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

ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Виконала студентка 4 курсу, 42-з-сз/а групи освітньої програми «Соціальне забезпечення» спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» **Лисейко Анастасія Ігорівна** _____

Науковий керівник к.е.н., професор_____
Бурляй Олександр Леонідович

Умань – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки, підприємництва та інформаційних технологій
Кафедра підприємницьких та соціальних технологій
Освітня програма Соціальне забезпечення
Спеціальність 232 Соціальне забезпечення
(код, назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
"_____" _____2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ
РОБОТУ

Студенту

_____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи _____
_____
_____

керівник роботи _____,
(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 _____
_____
_____
_____
_____

4. Перелік питань, які потрібно розробити
_____
_____
_____
_____
_____

5. Перелік графічного матеріалу
_____
_____
_____
_____

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		
2.	Одержання індивідуального завдання		
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи		
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи		
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи		
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків		
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахуванням зауважень наукового керівника		
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті		
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат		
10	Одержання відгуку наукового керівника		
11	Попередній захист роботи на кафедрі		
12	Затвердження роботи завідувачем кафедри		
13	Одержання рецензії		
14	Захист кваліфікаційної роботи		

Студент _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник проекту (роботи) _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

на кваліфікаційну роботу: «Обґрунтування напрямів підвищення трудової мобільності на ринку праці» студентки факультету економіки, підприємництва та інформаційних технологій Уманського національного університету Лисейко А. І.

В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій ефективне функціонування ринку праці є важливою передумовою забезпечення сталого розвитку держави та підвищення рівня життя населення. Одним із ключових механізмів адаптації ринку праці до економічних змін виступає трудова мобільність, яка характеризує здатність працівників змінювати місце роботи, професію, сферу діяльності або регіон проживання відповідно до потреб економіки та власних професійних інтересів.

Загальний зміст роботи викладений на 56 сторінках комп'ютерного тексту. Робота містить 14 таблиць, 3 рисунки. Кількість використаних джерел становить 55 наукових праць.

Перший розділ роботи – теоретичний. Розглянуто сутність та економічний зміст поняття «трудова мобільність» та фактори, що впливають на неї.

Другий розділ – практичний. Проведений аналіз стану та тенденцій розвитку трудової мобільності в Україні.

Третій розділ присвячений обґрунтуванню напрямів підвищення трудової мобільності на ринку праці в Україні, удосконаленню державної політики сприяння трудовій мобільності, а також формуванню комплексного механізму підвищення трудової мобільності.

Резюме: В кваліфікаційній роботі досліджені сучасний стан та тенденції розвитку трудової мобільності в Україні. Розроблено комлекс практичних заходів державної політики сприяння трудовій мобільності, а також формуванню комплексного механізму підвищення трудової мобільності в умовах воєнного та повоєнного часу.

Ключові слова: трудова мобільність, ринок праці, безробіття, оплата праці, зайнятість, державна політика.

Summary: The qualification work examines the current state and trends in the development of labor mobility in Ukraine. A set of practical measures of state policy to promote labor mobility, as well as the formation of a comprehensive mechanism for increasing labor mobility in wartime and post-war times, has been developed.

Keywords: labor mobility, labor market, unemployment, wages, employment, state policy.

ЗМІСТ

ВСТУП ..... **Error! Bookmark not defined.**

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.Сутність та економічний зміст трудової мобільності .... **Error! Bookmark not defined.**

1.2.Фактори впливу на трудову мобільність населення..... **Error! Bookmark not defined.**

1.3. Зарубіжний досвід стимулювання трудової мобільності..... **Error! Bookmark not defined.**

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.1. Аналіз сучасного стану трудової мобільності на ринку праці України **Error! Bookmark not defined.**

2.2. Проблеми та тенденції розвитку трудової мобільності в умовах воєнного стану ..... **Error! Bookmark not defined.**

2.3. Оцінка дисбалансів трудової мобільності на ринку праці України..... **Error! Bookmark not defined.**

РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ .. **Error! Bookmark not defined.**

3.1. Удосконалення державної політики сприяння трудовій мобільності ... **Error! Bookmark not defined.**

3.2. Формування комплексного механізму підвищення трудової мобільності населення ..... **Error! Bookmark not defined.**

ВИСНОВКИ ..... **Error! Bookmark not defined.**

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ 6

ВСТУП

В умовах сучасних соціально-економічних трансформацій ефективне функціонування ринку праці є важливою передумовою забезпечення сталого розвитку держави та підвищення рівня життя населення. Одним із ключових механізмів адаптації ринку праці до економічних змін виступає трудова мобільність, яка характеризує здатність працівників змінювати місце роботи, професію, сферу діяльності або регіон проживання відповідно до потреб економіки та власних професійних інтересів. Високий рівень трудової мобільності сприяє ефективному використанню трудового потенціалу країни, зменшенню дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили та підвищенню конкурентоспроможності національної економіки.

Актуальність дослідження трудової мобільності в Україні значно посилилася внаслідок повномасштабної військової агресії Російської Федерації. Війна спричинила масштабні демографічні та соціально-економічні зміни, які суттєво вплинули на функціонування ринку праці. Мільйони громадян були змушені залишити свої місця проживання та переміститися до інших регіонів України або за кордон. Значна частина підприємств припинила або скоротила свою діяльність, тоді як в окремих галузях та регіонах виникла гостра потреба у працівниках певних професій. За таких умов трудова мобільність стала необхідною передумовою збереження зайнятості населення та забезпечення потреб економіки у трудових ресурсах.

Додатковими чинниками, що впливають на розвиток трудової мобільності, є цифровізація економіки, поширення дистанційних форм зайнятості, технологічні зміни, європейська інтеграція України та необхідність післявоєнного відновлення держави. Сучасний ринок праці потребує працівників, здатних швидко адаптуватися до нових умов, здобувати нові

компетентності та змінювати професійну діяльність відповідно до вимог роботодавців.

У післявоєнний період особливого значення набуває питання формування ефективної державної політики щодо розвитку трудової мобільності. Від рівня професійної та територіальної мобільності населення значною мірою залежатимуть темпи економічного відновлення країни, забезпечення регіонів необхідними трудовими ресурсами та успішна інтеграція внутрішньо переміщених осіб на ринку праці. Саме тому дослідження напрямів підвищення трудової мобільності населення є важливим як з наукової, так і з практичної точки зору.

Проблеми функціонування ринку праці, зайнятості населення та трудової мобільності висвітлені у працях багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Значний внесок у розвиток теоретичних засад дослідження трудової мобільності зробили такі вчені, як Дж. Кейнс, А. Маршалл, Г. Беккер та інші. Серед українських науковців вагомий внесок у вивчення проблем ринку праці, зайнятості населення та трудової міграції здійснили Е. Лібанова, О. Грішнова, І. Петрова, Л. Семів та інші. Водночас сучасні виклики, пов'язані з наслідками війни та необхідністю післявоєнного відновлення економіки України, потребують подальших досліджень і пошуку ефективних шляхів підвищення трудової мобільності населення.

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних засад трудової мобільності, аналіз сучасного стану трудової мобільності на ринку праці України та обґрунтування напрямів її підвищення.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

розкрити сутність та економічний зміст трудової мобільності;

дослідити основні види та форми трудової мобільності;

визначити фактори, що впливають на рівень трудової мобільності населення;

проаналізувати сучасний стан ринку праці України;

оцінити тенденції розвитку трудової мобільності населення;

виявити основні проблеми та бар'єри, що стримують трудову мобільність;

узагальнити міжнародний досвід стимулювання трудової мобільності;

обґрунтувати напрями підвищення трудової мобільності на ринку праці України.

Об'єктом дослідження є процеси формування та розвитку трудової мобільності на ринку праці.

Предметом дослідження є сукупність соціально-економічних відносин, механізмів та інструментів, що впливають на підвищення трудової мобільності населення.

У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема методи аналізу і синтезу, порівняння, узагальнення, статистичного аналізу, графічний метод, а також системний підхід для комплексного вивчення проблем трудової мобільності.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання запропонованих рекомендацій органами державної влади, службами зайнятості, роботодавцями та закладами освіти для формування ефективної політики розвитку ринку праці та підвищення рівня трудової мобільності населення.

Структура дипломної роботи зумовлена метою та завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність та економічний зміст трудової мобільності

В умовах сучасних економічних трансформацій трудова мобільність виступає важливим фактором ефективного функціонування ринку праці та забезпечення економічного розвитку держави. Здатність працівників адаптуватися до змін економічного середовища, змінювати місце роботи, професію, кваліфікацію або регіон проживання є необхідною умовою збалансування попиту та пропозиції робочої сили. Особливої актуальності питання трудової мобільності набули в Україні в умовах повномасштабної війни, коли значна частина населення була змушена змінити місце проживання та професійну діяльність.

Трудова мобільність є складною соціально-економічною категорією, яка характеризує рух працівників між різними робочими місцями, професіями, галузями економіки та територіями. У науковій літературі існують різні підходи до трактування цього поняття. Так, О. А. Грішнова розглядає трудову мобільність як процес переміщення працівників у межах ринку праці, що забезпечує пристосування робочої сили до потреб економіки [5]. На думку А. М. Колота, трудова мобільність є формою реалізації трудового потенціалу населення та важливим механізмом підвищення ефективності використання людського капіталу [17].

Сутність трудової мобільності полягає у здатності працівника змінювати свій трудовий статус під впливом економічних, соціальних, демографічних та інституційних факторів. Вона відображає рівень гнучкості ринку праці та можливості працівників реагувати на зміни економічної кон'юнктури. Чим вищий рівень трудової мобільності, тим швидше відбувається перерозподіл

трудових ресурсів між галузями та регіонами, що сприяє підвищенню продуктивності праці та конкурентоспроможності економіки [12].

У сучасній економічній теорії трудова мобільність тісно пов'язується з концепцією людського капіталу. Відповідно до цієї концепції, професійні знання, навички та компетентності працівника розглядаються як інвестиції, які можуть забезпечувати вищий рівень доходів і зайнятості. Готовність до навчання, перекваліфікації та професійного розвитку є однією з основних передумов підвищення трудової мобільності населення [18].

Важливу роль у розвитку трудової мобільності відіграють процеси цифровізації економіки. Впровадження сучасних інформаційних технологій сприяє поширенню дистанційної зайнятості, розвитку цифрових платформ працевлаштування та створює нові можливості для професійної реалізації працівників. У результаті мобільність дедалі частіше набуває не лише територіального, а й віртуального характеру, коли працівник може виконувати трудові функції незалежно від місця свого перебування [44].

Науковці виділяють різні види трудової мобільності залежно від характеру переміщення працівника. Найбільш поширеною є класифікація, що передбачає поділ трудової мобільності на професійну, територіальну, галузеву та соціальну (табл. 1.1).

Професійна мобільність передбачає зміну професії або набуття нових компетентностей. Вона набуває особливого значення в умовах технологічних змін, автоматизації виробництва та розвитку цифрової економіки. Територіальна мобільність характеризується переміщенням працівників між регіонами або країнами з метою працевлаштування. В Україні після 2022 року саме територіальна мобільність стала одним із ключових факторів адаптації населення до наслідків війни [19].

Згідно з дослідженнями Е. М. Лібанової, внутрішнє переміщення населення сприяло перерозподілу трудових ресурсів між регіонами України та стало одним із механізмів збереження економічної активності населення в умовах воєнного стану [20]. Водночас значна частина внутрішньо переміщених осіб зіткнулася з труднощами працевлаштування через невідповідність професійної кваліфікації потребам місцевих ринків праці.

Таблиця 1.1

Основні види трудової мобільності

Вид мобільності	Характеристика
Професійна	Зміна професії, спеціальності або кваліфікації
Територіальна	Переміщення працівника між регіонами або країнами
Галузева	Перехід працівників між різними галузями економіки
Соціальна	Зміна соціального статусу та кар'єрне просування
Внутрішньофірмова	Переміщення працівника в межах одного підприємства

Джерело: складено автором на основі [5; 12; 17].

Економічний зміст трудової мобільності проявляється через її функції. Основними функціями трудової мобільності є розподільча, адаптаційна, стимулююча та соціальна.

Основні функції трудової мобільності наведено на рис. 1.1.

Розподільча функція забезпечує перерозподіл трудових ресурсів між галузями та регіонами залежно від потреб економіки. Адаптаційна функція полягає у пристосуванні працівників до змін на ринку праці. Стимулююча функція пов'язана з підвищенням ефективності праці та мотивації працівників до професійного розвитку. Соціальна функція сприяє кар'єрному зростанню та підвищенню добробуту населення.



Рис 1.1. Основні функції трудової мобільності

Джерело: складено автором на основі [17; 18; 27].

На рівень трудової мобільності впливає широкий спектр факторів. До основних економічних факторів належать рівень заробітної плати, попит на робочу силу, рівень безробіття та умови праці. Соціальні фактори включають рівень освіти населення, демографічну структуру, житлові умови та якість соціальної інфраструктури. Значний вплив також мають інституційні фактори, зокрема державна політика зайнятості, система професійної освіти та механізми соціального захисту населення [22].

В умовах війни особливого значення набули фактори безпеки та регіональної стабільності. Переміщення підприємств із зон бойових дій до відносно безпечних регіонів спричинило зміни у структурі зайнятості та посилило потребу в мобільності працівників. Водночас поширення дистанційної

роботи дозволило частково компенсувати негативний вплив воєнних дій на ринок праці та забезпечило нові можливості для зайнятості населення [29].

Повномасштабне вторгнення Російської Федерації в Україну у лютому 2022 року стало безпрецедентним фактором трансформації національного ринку праці та суттєво вплинуло на масштаби і характер трудової мобільності населення. Воєнні дії спричинили значні демографічні втрати, руйнування виробничої інфраструктури, релокацію підприємств, вимушене переміщення населення та структурні зміни у зайнятості. У результаті трудова мобільність стала не лише економічним явищем, а й необхідною умовою адаптації населення до нових соціально-економічних реалій.

Одним із головних наслідків війни стало масштабне внутрішнє та зовнішнє переміщення населення. За оцінками міжнародних організацій, мільйони українців були змушені залишити місця постійного проживання та переїхати до більш безпечних регіонів України або за кордон. Станом на 2024 рік в Україні налічувалося близько 3,7 млн внутрішньо переміщених осіб, тоді як майже 6 млн громадян перебували за межами країни під тимчасовим захистом європейських держав. Це стало найбільшим міграційним переміщенням населення в Європі з часів Другої світової війни.

Війна суттєво змінила структуру трудової мобільності. Якщо до 2022 року переважала економічно мотивована міграція, пов'язана з пошуком кращих умов праці та вищої заробітної плати, то після початку повномасштабної агресії домінуючим чинником стали питання безпеки. Значна частина населення змінювала місце проживання незалежно від наявності робочих місць, що призвело до нерівномірного розподілу трудових ресурсів між регіонами країни.

Суттєвого впливу зазнала територіальна мобільність робочої сили. Найбільший приплив населення спостерігався у західних та центральних областях України, де концентрувалася значна частина внутрішньо переміщених

осіб та релокованих підприємств. Водночас східні та південні регіони втратили значну кількість економічно активного населення через окупацію окремих територій, руйнування виробництва та постійні бойові дії. Такі процеси спричинили суттєві регіональні дисбаланси на ринку праці та посилили потребу у державному регулюванні мобільності трудових ресурсів.

Важливим наслідком війни стало скорочення чисельності робочої сили. За оцінками Міжнародної організації праці, уже в перший рік повномасштабної війни рівень зайнятості в Україні знизився на 15,5 %, що відповідало втраті близько 2,4 млн робочих місць порівняно з довоєнним періодом. Одночасно чисельність робочої сили скоротилася більш ніж на 10 % внаслідок міграції населення, мобілізації та демографічних втрат.

Особливого значення набула професійна мобільність працівників. Через закриття підприємств або скорочення виробництва значна частина населення була змушена змінювати професію, проходити перепідготовку або освоювати нові види діяльності. Найбільш помітними стали процеси переходу працівників у сфери торгівлі, логістики, інформаційних технологій, будівництва та соціальних послуг. Зростання попиту на нові професії супроводжувалося дефіцитом кадрів у промисловості, транспорті, будівництві та аграрному секторі.

Однією з особливостей воєнного періоду стало активне поширення дистанційної та гнучкої зайнятості. Багато підприємств перейшли на віддалені форми роботи, що дозволило частково зберегти робочі місця навіть за умов переміщення працівників між регіонами та країнами. У результаті трудова мобільність набула нових форм, коли працівник може виконувати професійні обов'язки незалежно від свого фактичного місця перебування (рис. 1.2).

Значний вплив на ринок праці справила мобілізація населення до лав Збройних Сил України. Вилучення частини працездатного населення з цивільного сектору економіки посилило кадровий дефіцит у багатьох галузях.

Особливо гостро нестача працівників відчувається у виробництві, транспорті, будівництві та сільському господарстві. Водночас роботодавці дедалі активніше залучають до трудової діяльності жінок, молодь, ветеранів та осіб старшого віку.

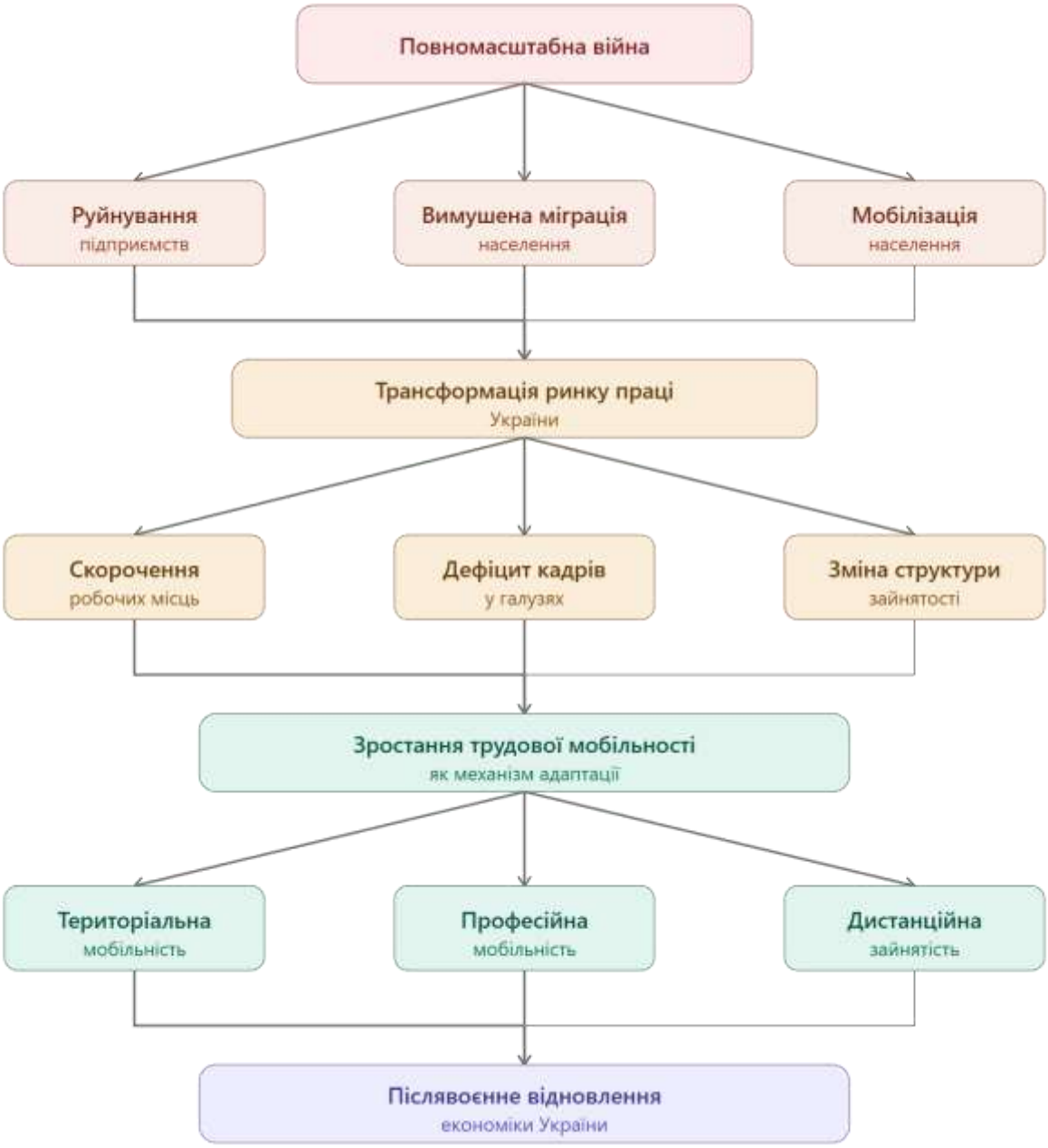


Рис. 1.2. Вплив війни на ринок праці та трудову мобільність в Україні

Як видно з рис. 1.2, повномасштабна війна стала ключовим фактором трансформації українського ринку праці. Руйнування виробничих потужностей,

масове переміщення населення та мобілізаційні процеси спричинили структурні зміни зайнятості й посилили територіальну та професійну мобільність населення. Водночас підвищення трудової мобільності виступає важливим інструментом адаптації економіки до воєнних викликів та забезпечення післявоєнного відновлення України.

Наслідком війни стало також формування нових викликів для державної політики зайнятості. Серед них особливе місце займають питання працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, інтеграції ветеранів у цивільне життя, подолання професійно-кваліфікаційних дисбалансів та стимулювання повернення громадян з-за кордону. За оцінками міжнародних експертів, для успішного післявоєнного відновлення України економіці знадобиться близько 8,6-8,7 млн додаткових працівників, що підвищує значення ефективної політики розвитку трудової мобільності населення.

Узагальнюючи, слід зазначити, що війна стала визначальним фактором трансформації трудової мобільності в Україні. Вона суттєво посилила територіальну, професійну та міжнародну мобільність населення, водночас загострившись проблеми дефіциту робочої сили, структурних дисбалансів та нерівномірного розподілу трудових ресурсів. В умовах післявоєнного відновлення економіки підвищення трудової мобільності має розглядатися як один із ключових інструментів забезпечення зайнятості населення, розвитку людського капіталу та відновлення економічного потенціалу держави.

Отже, трудова мобільність є важливою характеристикою сучасного ринку праці, яка відображає здатність працівників адаптуватися до змін економічного середовища. Вона забезпечує ефективний розподіл трудових ресурсів, сприяє зменшенню дисбалансів на ринку праці та створює передумови для економічного зростання. В умовах війни та післявоєнного відновлення України підвищення

рівня трудової мобільності населення стає одним із ключових напрямів державної політики зайнятості та розвитку людського капіталу.

1.2. Фактори впливу на трудову мобільність населення

Трудова мобільність населення формується під впливом численних факторів, які визначають готовність та можливість працівників змінювати місце роботи, професію, сферу діяльності або територію проживання. Рівень мобільності робочої сили залежить не лише від особистих характеристик працівника, але й від загального стану економіки, особливостей функціонування ринку праці, соціального середовища, державної політики та зовнішніх викликів. У сучасних умовах особливого значення набуває комплексний підхід до аналізу факторів трудової мобільності, оскільки їх вплив постійно змінюється під дією глобалізаційних процесів, цифровізації економіки та воєнних подій.

Науковці відзначають, що трудова мобільність є результатом взаємодії економічних, соціально-демографічних, освітньо-професійних, інституційних, технологічних та зовнішніх факторів [5; 17; 20]. Кожна із зазначених груп чинників здійснює безпосередній вплив на поведінку працівників на ринку праці та визначає напрями переміщення трудових ресурсів (табл.1.2).

Економічні фактори традиційно вважаються найбільш вагомими чинниками трудової мобільності. Саме економічна мотивація найчастіше спонукає працівників змінювати місце роботи, професію або місце проживання. Рішення щодо працевлаштування значною мірою залежить від рівня заробітної плати, умов праці, перспектив кар'єрного розвитку та стабільності зайнятості.

Одним із ключових економічних стимулів мобільності є диференціація заробітної плати між галузями та регіонами. Працівники прагнуть переміщуватися до тих регіонів або сфер діяльності, де рівень оплати праці є

вищим. Це сприяє більш ефективному розподілу трудових ресурсів і частково усуває дисбаланси на ринку праці [12].

Таблиця 1.2

Характеристика факторів впливу на трудову мобільність населення

Група факторів	Основні складові	Вплив на мобільність
Економічні	Заробітна плата, рівень зайнятості, попит на працю	Стимулюють зміну місця роботи та регіону проживання
Соціально-демографічні	Вік, стать, сімейний стан, рівень життя	Визначають готовність особи до мобільності
Освітньо-професійні	Освіта, кваліфікація, професійний досвід	Сприяють професійній мобільності
Інституційні та технологічні	Законодавство, державна політика, цифровізація	Формують умови для мобільності
Воєнні	Внутрішня міграція, мобілізація, релокація бізнесу	Формують вимушену мобільність

Джерело: складено автором на основі [5; 17; 20; 22; 29].

Важливим фактором є також рівень безробіття. У регіонах із високими показниками безробіття населення частіше приймає рішення про зміну місця проживання або професії. Натомість у регіонах із дефіцитом кадрів спостерігається активне залучення працівників з інших територій. Значний вплив на мобільність має попит роботодавців на певні професії та спеціальності, який постійно змінюється під впливом економічних процесів.

Економічна нестабільність, інфляція та кризові явища також впливають на трудову мобільність. В умовах економічних потрясінь працівники змушені шукати нові джерела доходів, що призводить до зростання професійної та територіальної мобільності.

Важливу роль у формуванні трудової мобільності відіграють *соціально-демографічні* характеристики населення. До них належать вік, стать, сімейний стан, рівень урбанізації та умови проживання.

Найбільш мобільною категорією населення є молодь. Молоді люди легше адаптуються до нових умов праці, швидше опановують нові професії та більш схильні до переїздів. Особи старших вікових груп зазвичай характеризуються нижчим рівнем мобільності через сімейні обставини, накопичений професійний досвід та прив'язаність до місця проживання [20].

Сімейний стан також впливає на мобільність населення. Наявність дітей, власного житла або необхідність догляду за членами сім'ї часто обмежує можливості працівників щодо зміни місця роботи або переїзду. Водночас неодружені особи мають більше можливостей для професійних та територіальних переміщень.

Значний вплив має рівень розвитку соціальної інфраструктури. Наявність якісних медичних, освітніх та транспортних послуг підвищує привабливість певних регіонів для проживання та роботи. Саме тому соціальні фактори нерідко виступають не менш важливими мотивами мобільності, ніж економічні.

У сучасній економіці знань *освіта та професійна підготовка* виступають одними з основних чинників конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Рівень освіти значною мірою визначає здатність особи адаптуватися до структурних змін економіки та освоювати нові види діяльності.

Працівники з вищим рівнем освіти та сучасними професійними компетентностями мають більше можливостей для працевлаштування та

кар'єрного розвитку. Вони легше проходять перекваліфікацію та швидше реагують на зміни попиту на робочу силу [18].

Особливого значення набуває концепція навчання впродовж життя. Швидкий розвиток технологій призводить до появи нових професій та зникнення окремих традиційних спеціальностей. У таких умовах безперервне підвищення кваліфікації стає необхідною умовою підтримання конкурентоспроможності працівників.

Крім того, рівень цифрової грамотності дедалі більше впливає на можливості професійної мобільності. Володіння сучасними інформаційними технологіями значно розширює можливості працевлаштування та професійного розвитку.

На рівень трудової мобільності значною мірою впливає *інституційне* середовище, у межах якого функціонує ринок праці. Важливу роль відіграють державна політика зайнятості, трудове законодавство, діяльність служби зайнятості та система соціального захисту населення.

Ефективна державна політика сприяє формуванню сприятливих умов для мобільності працівників шляхом розвитку програм професійної підготовки, перекваліфікації та підтримки зайнятості. Важливе значення мають також державні програми підтримки внутрішньо переміщених осіб та безробітних громадян [14; 22].

Окрему групу становлять *технологічні* фактори. Розвиток цифрової економіки суттєво змінив характер трудової мобільності. Сучасні технології дозволяють працівникам виконувати професійні обов'язки дистанційно, не змінюючи місце проживання. У результаті зростає популярність гнучких форм зайнятості та віддаленої роботи.

Поширення цифрових платформ працевлаштування значно спрощує процес пошуку роботи та підвищує прозорість ринку праці. Це сприяє більш

швидкому переміщенню працівників між роботодавцями та галузями економіки [44; 46].

Після початку повномасштабної війни у 2022 році в Україні сформувалася нова група факторів трудової мобільності, які безпосередньо пов'язані з *воєнними* діями. Безпекові ризики стали одним із головних мотивів зміни місця проживання та роботи для мільйонів громадян. Одночасно війна стимулювала професійну мобільність населення. Через зміну структури економіки багато працівників були змушені змінювати професію або проходити перекваліфікацію. Особливо зріс попит на спеціалістів у сферах будівництва, логістики, інформаційних технологій, медицини та соціальної допомоги [29; 35].

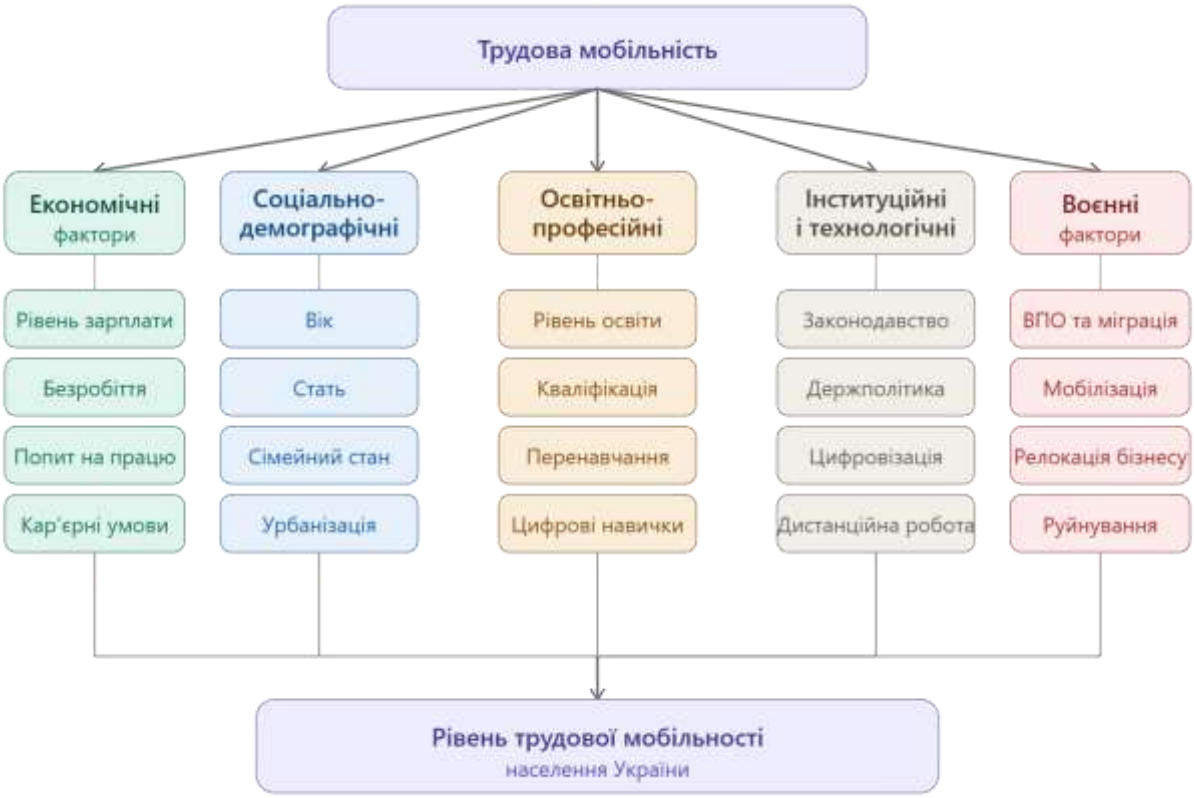


Рис. 1.3. Класифікація факторів впливу на трудову мобільність населення в Україні

Джерело: складено автором на основі [5; 17; 20; 22; 29].

Отже, трудова мобільність населення формується під впливом комплексу взаємопов'язаних факторів. Найбільший вплив здійснюють економічні стимули, соціально-демографічні характеристики населення, рівень освіти та професійної підготовки, державна політика у сфері зайнятості, а також сучасні технології. В умовах України особливого значення набули воєнні фактори, які суттєво змінили масштаби та напрями трудової мобільності населення. Урахування зазначених чинників є необхідною умовою формування ефективної політики розвитку ринку праці та підвищення рівня зайнятості населення.

1.3. Зарубіжний досвід стимулювання трудової мобільності

В умовах глобалізації та посилення конкуренції за трудові ресурси питання підвищення трудової мобільності населення набуває особливого значення для більшості країн світу. Ефективна трудова мобільність сприяє збалансуванню попиту та пропозиції робочої сили, зменшенню безробіття, підвищенню продуктивності праці та забезпеченню економічного зростання. Саме тому розвинені країни активно впроваджують різноманітні механізми стимулювання професійної та територіальної мобільності населення. Вивчення міжнародного досвіду дозволяє визначити ефективні інструменти державної політики, які можуть бути адаптовані до українських реалій.

Міжнародні організації, зокрема Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD), Міжнародна організація праці (ILO) та Європейський Союз, розглядають трудову мобільність як важливий чинник розвитку сучасного ринку праці та підвищення конкурентоспроможності економіки [26; 39; 44]. У більшості розвинених країн політика стимулювання мобільності спрямована на розвиток людського капіталу, підвищення

професійної адаптивності працівників та усунення регіональних диспропорцій зайнятості.

Досвід країн Європейського Союзу. Країни Європейського Союзу мають один із найрозвиненіших механізмів забезпечення трудової мобільності населення. Вільне переміщення робочої сили є одним із фундаментальних принципів функціонування ЄС, що дозволяє громадянам держав-членів працювати та проживати на території будь-якої країни Співтовариства.

Одним із найбільш ефективних інструментів стимулювання мобільності є мережа EURES (European Employment Services), яка забезпечує інформаційну підтримку працівників та роботодавців у країнах ЄС. Через цю систему громадяни можуть отримати інформацію про вакансії, умови праці, соціальне забезпечення та можливості професійного розвитку в різних країнах Європейського Союзу [44].

Особлива увага в країнах ЄС приділяється професійній мобільності. Держави активно фінансують програми перекваліфікації, професійного навчання та підвищення кваліфікації населення. Відповідно до концепції навчання впродовж життя працівники мають можливість постійно оновлювати свої знання та адаптуватися до змін на ринку праці [46].

Досвід Німеччини. Німеччина є одним із найбільш успішних прикладів державної політики у сфері розвитку трудової мобільності. Основою німецької моделі виступає тісна взаємодія між системою освіти та ринком праці.

Особливістю німецького досвіду є функціонування дуальної системи професійної освіти, яка поєднує навчання у закладах освіти з практичною підготовкою безпосередньо на підприємствах. Такий підхід дозволяє забезпечити високу відповідність професійних компетентностей працівників потребам роботодавців та підвищує рівень професійної мобільності населення [44].

Крім того, Федеральне агентство зайнятості Німеччини реалізує програми підтримки безробітних, які передбачають фінансування професійного навчання, перекваліфікації та пошуку роботи в інших регіонах країни. Працівникам можуть компенсуватися витрати на переїзд, оренду житла та професійну підготовку.

Досвід Швеції. Швеція традиційно вважається однією з країн із найбільш гнучким ринком праці. Шведська модель зайнятості базується на концепції активної політики ринку праці, яка спрямована на забезпечення швидкого повернення безробітних до трудової діяльності.

Держава інвестує значні ресурси у професійне навчання, розвиток цифрових компетентностей та адаптацію працівників до структурних змін економіки. Особлива увага приділяється молоді, особам передпенсійного віку та мігрантам, які потребують додаткової підтримки для інтеграції на ринку праці [39].

Важливим елементом шведської системи є індивідуальний підхід до кожного безробітного. Для кожної особи формується індивідуальний план професійного розвитку та працевлаштування, що значно підвищує ефективність заходів сприяння зайнятості.

Досвід Польщі. Для України особливий інтерес становить досвід Польщі, яка за останні десятиліття успішно трансформувала свій ринок праці та стала одним із найбільших центрів трудової міграції у Центрально-Східній Європі.

Одним із пріоритетів польської політики є розвиток регіональної мобільності населення. Для цього реалізуються програми підтримки працівників, які переїжджають до інших регіонів країни з метою працевлаштування. Такі програми передбачають часткову компенсацію витрат на переїзд та проживання.

Важливу роль відіграє система професійної освіти та перепідготовки кадрів. Значна увага приділяється співпраці між роботодавцями та закладами освіти, що дозволяє оперативно реагувати на зміни попиту на робочу силу [45].

Після початку повномасштабної війни в Україні Польща також отримала значний досвід інтеграції українських біженців на ринку праці. Польські програми підтримки включають мовну адаптацію, професійне консультування та сприяння працевлаштуванню.

Досвід Канади. Канада є прикладом держави, яка активно використовує механізми регулювання трудової мобільності для забезпечення економічного розвитку. Значна територія країни та нерівномірний розподіл населення обумовлюють необхідність стимулювання внутрішньої мобільності робочої сили.

Канадський уряд реалізує численні програми підтримки мобільності працівників, зокрема через систему грантів на професійне навчання та компенсацію витрат на переїзд. Особливе значення має імміграційна політика, яка орієнтована на залучення кваліфікованих працівників до регіонів із дефіцитом кадрів [50].

Крім того, значна увага приділяється розвитку цифрових навичок населення та підтримці дистанційних форм зайнятості, що дозволяє підвищувати мобільність навіть без фізичного переміщення працівників.

Таблиця 1.3

Основні інструменти стимулювання трудової мобільності в зарубіжних країнах

Країна	**Основні інструменти**
Німеччина	Дуальна освіта, програми перекваліфікації, компенсація переїзду
Швеція	Активна політика зайнятості, індивідуальні програми працевлаштування
Польща	Підтримка регіональної мобільності, співпраця освіти та бізнесу
Канада	Гранти на навчання, підтримка внутрішньої міграції
Країни ЄС	EURES, свобода пересування працівників, програми навчання

Джерело: складено автором на основі [39; 44; 45; 46; 50].

Аналіз зарубіжного досвіду свідчить, що ефективна політика стимулювання трудової мобільності базується на комплексному поєднанні заходів професійного навчання, підтримки територіальної мобільності, розвитку інститутів ринку праці та використання сучасних цифрових технологій. Для більшості розвинених країн характерним є активне втручання держави у процеси регулювання ринку праці через механізми перекваліфікації, професійного консультування та підтримки працевлаштування населення.

Для України особливе значення мають такі елементи міжнародного досвіду, як розвиток системи навчання впродовж життя, удосконалення механізмів професійної перепідготовки, підтримка внутрішньої мобільності населення, стимулювання зайнятості внутрішньо переміщених осіб та розвиток цифрових сервісів ринку праці. Використання зазначених інструментів сприятиме підвищенню адаптивності робочої сили та забезпеченню ефективного післявоєнного відновлення економіки України.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ ТА ТЕНДЕНЦІЙ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

2.1. Аналіз сучасного стану трудової мобільності на ринку праці України

Трудова мобільність є одним із ключових показників ефективності функціонування ринку праці, оскільки характеризує здатність робочої сили адаптуватися до економічних, соціальних та технологічних змін. В умовах воєнного стану значення трудової мобільності суттєво зросло, адже саме вона забезпечує перерозподіл трудових ресурсів між регіонами, галузями та професіями відповідно до нових потреб економіки. Аналіз сучасного стану трудової мобільності в Україні дозволяє оцінити масштаби трансформацій, що відбулися на ринку праці після початку повномасштабного вторгнення, а також виявити основні тенденції розвитку зайнятості населення.

Період 2019-2024 рр. характеризується суттєвими структурними змінами на ринку праці. Якщо у 2019-2021 рр. мобільність населення формувалася переважно під впливом економічних факторів, то після 2022 року визначальними стали безпекові чинники, внутрішня міграція населення, релокація підприємств та зміна структури попиту на робочу силу. Унаслідок цього трудова мобільність набула переважно вимушеного характеру, а ринок праці зіткнувся з новими викликами, серед яких дефіцит кадрів, регіональні диспропорції та професійно-кваліфікаційні невідповідності.

Для оцінки сучасного стану трудової мобільності доцільно проаналізувати основні показники функціонування ринку праці України (табл. 2.1).

Аналіз наведених даних свідчить, що протягом досліджуваного періоду український ринок праці зазнав суттєвих трансформацій. Найбільш різкі зміни

відбулися у 2022 році, коли чисельність зайнятого населення скоротилася більш ніж на третину порівняно з довоєнним періодом.

Таблиця 2.1

Динаміка основних показників ринку праці України, 2019-2024 рр.

Показник	**2019 рік**	**2020 рік**	**2021 рік**	**2022 рік**	**2023 рік**	**2024 рік**
Рівень безробіття (МОП), %	8,2	9,5	9,8	18,5	17,4	14,3
Зайнятість (15+ р.), млн осіб	16,6	15,5	15,1	11,2	11,9	12,4
Середньооблікова кількість штатних працівників, млн осіб	7,9	7,3	7,4	6,0	5,9	5,4
Середньомісячна зарплата, грн	10 497	12 023	13 813	16 500	20 800	25 900
Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	364	439	416	580	598	482
Кількість вакансій (Держ. служба зайн.), тис.	72	68	85	34	63	78
Навантаження на 1 вакансію, осіб	5	6	5	17	9	6

Джерело: складено автором за даними Держстату України (2024), Центру економічної стратегії (2025), Державної служби зайнятості (2024). Показники 2022–2024 рр. наведено без урахування тимчасово окупованих територій.

Одночасно рівень безробіття зріс до найвищих значень за весь період незалежності України. Значне скорочення кількості вакансій та різке зростання навантаження на одне робоче місце свідчили про істотне порушення рівноваги між попитом і пропозицією робочої сили.

Разом з тим уже у 2023-2024 роках спостерігалися поступові ознаки адаптації ринку праці до умов воєнного стану. Відновлення економічної активності, функціонування програм підтримки бізнесу та розвиток нових форм зайнятості сприяли зменшенню рівня безробіття та зростанню кількості вакансій. Однак навіть за наявності позитивної динаміки більшість показників залишаються гіршими порівняно з довоєнним періодом.

Суттєвий вплив на трудову мобільність справили процеси внутрішнього переміщення населення. Масова міграція громадян з регіонів активних бойових дій призвела до значного перерозподілу трудових ресурсів між областями України. Станом на кінець 2024 року кількість внутрішньо переміщених осіб становила близько 3,6 млн осіб, що стало одним із найбільших міграційних переміщень населення в сучасній історії країни (табл. 2.2).

Наведені дані підтверджують нерівномірність розміщення внутрішньо переміщених осіб на території України. Найбільша концентрація ВПО спостерігається у Дніпропетровській, Харківській, Київській та Запорізькій областях. Це пояснюється як економічними можливостями цих регіонів, так і їх географічним розташуванням. Водночас значне навантаження на місцеві ринки праці призводить до посилення конкуренції за робочі місця та створює додаткові виклики для регіональної політики зайнятості.

Важливою характеристикою сучасного стану трудової мобільності є регіональна нерівномірність попиту та пропозиції робочої сили.

Таблиця 2.2

Розподіл внутрішньо переміщених осіб за регіонами перебування, жовтень 2024 р.

Область (місце перебування)	Кількість ВПО, тис. (жовт. 2024)	Частка від загальної кількості, %	Зміна порівняно з 2023, %
Дніпропетровська	509	14,1	+2,1
Харківська	398	11,0	−4,3
Запорізька	285	7,9	−1,8
Київська + м. Київ	312	8,7	+3,2
Полтавська	187	5,2	+0,8
Львівська	176	4,9	+1,2
Вінницька	145	4,0	+0,5
Інші регіони	1 588	43,9	−1,6
РАЗОМ	**3 600**	**100,0**	**–**

Джерело: МОМ. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні, Раунд 18, жовтень 2024 р. Оцінки для Донецької, Запорізької, Луганської та Херсонської областей є частковими через обмеження методології на окупованих територіях.

Для більш детального аналізу територіальних особливостей трудової мобільності доцільно дослідити співвідношення попиту та пропозиції робочої сили в розрізі окремих регіонів України. Саме цей показник дозволяє оцінити рівень забезпеченості економіки трудовими ресурсами та виявити наявні диспропорції на регіональних ринках праці. В умовах воєнного стану регіональні відмінності суттєво посилилися внаслідок внутрішньої міграції населення, релокації підприємств та нерівномірного впливу бойових дій на економічну активність територій. З метою оцінки зазначених процесів у таблиці 2.3 наведено регіональний баланс попиту та пропозиції на ринку праці України у 2024 році.

Таблиця 2.3

Регіональний баланс попиту та пропозиції на ринку праці України, 2024 р.

Регіон	Кількість вакансій (тис.)	Кількість безробітних (тис.)	Навантаження: безробітних на 1 ваканс.	Тип дисбалансу
м. Київ	30,9	14,2	0,5	Дефіцит кадрів
Львівська	8,5	12,1	1,4	Збалансований
Дніпропетровська	8,5	24,3	2,9	Надлишок роб. сили
Одеська	5,8	19,4	3,3	Надлишок роб. сили
Харківська	3,3	26,1	7,9	Критичний надлишок
Миколаївська	1,9	14,8	7,8	Критичний надлишок
Херсонська	0,8	11,2	14,0	Критичний надлишок
Донецька (підконтр.)	0,5	11,1	22,2	Критичний надлишок

*Джерело: складено автором за даними Державного центру зайнятості України (2024), Фонду демократичних ініціатив (2024), Економічної правди (2023). * дані за підконтрольними урядові територіями.*

Дані таблиці свідчать про суттєві диспропорції між регіонами. Якщо у Києві спостерігається дефіцит працівників, то у прифронтових областях рівень конкуренції за робочі місця залишається надзвичайно високим. Це свідчить про недостатню ефективність механізмів міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів та необхідність посилення стимулів для територіальної мобільності населення.

Додатковим фактором трансформації ринку праці стала релокація підприємств. Переміщення бізнесу до більш безпечних регіонів супроводжувалося створенням нових робочих місць та формуванням нових центрів економічної активності. У результаті значна частина працівників була змушена адаптуватися до нових умов праці або змінювати місце проживання.

Важливим напрямом аналізу трудової мобільності є дослідження галузевих змін у структурі зайнятості.

Таблиця 2.4

Структура зайнятості за видами економічної діяльності, 2021–2023 рр. (% від загальної кількості зайнятих)

Вид економічної діяльності	**2021 рік**	**2022 рік**	**2023 рік**	**Зміна 2021 до 2023, в.п.**
Переробна промисловість	14,1	11,8	12,3	−1,8
Сільське господарство	15,5	14,2	13,8	−1,7
Торгівля та ремонт	19,6	16,3	17,1	−2,5
Транспорт і логістика	5,8	5,2	5,6	−0,2
Будівництво	4,3	2,9	3,8	−0,5
ІКТ та інформаційні послуги	2,1	2,8	3,4	+1,3
Охорона здоров'я та соціальна робота	6,2	6,8	7,1	+0,9
Оборона та держуправління	4,5	7,9	8,6	+4,1
Інші галузі	27,9	32,1	28,3	+0,4

Джерело: складено автором за даними Держстату України та ЄБРР «Ринок праці України 2022–2023» (2023). В.п. - відсоткові пункти.

Аналіз галузевої структури зайнятості свідчить про суттєве скорочення питомої ваги традиційних секторів економіки, зокрема промисловості, торгівлі та сільського господарства. Натомість зростання частки зайнятих у сфері інформаційних технологій, державного управління, оборони та соціальних послуг демонструє структурну перебудову економіки відповідно до умов воєнного часу.

Отже, сучасний стан трудової мобільності в Україні характеризується високим рівнем динамічності та суттєвими структурними змінами. Воєнні дії спричинили масштабний перерозподіл трудових ресурсів між регіонами та галузями економіки, що зумовило формування нових тенденцій розвитку ринку праці. Незважаючи на поступову адаптацію економіки до умов воєнного стану, проблема збалансування попиту та пропозиції робочої сили залишається актуальною та потребує подальшого вдосконалення механізмів регулювання трудової мобільності.

2.2. Проблеми та тенденції розвитку трудової мобільності в умовах воєнного стану

Повномасштабна війна суттєво змінила умови функціонування українського ринку праці та вплинула на характер трудової мобільності населення. Якщо до 2022 року основними мотивами зміни місця роботи або проживання були економічні чинники, то після початку військової агресії визначальними стали питання безпеки, вимушене переміщення населення та адаптація до нових соціально-економічних умов. У результаті трудова мобільність набула переважно вимушеного характеру, а її розвиток супроводжується низкою проблем і суперечливих тенденцій.

Однією з найбільш серйозних проблем сучасного ринку праці є скорочення трудового потенціалу країни. Внаслідок зовнішньої міграції, мобілізації населення та демографічних втрат економіка України втратила значну частину працездатного населення. Особливо відчутним є дефіцит кваліфікованих працівників у промисловості, будівництві, транспорті, енергетиці та сфері охорони здоров'я. Незважаючи на наявність безробітних громадян, багато роботодавців повідомляють про труднощі з пошуком працівників необхідної кваліфікації.

Одночасно на ринку праці спостерігається явище структурного безробіття. Його сутність полягає в тому, що професійні навички безробітних часто не відповідають вимогам роботодавців. У багатьох випадках працівники, які раніше були зайняті у промисловості, торгівлі або сфері послуг, не мають необхідних компетентностей для роботи у галузях, що активно розвиваються в умовах воєнної економіки. Це ускладнює процес працевлаштування та знижує ефективність трудової мобільності.

Суттєвою проблемою залишається нерівномірність територіального розподілу трудових ресурсів. Найбільша кількість вакансій концентрується у великих містах та економічно активних регіонах, тоді як у прифронтових областях можливості працевлаштування є значно обмеженими. Незважаючи на значні масштаби внутрішнього переміщення населення, міжрегіональна мобільність не завжди забезпечує ефективне узгодження попиту та пропозиції робочої сили. Основними причинами цього є житлові проблеми, недостатній рівень доходів, складнощі адаптації до нових умов проживання та відсутність необхідної соціальної інфраструктури.

Окремою проблемою є професійно-кваліфікаційний дисбаланс. В умовах воєнного стану суттєво змінилася структура попиту на робочу силу. Найбільший попит спостерігається на спеціалістів технічних професій, будівельників,

інженерів, медичних працівників, логістів та працівників виробничої сфери. Водночас значна частина шукачів роботи має освіту та досвід, які не відповідають актуальним потребам економіки. Це потребує активного розвитку системи професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації населення.

Важливим фактором, який впливає на стан трудової мобільності, є зовнішня міграція населення. До початку повномасштабної війни Україна вже належала до країн із високим рівнем трудової міграції. Після 2022 року масштаби зовнішнього переміщення населення суттєво зросли. Значна частина громадян виїхала до країн Європейського Союзу, отримавши тимчасовий захист та можливість працевлаштування.

Для оцінки масштабів зовнішньої міграції доцільно розглянути відповідні статистичні показники.

Таблиця 2.5

Зовнішня міграція населення України та її вплив на ринок праці у 2021-2024 рр.

Показник	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік
Кількість українців за кордоном, млн осіб	0,8	7,8	6,5	6,0
Особи під тимчасовим захистом у країнах ЄС, млн осіб	-	4,7	4,2	3,9
Грошові перекази в Україну, млрд дол. США	18,2	17,6	21,4	19,8
Частка жінок серед осіб, які виїхали за кордон, %	-	70	68	65

Джерело: складено автором за даними МОМ, УВКБ ООН, Світового банку та Держміграційної служби України.

Наведені дані свідчать, що зовнішня міграція стала одним із найпотужніших факторів трансформації українського ринку праці. Особливістю сучасної міграції є переважання жінок серед осіб, які перебувають за кордоном. Це спричинило скорочення пропозиції праці у сферах освіти, медицини, фінансових та адміністративних послуг. Одночасно значна частина громадян успішно інтегрувалася до ринків праці країн Європейського Союзу, що може ускладнити їх повернення до України у майбутньому.

Незважаючи на зазначені проблеми, сучасний розвиток трудової мобільності характеризується також низкою позитивних тенденцій. Однією з них є зростання готовності населення до професійної перекваліфікації. Воєнні умови стимулювали багатьох громадян до здобуття нових навичок та освоєння нових професій. Значна частина працівників адаптувалася до змін попиту на ринку праці та перейшла до більш затребуваних сфер діяльності.

Позитивною тенденцією є розвиток дистанційної та гнучкої зайнятості. Поширення цифрових технологій дозволяє працівникам виконувати трудові обов'язки незалежно від місця проживання, що значно розширює можливості працевлаштування. Водночас цифровізація ринку праці сприяє підвищенню професійної мобільності та створює нові можливості для залучення населення до економічної діяльності.

Ще однією тенденцією є зростання ролі внутрішньої трудової мобільності. У багатьох випадках внутрішньо переміщені особи успішно інтегрувалися у місцеві ринки праці, що сприяло частковому вирівнюванню регіональних диспропорцій. Разом із тим процес адаптації ВПО залишається складним та потребує подальшої підтримки з боку держави.

Важливим напрямом розвитку ринку праці стає посилення співпраці між роботодавцями, закладами освіти та державними інституціями. Усе більшого значення набувають програми професійної перепідготовки, грантові програми

для започаткування власної справи та заходи з підтримки зайнятості ветеранів війни. Саме ці категорії населення можуть стати важливим джерелом поповнення трудового потенціалу країни в умовах післявоєнного відновлення.

Особливу увагу необхідно приділяти майбутньому поверненню українських громадян з-за кордону. Успішна реінтеграція мігрантів на вітчизняний ринок праці може стати одним із ключових факторів економічного відновлення держави. Для цього необхідно створити конкурентоспроможні умови праці, забезпечити можливості професійного розвитку та підвищити рівень соціального захисту населення.

Таким чином, розвиток трудової мобільності в умовах воєнного стану супроводжується як значними проблемами, так і новими можливостями. До основних проблем належать скорочення трудового потенціалу, дефіцит кадрів, структурне безробіття, регіональні диспропорції та масштабна зовнішня міграція населення. Водночас позитивними тенденціями виступають зростання готовності до перекваліфікації, розвиток дистанційної зайнятості, посилення внутрішньої мобільності та активізація державної політики підтримки зайнятості.

2.3. Оцінка дисбалансів трудової мобільності на ринку праці України

Проведений аналіз сучасного стану ринку праці України та тенденцій розвитку трудової мобільності в умовах воєнного стану свідчить про наявність суттєвих дисбалансів у сфері використання трудових ресурсів. Незважаючи на поступове відновлення економічної активності, процеси перерозподілу робочої сили між регіонами, галузями та професіями залишаються недостатньо ефективними. Це проявляється у збереженні дефіциту кадрів у низці секторів економіки одночасно з наявністю безробіття та значної кількості економічно неактивного населення.

В умовах війни структурні проблеми ринку праці значно загострилися. Масове внутрішнє переміщення населення, зовнішня міграція, релокація підприємств та зміна потреб економіки спричинили формування нових дисбалансів, які безпосередньо впливають на рівень трудової мобільності населення. Саме тому важливим завданням є оцінка територіальних, професійно-кваліфікаційних та демографічних диспропорцій, що визначають сучасний стан українського ринку праці.

Територіальні дисбаланси трудової мобільності. Одним із найбільш помітних наслідків воєнних подій стало порушення рівноваги між регіональними ринками праці. Внутрішня міграція населення та переміщення підприємств спричинили нерівномірний розподіл трудових ресурсів між областями України. Частина регіонів зіткнулася з надмірним навантаженням на місцеві ринки праці через приплив внутрішньо переміщених осіб, тоді як інші регіони відчувають гострий дефіцит робочої сили.

Таблиця 2.6

Територіальні дисбаланси на ринку праці України у 2024 році

Показник	**Регіони з найвищими значеннями**	**Регіони з найнижчими значеннями**
Кількість вакансій	м. Київ, Львівська, Дніпропетровська області	Донецька, Херсонська області
Концентрація ВПО	Дніпропетровська, Харківська, Київська області	Закарпатська, Чернівецька області
Попит на працівників	м. Київ, Львівська область	Прифронтові регіони
Рівень конкуренції за вакансії	Прифронтові області	Київ та великі міста

Джерело: складено автором на основі даних Державної служби зайнятості України та Міністерства економіки України.

Наведені дані свідчать про суттєву нерівномірність територіального розподілу трудових ресурсів. Внаслідок цього потенціал трудової мобільності використовується не повною мірою, що негативно впливає на ефективність функціонування ринку праці.

Професійно-кваліфікаційні дисбаланси. Важливою проблемою сучасного ринку праці є невідповідність між структурою попиту на робочу силу та наявними професійними компетентностями населення. У багатьох випадках роботодавці не можуть знайти працівників необхідної кваліфікації навіть за наявності значної кількості осіб, які перебувають у пошуку роботи.

Після початку повномасштабної війни попит на робочу силу суттєво змінився. Найбільш затребуваними стали фахівці технічних спеціальностей, працівники будівельної галузі, водії, логісти, медичні працівники та представники робітничих професій. Одночасно частина спеціальностей гуманітарного та адміністративного профілю зіткнулася зі скороченням попиту.

Таблиця 2.7

Професійно-кваліфікаційні дисбаланси на ринку праці України

Професійна група	Попит роботодавців	Забезпеченість кадрами
Будівельники	Високий	Низька
Інженери	Високий	Низька
Медичні працівники	Високий	Середня
Водії та логісти	Високий	Низька
ІТ-фахівці	Високий	Середня
Адміністративний персонал	Середній	Висока

Джерело: складено автором на основі матеріалів Державної служби зайнятості України та досліджень ринку праці за 2024-2025 рр.

Таким чином, професійно-кваліфікаційні дисбаланси залишаються одним із головних обмежень ефективної трудової мобільності населення та свідчать про необхідність розвитку системи професійної перепідготовки кадрів.

Демографічні втрати та дефіцит трудового потенціалу. Суттєвий вплив на трудову мобільність населення здійснюють демографічні процеси. Війна призвела до скорочення чисельності працездатного населення через зовнішню міграцію, мобілізацію громадян до лав Збройних Сил України та природне скорочення населення.

Особливу загрозу становить тривале перебування значної частини українських громадян за кордоном. У разі їх неповернення після завершення війни дефіцит трудових ресурсів може стати одним із головних обмежень економічного відновлення держави.

Таблиця 2.8

Основні чинники скорочення трудового потенціалу України

Чинник	Вплив на ринок праці
Зовнішня міграція	Скорочення чисельності робочої сили
Внутрішнє переміщення населення	Регіональні дисбаланси зайнятості
Мобілізація	Дефіцит кадрів у цивільному секторі
Старіння населення	Зменшення економічно активного населення

Джерело: складено автором.

Аналіз наведених факторів свідчить, що проблема дефіциту трудового потенціалу має довгостроковий характер і потребує комплексних рішень у сфері зайнятості, міграційної політики та розвитку людського капіталу. Для узагальнення результатів проведеного дослідження доцільно здійснити SWOT-аналіз сучасного стану трудової мобільності населення України (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

SWOT-аналіз трудової мобільності населення України

Сильні сторони	**Слабкі сторони**
Високий освітній рівень населення	Відтік робочої сили за кордон
Висока адаптивність працівників	Дефіцит кадрів у ключових галузях
Готовність до перекваліфікації	Територіальні диспропорції
Розвиток цифрових форм зайнятості	Професійно-кваліфікаційні невідповідності
Можливості	**Загрози**
Післявоєнна відбудова економіки	Подальша еміграція населення
Залучення міжнародних інвестицій	Поглиблення дефіциту кадрів
Розвиток професійної освіти	Демографічне скорочення населення
Цифровізація ринку праці	Посилення конкуренції за робочу силу

Джерело: складено автором.

Результати SWOT-аналізу свідчать, що Україна має значний потенціал для розвитку трудової мобільності, проте його реалізація потребує подолання низки структурних проблем ринку праці.

Отже, проведена оцінка дисбалансів трудової мобільності дозволила виявити ключові проблеми функціонування українського ринку праці. Найбільш суттєвими серед них є територіальні диспропорції, професійно-кваліфікаційні невідповідності та скорочення трудового потенціалу країни. Водночас наявність значного людського капіталу, розвиток цифрових технологій та перспективи післявоєнного відновлення створюють передумови для підвищення трудової мобільності населення.

РОЗДІЛ 3. ОБҐРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Удосконалення державної політики сприяння трудовій мобільності

В умовах воєнного стану та майбутнього післявоєнного відновлення України особливого значення набуває формування ефективної державної політики у сфері розвитку трудової мобільності населення. Проведений у другому розділі аналіз показав, що сучасний ринок праці характеризується низкою дисбалансів, серед яких дефіцит кваліфікованих кадрів, нерівномірний територіальний розподіл трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційні невідповідності та скорочення трудового потенціалу внаслідок зовнішньої міграції населення. За таких умов саме державна політика повинна забезпечити створення необхідних інституційних та економічних передумов для активізації трудової мобільності.

Метою державної політики у сфері трудової мобільності має стати забезпечення ефективного перерозподілу робочої сили між регіонами та галузями економіки відповідно до потреб ринку праці. При цьому особлива увага повинна приділятися створенню умов для професійної адаптації працівників, стимулюванню територіального переміщення населення та підвищенню конкурентоспроможності робочої сили.

Одним із ключових напрямів удосконалення державної політики є модернізація системи зайнятості населення. У сучасних умовах діяльність державних інституцій має бути орієнтована не лише на соціальну підтримку безробітних, але й на активне сприяння працевлаштуванню та професійній адаптації громадян. Особливого значення набуває розвиток активних програм

ринку праці, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників, професійну перепідготовку та підтримку підприємницьких ініціатив.

Важливим інструментом підвищення трудової мобільності є розвиток системи професійного навчання та перекваліфікації населення. Враховуючи швидкі зміни структури економіки та зростання попиту на нові професії, необхідно забезпечити тіснішу взаємодію між закладами освіти, роботодавцями та державними установами. Програми професійного навчання повинні формуватися з урахуванням актуальних потреб ринку праці та перспектив післявоєнного відновлення країни.

Особливу роль у розвитку трудової мобільності відіграє підтримка територіального переміщення працівників. Проведений аналіз показав, що однією з причин збереження регіональних дисбалансів є недостатня готовність населення до переїзду через значні фінансові витрати та житлові проблеми. У зв'язку з цим доцільним є впровадження механізмів державної підтримки осіб, які змінюють місце проживання з метою працевлаштування. Така підтримка може передбачати часткову компенсацію витрат на переїзд, оренду житла або тимчасове проживання в новому регіоні.

Окремого значення набуває політика інтеграції внутрішньо переміщених осіб у місцеві ринки праці. Незважаючи на значні масштаби внутрішньої міграції, рівень зайнятості ВПО залишається нижчим порівняно із середніми показниками по країні. Для підвищення ефективності їх працевлаштування необхідно розширювати програми професійного навчання, стимулювати роботодавців до створення нових робочих місць та забезпечувати доступ до консультаційних послуг щодо працевлаштування.

Важливим напрямом удосконалення державної політики є цифровізація ринку праці. Використання сучасних цифрових технологій дозволяє значно спростити процес пошуку роботи та підвищити прозорість інформації про

потреби роботодавців. Створення єдиної цифрової платформи зайнятості сприятиме оперативному обміну інформацією між учасниками ринку праці та скороченню інформаційних бар'єрів, які стримують мобільність населення.

Значна увага повинна приділятися питанням повернення українських громадян з-за кордону. В умовах скорочення трудового потенціалу країни успішна реінтеграція трудових мігрантів може стати важливим джерелом поповнення робочої сили. Для цього необхідно створювати конкурентоспроможні умови праці, забезпечувати можливості професійного розвитку та підтримувати розвиток малого і середнього підприємництва.

З метою узагальнення запропонованих напрямів удосконалення державної політики доцільно систематизувати їх у вигляді таблиці.

Таблиця 3.1

Напрями удосконалення державної політики сприяння трудовій мобільності населення

Напрям державної політики	Основні заходи	Очікуваний результат
Розвиток активної політики зайнятості	Професійне консультування, підтримка працевлаштування, розвиток підприємництва	Зниження рівня безробіття
Професійна перепідготовка населення	Ваучерні програми, короткострокове навчання, цифрові курси	Усунення кваліфікаційних дисбалансів
Підтримка територіальної мобільності	Компенсація переїзду та оренди житла	Перерозподіл трудових ресурсів між регіонами
Інтеграція внутрішньо переміщених осіб	Програми зайнятості та адаптації ВПО	Підвищення рівня зайнятості переселенців
Цифровізація ринку праці	Єдина цифрова платформа вакансій та навчання	Підвищення доступності інформації
Повернення трудових мігрантів	Програми реінтеграції та підтримки бізнесу	Збереження трудового потенціалу країни

Джерело: розроблено автором.

Запропоновані напрями удосконалення державної політики мають комплексний характер та спрямовані на подолання основних дисбалансів,

виявлених у процесі аналізу ринку праці України. Їх реалізація сприятиме підвищенню професійної та територіальної мобільності населення, більш ефективному використанню трудового потенціалу країни та створенню передумов для сталого соціально-економічного розвитку. У свою чергу, практична реалізація зазначених заходів потребує формування цілісного механізму підвищення трудової мобільності, який буде розроблено в наступному підрозділі.

3.2. Формування комплексного механізму підвищення трудової мобільності населення

Ефективне функціонування ринку праці значною мірою залежить від здатності робочої сили адаптуватися до змін економічного середовища та оперативно реагувати на структурні трансформації в економіці. Проведений у попередніх розділах аналіз засвідчив, що сучасний ринок праці України характеризується територіальними дисбалансами, професійно-кваліфікаційними невідповідностями та дефіцитом трудових ресурсів у низці галузей економіки. У зв'язку з цим виникає необхідність формування комплексного механізму підвищення трудової мобільності населення, який забезпечить ефективний перерозподіл робочої сили відповідно до потреб економічного розвитку держави.

На відміну від окремих заходів державної політики, механізм підвищення трудової мобільності повинен поєднувати взаємопов'язані інструменти впливу на поведінку учасників ринку праці та забезпечувати узгоджену взаємодію державних органів, роботодавців, освітніх установ і працівників. Такий підхід дозволить комплексно впливати на основні причини недостатньої мобільності населення та сприятиме більш ефективному використанню трудового потенціалу країни.

Запропонований механізм доцільно будувати на основі чотирьох взаємопов'язаних блоків: освітнього, економічного, інформаційного та інституційного (рис. 3.1).

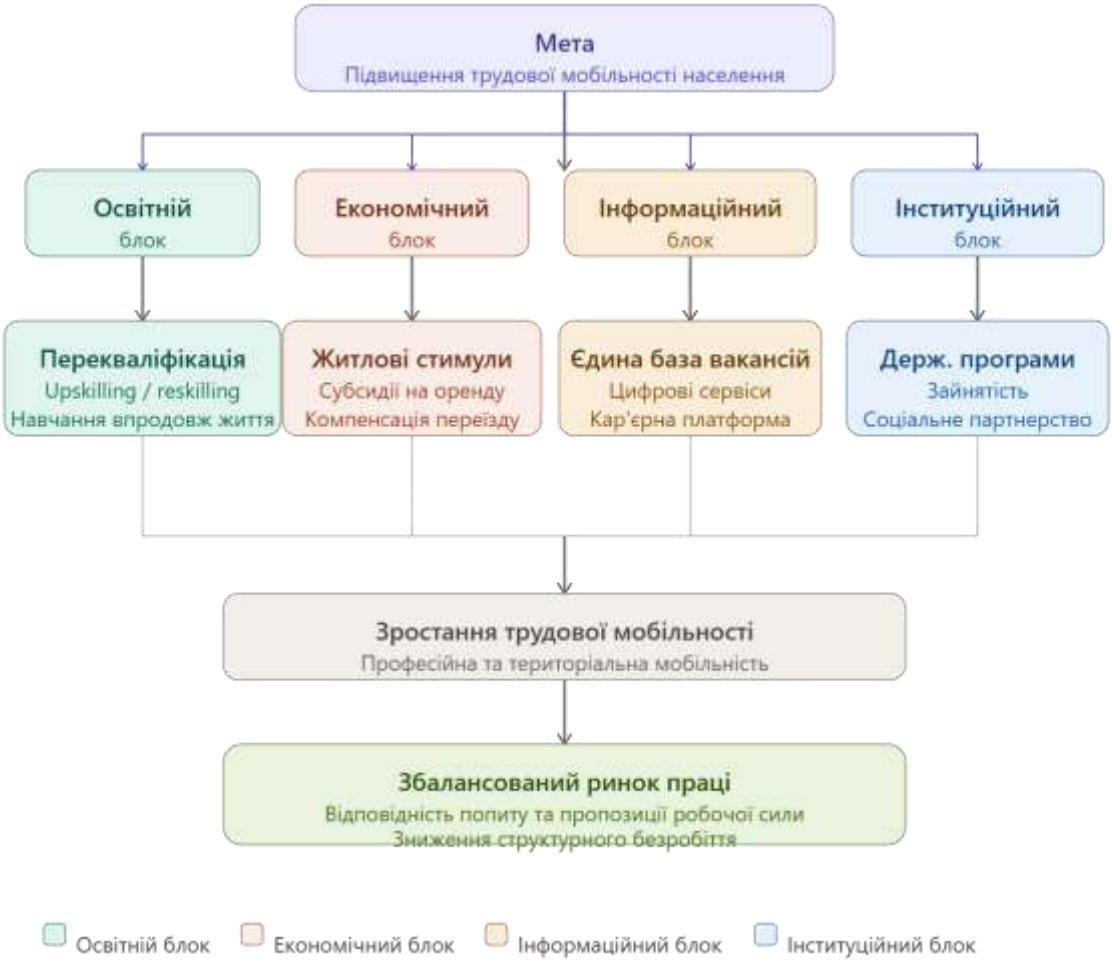


Рис. 3.1 Комплексний механізм підвищення трудової мобільності населення

Першим елементом механізму виступає освітній блок, який спрямований на підвищення професійної мобільності населення. Його основною метою є забезпечення відповідності професійних компетентностей працівників сучасним потребам ринку праці. Реалізація цього напряму передбачає розвиток системи безперервної освіти, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації

працівників. Особливого значення набуває формування цифрових компетентностей, які стають необхідною умовою конкурентоспроможності працівників у сучасній економіці.

Другим складником механізму є економічний блок, який передбачає створення матеріальних стимулів для підвищення мобільності населення. Однією з головних перешкод для міжрегіонального переміщення працівників залишаються значні фінансові витрати, пов'язані з переїздом та облаштуванням на новому місці проживання. Саме тому важливими інструментами цього блоку є часткова компенсація витрат на переїзд, підтримка оренди житла, а також розвиток програм доступного житла для працівників, які змінюють регіон працевлаштування.

Наступним елементом є інформаційний блок, спрямований на зменшення інформаційної асиметрії на ринку праці. Недостатня поінформованість громадян про наявні вакансії, можливості професійного навчання та державні програми підтримки істотно обмежує мобільність населення. Для усунення цих проблем доцільним є створення єдиної цифрової платформи трудової мобільності, яка об'єднуватиме інформацію про вакансії, освітні програми, регіональні потреби у кадрах та механізми державної підтримки.

Важливу роль у функціонуванні механізму відіграє інституційний блок, який забезпечує нормативно-правову та організаційну основу реалізації заходів щодо підвищення трудової мобільності. Його основними складовими є державна політика зайнятості, діяльність служби зайнятості, співпраця між роботодавцями та закладами освіти, а також розвиток соціального партнерства між усіма учасниками ринку праці.

Для більш детальної характеристики запропонованого механізму доцільно визначити основні функції кожного з його елементів (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Характеристика складових комплексного механізму підвищення трудової мобільності населення

Складова механізму	**Основні інструменти**	**Очікуваний результат**
Освітній блок	Перекваліфікація, професійне навчання, цифрові навички	Підвищення професійної мобільності
Економічний блок	Компенсація переїзду, житлові програми	Зростання територіальної мобільності
Інформаційний блок	Єдина цифрова платформа, кар'єрне консультування	Зменшення інформаційних бар'єрів
Інституційний блок	Державні програми зайнятості, соціальне партнерство	Підвищення ефективності регулювання ринку праці

Джерело: розроблено автором.

Запропонований механізм має комплексний характер і передбачає одночасний вплив на основні чинники, які визначають мобільність населення. Його впровадження сприятиме не лише підвищенню рівня професійної та територіальної мобільності працівників, але й забезпечить більш ефективне узгодження попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Особливого значення реалізація запропонованого механізму набуває в умовах післявоєнного відновлення України. Очікуване зростання потреби у працівниках будівельної галузі, промисловості, транспорту, енергетики та сфери послуг вимагатиме швидкого перерозподілу трудових ресурсів між регіонами та секторами економіки. Саме тому формування ефективного механізму

підвищення трудової мобільності повинно розглядатися як один із пріоритетних напрямів державної соціально-економічної політики.

Отже, запропонований комплексний механізм підвищення трудової мобільності населення базується на поєднанні освітніх, економічних, інформаційних та інституційних інструментів впливу. Його реалізація сприятиме усуненню виявлених дисбалансів ринку праці, підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та створенню передумов для сталого економічного розвитку України в умовах післявоєнного відновлення.

ВИСНОВКИ

У процесі виконання дипломної роботи було досліджено теоретичні засади трудової мобільності населення, проаналізовано сучасний стан трудової мобільності на ринку праці України та обґрунтовано напрями її підвищення в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення економіки.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що трудова мобільність є важливим елементом функціонування ринку праці, який забезпечує адаптацію робочої сили до змін соціально-економічного середовища та сприяє ефективному розподілу трудових ресурсів між регіонами, галузями та видами економічної діяльності. Узагальнення наукових підходів дозволило визначити трудову мобільність як процес переміщення працівників між робочими місцями, професіями, підприємствами або територіями з метою більш повного використання трудового потенціалу та задоволення потреб ринку праці.

У першому розділі роботи було досліджено економічну сутність трудової мобільності, її основні види та форми. Встановлено, що трудова мобільність виконує важливі економічні та соціальні функції, сприяючи підвищенню ефективності зайнятості населення, скороченню безробіття та забезпеченню збалансованого розвитку ринку праці. Визначено, що на рівень трудової мобільності впливають економічні, соціально-демографічні, освітньо-професійні, інституційні та воєнні фактори. Особливого значення в сучасних умовах набули наслідки повномасштабної війни, які суттєво змінили масштаби та напрями переміщення трудових ресурсів в Україні.

Дослідження зарубіжного досвіду засвідчило, що ефективна політика розвитку трудової мобільності базується на поєднанні активної політики зайнятості, професійної перепідготовки кадрів, підтримки міжрегіонального переміщення працівників та використання сучасних цифрових інструментів

ринку праці. Встановлено, що найбільш результативними є практики Німеччини, Швеції, Польщі та інших країн Європейського Союзу, які можуть бути адаптовані до українських умов.

У другому розділі проведено аналіз сучасного стану трудової мобільності на ринку праці України. Виявлено, що після початку повномасштабного вторгнення відбулися суттєві трансформації у сфері зайнятості населення. Масштабне внутрішнє переміщення населення, релокація підприємств, зовнішня міграція громадян та структурні зміни економіки спричинили формування нових тенденцій розвитку трудової мобільності. Встановлено, що сучасний ринок праці характеризується поступовою адаптацією до воєнних умов, однак зберігаються значні дисбаланси між попитом і пропозицією робочої сили.

Результати аналізу дозволили визначити основні проблеми розвитку трудової мобільності в Україні. Серед них найбільш вагомими є дефіцит кваліфікованих кадрів у ключових галузях економіки, професійно-кваліфікаційні невідповідності, регіональні диспропорції зайнятості, скорочення трудового потенціалу внаслідок зовнішньої міграції населення та недостатня ефективність механізмів підтримки міжрегіональної мобільності працівників. Встановлено, що найбільший попит на робочу силу формується у сферах будівництва, промисловості, транспорту, логістики, медицини та інформаційних технологій, тоді як пропозиція робочої сили не завжди відповідає потребам роботодавців.

У ході дослідження здійснено оцінку дисбалансів трудової мобільності на ринку праці України. Виявлено територіальні диспропорції у розміщенні трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційні розриви між попитом та пропозицією робочої сили, а також демографічні втрати, що негативно впливають на забезпечення економіки трудовими ресурсами. Проведений SWOT-аналіз показав, що поряд із наявними проблемами Україна має значний потенціал для розвитку трудової мобільності завдяки високому освітньому рівню

населення, здатності працівників до адаптації та перспективам післявоєнного відновлення економіки.

У третьому розділі обґрунтовано напрями підвищення трудової мобільності населення на ринку праці. Запропоновано комплекс заходів щодо удосконалення державної політики сприяння трудовій мобільності, який передбачає розвиток активних програм зайнятості, розширення можливостей професійної перепідготовки населення, підтримку територіальної мобільності працівників, цифровізацію ринку праці та створення умов для повернення українських громадян з-за кордону.

Ключовим результатом дослідження стало формування комплексного механізму підвищення трудової мобільності населення, який включає освітній, економічний, інформаційний та інституційний блоки. Реалізація запропонованого механізму сприятиме підвищенню професійної та територіальної мобільності працівників, скороченню кадрового дефіциту, зменшенню регіональних дисбалансів та більш ефективному використанню трудового потенціалу держави.

Таким чином, поставлену мету роботи досягнуто, а визначені завдання виконано в повному обсязі. Проведене дослідження підтвердило, що підвищення трудової мобільності населення є важливою передумовою забезпечення збалансованого розвитку ринку праці, підвищення рівня зайнятості населення та успішного післявоєнного відновлення економіки України. Практична реалізація запропонованих рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, зміцненню людського капіталу та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку держави.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Близнюк В. В. Ринок праці України в умовах воєнного стану: виклики та перспективи. Київ: НАН України, 2023.
2. Бондар І. К. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ: Центр учбової літератури, 2022.
3. Васильченко В. С. Ринок праці. Київ: КНЕУ, 2021.
4. Вишневська О. М. Управління трудовими ресурсами в умовах трансформації економіки. Миколаїв: МНАУ, 2023.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Знання, 2021.
6. Грішнова О. А. Людський розвиток. Київ: КНЕУ, 2022.
7. Державна служба зайнятості України. Аналітична та статистична інформація. URL: Державна служба зайнятості України
8. Державна служба зайнятості України. Основні тренди ринку праці в умовах війни. URL: Основні тренди ринку праці
9. Державна служба зайнятості України. Ринок праці в умовах повномасштабної війни: результати національного дослідження та прогноз на 2026 рік. URL: Державна служба зайнятості України
10. Державна служба статистики України. Економічна активність населення України. URL: Державна служба статистики України
11. Долішній М. І. Регіональна економіка. Львів: ІРД НАН України, 2021.
12. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / за ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2022.
13. Жадан І. В. Вплив внутрішньої міграції на регіональні ринки праці України. Економіка та держава. 2023. № 11. С. 45-51.
14. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI.
15. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII.
16. Качан Є. П. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка. Київ: Знання, 2021.

17. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів. Київ: КНЕУ, 2022.
18. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI століття: новітні тенденції, виклики та перспективи. Київ: КНЕУ, 2023.
19. Лібанова Е. М. Вимушена міграція та ринок праці України в умовах війни. Демографія та соціальна економіка. 2023. № 2. С. 3-17.
20. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: сучасні виклики. Київ: Інститут демографії та проблем якості життя НАН України, 2023.
21. Малиновська О. А. Міграційна політика України в умовах війни. Київ: НІСД, 2023.
22. Міністерство економіки України. Аналіз ринку праці України. URL: Міністерство економіки України
23. Міністерство економіки України. Підсумки діяльності Державної служби зайнятості за 2025 рік. URL: Міністерство економіки України
24. Мобільність робочої сили в Україні: тенденції та наслідки: монографія / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: НАН України, 2022.
25. Національний банк України. Інфляційний звіт. Київ, 2024.
26. Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD). Economic Outlook for Ukraine 2024. Paris, 2024.
27. Петрова І. Л. Ринок праці України: сучасний стан та перспективи розвитку. Київ: КНЕУ, 2022.
28. Пирожков С. І. Людський потенціал та розвиток економіки України. Київ: НАН України, 2021.
29. Праця України у воєнний та повоєнний період: колективна монографія. Київ : Інститут економіки НАН України, 2024.
30. Про внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 № 1706-VII.
31. Ринок праці України 2024-2025: результати дослідження роботодавців і безробітних. URL: Дослідження ринку праці 2024-2025
32. Семів Л. К. Регіональні ринки праці України. Львів: ІРД НАН України,

2021.

33. Соціально-трудові відносини в умовах воєнного стану: монографія / за ред. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2024.
34. Сталий розвиток ринку праці України в умовах післявоєнного відновлення: монографія. Київ: НАН України, 2024.
35. Україна: швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення (RDNA4). Вашингтон: Світовий банк, 2025.
36. Український ринок праці під час війни: демографічні виклики та структурні зміни. URL: Укрінформ - ринок праці в умовах війни
37. Human Development Report 2024. New York: UNDP, 2024.
38. ILO. Global Employment Trends for Youth 2024. Geneva, 2024.
39. ILO. World Employment and Social Outlook 2024. Geneva, 2024.
40. International Labour Organization. Labour Market Transitions in Europe. Geneva, 2023.
41. International Organization for Migration. Ukraine Internal Displacement Report 2024. Geneva, 2024.
42. International Organization for Migration. World Migration Report 2024. Geneva, 2024.
43. Labour Market Assessment Ukraine 2024-2025. Helvetas Swiss Intercooperation, 2025.
44. OECD Employment Outlook 2024. Paris: OECD Publishing, 2024.
45. OECD Labour Mobility and Regional Development. Paris: OECD Publishing, 2023.
46. Skills and Jobs in the Green Transition. OECD Publishing, 2024.
47. The Future of Jobs Report 2025. Geneva: World Economic Forum, 2025.
48. The Global Competitiveness Report 2024. Geneva: World Economic Forum, 2024.
49. The State of Global Mobility in 2024. International Labour Organization, 2024.
50. United Nations. World Social Report 2024. New York, 2024.
51. World Bank. Europe and Central Asia Economic Update 2024. Washington,

2024.

52. World Bank. Migration and Development Brief 2024. Washington, 2024.
53. World Bank. Ukraine Rapid Damage and Needs Assessment 2025. Washington, 2025.
54. World Employment and Social Outlook: Trends 2025. Geneva: ILO, 2025.
55. World Migration Report 2024. Geneva: International Organization for Migration, 2024.