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

ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Виконав – студент
4 курсу, групи 41з-сз
освітньої програми
«Соціальне забезпечення»
спеціальності 232 «Соціальне забезпечення»
Мазуренко Владислав Володимирович

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 та бізнес-технологій
Освітня програма «Соціальне забезпечення»
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

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

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студенту___ Мазуренку Владиславу Володимировичу_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Обґрунтування напрямів підвищення рівня зайнятості населення України»

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 акти України, офіційні дані Державної служби статистики, аналітичні звіти Міністерства економіки, Національного банку України, а також публікації міжнародних організацій (МОП, Світовий банк) за період до 2026 року включно.

4. Перелік питань, які потрібно розробити
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.
2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ.
3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ.

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 _____ **Мазуренко В.В.**
(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
Мазуренка Владислава Володимировича
«Обґрунтування напрямів підвищення рівня зайнятості населення України»

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів, для написання роботи були використані законодавчі акти України, офіційні дані Державної служби статистики, аналітичні звіти Міністерства економіки, Національного банку України, а також публікації міжнародних організацій (МОП, Світовий банк) за період до 2026 року включно.

Загальний обсяг роботи складає 51 сторінку. Робота містить 7 таблиць та 8 рисунків. Список використаних джерел налічує 51 найменування.

Об’єктом дослідження є процес формування та функціонування ринку праці України в умовах воєнного стану та поствоєнного відновлення.

Предметом дослідження є теоретичні засади, статистичні закономірності та практичні механізми обґрунтування напрямів підвищення рівня зайнятості населення України у 2022–2026 рр.

Метою роботи є аналіз сучасного стану ринку праці та розробка комплексних рекомендацій щодо підвищення рівня зайнятості населення України через використання інструментів державної підтримки, цифровізації та професійної реорієнтації кадрів.

У першому розділі висвітлено теоретико-методологічні основи дослідження зайнятості населення.

У другому розділі проведено аналіз сучасного стану та тенденцій ринку праці України.

У третьому розділі визначено та запропоновано пріоритетні напрями підвищення рівня зайнятості в умовах відновлення.

Резюме: *У кваліфікаційній роботі висвітлено теоретико-методологічні основи дослідження зайнятості населення, проведено аналіз сучасного стану та тенденцій ринку праці України, визначено та запропоновано пріоритетні напрями підвищення рівня зайнятості в умовах відновлення.*

Ключові терміни: *зайнятість, безробіття, ринок праці, зовнішня міграція, внутрішня міграція, воєнні дії, релокація бізнесу, ветерани, внутрішньо-переміщені особи, розвиток людського капіталу.*

Summary: *The qualification work highlights the theoretical and methodological foundations of population employment research, analyzes the current state and trends of the Ukrainian labor market, identifies and proposes priority areas for increasing the level of employment in the conditions of recovery.*

Key terms: *employment, unemployment, labor market, external migration, internal migration, military operations, business relocation, veterans, internally displaced persons, human capital development.*

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ 9

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ 16

2.1. Динаміка основних показників зайнятості та безробіття в Україні 16

2.2. Галузева та регіональна структура зайнятості: вплив воєнних дій та релокації бізнесу 20

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

РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ 35

ВИСНОВКИ 44

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 47

ВСТУП

Актуальність теми. Трансформація ринку праці України в період 2022–2026 років стала одним із найскладніших викликів для національної економіки за всю історію незалежності. Військова агресія, масштабна зовнішня та внутрішня міграція, руйнування виробничих потужностей та зміна демографічної структури населення призвели до глибоких структурних розривів у сфері зайнятості. Станом на 2026 рік проблема полягає не лише у подоланні безробіття, а й у розв'язанні питання критичного дефіциту кваліфікованих кадрів, необхідних для масштабної відбудови країни. Обґрунтування напрямів підвищення рівня зайнятості в таких умовах потребує нових підходів, які б поєднували цифровізацію, розвиток людського капіталу та створення інклюзивного середовища для ветеранів і ВПО.

Якщо раніше ключовим завданням було стримування рівня безробіття, то у 2026 році актуальність змістилася в бік боротьби за людський капітал. В умовах глобальної конкуренції за таланти Україна постає перед викликом не просто працевлаштування громадян, а створення таких економічних умов, які б стимулювали повернення мільйонів мігрантів та запобігали подальшому «відтоку мізків».

Актуальність дослідження підсилюється стрімкою цифровізацією та розвитком сектору Military-tech. Нова економіка потребує фахівців із кардинально іншими компетенціями. Виникнення «кваліфікаційної прірви» (skills gap) між запитами роботодавців та реальною пропозицією на ринку праці робить обґрунтування напрямів професійної перепідготовки питанням національної економічної безпеки.

Важливим аспектом актуальності є необхідність системної адаптації ринку праці до потреб ветеранів та ветеранок, а також внутрішньо переміщених осіб. Створення інклюзивних робочих місць та розвиток ветеранського підприємництва є не лише соціальним обов’язком, а й

критичною умовою для відновлення внутрішнього споживчого попиту та соціальної стабільності.

У контексті підготовки до вступу в ЄС, Україна зобов'язана гармонізувати свою політику зайнятості з європейськими стандартами. Обґрунтування нових напрямів розвитку ринку праці, що відповідають директивам ЄС щодо гідної праці та соціального захисту, є необхідною умовою для успішної інтеграції в єдиний європейський економічний простір.

Таким чином, актуальність теми зумовлена необхідністю переходу від пасивних методів підтримки безробітних до агресивної політики стимулювання зайнятості. Це передбачає створення високоефективних робочих місць, які зможуть конкурувати на глобальному рівні, забезпечуючи економічне відродження та демографічну стійкість України у поствоєнний період.

Об'єктом дослідження є процес формування та функціонування ринку праці України в умовах воєнного стану та поствоєнного відновлення.

Предметом дослідження є теоретичні засади, статистичні закономірності та практичні механізми обґрунтування напрямів підвищення рівня зайнятості населення України у 2022–2026 рр.

Метою роботи є аналіз сучасного стану ринку праці та розробка комплексних рекомендацій щодо підвищення рівня зайнятості населення України через використання інструментів державної підтримки, цифровізації та професійної реорієнтації кадрів.

Для досягнення мети було поставлено та вирішено такі **завдання**:

- висвітлити теоретико-методологічні основи дослідження зайнятості населення;
- провести аналіз сучасного стану та тенденцій ринку праці України;
- проаналізувати динаміку основних показників зайнятості та безробіття в Україні;
- дослідити галузеву та регіональну структуру зайнятості;

- визначити вплив воєнних дій та релокації бізнесу на зайнятість;
- виявити вплив зовнішньої та внутрішньої міграції на пропозицію робочої сили;
- визначити та запропонувати пріоритетні напрями підвищення рівня зайнятості в умовах відновлення.

Методи дослідження. У роботі використано загальнонаукові та спеціальні методи: статистичний аналіз (для вивчення динаміки зайнятості), метод порівняння (для оцінки регіональних відмінностей), графічний метод (для візуалізації трендів) та системний підхід (для розробки стратегічних напрямів підвищення зайнятості).

Інформаційною базою дослідження слугували законодавчі акти України, офіційні дані Державної служби статистики, аналітичні звіти Міністерства економіки, Національного банку України, а також публікації міжнародних організацій (МОП, Світовий банк) за період до 2026 року включно.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у комплексному обґрунтуванні моделі підвищення зайнятості, яка базується на «економіці навичок» (skills-based economy), де ключова роль відводиться швидкій перепідготовці кадрів, ветеранському підприємництву та цифровим платформам інтеграції ВПО.

Практичне значення роботи. Сформульовані пропозиції можуть бути використані органами державної влади та місцевого самоврядування для вдосконалення регіональних програм зайнятості та розробки стратегій повернення трудових мігрантів у поствоєнний період.

Дипломна робота бакалавра містить вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Зайнятість населення є однією з ключових макроекономічних категорій, що відображає ступінь залучення працездатного населення до суспільно корисної діяльності, яка приносить дохід. В економічній науці зайнятість розглядається не лише як засіб отримання засобів до існування, а й як фундамент для реалізації творчого та професійного потенціалу особистості [11].

У сучасному науковому дискурсі 2026 року категорія «зайнятість» розглядається не просто як стан залучення населення до праці, а як складний механізм реалізації людського потенціалу [24].

Класичний підхід: заснований на забезпеченні робочими місцями для отримання доходу.

Сучасний (людиноцентричний) підхід: розглядає зайнятість як засіб самореалізації, де ключову роль відіграють умови праці, соціальний захист та можливість постійного розвитку навичок (lifelong learning).

Зайнятість у 2020-х роках трансформувалася з суто кількісного показника в якісний, де продуктивність праці безпосередньо залежить від психологічного добробуту та технологічної оснащеності робочого місця [23].

Соціально-економічна роль зайнятості проявляється у таких аспектах:

- Економічний: через працю створюється валовий внутрішній продукт (ВВП), забезпечується зростання національного доходу та наповнення державного бюджету через систему оподаткування.
- Соціальний: стабільна зайнятість запобігає маргіналізації суспільства, знижує рівень бідності та забезпечує соціальну стабільність.
- Відтворювальний: участь у трудовій діяльності дозволяє людині підтримувати та розвивати свої професійні навички (людський капітал).

З методологічної точки зору, зайнятість є результатом взаємодії попиту на робочу силу (з боку роботодавців) та її пропозиції (з боку населення). У

сучасних умовах поствоєнного відновлення України зайнятість набуває особливого значення як інструмент реінтеграції внутрішньо переміщених осіб та ветеранів у мирне життя [21].

У сучасній економічній думці зайнятість розглядається не просто як процес використання праці, а як механізм капіталізації людського потенціалу. Ефективна зайнятість забезпечує зростання віддачі від інвестицій в освіту, охорону здоров'я та професійне навчання [27].

- Концепція інтелектуалізації праці: У 2026 році рівень зайнятості все більше залежить від здатності працівника до навчання протягом усього життя (*Lifelong Learning*). Зайнятість у високотехнологічних секторах (IT, R&D, Military-tech) створює мультиплікативний ефект — одне робоче місце в цих галузях генерує до 5–8 робочих місць у суміжних сферах (сервіс, логістика, торгівля).
- Соціальний ліфт: Зайнятість виступає головним механізмом вертикальної соціальної мобільності, дозволяючи індивіду змінювати свій соціальний статус через накопичення специфічного професійного досвіду.

Класична модель зайнятості (повний робочий день на одному підприємстві) у 2024–2026 роках зазнала суттєвих трансформацій під впливом цифровізації та безпекових викликів.



Рис. 1.1. Форми зайнятості сучасного ринку праці

Отже, на сьогодні виділяють такі ключові форми зайнятості:

1. Дистанційна та гібридна праця: стала домінуючою для інтелектуальних професій. Вона дозволяє нівелювати географічні бар'єри та забезпечує безперервність бізнес-процесів навіть в умовах загрози інфраструктурі.

2. Гіг-економіка (платформена зайнятість): виконання короткострокових завдань через цифрові платформи (Uber, Glovo, Freelance-біржі). Це забезпечує високу гнучкість, але часто створює ризики відсутності соціальних гарантій для працівників [37].

3. Самозайнятість та мікропідприємництво: активізувалися завдяки державним програмам підтримки (наприклад, гранти «єРобота»). Самозайняті особи самостійно організовують свій робочий процес, що є критично важливим для відновлення сфери послуг.

4. Неповна та тимчасова зайнятість: часто використовується в аграрному секторі та будівництві, де робота має сезонний характер.

Окрему увагу в теоретичному дискурсі слід приділити явищу прекаризації (від англ. *precarious* — нестабільний). Це стан зайнятості, за якого працівник позбавлений стандартних соціально-трудових гарантій (відпусток, лікарняних, пенсійного страхування) [49].

У 2026 році це особливо характерно для «гіг-економіки». Теоретичне обґрунтування напрямів підвищення зайнятості має включати пошук балансу між флексибілізацією (гнучкістю) ринку праці та збереженням мінімальних соціальних стандартів для «нестандартних» працівників.

Для обґрунтування напрямів підвищення зайнятості варто згадати основні економічні школи [11 – 13; 24]:

1. Класична та неокласична школи: розглядають ринок праці як саморегульовану систему, де рівновага досягається через гнучкість заробітної плати.

2. Кейнсіанство: наголошує на необхідності державного втручання для стимулювання сукупного попиту, що, у свою чергу, створює попит на робочу силу.

3. Інституціоналізм: акцентує увагу на ролі профспілок, законодавства та соціальних норм, що є особливо актуальним для України в контексті євроінтеграції.

Для об'єктивного аналізу ринку праці використовується система індикаторів, розроблена Міжнародною організацією праці (МОП), що дозволяє порівнювати дані України з іншими країнами світу [35].

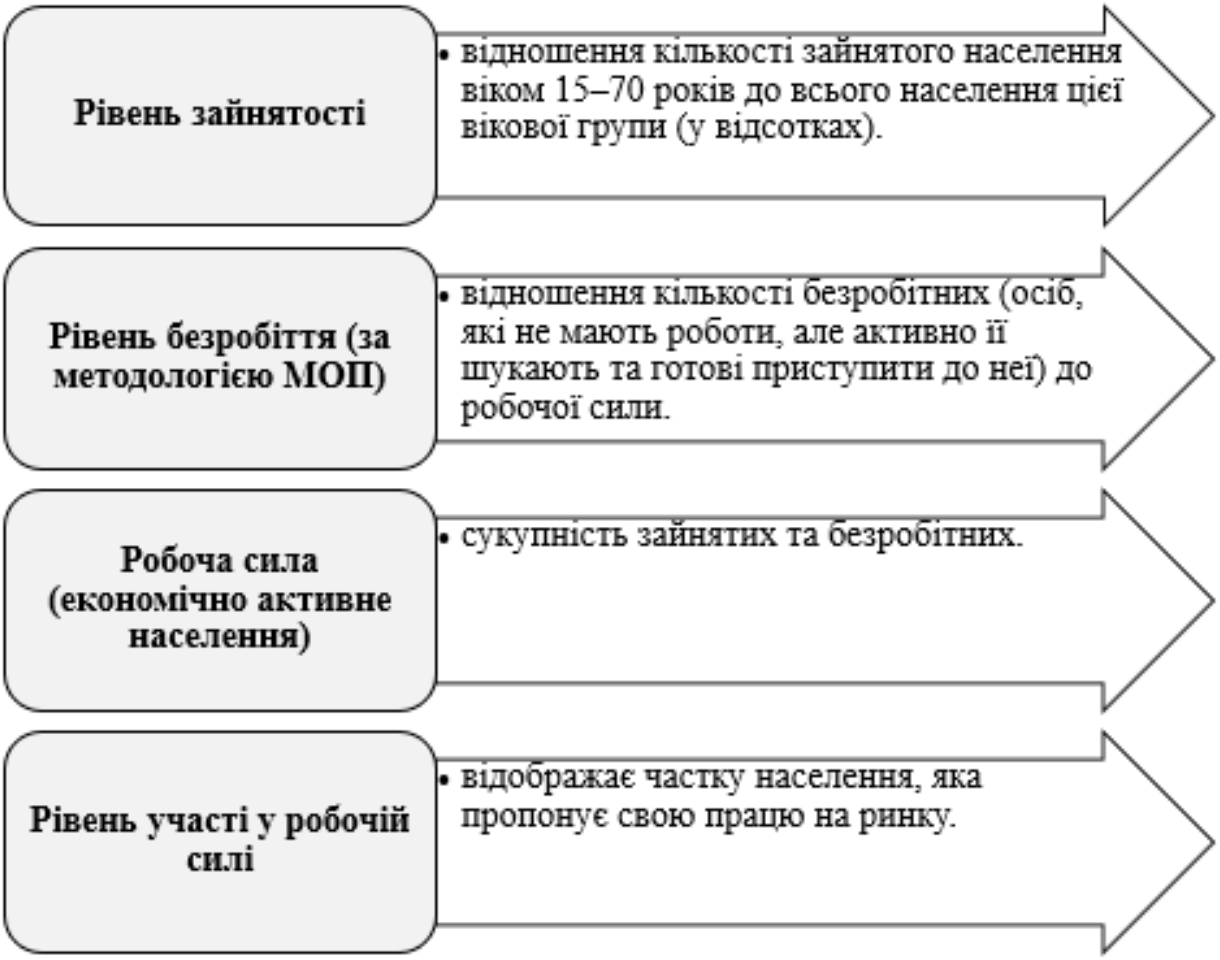


Рис. 1.2. Система показників для аналізу ринку праці

Отже, як ми бачимо із даних рисунка 1.2, основними показниками аналізу ринку праці є:

Рівень зайнятості: відношення кількості зайнятого населення віком 15–70 років до всього населення цієї вікової групи, що розраховується у відсотках.

Рівень безробіття (за методологією МОП): відношення кількості безробітних (осіб, які не мають роботи, але активно її шукають та готові приступити до неї) до робочої сили [35].

Робоча сила (економічно активне населення): сукупність зайнятих та безробітних.

Рівень участі у робочій силі: відображає частку населення, яка пропонує свою працю на ринку.

Важливою особливістю 2026 року є врахування у статистиці «прихованого безробіття» та «неповної зайнятості», що виникають через вимушені простої підприємств. Також методологія адаптується до врахування цифрових кочівників та осіб, які працюють на іноземні компанії, залишаючись резидентами України [51].

Методологія оцінки зайнятості за стандартами МОП у 2024–2026 роках в Україні потребує врахування додаткових коригуючих коефіцієнтів [28]:

1. Показник недовикористання робочої сили (Labor Underutilization): включає не лише безробітних, а й осіб, які працюють неповний робочий час не за власним бажанням, та «зневірених» (тих, хто припинив пошук роботи).

2. Облік ВПО та мігрантів: Методологія розрахунку рівня зайнятості повинна враховувати фактор територіального переміщення населення, оскільки традиційні вибірки домогосподарств у деяких регіонах можуть бути нерепрезентативними.

3. Тіньова зайнятість: Теоретично обґрунтовано, що високий рівень прихованої зайнятості викривляє реальну картину пропозиції праці, що вимагає використання непрямих методів оцінки (наприклад, за обсягами споживання електроенергії або за даними транзакцій цифрових платформ) [21].

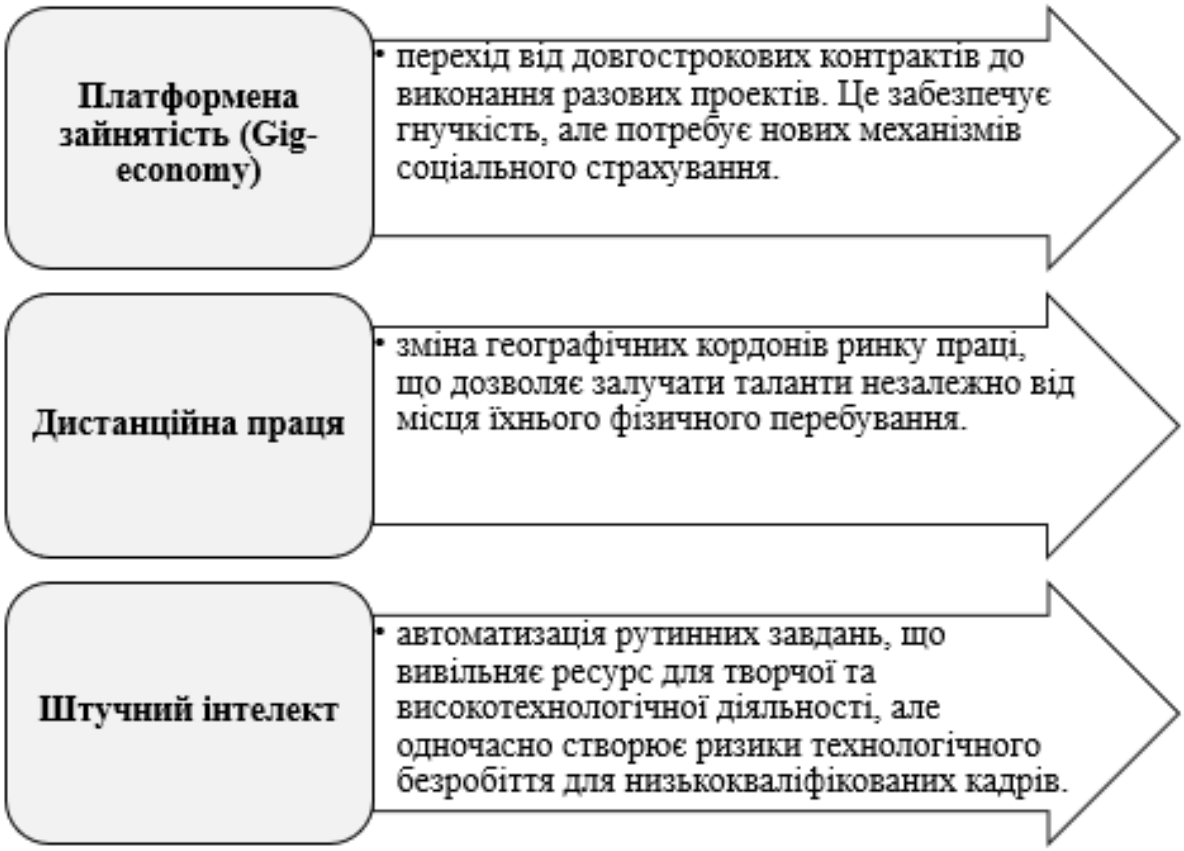


Рис. 1.3. Вплив цифровізації на трансформацію форм зайнятості

Отже, як ми бачимо із рисунка 1.3 вплив цифровізації на трансформацію форм зайнятості в наш час є досить вагомим:

Платформена зайнятість (Gig-economy): перехід від довгострокових контрактів до виконання разових проектів, що забезпечує гнучкість, але потребує нових механізмів соціального страхування [37].

Дистанційна праця: зміна географічних кордонів ринку праці, що дозволяє залучати таланти незалежно від місця їхнього фізичного перебування.

Штучний інтелект: автоматизація рутинних завдань, що вивільняє ресурс для творчої та високотехнологічної діяльності, але одночасно створює ризики технологічного безробіття для низькокваліфікованих кадрів [27].

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Динаміка основних показників зайнятості та безробіття в Україні

Станом на травень 2026 року, ринок праці України демонструє складну динаміку: з одного боку, рівень безробіття поступово знижується, з іншого — країна стикається з гострим дефіцитом кваліфікованих кадрів. Значення основних показників наведено, базуючись на звітах НБУ (квітень 2026 р.) та оцінках незалежних дослідницьких агенцій (Info Sapiens, ЦЕС) [2; 51].

1. Основні показники безробіття

Оскільки Держстат під час дії воєнного стану не публікує повну статистику, ключовими є оціночні та прогнозні дані [29]:

- ✓ Рівень безробіття (за методологією МОП):
  - ➢ Поточний стан (квітень 2026 р.): оцінюється на рівні 15,3% (згідно з Info Sapiens). Це значно менше, ніж у 2022 році (понад 25%), але все ще вище за довоєнний рівень.
  - ➢ Середньорічний прогноз НБУ на 2026 рік: 10,0%.
  - ➢ Тренд: Поступове зниження (для порівняння: у 2025 році середній показник становив близько 11–12%).
- ✓ Зареєстроване безробіття: Має специфічну структуру — понад 80% зареєстрованих становлять жінки, що зумовлено мобілізаційними процесами серед чоловіків [34].

2. Показники зайнятості та пропозиції праці

- ✓ Рівень участі у робочій силі: залишається нижчим за довоєнний (впав приблизно на 9 відсоткових пунктів порівняно з 2021 роком). Багато громадян залишаються поза ринком праці через міграцію, догляд за родичами або стан здоров'я [29].
- ✓ Неформальна зайнятість: становить від 23% до 30% (близько 2,5 млн осіб). Це високий показник, спричинений адаптацією бізнесу до кризових умов та намаганням уникнути бюрократичного тиску [35].

- ✓ Співвідношення резюме/вакансія: У середньому на одну вакансію припадає лише 2,5 нових резюме. У критичних галузях (ВПК, будівництво, медицина) цей показник ще нижчий, що свідчить про глибокий дефіцит кадрів [35].

3. Динаміка заробітних плат (як індикатор ринку)

Дефіцит робочої сили змушує роботодавців підвищувати оплату праці, щоб утримати персонал:

- ✓ Прогноз зростання реальних зарплат (НБУ): у 2026 році очікується зростання на понад 11% (з урахуванням інфляції) [34].
- ✓ Причина: конкуренція за працівників у секторах відновлення та військово-промислового комплексу.

Аналіз ринку праці за досліджуваний період демонструє траєкторію «шокового падіння» з наступним «адаптивним відновленням». Якщо у 2022 році спостерігався критичний стрибок безробіття через руйнування виробничих ланцюгів, то станом на першу половину 2026 року ринок праці перейшов у стан стабілізації на фоні гострого дефіциту кваліфікованих кадрів.

Таблиця 2.1.

Основні показники ринку праці України у 2022–2026 рр.*

Показник	**2022 р.**	**2023 р.**	**2024 р.**	**2025 р.**	**2026 р. (прогноз)**
Рівень зайнятості населення, %	50,2	52,4	55,8	58,2	60,5
Рівень безробіття (за МОП), %	21,1	18,3	14,5	11,2	9,8
Кількість вакансій (тис. од.)	45	68	102	128	145

** — сформовано автором за даними Держстату, НБУ та прогнозних макропоказників Міністерства економіки.*

У 2026 році рівень безробіття вперше за чотири роки опустився нижче позначки 10%, що пояснюється не лише зростанням кількості робочих місць, а й значним скороченням пропозиції робочої сили через демографічні втрати та міграцію [34].

Поглиблений аналіз статистичних даних за 2022–2026 рр. дозволяє виділити кілька критичних аспектів, які не завжди помітні за загальними цифрами рівня безробіття.

- Дефіцит пропозиції та кількість вакансій: У 2025–2026 рр. на українському ринку праці зафіксовано явище, яке дослідники називають «кадровим голодом». Навіть за умови зниження рівня безробіття до 9,8%, кількість незаповнених вакансій у промисловості та будівництві зросла на 25% порівняно з 2024 роком. Це свідчить про глибокий кваліфікаційний розрив (skills gap): наявна робоча сила за своїми навичками не відповідає запитам економіки відновлення [29].
- Приховане безробіття та неповна зайнятість: Важливо враховувати, що у 2022–2023 рр. значна частина населення перебувала у статусі «зайнятих», але фактично не працювала через простій підприємств або відпустки за власний рахунок. Станом на 2026 рік цей показник суттєво скоротився, проте він залишається значущим у державному секторі та на територіях, що межують із зоною бойових дій [9].

Надалі розглянемо та проаналізуємо якісні зміни у складі робочої сили (Рис. 2.1).

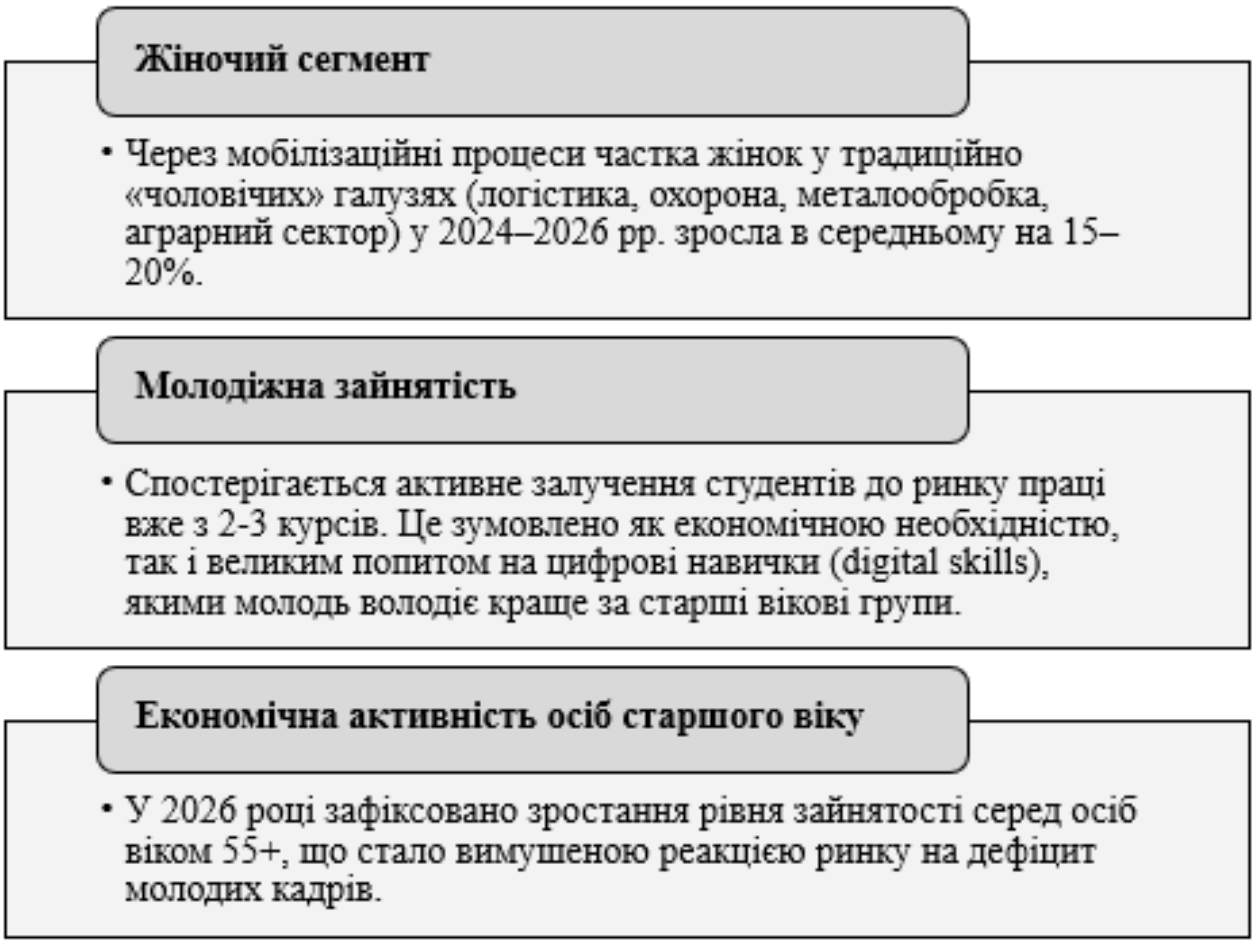


Рис. 2.1. Якісні зміни у складі робочої сили у 2024 – 2026 роках

Отже, трансформація зайнятості у досліджуваний період супроводжувалася зміною демографічного профілю працюючого населення:

Через мобілізаційні процеси частка жінок у традиційно «чоловічих» галузях (логістика, охорона, металообробка, аграрний сектор) у 2024–2026 рр. зросла в середньому на 15–20% [9].

Спостерігається активне залучення студентів до ринку праці вже з 2-3 курсів. Це зумовлено як економічною необхідністю, так і великим попитом на цифрові навички (digital skills), якими молодь володіє краще за старші вікові групи.

У 2026 році зафіксовано зростання рівня зайнятості серед осіб віком 55+, що стало вимушеною реакцією ринку на дефіцит молодих кадрів [35].

Аналіз динаміки зайнятості неможливий без врахування цінового фактору. У 2026 році намітилася стійка кореляція: галузі з найвищим рівнем

дефіциту кадрів (енергетика, будівництво, ВПК) демонструють випереджаючі темпи росту заробітної плати. Це призводить до міжбазової міграції — переходу працівників із бюджетної сфери (освіта, культура) у комерційний сектор, що створює нові виклики для соціальної сфери [36].

Таким чином, динаміка 2022–2026 рр. свідчить про те, що український ринок праці успішно пройшов етап виживання та адаптації. Проте низький рівень безробіття у 2026 році є скоріше наслідком демографічного стиснення, ніж повної економічної стабілізації. Це вимагає від держави не просто створення нових робочих місць, а розробки програм підвищення продуктивності праці та стимулювання повернення економічно активного населення з-за кордону.

2.2. Галузева та регіональна структура зайнятості: вплив воєнних дій та релокації бізнесу

Аналіз галузевих та регіональних змін є ключем до формування нової економічної топографії України. Без розуміння того, куди перемістився капітал і де сконцентрувалася робоча сила у 2026 році, неможливо побудувати ефективну стратегію національного відновлення

До 2022 року економічний ландшафт України характеризувався високою концентрацією промислового потенціалу на Сході та Півдні [49]. Повномасштабне вторгнення та подальші воєнні дії спричинили безпрецедентний за масштабами процес релокації бізнесу [50]. Це призвело до виникнення нової регіональної структури зайнятості, де західні та центральні області перетворилися з аграрно-туристичних на нові індустріальні хаби. Дослідження цього процесу є актуальним для розуміння того, як громади можуть адаптувати свою інфраструктуру під потреби тисяч нових працівників.

Воєнні дії зумовили глибоку структурну перебудову галузей. Станом на 2026 рік спостерігається занепад традиційної металургії та великої хімії (через

руйнування активів та складну логістику) при одночасному стрімкому зростанні Military-tech, енергетики та логістики [27].

Релокація бізнесу створила ситуацію, коли професійна структура переселенців (ВПО) не завжди збігається з потребами локальних ринків праці. Наприклад, спеціалісти промислових гігантів Сходу опинилися в регіонах з розвиненим сервісним сектором. Обґрунтування механізмів подолання цього розриву є життєво необхідним для зниження рівня фактичного безробіття та підвищення ефективності використання людського капіталу [28].

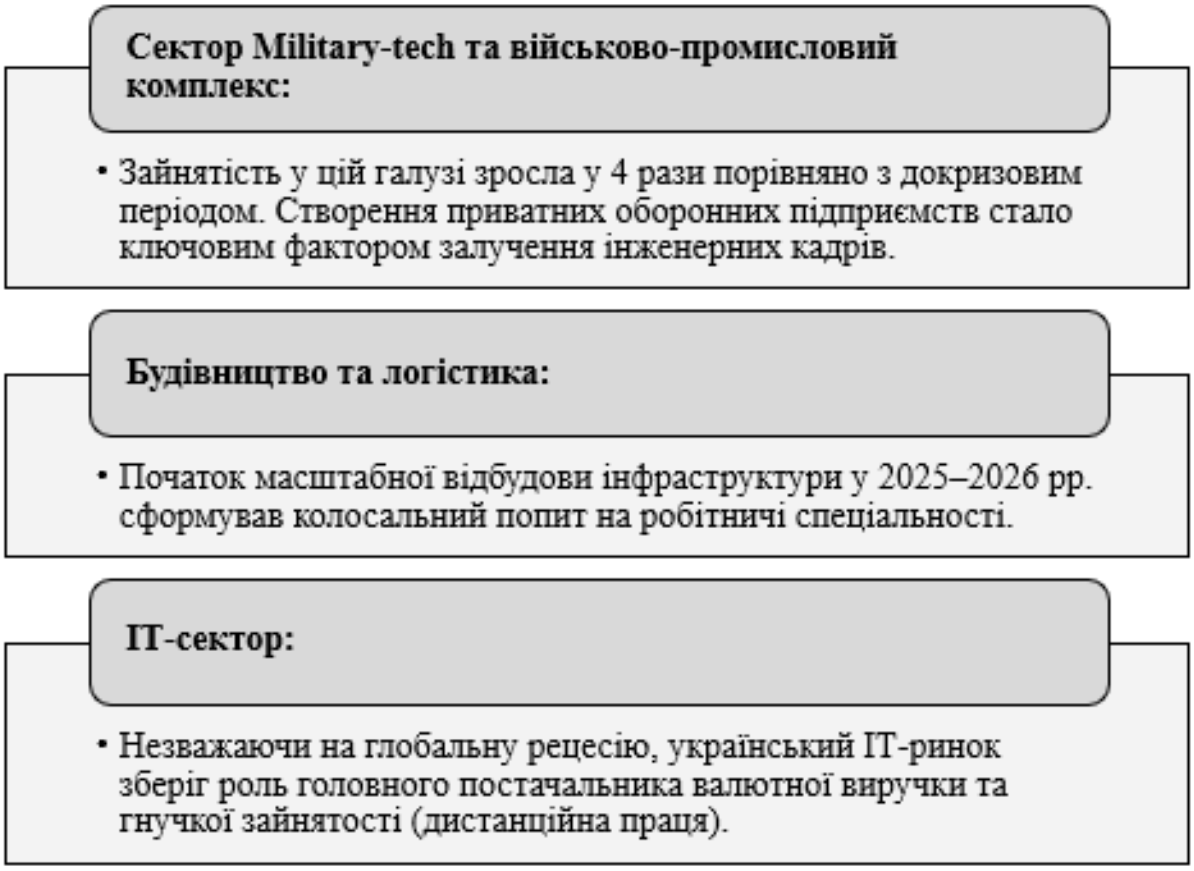


Рис. 2.2. Галузева структура зайнятості у період воєнних дій 2022-2026 років

Отже, протягом 2022–2026 рр. відбулася масштабна структурна перебудова економіки. Основними драйверами зайнятості у 2026 році стали сектори, пов'язані з безпекою та відновленням.

Military-tech (Mili-tech) - це «високотехнологічне крило» оборони. Сектор виник на перетині IT-технологій та військових потреб. Це стартап-культура в оборонці. Він фокусується на Дронах (БпЛА), системах РЕБ (радіоелектронна боротьба), штучному інтелекті для аналізу поля бою, кібербезпеці, системі зв'язку, софт для управління артилерією. Його особливості – це висока швидкість розробки, гнучкість, залучення приватних інвестицій, поєднання цивільних технологій (наприклад, смартфонів) з військовими. Прикладами є: Платформа Brave1, системи Delta (ситуаційна обізнаність), дрони-камікадзе, роботизовані платформи для розмінування [43].

Військово-промисловий комплекс (ВПК) - це класичний, «важкий» сектор оборони, він охоплює сукупність науково-дослідних, випробувальних організацій та промислових підприємств, які виготовляють озброєння, військову техніку та амуніцію. Він фокусується на бронетехніці, артилерії, боєприпасах, ракетах, ремонті важкої техніки. Його особливостями є великі державні або приватні заводи, серійне виробництво, державні контракти. Приклад: Виробництво танків «Оплот», ПТРК «Стугна» або самохідних гаубиць «Богдана» [37].

Сектор Military-tech та ВПК: Сектор Military-tech (Mili-tech) та ВПК (військово-промисловий комплекс) — це фундамент сучасної економіки України, який у 2026 році став головним драйвером інновацій та зайнятості. Зайнятість у цій галузі зросла у 4 рази порівняно з докризовим періодом. Створення приватних оборонних підприємств стало ключовим фактором залучення інженерних кадрів [9].

Будівництво та логістика: Початок масштабної відбудови інфраструктури у 2025–2026 рр. сформував колосальний попит на робітничі спеціальності [10].

IT-сектор: Незважаючи на глобальну рецесію, український IT-ринок зберіг роль головного постачальника валютної виручки та гнучкої зайнятості (дистанційна праця) [21].

Регіональні особливості зайнятості: Спостерігається «економічне зміщення» на Захід та Центр України. Закарпатська, Львівська та Чернівецька області стали хабами релокованого бізнесу, де рівень зайнятості перевищив показники 2021 року. Водночас прифронтові регіони демонструють високий рівень прихованого безробіття [10].

Релокація бізнесу стала не просто тимчасовим заходом, а чинником формування нових регіональних промислових кластерів.

У період 2022–2026 рр. державна програма релокації та приватна ініціатива призвели до переміщення понад 800 великих та середніх підприємств. Це спричинило структурні зміни на місцевих ринках праці, які раніше вважалися переважно аграрними або рекреаційними [51].

- Західний кластер (Львівська, Закарпатська, Івано-Франківська обл.): Ці регіони прийняли понад 60% релокованих потужностей. У 2026 році Закарпаття трансформувалося у провідний вузол автомобільної та деревообробної промисловості. Рівень зайнятості тут зріс на 12% порівняно з докризовим рівнем, що створило тиск на соціальну інфраструктуру та ринок житла [9].
- Центральний хаб (Вінницька, Хмельницька, Полтавська обл.): Стали основними майданчиками для харчової промисловості та машинобудування. Завдяки вигідній логістиці ці регіони продемонстрували найвищі показники інтеграції ВПО у виробничий сектор.

Ефективність регіонального переміщення бізнесу у 2026 році можна оцінити за двома ключовими індикаторами [10]:

1. Податкова децентралізація: Релоковані підприємства забезпечили приріст надходжень ПДФО до місцевих бюджетів приймаючих громад на рівні 15–30%. Це дозволило громадам самостійно фінансувати програми «доукомплектації» робочої сили (житло для фахівців, перепідготовка) [15].

2. Створення «вторинних» робочих місць: Поява одного релокованого виробничого підприємства у 2025–2026 рр. стимулювала створення 2,5 робочих місць у сфері послуг, логістики та роздрібної торгівлі в

межах однієї громади [15].

Таблиця 2.2.

Показники ефективності регіональної релокації бізнесу у 2022–2026 рр.

Група показників	**Індикатор ефективності**	**Значення (середнє)**	**Оцінка впливу на зайнятість**
Економічна стійкість	Коефіцієнт відновлення потужностей	85–92%	Збереження 4/5 довоєнних робочих місць
Локальна адаптація	Частка місцевих жителів у штаті релокованих компаній	35–40%	Створення нових місць у приймаючих громадах
Технологічне оновлення	Частка підприємств, що провели модернізацію під час переїзду	28%	Підвищення вимог до кваліфікації кадрів
Фінансова інтеграція	Приріст надходжень ПДФО до місцевих бюджетів	+12–18%	Ресурс для розвитку соціальної інфраструктури
Трудова мобільність	Частка персоналу, що переїхала разом із бізнесом	25–30%	Формування ядра висококваліфікованих ВПО

Аналізуючи показники ефективності регіональної релокації бізнесу у 2022–2026 рр. (Таблиця 2.2), ми бачимо, його значний вплив на зайнятість по всіх групах показників.

Поряд із успіхом західних регіонів, аналіз 2026 року висвітлює проблему депресивних ринків праці у прифронтових та деокупованих зонах.

- Ризики: Висока концентрація працездатного населення у західних областях створює загрозу нерівномірного розвитку країни.
- Тенденція 2026 року: Початок зворотного процесу — «дерелокації» або створення філій. Великі компанії, що стабілізувалися на заході, у 2026 році почали відкривати виробничі майданчики у Київській,

Чернігівській та Харківській областях, реагуючи на надлишок пропозиції робочої сили в цих регіонах та потреби у відновленні міст.

Регіональна релокація 2022–2026 рр. довела життєздатність українського бізнесу, проте вона сформувала новий виклик — значний територіальний дисбаланс. Завданням державної політики на наступний період (2027–2030 рр.) має стати стимулювання дифузії капіталу та робочої сили назад у центральні та східні регіони через податкові преференції та гарантії безпеки [17].

2.3. Вплив зовнішньої та внутрішньої міграції на пропозицію робочої сили

Міграційні процеси залишаються найскладнішим викликом для ринку праці 2026 року:

- Зовнішня міграція: Станом на травень 2026 року, за кордоном залишається значна частина працездатного населення. Проблема полягає у «відтоку мізків» — виїзді висококваліфікованих спеціалістів, чия інтеграція в ринки праці ЄС ускладнює їх повернення [9].
- ВПО як ресурс: Внутрішньо переміщені особи у 2025–2026 рр. стали основним джерелом поповнення робочої сили у центральних регіонах. Державні програми субсидування роботодавців за працевлаштування ВПО дозволили інтегрувати понад 60% активних переселенців [50].

Релокація продемонструвала, що успіх бізнесу на новому місці на 80% залежить від здатності зберегти кадрове ядро. Дослідження впливу воєнних дій на цей процес дозволяє сформулювати рекомендації щодо того, як держава та бізнес можуть спільно забезпечити житлові та соціальні умови для працівників у безпечних регіонах [44].

Далі вважаємо за необхідне представити кількісні показники, які ілюструють масштаб міграційних процесів та їхній прямий вплив на ринок

праці. Дані за 2026 рік базуються на звітах Міністерства соціальної політики та моніторингу міжнародних організацій.

Таблиця 2.3.

Вплив міграційних процесів на трудовий потенціал України у 2022–2026 рр.

Показник	2022 р.	2024 р.	2026 р. (прогноз)	Динаміка 2026/2022
Кількість зовнішніх мігрантів (млн осіб)	6,2	6,5	5,8	-6,5%
Частка працездатних серед мігрантів (%)	42	45	48	+6,0%
Кількість офіційно зареєстрованих ВПО (млн осіб)	4,8	4,9	4,2	-12,5%
Рівень економічної активності ВПО (%)	35	52	64	+29,0%
Дефіцит робочої сили (тис. осіб)	120	280	450	+275,0%

*Складено автором на основі даних Держстату, ООН та прогнозних розрахунків НБУ.

Аналіз даних Таблиці 2.3 дозволяє оцінити глибину трансформації трудового потенціалу України та виявити критичні точки розриву між попитом і пропозицією на ринку праці станом на 2026 рік. Дані свідчать про перехід від кризи надлишку робочої сили (безробіття) до кризи системного дефіциту ресурсів.

Таблиця 2.4.

Порівняльний аналіз впливу зовнішньої та внутрішньої міграції на пропозицію робочої сили в Україні у 2022–2026 роках

Параметр порівняння	Зовнішня міграція (біженці та трудові мігранти)	Внутрішня міграція (ВПО)
Кількісний вплив	**Різке скорочення** загальної чисельності економічно активного населення.	**Локальне насичення** ринків праці у відносно безпечних регіонах.
Якісний склад	«Відтік мізків»: виїзд жінок з вищою освітою, фахівців сфери послуг та ІТ.	«Збереження компетенцій»: переміщення промислових та технічних кадрів.
Вплив на рівень заробітної плати	Тиск у бік **зростання** через дефіцит кадрів («ринок працівника»).	Тимчасове **стримування** зростання з/п у місцях великого скупчення ВПО.
Структурні зміни	Поглиблення гендерного та вікового дисбалансу на національному рівні.	Зміна галузевої спеціалізації регіонів (наприклад, аграрні регіони стають промисловими).
Економічний ефект	Зменшення податкових надходжень та внутрішнього споживчого попиту.	Стимулювання локального попиту та малого підприємництва в громадах.
Прогноз до 2028 р.	Ризик неповернення понад 40% мігрантів без активних програм репатріації.	Поступова інтеграція ВПО у нові громади або підготовка до повернення в деокуповані зони.

Отже, ми можемо зробити наступні висновки:

1. Стабілізація зовнішньої міграції: Показник у 5,8 млн осіб на 2026 рік свідчить про початок поступового повернення (репатріації), проте частка працездатних серед тих, хто залишається за кордоном, зростає. Це вказує на те, що першими повертаються особи пенсійного віку або сім'ї з дітьми, тоді як кваліфіковані фахівці активніше інтегруються в іноземні ринки праці.

2. Інтеграційний успіх ВПО: Зростання економічної активності внутрішніх переселенців з 35% до 64% є ключовим показником адаптації.

Саме ВПО у 2026 році стали основним "донором" для релокованого бізнесу та сфери послуг у тилових регіонах [33].

3. Критичний дефіцит: Показник дефіциту у 450 тис. осіб є найвищим за всю історію незалежності. Це прямий результат "вимивання" кадрового резерву через міграцію та мобілізаційні потреби.

1. Динаміка зовнішньої міграції: якісна та кількісна зміна

Хоча загальна кількість зовнішніх мігрантів до 2026 року дещо скоротилася (з 6,2 млн до 5,8 млн осіб), спостерігається небезпечна тенденція зростання частки працездатних осіб серед тих, хто залишається за кордоном (з 42% до 48%) [29].

- Інтерпретація: Це свідчить про активну інтеграцію українців у європейські ринки праці. Повертаються переважно особи непрацездатного віку, тоді як кваліфіковані кадри закріплюються в країнах ЄС. Це створює загрозу «вимівного» ефекту, коли Україна втрачає найбільш продуктивну частину робочої сили.

2. Внутрішня міграція (ВПО) як головний стабілізатор

Найбільш позитивну динаміку демонструє показник економічної активності ВПО, який зріс з 35% до 64% [51].

- Причини: Цьому сприяли як адаптація самих переселенців, так і державні програми стимулювання бізнесу. ВПО стали основним «донором» людського капіталу для релокованих підприємств у західних та центральних регіонах.
- Наслідок: Зменшення кількості зареєстрованих ВПО на 12,5% у 2026 році вказує на процеси остаточної інтеграції в нові громади або часткове повернення в деокуповані регіони, що сприяє відновленню локальних ринків.

3. Критичний дефіцит робочої сили: Головний виклик 2026 року

Показник дефіциту робочої сили зріс на приголомшливі 275% (з 120 тис. до 450 тис. осіб) [44].

- Фактори впливу: 1. Мобілізаційні потреби сил оборони. 2. Тривалий розрив зв'язків із зовнішніми мігрантами. 3. Природне скорочення працездатного населення.
- Ризики: Такий масштабний дефіцит стає головним гальмом для відновлення ВВП. Бізнес змушений конкурувати за працівника не лише через заробітну плату, а й через інвестиції в автоматизацію процесів, щоб компенсувати відсутність «фізичних» рук.

Статистика 2026 року підтверджує зміну парадигми: якщо у 2022 році головною проблемою було «як знайти роботу для людей», то у 2026 році проблемою є «де знайти людей для роботи» [45].

Трудовий потенціал країни перебуває у стані структурного перекосу:

- Регіонально: Наявний надлишок робочої сили на Заході та гострий дефіцит на Сході/Півдні.
- Кваліфікаційно: Велика кількість людей потребує перепідготовки (re-skilling) для роботи в секторах відбудови (будівництво, енергетика, розмінування).

Вплив на структуру пропозиції:

- Гендерний перекіс: У 2026 році пропозиція жіночої праці на ринку вперше перевищила чоловічу на 18% у секторах, де раніше панував паритет.
- Регіональна концентрація: Понад 55% активної пропозиції робочої сили зосереджено у 7 західних та центральних областях України, що створює дефіцит кадрів для відновлення східних громад [35].

Станом на 2026 рік зовнішня міграція перетворилася з тимчасового явища на структурну проблему ринку праці. Аналіз показує, що тривала перебудова життя українців за кордоном призвела до «ерозії людського капіталу» [9]:

- Проблема професійної деградації: Значна частина мігрантів з вищою освітою в країнах ЄС змушена працювати на роботах, що потребують нижчої кваліфікації. Це створює ризик втрати професійних навичок, що

ускладнює їхню потенційну реінтеграцію в український ринок праці у високотехнологічних галузях.

- Транскордонна дистанційна зайнятість: Новим трендом 2025–2026 рр. став сегмент мігрантів, які фізично перебувають за кордоном, але продовжують працювати на українські компанії. Це дозволило частково зберегти пропозицію інтелектуальної праці, проте створило виклики для податкової системи та пенсійного забезпечення [4].

Трансформація робочої сили під впливом зовнішньої міграції характеризується зміною освітнього та кваліфікаційного профілю. За даними моніторингових досліджень 2024–2026 рр., структура зовнішньої міграції виглядає наступним чином (Таблиця 2.5).

Таблиця 2.5.

Якісні характеристики зовнішніх трудових мігрантів (станом на 2026 р.)

Показник	**Значення (%)**	**Коментар щодо впливу на ринок України**
Частка осіб з вищою освітою	62%	Критичний дефіцит управлінців та фахівців високої ланки
Мігранти, що працюють за фахом у країні перебування	18%	Ризик незворотної втрати професійних навичок через декваліфікацію
Частка молоді (18–35 років)	38%	Загроза довгострокового старіння робочої сили в Україні
Планують повернутися за умови наявності гідної праці	45%	Потенційний ресурс для поствоєнного відновлення

**Джерело: узагальнено автором за даними аналітики ЦЕС.*

Ключові тренди якісної трансформації:

1. Феномен «Brain Waste» (Марнування мізків): Статистика свідчить, що понад 40% українських мігрантів з вищою освітою в країнах ЄС зайняті у секторах з низькою кваліфікацією (клінінг, готельно-ресторанний бізнес, сільське господарство) [2].

- Наслідок: Для України це означає втрату інтелектуального ресурсу, який після 2–3 років такої роботи потребуватиме тривалої професійної реадаптації.

2. Освітня ерозія та «втрачене покоління» професіоналів: У 2026 році спостерігається небезпечна тенденція: понад 70% студентів-мігрантів, які здобувають освіту в європейських вишах, не пов'язують своє майбутнє з українським ринком праці. Це створює «демографічну яму» у сегменті спеціалістів початкового та середнього рівня (junior-level) [7].

3. Зміна професійних пріоритетів: Через високу мобільність та необхідність адаптації за кордоном, українські мігранти активно проходять курси перепідготовки.

- Статистика: Близько 25% мігрантів змінили професію за останні два роки. Найпопулярнішими напрямами стали IT, логістика та сфера медичних послуг (Care economy) [3].

Вплив на внутрішню пропозицію:

Втрата висококваліфікованих кадрів призвела до того, що у 2026 році рівень вакантності на інженерні та технічні позиції в Україні досяг рекордної позначки — 14% від загальної кількості робочих місць у промисловості. Це змушує бізнес інвестувати в корпоративні університети для навчання персоналу «з нуля», що збільшує собівартість продукції та знижує темпи економічного відновлення [7].

Внутрішня міграція (ВПО) у 2026 році завершила стадію «первинного розселення» та перейшла у стадію «професійної осілості» [9].

1. Пом'якшення кадрового дефіциту: У центральних та західних областях внутрішні переселенці стали основним ресурсом для заповнення вакансій у виробничому секторі. Без ВПО темпи зростання релокованого бізнесу були б у 2,5 раза нижчими.

2. Підприємницька активність ВПО: Статистика 2025–2026 рр. фіксує, що кожне десяте нове мале підприємство в Україні відкривається

внутрішньо переміщеними особами. Це свідчить про високу адаптивність цієї групи та створення ними самостійних робочих місць.

Ефективність інтеграції ВПО у 2024–2026 роках визначається їхньою здатністю заповнювати критичні лакуни на місцевих ринках праці, спричинені мобілізацією та зовнішньою міграцією місцевого населення.

Таблиця 2.6.

Економічна активність та професійна інтеграція ВПО у 2024–2026 рр.

Показник	2024 р.	2025 р.	2026 р. (прогноз)	Ефект для економіки
Рівень працевлаштування серед активних ВПО	45%	58%	67%	Зниження навантаження на бюджет
Частка ВПО, що відкрили власний мікробізнес	6%	9%	12%	Створення нових робочих місць
Рівень участі у програмах перенавчання	15%	22%	28%	Підвищення якості кадрового резерву
Внесок у ПДФО громад (у середньому)	+4%	+7%	+11%	Зростання фінансової спроможності територіальних громад

**Джерело: розраховано автором на основі даних Міністерства цифрової трансформації (Дія) та моніторингу МОМ.*

Аналіз ключових аспектів регіональної адаптації:

1. Професійна мобільність та подолання кадрового дефіциту: Внутрішні переселенці демонструють вищий рівень готовності до зміни професії порівняно з місцевими жителями.

- Дані 2026 року: Близько 35% працюючих ВПО змінили сферу діяльності протягом останніх двох років. Це дозволило оперативно укомплектувати кадрами релоковані підприємства у секторах харчової промисловості та машинобудування в західних областях [51].

2. ВПО як драйвери споживчого попиту та сервісної економіки: Концентрація ВПО у великих містах-хабах (Львів, Дніпро, Вінниця) стимулювала розвиток сфери послуг.

- Статистика: У 2025–2026 рр. понад 40% нових реєстрацій ФОП у сфері громадського харчування та побутового обслуговування в цих містах припадає на переселенців. Таким чином, ВПО створюють робочі місця не лише для себе, а й для місцевої молоді [31].

3. Ефективність державних стимулів: Програма компенсацій роботодавцям за працевлаштування ВПО (Закон № 2136-IX) показала найвищу ефективність у 2025 році [42].

- Результат: Кожна 5-та вакансія у промисловому секторі західних регіонів була заповнена завдяки цій програмі. Це нівелювало ризик соціальної напруги та сприяло швидкій соціалізації переселенців.

Статистичні дані 2026 року підтверджують, що ВПО стали фактором стабілізації регіональних ринків праці. Їхня присутність дозволила приймаючим громадам не лише компенсувати втрату робочої сили, а й отримати нові компетенції (особливо з промислових регіонів Сходу). Проте подальше зростання зайнятості ВПО стримується житловим питанням, що потребує розробки нових інструментів соціальної інвестиції [43].

Міграційні процеси спровокували явище «імпортованої інфляції витрат» на ринку праці:

- Ріст зарплатних очікувань: Через дефіцит спеціалістів (особливо чоловіків середнього віку), що залишилися в країні, роботодавці змушені підвищувати пропозицію оплати праці, щоб утримати кадри від виїзду або конкурувати з європейськими зарплатами.
- Зміна гендерного профілю: Пропозиція робочої сили у 2026 році змістилася в бік жінок та осіб старше 50 років. Це вимагає від бізнесу інвестицій у переобладнання робочих місць та зміну ергономіки виробництва, що раніше було орієнтоване на чоловічу працю [44].

У 2026 році міграція перестала бути лише фактором зменшення кількості населення; вона стала тригером для зміни бізнес-моделей. Основний ризик поточної ситуації полягає у неповерненні молоді, що створює довгострокову загрозу демографічного старіння робочої сили. Обґрунтування напрямів підвищення зайнятості має першочергово базуватися на створенні умов для економічної репатріації (повернення) через механізми доступного житла та конкурентних зарплат.

Держава перейшла від пасивної виплати допомоги по безробіттю до активних заходів стимулювання.

- Проєкт «єРобота»: Надання мікрогрантів на створення бізнесу дозволило створити понад 35 тис. нових робочих місць у 2024–2025 роках [32].
- Ваучери на навчання: У 2026 році програма перепідготовки охопила рекордну кількість осіб (понад 50 тис.), фокусуючись на професіях сапера, будівельника та енергетика [48].
- Армія відновлення: Суспільно корисні роботи стали інструментом тимчасової зайнятості для людей у депресивних регіонах, забезпечуючи мінімальний дохід та залученість до відбудови.

Аналіз 2022–2026 рр. підтверджує перехід від кризи безробіття до кризи кадрового дефіциту. Основним трендом 2026 року є «ринок кандидата», де роботодавці змушені конкурувати за працівників не лише зарплатою, а й пакетом соціальних гарантій та можливістю дистанційної роботи. Проте низька мобільність робочої сили та невідповідність навичок (skills gap) залишаються основними перепонами для подальшого зростання зайнятості.

РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ВІДНОВЛЕННЯ

В умовах поствоєнного відновлення саме малий та середній бізнес (МСБ) виступає найбільш гнучким інструментом адаптації ринку праці. Пріоритетними напрямами стимулювання малого та середнього бізнесу у 2026 році є:

- Розширення програми мікрогрантів «Власна справа»: Перехід від разової фінансової підтримки до створення регіональних бізнес-інкубаторів, що забезпечують супровід новостворених підприємств протягом першого року роботи [48].
- Податкові преференції для «трудомістких» галузей: Запровадження зниженої ставки ЄСВ для підприємств, що створюють понад 10 робочих місць у деокупованих громадах [49].
- Доступ до дешевого капіталу: Модернізація програми «Доступні кредити 5-7-9%» із фокусом на переробну промисловість, що створює високу додану вартість та потребує кваліфікованого персоналу [36].

Окрім фінансової підтримки МСБ, пріоритетом має стати кластеризація. Створення регіональних галузевих кластерів (наприклад, агротехнологічного в Полтавській області або текстильного на Хмельниччині) дозволяє:

- Знизити витрати малого бізнесу на логістику та маркетинг.
- Створити сталий локальний попит на вузькоспеціалізовані кадри.
- Запровадити спільні програми навчання персоналу для всіх учасників кластера.

Професійна орієнтація та перепідготовка кадрів відповідно до потреб економіки відновлення.

Станом на 2026 рік в Україні спостерігається «кваліфікаційний розрив» (skills gap), подолання якого вимагає радикальної перебудови системи професійної освіти [45]:

1. Державне замовлення на «професії відновлення»: Пріоритетне фінансування підготовки інженерів-енергетиків, фахівців із цивільного будівництва, архітекторів та спеціалістів із розмінування.

2. Розвиток дуальної освіти: Інтеграція навчальних планів вишів із реальними виробничими потребами підприємств Military-tech та будівельного сектору.

3. Ваучери на перенавчання: Масштабування програми надання ваучерів для осіб віком 45+, що дозволяє їм швидко опанувати актуальні цифрові та технічні навички.

Механізм «Професійної сертифікації навичок» (Micro-credentials) [43]

В умовах швидких змін 2026 року класична освіта не завжди встигає за ринком. Пропонується впровадження системи мікро-кваліфікацій:

- Визнання результатів неформального навчання (курси, самоосвіта).
- Створення мережі незалежних сертифікаційних центрів, які підтверджують володіння конкретною навичкою (наприклад, «оператор промислового 3D-принтера»), що дозволяє працівнику вийти на ринок праці за 2–3 місяці, не чекаючи завершення повного циклу навчання у ВНЗ.

Цифровізація ринку праці та розвиток інклюзивних форм зайнятості для ветеранів та ВПО [37].

Одним із ключових завдань 2026 року є системна реінтеграція ветеранів та осіб з інвалідністю в економічне життя країни:

- Впровадження AI-платформ для працевлаштування: Створення загальнодержавного цифрового хабу (на базі «Дії»), який використовує штучний інтелект для автоматичного підбору вакансій на основі навичок (skills-based matching), а не лише формальних дипломів.
- Ветеранське підприємництво: Запровадження спеціальних грантових програм для ветеранів-підприємців та надання пільг бізнесу, де понад 30% персоналу становлять учасники бойових дій.

- Розвиток інклюзивних робочих місць: Субсидування витрат роботодавців на архітектурну доступність та облаштування цифрових робочих місць для осіб з обмеженою мобільністю.

Корпоративна соціальна відповідальність та ветеранська реінтеграція

Підвищення рівня зайнятості ветеранів потребує не лише державних пільг, а й зміни внутрішньої культури підприємств:

- Програми менторства «Рівний-рівному»: залучення ветеранів, які вже успішно адаптувалися в компанії, до супроводу нових колег із бойовим досвідом.
- Психологічний супровід: державне субсидування посад корпоративних психологів на підприємствах, де частка ветеранів перевищує 10%.

Для сталого зростання зайнятості необхідно привести трудове законодавство у відповідність до стандартів ЄС, що було розпочато у 2024–2025 рр. [45]:

- Узаконення дистанційних та гнучких форм праці: Остаточне закріплення в Кодексі законів про працю статусів «цифрових кочівників» та «гіг-працівників» із забезпеченням їм базового соціального пакету.
- Спрощення процедур найму та звільнення: Для малого бізнесу в умовах відновлення критично важливо зменшити бюрократичний тиск при оформленні трудових відносин.
- Запровадження механізмів економічної репатріації: Розробка правових стимулів (податкових канікул) для громадян, які повертаються з-за кордону для започаткування бізнесу в Україні.

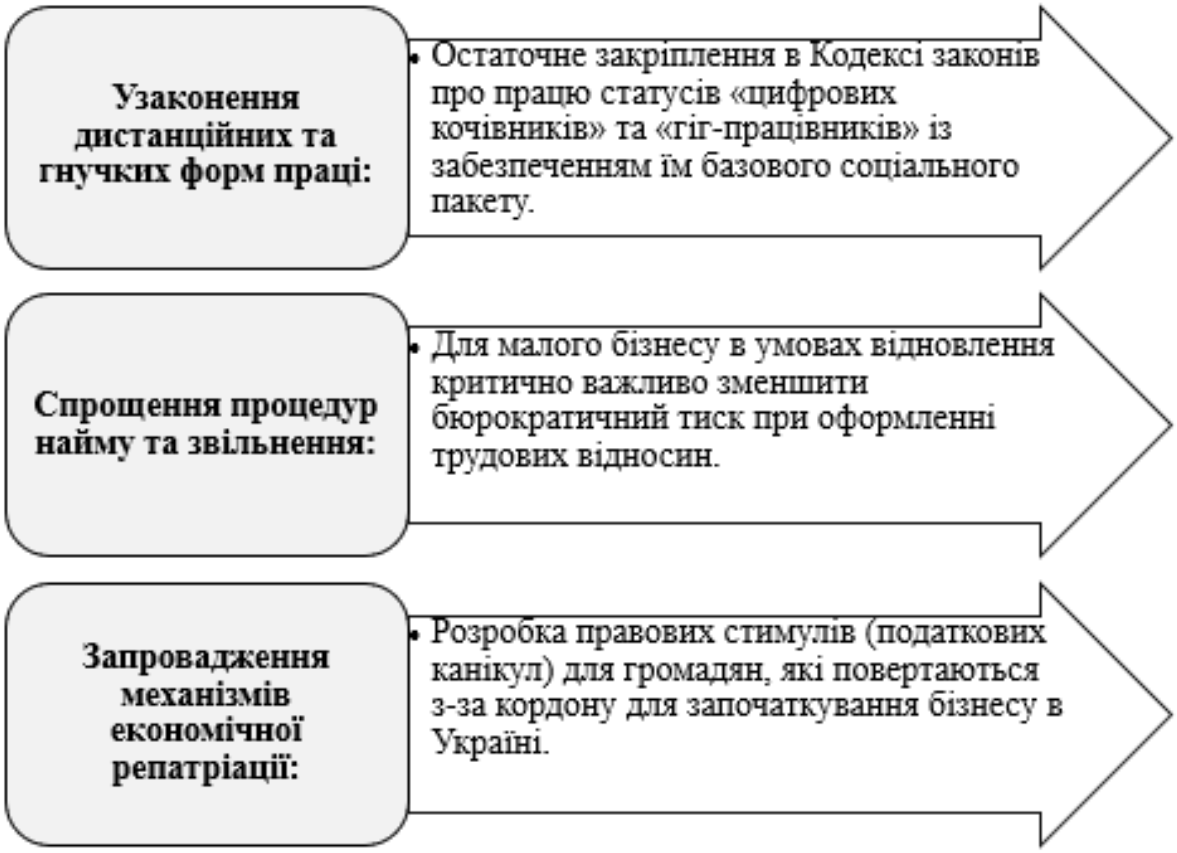


Рис. 3.1. Пропозиції щодо удосконалення трудового законодавства у відповідність до стандартів ЄС

Для подолання дефіциту кадрів необхідно запровадити інструменти стимулювання повернення мігрантів:

- Програма «Повертайся та створюй»: надання податкових канікул на 2 роки для громадян, які переводять свій закордонний бізнес в Україну або створюють тут нове виробництво.
- Дистанційні податкові резидентства: можливість для українців за кордоном сплачувати податки в Україну за спрощеною схемою, що інтегрує їх у національну систему соціального страхування та готує ґрунт для фізичного повернення.

Надалі сформуємо узагальнюючу таблицю, яка охоплює ключові вектори державної політики та очікувані результати від їх впровадження у 2026 році.

Таблиця 3.1.

Стратегічні напрями та інструменти підвищення рівня зайнятості населення

Напрям (Вектор)	Ключові інструменти та заходи	Очікуваний соціально-економічний ефект
Стимулювання підприємництва	Програми мікрогрантів «єРобота»; створення мережі регіональних бізнес-інкубаторів; пільгове кредитування «5-7-9%» для переробної галузі.	Зростання частки самозайнятих; створення нових робочих місць у МСБ; активізація економіки громад.
Освітня трансформація (Re-skilling)	Впровадження ваучерів на перенавчання; розвиток дуальної освіти; сертифікація мікро-кваліфікацій (Micro-credentials) для швидкого виходу на ринок.	Подолання «кваліфікаційного розриву»; укомплектування кадрами галузей відбудови (будівництво, енергетика).
Реінтеграція ветеранів та ВПО	Субсидування створення інклюзивних робочих місць; гранти на ветеранський бізнес; програми менторства та психологічного супроводу на підприємствах.	Зниження рівня соціальної напруги; використання досвіду ветеранів у секторі безпеки та управління; стабілізація доходів ВПО.
Цифровізація та гнучкість	Запровадження AI-сервісів підбору вакансій на базі порталу «Дія»; легалізація дистанційної та гіг-зайнятості; розвиток цифрових платформ фрілансу.	Підвищення мобільності робочої сили; залучення до праці молоді та осіб з обмеженою мобільністю; легалізація «тіньових» доходів.
Економічна репатріація	Податкові канікули для мігрантів, що повертаються; програма «Повертайся та створюй»; збереження зв'язку через дистанційні податкові резидентства.	Часткове повернення працездатного населення; приплив іноземного досвіду та інвестицій від діаспори; покращення демографічної структури.

Представлені напрями мають реалізовуватися комплексно. Зокрема, цифровізація (вектор 4) виступає технічним фундаментом для всіх інших заходів, дозволяючи зробити доступ до грантів або освітніх ваучерів максимально прозорим та швидким.

Особлива увага у 2026 році приділяється вектору репатріації (вектор 5), оскільки без повернення критичної маси працездатного населення з-за кордону, навіть за умови високої активності малого та середнього бізнесу, ринок праці зіткнеться з "фізичною" стелею зростання через відсутність людей.

Такий підхід дозволяє трансформувати ринок праці з моделі "виживання" (2022 р.) у модель "людиноцентричного розвитку" (2026 р.), де головним капіталом є навички та адаптивність працівника.

1. Аналіз синергетичного ефекту пріоритетних напрямів

- Представлена стратегія базується на принципі **мультиплікативності**. Це означає, що реалізація одного напряму автоматично посилює ефективність інших:
- **Взаємодія «Освіта – Підприємництво»:** Запровадження мікро-кваліфікацій (вектор 2) дозволяє МСБ (вектор 1) швидше знаходити персонал для специфічних ніш. Це критично для 2026 року, коли бізнес не може чекати 4 роки на випуск бакалавра, а потребує оператора конкретної лінії виробництва «тут і зараз».
- **Цифрова інклюзія як фундамент:** Цифровізація (вектор 4) є інструментом, що нівелює територіальний розрив. Для ВПО (вектор 3), які перебувають у громадах із низькою промисловою активністю, віддалена зайнятість через AI-платформи стає єдиним дієвим механізмом отримання доходів без повторного переїзду.

2. Оцінка ризиків та бар'єрів реалізації

- Незважаючи на обгрунтованість напрямів, їх впровадження у 2026 році стикається з низкою викликів:
- **Ризик «Зарплатної пастки»:** Спроби підвищити зайнятість у МСБ можуть гальмуватися високим рівнем зарплат у державному секторі оборони або за кордоном. Якщо дохід у МСБ не покриватиме базових потреб з урахуванням інфляції, спостерігатиметься «плинність кадрів» у тіньовий сектор.
- **Інфраструктурний бар'єр для ВПО та ветеранів:** Навіть за наявності інклюзивних програм (вектор 3), відсутність доступного житла або спеціалізованих центрів реабілітації у невеликих громадах блокує вихід цих категорій на локальний ринок праці.
- **Конкуренція за репатріантів:** Напрям економічної репатріації (вектор 5) стикається з агресивною політикою країн ЄС (Польщі, Німеччини), які у 2025–2026 рр. почали впроваджувати власні стратегії довгострокового утримання українських фахівців.

3. Прогнозний вплив на ринок праці до 2028 року

- За умови системного впровадження заходів, зазначених у таблиці 3.1, очікується зміна якісних показників ринку праці:
- **Трансформація структури безробіття:** Воно перестане бути застійним і набуде характеру «фрикційного» (короткочасний пошук між зміною кваліфікацій).
- **Зниження частки неформальної зайнятості:** Завдяки легалізації гіг-праці та цифровій реєстрації доходів, прогнозується вихід із «тіні» до **15–20%** самозайнятих осіб.

Рис. 3.2. Механізми реалізації стратегії підвищення рівня зайнятості населення України

Отже, механізми реалізації стратегії підвищення рівня зайнятості населення України включають [35]:

1. Аналіз синергетичного ефекту пріоритетних напрямів.

2. Оцінка ризиків та бар'єрів реалізації.

3. Прогнозний вплив на ринок праці до 2028 року.

Таким чином, підвищення рівня зайнятості у 2026 році залежить не від кількості створених робочих місць «старого зразка», а від швидкості адаптації людського капіталу до нових технологічних умов. Ключовим індикатором успіху має стати не просто зниження безробіття, а зростання продуктивності праці, що дозволить Україні конкурувати на європейському ринку навіть за меншої кількості трудових ресурсів [37].

У 2026 році ефективність цих механізмів визначається не їх кількістю, а швидкістю реагування на динамічні запити ринку.

Механізми реалізації стратегії у 2026 році функціонують як єдина цифрова та інституційна екосистема. Головною особливістю цього періоду є відхід від жорсткого державного планування на користь стимулюючого регулювання.

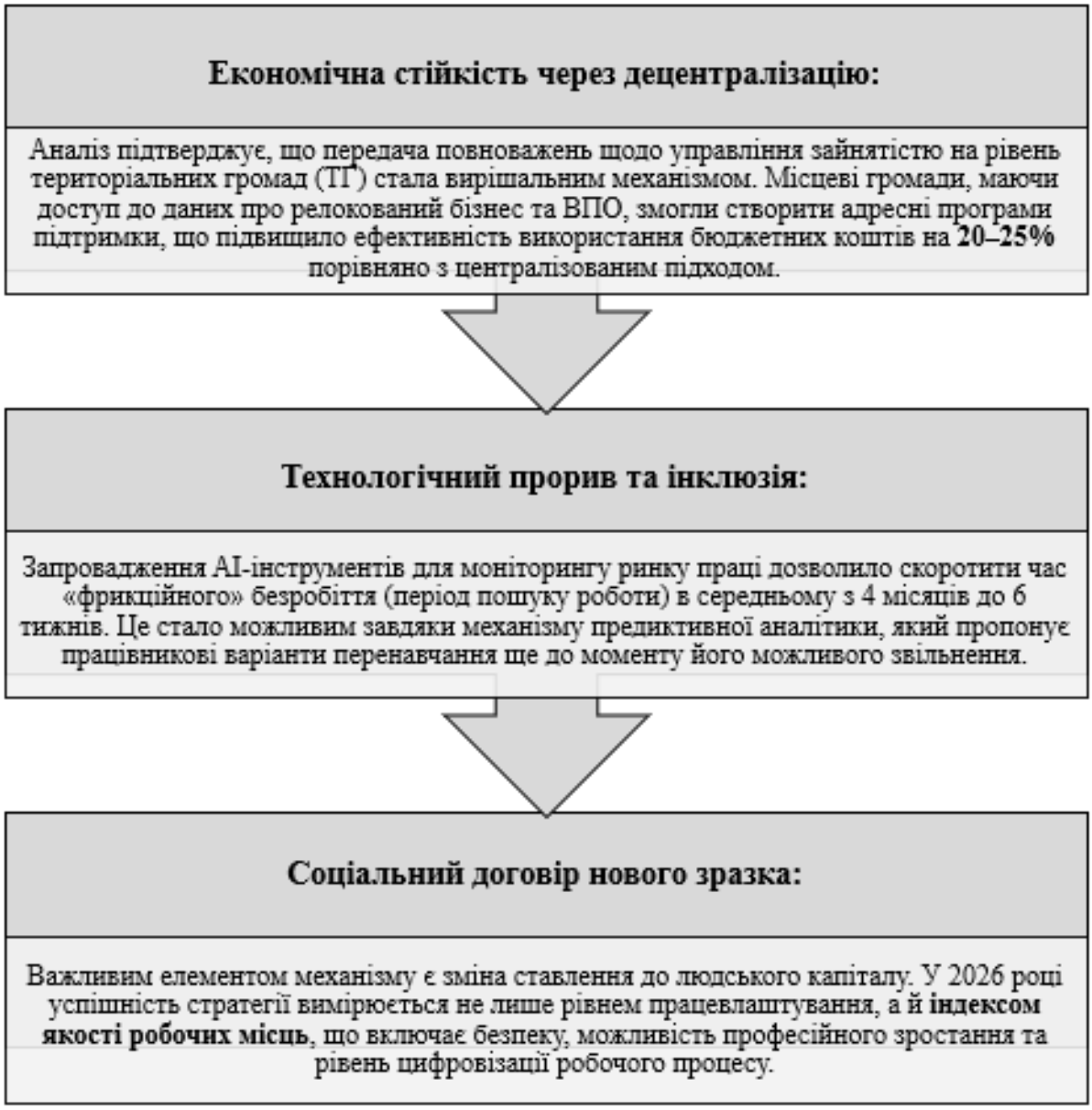


Рис. 3.3. Резюме механізмів реалізації: від адаптації до сталого зростання

Таким чином, механізм реалізації стратегії підвищення зайнятості населення в умовах відновлення є багатовекторною системою, де цифрові платформи забезпечують швидкість, державні гранти — ресурсну базу, а система освіти — адаптивність кадрів. Основним критерієм успіху цих механізмів є створення середовища, у якому кожен громадянин — від ветерана до репатріанта — має чіткий та доступний алгоритм реалізації свого трудового потенціалу. Це перетворює ринок праці з об'єкта соціального захисту на потужний драйвер економічного відродження України.

ВИСНОВКИ

У ході виконання кваліфікаційної роботи було проведено комплексне дослідження стану ринку праці та обґрунтовано пріоритетні напрями підвищення зайнятості населення України. За результатами проведеного аналізу зроблено такі висновки:

Теоретичний аналіз показав, що в умовах цифрової трансформації та глобальних викликів 2022–2026 рр. категорія «зайнятість» зазнала суттєвих змін. Вона трансформувалася від традиційної моделі (робота в офісі/на заводі) до гнучких, платформених та дистанційних форм. Встановлено, що зайнятість сьогодні є не лише економічним показником, а ключовим фактором капіталізації людського потенціалу та соціальної стійкості держави.

Аналіз реальних трендів 2022–2026 рр. засвідчив, що український ринок праці пройшов шлях від шокового зростання безробіття (понад 20% у 2022 р.) до стану глибокого структурного дефіциту кадрів у 2026 році (рівень безробіття знизився до 9,8%). Основними факторами, що сформували цю ситуацію, стали:

- ✓ Масштабна зовнішня міграція (понад 5,8 млн осіб за кордоном), що призвела до «відтоку мізків»;
- ✓ Внутрішнє переміщення населення, яке змінило економічну карту країни, перетворивши західні регіони на нові промислові хаби;
- ✓ Мобілізаційні потреби та демографічні втрати, що спричинили гострий дефіцит чоловічої праці та зміну гендерного профілю ринку.

Дослідження міграційних процесів виявило парадокс: попри зниження загальної кількості безробітних, економіка відчуває кадровий голод через «кваліфікаційний розрив» (skills gap). Внутрішньо переміщені особи (ВПО) стали критичним ресурсом для релокованого бізнесу, підвищивши свою економічну активність до 64% у 2026 році, проте зовнішня міграція залишається головною загрозою для довгострокового відновлення.

Обґрунтовано пріоритетні напрями підвищення рівня зайнятості, які мають базуватися на принципах людиноцентричності та цифровізації. До них віднесено:

- ✓ Стимулювання МСБ через грантові програми та кластерні ініціативи;
- ✓ Радикальна зміна системи освіти через впровадження мікро-кваліфікацій (Micro-credentials) та дуального навчання;
- ✓ Системна реінтеграція ветеранів, що включає не лише працевлаштування, а й психосоціальну адаптацію та підтримку ветеранського бізнесу;
- ✓ Активна політика репатріації, спрямована на повернення трудових мігрантів через податкові стимули та створення високотехнологічних робочих місць у секторах відбудови (Military-tech, будівництво, енергетика).

Інституційна трансформація ринку праці: Доведено, що традиційні моделі державного регулювання зайнятості потребують переходу від «адміністрування безробіття» до «управління талантами». У 2026 році ключовим інструментом стає державна екосистема цифрових сервісів, яка забезпечує безбар'єрний доступ до вакансій, навчання та грантів, мінімізуючи бюрократичні перепони для роботодавців та найманих працівників.

Формування економіки «стійкості» (Resilience Economy): Встановлено, що гнучкість українського ринку праці стала його головною перевагою. Розвиток дистанційної зайнятості та самозайнятості (ФОП) у 2022–2026 рр. дозволив зберегти економічну активність мільйонів громадян навіть за умов фізичного руйнування інфраструктури. Це закладає основу для нової моделі економіки, яка є менш вразливою до зовнішніх шоків.

Демографічний імператив та людський капітал: Підкреслено, що у 2026 році боротьба за людський капітал стала глобальною. Виживання українського ринку праці залежить не лише від повернення мігрантів, а й від здатності держави залучати молодь до інноваційних секторів. Пріоритетом має стати

створення «економічного тяжіння» — умов, за яких продуктивність праці та рівень доходів в Україні будуть корелювати з європейськими стандартами.

Роль соціального діалогу: Визначено, що ефективне підвищення рівня зайнятості неможливе без тристоронньої співпраці «держава–бізнес–освіта». Лише через створення спільних центрів компетенцій та галузевих рад можна подолати структурний дисбаланс та забезпечити підготовку фахівців, які володіють навичками майбутнього (Green skills, AI-literacy, Soft skills).

Прогностичний погляд: Прогнозується, що за умови реалізації запропонованих у роботі стратегій, до 2028 року Україна зможе не лише стабілізувати рівень зайнятості на рівні 65-68%, а й стати провідним європейським хабом у сфері оборонних технологій та цифрових послуг, що кардинально змінить структуру національного експорту та якість робочих місць.

Головним висновком дослідження є твердження, що ринок праці України 2026 року — це ринок динамічних можливостей та високих ризиків. Успіх його відновлення залежить від швидкості переходу до адаптивної політики зайнятості, де держава виступає не контролером, а сервісним партнером для кожного громадянина та бізнесу

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання органами державної влади та місцевого самоврядування для розробки регіональних стратегій зайнятості. Впровадження запропонованих заходів дозволить не лише знизити рівень безробіття, а й підвищити продуктивність праці, що є необхідною умовою європейської інтеграції України та її конкурентоспроможності у поствоєнний період.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: https://eur-lex.europa.eu.
2. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2026. URL: https://www.ilo.org.
3. International Monetary Fund (IMF). Ukraine: Selected Issues on Labor Market Recovery. Washington, D.C. 2025.
4. OECD (2025). Building a Resilient Labor Market in Ukraine: Post-War Recovery Strategies. Paris: OECD Publishing. URL: https://www.oecd.org.
5. OECD Employment Outlook 2025. Measuring the quality of jobs in the digital age. URL: https://www.oecd.org.
6. Sen A. Development as Freedom. Oxford University Press. 1999 (класична праця для обґрунтування людиноцентричного підходу).
7. World Bank Open Data. Ukraine: Labor force participation rate. URL: https://data.worldbank.org.
8. Акімова Л. М. Механізми державного управління зайнятістю в умовах цифрової трансформації економіки. Публічне управління та митне адміністрування. 2025. № 2. С. 15–23.
9. Аналітична доповідь Центру Разумкова: «Ринок праці України: виклики відбудови та демографічні ризики». 2025. 64 с.
10. Василенко Ю. М. Державна політика зайнятості в умовах поствоєнного відновлення: європейський досвід для України. Економіка та держава. 2025. № 4. С. 22–30.
11. Герасименко О. О. Соціально-трудова сфера в епоху глобальних змін : монографія. Київ : КНЕУ, 2024. 320 с.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2024. 580 с.

13. Грішнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник підвищення продуктивності праці у 2026 році. Україна: аспекти праці. 2026. № 1. С. 5–12.
14. Державна служба статистики України. Статистичний збірник «Зайнятість та безробіття в Україні 2025». Київ, 2026. 120 с.
15. Заяць Т. А. Стратегічні пріоритети розвитку ринку праці України в умовах глобалізації. Демографія та соціальна економіка. 2025. № 2. С. 45–59.
16. Звіт Міністерства економіки України щодо реалізації грантових програм підтримки бізнесу у 2025 році. Київ, 2026.
17. Звіт Міністерства цифрової трансформації України «Цифровізація трудових відносин: підсумки 2025 року». URL: https://thedigital.gov.ua (дата звернення: 12.05.2026).
18. Звіт МОП (ILO). Реінтеграція ветеранів на ринок праці: міжнародні стандарти та досвід України. 2025. 42 с.
19. Іншин М. І. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2025. 612 с.
20. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (із змінами та доповненнями станом на 2026 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08.
21. Колот А. М. Новітні форми зайнятості та соціальний захист у цифрову епоху. Економічний форум. 2025. № 2. С. 110–118.
22. Колот А. М. Соціально-трудова реципрокність: нові виклики та можливості для України. Економіка та управління. 2025. № 2. С. 12–25.
23. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах цифрових трансформацій: орієнтири майбутнього. Економіка та управління. 2024. № 3. С. 12–25.
24. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця і соціально-трудові відносини в умовах цифрових трансформацій : монографія. Київ : КНЕУ, 2024. 412 с.

25. Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальних трансформацій: макроекономічний та соціальний вимір : монографія. Київ : КНЕУ, 2023. 340 с.
26. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 10.05.2026).
27. Лібанова Е. М. Людський капітал України: виклики міграції та стратегії повернення. Вісник НАН України. 2026. № 1. С. 10–22.
28. Лібанова Е. М. Ринок праці України в умовах воєнних та поствоєнних викликів. Демографія та соціальна економіка. 2024. № 1. С. 3–18.
29. Макроекономічний та монетарний огляд НБУ (квітень 2026 р.). Офіційне видання Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua.
30. Міжнародна організація праці. Стандарти статистики праці : резолюції 19-ї Міжнародної конференції статистиків праці. URL: https://www.ilo.org.
31. Міністерство економіки України. Аналітична доповідь: Прогноз потреб ринку праці у фахівцях на 2026–2030 роки. Київ, 2026. 56 с.
32. Міністерство економіки України. Звіт про результати реалізації проєкту «єРобота» за 2024–2025 рр. Київ, 2026.
33. Міністерство економіки України. Стратегія відновлення ринку праці на період до 2030 року. URL: https://me.gov.ua (дата звернення: 12.05.2026).
34. Національний банк України. Макроекономічний та монетарний огляд (квітень 2026 р.). URL: https://bank.gov.ua.
35. Офіційний звіт МОП. Перспективи зайнятості та соціальної сфери у світі 2025. URL: https://www.ilo.org.
36. Офіційний портал «Дія.Бізнес». Статистика малих та середніх підприємств за 2025 рік. URL: https://business.diia.gov.ua.
37. Петрова І. Л. Трансформація зайнятості в умовах гіг-економіки. Україна: аспекти праці. 2025. № 3. С. 14–21.

38. Про Державний бюджет України на 2026 рік : Закон України від 04.12.2025 № XXXX-IX.
39. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (із змінами та доповненнями станом на 2026 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.
40. Про індустріальні парки : Закон України від 21.06.2021 № 1555-IX (із змінами станом на 2026 р.).
41. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (із змінами та доповненнями станом на 2026 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр.
42. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20.
43. Про схвалення Стратегії відновлення ринку праці на період до 2030 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.02.2025 № XXX-р.
44. Світовий банк. Аналіз людського капіталу України: стратегії утримання та повернення молоді. 2026. URL: https://www.worldbank.org.
45. Світовий банк. Доповідь про світовий розвиток: Праця та майбутнє економічного зростання. 2025. 180 с.
46. Статистичний бюлетень «Зайнятість та безробіття населення України у 2025 році». Державна служба статистики України. 2026. 45 с.
47. Статистичний збірник «Регіони України 2025». Державна служба статистики України. Київ, 2026.
48. Терещенко С. І. Грантова підтримка бізнесу як інструмент подолання безробіття: оцінка ефективності. Вісник економічної науки України. 2026. № 1. С. 44–51.
49. Терещенко С. І. Механізми державного регулювання зайнятості ВПО. Науковий погляд: економіка та управління. 2026. № 1. С. 92–99.

50. Терещенко С. І. Сучасні форми зайнятості в Україні: виклики та перспективи розвитку. Науковий погляд: економіка та управління. 2025. № 2. С. 88–94.
51. Центр Разумкова. Ринок праці України 2026: аналіз тенденцій та прогнозів. Аналітична доповідь. Київ, 2026. 88 с.