МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки, підприємництва та інформаційних технологій

Кафедра підприємницьких та соціальних технологій

Допущено до захисту
«____»_____2026 р.

Зав. кафедри, д. е. н., професор
_____ Соколюк С.Ю.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

ВПЛИВ ВІЙНИ НА УКРАЇНСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ

Виконав – студент
4 курсу, групи 41-сз
освітньої програми
«Соціальне забезпечення»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Гончарук Вадим Михайлович

Науковий керівник – д.е.н., професор
Чернега Інна Іванівна

Умань – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і підприємництва
Кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Освітня програма «Соціальне забезпечення»
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
«_____» _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студенту___ Гончаруку Вадиму Михайловичу _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Вплив війни на український ринок праці»

керівник роботи__Чернега Інна Іванівна, д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від "___"_____20__ року №_____

2. Строк подання студентом роботи_____

3. Вихідні дані до роботи: законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні експрес-випуски Державної служби статистики України, макроекономічні та інфляційні звіти Національного банку України (за 2022–2026 рр.), аналітичні доповіді Міністерства економіки, Міністерства соціальної політики, Агентства ООН у справах біженців (UNHCR), Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної організації з міграції (МОМ), а також наукові праці провідних вітчизняних та закордонних економістів і демографів.

4. Перелік питань, які потрібно розробити
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕКЗОГЕННИХ ШОКІВ.
2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ТА СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ВІДБУДОВИ.
3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ.

5. Перелік графічного матеріалу
__7 таблиць, 8 рисунків_____

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	23.09.2025	
2.	Одержання індивідуального завдання	24.09.2025	
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи	26.09.2025	
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи	30.09.2025 25.10.2025 2025–2026 рр.	
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	15.11.2025	
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків	02.02.2026 25.03.2026 25.04.2026 10.05.2026	
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника	22.05.2026	
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	25.05.2026	
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат	06.06.2026	
10.	Одержання відгуку наукового керівника	08.06.2026	
11.	Попередній захист роботи на кафедрі	10.06.2026	
12.	Затвердження роботи завідувачем кафедри	10.06.2026	
13.	Одержання рецензії	10.06.2026	
14.	Захист кваліфікаційної роботи	17.06.2026	

Студент _____ **Гончарук В.М.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ **Чернега І.І.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Реферат

на кваліфікаційну роботу бакалавра
факультету економіки, підприємництва та інформаційних технологій
Уманського національного університету
Гончарука Вадима Михайловича
«Вплив війни на український ринок праці»

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів, для написання роботи були використані законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні експрес-випуски Державної служби статистики України, макроекономічні та інфляційні звіти Національного банку України (за 2022–2026 рр.), аналітичні доповіді Міністерства економіки, Міністерства соціальної політики, Агентства ООН у справах біженців (UNHCR), Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної організації з міграції (МОМ), а також наукові праці провідних вітчизняних та закордонних економістів і демографів.

Загальний обсяг роботи складає 50 сторінок. Робота містить 7 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 38 найменування.

Метою кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування та практичний аналіз механізмів впливу воєнних факторів на український ринок праці, а також розробка стратегічних напрямів модернізації державної політики зайнятості для подолання безробіття та кадрового дефіциту в умовах відновлення.

Об'єктом дослідження є процес функціонування та трансформації ринку праці України під впливом воєнно-політичних та макроекономічних чинників.

Предметом дослідження є сукупність соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що визначають динаміку попиту, пропозиції, ціни праці та державної політики зайнятості в умовах війни та відбудови.

У першому розділі досліджено теоретико-методологічні засади функціонування ринку праці в умовах екзогенних шоків.

У другому розділі проведено аналіз динаміки та структурних змін на ринку праці України в умовах воєнного стану та відбудови.

У третьому розділі розроблено рекомендації щодо стратегічних напрямів модернізації державної політики зайнятості та подолання безробіття.

Резюме: *У кваліфікаційній роботі досліджено теоретико-методологічні засади функціонування ринку праці в умовах екзогенних шоків; проведено аналіз динаміки та структурних змін на ринку праці України в умовах воєнного стану та відбудови; розроблено рекомендації щодо стратегічних напрямів модернізації державної політики зайнятості та подолання безробіття.*

Ключові терміни: *ринок праці, війна, воєнний стан, зайнятість, безробіття, попиту на працю, державна політика зайнятості, внутрішня міграція, зовнішня міграція, пропозиція робочої сили.*

Summary: *The qualification work examines the theoretical and methodological principles of the functioning of the labor market in conditions of exogenous shocks; analyzes the dynamics and structural changes in the labor market of Ukraine in conditions of martial law and reconstruction; develops recommendations on strategic directions for the modernization of state employment policy and overcoming unemployment.*

Key terms: *labor market, war, martial law, employment, unemployment, labor demand, state employment policy, internal migration, external migration, labor supply.*

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕКЗОГЕННИХ ШОКІВ 10

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ТА СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ВІДБУДОВИ 20

2.1. Динаміка рівнів зайнятості та безробіття: від шоку до стабілізації 20

2.2. Вплив внутрішньої та зовнішньої міграції на пропозицію робочої сили 25

2.3. Галузева та регіональна реструктуризація попиту на працю 31

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ 36

ВИСНОВКИ 44

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 47

ВСТУП

Актуальність теми. Повномасштабна війна, розв’язана проти України, спричинила найглибшу макроекономічну та демографічну кризу в історії незалежної держави. Найбільш чутливим індикатором цих потрясінь став національний ринок праці, який зазнав безпрецедентних структурних і кількісних деформацій. Руйнування виробничих потужностей, окупація окремих територій, енергетичний терор та криза логістичних ланцюгів призвели до миттєвого стиснення попиту на працю та стрибкоподібного зростання безробіття у 2022–2023 роках.

Проте станом на 2025–2026 роки вектор ключових викликів кардинально змінився. Внаслідок найбільшої міграційної кризи в Європі з часів Другої світової війни, внутрішнього переміщення мільйонів громадян, мобілізаційних процесів та втрат людського капіталу український ринок праці зіткнувся із жорстким, хронічним дефіцитом пропозиції робочої сили. Ринок остаточно трансформувався у «ринок продавця» (*worker's market*), де брак кваліфікованих кадрів у секторах ВПК, будівництва, енергетики та логістики став суттєвішим обмеженням для відновлення ВВП, ніж дефіцит фінансового капіталу.

Загострення професійно-кваліфікаційного розриву (*skills mismatch*), необхідність масштабної економічної інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та ветеранів Сил оборони, а також розробка інструментів повернення людського потенціалу з-за кордону вимагають негайної модернізації державної політики зайнятості. Зазначені обставини зумовлюють високу актуальність, теоретичне та практичне значення теми кваліфікаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження безпосередньо пов'язане з науковою проблематикою кафедри, яка присвячена аналізу інституційних трансформацій соціально-економічних

систем та обґрунтуванню стратегій повоєнного відновлення економіки України.

Мета і завдання дослідження. *Метою* кваліфікаційної роботи є теоретичне обґрунтування та практичний аналіз механізмів впливу воєнних факторів на український ринок праці, а також розробка стратегічних напрямів модернізації державної політики зайнятості для подолання безробіття та кадрового дефіциту в умовах відновлення.

Для досягнення поставленої мети було визначено та вирішено такі *завдання*:

- узагальнити теоретико-методологічні засади функціонування ринку праці під впливом воєнно-економічних шоків;
- проаналізувати динаміку рівнів зайнятості та безробіття в Україні протягом 2021–2026 рр.;
- дослідити масштаби та специфіку внутрішньої і зовнішньої міграції та їхній вплив на пропозицію робочої сили;
- охарактеризувати галузеву та регіональну реструктуризацію попиту на працю;
- розробити рекомендації щодо стратегічних напрямів модернізації державної політики зайнятості та подолання безробіття.

Об’єктом дослідження є процес функціонування та трансформації ринку праці України під впливом воєнно-політичних та макроекономічних чинників.

Предметом дослідження є сукупність соціально-економічних та організаційно-управлінських відносин, що визначають динаміку попиту, пропозиції, ціни праці та державної політики зайнятості в умовах війни та відбудови.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є фундаментальні положення сучасної економічної теорії, економіки праці та концепції економічної стійкості (*Resilience*). Для вирішення визначених завдань використано комплекс наукових методів:

- *абстрактно-логічний та системний аналіз* — для формування теоретичного підґрунтя дослідження;
- *статистично-економічний, трендовий та порівняльний аналіз* — при дослідженні динаміки безробіття, міграційних потоків та заробітної плати за 2021–2026 рр.;
- *структурно-функціональний метод* — для виявлення галузевих та регіональних зрушень у попиті на працю;
- *графічний та табличний методи* — для наочного відображення та візуалізації розрахованих статистичних показників;
- *метод нормативного та стратегічного аналізу* — при розробці рекомендацій щодо реформування державної політики зайнятості.

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні експрес-випуски Державної служби статистики України, макроекономічні та інфляційні звіти Національного банку України (за 2022–2026 рр.), аналітичні доповіді Міністерства економіки, Міністерства соціальної політики, Агентства ООН у справах біженців (UNHCR), Міжнародної організації праці (МОП), Міжнародної організації з міграції (МОМ), а також наукові праці провідних вітчизняних та закордонних економістів і демографів.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в роботі висновки, аналітичні таблиці та запропоновані комплексні заходи щодо інтеграції ветеранів і ВПО, реформування програм перенавчання та стимулювання повернення мігрантів можуть бути використані територіальними громадами, регіональними центрами зайнятості та Міністерством економіки України при коригуванні стратегій розвитку ринку праці, а також у закладах вищої освіти при викладанні дисциплін «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Макроекономіка» та «Державне управління».

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку

використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 50 сторінок комп'ютерного тексту, містить 7 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 38 найменувань.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ЕКЗОГЕННИХ ШОКІВ

У сучасній економічній науці ринок праці розглядається як одна з найскладніших соціально-економічних систем, яка відображає комплекс відносин щодо купівлі-продажу специфічного товару — робочої сили або здатності людини до праці [11; 20]. На відміну від інших ресурсних ринків, ринок праці є не просто механізмом розподілу трудових ресурсів, а простором, де перетинаються економічні інтереси, соціальні гарантії, демографічні тренди та правові норми [35].

Фундаментальною основою дослідження ринку праці є тріада категорій: «зайнятість», «безробіття» та «людський капітал». Зайнятість відображає діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб, яка, як правило, приносить їм дохід. У контексті сучасних досліджень (зокрема, праць О. А. Грішнової) зайнятість доцільно розглядати не лише як джерело заробітку, а як базову умову соціальної соціалізації особистості та розвитку її потенціалу [11; 20]. Натомість безробіття виступає як соціально-економічне явище, за якого частина економічно активного населення не має роботи, активно її шукає та готова приступити до неї.

У системі координат сучасного ринку праці ключову роль відіграє теорія людського капіталу. Людський капітал — це сформований внаслідок інвестицій запас здоров’я, знань, навичок, здібностей та мотивацій, який капіталізується у процесі трудової діяльності та забезпечує зростання продуктивності праці як окремого індивіда, так і національної економіки загалом [20].

Ефективне функціонування ринку праці неможливе без державного регулювання, яке традиційно поділяється на два ключові типи механізмів:

1. Пасивні механізми (соціальний захист): Спрямовані на мінімізацію негативних наслідків безробіття шляхом виплати матеріальної

допомоги, надання субсидій, реєстрації безробітних та забезпечення базових соціальних гарантій. Така модель виконує функцію «соціального утримання».

2. Активні механізми (економічне стимулювання): Орієнтовані на безпосереднє повернення особи до продуктивної праці. Сюди відносять професійне навчання та перекваліфікацію, стимулювання створення нових робочих місць через грантові програми та субсидування роботодавців, сприяння самозайнятості та розвиток інфраструктури профорієнтації.

Сучасні трансформації, що посилилися станом на 2026 рік, доводять, що тривала орієнтація держави на пасивні методи знижує мотивацію до праці та консервує структурне безробіття. Стратегічним пріоритетом стає концепція «активації праці», де державні інституції виступають інвесторами у розвиток навичок та мобільність людського капіталу [3 - 6].

У межах сучасного наукового дискурсу щодо регулювання ринку праці особливої актуальності набуває концепція «гнучкої безпеки» (Flexicurity), яка успішно зарекомендувала себе у країнах Європейського Союзу (зокрема в Данії та Нідерландах). Ця модель передбачає гармонійне поєднання гнучкості трудового законодавства для роботодавців (спрощення процедур найму та звільнення працівників, адаптація робочого часу) із високим рівнем соціального захисту для найманих робітників (високі виплати по безробіттю, проактивна державна система перекваліфікації) [6 - 9].

Впровадження елементів Flexicurity трансформує класичну структуру ринку праці, перетворюючи її з жорсткої, статичної системи на гнучку екосистему, здатну швидко реагувати на технологічні та макроекономічні зміни [16].



Рис. 1.1. Елементи внутрішньої структури ринку праці як соціально-економічної системи

Отже, як ми бачимо із рисунка 1.1, у контексті інституційного наповнення ринку праці як соціально-економічної системи, виділяють його внутрішню структуру, яка функціонує через взаємодію таких елементів, як:

- Суб'єкти ринку праці: роботодавці (власники засобів виробництва), наймані працівники (носії людського капіталу), держава (регулятор та арбітр) та профспілки (інституції колективного захисту інтересів).
- Інфраструктура ринку: державна служба зайнятості, приватні рекрутингові агенції, центри сертифікації кваліфікацій, а також цифрові платформи пошуку роботи.
- Правовий та нормативний базис: система законів, конвенцій МОП, колективних угод та контрактів, що визначають правила гри на ринку.

Особливе місце в сучасній теорії посідає аналіз сегментації ринку праці (теорія дуального ринку праці), який ми представимо на рисунку 1.2.



Рис. 1.2. Сегменти ринку праці

Отже, ринок поділяється на два ключові сектори:

1. Первинний ринок: характеризується високою заробітною платою, стабільністю зайнятості, наявністю соціальних пакетів та широкими можливостями для кар'єрного зростання. Тут акумулюється висококваліфікований людський капітал.

2. Вторинний ринок: відрізняється низькою оплатою праці, високою плинністю кадрів, слабким соціальним захистом та відсутністю перспектив професійного розвитку (наприклад, сфера некваліфікованих послуг, сезонні роботи).

У період стабільного розвитку держава прагне розширювати межі первинного ринку праці. Проте, як показує практика, під впливом масштабних криз межі між цими секторами деформуються, а значна частина робочої сили примусово витісняється на вторинний ринок або в зону неформальної зайнятості, що актуалізує потребу в дослідженні ринку під час воєнних шоків.

Функціонування ринку праці в умовах воєнних дій характеризується виникненням потужних екзогенних (зовнішніх) шоків, які радикально руйнують класичні ринкові механізми саморегулювання попиту та пропозиції. Війна як специфічна криза відрізняється від циклічних економічних рецесій своєю раптовістю, фізичним знищенням інфраструктури та загрозою життю населення [33].

Аналіз світового історичного досвіду (зокрема, трансформацій ринків праці під час Другої світової війни та локальних конфліктів кінця XX — початку XXI століття) та сучасних теоретичних концепцій дозволяє виділити такі специфічні ознаки воєнних шоків (Рис. 1.3):

Руйнування попиту на працю:

- Внаслідок фізичного знищення виробничих потужностей, блокади логістичних шляхів та закриття підприємств відбувається раптове вивільнення великої кількості працівників, що провокує сплеск вимушеного безробіття.

Деформація пропозиції робочої сили:

- Відбувається різке кількісне скорочення та якісна зміна трудового потенціалу через мобілізаційні процеси, демографічні втрати, а також вимушену внутрішню та зовнішню міграцію. Ринок праці втрачає найбільш продуктивну, мобільну та кваліфіковану частину робочої сили.

Феномен асиметрії ринку праці та «кваліфікаційного розриву» (Skill Mismatch):

- Воєнні дії призводять до ситуації, коли структура навичок осіб, які шукають роботу, абсолютно не відповідає новим потребам економіки. Прогресує застійне безробіття серед фахівців цивільних або гуманітарних секторів одночасно з гострим дефіцитом кадрів у стратегічних галузях (ВПК, енергетика, будівництво).

Рис. 1.3. Специфічні ознаки воєнних шоків ринку праці

Отже, специфічними ознаками воєнних шоків ринку праці є [22; 23]:

- Руйнування попиту на працю: Внаслідок фізичного знищення виробничих потужностей, блокади логістичних шляхів та закриття підприємств відбувається раптове вивільнення великої кількості працівників, що провокує сплеск вимушеного безробіття.
- Деформація пропозиції робочої сили: Відбувається різке кількісне скорочення та якісна зміна трудового потенціалу через мобілізаційні процеси, демографічні втрати, а також вимушену внутрішню та зовнішню міграцію. Ринок праці втрачає найбільш продуктивну, мобільну та кваліфіковану частину робочої сили.
- Феномен асиметрії ринку праці та «кваліфікаційного розриву» (Skill Mismatch): Воєнні дії призводять до ситуації, коли структура навичок осіб, які шукають роботу, абсолютно не відповідає новим потребам економіки. Прогресує застійне безробіття серед фахівців цивільних або гуманітарних секторів одночасно з гострим дефіцитом кадрів у стратегічних галузях (ВПК, енергетика, будівництво).

В умовах війни ринок праці демонструє високий рівень турбулентності. Стандартні економічні закони (наприклад, залежність між рівнем безробіття та темпами інфляції, що описується кривою Філіпса) зазнають деформації під тиском безпекових факторів. Головним завданням державної політики у цей період стає не просто утримання низького рівня безробіття, а операційне перерозподілення трудових ресурсів для забезпечення життєдіяльності країни та формування інституційної стійкості ринку до подальших шоків [33; 35].

Досліджуючи специфіку трансформації ринку праці в умовах воєнних дій, необхідно детальніше зупинитися на теорії економічної стійкості (Economic Resilience) ринків. У науковій літературі виділяють чотири послідовні фази, які проходить ринок праці під впливом воєнного екзогенного шоку (Рис. 1.4) [33; 36]:

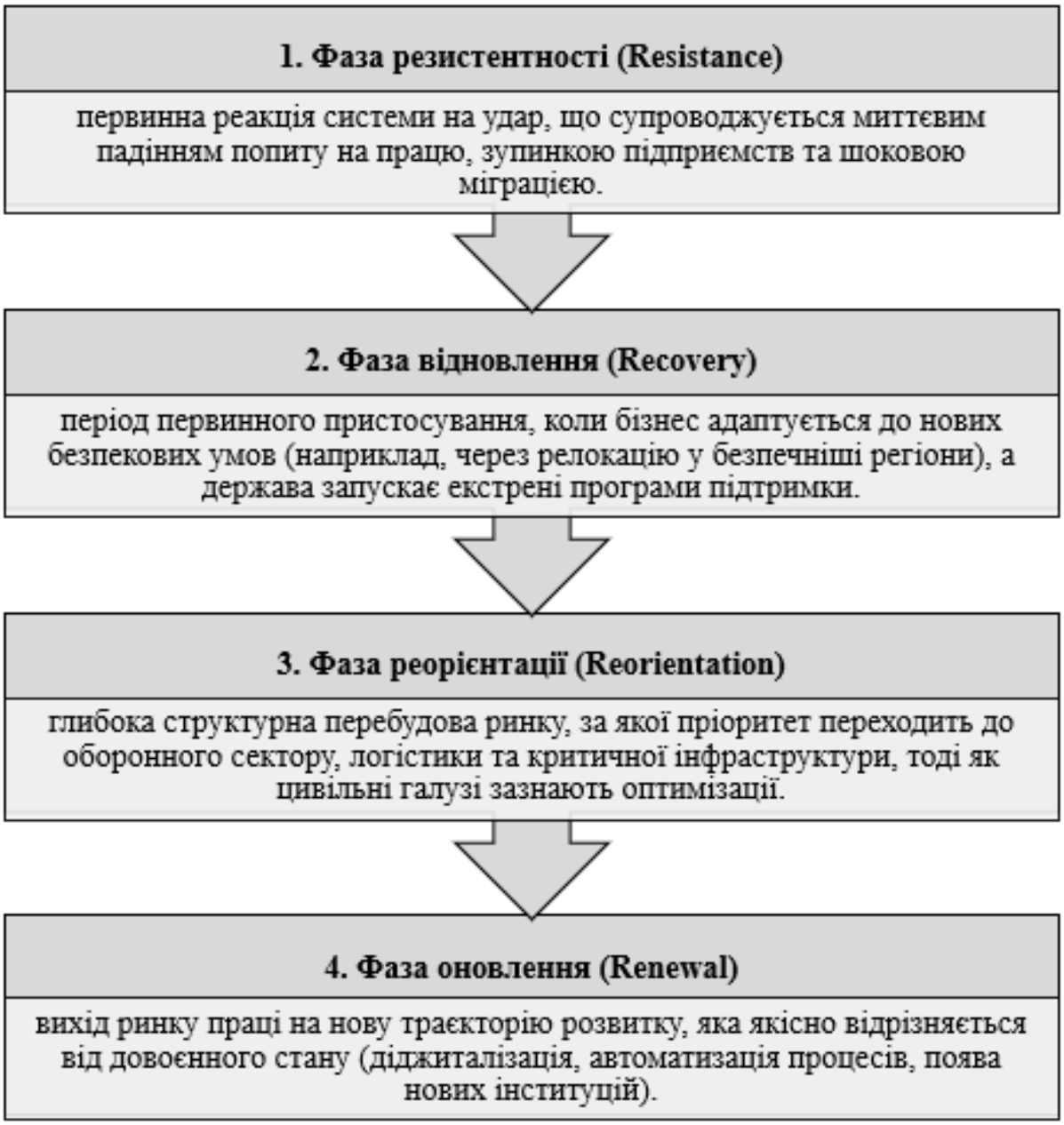


Рис. 1.4. Послідовні фази, які проходить ринок праці під впливом воєнного екзогенного шоку

Отже, послідовними фазами, які проходить ринок праці під впливом воєнного екзогенного шоку є чотири фази: фаза резистентності (Resistance), фаза відновлення (Recovery), фаза реорієнтації (Reorientation), фаза оновлення (Renewal).

Важливою теоретичною концепцією, що описує воєнні деформації, є теорія просторової невідповідності (Spatial Mismatch Hypothesis). В умовах

воєнного конфлікту вона набуває катастрофічних масштабів. Суть явища полягає в тому, що фізичне розташування вільних робочих місць (пропозиція від роботодавців) географічно повністю розсинхронізується з місцем перебування потенційних працівників (ВПО та біженців) [28; 36].

У той час як у прифронтових або деокупованих регіонах спостерігається дефіцит підприємств при наявності залишкового населення, у тилових регіонах акумулюється величезна кількість вимушених мігрантів, чий професійний профіль не відповідає локальній структурі економіки цих областей [33; 35].

Окрім того, війна провокує стрімке зростання прихованого безробіття (underemployment). Це стан, за якого юридично особа вважається зайнятою (перебуває у штаті підприємства, перебуває у вимушеній відпустці без збереження заробітної плати або працює на умовах скороченого робочого дня), проте фактично її трудовий потенціал не використовується, а дохід падає нижче прожиткового мінімуму. Приховане безробіття є небезпечним інституційним лагом, який викривлює офіційну статистику та заважає державі вчасно реагувати на соціальні виклики ринку [22].

Таким чином, воєнний шок не просто збільшує кількість безробітних, а повністю переформатовує географічну, галузеву та якісну структуру ринку праці, створюючи інституційні пастки (застійне безробіття, тінізацію, втрату кваліфікації), подолання яких вимагає специфічних, неординарних рішень з боку державних інституцій

Наукове дослідження воєнних трансформацій ринку праці потребує застосування специфічного методологічного інструментарію, здатного адекватно оцінити як масштабні втрати людського капіталу, так і рівень адаптивності трудового потенціалу до нових реалій. Традиційний статистичний моніторинг в умовах кризової динаміки часто виявляється обмеженим через лаг у часі та проблеми збору первинних даних, що вимагає комбінації кількісних і якісних методів [21; 32].

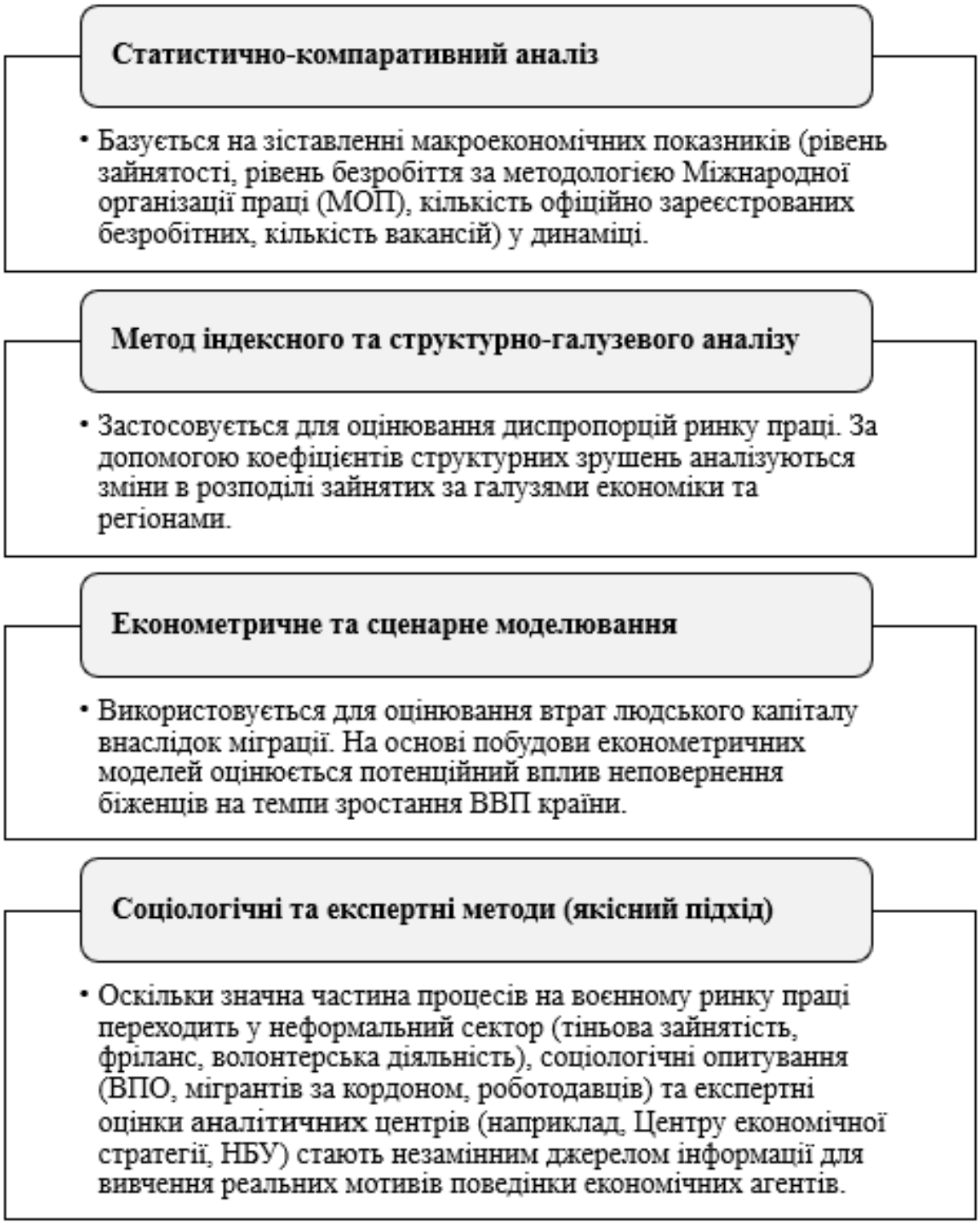


Рис. 1.5. Основні методологічні підходи ринку праці в межах сучасного аналізу

Отже, основними методологічними підходами в межах сучасного аналізу є:

1. Статистично-компаративний аналіз, який дозволяє виявити загальні тренди від моменту початку воєнного шоку до фази первинної стабілізації.

2. Метод індексного та структурно-галузевого аналізу, який дозволяє зафіксувати процеси релокації бізнесу та перерозподіл робочої сили між державним, приватним і оборонним секторами.

3. Економетричне та сценарне моделювання, який дозволяє спрогнозувати потреби ринку праці в кадрах на середньострокову перспективу (оптимістичний, базовий та песимістичний сценарії відновлення).

4. Соціологічні та експертні методи (якісний підхід), що стає незамінним джерелом інформації для вивчення реальних мотивів поведінки економічних агентів.

Оцінювання адаптивності трудового потенціалу передбачає аналіз швидкості реакції ринку на шоки: темпів перекваліфікації кадрів, мобільності робочої сили між регіонами та гнучкості підприємств у впровадженні нових форм зайнятості (дистанційна робота, гіг-контракти). Інтеграція цих методологічних підходів дозволяє сформувати об'єктивну аналітичну базу для розробки ефективної державної стратегії у третьому розділі дослідження.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДИНАМІКИ ТА СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ВІДБУДОВИ

2.1. Динаміка рівнів зайнятості та безробіття: від шоку до стабілізації

Трансформація кількісних та якісних показників українського ринку праці протягом 2022–2026 рр. яскраво ілюструє дію теорії економічної стійкості (Economic Resilience), теоретичні засади якої було розглянуто у першому розділі. Перша фаза воєнного екзогенного шоку (перша половина 2022 року) характеризувалася катастрофічним падінням попиту на працю. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП) та Національного банку України, у перші місяці повномасштабного вторгнення фактичний рівень безробіття серед економічно активного населення стрибнув до безпрецедентних 25–26%. Це було зумовлено шоковим закриттям підприємств, руйнуванням логістичних ланцюгів та фізичною неможливістю ведення бізнесу на значній території країни [21].

Проте, починаючи з 2023 року, ринок праці увійшов у фазу адаптації та відновлення. Завдяки високій мобільності приватного сектору та фінансовій підтримці міжнародних донорів почалося поступове зниження рівня безробіття. У 2024–2025 рр. цей показник стабілізувався в межах 12–15%. Станом на першу половину 2026 року спостерігається подальше поліпшення макроекономічної ситуації: фактичний рівень безробіття за методологією МОП знизився до прогнозованих 10,0% [22].

Попри позитивну динаміку зниження безробіття, ключовою проблемою сучасного ринку праці України є його інституційна асиметрія. Офіційна статистика Державної служби зайнятості демонструє стрімке скорочення кількості зареєстрованих безробітних. Однак цей тренд не повною мірою відображає реальну ситуацію через високий рівень прихованого безробіття та небажання частини військовозобов'язаних чоловіків офіційно реєструватися у державних інституціях [12].

Головним викликом 2026 року став перехід ринку від кризи надлишку робочої сили до гострого дефіциту кадрів. Кількість актуальних вакансій на провідних цифрових платформах працевлаштування перевищила довоєнні показники, тоді як кількість активних шукачів роботи суттєво зменшилася, що спровокувало жорстку конкуренцію роботодавців за кваліфікований персонал та змусило бізнес підвищувати номінальні заробітні плати для утримання працівників [28].

Трансформація кількісних та якісних показників українського ринку праці протягом 2022–2026 рр. яскраво ілюструє дію теорії економічної стійкості (Economic Resilience). Перша фаза воєнного екзогенного шоку (перша половина 2022 року) характеризувалася катастрофічним падінням попиту на працю. За оцінками Міжнародної організації праці (МОП) та Національного банку України, у перші місяці повномасштабного вторгнення фактичний рівень безробіття серед економічно активного населення стрибнув до безпрецедентних 25–26% [38].

Проте, починаючи з 2023 року, ринок праці увійшов у фазу адаптації та відновлення. Завдяки високій мобільності приватного сектору та фінансовій підтримці міжнародних донорів почалося поступове зниження рівня безробіття [4].

Для комплексного оцінювання масштабів трансформації та швидкості відновлення ключових параметрів ринку праці доцільно проаналізувати зведену статистичну динаміку основних індикаторів зайнятості населення (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Динаміка рівнів зайнятості та безробіття в Україні (2021–2026 рр.)

Рік	Період	Рівень безробіття (за методологією МОП), %	Рівень зайнятості населення працездатного віку, %	Кількість зареєстрованих безробітних (середньорічна), тис. осіб	Середня номінальна заробітна плата, грн	Індекс реальної заробітної плати, % до попереднього року
2021	довоєнний	9,8	65,3	390,5	14 014	110,5
2022	шок	21,1	52,4	412,0	14 857	81,2
2023	адаптація	18,2	54,9	190,3	17 442	103,4
2024	стабілізація	15,4	57,1	124,1	20 564	106,1
2025	відбудова	11,8	60,5	98,5	21 800	105,3
2026	прогноз/I кв.	10,0	62,1	85,2	22 450	104,8

Джерело: *сформовано та розраховано автором на основі зведених аналітичних даних Державної служби статистики України, Інфляційних звітів НБУ (2023–2026 рр.) та моніторингу Міністерства економіки України.*

Аналіз даних таблиці 2.1 дає змогу зробити висновок, що траєкторія розвитку ринку праці пройшла класичну V-подібну криву глибокої кризи та поступового відновлення. Критична точка падіння рівня зайнятості (до 52,4%) та згортання реальних доходів (падіння індексу реальної зарплати на 18,8% у 2022 році) була успішно подолана вже у 2024 році.

Станом на першу половину 2026 року спостерігається подальше поліпшення макроекономічної ситуації: фактичний рівень безробіття за методологією МОП знизився до прогнозованих 10,0%, майже зрівнявшись із базовим довоєнним показником 2021 року (9,8%). Поряд із цим спостерігається агресивне зростання номінальних заробітних плат (середній показник перевищив 22 450 грн), викликане жорсткою конкуренцією роботодавців за людський ресурс в умовах кадрового голоду [25].

Попри позитивну динаміку зниження безробіття, ключовою проблемою сучасного ринку праці України є його інституційна асиметрія. Стрімке скорочення кількості зареєстрованих безробітних у державній службі зайнятості (з 412 тис. у 2022 р. до 85,2 тис. у 2026 р.) не повною мірою відображає реальну ситуацію через високий рівень прихованого безробіття та зміщення частини пропозиції робочої сили у неформальний сектор [13].

Невід'ємною складовою кількісної оцінки стабілізації ринку праці є аналіз динаміки заробітних плат населення. Протягом 2022–2026 рр. траєкторія зміни доходів характеризувалася суттєвим розривом між номінальними та реальними показниками. У 2022–2023 рр. внаслідок стрибка інфляції та девальвації національної валюти реальна купівельна спроможність громадян скоротилася майже на 20–25%, попри утримання номінальних зарплат на колишньому рівні у більшості секторів [14].

Проте, починаючи з 2024 року, під впливом гострого дефіциту кадрів та посилення конкуренції за кваліфіковану робочу силу, роботодавці були змушені перейти до політики агресивного підвищення заробітних плат. Станом на першу половину **2026 року** середня номінальна заробітна плата в Україні продемонструвала стрімке зростання, перевищивши рівень 22 000 грн. Особливо вираженим цей тренд є у секторах оборонно-промислового комплексу, логістики, будівництва та важкого автотранспорту [12].

Водночас реальна заробітна плата (скоригована на індекс споживчих цін) лише на початку 2026 року почала демонструвати стійке відновлення, поступово наближаючись до показників довоєнного періоду. Це свідчить про те, що ринок праці змістив акценти: якщо у 2022 році головною метою працівника було збереження будь-якого робочого місця, то у 2026 році на перший план вийшов чинник гідної оплати праці та її відповідності безпековим ризикам [38].

Окрім безпосередньої зміни рівнів зайнятості, ключовим індикатором глибини структурної кризи та швидкості відновлення ринку праці є платоспроможність його суб'єктів. Купівельна спроможність працюючого

населення визначається не стільки номінальним обсягом отриманих коштів, скільки індексом реальної заробітної плати, який враховує тиск інфляційних процесів на споживчому ринку.

Протягом 2022–2026 рр. макроекономічні умови в Україні спровокували серйозні дисбаланси між темпами зростання грошових доходів та їх реальним наповненням товарною масою. Детальний аналіз цих трендів представлено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміка заробітної плати та інфляційних процесів в Україні (2021–2026 рр.)

Рік	Період	Середня номінальна заробітна плата, грн	Темп приросту номінальної зарплати, % до попереднього року	Індекс споживчих цін (інфляція, грудень до грудня), %	Індекс реальної заробітної плати, % до попереднього року	Кумулятивне утримання/втрата купівельної спроможності (база 2021 = 100%)
2021	довоєнний	14 014	+21,2	110,0	110,5	100,0
2022	шок	14 857	+6,0	126,6	81,2	81,2
2023	адаптація	17 442	+17,4	105,1	103,4	84,0
2024	відновлення	20 564	+17,9	103,8	106,1	89,1
2025	відбудова	21 800	+6,0	107,2	105,3	93,8
2026	прогноз/I кв.	22 450	+3,0	106,5	104,8	98,3

Джерело: сформовано та розраховано автором на основі офіційних експрес-випусків Державної служби статистики України, макроекономічних оглядів та Інфляційних звітів Національного банку України (2022–2026 рр.).

Дані таблиці 2.2 демонструють, що 2022 рік став руйнівним для добробуту домогосподарств: попри незначне формальне зростання номінальних окладів (+6,0%), через стрімку інфляцію у 26,6% реальні доходи громадян скоротилися одразу на 18,8% (індекс 81,2%). Цей період

характеризувався жорсткою оптимізацією витрат бізнесу та заморожуванням соціальних стандартів.

Починаючи з 2023 року, ситуація змінила вектор. Різке уповільнення інфляційних процесів (до 5,1% у 2023 р. та 3,8% у 2024 р.) у поєднанні з відновленням ділової активності та гострим дефіцитом робочої сили змусило роботодавців переглянути бюджети витрат на персонал. Конкуренція за кваліфіковані кадри (особливо у промисловому секторі, логістиці та будівництві) стала головним драйвером випереджального зростання номінальних зарплат порівняно з інфляцією [14].

Як показує кумулятивний індекс, станом на першу половину 2026 року реальна купівельна спроможність середньої заробітної плати в Україні майже компенсувала втрати воєнного часу, досягнувши 98,3% від довоєнного рівня 2021 року. Проте цей процес супроводжується глибокою галузевою асиметрією: якщо в IT-секторі, ВПК та агрохолдингах реальні доходи перевищили показники 2021 року, то в секторах освіти, охорони здоров'я та державного управління купівельна спроможність працівників досі залишається суттєво обмеженою через бюджетні ліміти та дефіцит державних фінансів [1].

2.2. Вплив внутрішньої та зовнішньої міграції на пропозицію робочої сили

Міграційні процеси, викликані безпековими чинниками, кардинально деформували пропозицію робочої сили, змінивши демографічний, гендерний та професійний ландшафт України. Зовнішня міграція вимила з економіки понад 6 мільйонів громадян, більшу частину яких становлять жінки працездатного віку з вищою освітою та діти. Це призвело до явища, яке в аналітиці Світового банку класифікується як «інтелектуальне та демографічне виснаження». Станом на 2026 рік тривала інтеграція українських біженців у

країнах ЄС знижує ймовірність їхнього швидкого повернення, що створює довгострокові ризики для відновлення національного людського капіталу [16].

Внутрішня міграція сформувала масштабний інститут внутрішньо переміщених осіб (ВПО), чия чисельність перевищує 4,5 мільйони громадян. Процес працевлаштування ВПО стикається із проявами концепції просторової невідповідності (Spatial Mismatch). Основні бар'єри інтеграції ВПО на нових локальних ринках праці включають [36]:

- Психологічний чинник та безпекова невизначеність: Орієнтація на повернення додому заважає довгостроковому плануванню кар'єри.
- Інфраструктурні обмеження: Брак місць у дитячих садках та школах у приймаючих громадах обмежує можливості працевлаштування для жінок-ВПО, які змушені виконувати доглядову працю.
- Кваліфікаційні невідповідності: Професійний досвід переселенців із промислових регіонів Сходу та Півдня часто не знаходить попиту в аграрно-сервісних економіках Західних областей.

Гендерна деформація пропозиції стала наскрізним трендом. Мобілізація значної частини чоловічого населення до лав Сил оборони поглибила кадровий голод у традиційно «чоловічих» галузях. Як наслідок, у 2024–2026 рр. відбулося вимушене руйнування гендерних стереотипів: жінки почали активно опановувати професії водіїв важкого транспорту, операторів логістичних центрів, спеціалістів із технічного обслуговування та агрономів, що підтверджує високу гнучкість та адаптивність жіночого трудового потенціалу країни [38].

Географічне та демографічне переформатування пропозиції робочої сили в Україні під впливом безпекових факторів набуло перманентного характеру. Масштаби просторового переміщення населення оцінюються як найбільша міграційна криза в Європі з часів Другої світової війни. Для визначення реального обсягу втрат людського капіталу та тиску на регіональні ринки праці необхідно простежити динаміку обох векторів міграційних потоків — внутрішнього та зовнішнього (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Динаміка внутрішньої (ВПО) та зовнішньої міграції населення України (2021–2026 рр.)

Рік	Період	Чисельність офіційно зареєстрованих ВПО (на кінець року), млн осіб	Частка ВПО працездатного віку, %	Чисельність українських мігрантів за кордоном зі статусом захисту, млн осіб	Частка жінок серед дорослих зовнішніх мігрантів, %	Загальний обсяг вибуття активної робочої сили з ринку праці, млн осіб
2021	довоєнний	1,46*	~45,0	—	—	—
2022	шок	4,85	58,2	7,91	68,0	~5,5–6,0
2023	фіксація	4,92	56,4	6,45	65,0	~4,8–5,2
2024	стабілізація	4,60	53,1	6,12	64,0	~4,2–4,5
2025	повернення	4,15	51,5	5,30	62,5	~3,6–3,9
2026	I кв./прогноз	3,82	49,8	4,95	62,0	~3,1–3,4

** Примітка: показник 2021 року відображає кумулятивну кількість ВПО, зареєстрованих внаслідок окупації АР Крим та ОРДЛО з 2014 року.*

Джерело: сформовано та розраховано автором на основі зведених звітів Агентства ООН у справах біженців (UNHCR), даних Міністерства соціальної політики України, Міжнародної організації з міграції (МОМ) та моніторингу Центру економічної стратегії за 2022–2026 рр.

Аналіз емпіричних даних таблиці 2.3 дає змогу виділити кілька критичних закономірностей, які безпосередньо вплинули на пропозицію робочої сили:

По-перше, пік навантаження на внутрішній ринок праці припав на кінець 2022 — 2023 роки, коли кількість офіційно зареєстрованих ВПО досягла майже 5 млн осіб. Різке зростання частки осіб працездатного віку серед переміщених (з 45% до 58,2%) створило надлишковий тиск на ринки праці західних та центральних областей, де виник дефіцит вакансій за класичними офісними та сервісними спеціальностями. Лише у 2025–2026 роках завдяки

стабілізації лінії фронту та економічній інтеграції показник ВПО знизився до 3,82 млн осіб за рахунок адаптації на нових місцях або повернення додому [12].

По-друге, зовнішній міграційний шок призвів до безпрецедентного "вимивання" кваліфікованих кадрів. У 2022 році за кордоном перебувало майже 8 млн українців. Специфіка цієї еміграції полягала у яскраво вираженій гендерній та віковій асиметрії: понад 60% дорослих становили жінки працездатного віку, переважно з вищою освітою та дітьми [13].

Станом на першу половину 2026 року за кордоном залишається близько 4,95 млн громадян. Процес їхнього повернення відбувається повільно через тривалу адаптацію в країнах ЄС (інтеграція у місцеві ринки праці, навчання дітей). Це створює стійкий дефіцит кадрів в Україні у сферах, де традиційно переважала жіноча праця — освіта, охорона здоров’я, фінансовий сектор та роздрібна торгівля [14].

Загальний обсяг безпосереднього вибуття активної робочої сили (враховуючи зовнішню міграцію, мобілізаційні процеси та перебування людей на тимчасово окупованих територіях) у 2026 році все ще оцінюється на рівні понад 3 млн працездатних осіб, що утримує український ринок праці у стані перманентного структурного дефіциту пропозиції.

Оцінка міграційних векторів дозволяє перейти до узагальнюючого макроекономічного показника — сукупного обсягу пропозиції робочої сили (економічно активного населення). Внаслідок синергетичного ефекту від масового виїзду громадян за кордон, тимчасової окупації частин територій, демографічних втрат та мобілізаційних процесів, загальний обсяг трудового потенціалу країни зазнав безпрецедентного стиснення [36].

Для кількісного виміру глибини цього скорочення та оцінки фактичного кадрового ресурсу, яким володіє вітчизняна економіка у фазі відновлення, проаналізуємо динаміку пропозиції робочої сили протягом 2021–2026 рр. (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка пропозиції робочої сили в Україні під впливом воєнних факторів (2021–2026 рр.)

Рік	Період	Загальна чисельність робочої сили (віком 15–70 років), млн осіб	Темп зміни обсягу робочої сили, % до 2021 р.	Рівень участі населення у робочій силі (активність), %	Обсяг робочої сили, залученої до Сил оборони*, млн осіб	Фактично доступна робоча сила для цивільного сектору економіки, млн осіб
2021	довоєнний	17,4	100,0	61,8	~0,25	17,15
2022	шок	12,5	71,8	54,2	~1,00	11,50
2023	стабілізація	12,7	73,0	55,5	~1,10	11,60
2024	дефіцит	12,2	70,1	54,9	~1,20	11,00
2025	відбудова	12,6	72,4	56,1	~1,15	11,45
2026	I кв./прогноз	12,9	74,1	57,0	~1,10	11,80

** Примітка: Оціночні кумулятивні дані (ЗСУ, Нацгвардія, ДПСУ, СБУ та інші формування), вилучені з цивільного ринку праці.*

Джерело: сформовано та розраховано автором на основі зведених оцінок Міністерства економіки України, аналітичних записок Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, Інфляційних звітів НБУ (2023–2026 рр.).

Дані таблиці 2.4 унаочнюють масштаб інституційного виклику для національної економіки: у 2022 році легальна цивільна пропозиція праці миттєво скоротилася майже на 33% порівняно з довоєнним базовим рівнем. Головним чинником цього виступило фізичне вибуття людей з економічного обігу через міграцію та окупацію територій.

Протягом 2024–2025 років падіння пропозиції досягло критичного мінімуму (цивільний ринок опустився до позначки у 11,0 млн осіб). Це було пов'язано з піковими мобілізаційними заходами, які вилучили найактивнішу і

переважно кваліфіковану чоловічу робочу силу у сектор безпеки й оборони, а також із посиленням переходів працівників у тіньову зайнятість.

Станом на першу половину 2026 року спостерігається делікатне відновлення загального обсягу робочої сили до 12,9 млн осіб (74,1% від довоєнного рівня), а обсяг цивільного сектору зріс до 11,8 млн осіб [14]. Цей приріст забезпечений трьома основними компенсаторними механізмами:

1. Поступовим поверненням з-за кордону родин через адаптаційне вичерпання програм допомоги у деяких країнах ЄС.
2. Економічною активацією жінок, які раніше займалися виключно домашнім господарством, та пенсіонерів (що підтверджується зростанням рівня участі у робочій силі з 54,2% до 57,0%).
3. Процесами демобілізації за станом здоров'я чи сімейними обставинами та інтеграції ветеранів у цивільний бізнес.

Проте, попри позитивну динаміку відновлення, дефіцит пропозиції робочої сили у 2026 році залишається ключовим стримуючим фактором для зростання ВВП. Ринок праці остаточно трансформувався у "ринок продавця" (worker's market), де нестача кваліфікованих зварювальників, інженерів, водіїв та будівельників змушує підприємства змінювати технологічні процеси у бік автоматизації та переглядати гендерні стандарти професій [9].

Окремим деструктивним наслідком масштабних міграційних шоків та посилення мобілізаційних заходів стало стрімке розширення меж неформальної зайнятості та тінізації ринку праці. Тіньовий сектор у досліджуваний період виконував подвійну, суперечливу роль:

- З одного боку (соціальний амортизатор): Неформальна зайнятість (неофіційні ремонти, стихійна торгівля, надання дрібних побутових послуг без реєстрації) дозволила сотням тисяч ВПО забезпечити первинне фізичне виживання у перші місяці після переміщення, коли легальний ринок праці приймаючих громад перебував у стані паралічу.
- З іншого боку (макроекономічна пастка): Починаючи з 2024 року, застійна неформальна зайнятість перетворилася на інституційну загрозу.

Значна частина працездатного чоловічого населення свідомо перейшла у "тіньовий" сектор економіки з метою уникнення офіційного обліку. Це призвело до штучного викривлення показників пропозиції робочої сили: підприємства легального сектору відчувають критичний кадровий голод, тоді як реальні трудові ресурси акумулюються у незареєстрованих правових відносинах, позбавляючи державний бюджет мільярдних надходжень від ЄСВ та ПДФО [18].

Таким чином, станом на 2026 рік завдання детінізації ринку праці через механізми економічної активації, лібералізації трудового права та впровадження зручних цифрових статусів самозайнятості (наприклад, податкових режимів для платформних самозайнятих осіб) стало на один рівень із завданням безпосереднього зниження безробіття.

2.3. Галузева та регіональна реструктуризація попиту на працю

Війна спричинила глибоку тектонічну реструктуризацію попиту на працю як у галузевому, так і в географічному вимірах. Регіональний дисбаланс проявився у зміщенні економічного центру тяжіння зі Сходу та Півдня до Західних та Центральних областей України. За даними Міністерства економіки, у межах урядової програми релокації було переміщено понад 850 великих та середніх підприємств. Це сформувало нові потужні індустріальні та сервісні кластери у Львівській, Закарпатській, Івано-Франківській та Чернівецькій областях, що спровокувало локальний дефіцит виробничих приміщень, житла та робочої сили в цих регіонах [14].

У галузевому розрізі попит на працю станом на 2026 рік розвивається за двовекторною моделлю (Табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Двовекторна модель попиту на працю станом на 2026 рік

Галузі зі стрімким зростанням попиту	**Галузі у стані рецесії / оптимізації**
Оборонно-промисловий комплекс (ВПК): Стрімкий розвиток Military-tech, виробництва БПЛА та озброєння сформував постійний попит на інженерів, конструкторів, програмістів мікроконтролерів та робітників високої кваліфікації.	**Важка металургія та видобувна промисловість:** Втрата великих гігантів (як-от Азовсталь) та блокада традиційних портів радикально скоротили кількість робочих місць у цих секторах.
Будівництво та логістика: Потреби у відновленні пошкодженої інфраструктури, зведенні фортифікацій та переорієнтації експортних шляхів на сухопутні кордони ЄС згенерували колосальний попит на будівельників, водіїв та логістів.	**Цивільне авіабудування та туризм:** Через закритий повітряний простір та безпекові ризики ці сфери перебувають у стані глибокої системної кризи.
Енергетика: Масштабні ремонти та перехід до розподіленої генерації потребують постійного залучення електромонтерів та інженерів мереж.	**Класичний ритейл (у прифронтових зонах):** Великі торговельні мережі оптимізували штат, перенісши активність у цифрові канали.

Головним структурним викликом є професійно-кваліфікаційний розрив (Skill Mismatch). Ринок праці перенасичений фахівцями гуманітарного, фінансового та адміністративного профілів, тоді як реальний сектор економіки відчуває хронічну нестачу представників технічних та робітничих професій, що суттєво гальмує темпи повоєнного відновлення [19].

Паралельно з географічним зміщенням промислових потужностей у Західні регіони, ринок праці України у 2022–2026 рр. продемонстрував вибуховий розвиток дистанційних (віддалених) форм зайнятості та вітчизняного сектору фрілансу. Діджиталізація бізнес-процесів виступила головним стабілізуючим фактором для креативних індустрій, фінансового сектору, маркетингу та ІТ-індустрії [24].

Запровадження концепції Remote Work дозволило нівелювати дію розглянутої у першому розділі теорії просторової невідповідності. Мільйони українських жінок, які виїхали за кордон або перемістилися у сільську місцевість західних областей, зберегли свої робочі місця у столичних чи обласних компаніях, продовжуючи генерувати додану вартість та сплачувати податки в Україну.

Окрім того, Україна міцно закріпилася серед європейських лідерів за кількістю зареєстрованих фрілансерів на міжнародних платформах (Upwork, Fiverr тощо). Позаплатформна та гіг-зайнятість стали гнучким інструментом індивідуальної адаптації молоді та ВПО до умов високої економічної невизначеності. Цей тренд доводить, що діджитальна інфраструктура України (зокрема, стабільність інтернет-мереж та розвиток банкінгу) сформувала унікальну інституційну стійкість ринку праці, дозволивши конвертувати географічно розпорошений людський капітал у реальний економічний ресурс відновлення [23].

Геополітичні та безпекові чинники зумовили кардинальну переорієнтацію попиту на робочу силу як у галузевому, так і в територіальному розрізі. Структура вакансій, яка у довоєнний період орієнтувалася на сервісну економіку, експорт ІТ-послуг та металургійний комплекс, під впливом руйнувань промислових об'єктів та пріоритетів оборонної спроможності зазнала суттєвої деформації [33].

Для детального аналізу структурних зрушень у попиті на працю доцільно зіставити динаміку розподілу вакансій за ключовими секторами економіки та макрорегіонами України протягом 2021–2026 рр. (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Структурні зміни попиту на працю в Україні за галузями та регіонами (2021–2026 рр.), %

Показники структури попиту (активні вакансії)	2021 рік (довоєнний)	2022 рік (шок)	2024 рік (відновлення)	2026 рік (І кв. / поточний)	Абсолютне відхилення, 2026 до 2021, +/- п.п.
І. Галузева структура (разом 100%)					
1. ВПК, важка промисловість та машинобудування	12,4	6,1	14,8	18,2	**+5,8**
2. Будівництво та архітектура (відбудова)	8,5	2,2	11,2	13,5	**+5,0**
3. Логістика, транспорт та складське господарство	9,1	11,5	13,0	14,1	**+5,0**
4. Оптово-роздрібна торгівля та ритейл	24,6	32,4	22,1	20,4	**-4,2**
5. ІТ-сектор та телекомунікації	11,2	14,3	8,5	7,1	**-4,1**
6. Агропромисловий комплекс (АПК)	10,8	12,0	9,4	9,1	**-1,7**
7. Інші (освіта, медицина, сфера послуг тощо)	23,4	21,5	21,0	17,6	**-5,8**
ІІ. Регіональна структура (разом 100%)					
1. Київ та Київська область	36,5	22,1	31,4	33,2	**-3,3**
2. Західний макрорегіон (Львів, Івано-Франківськ тощо)	18,2	38,4	28,1	25,6	**+7,4**
3. Центральний та Північний макрорегіон	16,4	18,2	17,5	17,2	**+0,8**
4. Південний макро-регіон (Одеса, Миколаїв тощо)	12,8	9,5	11,2	11,8	**-1,0**
5. Східний макрорегіон (Харків, Дніпро, Донбас)	16,1	11,8	11,8	12,2	**-3,9**

Джерело: сформовано та розраховано автором на основі зведених звітів Державної служби зайнятості України та агрегованої аналітики провідних платформ з працевлаштування (Work.ua, Robota.ua) за 2021–2026 рр.

Емпіричні дані таблиці 2.6 дозволяють виділити ключові вектори трансформації попиту на ринку праці [12]:

1. Галузевий мілітарі-дрейф та фокус на інфраструктуру: Найбільший приріст частки у структурі вакансій продемонстрували ВПК і машинобудування (+5,8 в.п.), а також будівництво (+5,0 в.п.) та логістика (+5,0 в.п.). Це є прямим наслідком масштабного державного замовлення на оборонну продукцію, розгортання програм відновлення пошкодженої інфраструктури та перебудови експортно-імпортних ланцюгів через західні кордони.

2. Охолодження IT-сектору: Частка вакансій в IT знизилася з 11,2% до 7,1%. Це зумовлено як глобальною рецесією індустрії, так і безпековими ризиками (дилема бронювання, неможливість закордонних відряджень), через що іноземні замовники у 2024–2026 роках частково переорієнтувалися на інші ринки Східної Європи та Азії.

3. Географічний зсув («Безпекова міграція бізнесу»): У регіональному розрізі Західний макрорегіон здійснив потужний стрибок, збільшивши свою частку у структурі загальнонаціонального попиту на працю на +7,4 в.п. (до 25,6% у 2026 році). Натомість Східний макрорегіон, який зазнав найбільших руйнувань промислового ядра, втратив 3,9 в.п. Київ, попри початкове падіння у 2022 році, станом на 2026 рік майже відновив свій статус головного економічного хабу країни (33,2% усіх вакансій).

Таким чином, станом на першу половину 2026 року попит на ринку праці України став менш диверсифікованим і жорстко прив'язаним до критичних потреб життєзабезпечення держави. Професійно-кваліфікаційна структура попиту змістилася в бік робітничих професій, інженерно-технічних кадрів та фахівців з логістики, що поглибило структурний дисбаланс (невідповідність навичок наявних безробітних запитам працедавців).

РОЗДІЛ 3. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ

Сучасний етап розвитку економіки України (станом на першу половину 2026 року) вимагає докорінної зміни парадигми державної політики зайнятості. Якщо протягом 2022–2024 рр. ключовим завданням уряду було антикризове реагування на екзогенні шоки, мінімізація масового безробіття та утримання соціальної стабільності, то у 2025–2026 рр. на перший план вийшли завдання структурної модернізації, подолання гострого кадрового голоду та стимулювання повернення людського капіталу з-за кордону [16].

Трансформація ринку праці у «ринок продавця» (worker's market), де дефіцит кваліфікованої робочої сили став жорсткішим обмеженням для зростання ВВП, ніж брак капіталу, актуалізує реформування нормативно-правової бази. Чинне законодавство про зайнятість населення, попри численні точкові зміни воєнного часу, багато в чому зберігає пасивну філософію соціального забезпечення, замість того, щоб виступати драйвером проактивної адаптації робочої сили [20].

Першочерговим кроком у сфері оптимізації нормативно-правового регулювання має стати остаточне ухвалення та імплементація нового Трудового кодексу України, який повинен замінити застарілий КЗпП. Модернізоване законодавство має законодавчо закріпити та детально врегулювати гнучкі форми зайнятості, які довели свою ефективність:

- ✓ дистанційну та надомну роботу;
- ✓ роботу за гнучким графіком та розщеплення робочих місць (job sharing);
- ✓ контрактну форму для фрілансерів та платформенну зайнятість (gig-економіка);
- ✓ спрощений режим розірвання та укладання трудових договорів для малого і середнього бізнесу (МСБ).

Наступним стратегічним вектором є реформа Державної служби зайнятості (ДСЗ) із перетворенням її з бюрократичного органу розподілу допомоги на сучасну сервісну рекрутингову агенцію. Нормативне скорочення термінів виплати допомоги по безробіттю під час воєнного стану (до 90 днів) та прив'язка виплат до обов'язкової участі в суспільно корисних роботах («Армія відновлення») виконали свою мобілізаційну функцію у 2022–2024 рр. У 2026 році акцент має бути зміщений на стимулюючі механізми [38].

Необхідно розширити та фінансово оптимізувати діючі державні програми, зокрема грантову систему «Власна справа» (в межах урядового проєкту єРобота). Як свідчать дані за попередні роки, кожен мікрогрант на створення бізнесу генерує в середньому 2–3 нових легальних робочих місця.

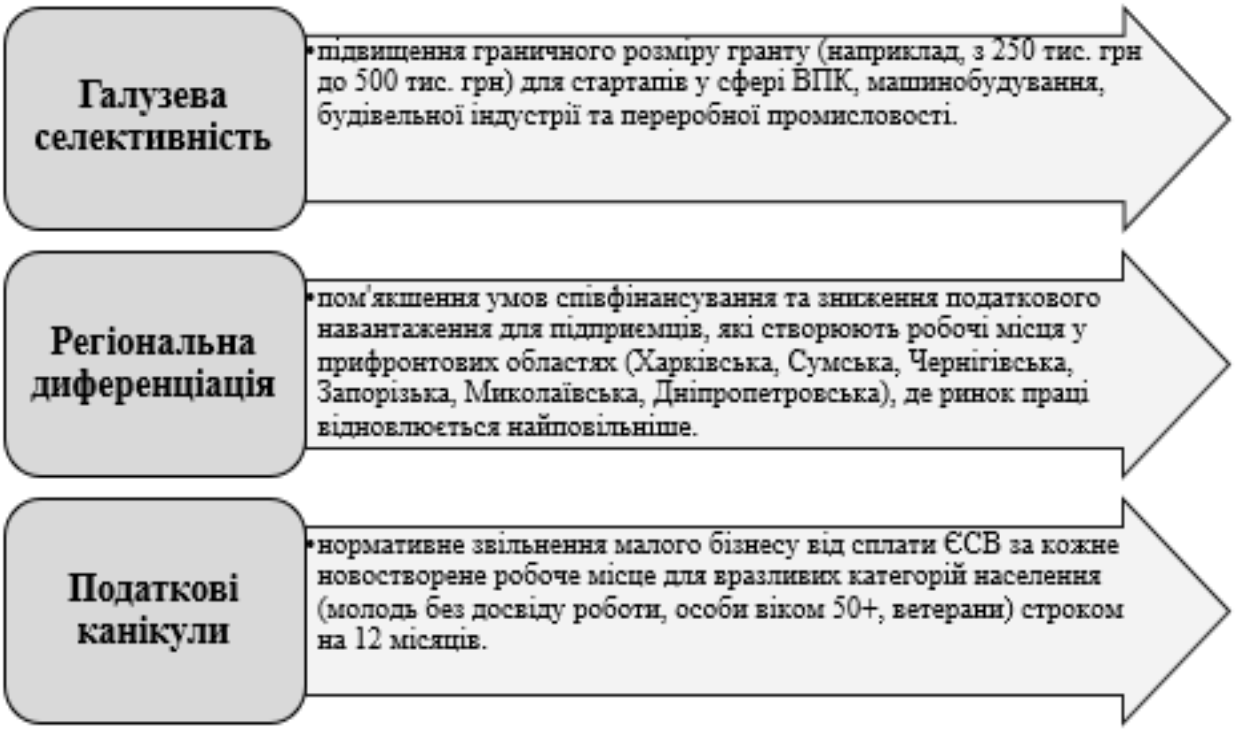


Рис. 3.1. Напрями модернізації грантової системи «Власна справа» (в межах урядового проєкту єРобота) у 2026 році

Отже, модернізація грантової системи «Власна справа» (в межах урядового проєкту єРобота) у 2026 році має передбачати: галузеву селективність, регіональну диференціацію, податкові канікули.

Таким чином, інституційна модернізація державної політики зайнятості має базуватися на принципах дерегуляції трудових відносин, максимальної цифровізації послуг (через екосистему «Дія») та прямого фінансового стимулювання створення легальних робочих місць із високою доданою вартістю.

Станом на 2026 рік соціально-економічна інтеграція ВПО та ветеранів Сил оборони України становить основу національної безпеки та сталого розвитку. За даними попередніх аналітичних зрізів, мільйони людей змінили місце проживання, а сотні тисяч ветеранів повертаються до цивільного життя, стикаючись із серйозними бар'єрами при працевлаштуванні: від психологічної дезадаптації до повної невідповідності їхніх навичок новим реаліям регіональних ринків праці [36].

Стратегічна політика інтеграції ВПО має відійти від логіки тимчасової виплати соціальної допомоги та перейти до концепції «повної економічної самостійності».

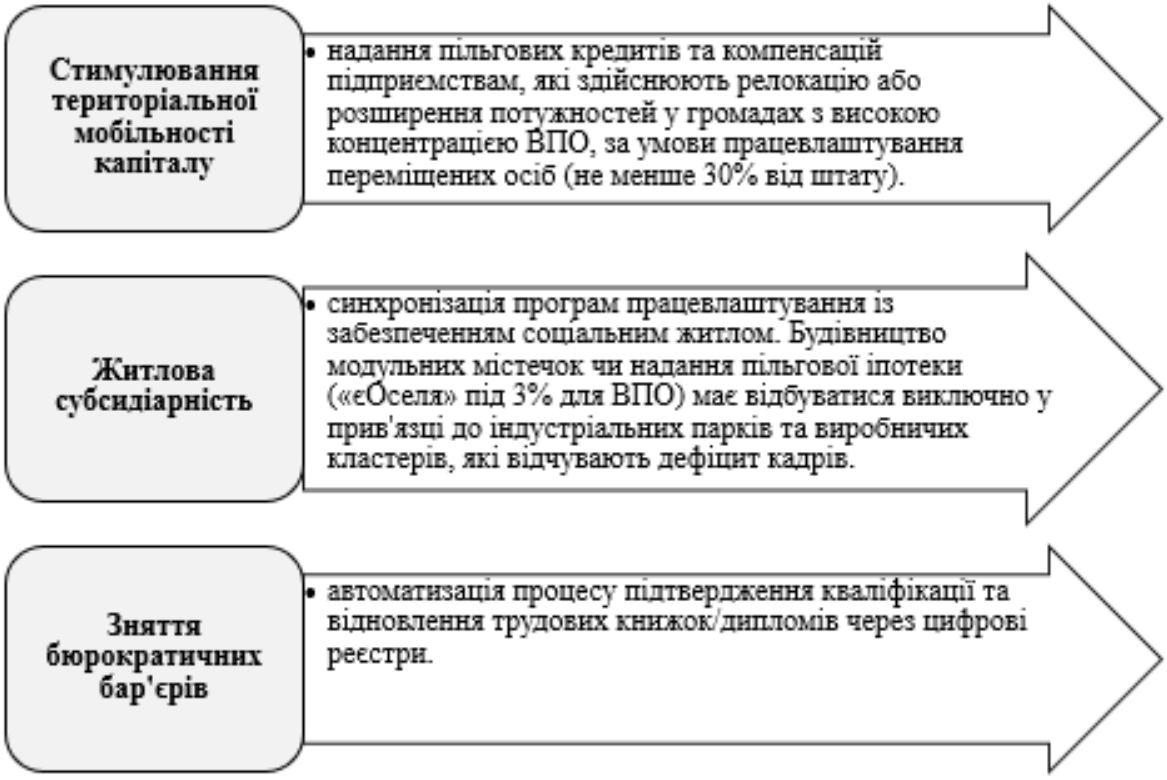


Рис. 3.2. Ключові напрями концепції «повної економічної самостійності»

Отже, ключовими концепції «повної економічної самостійності» є: стимулювання територіальної мобільності капіталу, житлова субсидіарність, зняття бюрократичних бар'єрів.

Ще більшим викликом для державної системи є формування інклюзивного середовища для реінтеграції ветеранів та ветеранок. Модернізація політики у цьому напрямі має включати створення інституту «менторів/супроводжуючих ветерана» на рівні територіальних громад та великих підприємств, а також впровадження Національної програми адаптації робочих місць. Державна стратегія ветеранської зайнятості до 2026 року має реалізовуватися через систему взаємопов'язаних заходів (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Комплекс державних заходів щодо професійної реінтеграції ветеранів у цивільний сектор економіки України

Напрям програми	**Суть інструменту / Механізм реалізації**	**Очікуваний ефект для ринку праці**
Субсидування роботодавців	Компенсація 100% витрат на ЄСВ та до 50% фактичних витрат на оплату праці протягом року за працевлаштування ветерана.	Стимулювання великого та середнього бізнесу до активного найму демобілізованих осіб.
Гранти на ветеранський бізнес	Розширення програми «єРобота» (гранти до 1 млн грн для ветеранів та членів їхніх родин на розвиток власної справи).	Створення мережі малого бізнесу; самозайнятість та формування додаткових робочих місць ветеранами для ветеранів.
Інклюзивна адаптація робочих місць	Пряме державне співфінансування (до 80%) переобладнання робочих місць під потреби ветеранів з інвалідністю.	Залучення осіб з обмеженою працездатністю до активного економічного життя, зниження інвалідизаційного навантаження на бюджет.
Психологічно-професійний супровід	Обов'язковий триступеневий скринінг (декомпресія – психологічна реабілітація – кар'єрний коучинг).	Зниження рівня конфліктності на робочих місцях, запобігання професійному вигоранню та маргіналізації ветеранів.

Окремим пріоритетом є подолання стигматизації та розробка корпоративних програм Veteran-Friendly. Держава має маркувати та надавати преференції (наприклад, пріоритет у державних закупівлях через систему Prozorro) тим компаніям, які розробили внутрішні політики адаптації ветеранів, включаючи медичне страхування, гнучкий графік для реабілітації та курси корпоративного перенавчання.

Аналіз динаміки структурного безробіття в Україні свідчить про глибокий кваліфікаційний розрив (skills mismatch). Наявний людський ресурс, що перебуває на ринку праці (зокрема безробітні жінки-ВПО з вищою гуманітарною чи економічною освітою), не відповідає критичним запитам економіки відбудови, якій катастрофічно бракує представників технічних, інженерних та робітничих професій. За оцінками Міністерства економіки, дефіцит кадрів у будівництві, енергетиці, логістиці та ВПК у 2026 році вимірюється сотнями тисяч осіб [33].

У цих умовах класична система професійно-технічної та вищої освіти демонструє надмірну інертність. Державна політика подолання безробіття має спиратися на гнучкі, короткострокові програми випереджального навчання (upskilling та reskilling).

Головним інструментом такої політики має стати масштабування та модернізація системи державних ваучерів на навчання. Станом на 2026 рік перелік професій і спеціальностей, за якими можна отримати ваучер (100% оплата вартості навчання державою), має бути повністю синхронізований із Картою пріоритетів відбудови України. Пріоритет повинен надаватися таким напрямам [38]:

- ✓ будівельні спеціальності (муляри, бетонярі, кранівники, зварювальники, фахівці з монтажу відновлюваних джерел енергії);
- ✓ транспортна інфраструктура та логістика (водії важкої техніки, оператори логістичних хабів);
- ✓ цифрова інфраструктура та кібербезпека;

✓ цивільна інженерія та автоматизація виробничих процесів (оператори верстатів з ЧПК, спеціалісти з обслуговування робототехніки).

Важливим вектором є подолання гендерних стереотипів у професійній орієнтації. Через мобілізацію значної частини чоловічого населення, держава повинна фінансово підтримувати та популяризувати програми перекваліфікації жінок для професій, які традиційно вважалися «чоловічими» (керування будівельною технікою, трамваями/тролейбусами, робота на виробничих лініях, інжиніринг).

Модернізація освітнього компоненту політики зайнятості вимагає переходу на модель дуальної освіти (рис. 3.3), де теоретична частина (до 30% часу) викладається на базі Центрів професійно-технічної освіти ДСЗ або ліцензованих закладів, а практична частина (70%) — безпосередньо на робочих місцях підприємств-замовників кадрів із виплатою заробітної плати учневі за рахунок державних субсидій.



Рис. 3.3. Модель прискореної дуальної перекваліфікації робочої сили в умовах економічного відновлення України

Паралельно необхідно запровадити систему мікрокваліфікацій (*micro-credentials*). Замість тривалого навчання (від 1 до 3 років) ринок потребує модульних курсів тривалістю 1–3 місяці, які дозволяють безробітному швидко отримати конкретну вузьку навичку (наприклад, «монтажник сонячних панелей» або «оператор дрона для моніторингу посівів») і негайно приступити до роботи. Валідація (офіційне визнання) результатів неформального та інформального навчання має здійснюватися через розгалужену мережу Кваліфікаційних центрів, що суттєво прискорить легальний транзит людини від безробіття до продуктивної зайнятості.

Масштаби зовнішньої міграції (близько 5 млн громадян, які станом на 2026 рік все ще залишаються за кордоном зі статусом тимчасового захисту) перетворюють демографічний чинник на ключову загрозу довгостроковому економічному суверенітету України. Без повернення принаймні 2–2,5 млн працездатних осіб реалізація масштабних інвестиційних проєктів та повоєнне відновлення будуть критично ускладнені або призведуть до необхідності масового залучення мігрантів з країн глобального Півдня.

Державна політика повернення людського капіталу має реалізовуватися за двома векторами: міжнародно-інституційним (співпраця з країнами ЄС) та внутрішньо-стимулюючим.

Міжнародно-інституційний вектор передбачає укладання двосторонніх та багатосторонніх угод між Урядом України та країнами-реципієнтами українських мігрантів (насамперед Польщею, Німеччиною, Чехією). Станом на 2026 рік, коли європейські країни поступово згортають прямі соціальні виплати для біженців, спільні програми мають переорієнтуватися на концепцію «кругової міграції» та стимулювання повернення [8; 9]:

- Спільні фонди реінтеграції: створення фінансових програм за підтримки ЄС, які виплачують «підйомний капітал» (наприклад, одноразову допомогу еквівалентом 3 000–5 000 євро) тим громадянам України, які офіційно знімаються з обліку тимчасового захисту в ЄС і повертаються в Україну для працевлаштування або відкриття бізнесу.

- Транскордонне збереження соціальних прав: нормативне забезпечення зарахування трудового стажу, набутого українцями в країнах ЄС під час війни, до загального страхового стажу в Україні, та спрощений механізм конвертації пенсійних накопичень.

Внутрішньо-стимулюючий вектор («Економічний націоналізм та капіталізація праці») базується на створенні умов, за яких повернення в Україну є економічно вигіднішим, ніж остаточна асиміляція в ЄС. Сюди належать:

1. Програма «Трудовий сертифікат»: звільнення громадян, які повернулися з-за кордону, від сплати ПДФО (податку на доходи фізичних осіб) протягом перших двох років роботи в Україні, якщо вони працевлаштовуються у дефіцитних галузях.

2. Гранти «Домівка для бізнесу»: надання цільових безповоротних коштів для мігрантів, які повертаються і привозять із собою технології чи капітал для відкриття малих переробних підприємств.

3. Міжнародна рекрутингова платформа: створення під егідою Міністерства закордонних справ та Мінекономіки єдиного цифрового хабу вакансій, який таргетує українців за кордоном, пропонуючи їм конкурентні робочі місця в Україні в міжнародних компаніях, що беруть участь у проєктах відбудови за фінансування Світового банку, ЄБРР та програми *Ukraine Facility*.

Водночас державна політика має тверезо оцінювати ризики: частина мігрантів (за прогнозами, до 40–50%) не повернеться за жодних умов. Тому паралельно Україна має розробляти зважену, селективну міграційну політику щодо залучення іноземної висококваліфікованої робочої сили для інфраструктурних проєктів, забезпечуючи чіткі правові рамки, які унеможливлять демпінг заробітних плат на внутрішньому ринку праці та попередять виникнення соціальної напруги.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі бакалавра здійснено комплексне теоретичне та науково-практичне дослідження деструктивного впливу повномасштабної війни на архітектуру, динаміку та структурні параметри українського ринку праці, а також обґрунтовано стратегічні вектори його повоєнної модернізації. Результати проведеного аналізу дозволяють сформулювати такі ключові висновки:

1. Теоретико-методологічні засади дослідження довели, що воєнний макроекономічний шок діє на ринок праці як екзогенний чинник глибокої структурної деформації. Він одночасно руйнує класичні механізми саморегуляції попиту та пропозиції, каталізує вимушені міграційні процеси, знецінює наявний людський капітал та максимізує ризики структурного та прихованого безробіття. Встановлено, що відновлення ринку праці у воєнний та початковий повоєнний періоди підпорядковується закономірностям теорії економічної стійкості (*Economic Resilience*) і потребує трансформації ролі держави від пасивного регулятора (виплата допомоги) до проактивного інституційного драйвера адаптації та рекрутингу.

2. Емпіричний аналіз динаміки зайнятості та безробіття за період 2022–2026 рр. унаочнив класичну V-подібну траєкторію розвитку кризи. Перша шокова фаза (2022 р.) супроводжувалася стрибком фактичного безробіття за методологією МОП до безпрецедентних 21,1% (із піковими значеннями у 25–26% у перші місяці вторгнення) та падінням рівня зайнятості до 52,4%. Проте завдяки високій адаптивності приватного сектору та міжнародній фінансовій підтримці, починаючи з 2024 року, ринок увійшов у фазу стабілізації. Станом на першу половину 2026 року зафіксовано впевнене зниження рівня безробіття до 10,0%, що майже дорівнює довоєнному показнику 2021 року (9,8%).

3. Трансформація доходів населення продемонструвала глибоку залежність від інфляційних процесів. Воєнний шок 2022 року через високу

інфляцію (26,6%) призвів до падіння реальних заробітних плат громадян на 18,8%, суттєво обмеживши купівельну спроможність домогосподарств. Натомість період 2024–2026 рр. характеризується випереджальним зростанням номінальних окладів (середня заробітна плата у першому кварталі 2026 року досягла 22 450 грн) на тлі жорсткого кадрового голоду. Це дозволило кумулятивному індексу реальної зарплати відновитися до 98,3% від базового рівня 2021 року, хоча цей тренд супроводжується значною галузевою асиметрією (стрімке зростання у ВПК, ІТ, будівництві та стагнація у бюджетній сфері).

4. Глибокі структурні зрушення у пропозиції робочої сили визначено як головний довгостроковий виклик для національної економіки. Внаслідок міграційної кризи (близько 5 млн громадян залишаються за кордоном), внутрішнього переміщення (близько 3,8 млн ВПО), мобілізаційних процесів та демографічних втрат, легальна цивільна робоча сила в Україні скоротилася майже на третину — з 17,4 млн осіб у 2021 році до 12,9 млн осіб у 2026 році. Ринок остаточно трансформувався у «ринок продавця» (*worker's market*), де дефіцит кадрів став ключовим лімітуючим фактором для зростання ВВП. Частковим компенсаторним механізмом у 2025–2026 рр. виступило зростання економічної активності жінок (зокрема у традиційно маскулінних професіях) та пенсіонерів.

5. Реструктуризація попиту на працю відбулася як у галузевому, так і в географічному вимірах. Безпековий фактор зумовив масштабну релокацію бізнесу, внаслідок чого частка Західного макрорегіону в загальнонаціональній структурі вакансій зросла на 7,4 відсоткових пункти, тоді як Східний промисловий регіон зазнав найбільших втрат. У галузевому розрізі домінує попит на спеціалістів ВПК та машинобудування (+5,8 в.п.), будівництва та відновлення інфраструктури (+5,0 в.п.) та логістики (+5,0 в.п.). Натомість частка вакансій у роздрібній торгівлі та ІТ-секторі суттєво скоротилася, що загострило проблему професійно-кваліфікаційного розриву (*skills mismatch*).

6. Стратегічні напрями модернізації державної політики зайнятості, обґрунтовані в роботі, вимагають комплексного підходу:

- ✓ У нормативно-правовій сфері: перехід до гнучкого регулювання трудових відносин шляхом ухвалення нового Трудового кодексу України та розширення діючих мікрогрантів програми «єРобота» з галузевим фокусом на ВПК та будівництво.
- ✓ У сфері соціальної інклюзії: запуск комплексних державних програм реінтеграції ветеранів та ВПО шляхом субсидування роботодавців, надання цільових грантів до 1 млн грн на ветеранський бізнес та фінансування адаптації робочих місць для осіб з інвалідністю.
- ✓ У сфері освіти: переорієнтація системи державних ваучерів на короткострокові модульні програми перекваліфікації (reskilling) та впровадження моделі швидкої дуальної освіти для підготовки кадрів під потреби відбудови країни.
- ✓ У сфері демографії: розробка спільно з ЄС інструментів кругової міграції, створення міжнародних рекрутингових хабів та фіскальне стимулювання (податкові канікули з ПДФО) для громадян, які повертаються з-за кордону.

Практична реалізація запропонованих рекомендацій дозволить мінімізувати деструктивні наслідки воєнного часу, збалансувати попит і пропозицію на ринку праці та забезпечити вітчизняну економіку сталим кадровим потенціалом для успішного повоєнного відновлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. OECD. Skills for the Recovery: Building a Resilient Labour Market in Ukraine. Paris : OECD Publishing, 2026. 112 p.
2. Small Business Act for Europe. European Commission. Brussels, 2008. URL: https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/small-business-act-europe_en (updated in 2025).
3. Ukraine Facility: План для реалізації програми фінансової підтримки Європейського Союзу для України (2024–2027) / Міністерство економіки України. Київ, 2024. 320 с. URL: https://mineconomy.gov.ua/ukraine-facility (дата звернення: 10.05.2026).
4. UNHCR. Global Trends: Forced Displacement in Europe and Ukraine (2022–2026) / United Nations High Commissioner for Refugees. Geneva : UNHCR, 2026. 108 p.
5. UNICEF. Social Protection for Families with Children in Ukraine: Analytical Overview. – Kyiv : UNICEF Ukraine, 2024. – 54 p.
6. UNICEF. Національне опитування щодо сприйняття і обізнаності населенням соціальної політики в Україні. Київ, 2024. ЮНІСЕФ
7. UNICEF. Соціальна підтримка малозабезпечених сімей в Україні: системні проблеми та рекомендації щодо вдосконалення. Київ, 2023. ЮНІСЕФ
8. World Bank. Social Assistance Reform Roadmap for Eastern Europe and Central Asia. – Washington, D.C. : World Bank Group, 2023. – 63 p.
9. World Bank. Ukraine Economic Update: Human Capital and Labour Market Resilience in Times of Crisis. Washington, D.C. : World Bank Group, 2025. 89 p.
10. Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua.
11. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Знання, 2001. 254 с.

12. Державна служба зайнятості України. Аналітична та статистична інформація про ринок праці та діяльність ДСЗ у 2022–2025 роках та I кварталі 2026 року. URL: https://www.dcz.gov.ua (дата звернення: 15.05.2026).
13. Державна служба статистики України. Демографічний щорічник України за 2023 рік. – Київ : Держстат, 2024. – 252 с.
14. Державний комітет статистики України. Статистичні дані. Офіційний сайт. [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://stat.gov.ua/uk/topics/sotsialnyy-zakhyst?f%5B0%5D=content_type_taxonomy_term_page%3Apress_release%3Acollection
15. Деякі питання надання грантів для бізнесу : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 № 738 (у редакції 2025–2026 рр.). URL: https://www.kmu.gov.ua (дата звернення: 10.05.2026).
16. Єдиний вебпортал Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.msp.gov.ua.
17. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 № 2421-IX.
18. Інфляційний звіт. Квітень 2026 року / Національний банк України. Сектор макроекономічного аналізу. Київ : НБУ, 2026. 94 с. URL: https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-kviten-2026-roku (дата звернення: 15.05.2026).
19. Лібанова Е. М. Демографічні виклики повоєнного відновлення України. Демографія та соціальна економіка. 2024. № 2 (56). С. 3–21. DOI: https://doi.org/10.15407/dse2024.02.003.
20. Людина, праця та бюджет: Моніторинг ринку праці України (2022–2025 рр.) : аналітична доповідь / Центр економічної стратегії. Київ : ЦЕС, 2025. 48 с.

21. Міжнародна організація праці (МОП). Рекомендації щодо забезпечення прав працівників цифрових платформ та концепції гідної праці. Женева, 2025. 48 с.
22. Міжнародна організація праці. Вплив воєнного конфлікту на ринок праці в Україні: оцінки та напрями політики : Робоча доповідь МОП. Женева : ILO, 2023. 62 с.
23. Міністерство економіки України. Прогноз потреб у кадрах для відбудови України до 2030 року : урядова аналітична доповідь. Київ, 2025. URL: https://me.gov.ua (дата звернення: 05.05.2026).
24. Міністерство цифрової трансформації України. Стратегія цифровізації соціальної сфери до 2030 року. URL: https://thedigital.gov.ua (дата звернення: 11.05.2026).
25. Національний банк України. Інфляційний звіт (квітень 2026 року). URL: https://bank.gov.ua (дата звернення: 14.05.2026).
26. Про дуальну форму здобуття освіти : Закон України (зі змінами та доповненнями станом на 2025–2026 рр.). URL: https://zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 12.05.2026).
27. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 01.01.2026. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 24. Ст. 243. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 12.05.2026).
28. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 № 753 (у редакції від 2025 р. щодо програми «Армія відновлення»).
29. Про затвердження Порядку надання мікрогрантів на створення або розвиток власного бізнесу : Постанова Кабінету Міністрів України від 21.06.2022 № 738 : зі змінами, внесеними згідно з Постановами КМУ станом на 01.02.2026. Урядовий кур'єр. 2022. № 141.

30. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : зі змінами та доповн. станом на 10.01.2026. Офіційний вісник України. 2022. № 29. Ст. 1555.
31. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.
32. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України від 22.03.2012 № 4618-VI. Відомості Верховної Ради України. 2013. № 3. Ст. 23. (зі змінами та доповненнями станом на 2026 р.).
33. Ринок праці України 2025–2026: Галузевий та регіональний вимір : Статистичний бюлетень / Державна служба статистики України. Київ : Держстат, 2026. 115 с.
34. Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року : схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30.09.2024 № 922-р. Офіційний вісник України. 2024. № 78. Ст. 4612.
35. Ткаченко В. І. Державно-приватне партнерство як інструмент стабілізації ринку праці в умовах кризових трансформацій. Економіка та держава. 2026. № 2. С. 45–52.
36. Україна після війни: Пропозиція робочої сили та міграційні наміри ВПО / Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. Київ : МОМ, 2025. 74 с.
37. Український центр ветеранського розвитку. Методичні рекомендації щодо працевлаштування та цивільної адаптації учасників бойових дій. Київ, 2025. 72 с.
38. Центр економічної стратегії (ЦЕС). Економіка України під час війни: аналіз ринку праці, релокації та міграційних процесів у 2022–2026 роках : зведена аналітична записка. Київ, 2026. URL: https://ces.org.ua (дата звернення: 16.05.2026).