

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.27>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Менів Л.Д.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Державного податкового університету
ORCID: 0000-0003-4491-3218
e-mail: meniv17@gmail.com*

Замота А.О.,

*здобувачка 4 курсу ОП «Бакалавр»
Навчально-наукового інституту права
кафедри цивільного права та процесу
Державного податкового університету
ORCID: 0009-0009-3833-2936
e-mail: ania.zamota@gmail.com*

Менів Л.Д., Замота А.О. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування: проблеми та перспективи розвитку.

У статті висвітлено сучасний стан правового регулювання працевлаштування та зайнятості в Україні в умовах глибоких соціально-економічних змін, спричинених воєнними діями, глобальними процесами цифровізації та трансформацією ринку праці. Розкрито сутність правових механізмів забезпечення конституційного права громадян на працю, визначено основні напрями державної політики у сфері зайнятості, їх нормативно-правове підґрунтя та взаємозв'язок із міжнародними стандартами. Особливу увагу приділено аналізу чинного трудового законодавства, зокрема Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також підзаконних актів, що регламентують діяльність служби зайнятості та роботодавців. Розглянуто проблеми, пов'язані з тіньовою економікою, невідповідністю попиту і пропозиції на ринку праці, неефективністю механізмів професійної перепідготовки кадрів, гендерними диспропорціями та нерівними можливостями для соціально вразливих груп населення. Проаналізовано сучасні виклики правозастосування, серед яких – фрагментарність законодавчих змін, недостатня адаптація правових норм до нових форматів праці, зокрема дистанційної та гнучкої зайнятості. Окремо розглянуто перспективи удосконалення правового регулювання працевлаштування з урахуванням інтеграційних процесів України в європейський правовий простір та впровадження принципів гідної праці, сформульованих Міжнародною організацією праці. Акцент зроблено на необхідності посилення ролі держави у моніторингу зайнятості, створенні прозорих процедур реєстрації трудових відносин, підтримці підприємництва та сприянні інноваційним формам зайнятості. Обґрунтовано, що ефективна бюджетна та соціальна політика має стати основою розвитку трудового потенціалу, підвищення конкурентоспроможності робочої сили й поступового зниження рівня безробіття. Запропоновано концептуальні напрями модернізації правового регулювання, спрямовані на формування соціально відповідального ринку праці, який забезпечуватиме економічну стабільність, інвестиційну привабливість і дотримання прав кожного працівника.

Ключові слова: працевлаштування, зайнятість, правове регулювання, трудові права, служба зайнятості, тіньова економіка, цифровізація праці.

Meniv L.D., Zamota A.O. Legal regulation of employment and employment: problems and prospects for development.

The article highlights the current state of legal regulation of employment and labor relations in Ukraine amid profound socio-economic transformations caused by warfare, global digitalization processes, and the ongoing transformation of the labor market. The essence of legal mechanisms ensuring citizens' constitutional right to work is revealed, and the main directions of state employment policy, its regulatory framework, and correlation with international standards are identified. Particular attention is devoted to the analysis of current labor legislation, including the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "On Employment of the Population," the Law "On the Organization of Labor Relations under Martial Law," as well as subordinate acts governing the activities of employment services and employers. The study examines issues related to the shadow economy, mismatch between labor market supply and demand, inefficiency of professional retraining mechanisms, gender disparities, and unequal opportunities for socially vulnerable groups. Modern challenges of law enforcement are analyzed, including the fragmentation of legislative changes and insufficient adaptation of legal norms to new forms of employment, such as remote and flexible work. The article also explores prospects for improving the legal regulation of employment, taking into account Ukraine's integration into the European legal framework and the implementation of the decent work principles established by the International Labour Organization. Emphasis is placed on the need to strengthen the state's role in monitoring employment, developing transparent procedures for the registration of labor relations, supporting entrepreneurship, and promoting innovative forms of employment. It is substantiated that effective fiscal and social policy should form the basis for developing labor potential, increasing workforce competitiveness, and gradually reducing unemployment levels. Conceptual directions for the modernization of labor regulation are proposed, aimed at building a socially responsible labor market that ensures economic stability, investment attractiveness, and the protection of workers' rights.

Key words: employment, job placement, legal regulation, labor rights, employment service, informal economy, digitalization of work.

Постановка проблеми. Сучасний ринок праці України характеризується глибокими структурними змінами, зумовленими як внутрішніми соціально-економічними процесами, так і зовнішніми чинниками, зокрема впливом воєнного стану, глобалізаційних тенденцій та цифровізації економіки. Незважаючи на наявність розгалуженої системи нормативно-правового регулювання трудових відносин, рівень ефективності реалізації прав громадян на працю залишається недостатнім. Значна частина населення залучена до неформальної зайнятості, що призводить до зниження податкових надходжень і послаблення системи соціального страхування. Водночас наявні законодавчі норми не завжди узгоджуються з реальними потребами ринку праці, що створює прогалини у правовому забезпеченні зайнятості та працевлаштування. Проблеми нерівності можливостей, недосконалості механізмів працевлаштування осіб з інвалідністю, молоді та внутрішньо переміщених осіб вимагають системного науково-правового аналізу та розробки дієвих інструментів регулювання. У цьому контексті актуальним постає пошук нових правових підходів, спрямованих на підвищення гнучкості ринку праці, розвиток соціального партнерства та забезпечення гідних умов праці в умовах трансформації суспільства.

Аналіз останніх досліджень. У вітчизняній науці трудового права питання правового регулювання зайнятості та працевлаштування було об'єктом досліджень у працях О. Бандурки, В. Безусого, Л. Давидюк, О. Жадан, О. Пожарова, Н. Серьогіна, Р. Шабанов, О. Штундер, Н. Хуторян, О. Ярошенко та інших. Разом з тим, важливість питань правового врегулювання зайнятості та працевлаштування не втрачає своєї актуальності і практичного значення, а особливо, сьогодні, в умовах дії воєнного стану в Україні.

Метою статті є дослідити сучасний стан правового регулювання працевлаштування та зайнятості в Україні, визначити його проблеми, зумовлені нестабільністю законодавства, війною, тіньовою економікою та низьким рівнем соціального захисту, і обґрунтувати потребу у вдосконаленні правових механізмів із урахуванням євроінтеграційних процесів, цифровізації трудових відносин та викликів воєнного часу.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання працевлаштування та зайнятості населення є однією з центральних сфер трудового права, що визначає механізми реалізації конституційного права громадян на працю, гідну оплату праці та соціальний захист у разі безробіття.

У сучасних умовах формування ринку праці в Україні правові норми у цій сфері мають на меті забезпечення збалансованості між пропозицією робочої сили та попитом на неї, гарантування зайнятості населення, зниження рівня безробіття та створення умов для розвитку людського потенціалу. Працевлаштування виступає складовою частиною соціально-економічної політики держави, а його правове забезпечення – інструментом регулювання трудових відносин, спрямованих на досягнення суспільного добробуту [1, с. 19].

Сутність правового регулювання працевлаштування полягає у визначенні прав, обов'язків і гарантій суб'єктів трудових правовідносин – працівників, роботодавців та державних органів, що координують процеси зайнятості [2]. Його правові основи формуються на конституційному рівні, зокрема стаття 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [3]. Отже, держава бере на себе зобов'язання щодо створення правових, економічних та організаційних умов, необхідних для здійснення громадянами права на працю.

Реалізація цього права забезпечується, зокрема, шляхом проведення державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування населення. Держава гарантує рівність прав і можливостей громадян у сфері праці незалежно від будь-яких ознак, а також здійснює регулюючу та посередницьку функцію у відносинах між працівниками і роботодавцями з метою забезпечення дотримання принципів соціальної справедливості, стабільності та партнерства у сфері трудових відносин.

Основу нормативно-правового регулювання працевлаштування в Україні становлять закони, підзаконні акти, міжнародні угоди та конвенції, що визначають принципи, механізми і форми зайнятості. Серед них основне місце посідає Закон України «Про зайнятість населення» [4], який визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Положення цього закону деталізують поняття «зайнятого» та «безробітного» населення, визначають права громадян на отримання допомоги з безробіття, професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації тощо.

Особливу роль мають норми Кодексу законів про працю України [5], які закріплюють основні трудові гарантії та регулюють відносини між працівником і роботодавцем. Держава також забезпечує імплементацію положень Конвенцій Міжнародної організації праці, які визначають основоположні принципи соціального діалогу, рівності прав і можливостей громадян, а також недопущення будь-яких форм дискримінації у сфері працевлаштування та зайнятості.

Теоретико-правові підходи до регулювання працевлаштування базуються на поєднанні державного та договірного регулювання. Держава виступає гарантом реалізації прав громадян на працю, визначає мінімальні соціальні стандарти, здійснює моніторинг ринку праці, формує програми сприяння зайнятості, а також створює умови для розвитку підприємництва як одного з джерел самозайнятості. З іншого боку, на рівні роботодавця і працівника формується система договірних відносин, де укладення трудового договору виступає правовою підставою виникнення трудових прав і обов'язків. Такий підхід дозволяє забезпечити баланс між інтересами сторін трудового процесу, сприяє гнучкості регулювання та адаптації правових механізмів до динамічних змін економічного середовища [1].

Основою правового регулювання зайнятості та працевлаштування є діяльність Державної служби зайнятості, яка реалізує політику у сфері працевлаштування, трудової міграції, соціального захисту від безробіття, здійснення аналізу стану ринку праці, сприяння громадянам у підборі підходящої роботи, надання роботодавцям послуг із добору працівників тощо.

Правові основи її діяльності визначаються Законом України «Про зайнятість населення» [4] та Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості» від 16.12.2020 № 2663 [6]. Така система має забезпечити захист громадян, які втратили роботу, а також сприяти відновленню їхньої трудової активності.

Особливе місце у сучасній теорії трудового права посідає концепція гідної праці, розроблена Міжнародною організацією праці, яка включає не лише забезпечення зайнятості, а й створення умов для реалізації людського потенціалу, рівного доступу до праці, соціальної безпеки та захисту прав працівників [7]. Її положення поступово інтегруються у національне законодавство України, зокрема через оновлення Кодексу законів про працю України та адаптацію законодавства до

вимог Європейського Союзу. Розвиток нових форм зайнятості, таких як дистанційна, гнучка або проектна робота, вимагає оновлення трудового законодавства.

У межах теоретико-правового аналізу також варто розглядати співвідношення понять «зайнятість» і «працевлаштування». Перше охоплює весь спектр економічної діяльності, що приносить дохід, тоді як друге визначає процес залучення громадян до цієї діяльності через систему правових, організаційних та економічних заходів. Працевлаштування є механізмом реалізації права на зайнятість [8].

Обидва поняття взаємопов'язані й утворюють основу системи трудових відносин, у межах якої держава забезпечує не лише надання робочих місць, а й створення сприятливого середовища для самореалізації особистості через працю.

Незважаючи на наявність законодавчої бази, що визначає основні принципи зайнятості та працевлаштування, на практиці спостерігається низка проблем, які перешкоджають ефективній реалізації права громадян на працю. Однією з найгостріших проблем залишається високий рівень безробіття серед молоді, осіб передпенсійного віку, людей з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб.

На сьогодні кількість офіційно зареєстрованих безробітних у Державній службі зайнятості України становить не більше 100 тисяч осіб, при чому 81% із них – жінки. У порівнянні з минулим роком частка шукачів роботи у віці до 35 років зменшилася з 27% до 21%, в той же час зросла кількість безробітних віком понад 55 років з 17% до 21%. Середня тривалість пошуку роботи у 2024 році становила 50 днів, у 2023 році – 60 днів, з початку цього року – 52 дні [9].

Через воєнні дії та відсутність гідних умов працевлаштування багато українців змушені виїжджати за кордон, шукаючи безпеки та стабільного заробітку. Така ситуація спричиняє втрату кваліфікованих кадрів і послаблює національну економіку. Крім того, значна частина тих, хто залишився в Україні, працює нелегально, що позбавляє їх соціального захисту, а державу – податкових ресурсів.

До системних проблем у сфері зайнятості належить також неузгодженість між потребами ринку праці та системою професійної освіти. Багато випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти не мають навичок, затребуваних роботодавцями, що призводить до розриву між пропозицією та попитом на робочу силу. Відсутність дієвого механізму прогнозування кадрових потреб ускладнює розробку державних програм працевлаштування [10]. Крім того, частина підприємств уникає офіційного оформлення працівників через складність процедур, високий рівень податкового навантаження та нестабільність законодавства, що створює дисбаланс між формальною та неформальною економікою. Водночас недостатньо врегульованими залишаються питання гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна робота, фриланс, короткострокові контракти, які стають дедалі поширенішими.

Проблеми правового регулювання працевлаштування пов'язані й з неефективністю діяльності державних органів, відповідальних за реалізацію політики зайнятості. Державна служба зайнятості часто не відповідає сучасним потребам ринку праці, її послуги залишаються формальними, а заходи активної підтримки безробітних – малоефективними. Відсутність дієвої системи моніторингу зайнятості, слабкий контроль за дотриманням трудових прав працівників і недостатній рівень цифровізації ускладнюють оперативне реагування на зміни в економічному середовищі. Також проблемою є недостатня участь соціальних партнерів – профспілок, об'єднань роботодавців і місцевих органів влади – у розробці та впровадженні рішень, спрямованих на підвищення зайнятості. Це призводить до відсутності узгоджених підходів і системності у формуванні політики зайнятості [11].

Воєнні дії на території України ще більше загострили існуючі проблеми. Велика кількість підприємств зупинила роботу або скоротила персонал, що призвело до зростання безробіття та скорочення внутрішнього попиту. У таких умовах особливо актуальним стало питання створення механізмів підтримки малого та середнього бізнесу, який може забезпечити робочі місця навіть у кризових ситуаціях.

Разом з тим, сучасні тенденції глобальної економіки – автоматизація, цифровізація виробництва, розвиток дистанційних форм роботи – потребують нових підходів до правового регулювання трудових відносин, де працівник має бути захищений незалежно від місця виконання своїх обов'язків.

Подальший розвиток правового регулювання працевлаштування пов'язаний з кодифікацією та гармонізацією національного трудового законодавства відповідно до норм і стандартів Європей-

ського Союзу, а також створення механізмів правового регулювання трудових правовідносин, які забезпечуватимуть баланс між інтересами роботодавця та працівника.

Актуальним є вдосконалення правового регулювання укладення, зміни та припинення електронних трудових договорів, створення професійної цифрової інфраструктури ринку праці. Такі заходи сприятимуть підвищенню рівня прозорості та ефективності у сфері зайнятості населення.

Суттєве значення має підвищення ефективності Державної служби зайнятості шляхом її реформування у бік надання персоналізованих послуг для різних категорій населення. Вона має стати не лише реєстраційним органом, а й активним посередником між роботодавцем і працівником, який сприяє створенню нових робочих місць. Необхідно розширити практику грантів, пільгових кредитів і податкових стимулів для підприємств, що створюють робочі місця для молоді, осіб з інвалідністю та ветеранів [4]. Окрему увагу слід приділити розвитку системи соціального партнерства, адже саме узгодження інтересів держави, бізнесу та працівників може забезпечити стабільність трудових відносин.

Важливим є вивчення основних напрямів правового регулювання зайнятості та працевлаштування в зарубіжних країнах з метою подальшої імплементації рекомендацій регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні.

Так, у США стимулювання попиту на висококваліфіковану робочу силу здійснюється через інвестиційну, фінансово-кредитну та податкову політику держави, розробку та реалізацію державних цільових програм. У Великобританії прийнято комплекс заходів, спрямованих на подолання невідповідності між кадровими потребами сфер економіки і підготовкою випускників ВНЗ. Система підготовки кадрів у Японії спрямована на інтеграцію ринку праці у коло фірми, отже, під час модернізації виробництва персонал може швидко й гнучко перекваліфікуватися на нові види діяльності. Основою політики зайнятості фахівців скандинавських країн (Данії, Швеції, Фінляндії) є попередження виникнення безробіття. Це досягнуто через створення і функціонування розвиненої системи професійної перепідготовки і перекваліфікації [12, с.187].

Впровадження досвіду зарубіжних країн у сфері стимулювання зайнятості та працевлаштування є важливим для України, особливо в умовах воєнного стану, коли ринок праці зазнає глибоких структурних змін. Зараз головним завданням держави є збереження робочих місць, створення нових можливостей для працевлаштування, а також адаптація трудових ресурсів до нових соціально-економічних реалій. Адаптація найкращих міжнародних практик дозволить Україні не лише зменшити рівень безробіття під час війни, а й сформувати основу для ефективного ринку праці в післявоєнний період, орієнтованого на інновації, стійкість і високий рівень професійної мобільності.

Висновки. Проведене дослідження показало, що сучасний стан правового регулювання зайнятості та працевлаштування в Україні характеризується значною нормативною фрагментарністю, нестабільністю законодавства та нерівномірністю його застосування в умовах війни та економічної турбулентності. Аналіз чинної правової бази й практики її реалізації засвідчив, що вагомими проблемами залишаються тіньова зайнятість, недостатня ефективність державних інституцій у сфері працевлаштування, обмеженість соціальних гарантій та низька адаптивність законодавчих механізмів до викликів воєнного часу.

У контексті євроінтеграційних зобов'язань особливої актуальності набуває гармонізація українського трудового законодавства з директивами ЄС, розвиток цифрових форм зайнятості, спрощення процедур оформлення трудових відносин та забезпечення прозорого контролю за дотриманням прав працівників. Досвід європейських держав підтверджує ефективність таких підходів, як розширення інструментів активної політики зайнятості, цифровізація сервісів державної служби зайнятості, запровадження гнучких моделей роботи та посилення соціального діалогу. Перспективи розвитку правового регулювання полягають у створенні цілісної, стійкої та адаптивної системи, здатної реагувати на потреби ринку праці в умовах війни і післявоєнного відновлення. Таке реформування має включати удосконалення нормативних механізмів, спрямованих на зменшення гінізації трудових відносин, підвищення рівня соціального захисту, стимулювання офіційної зайнятості, а також розвиток інституційної спроможності держави. Комплексне поєднання правових, економічних і цифрових інструментів регулювання сприятиме формуванню сучасної та конкурентоспроможної моделі зайнятості, яка відповідатиме європейським стандартам та потребам суспільства в умовах воєнного часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гриценко Н.В. Культура праці та працевлаштування молоді. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 60. С. 18–24. URL: <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i60.121108> (дата звернення: 23.10.2025).
2. Панчишак Р.А. Проблеми правового регулювання зайнятості й працевлаштування в Україні та способи їх вирішення: thesis. 2017. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/27962> (дата звернення: 21.10.2025).
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
4. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067. *Урядовий кур'єр*. 2012. № 164. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
5. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
6. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства від 16.12.2020 № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>.
7. Гринь Т.Г. Правове регулювання працевлаштування в Україні та за кордоном: порівняльно-правовий аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2016. 20 с. URL: https://www.ukrbook.net/litopys/avtoreferat/2016/L_ad_2_2016.pdf?utm_source=chatgpt.com.
8. Butynska R. Вплив цифрових технологій на трудове право: виклики та завдання. *Law review of kyiv university of law*. 2019 № 3. С. 139–144. URL: <https://doi.org/10.36695/2219-5521.3.2019.22> (дата звернення: 21.10.2025).
9. Кількість молодих безробітних знижується. URL: <https://www.dcz.gov.ua/news/singlenews/809> (дата звернення: 21.10.2025).
10. Кравченко М. Сучасні підходи до нормативно-правового регулювання трудових відносин працевлаштування людей з особливими потребами. *Наукові інновації та передові технології*. 2024. № 11(39). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-11\(39\)-127-139](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-11(39)-127-139) (дата звернення: 21.10.2025).
11. Чанишева Г.І. Трудове право України: навчально-методичний посібник. Одеса: Фенікс, 2022. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.22510> (дата звернення: 21.10.2025).
12. Карбовська Л.О. Досвід зарубіжних країн щодо регулювання попиту та пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою. *Наукові праці МАУП*, 2014, вип. 42(3), с. 184–188. URL: https://journals.maup.com.ua/journal/42_2014/7.pdf (дата звернення: 24.10.2025).