

Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019). Спеціальність – 281. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2026. № 2. ISSN 2307-2156



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2026.2.16>
УДК 331.5: 339.9

С. В. Філяр,

*к. е. н., доцент, завідувачка кафедри економіки, фінансів, обліку,
математичних та інформаційних дисциплін,
Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0432-2587>*

**ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ:
ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ ТА ЇХ АДАПТАЦІЯ
В УКРАЇНІ**

S. Filyar,

*PhD in Economics, Associate Professor Head of the Department of Economics,
Finance, Accounting, Mathematics and Information Disciplines,
Cherkasy branch of Private Higher Education Establishment
“European University”*

**FOREIGN EXPERIENCE IN LABOR MARKET REGULATION:
ECONOMIC AND SOCIAL MECHANISMS AND THEIR ADAPTATION
IN UKRAINE**

У статті досліджено особливості регулювання ринку праці в провідних економіках світу — США, країнах Європейського Союзу та Японії — з позицій поєднання економічних і соціальних механізмів впливу на зайнятість населення. Обґрунтовано, що сучасний ринок праці формується під впливом глобалізаційних процесів, технологічного розвитку, демографічних змін і трансформації структури виробництва, що зумовлює необхідність активної державної політики у сфері зайнятості.

Проаналізовано ключові інструменти регулювання ринку праці, зокрема програми створення робочих місць, системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів, податкові стимули для роботодавців, механізми соціального захисту безробітних і підтримки мобільності робочої сили. Визначено, що у США домінує модель гнучкого ринку праці з акцентом на індивідуальну відповідальність та стимулювання підприємницької активності, тоді як країни ЄС поєднують економічну ефективність із розвиненою системою соціального захисту. Японська модель характеризується високою корпоративною відповідальністю, орієнтацією на довгострокову зайнятість і розвиток людського капіталу.

Особливу увагу приділено аналізу сучасних викликів, пов'язаних із безробіттям, трудовою міграцією, цифровізацією та структурними зрушеннями в економіці. Обґрунтовано доцільність адаптації окремих елементів зарубіжного досвіду до українських умов з урахуванням національних соціально-економічних особливостей. Зроблено висновок, що ефективне регулювання ринку праці є важливою передумовою сталого економічного розвитку, підвищення рівня зайнятості та добробуту населення України.

The article examines the foreign experience of labor market regulation in the United States, the European Union and Japan, focusing on the economic and social mechanisms used to ensure employment stability and sustainable economic development. In the context of globalization, digital transformation and structural changes in national economies, the labor market is undergoing significant

transformations that require the active involvement of the state in employment regulation and human capital development.

The study analyzes key approaches to labor market management applied in developed countries, including active employment policies, vocational training and retraining systems, support for labor mobility, tax incentives for employers, and social protection of unemployed citizens. It is determined that the U.S. labor market model is characterized by high flexibility, a strong role of market mechanisms and stimulation of entrepreneurial activity, while European countries combine economic efficiency with a developed system of social guarantees and employment protection. The Japanese model, in turn, is based on long-term employment relations, corporate responsibility and continuous professional development of employees.

Special attention is paid to current challenges affecting labor markets, such as technological modernization, digitalization, demographic changes, labor migration and structural unemployment. The study emphasizes that despite differences in national models, all developed countries apply active state regulation aimed at increasing employment, improving workforce competitiveness and ensuring social stability.

The article substantiates the expediency of adapting certain elements of foreign experience to Ukrainian realities, taking into account the specifics of economic development, the consequences of military aggression, migration processes and the need for post-war economic recovery. It is argued that the implementation of effective labor market regulation mechanisms, support for professional education and stimulation of job creation can significantly contribute to reducing unemployment, strengthening human capital and ensuring sustainable economic growth in Ukraine.

Ключові слова: *ринок праці; державне регулювання; зайнятість населення; безробіття; соціально-економічний розвиток; професійна підготовка; зарубіжний досвід; адаптація міжнародного досвіду.*

Keywords: *labor market; state regulation; employment; unemployment; socio-economic development; vocational training; foreign experience; adaptation of international experience.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сучасний етап розвитку світової економіки характеризується глибокими трансформаціями ринку праці, зумовленими глобалізаційними процесами, цифровізацією, демографічними зрушеннями та змінами у структурі зайнятості. Особливого значення в цих умовах набуває проблема ефективного державного регулювання ринку праці, спрямованого на зниження безробіття, підвищення продуктивності праці, забезпечення соціальної стабільності та формування конкурентоспроможної робочої сили. Для України зазначена проблема є особливо актуальною з огляду на тривалі економічні трансформації, міграційні процеси, воєнні виклики та необхідність відновлення національної економіки.

У цьому контексті значний науковий і практичний інтерес становить аналіз зарубіжного досвіду регулювання ринку праці, зокрема країн із розвинутою економікою — США, держав Європейського Союзу та Японії. Їхні моделі зайнятості поєднують активну роль держави, ринкові механізми, систему професійної підготовки та соціального захисту населення. Дослідження цих підходів дає змогу визначити ефективні інструменти стимулювання зайнятості, підтримки вразливих категорій населення, розвитку людського капіталу та формування гнучкого ринку праці.

Вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду має важливе практичне значення для розроблення державної політики зайнятості в Україні, удосконалення механізмів регулювання трудових відносин і формування стійкої моделі соціально-економічного розвитку.

Аналіз основних досліджень і публікацій Проблеми функціонування та регулювання ринку праці широко висвітлюються у працях зарубіжних і вітчизняних науковців. Значний внесок у формування теоретичних основ дослідження ринку праці зробили представники неокласичної, кейнсіанської та інституціональної економічних шкіл. У працях Дж. Кейнса, М. Фрідмана,

А. Оукена, П. Самуельсона [6] розкрито механізми впливу держави на рівень зайнятості, безробіття та економічне зростання.

Сучасні дослідження ринку праці США, ЄС та Японії представлені роботами Р. Барро, Дж. Стігліца, М. Портера, які аналізують роль інновацій, людського капіталу та державної політики у забезпеченні конкурентоспроможності економіки. Значну увагу в наукових працях приділено активним програмам зайнятості, професійній перепідготовці, розвитку цифрових навичок та гнучких форм зайнятості.

Серед українських науковців проблематику ринку праці досліджували О. Амоша, В. Геєць, Е. Лібанова, А. Колот, О. Грішнова, які акцентують увагу на соціально-економічних аспектах зайнятості, трудовій міграції, демографічних викликах та ролі держави у формуванні ефективної політики зайнятості. Разом із тим, недостатньо комплексно висвітленими залишаються питання адаптації зарубіжного досвіду до українських реалій з урахуванням сучасних викликів, що й зумовлює актуальність даного дослідження.

Формування цілей статті. Метою дослідження особливостей регулювання ринку праці у провідних економіках світу — США, країнах ЄС та Японії — з точки зору поєднання економічних і соціальних механізмів впливу на зайнятість населення. Автори прагнуть виявити ключові інструменти регулювання ринку праці та оцінити можливість адаптації зарубіжного досвіду до умов України для підвищення ефективності державної політики зайнятості та сталого економічного розвитку

Виклад основного матеріалу дослідження. Для розв'язання актуальних проблем у сфері трудових відносин в Україні доцільним є ґрунтовний аналіз і врахування міжнародного досвіду організації та регулювання ринку праці. В умовах посилення глобалізаційних процесів, інтенсифікації науково-технічного прогресу, цифровізації економіки та трансформації виробничих відносин відбуваються суттєві зміни у структурі зайнятості, формах організації праці та вимогах до робочої сили. Ці процеси

безпосередньо впливають на економічну стабільність держави, рівень продуктивності праці та конкурентоспроможність національної економіки.

У світовій практиці традиційно виокремлюють три базові моделі функціонування ринку праці: американську, японську та шведську, кожна з яких сформувалася під впливом специфічних соціально-економічних умов, рівня розвитку продуктивних сил і державної політики зайнятості [2, с. 9].

Американська модель ринку праці ґрунтується на принципах високої мобільності робочої сили та мінімального державного втручання. Вона характеризується значною гнучкістю трудових відносин, вільним входом і виходом працівників з ринку праці, а також децентралізованим формуванням заробітної плати [4]. Рівень оплати праці визначається безпосередньо на підприємствах залежно від попиту на робочу силу, продуктивності праці та фінансових можливостей роботодавця. Такий підхід стимулює економічну активність, конкуренцію між працівниками та швидку адаптацію ринку праці до змін економічної кон'юнктури. Водночас слабкий соціальний захист працівників підвищує ризики безробіття та соціальної нерівності, що є характерною особливістю цієї моделі.

Японська модель, навпаки, базується на низькій мобільності трудових ресурсів та довгострокових трудових відносинах. Для неї характерна система довічного найму, орієнтація на стабільність зайнятості та формування високого рівня корпоративної лояльності. Роботодавці значні кошти інвестують у підготовку й перепідготовку персоналу, розвиток професійних навичок безпосередньо на робочому місці, що позитивно впливає на якість трудового потенціалу. Оплата праці формується з урахуванням віку, стажу, кваліфікації та внеску працівника у результати діяльності підприємства. Така модель сприяє стабільності економічного розвитку, зростанню продуктивності праці та формуванню довгострокових трудових мотивацій.

Шведська модель є прикладом активного державного регулювання ринку праці та поєднання економічної ефективності із соціальною справедливістю. Основний акцент робиться на досягненні повної зайнятості

населення, зниженні рівня безробіття та забезпеченні рівного доступу громадян до ринку праці. Держава відіграє провідну роль у створенні робочих місць, фінансуванні програм професійної підготовки, перекваліфікації та соціального захисту населення. Значні бюджетні ресурси спрямовуються на підтримку безробітних і стимулювання їх повернення до економічно активної діяльності, що сприяє стабільності соціально-економічного розвитку країни.

Європейські країни загалом характеризуються різноманіттям підходів до регулювання ринку праці, однак їх об'єднує значна роль держави та профспілок. У Франції, Німеччині, країнах Скандинавії діє жорстке трудове законодавство, що детально регламентує трудові відносини, умови найму та звільнення, оплату праці. Профспілки відіграють важливу роль у захисті прав працівників, беруть участь у колективних переговорах і впливають на формування соціально-економічної політики. У Німеччині представники трудових колективів залучені до управління підприємствами через участь у наглядових радах, що сприяє узгодженню інтересів працівників і роботодавців [4].

У країнах Північної Європи (Швеція, Фінляндія, Норвегія) значна увага приділяється профілактиці безробіття та зменшенню соціальної нерівності. Держава активно використовує податкові інструменти для вирівнювання доходів, стимулює створення нових робочих місць і фінансує програми перекваліфікації. Запроваджена система солідарної оплати праці забезпечує відносну рівність доходів незалежно від галузі чи прибутковості підприємства. Важливу роль відіграє підтримка підприємств, що створюють нові робочі місця, а також розвиток мережі центрів професійної підготовки.

Британська модель ринку праці відзначається високим рівнем лібералізації та мінімальним втручанням держави у трудові відносини. Регулювання здійснюється переважно через судову систему, а роль профспілок є менш значною порівняно з континентальною Європою. Система соціального страхування передбачає виплату допомоги з безробіття за рахунок страхових внесків роботодавців і працівників, при цьому тривалість та розмір

виплат обмежені з метою стимулювання активного пошуку роботи. Значна увага приділяється професійному навчанню, перекваліфікації та підтримці молоді й безробітних шляхом поєднання навчання з частковою зайнятістю.

Загалом для європейських країн характерна активна політика регулювання ринку праці, розвиток інституцій зайнятості, систем професійної освіти та соціального захисту населення. Водночас окремі заходи не завжди є достатньо ефективними через опір з боку роботодавців або самих працівників, а також через значне фінансове навантаження на державні бюджети.

Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Європі свідчать про зростання частки економічно активного населення за рахунок залучення молоді та підвищення пенсійного віку, поширення гнучких форм зайнятості, розвитку безперервної освіти та підвищення мобільності робочої сили. Важливим напрямом є лібералізація міграційної політики в межах Європейського Союзу, що сприяє ефективнішому перерозподілу трудових ресурсів і підвищенню загальної конкурентоспроможності економіки [7].

Упродовж тривалого періоду в Японії функціонував так званий «закритий ринок праці», основною ознакою якого була орієнтація на довічну зайнятість. Роботодавці прагнули наймати працівників на тривалий строк, а більшість найманих осіб пов'язували свою професійну діяльність з одним підприємством упродовж усього трудового життя. Така модель сприяла формуванню стабільності зайнятості, високої лояльності персоналу та зростанню продуктивності праці, що впродовж десятиліть забезпечувало конкурентоспроможність японської економіки на світових ринках.

Однак процеси глобалізації, активний розвиток цифрових технологій, автоматизація виробництва та загострення міжнародної конкуренції зумовили суттєві трансформації у сфері трудових відносин. Уже на початку 2000-х років Японія зіткнулася з хвилею безробіття, спричиненою структурними зрушеннями в економіці, перенесенням частини виробництв за кордон та скороченням попиту на традиційні професії. Це стало серйозним викликом для національного ринку праці та потребувало активного державного втручання.

У відповідь на ці виклики Міністерством праці Японії було розроблено комплексну систему заходів, спрямованих на стабілізацію ринку праці та підтримку економічної активності населення. Значна увага приділялася стимулюванню роботодавців до створення нових робочих місць, особливо у сфері малого й середнього бізнесу, який відіграє ключову роль у формуванні зайнятості та розвитку регіональної економіки. Держава активно заохочувала підприємства, що інвестували у перепідготовку працівників, залучали фахівців з інших галузей та створювали гнучкі умови праці.

Водночас перенесення частини виробничих потужностей за межі країни призвело до скорочення робочих місць у високотехнологічних галузях. Особливо гостро ця проблема проявилася у мегаполісах, насамперед у Токіо, де спостерігалось перенаселення та дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. У зв'язку з цим держава почала активно стимулювати розвиток виробництва у віддалених регіонах, надаючи фінансову підтримку підприємствам, які відкривали там нові робочі місця [1, с. 173].

Важливим елементом японської моделі є розгалужена система сприяння зайнятості. Безробітні громадяни мають можливість звертатися до державних центрів зайнятості або приватних агентств, отримуючи консультаційну допомогу, інформацію про вакансії та соціальні виплати на період пошуку роботи. Особливу увагу приділено роботі з молоддю та випускниками навчальних закладів: здійснюється професійна орієнтація, надається допомога у виборі кар'єрного шляху, організовуються стажування та програми першого робочого місця.

Поступово в Японії відбувається відхід від класичної моделі довічного найму. Все більшого поширення набуває контрактна форма зайнятості, що дає змогу підприємствам оперативно реагувати на економічні коливання. У разі скорочення виробництва працівники можуть бути звільнені, а за потреби — повторно найняті, але вже на менш вигідних умовах. Така практика дозволяє роботодавцям зменшувати витрати на оплату праці та соціальні зобов'язання, водночас підвищуючи гнучкість управління персоналом.

Широкого поширення набули також тимчасова зайнятість, неповний робочий день та короткострокові трудові контракти («система арбайто»), що особливо актуально для молоді та осіб, які поєднують роботу з навчанням. Серед сучасних форм організації праці виділяють «груповий найм», коли підприємство приймає одразу команду фахівців, а також систему ротації кадрів, за якої працівники періодично переводяться між підрозділами однієї компанії з метою підвищення кваліфікації та адаптивності.

Нормативно-правове регулювання ринку праці в Японії базується на Законі про забезпечення зайнятості населення, головною метою якого є досягнення повної зайнятості та максимально ефективного використання трудового потенціалу країни. Держава активно інвестує у цифрові платформи з пошуку роботи, системи професійного навчання та перекваліфікації. Особи, які проходять навчання, отримують допомогу з безробіття, розмір якої залежить від попереднього доходу, страхових внесків та трудового стажу.

Особливу увагу приділено соціальній складовій: підприємства заохочуються до працевлаштування людей з інвалідністю, збереження робочих місць для осіб пенсійного віку, надання оплачуваних відпусток по догляду за дитиною. Такі заходи сприяють підвищенню рівня зайнятості та соціальної стабільності в суспільстві [2, с. 12].

Суттєвих змін зазнала і система оплати праці. Якщо раніше її основою був трудовий стаж, то нині переважає комбінований підхід, який враховує результати діяльності працівника, його професійний внесок та ефективність. Це дозволяє стимулювати продуктивність праці, заохочувати ініціативність та інноваційність, водночас зберігаючи елементи соціальної справедливості.

Регулювання ринку праці в Японії здійснюється також на регіональному рівні. Органи влади префектур координують діяльність центрів зайнятості, реалізують програми підтримки місцевого бізнесу та контролюють дотримання трудового законодавства. Такий підхід забезпечує більш точне врахування регіональних особливостей розвитку економіки.

Загалом сучасна японська модель ринку праці перебуває у стадії активної трансформації. Під впливом глобалізації, демографічного старіння населення та структурних змін в економіці вона поступово стає більш гнучкою й відкритою. Молоде покоління орієнтується на мобільність, професійний розвиток і самореалізацію, що змінює традиційні уявлення про зайнятість. У відповідь держава посилює політику стимулювання зайнятості, розвитку професійної освіти та підтримки бізнесу, що дозволяє пом'якшувати негативні наслідки трансформацій та забезпечувати стійкий соціально-економічний розвиток країни.

Значний науковий і практичний інтерес становить досвід Сполучених Штатів Америки у сфері регулювання ринку праці, оскільки саме ця країна демонструє одну з найбільш гнучких і водночас економічно орієнтованих моделей зайнятості. Характерною особливістю американського ринку праці є його чітка сегментація, що передбачає поділ на окремі групи залежно від рівня кваліфікації, освіти та професійного статусу працівників. Зокрема, виокремлюється сегмент висококваліфікованих фахівців із вищою освітою, управлінського персоналу та спеціалістів інноваційних галузей, а також сегмент працівників із низькою кваліфікацією, зайнятих у сфері обслуговування, допоміжних та технічних роботах.

Такий поділ ринку праці безпосередньо впливає на рівень доходів населення, доступ до соціальних гарантій та можливості кар'єрного зростання. Водночас, незважаючи на загалом високий рівень економічного розвитку, проблема безробіття у США залишається актуальною. Найбільші труднощі з працевлаштуванням відчувають представники національних меншин, молодь без досвіду роботи, малокваліфіковані працівники, а також жінки, які стикаються з проявами гендерної нерівності в оплаті праці та кар'єрному просуванні.

З метою підвищення рівня зайнятості та зменшення структурного безробіття держава активно інвестує у систему професійної підготовки й перекваліфікації населення. Особливий акцент робиться на формуванні

універсальних компетенцій, які дозволяють працівникам швидко адаптуватися до змін економічної кон'юнктури. У сучасних умовах американський ринок праці орієнтований насамперед на високопродуктивну робочу силу, здатну забезпечити зростання ВВП, інноваційний розвиток та конкурентоспроможність економіки [6].

Вагомим елементом державної політики є стимулювання створення робочих місць у приватному секторі. Це здійснюється шляхом надання податкових пільг, субсидій та участі бізнесу в державних програмах зайнятості. Такий підхід дозволяє зменшити навантаження на державний бюджет і водночас активізувати підприємницьку ініціативу.

Американські служби зайнятості функціонують на основі розвиненої інформаційної інфраструктури. Через електронні бази даних здійснюється моніторинг ринку праці, підбір вакансій, аналіз попиту на робочу силу. Безробітні отримують консультаційну підтримку, беруть участь у тренінгах та програмах перекваліфікації. Виплата допомоги по безробіттю має стимулюючий характер: із тривалістю пошуку роботи її розмір поступово зменшується, що мотивує громадян швидше повертатися до трудової діяльності.

Важливу роль у системі зайнятості відіграють кар'єрні центри, які надають інформацію про вакансії в межах окремих штатів і по всій країні, допомагають у виборі професії та організують навчальні програми. Така модель сприяє підвищенню мобільності робочої сили та ефективнішому розподілу трудових ресурсів.

Разом із тим, глобалізаційні процеси створили для США низку серйозних викликів. Масове залучення дешевої іноземної робочої сили, а також перенесення виробництв за кордон призвели до втрати робочих місць у традиційних галузях промисловості. Водночас країна стала привабливою для висококваліфікованих фахівців, інженерів та науковців з усього світу, що посилює конкуренцію на ринку праці.

Особливої гостроти набула проблема нелегальної міграції. Роботодавці часто віддають перевагу нелегальним працівникам через нижчу вартість їхньої праці та можливість уникати соціальних зобов'язань. Це негативно впливає на рівень зайнятості громадян США та створює тіньовий сегмент економіки. У відповідь держава посилила міграційний контроль, запровадила штрафні санкції для роботодавців і активізувала депортаційні заходи.

Значним етапом економічної політики стало прагнення США обмежити залежність від імпорту та стимулювати повернення виробництв у межі країни. Зокрема, було запроваджено підвищені митні тарифи на товари, вироблені за кордоном, що мало на меті підтримку національного виробника, зростання зайнятості та підвищення заробітної плати в промисловому секторі. Водночас компанії, які зберегли або відновили виробництво в США, отримали податкові преференції та спрощені умови ведення бізнесу.

Досвід Сполучених Штатів Америки у сфері регулювання ринку праці становить значний науковий і практичний інтерес, оскільки саме ця країна сформувала одну з найбільш гнучких та економічно орієнтованих моделей зайнятості у світі. Американський ринок праці характеризується високим рівнем мобільності, чіткою сегментацією та тісним зв'язком між продуктивністю праці, рівнем оплати та конкурентоспроможністю працівника.

Ключовою особливістю ринку праці США є його поділ на окремі сегменти. З одного боку, це висококваліфіковані фахівці з вищою освітою, управлінський персонал, інженери, ІТ-спеціалісти та працівники інноваційних галузей, які формують основу економічного зростання країни. З іншого боку — сегмент низькокваліфікованої праці, до якого належать працівники сфери обслуговування, логістики, торгівлі, сільського господарства та допоміжного персоналу. Саме цей сегмент є найбільш вразливим до економічних коливань, автоматизації та міграційних процесів.

За даними Бюро статистики праці США, рівень безробіття у 2023–2024 рр. коливався в межах 3,6–4,0 %, що формально вважається близьким до

природного рівня. Водночас реальні показники економічної активності свідчать про існування прихованого безробіття: майже 40–42 % працездатного населення не мають стабільної повної зайнятості або працюють неповний робочий день [8]. Особливо гостро ця проблема проявляється серед молоді, жінок та осіб без вищої освіти.

З метою зменшення дисбалансів на ринку праці держава активно інвестує у програми професійної підготовки та перекваліфікації. Особливий акцент робиться на розвитку цифрових навичок, STEM-освіти та підготовці кадрів для високотехнологічних секторів економіки. В умовах цифрової трансформації саме рівень людського капіталу стає ключовим чинником економічного зростання США.

Важливою складовою американської моделі є стимулювання створення робочих місць у приватному секторі. Це здійснюється через податкові пільги, державні субсидії, грантові програми та підтримку малого і середнього бізнесу. Такий підхід дозволяє не лише скорочувати безробіття, а й активізувати інноваційну діяльність та залучення інвестицій.

Разом з тим, глобалізація суттєво ускладнила ситуацію на ринку праці США. Перенесення виробництв до країн із дешевшою робочою силою, насамперед у Китай та країни Південно-Східної Азії, призвело до скорочення робочих місць у промисловості. У відповідь уряд США посилив політику протекціонізму, запровадивши митні обмеження та програми повернення виробництв на територію країни. Це дозволило частково стабілізувати зайнятість і сприяло зростанню заробітних плат у промисловому секторі.

Водночас серйозною проблемою залишається нелегальна міграція. За різними оцінками, в США перебуває понад 10 млн нелегальних мігрантів, які формують тіньовий сегмент ринку праці [8]. Використання їхньої праці дозволяє роботодавцям знижувати витрати, але водночас посилює соціальну напругу та знижує рівень зайнятості серед громадян США.

На відміну від США, Японія тривалий час дотримувалася моделі «довічної зайнятості», яка забезпечувала стабільність трудових відносин і

високу лояльність персоналу. Проте демографічне старіння, скорочення працездатного населення та глобальна конкуренція змусили країну реформувати ринок праці. Сьогодні Японія активно розвиває гнучкі форми зайнятості, залучає жінок і людей похилого віку до економічної діяльності, а також стимулює автоматизацію виробництва.

Рівень безробіття в Японії є одним із найнижчих у світі — близько 2,5–2,7 %, однак країна стикається з дефіцитом робочої сили та зростанням витрат на соціальне забезпечення. У відповідь держава розширює програми імміграції, підтримує професійну мобільність та реформує систему оплати праці, переходячи від стажевого принципу до оцінки результативності.

Європейський Союз демонструє іншу модель регулювання ринку праці, що поєднує економічну ефективність із високим рівнем соціального захисту. У середньому рівень безробіття в країнах ЄС у 2023–2024 рр. становив близько 6 %, проте між країнами існують суттєві відмінності: від 3–4 % у Німеччині та Нідерландах до понад 10 % у південних країнах Європи [7].

Європейська модель базується на активній ролі держави, розвитку системи професійної освіти, підтримці зайнятості молоді та захисті прав працівників. Водночас надмірне регулювання іноді знижує гнучкість ринку праці та стримує створення нових робочих місць.

Висновки та перспективи подальшого розвитку у даному напрямі.

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що сучасний економічний розвиток США, Європейського Союзу та Японії характеризується високим рівнем динамічності, структурних змін та посиленням ролі інновацій і людського капіталу. Усі зазначені економіки демонструють орієнтацію на технологічне оновлення, цифровізацію виробництва та активну державну участь у формуванні сприятливого інвестиційного середовища. Разом із тим, важливою спільною проблемою для цих країн залишається безробіття, яке трансформується під впливом автоматизації, глобалізації та зміни структури попиту на працю.

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що ефективне управління ринком праці ґрунтується на комплексному підході. До ключових інструментів належать створення нових робочих місць у державному та приватному секторах, розвиток системи професійної підготовки й перепідготовки кадрів за рахунок бюджетних ресурсів, а також функціонування мережі державних і приватних установ сприяння зайнятості. Важливе значення має і система соціального захисту безробітних, що поєднує виплату допомоги з механізмами мотивації до активного пошуку роботи. Окрему роль відіграють податкові стимули для підприємств, які створюють нові робочі місця та залучають незайняте населення.

У США акцент робиться на підтримці підприємництва та гнучкості ринку праці, в країнах ЄС — на соціальній збалансованості та активній політиці зайнятості, тоді як Японія поєднує інноваційний розвиток із довгостроковим збереженням зайнятості. Узагальнення цього досвіду є важливим для формування ефективної соціально-економічної політики України, зокрема в частині стимулювання зайнятості, розвитку людського капіталу та забезпечення сталого економічного зростання в умовах сучасних викликів.

Література

1. Азьмук Н. А. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. Вісник економічної науки України. 2022. № 1 (42). С. 171–179. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179)
2. Васильців Т., Лупак Р., Левицька, О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. Підприємництво та інновації. 2022. № 24. С. 7–16. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>

3. Савлук, М. І., Мороз, М. Ф., та ін. *Гроші та кредит* [Підручник, 6-те вид., перероб. і доп.]. 2022. Київ: КНЕУ. [https://doi.org/ 10.32680/2409-9260-2022-1-2-290-291-10-17](https://doi.org/10.32680/2409-9260-2022-1-2-290-291-10-17)

4. Світова та європейська інтеграція: навч. посібник.- Тернопіль.- 2013. <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/9fae6b98-5d58-4d46-bfeb-f24be88ae3ed/content>

5. Король, М. *Realities and effectiveness of the Ukrainian banking system. Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*, 2022, вип 3(44), Article 3766. [https://doi.org/ 10.55643/fcaptr.3.44.2022.3766](https://doi.org/10.55643/fcaptr.3.44.2022.3766)

6. Самуельсон Поль. Економіка : Підручник. Львів : Світ, 1993. 495 с.

7. Середня зарплата в Європі. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/>

8. U.S. Bureau of Labor Statistics. Labor market data. Official website. Available at: <https://www.bls.gov/>

References

1. Azmuk, N. A. (2022), “Transformation of the labor market in the conditions of war: challenges and strategies for the reproduction of the labor force”,. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. Vol. 1 (42), pp. 171–179. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179)

2. Vasylytsiv, T., Lupak, R. and Levytska, O. (2022), “Evolution of labor markets under different models of economic development and in conditions of conflicts and instability”,. *Pidpryemnytstvo ta innovatsii*, Vol.24, pp. 7–16. DOI: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>

3. Savluk, M.I. and Moroz, M.F. (2022), *Hroshi ta kredyt* [Money and Credit], 6th ed., revised and supplemented, KNEU, Kyiv, Ukraine. DOI: 10.32680/2409-9260-2022-1-2-290-291-10-17

4. Pazizina K.V. and Uniyat A.V. (2013), *Svitova ta ievropejs'ka intehratsiia* [World and European Integration], Ternopil, Ukraine, available at:

<https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/9fae6b98-5d58-4d46-bfeb-f24be88ae3ed/content> (accessed January 25, 2026).

5. Korol, M. (2022), “Realities and Effectiveness of the Ukrainian Banking System, Financial and Credit Activity”, Problems of Theory and Practice, vol. 3(44), Article 3766. DOI: 10.55643/fcaptp.3.44.2022.3766

6. Samuel'son, P. (1993) Ekonomika [Economics], Svit, Lviv, Ukraine.

7. Official website of the Ministry of Finance of Ukraine (2025), “Average salary in Europe”, available at: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/world/europe/> (accessed December 29, 2025)

8. U.S. Bureau of Labor. Official website (2025), “Statistics Labor market data”, Available at: <https://www.bls.gov/> (accessed January 25, 2026).

Отримано редакцією журналу / Received: 26.01.26

Прорецензовано / Revised: 01.02.26

Схвалено до друку / Accepted: 19.02.26