лише після підтвердженого виконання відповідних інституційних передумов. Саме ця риса принципово відрізняє АІЕМ від усіх попередніх реформ у сфері зайнятості в Україні.

Адаптивний інституційно-економічний механізм забезпечення гідної праці (АІЕМ) – це комплексний управлінський інструмент, що інтегрує чотири функціональних блоки (економічний, інституційний, соціальний та моніторинговий) у єдину архітектуру, де надання стимулів прив'язане до верифікованого прогресу реформ. АІЕМ ґрунтується на п'яти базових принципах.

Принцип комплексності передбачає одночасне задіяння чотирьох взаємопов'язаних блоків. Жоден з них не є самодостатнім: результативність кожного залежить від функціонування решти. Так, економічні стимули без інституційного блоку створюють ризик недобросовісної поведінки; інституційний блок без соціального не усуває структурних бар'єрів пропозиції праці; обидва блоки без моніторингового позбавляють систему зворотного зв'язку і здатності до самокоригування. Комплексність АІЕМ є прямою відповіддю на фрагментарність попередніх підходів.

Принцип умовності є центральною інновацією АІЕМ. Він встановлює, що повний обсяг економічних стимулів активується лише після досягнення та

незалежного підтвердження інституційних порогів. Ця логіка безпосередньо відповідає принципам умовного фінансування Ukraine Facility та програм МВФ, де міжнародні транші надаються Україні лише за підтвердженого виконання реформаторських маяків. Симетрично, внутрішня система АІЕМ встановлює власні «маяки»: досягнення кожного є умовою доступу до ширшого набору інструментів. Така архітектура усуває головний ризик попередніх реформ – надання пільг без реальної зміни поведінки суб'єктів.

Принцип адресності орієнтує стимули на конкретні цільові групи: МСП у секторах з високою часткою неформальної зайнятості (будівництво, торгівля, сільське господарство), ветеранів та ВПО, молодь до 25 років, підприємства, що впроваджують дуальну освіту у технологічних і «зелених» галузях. Адресність є необхідною умовою ефективного використання обмежених бюджетних ресурсів і дозволяє уникнути випадків, коли суб'єкти отримують пільгу без зміни своєї поведінки.

Принцип адаптивності передбачає систематичне коригування параметрів програми відповідно до даних моніторингу через механізм тригерів. На відміну від традиційних реформ, де параметри фіксуються на весь бюджетний цикл, АІЕМ є «самонавчальною» системою, що реагує на відхилення в режимі реального часу. Це є принципово важливим в умовах воєнної та повоєнної невизначеності: жодна програма реформ не може точно передбачити поведінкові реакції мільйонів суб'єктів, тому здатність до оперативної адаптації є не бажаною, а необхідною рисою механізму.

Принцип прозорості забезпечує відкритість процедур верифікації та публічну доступність результатів – через застосунок «Дія», щоквартальні звіти Мінекономіки та незалежні оцінки міжнародних партнерів. Прозорість є не лише вимогою донорів, а й самостійним чинником підвищення довіри підприємців до нового механізму усунення саме того бар'єру, що паралізував реформу 2016 року.

Структуру чотирьох блоків АІЕМ та умови активації кожного систематизовано у таблиці 3.10.

Таблиця 3.10. Структура адаптивного інституційно-економічного механізму забезпечення гідної праці в Україні*

Блок	Стратегічна мета	Ключові інструменти	Умова активації та порогове значення
Економічний	Формування фінансової зацікавленості роботодавців у легальній зайнятості та дотриманні стандартів гідної праці відповідно до вимог ЄС	Тимчасова знижка ЄСВ (22%→17%) при легалізації; інвестиційний податковий кредит 30%; пільга 150% на витрати дуальної освіти; зменшення ЄСВ до 12% на 2 роки при наймі ветеранів та ВПО; ставка ПДФО 9% для молоді до 25 років	Цифровізація $\geq 60\%$ трудових договорів; єдиний реєстр трудових відносин функціонує; частка фіктивних легалізацій $\leq 5\%$ у пілотах
Інституційний	Мінімізація можливостей приховування трудових відносин; підвищення прозорості адміністрування ринку праці	Електронні трудові договори через «Дію»; автоматизований обмін між реєстрами ФОП/ЄСВ/ПФУ; ризик-орієнтовані перевірки; аналітика великих даних для виявлення фіктивних легалізацій; «чорний список» недобросовісних роботодавців	Передумова переходу до економічного блоку, без змін – не відбувається перехід до економічного блоку
Соціальний	Підвищення реальної конкурентоспроможності пропозиції праці; реінтеграція вразливих груп у легальний сектор зайнятості	Програми перекваліфікації ветеранів; ваучери для ВПО на навчання; дуальна освіта у секторах «зеленої» та цифрової зайнятості; партнерські угоди університетів з R&D-підприємствами	Соціальний блок запускається паралельно з інституційним
Моніторинговий	Постійна верифікація порогів; адаптація параметрів програми; забезпечення підзвітності перед донорами (Ukraine Facility, МВФ)	КРІ-тригери зі зрозумілим автоматичним алертингом; квартальний аудит Мінекономіки; публічний дашборд у застосунку «Дія»; щорічний звіт із рекомендаціями	Функціонує незалежно від стадії; є умовою отримання траншів Ukraine Facility згідно з маяками реформ

*Складено автором.

Економічний блок формує безпосередню фінансову мотивацію для роботодавців. Центральним інструментом є тимчасове (дворічне) зниження ставки ЄСВ з 22% до 17% виключно для підтверджених нових легалізованих трудових відносин. Принципово, що знижка є тимчасовою: вона формує «вікно можливостей» для легалізації, не скорочуючи постійно загальних надходжень від ЄСВ.

Після завершення дворічного пільгового періоду всі легалізовані переходять на стандартну ставку 22%, що підвищує довгострокову фіскальну стійкість програми. Інвестиційний податковий кредит у розмірі 30% від капіталовкладень у нові робочі місця стимулює не лише кількісне, але й якісне зростання зайнятості за умови, що оплата таких місць не нижча за 1,5 середньої по регіону. Це заохочує створення продуктивних, добре оплачуваних робочих місць, а не будь-якої зайнятості.

Інституційний блок є обов'язковою передумовою для отримання стимулів економічного блоку. Його ключова функція технологічне унеможливлення прихованих трудових відносин через три взаємодоповнюючі інструменти.

По-перше, цифровізація трудових договорів через «Дію» забезпечує їх реєстрацію в режимі реального часу без фізичного контакту з держорганами, що суттєво знижує трансакційні витрати легального оформлення і усуває бюрократичну складність процедур.

По-друге, автоматизований обмін між реєстрами ФОП, ЄСВ та Пенсійного фонду дозволяє алгоритмічно виявляти замасковані ФОП відносини: якщо особа зареєстрована як ФОП, але 100% її доходу надходить від єдиного контрагента і вона виконує постійну функцію в його структурі – це ознака оптимізації податків через оформлення ФОП.

По-третє, ризик-орієнтована система перевірок концентрує контрольний ресурс саме там, де ймовірність порушень найвища, не збільшуючи загального адміністративного тиску на сумлінних роботодавців.

Соціальний блок забезпечує підвищення реальної конкурентоспроможності пропозиції праці через розвиток людського капіталу вразливих категорій

населення. В умовах повоєнного відновлення особливого значення набувають програми професійної адаптації та перекваліфікації ветеранів – категорії населення, яка після демобілізації стикається з труднощами повернення до цивільного ринку праці через специфічні навички, та психологічну адаптацію. Розвиток дуальної освіти у секторах «зеленої» та цифрової зайнятості відповідає вектору трансформації структури ринку праці.

Моніторинговий блок є наскрізним і функціонує незалежно від поточної стадії реалізації програми. Його можливий публічний дашборд у «Дії» виконує подвійну функцію: слугує інструментом незалежного громадського контролю та формує доказову базу для діалогу з міжнародними донорами щодо верифікації виконання реформаторських маяків Ukraine Facility. Це перетворює моніторинговий блок не лише на управлінський інструмент, а й на дипломатичний ресурс – доведений прогрес підвищує прогнозованість отримання наступних траншів міжнародного фінансування.

Центральною інноваційною складовою АІЕМ є чотирирівнева система інституційних порогів (Рівні 0–3), що встановлює конкретні, вимірювані та незалежно верифіковані умови для поетапного доступу до повного набору економічних стимулів. Така архітектура розв’язує ключову проблему, виявлену в аналізі попередніх реформ: стимули не надаються автоматично всім учасникам ринку, а стають доступними лише після підтвердженого досягнення інституційних умов. Це принципово розмежовує «правило» отримання пільги та «факт» виконання реформаторських зобов’язань.

Концептуальна основа системи порогів запозичена зі сфери умовного фінансування, де вона є стандартним принципом програм МВФ та ЄС. Застосування цього принципу до внутрішньої системи стимулювання зайнятості є новим підходом для України. Він безпосередньо відповідає умовному характеру Ukraine Facility, де 50 млрд євро фінансування надається траншами за підтвердженого виконання реформаторських маяків. Таким чином, АІЕМ є не просто реформою ринку праці, а структурно сумісним елементом ширшої системи євроінтеграційних зобов’язань України [86].

Рівень 0 є вхідним порогом, без досягнення якого програма не може бути запущена навіть у пілотному режимі. Він вимагає виконання трьох законодавчо-адміністративних передумов: прийняття законопроекту № 10147, що впроваджує рамкову Директиву 89/391/ЄЕС у сфері безпеки та охорони праці; досягнення частки електронних трудових договорів не нижче 40%; запуску єдиного реєстру трудових відносин з можливістю автоматизованої верифікації. Ці умови є мінімальним технологічним фундаментом АІЕМ: без них верифікація легалізацій є фізично неможливою, і будь-яка знижка ЄСВ буде надаватися «всліпу», що може загрожувати повторенню результату реформи 2016 року.

Перехід до Рівня 1 вимагає підтвердженої реальної зміни поведінки суб'єктів ринку праці. Три умови переходу сформульовані таким чином, що жодна з них не може бути виконана суто адміністративним рішенням «зверху»: зростання частки електронних договорів до 60% відображає рішення роботодавців легалізувати відносини; відсутність масових зловживань у пілотних регіонах – ефективність контрольного механізму; реальне зростання офіційної зайнятості на 1% – ринковий ефект програми. Виконання цих умов дозволяє розширити АІЕМ з трьох пілотних регіонів на всю Україну та задіяти повний пакет економічних стимулів.

Рівень 2 досягається при системному скороченні тіньової зайнятості від базового рівня на 5 відсоткових пунктів, що свідчити про системний вплив на ринок праці. Паралельна умова охоплення 15% здобувачів ПТО дуальними програмами відображає глибину структурних змін у системі підготовки кадрів, необхідних для переходу до якісно вищого рівня зайнятості.

Рівень 3 є точкою відповідності стандартам ЄС і передбачає завершення місії АІЕМ як «каталізатора» трансформації. Досягнення цього рівня є вимірником прогресу на шляху до виконання трудових вимог вступу до ЄС. Систему порогів систематизовано у таблиці 3.11.

Таблиця 3.11. Система інституційних порогів активації стимулів АІЕМ на період 2027- 2031 рр.*

Рівень	Умова / поріг активації	Стимул, що розблоковується	Джерело верифікації
Рівень 0 (вхідний)	Прийняття законопроекту № 10147; частка електронних трудових договорів $\geq 40\%$; єдиний реєстр трудових відносин запущено; Мінекономіки затвердило методику верифікації легалізацій	Запуск пілотної програми у 3 регіонах; ЄСВ-знижка $22\% \rightarrow 17\%$ для підтверджених нових легалізованих у пілотних регіонах	МЮУ, ПФУ, Мінекономіки – щоквартальні звіти
Рівень 1	Частка електронних договорів $\geq 60\%$; офіційна зайнятість у пілотних регіонах зросла на $\geq 1\%$ р/р; автоматичний обмін реєстрами ФОП/ЄСВ/ПФУ запроваджено	Розширення ЄСВ-знижки на нові регіони; запуск інвестиційних кредитів (30%), пільга 150% на витрати дуальної освіти;	Держстат, ДПС, незалежний аудит – результати публікуються на публічному дашборді
Рівень 2	Частка неформальної зайнятості знизилась на ≥ 5 в.п. від базового рівня; $\geq 15\%$ здобувачів ПТО охоплені дуальними програмами	Розширення стимулів на нові регіони, ваучерні програми для ВПО	МОН, Держстат, МОП-Україна – незалежна оцінка двічі на рік
Рівень 3 (відповідність стандартам ЄС)	Частка неформальної зайнятості $\leq 15\%$; охоплення соціальним захистом $\geq 85\%$ зайнятих; імплементовано $\geq 80\%$ трудових директив ЄС; Індекс гідної праці $\geq 70\%$ від середнього по ЄС	Скасування тимчасових пільг як таких, що виконали функцію «каталізатора» трансформації	Євростат, Єврокомісія, ІЛО – у рамках щорічного прогрес-звіту щодо вступу до ЄС

*Складено автором.

Принциповою перевагою системи порогів є те, що держава не несе повних витрат на стимули до отримання верифікованих результатів. Це усуває ключовий ризик попередніх підходів – отримання пільг без зміни реальної поведінки. Водночас система є повністю прозорою для бізнесу: роботодавці заздалегідь знають, які умови потрібно виконати, щоб отримати стимул, яким чином факт виконання буде перевірено та незалежним ким. Ця передбачуваність є самостійним чинником підвищення рівня довіри – усунення саме того системного бар'єру, відсутність якого паралізувала реформу ЄСВ 2016 року.

Розроблена архітектура АІЕМ потребує кількісного обґрунтування очікуваної фіскальної ефективності. Без такого обґрунтування пропозиція залишається переконливою лише на рівні логічних аргументів і не може слугувати підставою для управлінських рішень щодо розподілу бюджетних ресурсів та розробки державних програм. Водночас будь-яка модель надходжень від детінізації є принципово умовною: вона залежить від темпів інституційних реформ, макроекономічної кон'юнктури та поведінкових реакцій суб'єктів, що неможливо передбачити з точністю. Тому модель АІЕМ побудована не як прогноз, а як кількісне обґрунтування самоокупності програми за консервативними припущеннями тобто за сценарієм, що свідомо занижує потенційний ефект.

Методологічну основу моделі становить трипотоковий підхід: оцінюються лише прямі бюджетні надходження від нових легалізованих – ПДФО (18%), військовий збір (5%) та ЄСВ за зниженою (17% у перші два роки) або повною (22% після завершення пільгового періоду) ставкою. Зниження навантаження на систему соціальної допомоги, поліпшення інвестиційного клімату, стабілізація пенсійної системи, зростання зайнятості ветеранів та ВПО до моделі не включено, що робить оцінку консервативною.

Ключові параметри моделі обґрунтовані таким чином (табл. 3.12). Прогнозна кількість легалізованих є функцією від рівня активації АІЕМ: 50 тис. у 2027 р. при Рівні 0 (лише три пілоти) до 210 тис. у 2031 р. при Рівнях 2–3 (загальнонаціональна програма). Середня заробітна плата легалізованих оцінена на рівні 80% від середньої по економіці – припущення, що відображає структуру неформальної зайнятості: переважно нижньо- та середньокваліфіковані працівники у традиційних секторах. Щорічне зростання заробітних плат закладено на рівні близько 10%, що відповідає реальним трендам 2022–2025 рр.

Результати моделювання демонструють стійку фіскальну самоокупність АІЕМ починаючи з першого року реалізації: вже у 2027 р. чиста вигода держави становить +4,8 млрд грн при фактичних витратах на ЄСВ-знижку лише 0,69 млрд грн.

Таблиця 3.12. Кількісна модель фіскальної ефективності АІЕМ (прогноз на 2027-2031 рр.)*

Компонент	2027	2028	2029	2030	2031
Кількість легалізованих (тис. осіб)	50	90	130	170	210
Середня легалізована ЗП (тис. грн/міс.)	23	25	28	31	34
ПДФО 18% (млрд грн)	2,48	4,86	7,86	11,38	15,42
Військовий збір 5% (млрд грн)	0,69	1,35	2,18	3,16	4,28
ЄСВ (17% перші 2 роки → 22%) (млрд грн)	2,35	4,59	7,43	10,75	14,57
Разом нових надходжень (млрд грн)	5,52	10,80	17,47	25,30	34,27
Витрати на ЄСВ-знижку (млрд грн)	0,69	1,35	1,34	1,49	1,63
Чиста вигода держави (млрд грн)	+4,8	+9,5	+16,1	+23,8	+32,6
Рівень активації АІЕМ	Рівень 0	Рівень 1	Рівень 1	Рівень 2	Рівень 2– 3

*Складено автором.

Зростання вигоди у більш пізніх роках є прямим наслідком тимчасового характеру ЄСВ-знижки: після завершення дворічного пільгового терміну кожен легалізований починає сплачувати повну ставку ЄСВ 22%, тоді як витрати на знижку для нових легалізованих поточного року залишаються помірними. Таким чином, накопичений ефект попередніх когорт легалізованих значно перевищує поточні витрати на стимули. Це є принципово відмінною від реформи 2016 року ситуацією, де зниження ставки ЄСВ застосовувалося до всіх роботодавців одночасно, що генерувало негайні фіскальні втрати без гарантованого приросту надходжень.

Важливою рисою моделі є те, що витрати на ЄСВ-знижку залишаються практично стабільними з 2028 по 2031 р., незважаючи на зростання кількості нових легалізованих. Це пояснюється тим, що частина вже легалізованих у 2027–2028 рр. переходить на повну ставку і компенсують витрати на знижку для нових когорт.

До позафіскальних ефектів АІЕМ, не відображених у моделі, але не менш значущих для досягнення ЦСР 8, належать: скорочення навантаження на систему

соціальної допомоги (легалізовані стають платниками, а не отримувачами пільг); зміцнення пенсійної системи через розширення страхового стажу мільйонів осіб; поліпшення інвестиційного клімату внаслідок скорочення сірої зони; зниження корупційного потенціалу тіньової зайнятості; а також збільшення фактичних доходів легалізованих через доступ до соціальних пільг і гарантій. У сукупності ці ефекти роблять АІЕМ програмою з суспільною вигодою, що суттєво перевищує показники консервативної фіскальної моделі.

Архітектура АІЕМ передбачає не лише поетапне розблокування стимулів через систему порогів, а й безперервне коригування їхніх параметрів на основі даних моніторингу. Необхідність такого механізму обумовлена фундаментальною невизначеністю реалізації будь-якої реформи: ніяка програма не може точно передбачити реакцію сотень тисяч суб'єктів господарювання в умовах воєнного часу та мінливої макроекономічної кон'юнктури. Жорстке дотримання наперед затвердженого плану в таких умовах може призвести до ситуації, де параметри програми перестають відповідати реальності, але залишаються незмінними через відсутність механізму коригування.

Ключова ідея концепції адаптивного управління полягає у заміні жорсткого плану на цикли, де результати кожного циклу стають вхідними даними для наступного. Застосування цього підходу до фіскального управління програмою зайнятості є методологічним внеском АІЕМ у теорію реформування ринку праці.

У контексті АІЕМ адаптивне управління реалізується через систему семи тригерів (табл. 3.13). Кожен тригер є автоматичним сигналом перегляду параметрів при досягненні визначеної умови активації. Для кожного тригера встановлено конкретну адаптаційну дію та нормативний термін реакції відповідального органу.

Сукупність тригерів охоплює п'ять типів ситуацій: низька участь роботодавців, перевищення бюджетного ліміту, якісні проблеми програм навчання, макроекономічне погіршення, виявлення зловживань, проблеми із залученістю до дуальної освіти – та окрему категорію позитивного відхилення (успіх програми).

Таблиця 3.13. Механізм адаптивного управління АІЕМ (система тригерів)*

Тригер перегляду	Умова активації	Адаптаційна дія	Термін реакції
T1: Низька участь роботодавців у ЄСВ-знижці	Охоплення менше 50% від планового за перші 6 місяців реалізації	Запуск інформаційної кампанії через «Дію»; спрощення процедури подання заявки	До 30 днів
T2: Перевищення бюджетного ліміту	Заявок подано більш ніж на 130% від запланованого обсягу фінансування	Введення черги з пріоритетом для прифронтових регіонів та ВПО/ветеранів; запит додаткового фінансування з Ukraine Facility	До 45 днів
T3: Низька якість ваучерних програм навчання	Частка працевлаштованих після навчання на $\geq 30\%$ нижча від цілі за 2 квартали підряд	Перегляд переліку акредитованих провайдерів; підвищення вимог до програм; збільшення частки практичного компонента до 60%	До 60 днів
T4: Погіршення макроекономічних умов	ВВП знижується на $\geq 3\%$ квартал-до-кварталу або оголошується режим надзвичайного стану	Призупинення нових заявок на інвестиційні кредити; перерозподіл ресурсів на найефективніші інструменти (ЄСВ-знижка та ваучери)	До 21 дня
T5: Виявлення масових зловживань	Фіктивна легалізація виявлена у $\geq 10\%$ перевірених підприємствах за будь-який квартал	Тимчасове призупинення нових реєстрацій; суцільний аудит за 12 місяців; посилення критеріїв верифікації	До 14 днів
T6: Низька залученість до дуальних програм	Частка студентів дуальних програм менша на $\geq 30\%$ від плану протягом 2 семестрів підряд	Інформаційна кампанія; можливість переходу на дуальну форму в середині навчального року; збільшення розміру стипендії від підприємства	До 90 днів (з урахуванням циклу вступу)
T7: Успішне виконання програми	Усі цільові КРІ виконані на $\geq 80\%$ за підсумками року; відсутні масові порушення; бюджетна самоокупність підтверджена	Прискорений перехід до наступного рівня активації; розширення на всі регіони відповідного кластеру; публічний звіт з рекомендацією щодо масштабування	До 90 днів

*Складено автором.

Аналіз таблиці 3.13 виявляє кілька принципово важливих архітектурних рис механізму. По-перше, асиметрія термінів реакції є методологічно обґрунтованою: несприятливі відхилення (T4 – 21 день, T5 – 14 днів) вимагають значно швидшої реакції, ніж рішення про масштабування успіху (T7 – 90 днів). Це відповідає принципу управління ризиками: ліквідація загрози завжди пріоритетніша за закріплення позитиву. Зокрема, тригер T5 (масові зловживання) потребує найшвидшої реакції (14 днів), бо виявлення фіктивних легалізацій у масштабі $\geq 10\%$ підприємств є не лише фіскальною загрозою, а й ударом по репутаційній довірі до всієї програми.

По-друге, механізм тригерів пов'язаний із системою рівнів активації у двосторонній логіці: несприятливий тригер може затримати або призупинити перехід до наступного рівня, а сприятливий (T7) – прискорити його. Це формує саморегулюючий контур: темп розгортання АІЕМ визначається не календарним планом, а реальними результатами виконання програми.

По-третє, прозорість механізму тригерів є самостійним чинником його ефективності. Якщо всі учасники заздалегідь знають, за яких умов параметри програми будуть переглянуті та яким чином, вони можуть планувати свою поведінку з урахуванням цієї інформації. Це зменшує регуляторну невизначеність і підвищує передбачуваність середовища – один з ключових чинників, що впливає на рішення роботодавців щодо легалізації трудових відносин.

Одночасне запровадження АІЕМ у всіх регіонах України є стратегічно нераціональним: воно пов'язане з надмірними фіскальними ризиками, організаційними складнощами та відсутністю апробованих управлінських процедур. Водночас надмірно тривалий пілотний етап без чітких критеріїв переходу до загальнонаціонального впровадження фактично перетворює пілот на самоціль, відкладаючи досягнення реальних результатів. Оптимальне рішення, що відповідає принципам доказового управління реформами – запуск обмеженої пілотної програми у трьох репрезентативних регіонах з наперед визначеними кількісними критеріями масштабування.

Відбір пілотних регіонів базується на принципі максимальної репрезентативності груп, виокремлених у підрозділі 2.3 за методологією TOPSIS, і водночас враховує специфіку повоєнного відновлення. Вінницька область (група II – регіони-реципієнти з позитивною динамікою) є одним з ключових осередків релокованих підприємств і демонструє активне залучення переселених промислових потужностей, що робить її репрезентативною для тестування ЄСВ-знижки та програм дуальної освіти в умовах змінної структури зайнятості. Полтавська область (група I – стабільні лідери) характеризується диверсифікованою економічною базою, розвиненим агросектором і відносно стабільним ринком праці – оптимальне середовище для перевірки базових механізмів програми без додаткових шоків. Запорізька область (група IV – прифронтові та постраждалі регіони) є найскладнішим кейсом: вона поєднує значний відтік населення, порушену інфраструктуру ринку праці та масову концентрацію ВПО і потенційних ветеранів – перевірка АІЕМ в цих умовах є необхідною для підтвердження його застосовності до найбільш постраждалих регіонів.

Таким чином, три пілотні регіони охоплюють різні типи регіональних ринків праці та різні масштаби повоєнних викликів. Їх репрезентативність щодо загальної типології є ключовою перевагою: результати пілоту дадуть змогу отримати диференційовані оцінки ефективності для різних контекстів і адаптувати параметри АІЕМ до особливостей кожного типу регіонів ще до масштабування.

Управління пілотною програмою передбачає квартальні цикли оцінки з аналізом відхилень від планових показників. Принципово важливим є те, що оцінка проводиться не лише за кількісними КРІ, але й за якісними індикаторами: реакцією підприємців на процедури верифікації, поширеністю інформації про програму серед цільових груп, рівнем задоволеності учасників. Це забезпечує системне «навчання» – накопичення знань про ефективні комбінації стимулів для різних типів підприємств та регіонів.

Критерії масштабування визначено через конкретні порогові значення, що безпосередньо відповідають умовам переходу до Рівня 1 системи інституційних порогів: стабільне зростання офіційної зайнятості у кожному пілоті на 1–2% щорічно протягом двох послідовних років; підтверджена частка фіктивних легалізацій не вище 5% за результатами двох незалежних аудитів; досягнення Рівня 1 загальносистемних інституційних порогів; позитивна незалежна оцінка від МОП-Україна та OECD. Виконання цих умов у всіх трьох пілотних регіонах є достатньою підставою для прийняття рішення Кабінетом Міністрів про розширення програми впровадження АІЕМ – із збереженням усіх механізмів адаптивного управління.

Таким чином, було сформовано повний операційний контур реалізації системи стимулів гідної праці. Запропонований механізм є не лише управлінським інструментом, але й важливою науковою новацією, що інтегрує принципи адаптації в управління фіскальними стимулами ринку праці України.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дисертаційного дослідження здійснено комплексне науково-практичне обґрунтування напрямів та механізмів забезпечення гідної праці й економічного зростання в Україні на основі аналізу перспектив досягнення європейських стандартів, визначення пріоритетів державної політики та розробки системи економічних стимулів. Отримані результати дозволяють сформулювати такі узагальнюючі висновки.

1. За результатами аналізу відповідності українського законодавства у сфері праці вимогам директив ЄС встановлено, що процес гармонізації носить нерівномірний характер. У 2024-2025 рр. Україна досягла часткового прогресу в імплементації окремих директив – зокрема Директиви 89/656/ЄЕС щодо засобів індивідуального захисту та Директиви 2003/88/ЄС щодо організації робочого часу. Однак ключова рамкова Директива 89/391/ЄЕС про безпеку та здоров'я працівників на роботі досі не була виконана повною мірою. Законопроект №10147, покликаний усунути цей розрив, на кінець 2025 р. перебуває на стадії

підготовки до другого читання у Верховній Раді України. Окремими прогалинами залишаються регулювання нових форм зайнятості відповідно до вимог Директиви (ЄС) 2019/1152, а також недостатній рівень гарантій балансу між роботою та сімейним життям за Директивою (ЄС) 2019/1158.

2. SWOT-аналіз готовності України до досягнення європейських стандартів гідної праці виявив суттєвий дисбаланс між наявними передумовами та системними обмеженнями. Серед ключових конкурентних переваг – стратегічна євроінтеграційна орієнтація, статус кандидата на вступ до ЄС, отриманий у червні 2022 року, розвиток цифрової екосистеми, а також динамічний ІТ-сектор з обсягом експорту 6,5 млрд дол. у 2024 р. Водночас критичними внутрішніми обмеженнями залишаються: рівень тіньової зайнятості у діапазоні 30–40%, відтік кваліфікованих кадрів за кордон та гендерний розрив в оплаті праці.

3. Сценарний аналіз перспектив досягнення Україною стандартів гідної праці до 2030 р. обґрунтовано через кількісні граничні значення семи ключових індикаторів та умови переходу між трьома базовими сценаріями – оптимістичним, інерційним та песимістичним. Методологічною новацією є система з семи тригерів переходу, що визначає конкретні умови та механізми зміни траєкторії розвитку ринку праці, забезпечуючи верифікований, а не суто якісний характер прогнозу.

4. На основі систематизації бар'єрів та драйверів євроінтеграції ринку праці, а також результатів GAP-аналізу та PESTELI-аналізу зовнішнього середовища обґрунтовано пріоритетні напрями державної політики. Застосування матриці «вплив-реалізованість» дозволило виокремити п'ять напрямів першочергової реалізації: боротьбу з тіньовою зайнятістю, цифровізацію адміністрування праці, реформу професійно-технічної освіти, стимулювання МСП у регіонах та інтеграцію програм відбудови з політикою зайнятості. На цій основі визначено три стратегічні блоки модернізації ринку праці – інституційний, освітньо-кадровий та регіональний – кожен з конкретними завданнями та інструментами реалізації.

6. Розроблено диференційовані стратегії для чотирьох груп регіонів України, виокремлених за результатами інтегральної оцінки (підрозділ 2.3): для «стабільних лідерів» – стратегія якісного зростання через технологічну модернізацію; для «регіонів-реципієнтів» – стратегія закріплення результату та структурної трансформації; для «помірно стабільних» регіонів – стратегія диверсифікації економічної бази; для «прифронтових та постраждалих» регіонів – стратегія повоєнного відновлення. Для кожної групи визначено стратегічну мету, ключові виклики, пріоритетні інструменти та очікувані результати з горизонтом до 2030 р.

7. На основі аналізу прецедентів провалу попередніх реформ стимулювання зайнятості в Україні (зниження ЄСВ у 2016 р., пільги при наймі осіб з інвалідністю), що продемонстрували інституційних провали (низька довіра, фіктивні оформлення, регуляторний арбітраж), сформульовано та обґрунтовано архітектуру адаптивного інституційно-економічного механізму (АІЕМ) забезпечення гідної праці. АІЕМ інтегрує чотири функціональних блоки (економічний, інституційний, соціальний, моніторинговий) на засадах п'яти принципів: комплексності, умовності, адресності, адаптивності та прозорості. Центральною інновацією є принцип умовності, реалізований через чотирирівневу систему інституційних порогів, що прив'язує надання економічних стимулів до верифікованого виконання інституційних передумов.

8. Запропоновано пілотну програму впровадження АІЕМ у трьох репрезентативних регіонах – Вінницькій (група II), Полтавській (група I) та Запорізькій (група IV) областях – на 2027-2031 рр., відібраних за принципом максимальної репрезентативності регіональних типологій. Визначено конкретні кількісні критерії масштабування програми на всю Україну.

9. Результати дослідження, викладені у третьому розділі, мають практичне значення для органів державної влади, відповідальних за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості та соціально-трудових відносин, зокрема Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості та регіональних адміністрацій. Запропонована система економічних стимулів може бути

інтегрована до планів щодо відновлення України, а також використана як основа для формування умов надання технічної допомоги від МВФ у частині реформ ринку праці. Практична реалізація запропонованих заходів сприятиме не лише виконанню зобов'язань України в рамках Глави 21 Угоди про асоціацію з ЄС, але й досягненню Цілі сталого розвитку 8 «Гідна праця та економічне зростання», яка відповідно до Указу Президента України № 722/2019 визначена стратегічним орієнтиром національного розвитку до 2030 року.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого наукового завдання, що полягає в поглибленні теоретико-методичних засад та розробленні практичних рекомендацій щодо забезпечення гідної праці та економічного зростання в контексті досягнення цілей сталого інноваційного розвитку держави. Результати проведеного дослідження дали змогу сформулювати такі висновки:

1. Уточнено сутність категорії «гідна праця», яку запропоновано розглядати не лише як сукупність умов зайнятості, що гарантують дотримання трудових прав, належний рівень оплати праці та соціального захисту, а як форму організації трудових відносин, що забезпечує гармонійне поєднання економічної результативності, соціальної справедливості та екологічної відповідальності. Обґрунтовано, що в умовах переходу до економіки знань саме гідна праця формує передумови для розвитку людського капіталу, генерування інновацій, підвищення продуктивності праці та забезпечення довгострокового економічного зростання на засадах сталого розвитку.

2. Систематизовано та узагальнено наукові підходи до вимірювання гідної праці шляхом їх об'єднання в об'єктивний, суб'єктивний, інтегрований, інституційний, соціально-економічний і гуманістичний напрями. Встановлено, що жоден із підходів окремо не здатний повною мірою відобразити багатовимірний характер гідної праці, тоді як їх поєднання формує цілісну методологічну основу для оцінювання впливу соціально-трудових процесів на економічне зростання та сталий інноваційний розвиток.

3. Розроблено концептуальну схему поєднання детермінант гідної праці та економічного зростання для забезпечення сталого інноваційного розвитку держави. Доведено, що ключовими елементами такої взаємодії є розвиток людського капіталу, стимулювання інноваційної діяльності та реалізація збалансованої державної політики. Запропонований підхід дає змогу розглядати гідну працю й економічне зростання як взаємопов'язані складові єдиної системи,

взаємодія яких забезпечує виникнення синергетичного ефекту у вигляді підвищення добробуту населення, конкурентоспроможності економіки та стійкості соціально-економічного розвитку.

4. Узагальнення світового досвіду засвідчило, що найбільш результативними моделями формування детермінант гідної праці та економічного зростання є скандинавська модель соціального партнерства, данська модель *flexicurity* та практики країн Центральної і Східної Європи щодо інституційної модернізації ринку праці. Встановлено, що їх адаптація до українських умов має ґрунтуватися на розвитку людського капіталу, стимулюванні інноваційно-технологічного оновлення економіки, посиленні соціального діалогу та вдосконаленні інститутів ринку праці, що сприятиме прискоренню сталого інноваційного розвитку держави.

5. На основі поєднання методів візуалізації даних, економіко-статистичного аналізу та модифікованої виробничої функції Кобба-Дугласа проведено порівняльний аналіз показників гідної праці та економічного зростання України і країн Європейського Союзу. Результати дослідження підтвердили наявність суттєвих розривів за продуктивністю праці, рівнем заробітної плати, якістю зайнятості та безпекою праці, а також довели значущий вплив інноваційної складової на динаміку економічного зростання та формування високопродуктивної зайнятості.

6. Розроблено методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання в регіонах України на основі методу TOPSIS, що дозволило виявити міжрегіональні диспропорції та сформувати чотири групи регіонів: «стабільні лідери», «регіони-реципієнти», «помірно стабільні» та «прифронтові й постраждалі». Застосування запропонованого підходу дало змогу простежити трансформацію регіональної структури під впливом війни та інших зовнішніх шоків, а також сформувати аналітичну основу для розроблення диференційованих інструментів регіональної політики.

7. Проведений сценарний аналіз перспектив досягнення Україною європейських стандартів гідної праці дозволив визначити оптимістичний,

інерційний та песимістичний сценарії розвитку. Виявлено, що досягнення цільових орієнтирів безпосередньо залежить від темпів євроінтеграційних реформ, рівня післявоєнного відновлення економіки, обсягів інвестицій у людський капітал, інноваційну діяльність та модернізацію ринку праці.

8. На основі модифікованого PESTELI-аналізу, матриці «вплив-реалізованість» та регіонально орієнтованого стратегічного планування обґрунтовано пріоритетні напрями забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні. Доведено доцільність концентрації державної політики на трьох взаємопов'язаних блоках: інституційному, освітньо-кадровому та регіональному. Запропоновано дорожню карту досягнення європейських стандартів гідної праці до 2030 року та визначено адаптивні стратегії для різних груп регіонів з урахуванням викликів воєнного часу, демографічних процесів і післявоєнної відбудови.

9. Обґрунтовано доцільність застосування системи фіскальних стимулів забезпечення гідної праці в Україні, яка передбачає використання інструментів легалізації зайнятості, підтримки дуальної освіти, стимулювання працевлаштування ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та молоді, а також заохочення інвестицій у модернізацію виробництва та створення нових робочих місць. Доведено, що запропоновані механізми мають потенціал фіскальної самоокупності завдяки розширенню бази оподаткування, зростанню продуктивної зайнятості та скороченню масштабів тіньової економіки, а впровадження системи адаптивного моніторингу дозволяє підвищити ефективність їх реалізації в умовах невизначеності.

10. Загалом результати дослідження підтверджують, що забезпечення гідної праці та економічного зростання слід розглядати як ключові чинники сталого інноваційного розвитку. Реалізація запропонованих теоретичних положень, методичних підходів і практичних рекомендацій сприятиме підвищенню конкурентоспроможності національної економіки, розвитку людського капіталу, прискоренню інноваційних процесів, зростанню добробуту населення та успішній інтеграції України до європейського соціально-економічного простору.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Decent Work. International Labour Conference, 87th Session, Geneva. International Labour Office, 1999. ISBN 92-2-110804. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата звернення: 27.03.2026).
2. United Nations. (2015). Sustainable Development Goals. United Nations Development Programme. URL: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/SDGs_Booklet_Web_En.pdf (дата звернення: 27.03.2026).
3. Sen A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press. URL: https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf (дата звернення: 27.03.2026).
4. Standing G. (2011). The Precariat: The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic. URL: <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/58691/9781849664547.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).
5. Колот А. М., Герасименко О. О. (2015). Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. Вип. 2, С. 21–38. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/3b73ffe2-68c0-43fe-adca-16dc6c68f8bc/content> (дата звернення: 27.03.2026).
6. Blustein D. L., Olle C., Connors-Kellgren A., Diamonti A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, Vol. 7, Article 407. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2016.00407/full> (дата звернення: 27.03.2026).
7. Svicher A., Di Fabio A., Gori A. (2022). Decent work in Italy: A network analysis. *Australian Journal of Career Development*, Vol. 31, no. 1, P. 42-56. URL:

<https://www.deepdyve.com/lp/sage/decent-work-in-italy-a-network-analysis-2qmxl3uJnB> (дата звернення: 27.03.2026).

8. Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 38, no. 2, P. 459-477. URL: https://www.researchgate.net/publication/262335410_The_quality_of_employment_and_decent_work_Definitions_Methodologies_and_ongoing_debates (дата звернення: 27.03.2026).

9. Коваленко О. О. (2021). Заборона дискримінації та забезпечення юридичної рівності у сфері праці як маркери гідної праці. *Право*. Вип. 34. С. 24-31. URL: <https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.03> (дата звернення: 27.03.2026).

10. European Commission. (2021). Employment and Social Developments in Europe 2021. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate F. Manuscript completed in June 2021 URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e823d46f-e518-11eb-a1a5-01aa75ed71a1> (дата звернення: 27.03.2026).

11. International Labour Organization (ILO). (1964). Convention No. 122: Employment Policy Convention. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/employment-policy-convention-1964-no-122> (дата звернення: 27.04.2026).

12. International Labour Organization (ILO). (1948). Convention No. 87: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise. URL: <https://www.refworld.org/legal/agreements/ilo/1948/en/36193> (дата звернення: 27.03.2026).

13. Лібанова Е. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток. *Демографія та соціальна економіка*. 2010. № 2. С. 3-15. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2010.02.003> (дата звернення: 27.03.2026).

14. North D. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press. URL:

<https://books.google.com.ua/books?id=oFnWbTqgNPYC> (дата звернення: 27.03.2026).

15. Maslow A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row. URL: <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

16. Nussbaum M. (2011). *Creating Capabilities: The Human Development Approach*. Harvard University Press. URL: <https://dokumen.pub/qdownload/creating-capabilities-the-human-development-approach-0674050541-9780674050549-0674061209-9780674061200.html> (дата звернення: 27.04.2026).

17. Smith A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. URL: <https://www.rrojasdatabank.info/Wealth-Nations.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

18. Ricardo D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. URL: <https://historyofeconomicthought.mcmaster.ca/ricardo/Principles.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

19. Solow R. M. (1956). A Contribution to the Theory of Economic Growth. *The Quarterly Journal of Economics*. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/les/Solow1956.pdf> (дата звернення: 27.04.2026).

20. Romer P. M. (1986). Increasing Returns and Long-Run Growth. *Journal of Political Economy*. URL: <https://paulromer.net/speeding-up-and-missed-opportunities-evidence/IncreasingReturns.pdf> (дата звернення: 27.04.2026).

21. Lucas R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*. 22 (1988). 3-42. URL: https://web.stanford.edu/~klenow/Lucas_Mechanics.pdf (дата звернення: 27.03.2026)

22. Nordhaus W. D. (2002). The Health of Nations: The Contribution of Improved Health to Living Standards. *National Bureau of Economic Research*. February 2002. URL: <https://elischolar.library.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2618&context=cowles-discussion-paper-series> (дата звернення: 27.03.2026).

23. United Nations. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 27.03.2026).

24. Ottaviano G. I., Peri G. (2008). Immigration and National Wages: Clarifying the Theory and the Empirics. *National Bureau of Economic Research*. URL: <https://www.dagliano.unimi.it/media/12-Ottaviano-Peri-2008.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

25. Реалізація концепції гідної праці в Україні: актуальні проблеми та перспективи в контексті послаблення соціальної напруженості в суспільстві. Аналітична записка. Ред.: Яценко Л.Д. К.: Національний інститут стратегічних досліджень. 12 с. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2017-12/pratsia-b7816.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

26. Pathways to Work: Government unveils ambitious plan to get people back to work post-pandemic. Department of Social Protection. Published on 12 July 2021. URL: <https://www.gov.ie/en/department-of-social-protection/press-releases/pathways-to-work-government-unveils-ambitious-plan-to-get-people-back-to-work-post-pandemic/> (дата звернення: 27.03.2026).

27. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> (дата звернення: 27.03.2026).

28. Benchmarks and Challenges for Gender Equality in Ukraine. Equal Opportunities Platform. 27.11.2023. URL: <https://www.eop.org.ua/en/benchmarks-and-challenges-for-gender-equality-in-ukraine/> (дата звернення: 27.03.2026).

29. Can Automation Pull Us Through the Global Labour Shortage? World Economic Forum. 05.01.2023. URL: <https://www.weforum.org/stories/2023/01/how-automation-will-pull-us-through-the-labour-shortage-davos23/> (дата звернення: 27.03.2026).

30. Ukraine's Economy in 2023 Overview / Y. Levchenko, M. Samoiluk. Centre for Economic Strategy. 17.01.2024. URL: <https://ces.org.ua/en/economy-tracker-special-edition/> (дата звернення: 27.03.2026).

31. Akhvlediani T., Movchan V. (2024). The Impact of Ukraine's Accession on the EU's Economy: The Value Added of Ukraine. Policy Paper. Tallinn : International

Centre for Defence and Security (ICDS), 2024. – February.. URL: https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2024/03/ICDS_Policy_Paper_The_Impact_of_Ukraines_Accession.pdf (дата звернення: 27.03.2026).

32. European Commission. (2022, March 23). Ukraine: €3.4 billion of increased REACT-EU pre-financing to Member States welcoming refugees fleeing Ukraine. European Social Fund Plus. URL: <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/news/increased-reacteu-welcoming-refugees-ukraine> (дата звернення: 27.03.2026).

33. Eurostat. (2021). Unemployment statistics. Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Youth_unemployment (дата звернення: 27.03.2026).

34. Eurostat. (2021). Gender Pay Gap Statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (дата звернення: 27.03.2026).

35. Barr, N. (Ed.). (2005). Labor markets and social policy in Central and Eastern Europe: The accession and beyond. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/0-8213-6119-8> (дата звернення: 27.03.2026).

36. International Monetary Fund. (2000, November). IMF conditionality: How it must evolve. IMF Issues Brief. <https://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/110300.htm> (дата звернення: 27.03.2026).

37. Brookings Institution. (1998). Mediating the Transition: Labour Markets in Central and Eastern Europe. URL: https://cepr.org/system/files/2022-08/1997_1998_winter_spring_bulletin_0.pdf (дата звернення: 27.03.2026).

38. International Labour Organization (ILO). Minimum Wage Policy Guide. URL: <https://www.ilo.org/media/423206/download> (дата звернення: 27.03.2026).

39. Cost of Living. Numbeo. URL: <https://www.numbeo.com/cost-of-living/> (дата звернення: 27.02.2026).

40. Medina, L., & Schneider, F. (2018). Shadow economies around the world: What did we learn over the last 20 years? (IMF Working Paper No. WP/18/17). International Monetary Fund. URL: <https://www.imf.org/-/media/files/publications/wp/2018/wp1817.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

41. Єфімов А. (2024). Пріоритети реалізації концепції гідної праці в Україні в умовах євроінтеграції та повоєнного відновлення. Економічні науки : збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія «Регіональна економіка». Випуск 21 (83). С.230-237. URL: [https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21\(83\)-25](https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21(83)-25) (дата звернення: 27.03.2026).

42. Програма IT Generation. IT Generation. Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://it-generation.gov.ua/> (дата звернення: 27.03.2026).

43. United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs. (2022, December 28). Ukraine humanitarian needs overview 2023 (December 2022) [EN/UK]. ReliefWeb. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-humanitarian-needs-overview-2023-december-2022-enuk> (дата звернення: 27.03.2026).

44. Statistics Poland. (2025). Goal 8: Decent work and economic growth. Sustainable Development Goals in Poland. URL: <https://sdg.gov.pl/en/decent-work-and-economic-growth/> (дата звернення: 27.03.2026).

45. Anker R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F., Ritter J. A. (2003). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. *International Labour Review*, Vol. 142, no. 2, P. 147-178. URL: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/Measuring-decent-work-with-statistical-indicators/995218728702676> (дата звернення: 27.03.2026).

46. Rodrik D. (2013). Unconditional Convergence in Manufacturing. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, no. 1, P. 165-204. URL: <https://www.jstor.org/stable/26372496> (дата звернення: 27.04.2026).

47. Esping-Andersen G. (1990). The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton University Press. URL:

https://www.researchgate.net/publication/243774920_The_Three_Worlds_Of_Welfare_Capitalism (дата звернення: 27.03.2026).

48. Andersen T. M., Svarer M. (2007). Flexicurity: Labour Market Performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, Vol. 53, no. 3, P. 389-429. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/26153/1/555973581.PDF> (дата звернення: 27.04.2026).

49. Hall P. A., Soskice D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. In: *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford University Press. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/files/HallSoskice2001.pdf> (дата звернення: 27.03.2026).

50. World Bank. (2025). World Bank Open Data. URL: <https://www.worldbank.org/> (дата звернення: 01.04.2026).

51. Investing.com. NCDex Steel Futures – Streaming Chart. URL: <https://www.investing.com/commodities/ncdex-steel-futures-streaming-chart> (дата звернення: 01.04.2026).

52. Національний банк України. (2025). Офіційний курс гривні щодо іноземних валют: Графік динаміки курсу. URL: <https://bank.gov.ua/ua/markets/exchangerate-chart?startDate=01.01.2006&endDate=31.12.2010> (дата звернення: 01.04.2026).

53. Державна служба статистики України. Data.gov.ua. URL: <https://data.gov.ua/organization/derzhavna-sluzhba-statystyky-ukrayiny> (дата звернення: 01.04.2026).

54. International Monetary Fund. (2025). Ukraine: IMF DataMapper. URL: <https://www.imf.org/external/datamapper/profile/UKR> (дата звернення: 01.04.2026).

55. Державна служба статистики України. (2025). Індикатори цілей сталого розвитку. Показник 8.4.1 – Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок (15-24 роки). URL: <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/8-4-1/> (дата звернення: 01.04.2026).

56. International Labour Organization (ILO). (2021). *World Social Protection Report 2020-22: Social Protection at the Crossroads – in Pursuit of a Better Future*.

Geneva:

ILO.

URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@soc_sec/documents/publication/wcms_817572.pdf (дата звернення: 01.04.2026).

57. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А. М. Колот, В. М. Данюк, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2017. 500 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b57e7953-6ada-4286-83c9-a639deccc295/content> (дата звернення: 01.04.2026).

58. Williams C. C., Bejakovic P., Mikulic D., Franic J., Kedir A. K., Horodnic I. A. (2017). An Evaluation of the Scale of Undeclared Work in the European Union and Its Structural Determinants: Estimates Using the Labour Input Method. Luxembourg: Publications Office of the European Union. URL: <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/KE-06-17-268-EN-N.pdf> (дата звернення: 01.04.2026).

59. Сабадишина, Ю. (2024, 6 лютого). Річний обсяг ІТ-експорту України вперше знизився. Це плато чи погіршення ситуації? DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/it-export-2023/> (дата звернення: 01.04.2026).

60. International Labour Organization (ILO). ILOSTAT Data Explorer. URL: <https://rshiny.ilo.org/dataexplorer55/?lang=en> (дата звернення: 01.04.2026).

61. United Nations Economic Commission for Europe. (2025). Gross average monthly wages by country and year. UNECE Statistical Database. URL: https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_20-ME_3-MELF/60_en_MECCWagesY_r.px/table/tableViewLayout1/ (дата звернення: 01.04.2026).

62. Eurostat. (2025). Young persons neither in employment nor in education and training by labour status (NEET rates) (Dataset code: edat_lfse_20). European Commission. https://doi.org/10.2908/EDAT_LFSE_20 (дата звернення: 01.04.2026).

63. Bibhakar P., Sinha M. Gender Pay Gap in Europe, 2021. Source: Eurostat (sdg_05_20). URL: https://www.researchgate.net/figure/Gender-pay-gap-in-Europe-2021-Source-Eurostat-sdg-05-20_fig1_372251986 (дата звернення: 01.04.2026).

64. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. Закон України № 1678-VII від 16.09.2014. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 21.04.2026).

65. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів щодо покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23 (дата звернення: 21.04.2026).

66. Постанова про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%D0%BF> (дата звернення: 21.03.2026).

67. Розпорядження про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 грудня 2018 р. № 989-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/989-2018-%D1%80> (дата звернення: 21.03.2026).

68. Верховна Рада України. (2025). Картка законопроекту № 10147: Проект Закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі. Законотворчість. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/42995> (дата звернення: 21.03.2026).

69. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 21.03.2026).

70. Наказ про затвердження Мінімальних вимог безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 25 грудня 2018 р. за №1494/32946. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1494-18> (дата звернення: 21.03.2026).

71. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 груд. 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 21.03.2026).

72. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06 верес. 2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 21.03.2026).

73. Sudakov M., Lisohor L. (2023). Labour Market of Ukraine 2022–2023: State, Trends, and Prospects. State Employment Service of Ukraine та ін. URL: https://fscluster.org/sites/default/files/labour_market_of_ukraine_2023_en42.pdf (дата звернення: 21.03.2026).

74. Булик О. (2023). Стратегія відновлення економіки України після війни. *Економіка та суспільство*, № 48. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2240> (дата звернення: 21.03.2026).

75. Transparency International. Official Website. URL: <https://cpi.ti-ukraine.org/en/> (дата звернення: 21.04.2026).

76. United Nations. (2025). Ukraine: Post-war Reconstruction Set to Cost \$524 Billion. URL: <https://news.un.org/en/story/2025/02/1160466> (дата звернення: 21.03.2026).

77. European Commission. (2025). The Ukraine Facility. URL: https://commission.europa.eu/topics/eu-solidarity-ukraine/eu-assistance-ukraine/ukraine-facility_en (дата звернення: 21.03.2026).

78. Ukraine's IT services exports decreased 4.2% to \$6.4B in 2024. AIN.UA. 2025. 31 січ. URL: <https://en.ain.ua/2025/01/31/ukraines-it-services-exports-decreased-42-to-64b-in-2024/> (дата звернення: 21.03.2026).

79. Digital State UA. (2025). Ukraine IT Exports Rise to 43% of Total Trade. URL: <https://digitalstate.gov.ua/news/it-outsourcing/it-posluhy-staly-holovnym-drayverom-eksportu-ukrayiny-u-2025-rotsi> (дата звернення: 21.03.2026).

80. OECD. (2024). Enhancing Resilience by Boosting Digital Business Transformation in Ukraine. URL:

https://www.oecd.org/en/publications/2024/05/enhancing-resilience-by-boosting-digital-business-transformation-in-ukraine_c2e06e50.html (дата звернення: 21.03.2026).

81. Ukraine Remittances – data, chart. TheGlobalEconomy.com. URL: <https://www.theglobaleconomy.com/Ukraine/remittances/> (дата звернення: 21.03.2026).

82. School enrollment, tertiary (% gross). World Bank Open Data. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR?locations=UA> (дата звернення: 21.03.2026).

83. Україна отримала транш від Європейського Союзу на 5,9 млрд євро, з них 1,8 млрд – у межах інструменту Ukraine Facility. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. 2025. 13 листоп. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 21.03.2026).

84. Міністерство фінансів України. (2025). Держборг у жовтні 2025 року зріс переважно за рахунок кредиту ERA від ЄС. 02 груд. URL: https://mof.gov.ua/uk/news/derzhborg_u_zhovtni_2025_roku_zris_perevazhno_zh_ra_khunok_kreditu_era_vid_ies_iakii_ne_vplivaie_na_borgovu_stiikist-5454 (дата звернення: 21.03.2026).

85. International Organization for Migration (IOM). (2025). Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 21 (October 2025). URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-21-october-2025> (дата звернення: 21.03.2026).

86. Mirbabaeva N. (2025). EBRD Support for Wartime Ukraine Hits €7.6 Billion. European Bank for Reconstruction and Development. URL: <https://www.ebrd.com/home/news-and-events/news/2025/ebrd-support-for-wartime-ukraine-hits-7-6-billion-as-bank-commits-new-funding-at-recovery-conference.html> (дата звернення: 21.03.2026).

87. Mykhnenko V., Devlin A. (2025). Why Green Steel Should Play a Vital Role in Ukraine's Post-war Recovery. World Economic Forum. URL:

<https://www.weforum.org/stories/2024/07/green-steel-vital-role-ukraine-post-war-recovery/> (дата звернення: 21.03.2026).

88. Niranjana A. (2025). Destruction of Ukraine Dam Caused ‘Toxic Timebomb’ of Heavy Metals. The Guardian. URL: <https://www.theguardian.com/world/2025/mar/13/destruction-of-ukraine-kakhovka-dam-caused-toxic-timebomb-in-rivers-study-finds> (дата звернення: 21.03.2026).

89. OECD. (2025). OECD Economic Surveys: Ukraine 2025. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-ukraine-2025_940cee85-en.html (дата звернення: 21.03.2026).

90. Stefanov R. та ін. (2023). Effective Penalty Measures for Tackling Undeclared Work, Including Through Cost Effective Administrative Actions. European Labour Authority. URL: https://csd.eu/fileadmin/user_upload/publications_library/files/2023_12/Effective_penalty_measures_2023.pdf (дата звернення: 21.03.2026).

91. Проект Закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі : законопроект № 10147 від 13.10.2023. Верховна Рада України. Законотворчість. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/42995> (дата звернення: 21.03.2026).

92. Haasler R. S. (2020). The German System of Vocational Education and Training: Challenges of Gender, Academisation and the Integration of Low-achieving Youth. *European Review of Labour and Research*, Vol. 26, no. 1, p. 57–71. URL: <https://doi.org/10.1177/1024258919898115> (дата звернення: 21.03.2026).

93. Каракай А., Савісько М. Дуальна професійно-технічна освіта в Україні: як масштабувати і збільшити участь бізнесу : аналітичний звіт. Київ : Центр дослідження освіти в надзвичайних ситуаціях (KSE Institute), 2025. 53 с. URL: <https://kse.ua/wp-content/uploads/2025/09/Zvit.-Dualna-profesiyno-tehnichna-osvita.pdf> (дата звернення: 21.03.2026).

94. International Organization for Migration (IOM). Displacement Tracking Matrix – Ukraine. URL: <https://dtm.iom.int/ukraine> (дата звернення: 21.03.2026).

95. Zuber P. (2023). Driving EU Pre-accession: Poland's Unique Model of Decentralisation and Regional Policy for EU Funds Absorption. Vox Ukraine. URL:

<https://voxukraine.org/en/driving-eu-pre-accession-polands-unique-model-of-decentralisation-and-regional-policy-for-eu-funds-absorption> (дата звернення: 21.03.2026).

96. Kavka M. (2004). General Information on the System of Investment Incentives in the Czech Republic. Ministry of Industry and Trade of the Czech Republic. URL: <https://mpo.gov.cz/en/business/grants-and-business-support/investment-incentives-and-industrial-zones/investment-incentives/general-information-on-the-system-of-investment-incentives-in-the-czech-republic--12478/> (дата звернення: 21.04.2026).

97. Global Innovation Index – Ukraine. Statbase. Дані та аналітика показників інноваційного розвитку України. URL: <https://statbase.org/data/ukr-global-innovation-index> (дата звернення: 11.04.2026).

98. Шубалий О.М., Єфімов А.С. Гідна праця як фактор залучення до роботи різних категорій працівників у країнах ЄС. *Економічний форум*. 2023. №12. С. 73-81. URL: <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-3-10> (дата звернення: 27.03.2026).

99. Шубалий О.М., Єфімов А.С. Виклики забезпечення гідної праці в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. №10. С. 441-451. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10\(38\)-441-451](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10(38)-441-451) (дата звернення: 27.03.2026).

100. Шубалий О.М., Єфімов А.С. Оцінка гідної праці та економічного зростання у прикордонних територіях України та Польщі. *Економіка та суспільство*. 2024. №66. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-115> (дата звернення: 27.03.2026).

101. Теліченко А. В. Концепція гідної праці: виклики воєнного часу. *Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2022. № 36. С. 123-129. URL: <https://doi.org/10.34142/23121661.2022.36.14> (дата звернення: 27.03.2026).

102. Яценко Л. Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року. Національний інститут стратегічних досліджень. 19.08.2024.

URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukrayiny-u-pershomu> (дата звернення: 13.03.2026).

103. Khanin S., Kovalchuk S., Yakymova N., Harvat O., Taranych A. Modeling the Influence of Intellectual and Innovative Determinants on the Economic Systems' Development in the Conditions of the Creative Economy Formation. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development. 2023. Vol. 45(2), pp. 133-141. DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2023.14> (дата звернення: 13.03.2026).

104. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. Європейська Бізнес Асоціація. 24.04.2024. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> (дата звернення: 14.03.2026).

105. Рудь Н.Т., Кривов'язюк І.В. Обґрунтування формування підсистеми організації праці в інноваційній моделі «Lean Production». *Грааль науки: міжнар. наук. журнал*. 2026. № 62. С.304-314 URL: <https://archive.journal-grail.science/index.php/2710-3056/article/view/3922/3928> (дата звернення: 14.03.2026).

106. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30.09.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text> (дата звернення: 14.04.2026).

107. Рудь Н.Т. Модель інноваційного розвитку економіки України. *Scientific and practical almanac «Innovative science»*. 2025. №2. С.38-47. (дата звернення: 14.03.2026).

108. Рудь Н.Т., Кривов'язюк І.В., Ковальчук С.С. Вплив інноваційного розвитку на макроекономічні показники України. Наукові інновації та передові технології. 2025. №10 (50). С. 814-827. URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-10\(50\)-814-827](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-10(50)-814-827) (дата звернення: 14.03.2026).

109. Williams C. C. (2014). Confronting the Shadow Economy: Evaluating Tax Compliance and Behaviour Policies. Edward Elgar Publishing. URL: https://www.researchgate.net/publication/296341755_Confronting_the_shadow_econ

omy_Evaluating_tax_compliance_and_behaviour_policies (дата звернення: 14.03.2026).

110. Степура Т. Парадигмальні зрушення в економічних системах: від кількісних показників до функціонала якості. *Mechanism of an Economic Regulation*. 2025. №3-4. С. 61–67. URL: <https://doi.org/10.32782/mer.2025.107.10> (дата звернення: 12.03.2026).

111. Stepura T., Kuzmak O., Mrykhina O. Information Provision of Assessment of Achievements in The Decent Work in Ukraine using Microdata. *Proceedings – International Conference on Advanced Computer Information Technologies*, ACIT, 2024. P. 423. DOI: 10.1109/ACIT62333.2024.10712575. URL: <https://ieeexplore.ieee.org/document/10712575> (дата звернення: 13.03.2026).

112. Гордійчук А.І., Мельник І.Є. Порівняльний аналіз ключових індикаторів забезпечення гідної праці у регіонах польсько-українського прикордоння. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»*. 2024. Вип. 21(80). С. 350–357. DOI: [https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21\(83\)-40](https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21(83)-40) (дата звернення: 13.03.2026).

113. Лютак О., Грицай О. Роль міжнародного туризму у економічному зростанні провідних країн світу. *Економіка та суспільство*. 2025. №81. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-81-143> (дата звернення: 13.04.2026).

114. Шматковська Т., Гордійчук А., Хомюк Н. Концептуальні засади формування інклюзивного ринку праці в Україні. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2024. 3(39). С. 34–41. DOI: <https://doi.org/10.29038/2786-4618-2024-03-34-41> (дата звернення: 13.03.2026).

115. Лютак О.М., Баула О.В., Небаба Н.О., Федоренко О.В., Грицай О.В. Моделювання впливу еколого-економічних факторів на зростання ВВП країни. *Актуальні проблеми економіки*. 2024. №7 (277). С. 143-151. URL: <https://eco-science.net/>... (дата звернення: 13.03.2026).

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1. Результати множинного кореляційно-регресійного аналізу впливу факторів на зміну показника виробництва на основі використання функції Regression надбудови Data Analysis редактора електронний таблиць MS Excel

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,944923
R Square	0,892879
Adjusted R Square	0,863664
Standard Error	772093,1
Observations	15

ANOVA

	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	5,47E+13	1,82191E+13	30,56245064	1,24234E-05
Residual	11	6,56E+12	5,96128E+11		
Total	14	6,12E+13			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	5258821	2244935	2,3425268	0,038998101	317751,7909	10199889	317751,8	10199889
Капітальні інвестиції, млн грн	8,098177	1,381198	5,863153739	0,000108787	5,058180352	11,13817	5,05818	11,13817
Кількість найманих працівників у суб'єктів господарювання, тис осіб	-620,599	244,132	-2,542061184	0,027379337	-1157,929451	-83,2676	-1157,93	-83,2676
Витрати на інновації промислових підприємств, млн.грн	-74,6654	48,99997	-1,523783771	0,155782116	-182,5135512	33,18285	-182,514	33,18285

Додаток Б

Список публікацій здобувача за темою дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України

1. Єфімов, А. С. (2026). ІТ-сектор як драйвер зайнятості та інновацій в Україні в контексті гідної праці та сталого розвитку. *Здобутки економіки: перспективи та інновації*, (30). <https://doi.org/10.5281/zenodo.20526177>
2. **Єфімов А.С.**, Шубалий О.М. (2025). Інтегральна оцінка рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами України. *Бізнес Інформ*. №10. С. 171-179. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2025-10-171-179> (Здобувач сформував авторський підхід до регіональної оцінки гідної праці та економічного зростання в Україні).
3. **Єфімов А.С.** (2024). Пріоритети реалізації концепції гідної праці в Україні в умовах євроінтеграції та повоєнного відновлення. *Економічні науки : збірник наукових праць Луцького національного технічного університету. Серія “Регіональна економіка”*. Випуск 21 (83). С.230-237. DOI: [https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21\(83\)-25](https://doi.org/10.36910/2707-6296-2024-21(83)-25)
4. Шубалий, О., & **Єфімов, А.** (2024). Оцінка гідної праці та економічного зростання у прикордонних територіях України та Польщі. *Економіка та суспільство*, (66). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-66-115> (Здобувач провів порівняння основних показників гідної праці та економічного зростання у прикордонних регіонах України та Польщі).
5. Шубалий О.М., **Єфімов А.С.** Виклики забезпечення гідної праці в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. №10. С. 441-451. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10\(38\)-441-451](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-10(38)-441-451) (Здобувач виокремив наявні виклики для забезпечення гідної праці в умовах тривалого воєнного стану).
6. Шубалий О.М., **Єфімов А.С.** Гідна праця як фактор залучення до роботи різних категорій працівників у країнах ЄС. *Економічний форум*. 2023. Том 13, № 3. С. 73-81. <https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2023-3-10>

(Здобувачем було розкрито досвід країн ЄС в залученні до роботи працівників в контексті досягнення стандартів гідної праці).

Опубліковані праці апробаційного характеру

7. **Єфімов А.С.** Невідповідність між системою освіти та потребами ринку праці як структурний бар'єр гідної зайнятості в Україні. *Трансформаційні зміни національної економіки в умовах євроінтеграції*. Матеріали ІХ всеукраїнської науково-практичної конференції, квітень 2026 р., Дубляни, ЛНУ ім. С. Гжицького, С. 82-84. <https://repository.lnup.edu.ua>

8. **Єфімов А.С.** Систематизація зовнішніх чинників для політики гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*: матеріали ХІ Міжнар. наук.-практ. конф., Частина 2. Луцьк, 5 груд. 2025 р., Луцьк: Надстир'я, 2025. С. 87-88. <https://repository.lntu.edu.ua/handle/123456789/2391>

9. **Єфімов А.С.** Вплив воєнного стану на економічне зростання в Україні. *Детермінанти відновлення економіки України*. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, жовтень 2024 р., Вінниця, ДНУ ім. Василя Стуса, С. 200-202. <https://jrupp.donnu.edu.ua/article/view/16552>

10. **Єфімов А.С.** Вплив імміграції з України в економічне зростання Польщі. *Детермінанти відновлення економіки України*. Матеріали міжнародного круглого столу, Луцьк, травень 2023 р., Луцьк. ЛНТУ, С. 14-16. <https://drive.google.com/file/d/1o891eeU396tMiVMSyc5nIbnXN9ASmHqV/view?usp=sharing>

11. **Єфімов А.С.** Вплив війни на економічний розвиток України. *Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами*. Матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 15 груд. 2022 р., Луцьк. ЛНТУ, 2022. С. 72-74. https://drive.google.com/file/d/1R08fKKZ2tUEfqH7JBI1_Gnnbp-uB_spy/view

Додаток В

ДОВІДКИ про впровадження результатів дослідження



ВОЛИНСЬКА ОБЛАСНА РАДА

майдан Київський, 9, м. Луцьк, 43027, тел. (0332) 778 300,
e-mail: post@volynrada.gov.ua, web: https://new.volynrada.gov.ua, код ЄДРПОУ 00022444

02.05.2026 № 726/51/2-26 на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 Економіка Єфімова Андрія Сергійовича на тему «Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні в контексті сталого інноваційного розвитку»

Забезпечення гідної праці та економічного зростання відноситься до важливих цілей сталого розвитку на як на національному, так і на регіональному рівнях, особливо в період повномасштабної війни, що підтверджує актуальність теми дисертації Єфімова А.С. – здобувача ступеня доктора філософії зі спеціальності 051 Економіка за освітньо-науковою програмою «Економіка» Луцького національного технічного університету.

Вивчення положень дисертації Єфімова А.С. дозволяє зробити висновок про практичну спрямованість положень аналітичного розділу, зокрема які стосуються розробки та апробації методичного підходу до проведення міжрегіональних порівнянь рівнів забезпечення гідної праці та економічного зростання, що дозволяє виявити сильні і слабкі сторони кожного регіону, зокрема Волинської області у цій сфері.

Ряд положень дисертації, які стосуються визначення пріоритетних напрямів забезпечення гідної праці та економічного зростання взяті до уваги у процесі розробки та обґрунтування заходів щодо реалізації положень актуалізованої Стратегії розвитку Волинської області на період до 2027 року, а також використовуються у поточній роботі відповідних постійних комісій і підрозділів апарату Волинської обласної ради, сприятимуть підвищенню соціальних стандартів життя населення та рівня економічного розвитку регіону загалом.

Голова



Григорій НЕДОПАД



**ВОЛИНЬСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ВОЛИНЬСЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ**

майдан Київський, 9, м. Луцьк, 43027, тел. (0332) 778 217, факс (0332) 778 153, e-mail: post@voladm.gov.ua,
код ЄДРПОУ 13366926

Від 23.06.2026 № 4196/2-26

на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертації на здобуття ступеня доктора
філософії зі спеціальності 051 Економіка

Єфімова Андрія Сергійовича

на тему: «Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного
зростання в Україні в контексті сталого інноваційного розвитку»

Довідка видана здобувачу наукового ступеня доктора філософії Єфімову А.С. про те, що наукові положення та розроблені автором методичні підходи до оцінювання чинників «гідної праці» використано у процесі моніторингу реалізації Стратегії розвитку Волинської області на період до 2027 року, що у свою чергу дозволяє більш оперативно корегувати заходи щодо зниження рівня неформальної зайнятості та стимулювання створення робочих місць із високою доданою вартістю. Зокрема, варто відзначити, що запропонована дисертантом стратегічна матриця напрямів модернізації ринку праці через призму сталого розвитку використана при розробці адаптованих до специфіки Волинської області завдань та обґрунтуванні інструментів їх реалізації. Загалом використання розроблених Єфімовим А.С. наукових підходів сприяє підвищенню обґрунтованості управлінських рішень, спрямованих на забезпечення гідної праці та стабільного економічного зростання регіону в умовах воєнного стану.

Тимчасово виконувач
обов'язків начальника



Роман РОМАНЮК



**ЛУЦЬКА МІСЬКА РАДА
ДЕПАРТАМЕНТ
ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ**

вул. Богдана Хмельницького, 19,
м. Луцьк, 43025
тел.(0332) 777 955, 777 933, 777 932
факс (0332) 777 934

e-mail: econom@lutskrada.gov.ua

web: <https://www.lutskrada.gov.ua>

08.05.2026 № 29-9/981/2026

На № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертації здобувача

Луцького національного технічного університету

Єфімова Андрія Сергійовича за темою:

«Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні
в контексті сталого інноваційного розвитку», поданої на здобуття ступеня
доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка

Науково-методичні розробки та практичні рекомендації здобувача Єфімова А. С. використані структурними підрозділами Луцької міської ради, зокрема Департаментом економічної політики при актуалізації Стратегії розвитку Луцької міської територіальної громади в частині формування Оперативної цілі 5.1 «Створення інноваційних, промислових, екопарків та платформ для розміщення виробництв на території Луцької громади, орієнтованої на всеукраїнський та європейський ринки». Пропозиції дисертанта враховані при розробці фінансових механізмів підтримки мікро та МСБ у громаді.

Практико орієнтовані пропозиції автора використано при розробці економічних стимулів досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку на місцевому рівні. Запропонований підхід до оцінки гідної праці та економічного зростання, окремі положення дисертації щодо розробки пілотної програми стимулювання гідної праці використані використаний при підготовці заходів підвищення соціальної та економічної ефективності для комунальних підприємств і приватного сектора міста.

Результати дослідження Єфімова А. С. мають високу практичну значущість для Луцької громади, оскільки сприяють її сталому інноваційному розвитку.

Директор департаменту



Борис СМАЛЬ



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Львівська, 75, м. Луцьк, 43018, тел.: +38(0332)74-61-03

e-mail: rector@lntu.edu.ua, web: www.lntu.edu.ua

код ЄДРПОУ 05477296

29.05.2026р № 1559/ДЧ-14

на № _____ від _____

Довідка

про впровадження результатів дисертаційної роботи
 Єфімова Андрія Сергійовича «Детермінанти забезпечення гідної праці та економічного зростання в Україні в контексті сталого інноваційного розвитку»
 у навчальний процес

У навчальному процесі Луцького національного технічного університету при підготовці лекційного матеріалу і тематики практичних занять для здобувачів освітніх програм зі спеціальності С1 «Економіка та міжнародні економічні відносини», спеціалізації С1.01 Економіка використовуються авторські розробки здобувача ступеня доктора філософії Єфімова А.С.

Зокрема, при викладанні навчальних дисциплін: «Економіка та управління соціо-еколого-економічними системами» (рівень доктора філософії) – підхід формування системи економічних стимулів досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку, «Економіка сталого розвитку» (рівень магістра) – напрями забезпечення гідної праці та економічного зростання, результати інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання, «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (рівень бакалавра) – авторське визначення категорії «гідна праця», оцінка перспектив досягнення європейських стандартів гідної праці та економічного розвитку.

Перший проректор



Надія КОВАЛЬЧУК



УКРАЇНА

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

вул. Львівська, 75, м. Луцьк, 43018, тел.: +38(0332)74-61-03

e-mail: rector@lntu.edu.ua, web: www.lntu.edu.ua

код ЄДРПОУ 05477296

12.05.2026р № 1269/01-1U

на № _____ від _____

**Довідка
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Єфімова Андрія Сергійовича «Детермінанти забезпечення гідної праці та
економічного зростання в Україні в контексті сталого інноваційного
розвитку» подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 051 Економіка**

Дисертація Єфімова А.С. на здобуття ступеня доктора філософії виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт, що виконуються в межах робочого часу викладачів кафедри економіки та міжнародних економічних відносин ЛНТУ. Зокрема, ряд пропозицій, викладених у дисертації враховані в рамках реалізації теми «Детермінанти сталого інноваційно орієнтованого розвитку економіки регіону», період 2021-2025 рр. (номер державної реєстрації 0121U108271), у якій здобувач розробив методику інтегральної оцінки рівня гідної праці та економічного зростання за регіонами, а також теми «Сталий розвиток регіональної економіки в умовах сучасних викликів безпеки, «зеленої», цифрової та інтелектуальної трансформації», період 2026-2030 рр. (номер державної реєстрації 0126U002369), у якій здобувач провів сценарний аналіз перспектив досягнення Україною стандартів гідної праці.

Окремі положення роботи, зокрема, розроблена система порівняльних індикаторів гідної праці України та країн ЄС, використано при реалізації міжнародного проекту EURIZON ID 829 «Structural transformation of the economy of the Polish-Ukrainian borderlands as a response to common challenges of security, green, digital and intellectual transition», який фінансується в рамках програми Європейського Союзу HORIZON 2020 (грантова угода № 871072).

**Проректор з науково-педагогічної
роботи та досліджень**



Олена ЛЮТАК