

Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет економічних наук
Кафедра економічної теорії

Кваліфікаційна робота

освітній ступінь – бакалавр

на тему: **«РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»**

Виконала: студентка 4-го року навчання,
Спеціальність: 051 «Економіка»

Кривошей Катерина Сергіївна

Керівник Седляр Д.О.
кандидат економічних наук

Рецензент Шульга О.А.
(прізвище та ініціали)

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою _____

Секретар ЕК _____
«____» _____ 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	6
1.1. Сутність, структура та функції ринку праці	6
1.2. Фактори формування та розвитку ринку праці.....	14
РОЗДІЛ 2 ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	22
2.1. Тенденції та особливості ринку праці в Україні в умовах воєнного стану.....	22
2.2. Проблеми ринку праці в Україні в умовах воєнного стану	32
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	39
3.1. Державне регулювання ринку праці в Україні в умовах воєнного стану ..	39
3.2. Міжнародне співробітництво та інтеграція України у світовий ринок праці	48
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	59
ДОДАТКИ.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. Фундаментальною проблемою в сучасних умовах економічного розвитку є забезпечення ефективного функціонування ринку праці. Ринок праці є важливою складовою національної економіки, від ефективності його функціонування залежить рівень економічного розвитку держави, добробут населення та соціальна стабільність суспільства.

В умовах воєнного стану ринок праці в Україні зазнає суттєвих змін, що проявляються у трансформації його структури, зміні рівня зайнятості населення та механізмів державного регулювання. За таких умов особливо важливим є аналіз розвитку ринку праці в умовах воєнного стану, який дає можливість визначити основні тенденції його функціонування, виявити наявні проблеми та окреслити перспективи подальшого розвитку. Крім того, дослідження сучасного стану ринку праці є важливим для розроблення ефективної державної політики у сфері зайнятості, зменшення негативних соціально-економічних наслідків та створення передумов для стабільного розвитку економіки України.

Значний внесок у дослідження теоретичних засад ринку праці зробили такі вітчизняні вчені, як Калина А.В., Чернявська О.В., Кваша О.С., Юрчик І.Б., Марчук О.Г., Федунчик Л.Г. та багато інших. У своїх працях вони досліджують різні аспекти ринку праці, включаючи тенденції зайнятості, проблеми безробіття, нерівності та взаємодію між освітою та працевлаштуванням. Проте в умовах воєнного стану ринок праці в Україні набуває нових особливостей, дослідженням яких займаються такі вчені, як Костенко Ю.О., Пищуліна О.М., Короленко О.Б., Мантур-Чубата О.С., Азьмук Н.А., Новак І.М. та інші.

Об'єктом дослідження є ринок праці, тоді як **предметом** – тенденції розвитку та особливості ринку праці в Україні в умовах воєнного стану.

Мета даної кваліфікаційної роботи – з'ясувати сутність ринку праці та фактори, які на нього впливають, проаналізувати вплив воєнного стану на український ринок праці через виокремлення тенденцій, особливостей та

проблем функціонування вітчизняного ринку праці, а також визначити основні напрямки його подальшого розвитку.

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

- визначити сутність, структуру та функції ринку праці;
- охарактеризувати фактори формування та розвитку ринку праці;
- дослідити основні тенденції та особливості ринку праці в Україні в умовах воєнного стану;
- визначити основні проблеми ринку праці в Україні в умовах воєнного стану;
- проаналізувати державне регулювання розвитку ринку праці в Україні в умовах воєнного стану;
- дослідити роль міжнародного співробітництва та інтеграції України у світовий ринок праці.

У процесі дослідження теоретичних і практичних основ ринку праці були використані різноманітні методи, способи та підходи наукового пізнання явищ і процесів. Метод збору інформації застосовано для вивчення сутності ринку праці, основних показників його функціонування та способів його регулювання. Метод аналізу використано для оцінки сучасного стану ринку праці та дослідження динаміки його основних показників. Методи обробки інформації дали змогу здійснити систематизацію та групування отриманих даних, а також представити результати дослідження у вигляді таблиць і графічних матеріалів. Послідовність та обґрунтованість дослідження забезпечувалися застосуванням методу логічного узагальнення.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у поглибленому дослідженні теоретичних і практичних аспектів функціонування ринку праці в Україні в умовах воєнного стану, виявленні основних тенденцій та проблем його розвитку, а також обґрунтуванні напрямів стабілізації й відновлення ринку праці в сучасних соціально-економічних умовах.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що вони дають змогу оцінити основні тенденції розвитку ринку праці в Україні в умовах воєнного стану, а також можуть бути використані під час формування заходів щодо підвищення зайнятості населення, зниження рівня безробіття та подолання дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили.

Апробація результатів дослідження. Результати проведеного дослідження пройшли апробацію на Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених «Актуальні соціально-економічні проблеми в умовах невизначеності», м. Київ, 17 квітня 2026 року (підготовлено тези «Ключові проблеми ринку праці в Україні в умовах воєнного стану»).

Завдання, що вирішувались у дослідженні даної проблеми зумовили таку **структуру** роботи: вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел із 70 найменувань, два додатки. Загальний обсяг роботи – 72 сторінки.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Сутність, структура та функції ринку праці

Ринок праці займає важливе місце в системі ринкової економіки, оскільки саме на ньому формуються попит і пропозиція на специфічний товар «робоча сила». Його функціонування тісно пов'язане з іншими видами ринків – товарів і послуг, капіталу, сировини, цінних паперів. Водночас ефективне функціонування цих ринків неможливе без ринку праці, адже саме він забезпечує економіку основним ресурсом – робочою силою [1, с. 105].

В економічній теорії існує кілька підходів до трактування сутності ринку праці:

1) З точки зору класичної теорії, представниками якої є А. Сміт, Д. Рікардо та інші, праця розглядається як об'єкт купівлі-продажу, а ринкова система вважається саморегульованою й здатною самостійно забезпечувати повне використання трудових ресурсів.

2) Кейнсіанська теорія, засновником якої є Дж. М. Кейнс, наголошує на необхідності державного втручання в регулювання ринку праці. Відповідно до цього підходу, рівень зайнятості залежить від сукупного попиту на товари, послуги і трудові ресурси, на який держава може впливати за допомогою економічної політики.

3) Марксистська теорія визначає ринок праці як особливий вид ринку, де робоча сила виступає специфічним товаром. Особливість цього товару полягає в тому, що у процесі праці він створює нову вартість, тоді ж як інші ресурси лише передають свою вартість готовій продукції. Також працівники можуть впливати на рівень заробітної плати і співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці.

4) Неокласична концепція ґрунтується на принципі саморегулювання ринку праці через механізм заробітної плати. Так, якщо попит на працівників перевищує пропозицію робочої сили, рівень оплати праці зростає. Коли ж пропозиція праці є більшою за попит, виникає безробіття і роботодавці мають

можливість наймати працівників на менш вигідних умовах, знижуючи ставки заробітної плати. Таким чином ринок поступово досягає рівноважного стану.

5) Інституціоналістська теорія розглядає ринок праці з урахуванням особливостей розвитку окремих галузей, професій і соціально-демографічних груп населення. Основна увага приділяється структурі робочої сили, відмінностям в умовах праці та диференціації рівня заробітної плати [2, с. 19-20].

У широкому розумінні ринок праці являє собою систему соціально-економічних відносин, які виникають між працівниками й роботодавцями у процесі купівлі та продажу робочої сили.

Варто зазначити, що поняття «ринок праці» часто ототожнюють із поняттям «ринок робочої сили», але незважаючи на їхню схожість, між ними існує певна відмінність. Так, ринок праці охоплює відносини, що пов'язані із зайнятістю населення, тоді як ринок робочої сили включає не тільки зайнятих працівників, а й також безробітних, які пропонують свою працю на ринку.

Щодо правового регулювання ринку праці в Україні, то воно здійснюється відповідно до положень Закону України «Про зайнятість населення». У ньому визначено ключові напрями державного регулювання зайнятості населення, врегульовано права та обов'язки працівників і роботодавців, а також встановлено засоби державного впливу на трудову сферу. Саме цей закон є базовим нормативно-правовим актом, який забезпечує правові основи функціонування ринку праці в Україні [3].

Також важливо зазначити, що до основних елементів ринку праці належать:

- товар, який є об'єктом купівлі-продажу;
- попит і пропозиція робочої сили;
- ціна робочої сили [2, с. 11].

Що стосується такого елементу ринку праці, як товар, то у науковій літературі відсутній єдиний підхід до його визначення. Серед основних варіантів виокремлюють працю, робочу силу та послуги праці, однак найбільш поширеною є точка зору, відповідно до якої товаром на ринку праці виступає саме

робоча сила. Вона охоплює фізичні, професійні та інтелектуальні здібності людини, що використовуються під час виконання трудової діяльності, виробництва продукції та надання послуг [2, с. 11].

Попит на ринку праці – це потреба роботодавців у працівниках, яка підкріплена їхніми фінансовими можливостями щодо найму. Він відображає обсяг і структуру потреби в робочій силі та залежить від кількості створених робочих місць, фонду оплати праці й виробничих потреб підприємств. Розрізняють сукупний та індивідуальний попит. Так, сукупний попит формується всіма підприємствами, установами та організаціями, які функціонують на ринку праці, тоді ж як індивідуальний попит характеризує потребу окремого роботодавця в залученні працівників [4, с. 22].

Натомість пропозиція робочої сили – це кількість праці, яку населення готове запропонувати на ринку за певного рівня заробітної плати. Вона визначається чисельністю працездатного населення та його бажанням і можливістю працювати. Обсяг пропозиції робочої сили також залежить від віку, статі, рівня освіти, професійної підготовки, кваліфікації, стану здоров'я та інших соціально-економічних характеристик трудових ресурсів.

Слід зазначити, що співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією в певний період часу формує кон'юнктуру ринку праці, яка визначає рівень зайнятості населення і впливає на формування заробітної плати в різних видах економічної діяльності. Так, залежно від стану ринку праці виокремлюють такі типи кон'юнктури:

- працедефіцитна, що характеризується нестачею робочої сили, коли попит на працівників перевищує їхню пропозицію;
- праценадлишкова, яка виникає за умов перевищення пропозиції робочої сили над попитом, що супроводжується високим рівнем безробіття;
- рівноважна спостерігається тоді, коли попит на робочу силу відповідає її пропозиції (рис. 1.1).



Рис. 1.1 Основні типи кон'юктури ринку праці (складено автором за даними [4, с. 24]).

Співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці визначається впливом економічних, соціальних і політичних факторів, рівнем заробітної плати, доходами населення та загальним станом економіки. Залежність цих величин графічно зображена на рис. 1.2.

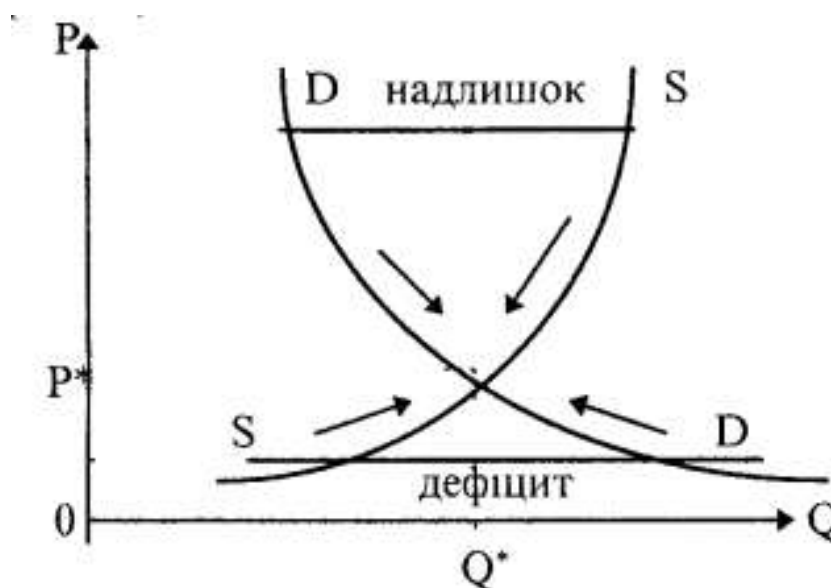


Рис. 1.2 Кон'юнктура ринку праці [5, с. 7].

З рисунка 1.2 випливає, що зі зниженням реальної заробітної плати роботодавці, як правило, збільшують попит на робочу силу. У той же час нижчий рівень оплати праці зменшує мотивацію населення до працевлаштування та може спричиняти нестачу працівників на ринку праці. Натомість

підвищення реальної заробітної плати стимулює зростання пропозиції робочої сили, однак у такому випадку кількість осіб, готових працювати, може перевищувати потреби роботодавців, що призводить до виникнення безробіття.

У точці перетину кривих попиту та пропозиції формується ринкова рівновага – стан, за якого потреба роботодавців у працівниках відповідає кількості людей, готових працювати. Варто зазначити, що у реальній економіці досягнення повної рівноваги є малоімовірним, оскільки на ринок праці постійно впливають економічні, соціальні й демографічні чинники.

Щодо такого елементу ринку праці, як ціна робочої сили, то вона виступає у формі заробітної плати, тобто винагороди, як правило, у грошовому вигляді, яку роботодавець виплачує працівникові відповідно до умов трудового договору за виконану роботу. Рівень заробітної плати має бути таким, щоб забезпечувати можливість придбання необхідних товарів і послуг, а також задоволення основних життєвих потреб працівника, зокрема:

- зберігати працездатність працівника та забезпечувати належний рівень його професійного розвитку й підготовки;
- сприяти утриманню сім'ї та вихованню дітей, що є важливою умовою відтворення трудового потенціалу;
- гарантувати прийнятний рівень життя, можливості культурного розвитку та виконання соціальних функцій у суспільстві [2, с. 14].

Заробітна плата як ринкова форма оцінювання праці формується під впливом взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці, а також у процесі узгодження інтересів роботодавців і працівників. Кожна зі сторін прагне максимізувати власні вигоди та мінімізувати витрати. Для роботодавця результатом використання найманої праці є дохід, створений працівником, тоді як основними витратами виступають витрати на оплату праці у вигляді заробітної плати. Для працівника, навпаки, основним джерелом доходу є заробітна плата, а витратами – затрачений робочий час, фізичні та розумові зусилля, а також відмова від альтернативних способів використання часу,

зокрема відпочинку та дозвілля. Саме взаємне співвідношення вигод і витрат для обох сторін визначає формування ринкового рівня ціни праці.

У структурі суб'єктів ринку праці основними учасниками є роботодавці, наймані працівники та посередники між ними, зокрема держава, профспілки і об'єднання роботодавців. Так, наймані працівники пропонують на ринку свою робочу силу та формують економічно активне й зайняте населення. Найманий працівник насамперед повинен бути готовим і спроможним брати особисту участь у соціально-трудових відносинах, а також мати сформоване уявлення щодо способів та характеру своєї участі в них. Роботодавцями виступають фізичні та юридичні особи, а також держава, яка може діяти як колективний роботодавець і використовувати найману працю у своїй діяльності. Саме роботодавці формують попит на робочу силу та забезпечують її оплату [6, с. 108].

Держава як суб'єкт ринку праці відіграє важливу роль у його функціонуванні, вона створює нормативно-правову базу для регулювання трудових відносин і контролює дотримання трудового законодавства. Крім того, у взаємодії з профспілками та об'єднаннями роботодавців держава бере участь у реалізації політики зайнятості, організації професійної підготовки та перепідготовки кадрів.

Також держава здійснює вплив на ринок праці шляхом реалізації соціальної та економічної політики, спрямованої на соціальний захист громадян. Виконуючи гарантійну функцію, вона забезпечує громадянам мінімальний рівень соціального захисту через систему державних стандартів і нормативів, до яких належать прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата, мінімальний розмір пенсії, соціальні допомоги та інші виплати.

Окреме значення має роль держави як посередника у вирішенні трудових конфліктів. У разі виникнення спорів вона сприяє проведенню переговорів, тлумаченню положень угод і застосуванню процедур врегулювання та трудового посередництва. У багатьох країнах саме такі механізми за участю третьої сторони є основним способом врегулювання трудових конфліктів.

Варто зазначити, що функціонування ринку праці також розглядається через його структурні складові, зокрема поділ на зовнішній і внутрішній ринки. Зовнішній ринок праці охоплює відносини між працівниками та роботодавцями на рівні країни, регіону або окремої галузі. Він пов'язаний із процесами найму працівників певної професії чи спеціальності, що потребує чіткого визначення змісту роботи та професійних вимог. На зовнішньому ринку праці важливу роль відіграють галузеві та професійні профспілки, які представляють інтереси працівників у різних сферах діяльності. Однією з характерних ознак такого ринку є висока мобільність робочої сили, тобто можливість працівників вільно змінювати місце роботи залежно від умов праці та рівня оплати.

Натомість внутрішній ринок праці являє собою систему трудових відносин, що формується в межах окремого підприємства. У його межах розподіл працівників, умови праці та рівень заробітної плати визначаються відповідно до внутрішніх правил, процедур і кадрової політики підприємства. Для внутрішнього ринку праці характерний рух працівників усередині організації, тобто переміщення між посадами та робочими місцями. Такі переміщення можуть бути горизонтальними або вертикальними. Горизонтальне переміщення передбачає зміну робочого місця без підвищення посади чи зміни рівня кваліфікації. Вертикальне переміщення пов'язане з кар'єрним зростанням, підвищенням посади або переходом на роботу, що потребує вищого рівня професійної підготовки [2, с. 15-16].

Внутрішній і зовнішній ринки праці взаємопов'язані між собою, оскільки зміни на одному з них впливають на функціонування іншого.

Крім того, у практиці функціонування ринку праці в різних країнах виокремлюють відкритий і прихований ринки праці. Відкритий ринок охоплює працездатне населення, яке перебуває в пошуку роботи. Його офіційна частина включає осіб, зареєстрованих у державній службі зайнятості, зокрема безробітних і випускників закладів професійної освіти. Неофіційний сегмент становлять громадяни, які шукають роботу самостійно через прямі контакти з

роботодавцями або за допомогою недержавних агентств із працевлаштування та професійної підготовки.

До прихованого ринку праці належать працівники, які формально мають роботу, однак перебувають під загрозою можливого вивільнення. Така ситуація виникає через скорочення обсягів виробництва, структурні зміни в економіці, перепрофілювання підприємств або порушення виробничих та економічних зв'язків [2, с. 16-17].

Сутність ринку праці ширше розкривається через його функції, оскільки саме вони відображають основні напрями впливу ринку праці на економіку та суспільство. Традиційно до основних функцій ринку праці належать: функція суспільного поділу праці, ціноутворююча, інформаційна, посередницька, стимулююча, регулююча та оздоровлююча функції (рис. 1.3).



Рис. 1.3 Функції ринку праці (складено автором за даними [4, с. 35]).

Варто зазначити, що всі функції ринку праці тісно пов'язані між собою та реалізуються у взаємодії. Так, процес ціноутворення впливає на розподіл трудових ресурсів, стимулююча функція пов'язана з інформаційною, а регулююча функція певною мірою охоплює дію всіх інших.

Розуміння функцій ринку праці має важливе значення для формування ефективної економічної та соціальної політики держави, спрямованої на забезпечення зайнятості населення, належних умов праці та соціального захисту працівників. Водночас реалізація цих функцій часто ускладнюється під впливом економічних криз, нестабільності та зовнішніх викликів. Саме тому, аналіз ринку праці є необхідним для своєчасного виявлення цих проблем та розробки заходів щодо їх вирішення.

Отже, ринок праці є важливою складовою економічної системи держави, оскільки він забезпечує взаємодію між працівниками та роботодавцями та створює умови для ефективного використання трудових ресурсів. Сучасний ринок праці має складну структуру і виконує низку взаємопов'язаних функцій, серед яких: суспільного поділу праці, ціноутворююча, інформаційна, посередницька, стимулююча, регулююча та оздоровлююча.

1.2. Фактори формування та розвитку ринку праці

Для формування і функціонування ринку праці необхідні певні передумови. Насамперед важливе значення має правове забезпечення, що гарантує громадянам свободу пересування, право самостійно обирати сферу зайнятості та місце роботи. З економічного погляду власник робочої сили змушений виходити на ринок праці тоді, коли не має достатніх ресурсів для самостійного ведення господарства або коли інші джерела доходів не забезпечують його потреб. Покупцем робочої сили виступає роботодавець, який володіє засобами виробництва та залучає працівників для здійснення господарської діяльності за відповідну оплату. У процесі функціонування ринку праці відбувається обмін здатності до праці на заробітну плату, що забезпечує

відтворення робочої сили, а також її розподіл у системі суспільного поділу праці. Важливою умовою є також відповідність вимог робочого місця можливостям і кваліфікації працівника, а також узгодженість інтересів роботодавця і найманого працівника.

Крім цього, до важливих умов функціонування ринку праці також належать створення єдиної, ефективної та територіально цілісної системи служб зайнятості; розвиток системи професійного навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; забезпечення органів державної влади достатніми фінансовими та матеріальними ресурсами для організації працевлаштування, проведення громадських робіт і підтримки зайнятості населення; а також система соціальної підтримки громадян, зокрема безробітних і членів їхніх сімей.

Функціонування ринку праці базується на взаємодії двох основних елементів – попиту на робочу силу та її пропозиції. Саме під впливом різних факторів формується потреба роботодавців у працівниках та готовність населення пропонувати свою працю.

Характеризуючи фактори, що впливають на попит на працю, доцільно виокремити такі, як:

1) Продуктивність праці. Цей показник відображає рівень ефективності використання робочого часу, виробничого обладнання та якості виготовлених товарів і послуг. Чим вищою є продуктивність праці, тим більше продукції може бути вироблено за одиницю часу, що впливає на потребу роботодавців у найманих працівниках.

2) Попит на товар, який виробляється за допомогою певного виду праці. Рівень попиту на продукцію залежить від її актуальності, якості, собівартості, конкурентоспроможності, а також від загальної ринкової ситуації та обсягу пропозиції. Для покращення цих характеристик підприємства впроваджують сучасні технології, удосконалюють виробничі процеси та підвищують стандарти якості.

3) Вік працівника. Важливе значення у формуванні попиту на працю має вікова структура працівників, оскільки з віком змінюються фізичні можливості

людини, здатність до навчання, освоєння нових технологій, рівень працездатності та адаптації до вимог ринку праці.

4) Заміна праці іншим фактором виробництва. Розвиток науково-технічного прогресу та автоматизація виробничих процесів призводять до того, що значна частина функцій, які раніше виконувалися людьми, переходить до машин та обладнання. Це зменшує потребу в окремих категоріях працівників і змінює структуру попиту на працю.

5) Кількість роботодавців. Чим більше роботодавців функціонує на ринку, тим ширшими є можливості працівників щодо працевлаштування, а конкуренція між роботодавцями сприяє зростанню попиту на робочу силу та рівня оплати праці. Натомість за обмеженої кількості роботодавців працівники мають менше альтернатив і часто змушені погоджуватися на менш вигідні умови зайнятості.

6) Розмір фонду оплати праці, який роботодавець може спрямувати на найм працівників. Так, за умови збільшення цього фонду підприємство отримує можливість працевлаштувати більше працівників. Натомість за умови зростання заробітної плати одного працівника при незмінному фонді оплати праці загальна чисельність найманих працівників зменшується [7, с. 488-489].

До того ж, важливо розглянути основні методи стимулювання попиту на робочу силу, зокрема:

- запровадження податкових пільг і програм пільгового кредитування для галузей та регіонів, де існує потреба у збільшенні зайнятості населення, що сприятиме розширенню виробництва та зростанню попиту на робочу силу;

- компенсація підприємствам частини або повної суми витрат, пов'язаних із пошуком персоналу, професійним навчанням, підготовкою та працевлаштуванням працівників, що дозволить зменшити фінансові витрати роботодавців;

- підтримка діяльності підприємств шляхом сприяння забезпеченню необхідними матеріальними ресурсами та створення умов для реалізації продукції за умови відкриття нових робочих місць;

- створення системи економічного стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій населення, які мають нижчий рівень конкурентоспроможності на ринку праці.

Натомість основним методами скорочення попиту на робочу силу є:

- підвищення податкового навантаження за використання робочої сили , що збільшує витрати роботодавців на утримання персоналу;
- реалізація більш жорсткої кредитної політики, що ускладнює доступ підприємств до фінансових ресурсів та обмежує можливості розширення виробництва;
- зниження рівня інвестування у виробничі галузі, що уповільнює розширення виробництва та скорочує темпи створення робочих місць;
- скорочення використання дистанційної, тимчасової та інших гнучких форм зайнятості, що обмежує можливості залучення працівників на ринку праці тощо.

Крім цього, доцільно розглянути фактори, що впливають на пропозицію робочої сили, серед яких можна виокремити такі:

1) Кваліфікація працівників. Рівень професійної підготовки працівників безпосередньо впливає на ефективність, якість і продуктивність їхньої праці. Як правило, роботодавці віддають перевагу більш кваліфікованим кадрам, оскільки вони забезпечують вищі результати діяльності підприємства та сприяють його розвитку.

2) Умови праці. Під час вибору місця роботи люди враховують не лише рівень заробітної плати, а й інші характеристики: престижність професії, соціальний статус, безпеку та комфорт умов праці. Більш привабливі умови сприяють збільшенню пропозиції робочої сили в певній сфері.

3) Рівень заробітної плати. Заробітна плата є одним із ключових стимулів до праці, оскільки визначає матеріальне забезпечення працівника та впливає на його готовність виходити на ринок праці і підтримувати трудову активність.

4) Демографічна ситуація. Важливе значення має чисельність населення працездатного віку і рівень його освіти в країні та регіонах. Вища частка кваліфікованих та освічених працівників підвищує загальну пропозицію робочої сили й можливості працевлаштування.

5) Витрати, пов'язані зі зміною роботи. Перехід на іншу роботу або зміну професії часто супроводжують додаткові витрати на навчання, перекваліфікацію або адаптацію, що може впливати на готовність працівників змінювати сферу зайнятості.

6) Державне регулювання ринку праці. Роль держави є важливою у формуванні пропозиції робочої сили через політику зайнятості, підтримку освіти і професійної підготовки, стимулювання створення робочих місць та розвиток підприємництва [7, с. 489].

Щодо основних методів стимулювання пропозиції робочої сили, то до них належать:

- підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення системи матеріального стимулювання, що підвищить зацікавленість населення в трудовій діяльності та сприятиме активізації економічної участі;
- розвиток системи професійної освіти, перепідготовки та підвищення кваліфікації, що забезпечить набуття працівниками сучасних знань і навичок та підвищить їхню конкурентоспроможність на ринку праці;
- покращення умов праці, зокрема підвищення рівня безпеки на робочих місцях, розширення соціальних гарантій та впровадження гнучких форм зайнятості, що сприятиме залученню більшої кількості осіб до трудової діяльності;
- удосконалення державної політики зайнятості, включаючи підтримку молоді, жінок, осіб з інвалідністю та інших соціальних груп;
- розвиток програм трудової мобільності населення, спрямованих на підтримку внутрішнього та зовнішнього переміщення робочої сили відповідно до потреб економіки й ринку праці тощо.

Натомість основними методами скорочення пропозиції робочої сили є:

- запровадження вищих вимог до професійної підготовки, освіти та кваліфікаційного рівня працівників, унаслідок чого доступ до окремих професій і видів робіт буде більш обмеженим;

- сприяння професійній перепідготовці працівників і їх переходу до сфер, у яких спостерігається нестача кадрів, що дасть змогу зменшити надлишок робочої сили в окремих видах діяльності;

- регулювання тривалості навчання та професійної підготовки за окремими спеціальностями, що впливатиме на темпи поповнення ринку праці працівниками відповідного профілю тощо.

Загалом до основних факторів, що впливають на розвиток ринку праці, належать економічні, політичні, демографічні, соціальні, інноваційно-технологічні та екологічні чинники (рис. 1.4).

ПОЛІТИЧНІ	- політична безпека та стабільність - зовнішньополітична стратегія - зовнішні або внутрішні військові конфлікти тощо
ЕКОНОМІЧНІ	- попит на продукцію - експортно-імпортні відносини - коливання національної валюти - податкова політика - інфляція, тіньова економіка - зростання підприємницької активності тощо
ДЕМОГРАФІЧНІ	- відтворення населення - тривалість життя населення - статеві-вікова структура - міграційний рух тощо
СОЦІАЛЬНІ	- соціальна структура суспільства - трудовий потенціал - рівень освіти та професійної підготовки - фінансування соціальних програм тощо
ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНІ	- цифрова інфраструктура - науково-технічний прогрес - інноваційна активність тощо
ЕКОЛОГІЧНІ	- географічне положення - природно-ресурсний потенціал території - стихійні лиха, катастрофи - деградація природного середовища під впливом результатів виробничої діяльності тощо

Рис. 1.4 Фактори формування та розвитку ринку праці (складено автором за даними [8, с. 93]).

Так, одним із ключових факторів, що визначають стан ринку праці є політичний. Зокрема за умов політичної стабільності підвищується ділова активність, розширюється підприємництво і з'являються нові робочі місця. У разі нестабільності або воєнних конфліктів економічні процеси сповільнюються, що спричиняє зниження зайнятості та зростання безробіття.

Не менш важливими є економічні фактори. Вони описують фіскальні, бюджетні та стратегічні параметри формування ринку праці, які прямо чи опосередковано впливають на попит і пропозицію робочої сили та визначають необхідні умови його функціонування.

Суттєвий вплив мають і демографічні фактори, які характеризують процеси формування трудових ресурсів. До них належать чисельність населення, його вікова структура, рівень народжуваності та міграційний рух. Саме ці чинники визначають обсяг робочої сили та забезпеченість економіки трудовими ресурсами.

Щодо соціальних факторів, то вони відображають рівень розвитку суспільства та якість людського капіталу. Вони охоплюють систему освіти, професійну підготовку, рівень життя населення та соціальний захист. Від цих факторів залежить професійний рівень працівників, їхня продуктивність і конкурентоспроможність на ринку праці.

У сучасних умовах дедалі більшого значення набувають інноваційно-технологічні фактори, які пов'язані з упровадженням нових технологій і цифрових рішень у виробництво та сферу послуг. Вони змінюють характер праці, сприяють автоматизації процесів і появі нових професій. Разом із цим зростають вимоги до кваліфікації працівників та їхніх професійних навичок.

Окрему роль у розвитку ринку праці відіграють екологічні фактори впливають на розвиток окремих галузей економіки залежно від природно-ресурсного потенціалу території, її географічного положення і ризиків природних катастроф. Крім того, розвиток екологічних технологій сприяє появі нових сфер зайнятості у напрямі «зеленої» економіки.

Отже, ринок праці є складною та динамічною системою, розвиток якої залежить від сукупності економічних, політичних, демографічних, соціальних, інноваційно-технологічних та екологічних факторів. Крім цього, його функціонування визначається взаємодією попиту і пропозиції робочої сили, рівнем розвитку економіки та ефективністю державного регулювання.

РОЗДІЛ 2 ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Тенденції та особливості ринку праці в Україні в умовах воєнного стану

В умовах воєнного стану ринок праці в Україні зазнає суттєвих економічних і соціальних змін, тому для розроблення ефективних механізмів регулювання зайнятості населення та соціального захисту необхідним є аналіз стану функціонування ринку праці та основних тенденцій його розвитку.

Варто зазначити, що дослідження впливу воєнних дій на ринок праці в Україні ускладнюється через нестачу офіційних статистичних даних. Внаслідок цього важливого значення набуває використання додаткових джерел інформації, серед яких результати опитувань, аналітичні матеріали, дослідження міжнародних організацій тощо.

Одним із ключових показників стану ринку праці та економічного розвитку держави є рівень зайнятості населення. У 2021 році рівень зайнятості населення становив близько 55,7%, а чисельність зайнятого населення приблизно 15,6 млн осіб [9]. У березні 2022 року, за даними опитування половина українців, які мали роботу до вторгнення, втратили її через знищення підприємств або скорочення їхньої діяльності. У 2023-2024 роках ситуація почала частково стабілізуватися, однак зайнятість залишалася нижчою за довоєнні показники. Станом на кінець 2025 року чисельність зайнятого населення становила 10,7 мільйона, що пов'язано з наслідками повномасштабної війни, масовою міграцією населення, мобілізацією та скороченням економічної активності в окремих регіонах країни [10].

У довоєнний період також простежувалася стабільна тенденція, за якої жінки були менш представлені на ринку праці через більшу частку зайнятості в неоплачуваній домашній праці. Так, у 2021 році рівень зайнятості серед чоловіків становив 61,5%, в той час як серед жінок 50,4% [9]. Із початком

повномасштабного вторгнення гендерна структура зайнятості зазнала суттєвих змін. Частина чоловіків, намагаючись уникнути мобілізації, перейшла до неформальної зайнятості або фактично вийшла з ринку праці. Якщо до повномасштабного вторгнення чоловіки становили близько 45% зареєстрованих шукачів роботи, то у 2023-2024 роках їхня частка скоротилася приблизно до 19%. Водночас рівень участі жінок у ринку праці у 2023 році знизився до 48,7%. До того ж, слід зазначити, що з другої половини 2023 року почала посилюватися тенденція до залучення жінок у професії, які традиційно вважалися чоловічими [11].

Також важливим показником є рівень безробіття. До 2022 року в Україні його значення коливалося в межах 8-10%, економіка поступово зростала, а бізнес активно розширював свою діяльність. Проте, повномасштабне вторгнення кардинально змінило ситуацію: підприємства на сході та півдні зупинили роботу, мільйони людей виїхали за кордон, а мобілізаційні процеси суттєво скоротили кількість чоловіків працездатного віку на ринку праці. У зв'язку з цим рівень безробіття у 2022 році різко зріс до 21,1%, перетворивши стабільні регіони на зони невизначеності. Значна частина населення опинилася перед вибором переїзду, перекваліфікації чи вимушеного очікування. У 2023 році спостерігалися перші ознаки стабілізації рівня безробіття на рівні 18,2%, а вже 2024 рік показав зниження до 13,1%. У 2025 році, за даними Національного банку України, рівень безробіття становив близько 11,3%, і прогнозується, що надалі показник зменшуватиметься через зростання попиту на робочу силу (рис. 2.1.).

Зменшення рівня безробіття на перший погляд може здаватись позитивною тенденцією, проте насправді такою не є. За даними Державної служби зайнятості кількість безробітних різко скоротилася з 295 тис. осіб станом на кінець 2022 року до 88,3 тис. осіб станом на кінець 2025 року. Проте, причиною даних змін є не збільшення зайнятості, а сукупність таких факторів, як масовий виїзд громадян за кордон, обмежений доступ до даних з тимчасово окупованих територій, а також відсутність точної інформації від роботодавців, які в умовах воєнного стану можуть відтерміновувати її вчасне подання тощо. Також слід

зазначити, що станом на 1 квітня 2026 року спостерігається незначне зростання кількості безробітних до 96,5 тис. осіб. Це може свідчити про часткове повернення людей на ринок праці або погіршення ситуації в окремих секторах (табл. 2.1).

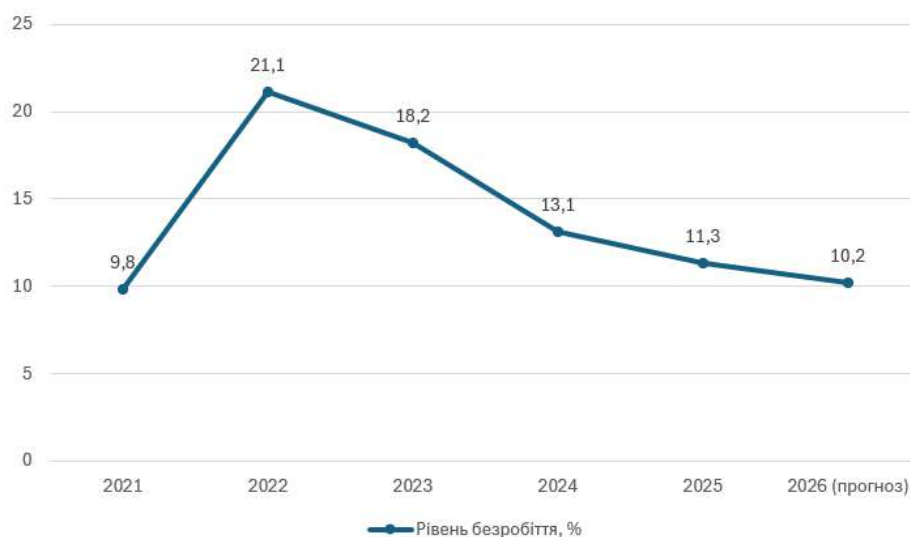


Рис. 2.1 Рівень безробіття в Україні у 2021-2025 рр. (складено автором за даними [12])

Особливістю сучасного ринку праці України є суттєві відмінності у структурі безробіття за статтю. Так, у 2021 році частка зареєстрованих безробітних жінок становила 48,4%, тоді як чоловіків – 51,6%. Однак упродовж 2022-2025 років під впливом повномасштабної війни, масштабної міграції населення та мобілізації структура безробіття за статтю істотно змінилася. Зокрема, у 2022 році серед зареєстрованих безробітних 60,7% становили жінки, а 39,3% – чоловіки. У 2023 році частка жінок серед офіційно зареєстрованих безробітних зросла до 72%, тоді як чоловіків скоротилася до 28%. У 2024 році нерівномірність у структурі безробіття ще більше посилилася, жінки становили 80,5% зареєстрованих безробітних, а чоловіки лише 19,5%. Станом на кінець 2025 року тенденція до переважання жінок серед офіційно зареєстрованих безробітних зберігалася. Частка жінок сягнула 81,3%, тоді як чоловіків – 18,7%. Подібна нерівномірність спостерігалася практично в усіх регіонах України та була зумовлена особливостями функціонування ринку праці в умовах воєнного

стану. Основними причинами скорочення кількості офіційно зареєстрованих безробітних серед чоловіків стали мобілізація, проходження військової служби, а також небажання частини чоловіків офіційно реєструватися як безробітні [11].

Також одним із ключових показників, що дозволяє оцінити стан і процеси відновлення на ринку праці, є зміни у кількості вакансій. Так станом на кінець 2022 року було зареєстровано 21,2 тис. вакансій, що на 19,8 тис. менше порівняно з 2021 роком. Таке скорочення пов'язане з невизначеністю та масштабними ризиками. Водночас уже з 2023 року зафіксовано поступове збільшення обсягу вакансій до 32,4 тис., що може свідчити про поживлення ділової активності, певне відновлення економічних процесів і пристосування підприємств до умов воєнного стану. Протягом 2024-2025 років тенденція до зростання зберігалася, а станом на 1 квітня 2026 року кількість вакансій досягла 61 тис. Це може вказувати на зростання потреб підприємств у працівниках, розширення бізнес-активності, а також часткове відновлення діяльності релокованих компаній (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1

Кількість вакансій та зареєстрованих безробітних в Україні у 2021-2026 рр., станом на кінець періоду

Показник	Роки					
	2021	2022	2023	2024	2025	1 квітня 2026
Кількість безробітних, тис. осіб	295,0	186,5	96,1	94,2	88,3	96,5
Кількість вакансій, тис. одиниць	41,0	21,2	32,4	46,7	48,8	61,0
Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб	7,2	8,8	3,0	2,0	1,8	1,6

Джерело: складено автором на основі [11].

Ще одним індикатором змін на ринку праці є кількість претендентів на одну вакансію. У 2022 році даний показник зріс до 8,8 осіб проти 7,2 осіб у 2021 році, що було наслідком скорочення кількості робочих місць та зростання конкуренції серед шукачів роботи в умовах воєнного стану. Проте уже з 2023 року

спостерігається поступове зниження цього показника: до 3 осіб у 2023 році, 2 осіб у 2024 році та 1,8 осіб у 2025 році. Станом на 1 квітня 2026 року на одну вакансію припадало 1,6 претендента. Така тенденція свідчить про поступове пожвавлення економічної активності, зростання попиту на робочу силу та поступове скорочення дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці (табл. 2.1).

При цьому, існують суттєві регіональні диспропорції на ринку праці. Зокрема у м. Києві на одну вакансію припадає лише 0,5 особи, у Львівській області – 0,4, у Хмельницькій – 0,9, у Тернопільській – 1, у Київській області – 1,1 особи. Водночас, у Донецькій області на 1 вакансію припадає 8,6 осіб, у Миколаївській – 3,4, у Херсонській – 2,9. Тобто високе безробіття є характерним для наближених до фронту регіонів, тоді як у відносно безпечних областях спостерігається дефіцит робочої сили (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Кількість вакансій та чисельність безробітних в Україні за регіонами
станом на 1 квітня 2026 року**

Регіон	Чисельність безробітних на кінець періоду, осіб	Кількість вакансій на кінець періоду, одиниць	Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб
Україна	96 494	61 035	1,6
Вінницька	5 226	2 023	2,6
Волинська	2 475	1 889	1,3
Дніпропетровська	7 548	3 402	2,2
Донецька	4 697	549	8,6
Житомирська	5 251	2 569	2,0
Закарпатська	1 492	1 144	1,3
Запорізька	2 224	2 004	1,1
Івано- Франківська	3 316	1 783	1,9
Київська	4 112	3 683	1,1
Кіровоградська	3 903	1 910	2,0
Луганська	645	0	-
Львівська	3 893	9 176	0,4
Миколаївська	5 050	1 496	3,4

Продовження табл. 2.2

Одеська	5 173	3 219	1,6
Полтавська	6 248	2 610	2,4
Рівненська	4 242	2 414	1,8
Сумська	4 001	1 736	2,3
Тернопільська	2 317	2 221	1,0
Харківська	6 806	3 215	2,1
Херсонська	2 155	754	2,9
Хмельницька	3 281	3 500	0,9
Черкаська	3 828	1 971	1,9
Чернівецька	1 873	1 719	1,1
Чернігівська	4 718	1 806	2,6
м. Київ	2 020	4 242	0,5

Джерело: складено автором на основі [13].

Стрімкі зміни в економіці через військові дії, технічний і технологічний прогрес, а також слабка здатність системи підготовки й перепідготовки кадрів реагувати на потреби роботодавців посилюють проблеми структурного безробіття.

Так, у 2021 році найвищий рівень конкуренції спостерігався у сфері сільського господарства – 43,1 особи на одну вакансію, фінансової та страхової діяльності – 18,5 особи, державного управління та оборони – 17,6 особи, а також у сфері інформації та телекомунікацій – 9,7 особи. Водночас відносно нижчий рівень навантаження на вакансії був характерний для освіти, промисловості, водопостачання, транспорту, та електроенергії, де показник коливався у межах 2,1-3,9 осіб на вакансію. У 2022 році ситуація на ринку праці значно ускладнилася внаслідок повномасштабної війни. Найбільш критична ситуація спостерігалася у фінансовій та страховій діяльності, де на одну вакансію претендувало 70,7 осіб, що було пов'язано із різким скороченням кількості робочих місць у цій сфері. Високі показники конкуренції також фіксувалися у сфері сільського господарства – 22 особи, інформації та телекомунікацій – 16,2 особи, державному управлінні – 15,5 особи, а також у будівництві – 12,1 особи. Натомість найнижчий рівень конкуренції, як і у 2021 році, спостерігався у сфері

освіти, водопостачання, електроенергії та добувній промисловості, де навантаження на одну вакансію становило 2,5-3,9 особи. Станом на 1 квітня 2026 року ситуація суттєво змінилася. У таких видах економічної діяльності, як будівництво, освіта, постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря, транспорт і сфера мистецтва спостерігається відчутний дефіцит робочої сили, на 1 вакансію припадає 0,6-0,9 осіб. Натомість на одну вакансію у сфері фінансової та страхової діяльності, державного управління, сільського господарства та торгівлі претендувало 2-4 безробітних (Додаток А). Така ситуація свідчить про наявність структурних дисбалансів на ринку праці, коли професійно-кваліфікаційна структура пропозиції робочої сили не відповідає потребам економіки. Ці невідповідності змушують державу і бізнес впроваджувати заходи підтримки ринку праці, зокрема програми перекваліфікації та професійного навчання.

Ще одним важливим показником ринку праці є заробітна плата. В Україні вона зростає досить швидкими темпами через нестачу працівників, що виникла внаслідок міграції та мобілізації, а також внаслідок структурних невідповідностей між потребами роботодавців і наявними навичками працівників. Так у 2025 році розмір середньої зарплати зріс на 22% порівняно з 2024 роком [14]. Частка роботодавців, які підвищили зарплати становила 45%. А вже у 2026 році 56% роботодавців планують збільшення зарплат в середньому на 10-20% [15].

Слід зазначити, що рівень заробітної плати в Україні суттєво відрізняється залежно від виду економічної діяльності. Так протягом 2021-2025 років найвищі темпи зростання заробітної плати спостерігаються у таких сферах, як інформації та телекомунікацій, де середня заробітна плата зросла з 25 530 грн у 2021 році до 66 045 грн у 2025 році, тобто більш ніж у 2,5 рази. У сфері фінансової та страхової діяльності заробітна плата збільшилася з 23 975 грн до 53 161 грн, а у професійній, науковій та технічній діяльності – з 19 369 грн до 33 834 грн. Значне зростання також характерне для сфери державного управління й оборони, де середня заробітна плата зросла з 19 048 грн у 2021 році до 33 192 грн у 2025 році.

Водночас у соціально важливих сферах економіки рівень оплати праці залишається значно нижчим. Так, у сфері освіти середня заробітна плата у 2025 році становила 16 119 грн проти 11 817 грн у 2021 році. У сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги заробітна плата зросла з 11 616 грн до 18 595 грн, а у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку – з 12 508 грн до 18 029 грн. Незважаючи на позитивну динаміку, рівень оплати праці у зазначених галузях залишається одним із найнижчих в економіці (Додаток Б).

Також спостерігається суттєва відмінність у заробітній платі залежно від регіону. Зокрема, у Києві рівень оплати праці є значно вищим порівняно з іншими великими містами та сільськими регіонами країни.

Водночас упродовж останніх років в Україні спостерігається тенденція до поступового зростання мінімальної заробітної плати. Якщо у 2021 році її розмір становив 6 000 грн, то у 2022 та 2023 роках – 6 500 грн та 6 700 грн відповідно. У 2024 році мінімальна заробітна плата підвищилася до 8 000 грн, а згідно з Законом України «Про Державний бюджет України на 2026 рік» з 1 січня 2026 року її встановлено на рівні 8 647 грн на місяць [16]. Таким чином, у порівнянні з 2021 роком мінімальна заробітна плата зросла на 2 647 грн, або приблизно на 44,1%. Для порівняння станом на січень 2026 року серед країн-членів ЄС мінімальна місячна зарплата коливається від 620 євро в Болгарії до 2 704 євро в Люксембурзі. Якщо враховувати країни-кандидати, то Україна має найнижчий показник – 173 євро, а другим найнижчим є показник Молдови – 319 євро (рис. 2.2).

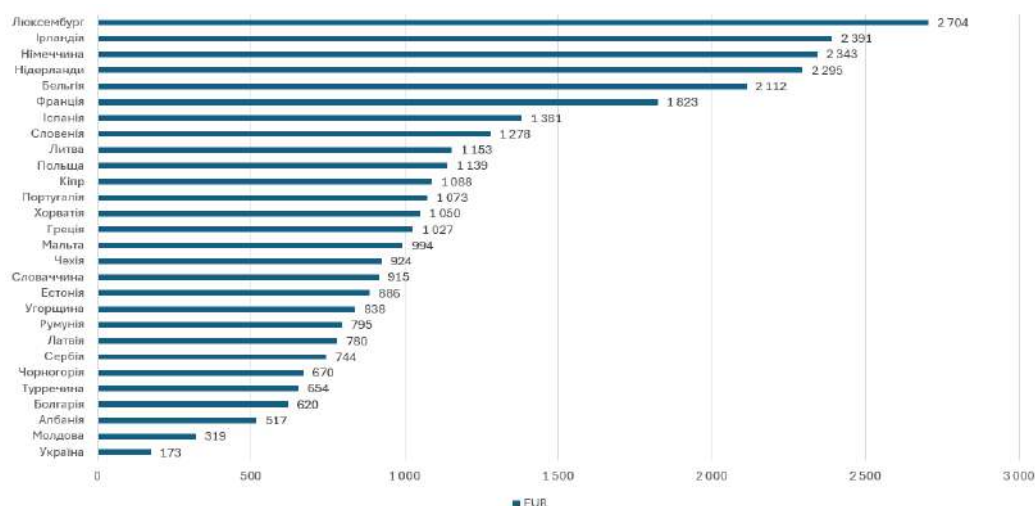


Рис. 2.2 Мінімальні заробітні плати в Європі у січні 2026 року (складено автором за даними [17])

Зазначені диспропорції посилюють міграцію, зокрема й трудову, адже рішення українців залишатися за кордоном або не повертатися додому зумовлюється не лише безпековими ризиками, а й вищими та стабільно зростаючими стандартами оплати праці в країнах Європейського Союзу.

Ще однією важливою тенденцією сучасного ринку праці є інклюзивність. Роботодавці все активніше залучають до трудової діяльності ветеранів, внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю, працівників старшого віку та молоді без досвіду. Якщо у 2021 році питання інклюзивного працевлаштування не було настільки актуальним, то у 2023-2025 роках через наслідки війни та нестачу кадрів увага до цих категорій населення суттєво посилюється. Так, у 2023 році було працевлаштовано близько 1 тис. ветеранів, у 2024 році понад 3 тис., а у 2025 році майже 4 тис. осіб [18]. Крім того, у 2025 році до Державної служби зайнятості звернулися майже 39 тис. людей з інвалідністю, з яких близько 10 тис. осіб були працевлаштовані, що на 6,4% більше порівняно з 2024 роком [19].

Також в Україні продовжує зростати популярність гібридної та віддаленої роботи. Для працівників такі формати забезпечують баланс між роботою та особистим життям, а для бізнесу дають змогу оптимізувати витрати та частково

компенсувати дефіцит кадрів шляхом залучення фахівців не лише в межах країни, а й за кордоном. Так, у 2021 році частка вакансій із дистанційною роботою становила 6,8% [20]. У перші тижні повномасштабного вторгнення ділова активність на ринку праці суттєво знизилася, однак компанії, які мали досвід дистанційної роботи, продемонстрували найбільшу стійкість. У 2022 році частка вакансій з дистанційною роботою зростає до 13,9%, а вже у 2025 році 15,4% компаній дозволяли співробітникам працювати у змішаному форматі (поєднання роботи в офісі і дистанційної) і 1,59% працювали повністю дистанційно. Слід зазначити, що найбільш затребувана дистанційна робота серед жінок, оскільки забезпечує більшу гнучкість у поєднанні професійної діяльності з сімейними обов'язками та доглядом за дітьми [11].

Крім того, в Україні спостерігається посилення тенденції до залучення жінок у традиційно чоловічі професії, що особливо стало помітним після 2022 року через дефіцит робочої сили, спричинений воєнними діями та мобілізаційними процесами. Так, за даними Державної служби зайнятості України, у 2023 році у сфері будівництва жінки становили близько 38%, тоді як у 2021 році цей показник становив приблизно 20%. Подібна динаміка спостерігалася і в гірничодобувній промисловості, де частка жінок зростає з 27% у 2021 році до 49% у 2023 році [21]. У 2025 році, згідно результатів дослідження, приблизно 64% українських компаній наймали жінок на історично чоловічі позиції. Слід зазначити, що найбільший попит на жінок наявний у таких галузях, як переробна промисловість, освіта, охорона здоров'я, сільське господарство та оптова й роздрібна торгівля, які є традиційно жіночими. Проте також зріс попит у таких категорії як транспорт, будівництво, водопостачання й каналізація, державне управління й оборона тощо, які вважаються більше чоловічими [22].

Важливим напрямом є залучення іноземної робочої сили. І хоча на глобальному ринку праці Україна наразі не є конкурентною через війну, інфраструктурні ризики, правову невизначеність, вона може становити інтерес для громадян країн Центральної та Південно-Східної Азії, де заробітна плата нижча, а умови праці менш сприятливі. Також Україна може бути привабливою

для трудових мігрантів, які працювали в ЄС, але втратили роботу через скорочення, чи біженців із країн, де тривають конфлікти, і для яких навіть відносна стабільність в Україні вже краща перспектива. Для реалізації такого потенціалу необхідне оновлення міграційної політики, спрямованої на залучення робочої сили з-за кордону. Так, у 2021 році в Україні було оформлено 21 780 дозволів на працевлаштування іноземців. У 2022 році їх кількість різко скоротилася до 6 279 дозволів, а у 2023 році зменшилася ще більше – до 4 530 дозволів. Проте у 2024 році ситуація почала поступово відновлюватися і становила 6 127 виданих дозволів, а у 2025 році кількість зросла до 9 582 оформлених дозволів. Таким чином, після різкого падіння у перші роки повномасштабної війни український ринок праці поступово повертається до найму іноземців [23].

Отже, ринок праці України перебуває у стані глибокої трансформації, що поєднує як значні виклики, так і нові можливості розвитку. Його подальше відновлення та стабілізація потребують комплексної державної політики, спрямованої на підтримку трудового потенціалу, розвиток цифрових компетентностей, стимулювання інноваційних форм зайнятості та підвищення якості людського капіталу.

2.2. Проблеми ринку праці в Україні в умовах воєнного стану

Ринок праці поступово адаптується до нових умов, проте бойові дії, внутрішнє і зовнішнє переміщення населення, мобілізація та нестача кадрів у окремих галузях продовжують ускладнювати ситуацію. Ключовими проблемами, з якими стикається ринок праці під час воєнного стану, є:

- 1) Скорочення чисельності населення. Дана проблема є одним із найбільш відчутних наслідків війни. Якщо до 2022 року в Україні проживало понад 40 млн осіб, то нині кількість населення суттєво зменшилася. За даними Forbes, наприкінці 2025 року на підконтрольній Україні території проживало близько

30,5 млн осіб. Такі демографічні втрати негативно впливають на трудовий потенціал держави та можливості економічного розвитку [24].

Головним чинником скорочення чисельності населення України залишається масштабна міграція громадян за кордон. За оцінками ООН, станом на січень 2026 року за межами країни перебувало близько 5,6 млн українських біженців, із яких понад 5 млн проживали у європейських державах. Значну частину мігрантів становлять жінки та діти, що створює ризики не лише для сучасного ринку праці, а й для демографічної ситуації у майбутньому [25, с. 8].

До того ж додатковий вплив на міграційні процеси мало рішення, яке набрало чинності 28 серпня 2025 року і дозволило виїзд за кордон чоловікам віком від 18 до 22 років. Після цього спостерігалось зростання міграційної активності серед молоді. За інформацією європейських партнерів, після послаблення обмежень Україну залишили близько 400 тис. молодих громадян. Це призвело до посилення відтоку молодого населення, збільшення кількості звільнень із роботи й додаткового навантаження на ринок праці, а також активізувало дискусії щодо скорочення мобілізаційного резерву [26].

З огляду на повільне відновлення економіки, прогнози щодо міграційної ситуації в найближчі роки залишаються несприятливими. Очікується, що у 2026 році кількість громадян, які виїдуть за кордон, може зрости ще приблизно на 200 тис. осіб [27]. За таких умов важливим напрямом державної політики має стати підтримка програм повернення українців та збереження постійного зв'язку з громадянами, які перебувають за межами країни.

Ще однією важливою причиною скорочення чисельності населення є тривале перевищення смертності над народжуваністю. Так, у 2021 році в Україні народилося близько 273,8 тис. дітей, у 2022 році даний показник скоротився до 206 тис., а у 2025 році до 168,8 тис. осіб. Водночас рівень смертності залишається значно вищим. Зокрема, у 2021 році в Україні було зафіксовано понад 714,3 тис. смертей, у 2022 році близько 541,7 тис., а у 2025 році – 485,3 тис [28]. У результаті кількість померлих упродовж останніх років стабільно перевищувала кількість народжених майже у 2,6-3 рази. Також, за оцінками демографів, у 2025 році

кількість дітей на одну жінку в Україні оцінювалася на рівні 0,8-0,9, тоді як для простого відтворення населення даний показник має бути приблизно 2,2 дитини [29]. Загалом така динаміка свідчить про погіршення демографічної ситуації в країні, скорочення природного приросту населення, а також формування довгострокових негативних наслідків для ринку праці й економічного розвитку держави загалом.

2) Дефіцит робочої сили. Тривала міграція населення та низькі темпи повернення громадян призводять до загострення проблеми дефіциту робочої сили. Так, наприкінці 2022 року близько 70% роботодавців повідомляли про труднощі із заповненням вакансій та нестачу працівників [30]. У 2024 році, за результатами опитувань, приблизно 71% роботодавців відзначали дефіцит кадрів, тоді як у 2025 році цей показник зріс до 74% [31]. У березні 2026 року нестача кадрів і надалі залишалася однією з найгостріших проблем для українського бізнесу. Так, рівень кадрового дефіциту становив приблизно 67%. Крім цього, кількість підприємств, які мали труднощі з пошуком кваліфікованих працівників, зросла з 51,4% до 61,4%. Водночас для значної кількості компаній проблемою став навіть пошук працівників без спеціальної підготовки [32].

Зокрема, на початку 2025 року у Київському метрополітену рівень кадрового дефіциту становив близько 20%. Найбільша потреба зберігалася у кваліфікованих працівниках, зокрема машиністах поїздів, електромеханіках та електромонтерах. Слід зазначити, що значну частку персоналу, майже 42%, становили жінки [33].

У 2025 році про суттєву нестачу працівників на виробничих спеціальностях повідомила і Укрзалізниця. Найбільший дефіцит спостерігався серед машиністів, провідників, працівників ремонтних бригад і слюсарів. За оцінками компанії, нестача кадрів становила близько 20%. Унаслідок цього було розпочато реорганізацію, яка передбачала скорочення частини адміністративного персоналу та перепідготовку працівників для роботи на виробничих посадах [34].

3) Структурний дисбаланс. Додатковою проблемою для ринку праці України залишається невідповідність між потребами економіки та наявними

трудовими ресурсами. Так, із дефіцитом працівників технічних і робітничих професій спостерігається надлишок фахівців із вищою освітою, зокрема серед жінок, які втратили роботу у сферах, що найбільше постраждали від війни. Найбільший попит нині зберігається на працівників прикладних, технічних та інфраструктурних спеціальностей. Це свідчить про тривалу невідповідність між системою підготовки кадрів і реальними потребами економіки, що пов'язано з недостатнім розвитком професійної орієнтації, переважанням попиту на вищу освіту та низькою професійною мобільністю населення.

Так, за даними опитування, у 2025 році приблизно 30% роботодавців вказували на труднощі у підборі працівників через невідповідність між наявними у кандидатів навичками та вміннями і вимогами вакансій. У 2024 році цей показник становив 26%. Збільшення частки таких відповідей свідчить про те, що система підготовки кадрів не встигає повною мірою адаптуватися до змін у структурі економіки та попиту на працю [35].

Згідно з результатами дослідження, 76% українців вже освоюють нову професію або замислюються про її зміну, прагнучи зберегти свою конкурентоспроможність. У той же час 24% населення не готові до такого кроку. Основними причинами відмови є переконання в тому, що це не вирішить проблеми, а також труднощі, пов'язані з процесом перенавчання [35].

4) Недостатня проінформованість населення та роботодавців щодо послуг у сфері зайнятості. Це стосується, зокрема, можливостей державної підтримки під час створення нових робочих місць, працевлаштування окремих категорій населення, навчання персоналу тощо.

Так, окремої уваги потребує недостатня обізнаність школярів і молоді щодо сучасних потреб ринку праці, вимог до професій та перспектив подальшого працевлаштування. Унаслідок цього вибір майбутньої професії часто здійснюється без урахування реального попиту на певні спеціальності та можливостей професійного розвитку, що спричиняє невідповідність між системою освіти й потребами роботодавців. Слід зазначити, що серед молоді найбільшу зацікавленість викликають професії, пов'язані з офісною діяльністю,

використанням цифрових технологій, високим рівнем оплати праці та комфортними умовами роботи. Найбільш популярними залишаються професійні напрями, пов'язані з юриспруденцією, ІТ-сферою та медіа. Водночас галузі, де спостерігається значний дефіцит кадрів, зокрема будівництво, промисловість та оборонна сфера, залишаються менш популярними серед молоді. Також, за результатами опитування, у 2025 році приблизно 70% підлітків не змогли визначити професію або сферу діяльності, у якій хотіли б працювати у 30-річному віці, а кожен п'ятий взагалі не замислювався над майбутнім фахом. Крім цього, наразі професійна орієнтація школярів здебільшого формується під впливом батьків, тоді як практичний досвід ознайомлення з професіями залишається обмеженим: лише 3% опитаних проходили стажування, 7% брали участь у зустрічах із кар'єрними радниками, а 11% відвідували екскурсії на підприємствах [36].

До того ж, у 2025 році до Державної служби зайнятості звернулося 18 тис. ветеранів, проте лише 4 тис. вдалося знайти роботу (близько 22,2%). Однією з причин є недостатня поінформованість бізнесу щодо державних компенсацій та програм підтримки працевлаштування ветеранів. Унаслідок цього значна частина колишніх військовослужбовців тривалий час не може знайти роботу за фахом або вимушена погоджуватися на менш оплачувану роботу. Це вказує на необхідність розширення заходів інклюзивної зайнятості та подолання існуючих бар'єрів [37].

5) Зростання бідності населення. Попри зростання номінальної заробітної плати в Україні більш ніж на 20% у 2025 році, рівень бідності серед працюючого населення продовжує зростати. За оцінками Світового банку, загальний рівень бідності в Україні у 2025 році становив 36,9%, в той час як у довоєнний період він становив приблизно 22-23% [38]. Основною причиною такої ситуації є високий рівень інфляції, який суттєво знижує купівельну спроможність населення та фактично нівелює позитивний ефект від підвищення доходів.

Крім того, станом на 2025 рік фактичний прожитковий мінімум для працездатних осіб становив 11 464 грн, тоді як мінімальна заробітна плата після сплати податків становить лише 6 160 грн, тобто не відповідає реальній вартості

життя в Україні. У результаті значна частина громадян не може оплатити навіть мінімальний набір продуктів та послуг. Слід зазначити, що найбільше зростання бідності зафіксоване серед мешканців сільської місцевості, невеликих міст, а також внутрішньо переміщених осіб [39].

б) Неформальна зайнятість. Продовжує залишатися актуальною проблема неофіційного працевлаштування, особливо серед чоловіків через складність офіційного оформлення для військовозобов'язаних. Для бізнесу це створює серйозні виклики у вигляді ризиків та нестабільності кадрового планування, тоді як для держави це обертається дефіцитом фінансування соціальних і пенсійних фондів. Згідно з даними Державної служби з питань праці, у 2025 році частка працівників у секторі неформальної зайнятості досягла 23,4%, тоді як у 2021 році вона становила 12,3%. Таке зростання значною мірою обумовлене припиненням планових перевірок у 2022-2023 роках, що істотно послабило контроль. Позапланові інспекції поновили лише в червні 2023 року, і то лише за наявності скарги від працівника про порушення його трудових прав. Лідером у сфері неформальної зайнятості є сільське господарство, яке охоплює 46,3% від загальної кількості неформально зайнятого населення. Також значну частку займають оптова та роздрібна торгівля (15,2%) та будівництво (17,1%). Водночас спостерігається помітний гендерний дисбаланс: рівень зайнятості без офіційного оформлення трудових відносин серед чоловіків досягає 28%, тоді як серед жінок цей показник становить лише 19% [40].

Втрати бюджету у 2025 році від виплати заробітної плати 1 працівнику без сплати податків становили на місяць 3600 грн (з розрахунку мінімальної заробітної плати у розмірі 8000 грн) або 11 925 грн (з розрахунку середньої заробітної плати за липень 2025 року, яка, за даними Держстату, складає 26 499 грн). Виходячи із розміру мінімальної заробітної плати 8 000 грн за 9 місяців 2025 року втрати бюджету склали 86,1 млрд грн. У розрахунку до розміру середньої заробітної плати по Україні (26 499 грн) втрати бюджету склали 287,95 млрд грн [41].

7) Незадовільне психологічне здоров'я працівників. На четвертий рік повномасштабної війни багато українців перебувають у стані хронічної напруги. Тривожність, емоційне вигорання, втома, а також порушення сну стали поширеними явищами серед населення. Зокрема, за результатами дослідження, в 2022 році понад 70% українців повідомляли про постійний стрес або нервозність після початку війни [42]. У 2025 році, за оцінками Всесвітньої організації охорони здоров'я, 72% українців відчували погіршення психологічного та загального самопочуття. Найчастіше люди скаржаться не на окремі гострі стани, а на тривалий емоційний тиск, який накопичується з часом. Серед найбільш поширених проблем підвищена тривожність і внутрішнє напруження, емоційне виснаження та відчуття порожнечі, труднощі зі сном і відновленням, а також зниження концентрації та мотивації [43]. Саме тому психологічна підтримка має стати елементом корпоративного життя та відповідальністю роботодавця. В зв'язку з цим із 7 лютого 2026 року вступає в дію новий Закон України «Про систему охорони психічного здоров'я в Україні», який передбачає, що роботодавець має створювати умови для збереження психічного здоров'я персоналу. Зокрема, закон рекомендує впроваджувати програми психосоціальної підтримки, забезпечувати працівникам доступ до психологічних сервісів, а також формувати умови для збереження ментального здоров'я на робочому місці [44].

Отже, воєнні дії в Україні суттєво вплинули на стан ринку праці, зокрема призвели до значного скорочення чисельності населення, посилення дефіциту робочої сили, зростання структурного безробіття, зростання бідності населення та неформальної зайнятості, а також погіршення психологічного стану працівників. Важливою є адаптація ринку праці до нових викликів, що сприятиме його стабілізації та забезпеченню економічної стійкості держави в умовах тривалої нестабільності.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПОДАЛЬШОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Державне регулювання ринку праці в Україні в умовах воєнного стану

В умовах воєнного стану держава є ключовим суб'єктом регулювання процесів відновлення зайнятості, забезпечення соціального захисту населення та підтримки роботодавців, які зазнають значних втрат унаслідок руйнування інфраструктури, релокації підприємств і трансформації структури економіки. Саме тому аналіз ролі держави у відновленні ринку праці є важливим для розуміння сучасних тенденцій та формування довгострокової стратегії післявоєнного відновлення України.

Державне регулювання ринку праці – це система соціально-економічних, правових та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування ринку праці, підвищення рівня зайнятості населення та раціонального використання трудових ресурсів. Реалізація державної політики у цій сфері здійснюється за допомогою механізму регулювання, який охоплює сукупність методів, інструментів, підходів і процесів впливу, що забезпечують функціонування системи та досягнення визначених цілей [45, с. 67-68].

Механізми державного регулювання ринку праці можна класифікувати за такими ознаками:

1. За масштабом впливу: загальні та селективні. Загальні механізми спрямовані на все працездатне населення країни, тоді як селективні орієнтовані на окремі категорії громадян, зокрема молодь, осіб передпенсійного віку тощо.

2. За способом впливу: прямі й непрямі. Зокрема прямі механізми передбачають безпосередній вплив держави на сферу зайнятості через створення нових робочих місць, встановлення мінімального рівня заробітної плати, визначення тривалості робочого часу та забезпечення соціальних гарантій працівникам. Непрямі механізми впливають на ринок праці через зміну умов

господарювання шляхом реалізації державою відповідної бюджетної, податкової, інвестиційної та грошово-кредитної політики.

3. За типом впливу: активні й пасивні. Активні заходи спрямовані на підвищення рівня зайнятості населення, розвиток професійної та територіальної мобільності працівників, підтримку перекваліфікації кадрів і стимулювання створення робочих місць. Пасивні заходи передбачають надання соціальної підтримки безробітним, зокрема виплату допомоги по безробіттю та інших видів матеріального забезпечення.

4. За змістом: економічні, адміністративні та ідеологічні. Економічні механізми передбачають використання фінансових інструментів, зокрема надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій суб'єктам господарювання, а також регулювання податкової політики, відсоткових ставок тощо. Адміністративні механізми реалізуються через нормативно-правове регулювання трудових відносин, установлення тривалості робочого часу, визначення пенсійного віку та контроль міграційних процесів. Ідеологічні механізми спрямовані на формування суспільних орієнтирів і підтримку державної політики у сфері зайнятості та ринку праці.

5. За об'єктом впливу: механізми, спрямовані на кількісні параметри (співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією); спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти й професійної підготовки, територіально-галузева структура); спрямовані на організаційний аспект ринку праці. У кризових умовах державна політика переважно орієнтується на стабілізацію кількісних параметрів і організаційних процесів ринку праці, тоді як у період економічного відновлення основна увага приділяється покращенню його якісних характеристик [46, с.79].

Розроблення та реалізація державної політики у сфері зайнятості населення здійснюються органами державної влади відповідно до їхніх повноважень. До основних суб'єктів регулювання належать Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості

населення і трудової міграції, а також інші центральні органи виконавчої влади, чия діяльність пов'язана з регулюванням соціально-трудових відносин [3].

У сучасних умовах державні органи зосереджують увагу на розвитку гнучкого ринку праці, здатного швидко адаптуватися до змін в економіці та нових соціально-економічних викликів, зокрема дефіциту кадрів, структурного безробіття, трудової міграції та неформальної зайнятості. Так основними напрямками державної стратегії відновлення ринку праці в Україні в умовах воєнного стану є:

1) Модернізація законодавчої бази у сфері зайнятості та трудових відносин. Зокрема, 7 січня 2026 року Кабінет Міністрів України затвердив Стратегію зайнятості населення на період до 2030 року, розроблену Міністерством економіки, довкілля та сільського господарства України. Цей документ визначає ключові засади нової державної політики на ринку праці України та спрямований на підтримку економічного відновлення країни, забезпечення стійкого розвитку економіки, підвищення рівня зайнятості населення, а також адаптацію національного ринку праці до стандартів Європейського Союзу [47].

Прийняття Стратегії стало відповіддю держави на загострення демографічних та економічних проблем, серед яких скорочення чисельності населення, порушення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, зростання рівня безробіття, поширення неформальної зайнятості, а також нестача кваліфікованих працівників у різних сферах економіки.

Для досягнення визначених показників у документі передбачено шість ключових цілей державної політики у сфері зайнятості населення:

1. Забезпечення ефективного задоволення потреб роботодавців у робочій силі та впровадження цифрових технологій у сферу зайнятості.
2. Узгодження системи освіти й професійної підготовки кадрів із сучасними та прогнозованими потребами ринку праці.
3. Забезпечення соціально-економічної інклюзії населення та зменшення бар'єрів для працевлаштування.

4. Сприяння розвитку формальної зайнятості та підвищенню рівня оплати праці.

5. Посилення інституційної спроможності ринку праці.

6. Адаптація національної системи зайнятості та охорони праці до стандартів Європейського Союзу з метою інтеграції України до європейського ринку праці.

Реалізація положень Стратегії здійснюватиметься на основі Операційного плану заходів на 2026-2028 роки, який визначає основні етапи впровадження запланованих ініціатив та поступового реформування ринку праці. У подальшому Операційний план коригуватиметься та доповнюватиметься залежно від результатів реалізації Стратегії, змін на ринку праці та наявних ресурсних можливостей держави.

Стратегія зайнятості населення визначає основні цільові показники до 2030 року, зокрема збільшення чисельності зайнятого населення приблизно на 2 млн осіб та скорочення рівня безробіття до 9,9% [47].

Прийняття Стратегії здійснюється в рамках виконання Україною зобов'язань за програмою Ukraine Facility та відіграє важливу роль у процесі наближення національного законодавства у сфері праці та зайнятості до норм і стандартів Європейського Союзу.

Паралельно з реформуванням стратегії зайнятості, 15 січня 2026 року у Верховній Раді України було зареєстровано законопроект №14386 – Трудовий кодекс України 2026, який є одним із найбільш масштабних етапів реформування трудового законодавства. Документ спрямований на вдосконалення змісту та механізмів регулювання трудових відносин, розширення можливостей договірного врегулювання між працівником і роботодавцем, упровадження цифрових інструментів у сфері праці, а також адаптацію національного законодавства до європейських стандартів.

Прийняття нового Трудового кодексу сприятиме скороченню рівня тіньової зайнятості та забезпечить додаткові надходження до бюджету, обсяг яких оцінюється приблизно у 43 млрд грн щороку [48].

Крім того, Трудовий кодекс передбачає низку інших нововведень у сфері захисту прав працівників. Зокрема, на законодавчому рівні посилюється увага до забезпечення гідних умов праці, запобігання дискримінації, психологічному тиску та будь-яким формам переслідування на робочому місці. Також документ визначає обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні та належні умови праці для працівників.

Відповідно до прикінцевих положень, новий Трудовий кодекс набере чинності через шість місяців після припинення чи скасування воєнного стану. Водночас окремі норми, зокрема щодо оновленого механізму визначення мінімальної заробітної плати, планується впроваджувати поетапно.

2) Цифровізація ринку праці. Так 29 жовтня 2025 року Кабінет Міністрів ухвалив постанову щодо впровадження масштабної цифровізації ринку праці. Ключовим елементом цієї реформи є цифрова система «Обрій», яка спрямована на підвищення ефективності процесів працевлаштування та спрощення взаємодії між роботодавцями і громадянами, які шукають роботу. Запровадження системи здійснюється у форматі експериментального проєкту строком на два роки. Доступ до неї передбачено через портал і застосунок Дія, де користувачі зможуть здійснювати пошук вакансій, підбір працівників, оформлення прийняття та звільнення з роботи в електронній формі, а також де будуть електронні особові справи працівників. Загалом система «Обрій» має об'єднати всю інформацію про трудову діяльність громадян, яка нині зберігається в різних державних реєстрах, зокрема у службі зайнятості та Пенсійному фонді України.

Об'єднання усієї інформації у єдиній цифровій системі сприятиме більш ефективному аналізу та прогнозуванню тенденцій розвитку ринку праці. Це дозволить фахівцям служби зайнятості точніше визначати сфери, у яких професійні навички громадян є найбільш затребуваними, а також пропонувати програми професійного навчання та перекваліфікації відповідно до потреб роботодавців. Необхідність упровадження цифрових змін також зумовлена тим, що значна частина населення залишається поза межами офіційного ринку праці або працює в умовах неформальної зайнятості [49].

3) Регулювання міграційних процесів. З урахуванням значного відтоку населення за кордон, внутрішнього переміщення громадян унаслідок війни, а також потреби економіки у відновленні та забезпеченні робочою силою в Україні розпочато розроблення нової Стратегії державної міграційної політики до 2035 року. Основними її напрямками є створення умов для гідної зайнятості з метою зменшення трудової міграції, сприяння добровільному поверненню українців з-за кордону, залучення іноземних працівників відповідно до потреб національної економіки, захист прав громадян України за кордоном, інтеграція внутрішньо переміщених осіб і мігрантів у територіальні громади, а також гармонізація міграційного законодавства зі стандартами Європейського Союзу [50].

Слід зазначити, що міграційна політика має бути диференційованою залежно від країн перебування українців. Зокрема, заклики до повернення громадян із Німеччини, Польщі та Чехії, де зосереджена більшість українських мігрантів, повинні враховувати специфіку умов життя в кожній із цих держав, а також статево-вікову структуру міграційних потоків. Так, повернення дітей віком до 14 років, як правило, можливе лише разом із матерями, тому особливу увагу слід приділяти формуванню привабливих умов саме для жінок. Йдеться про розвиток розгалуженої мережі закладів дошкільної та позашкільної освіти, запровадження гнучких форм зайнятості, а також розширення можливостей дистанційної роботи. Водночас політика щодо повернення осіб віком 35-65 років має ґрунтуватися на інших механізмах стимулювання, з урахуванням їх професійного досвіду, потреб ринку праці та соціальних гарантій.

4) Підтримка зайнятості вразливих груп населення. Окрему увагу в державній політиці приділено заходам із компенсації витрат роботодавцям за працевлаштування окремих категорій громадян. Зокрема, у 2026 році було підвищено розмір виплат роботодавцям за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій, осіб з інвалідністю працездатного віку, а також громадян, яким до досягнення пенсійного віку залишилося не більше п'яти років із 8 000 грн до 8 647 грн.

Також було переглянуто механізм компенсації витрат на оплату праці у разі працевлаштування зареєстрованих безробітних на перше робоче місце, зокрема молоді до 25 років, осіб до 35 років, а також громадян, звільнених зі строкової військової служби. У таких випадках розмір компенсації для роботодавця встановлено на рівні 4 323,5 грн [51].

Варто зазначити, що у 2025 році внаслідок реалізації програм компенсацій роботодавцям за працевлаштування вдалося забезпечити зайнятість близько 20 тисяч осіб [51].

Важливим напрямом державної політики є також компенсація витрат роботодавцям, які створюють або адаптують робочі місця для осіб з інвалідністю. Держава відшкодовує витрати, пов'язані з облаштуванням таких робочих місць, зокрема на придбання меблів, систем освітлення, комп'ютерної та іншої техніки, спеціалізованих інструментів, засобів пересування, програмного забезпечення, комунікаційного обладнання, а також рішень для забезпечення безпеки та збереження здоров'я працівників. Слід зазначити, що у 2026 році було підвищено розміри компенсацій: для облаштування робочого місця особи з інвалідністю І групи – з 120 тис. грн до 129 705 грн, а для осіб з інвалідністю ІІ групи – з 80 тис. грн до 86 470 грн. Крім того, у 2025 році Державна служба зайнятості компенсувала витрати на створення близько 2400 інклюзивних робочих місць, загальний обсяг яких становив 184 млн грн [51].

Такі компенсаційні механізми сприяють ефективній інтеграції осіб з інвалідністю в економічне життя країни, водночас дозволяючи роботодавцям формувати інклюзивні робочі місця без значного додаткового фінансового навантаження. Особливо важливим це є для ветеранів і ветеранок, які повертаються до цивільного життя після поранень: державна підтримка допомагає їм швидше пройти процес адаптації, працевлаштуватися або відновити власну підприємницьку діяльність.

Також у квітні 2026 року в Україні стартувала національна програма стажування для осіб віком 50+ «Досвід має значення», спрямована на підтримку людей старшого віку у професійному розвитку, набутті нових навичок та

розширенні можливостей для офіційного працевлаштування. Ініціатива реалізується Міністерством економіки, докільля та сільського господарства України разом із Державною службою зайнятості та партнерами в межах Національної стратегії безбар'єрності на 2026 рік. Програма виступає інструментом узгодження інтересів працівників і роботодавців: вона допомагає людям старшого віку повернутися на ринок праці або змінити професійну сферу, а роботодавцям – залучати досвідчених і вмотивованих працівників [52].

Модель проєкту охоплює три основні складові.

Перша передбачає навчальну програму для осіб віком 50+, спрямовану на підготовку до нового етапу професійної діяльності: оновлення резюме, ознайомлення з сучасними вимогами ринку праці та розвиток навичок успішного проходження співбесід.

Друга складова включає організацію зустрічей із роботодавцями та обговорення можливостей подальшої співпраці, що дозволяє перейти від загального пошуку роботи до предметного діалогу щодо працевлаштування.

Третя складова передбачає стажування або пробне працевлаштування у роботодавця тривалістю до 10 днів, під час якого учасники можуть ознайомитися з практичними аспектами роботи, а роботодавці – оцінити їхній досвід, мотивацію та професійну відповідність посаді [52].

5) Стимулювання підприємницької активності. У кризові періоди особливо важливою є роль держави у підтримці підприємницької ініціативи. З цією метою в липні 2022 року було запущено урядовий проєкт «єРобота», який передбачає надання грантів громадянам для відкриття власної справи, розвитку бізнесу та здобуття нових навичок. У 2026 році максимальний розмір грантової підтримки було підвищено до 16 млн грн. Обов'язковою умовою отримання фінансування є створення нових робочих місць: від 1-2 у межах мікрогрантів до кількох десятків у рамках розширених програм підтримки [53]. У цілому за три роки реалізації програми в розвиток малого й середнього бізнесу було інвестовано понад 12 млрд грн, що сприяло створенню більш ніж 60 тис. робочих місць [54].

Окремо з квітня 2023 року реалізується грантова програма на створення або розвиток власного бізнесу для ветеранів і членів їхніх сімей, яка дає можливість отримати фінансування до 1 млн грн. З початку дії програми прийнято позитивні рішення про надання грантів 3,0 тис. отримувачам на суму 1,4 млрд гривень, якими передбачається створення 5,8 тис. нових робочих місць [55].

б) Сприяння професійному навчанню та перекваліфікації. Для подолання структурного безробіття Міністерство економіки України спільно з міжнародними партнерами та донорами впроваджує низку програм, спрямованих на перекваліфікацію та підвищення кваліфікації населення.

У 2026 році розмір компенсації за навчання було збільшено з 30 280 грн до 33 280 грн. У разі, якщо вартість навчання перевищує цю суму, різницю покриває роботодавець або сам здобувач освіти. Вибір закладу освіти та спеціальності здійснюється самостійно. Перелік професій і спеціальностей, на які може бути видано ваучер на навчання, розширено до 161 позиції. Отримати такий ваучер можуть громадяни віком 45+, учасники бойових дій, особи з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, ветерани, колишні полонені, а також громадяни, які постраждали внаслідок війни [56].

Особлива увага також приділяється професійному навчанню жінок за спеціальностями, у яких традиційно переважали чоловіки. Так у 2024 році Уряд України запустив проєкт, у межах якого українки можуть опанувати понад 30 спеціальностей та отримати можливість працевлаштування у сферах, де раніше були представлені недостатньо [57].

Відповідно до умов проєкту, професійне навчання жінок здійснюватиметься за замовленням роботодавців, які після його завершення беруть на себе зобов'язання щодо працевлаштування учасниць. У межах програми передбачено опанування низки професій, зокрема: водійки трамвая, тролейбуса та навантажувача, операторки верстатів із програмним керуванням, фрезерувальниці, майстрині з монтажу та обслуговування систем відновлюваної енергетики тощо.

Ця ініціатива розширює можливості для професійної реалізації жінок та сприяє підвищенню рівня їхньої фінансової самостійності. Водночас для бізнесу вона створює умови для підготовки необхідних фахівців, дефіцит яких наразі відчутно впливає на роботу підприємств.

Отже, державна політика, спрямована на підтримку та адаптацію ринку праці в умовах воєнного стану, має стратегічне значення, оскільки сприяє швидкому залученню працездатного населення до економічної діяльності, що в перспективі зміцнює соціальну стабільність та забезпечує основу для подальшої економічної відбудови.

3.2. Міжнародне співробітництво та інтеграція України у світовий ринок праці

Посилення процесів глобалізації та розвиток міжнародних економічних зв'язків сприяють формуванню інтегрованого світового ринку праці, де рух робочої сили має таке ж важливе значення, як рух капіталу, технологій та інвестицій. За таких умов міжнародна взаємодія у сфері зайнятості стає важливим чинником зміцнення економічної стійкості держав, підвищення конкурентоспроможності робочої сили та посилення соціального захисту населення.

Сучасний етап розвитку економіки України супроводжується глибокими змінами на ринку праці, зумовленими воєнними, демографічними та соціально-економічними чинниками. У зв'язку з цим зростає роль міжнародного співробітництва, яке сприяє підтримці зайнятості, розвитку систем професійного навчання, підвищенню професійної мобільності працівників, залученню міжнародної фінансової та технічної допомоги, а також адаптації національного ринку праці до нових економічних умов (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

**Основні напрями міжнародного співробітництва України у сфері
ринку праці**

Напрями співробітництва	Основна мета
Реформування трудового законодавства	Адаптація до стандартів ЄС
Професійне навчання та перекваліфікація	Підвищення конкурентоспроможності працівників
Підтримка трудових мігрантів	Захист прав працівників
Цифровізація ринку праці	Розширення доступу до вакансій
Підтримка вразливих груп населення	Розвиток інклюзивної зайнятості

Джерело: складено автором на основі [58]

Одним із пріоритетних напрямів міжнародного співробітництва України є взаємодія з Міжнародною організацією праці, Європейським Союзом та іншими міжнародними інституціями. Така співпраця забезпечує впровадження міжнародних стандартів праці та модернізацію трудового законодавства, посилює партнерські відносини між учасниками трудового процесу, а також сприяє поліпшенню умов зайнятості населення.

Зокрема, важливим кроком у розвитку партнерства України з Міжнародною організацією праці стало підписання 28 квітня 2026 року Угоди про привілеї та імунітети МОП та її Офісу в Україні. Цей документ визначає правовий статус Офісу організації в державі та створює умови для розширення реалізації технічних і інвестиційних програм, спрямованих на підтримку ринку праці та процесів економічного відновлення. Підписання угоди стало логічним продовженням відкриття офісу МОП в Україні у 2024 році та посилює можливості подальшої співпраці [59].

Крім того, важливим напрямом міжнародної співпраці України є взаємодія з Європейським Союзом у процесі реформування ринку праці та адаптації національної системи зайнятості до європейських стандартів. У цьому контексті 22 жовтня 2025 року ЄС разом із МОП підписали партнерську угоду, спрямовану

на підтримку модернізації системи зайнятості в Україні. Проєкт передбачає створення більш стійкого, інклюзивного та соціально орієнтованого ринку праці, що має сприяти економічному відновленню держави, розвитку економіки та покращенню соціальної сфери. Ініціатива «Promoting Inclusive Labour Market Governance Reform in Support of Ukraine's Reconstruction and EU Accession» реалізовуватиметься до жовтня 2028 року. Загальний обсяг фінансування становить 3,8 млн євро, з яких 3,5 млн євро надає ЄС [60].

У межах реалізації цього проєкту передбачено співпрацю з Міністерством економіки України, Державною службою зайнятості України, Міністерством молоді та спорту України, а також із представниками профспілок і об'єднань роботодавців. За прогнозами Міжнародної організації праці, для повноцінного відновлення економіки України може знадобитися залучення близько 8,7 млн працівників, що підкреслює важливість розвитку програм зайнятості та системи професійної підготовки населення [60].

Ще одним значним напрямом є підготовка України до приєднання до Європейської мережі служб зайнятості EURES, що забезпечує сприяння вільному переміщенню робочої сили між країнами ЄС і Європейського економічного простору (31 країна). Платформа містить мільйони вакансій і надає рівний доступ до можливостей працевлаштування, а також гарантує однаковий рівень захисту трудових прав незалежно від країни працевлаштування. Крім того, EURES підтримує мобільність працівників, забезпечуючи доступ до інформації про умови праці, вимоги зайнятості та системи соціального захисту в різних державах. У перспективі ця мережа може мати значення і для України, зокрема у процесах трудової мобільності та повернення громадян, сприяючи розвитку двостороннього руху робочої сили [61].

План заходів щодо підготовки інтеграції України до системи EURES був затверджений Кабінетом Міністрів України 29 жовтня 2024 року та оновлений у 2026 році. Документ передбачає адаптацію національного законодавства до вимог системи, технічне приєднання до відповідного порталу, а також налагодження співпраці та обміну досвідом з міжнародними партнерами [61].

Важливу роль у міжнародному співробітництві відіграють також програми професійного навчання та перекваліфікації населення. Однією з найбільших ініціатив у цій сфері є мультидонорська програма Skills4Recovery, яка реалізується у 2023-2026 роках на території всієї України та фінансується Європейським Союзом, Німеччиною, Польщею, Естонією та Данією.

Метою ініціативи є підтримка професійної підготовки та перепідготовки кадрів у секторах економіки, що мають ключове значення для відновлення країни, зокрема будівництві, транспорті, сільському господарстві, сфері послуг і промисловому виробництві. За час реалізації програми вже досягнуто певних результатів: з червня 2023 року близько 3640 осіб завершили курси перепідготовки у закладах професійної освіти, а до 2026 року планується охопити приблизно 5800 учасників. Крім того, 75 закладів професійної освіти отримали підтримку у вигляді підвищення кваліфікації викладачів і управлінського персоналу, а також постачання близько 1500 одиниць сучасного навчального обладнання [62].

Суттєвий вплив на розвиток міжнародного ринку праці має трудова міграція. До початку повномасштабного вторгнення українці вже активно брали участь у європейському ринку праці, орієнтуючись переважно на вищий рівень доходів і кращі умови зайнятості. Водночас воєнні події суттєво змінили характер міграційних процесів: якщо раніше виїзд за кордон здебільшого був економічно вмотивованим, то в умовах війни він значною мірою набув вимушеного характеру та пов'язаний із потребою забезпечення безпеки.

За експертними оцінками, станом на січень 2026 року у світі перебувало близько 5,6 млн українських біженців, з яких приблизно 60% були працевлаштовані. Найбільша частина українських громадян, які працюють за кордоном, зосереджена в країнах Східної та Західної Європи. Основні країни працевлаштування українських мігрантів – Польща, Чеська Республіка, Німеччина, Італія, Португалія та Іспанія [63].

Політика інтеграції мігрантів до ЄС регулюється великим програмним документом Європейської комісії – «Планом дій ЄС щодо інтеграції та

інклюзивності на 2021-2027 рр.». Він містить конкретний набір заходів, які мають сприяти більш ефективній адаптації мігрантів у країнах-членах ЄС, а заходи, у свою чергу, поділяються на чотири блоки: освіту та навчання, підвищення кваліфікації та інтеграції на ринок праці, охорону здоров'я, а також житло [64].

4 березня 2022 року Рада Європейського Союзу ухвалила рішення про застосування до громадян України Директиви про тимчасовий захист. Вона поширюється на осіб, які законно проживали в Україні та були змушені залишити її після 24 лютого 2022 року, і передбачає право на проживання, доступ до освіти, житла, медичної допомоги та соціального забезпечення, а також можливість працевлаштування. Відповідно до положень директиви, переміщені особи з України мають право на роботу або самозайнятість згідно із законодавством країн-членів ЄС. Наразі строк дії тимчасового захисту для значної частини українців у ЄС визначений до 4 березня 2027 року [65].

У березні 2022 року Європейська Комісія також запустила українську версію EU Skills Profile Tool for Third-Country Nationals – інструменту для визначення навичок громадян третіх країн, що допомагає полегшити пошук роботи. Його активно використовують організації, які працюють із біженцями та мігрантами, для фіксації професійних навичок, кваліфікацій і досвіду. Крім того, користувачі можуть отримати рекомендації щодо подальших кроків у працевлаштуванні або навчанні, зокрема щодо визнання дипломів і проходження мовних курсів [66].

Додатково 5 квітня 2022 року Європейська Комісія оприлюднила рекомендації щодо визнання професійних кваліфікацій, здобутих в Україні. Це сприяє пришвидшенню інтеграції українців на ринку праці країн ЄС і підвищує їхні можливості працевлаштування за отриманою спеціальністю [67].

Зокрема нещодавні дослідження свідчать про зростання економічної активності і зайнятості українських мігрантів у Польщі та Німеччині. Так, станом на 2025 рік в Польщі основним джерелом доходу мігрантів з України є доходи від роботи, які становлять 92% у структурі бюджету довоєнних мігрантів та 78% – у

біженців [68, с. 29]. При цьому спостерігається стійка тенденція до переходу від тимчасових підробітків до стабільної зайнятості: частка довоєнних мігрантів із постійною роботою зросла до 77%, і цей відсоток залишається майже на тому самому рівні, що і у 2023 році. Натомість частка біженців із постійною роботою зросла до 54% у 2025 році порівняно з 38% у 2023 році [68, с. 21]. Також позитивною тенденцією є систематичне зниження рівня безробіття серед біженців та їх поступовий перехід від сектору простих робіт до професій, що потребують підтвердженої кваліфікації. Наміри щодо тривалого перебування в країні стають дедалі стабільнішими: 51% довоєнних мігрантів та 24% біженців висловлюють бажання залишитися в Польщі назавжди, що значною мірою пов'язане з успішним вивченням мови та наявністю постійної роботи [68, с. 7].

Інтеграція на німецький ринок праці також демонструє високу динаміку. Для українців, які прибули на початку повномасштабного вторгнення, рівень зайнятості у 2025 році досяг 53%, що є суттєвим зростанням порівняно з 32% у 2024 році. Також стабільно зростає рівень задоволеності професійною діяльністю, а частка осіб незадоволених своєю роботою скоротилася з 13% у 2023 році до 6% у 2025 році [69].

Трудова міграція впливає на соціально-економічний розвиток як країн, що приймають працівників, так і країн, з яких відбувається виїзд робочої сили. З одного боку, вона допомагає зменшувати рівень безробіття та забезпечує надходження грошових переказів, які підтримують доходи населення та внутрішній попит. З іншого боку, виїзд кваліфікованих працівників за кордон може призводити до втрати людського капіталу, що негативно позначається на потенціалі національної економіки. У цих умовах важливого значення набуває формування виваженої державної політики у сфері трудової міграції, яка б забезпечувала баланс між інтересами працівників і потребами економічного розвитку країни в цілому (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Переваги та ризики інтеграції України у світовий ринок праці

Переваги	Ризики
Підвищення мобільності трудових ресурсів	Відтік кваліфікованих кадрів за кордон
Розширення можливостей працевлаштування для населення	Демографічні втрати та скорочення економічно активного населення
Впровадження міжнародних стандартів праці та соціального захисту	Дефіцит робочої сили
Підвищення професійних навичок і конкурентоспроможності працівників	Залежність ринку праці від зовнішніх економічних процесів
Залучення інвестицій і нових технологій	Посилення конкуренції на ринку праці

Джерело: складено автором на основі [70]

Для успішної інтеграції України у міжнародний ринок праці необхідно впровадити комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили та її відповідність міжнародним стандартам, зокрема:

- інвестування в освіту, професійну підготовку та систему перекваліфікації кадрів відповідно до потреб глобального ринку праці;
- модернізація систем працевлаштування та рекрутингу шляхом розвитку цифрових інструментів, розширення міжнародного співробітництва та взаємодії з профільними організаціями, що сприятиме ефективному поєднанню працівників і роботодавців на міжнародному рівні;
- створити сприятливі умови для ведення бізнесу з метою залучення іноземних інвестицій, розвитку підприємництва та створення нових робочих місць;
- зменшити рівень бюрократії та корупції, що сприятиме покращенню умов ведення бізнесу, підвищенню інвестиційної привабливості України та розширенню можливостей для залучення іноземних фахівців і працівників;

- забезпечити належний захист прав працівників шляхом дотримання норм міжнародного трудового права, захисту прав українських трудових мігрантів за кордоном, боротьби з дискримінацією та експлуатацією, надання юридичної та соціальної підтримки тощо.

Водночас інтеграція України у світовий ринок праці має відбуватися поступово та збалансовано. В умовах воєнного стану та значних демографічних втрат надмірна відкритість ринку праці може посилити трудову міграцію та загострити дефіцит кадрів у стратегічно важливих галузях економіки. Тому на сучасному етапі доцільною є така інтеграція, що поєднує адаптацію до європейських стандартів праці із заходами державної підтримки національного ринку праці.

Отже, інтеграція України у світовий економічний простір відкриває значні перспективи для розвитку ринку праці, проте потребує послідовної модернізації державної політики. Розвиток людського капіталу, вдосконалення системи освіти та підвищення якості зайнятості сприятимуть зростанню конкурентоспроможності українських працівників і зміцненню позицій країни на міжнародному ринку праці.

ВИСНОВКИ

На основі отриманих результатів проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Ринок праці є важливою складовою економічної системи держави, що забезпечує взаємодію між роботодавцями та найманими працівниками з приводу купівлі-продажу робочої сили. Основними елементами ринку праці є робоча сила, попит і пропозиція праці та ціна робочої сили, яка проявляється у формі заробітної плати. Крім цього, сучасний ринок праці характеризується складною структурою та виконує низку важливих функцій, а саме суспільного поділу праці, ціноутворюючу, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу та регулюючу.

2. Ринок праці формується та функціонує під впливом сукупності економічних, політичних, демографічних, соціальних, інноваційно-технологічних та екологічних факторів. Важливу роль у його розвитку відіграє збалансованість попиту і пропозиції робочої сили, а також здатність економіки адаптуватися до сучасних викликів і змін. В умовах воєнного стану вплив більшості факторів посилюється, що зумовлює необхідність удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці.

3. Основними тенденціями та особливостями розвитку ринку праці України в умовах воєнного стану є: 1) скорочення чисельності зайнятого населення з близько 15,6 млн осіб у 2021 році до 10,7 млн осіб станом на кінець 2025 року, що пов'язано з наслідками повномасштабної війни, міграцією населення та мобілізаційними процесами; 2) різке зростання рівня безробіття з 9,8% у 2021 році до 21,1% у 2022 році з подальшим поступовим зниженням до 18,2% у 2023 році, 13,1% у 2024 році та 11,3% у 2025 році; 3) збільшення кількості вакансій після різкого скорочення у 2022 році, що свідчить про поступове відновлення економічної активності та зростання попиту на робочу силу; 4) наявність суттєвих регіональних диспропорцій, за яких у прифронтових регіонах зберігається нестача кадрів, тоді як у відносно безпечних областях

спостерігається дефіцит; 5) зростання рівня заробітної плати внаслідок дефіциту робочої сили, спричиненого міграцією населення, мобілізаційними процесами та структурними дисбалансами на ринку праці; 6) поширення дистанційної та гібридної зайнятості, а також посилення тенденцій до залучення до трудової діяльності жінок, ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та людей з інвалідністю.

4. В умовах воєнного стану ринок праці України стикається з низкою серйозних проблем, які суттєво впливають на економічний розвиток держави та ефективність використання трудового потенціалу. Найбільшими проблемами є: скорочення чисельності населення, дефіцит робочої сили, невідповідність між потребами економіки та наявними трудовими ресурсами, недостатня проінформованість населення та роботодавців щодо послуг у сфері зайнятості, зростання бідності населення та неформальної зайнятості, а також погіршення психологічного здоров'я працівників.

5. В умовах воєнного стану державне регулювання ринку праці набуває особливого значення, оскільки саме від ефективності державної політики залежить стабільність зайнятості населення та збереження трудового потенціалу країни. Важливими напрямками державного регулювання є модернізація законодавчої бази у сфері зайнятості та трудових відносин, сприяння професійному навчанню та перекваліфікації населення, підтримка зайнятості вразливих груп населення, стимулювання підприємницької активності, регулювання міграційних процесів, а також цифровізація ринку праці.

6. Міжнародне співробітництво та інтеграція України у світовий ринок праці є важливими передумовами стабілізації та подальшого розвитку національної економіки в умовах воєнного стану. Активна взаємодія з міжнародними організаціями, країнами-партнерами та європейськими інституціями сприяє реалізації програм підтримки зайнятості населення, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також забезпечує можливості для обміну досвідом у сфері регулювання ринку праці. Інтеграція України у світовий ринок праці супроводжується як новими можливостями, так і значними

викликами. З одного боку, міжнародна співпраця сприяє підвищенню мобільності робочої сили, розвитку цифрових форм зайнятості та залученню інвестицій у людський капітал. З іншого боку, зберігаються ризики посилення трудової міграції, втрати кваліфікованих кадрів і поглиблення демографічних проблем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Економіка праці: навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с. URL: https://econom.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/07/Nazarova.-Ekonomika-pratsi_2019.pdf
2. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с. URL: <http://194.44.152.155/elib/local/sk/sk657645.pdf>
3. Закон України «Про зайнятість населення» // Відомості Верховної Ради України.-2013.-№24. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 27.03.2026)
4. Ринок праці: нав. посіб. 2-ге вид. перероб. та доп. / Чернявська О. В. Ч-49 – К.: «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с. URL: http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/3620/1/Rynok_prazi_Cherniavska.pdf
5. Тема 1. Економічна характеристика кон'юнктури ринку. URL: <https://api.dspace.wunu.edu.ua/api/core/bitstreams/ffc0fef9-884c-4420-81ce-2bdb8b911d2a/content>
6. Палиця О. В. Ринок праці: сутнісні ознаки, структура і механізми державного регулювання // Наукові праці МАУП. – 2009. – вип. 4(23). – С. 106 – 113. URL: https://journals.maup.com.ua/journal/23_2009/18.pdf (дата звернення: 27.03.2026)
7. Лисюк О.С. Напрями формування та розвитку ринку праці // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Випуск 9. – С. 487 – 491. URL: [100.pdf](#) (дата звернення: 27.03.2026)
8. Міщенко С. О. Закономірності формування і розвитку ринку праці в умовах трудоресурсної волатильності: теоретико-методологічний аспект // Вісник Приазовського Державного Технічного Університету. Серія: Економічні науки. – 2019. – №37. – С. 86–96.
9. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-серпні 2023 року. *Державна служба зайнятості*. URL:

https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/08_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_ds_z_2023_0.pdf (дата звернення: 02.04.2026)

10. На 10,7 млн працюючих в Україні припало 10,2 млн пенсіонерів у 2025 році. *Мінфін*. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2026/03/11/169767738/> (дата звернення: 02.04.2026)

11. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/> (дата звернення: 11.05.2026)

12. Інфляційний звіт. *Національний банк України*. URL: <https://bank.gov.ua/ua/monetary/report> (дата звернення: 11.05.2026)

13. Дані щодо кількості зареєстрованих безробітних та кількості зареєстрованих вакансій за окремими характеристиками. *Дія*. URL: <https://data.gov.ua/dataset/333> (дата звернення: 11.05.2026)

14. Що буде з ринком праці у 2026 році? Тренди, прогнози, аналітика. *Work.ua*. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/4063/> (дата звернення: 24.04.2026)

15. Ринок праці в умовах повномасштабної війни: результати національного дослідження та прогноз на 2026 рік. *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rynok-pratsi-v-umovakh-povnomasshtabnoi-viiny-rezultaty-natsionalnoho-doslidzhennia-ta-prohnoz-na-2026-rik> (дата звернення: 24.04.2026)

16. Мінімальна зарплата в Україні. *Мінфін*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/min/> (дата звернення: 07.05.2026)

17. Мінімальні зарплати в Європі у 2026 році: де платять найбільше та на якому місці Україна. *Мінфін*. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2026/02/08/167793902/> (дата звернення: 07.05.2026)

18. Робота, навчання і гранти на бізнес: як держава змінює систему підтримки ветеранів. *РБК-Україна*. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/robo-ta-navchannya-i-granti-biznes-k-derzhava-1767101074.html> (дата звернення: 07.05.2026)

19. У 2025 році більше людей з інвалідністю скористалися послугами Служби зайнятості. «18000» – *Новини Черкас*. URL: <https://18000.com.ua/strichka-novin/u-2025-roci-bilshe-lyudej-z-invalidnistyu-skoristalisya-poslugami-sluzhbi-zajnyatosti/> (дата звернення: 07.05.2026)
20. Дистанційна робота: аналіз ринку 2019-2022. *Юридичний Вісник України*. URL: <https://yvu.com.ua/dystantsijna-robota-analiz-rynku-2019-2022/> (дата звернення: 08.05.2026)
21. Women assume «male» roles amidst full-scale war in Ukraine. *Ukrainska Pravda*. URL: <https://www.pravda.com.ua/eng/news/2024/01/12/7436878/> (дата звернення: 08.05.2026)
22. Війна змінила ринок праці. Жінки йдуть в «чоловічі» професії - кому та скільки платять. *GRC*. URL: <https://grc.ua/blog/vijna-zminyla-rynok-praci-zhinky-jdutj-v-cholovichy-profesiyi-komu-ta-skilky-platiatj> (дата звернення: 08.05.2026)
23. В Україні росте кількість мігрантів: скільки офіційно працює іноземних працівників. *Kharkiv Posts*. URL: <https://xp.kharkov.ua/news.php?id=234789> (дата звернення: 21.05.2026)
24. Скільки людей залишилось на вільній території України: Forbes назвав несподівану цифру. *TCH*. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/skilky-liudey-zalyshylos-na-vilniy-terytoriyi-ukrayiny-forbes-nazvav-nespodivanu-tsyfru-2963264.html> (дата звернення: 29.04.2026)
25. Українські біженці. П'ята хвиля дослідження. *Міжнародний фонд «Відродження»*. URL: [https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2026/02/draft_ukr_report_vidro_udf53-1.pdf](https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2026/02/draft_ukr_report_vidro_zhennya.pdf) (дата звернення: 29.04.2026)
26. Українські біженці в Європі: скільки виїхало чоловіків до 23 років. *TCH*. URL: <https://tsn.ua/politika/ukrayinski-bizentsi-v-yevropi-skilky-vyyikhalo-cholovikiv-do-23-rokiv-3059771.html> (дата звернення: 29.04.2026)
27. Прогноз економіки України на 2026 рік. Український інститут майбутнього. URL: <https://uifuture.org/en/forecasts/forecast-of-ukraines-economy-for-2026/> (дата звернення: 29.04.2026)

28. Статистична інформація щодо державної реєстрації актів цивільного стану. *Міністерство юстиції України*. URL: https://minjust.gov.ua/actual-info/stat_info (дата звернення: 04.05.2026)

29. Коефіцієнт народжуваності в Україні досяг антирекордного показника. *NV Україна*. URL: <https://nv.ua/ukr/ukraine/events/narodzhuvanist-v-ukrajini-pokazniki-perebuwayut-na-antirekordnomu-rivni-50494755.html> (дата звернення: 04.05.2026)

30. Дві третини роботодавців в Україні відчувають брак кадрів та планують підвищити зарплату працівникам в 2023 році. *ZN.UA*. URL: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/dvi-tretini-robotodavtsiv-v-ukrajini-vidchuvajut-brak-kadriv-ta-planujut-pidvishchiti-zarplatu-pratsivnikam-v-2023-rotsi-.html> (дата звернення: 04.05.2026)

31. Дефіцит кадрів та зростання заробітних плат – тенденції ринку праці у 2026 році. *Європейська Бізнес Асоціація*. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-zrostannya-zarobitnyh-plat-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2026-rotsi/> (дата звернення: 04.05.2026)

32. Кузяків О., Ангел Є., Гулік А., Шаповалова Д. Нове щомісячне опитування підприємств // Випуск 47 (03.2026). Український бізнес під час війни. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2026/NRES/2026_NRES_March_UKR_FINAL.pdf (дата звернення: 04.05.2026)

33. There is a shortage of about 20% of workers in the capital's metro: which vacancies are in demand. *Українські національні новини*. URL: <https://unn.ua/en/news/there-is-a-shortage-of-about-20percent-of-workers-in-the-capitals-metro-which-vacancies-are-in-demand> (дата звернення: 05.05.2026)

34. «Укрзалізниця» скорочує 25% працівників офісу та закликає йти «ближче до коліс». *Ненька інфо*. URL: <https://nenka.info/ukrzaliznyczya-skorochuye-25-praczivnykiv-ofisu-ta-zaklykaye-jty-blyzhche-do-kolis/> (дата звернення: 05.05.2026)

35. Короткий опис стану ринку праці 2025 в Україні у динаміці. Звіт про результати дослідження «Барометр ринку праці 2025. Прогнози на 2026 рік».

GRC. URL: grc.ua/blog/korotkyj-opys-stanu-rynku-praci-2025-v-ukrayini-u-dynamici-zvit-pro-rezultaty-doslidzhennia-barometr-rynku-praci-2025-prognozy-na-2026-rik (дата звернення: 05.05.2026)

36. Фондація Олени Зеленської представила результати всеукраїнського дослідження «Індекс майбутнього: професійні очікування та розвиток підлітків в Україні». *Офіс Президента України*. URL: <https://www.president.gov.ua/news/fundaciya-oleni-zelenskoyi-predstavila-rezultati-vseukrayins-98021> (дата звернення: 06.05.2026)

37. Проактивна підтримка ветеранів у 2025 році: робота, бізнес, навчання. *Донецький обласний центр зайнятості*. URL: <https://don.dcz.gov.ua/node/15060> (дата звернення: 06.05.2026)

38. В Україні стрімко зростає рівень бідності: Гетманцев назвав цифри. *TCH*. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/v-ukrayini-strimko-zrostaye-riven-bidnosti-hetmantsev-nazvav-tsyfry-2873087.html> (дата звернення: 06.05.2026)

39. Фактичний прожитковий мінімум уже більше 11 тисяч грн – Мінфін відповів чи підвищать номінальний. *LIGA ZAKON*. URL: https://buh.ligazakon.net/news/238299_faktichniy-prozhitkoviy-mnmmum-uzhe-blshe-11-tisyach-grn--mnfn-vdpovv-chi-pdvishchat-nomnalniy (дата звернення: 06.05.2026)

40. Про схвалення Стратегії зайнятості населення України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2026 - 2028 роках. *Кабінет міністрів України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2026-%D1%80#Text> (дата звернення: 07.05.2026)

41. Держпраці презентувала дослідження стану незадекларованої праці в Україні у 2025 році. *Федерація професійних спілок України*. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diynalnosti/okhorona-pratsi-i-zdorov-ya/28831-derzhpratsi-prezentovala-doslidzhennia-stanu-nezadeklarovanoi-pratsi-v-ukraini-u-2025-rotsi.html> (дата звернення: 07.05.2026)

42. Дослідження психологів: понад 70% українців відчувають стрес або нервозність. *Ukraine Media Centre*. URL: <https://mediacenter.org.ua/psychologists->

[research-more-than-70-of-ukrainians-experience-stress-or-nervousness/](#) (дата звернення: 07.05.2026)

43. Психологічний стан українців у 2025 році: що показують міжнародні оцінки. *Happy Mind*. URL: <https://happymind.help/psykholohichnyy-stan-ukrayintsiv-u-2025-rotsi/> (дата звернення: 07.05.2026)

44. Про систему охорони психічного здоров'я в Україні: Закон України від 15.01.2025 № 4223-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4223-20#Text> (дата звернення: 07.05.2026)

45. Дружиніна В. В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. Вісник Хмельницького національного університету 2010, Т. 4, № 4. С. 67–71. URL: https://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_4_4/067-071.pdf (дата звернення: 12.05.2026)

46. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник / Н. І. Єсінова. – Х. : ХДУХТ, 2017. – 189 с. URL: <https://xn--e1ajqk.kiev.ua/wp-content/uploads/2019/12/sonova-N.-I.-ekonomika-praczi.pdf>

47. Нова державна політика на ринку праці України – Уряд затвердив Стратегію зайнятості населення до 2030 року. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України*. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/408ec3c5-e7cf-4a36-8e88-fe66349b32a0?lang=uk-UA&title=NovaDerzhavnaPolitikaNaRinkuPratsiUkrainiUriadZatverdivStrategiiuZai niatostiNaselenniaDo2030-Roku> (дата звернення: 12.05.2026)

48. Олексій Соболев: Одне з наших ключових завдань на рік – зробити ринок праці більш гнучким і сучасним для людей і бізнесу. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України*. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/5419fcac-c6b7-4b62-a695-e33909a21c92?lang=uk-UA&title=OleksiiSobolev> (дата звернення: 12.05.2026)

49. Цифровізація ринку праці: Уряд запустив експериментальний проєкт із електронного працевлаштування в системі «Обрій». *Державна служба зайнятості*. URL: <https://dcz.gov.ua/news/singlenews/1364> (дата звернення: 12.05.2026)

50. Україна розробляє нову стратегію міграційної політики до 2035 року. *Офіс міграційної політики*. URL: <https://ompua.org/ukrayina-rozroblyaye-novu-strategiyu-migratsijnoyi-polityky-do-2035-roku/> (дата звернення: 12.05.2026)

51. Фінансові інструменти підтримки зайнятості в 2026 році: як змінюються виплати ДСЗ. *Державна служба зайнятості*. URL: <https://dcz.gov.ua/news/singlenews/1328> (дата звернення: 13.05.2026)

52. Мінекономіки запускає проєкт «Досвід має значення» для працевлаштування людей 50+: відкрито приймання заявок. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України*. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/defb67fa-3504-4dcd-b561-c537b3f5b28f?lang=uk-UA&title=MinekonomikiZapuskaProktdosvidMaZnachenniaDliaPratsevashtuvanniaLiudei50-VidkritoPriimanniaZaiavok> (дата звернення: 13.05.2026)

53. «Робота». URL: <https://erobota.diia.gov.ua/#about>

54. «Робота2026: державні гранти для бізнесу. *GetGrant*. URL: <https://getgrant.ua/grants-and-funding/yerobota-derzhavni-granty-dlia-biznesu-2025-2026/> (дата звернення: 13.05.2026)

55. У 2025 році за сприяння Державної служби зайнятості працевлаштовано понад 315 тисяч людей. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України*. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/c2eb5b55-fe6a-432a-a0da-c3a5b460dd33?lang=uk-UA&title=DSZ> (дата звернення: 13.05.2026)

56. Ваучери на навчання у 2026 році: Державна служба зайнятості продовжує програму підтримки громадян. *Тальнівська міська територіальна громада*. URL: <https://talnivska-gromada.gov.ua/news/1771324070/> (дата звернення: 14.05.2026)

57. Уряд запускає проєкт з навчання жінок професіям, в яких традиційно переважали чоловіки. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України*. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/bb6af312-c4ff-48ed-9d0c-1c0a3a6b19ea?a=&lang=uk-UA&showMenuTree=true> (дата звернення: 14.05.2026)

58. Перець В. Міжнародне співробітництво та інтеграція у світовий ринок праці в умовах глобалізації. URL: <https://elar.khmnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c2cc4f73-a226-4df9-b831-fbed5d3b71e5/content#page=39> (дата звернення: 14.05.2026)

59. Україна та МОП підписали Угоду, яка посилить підтримку України з боку МОП. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України.* URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/c0bb09f9-cb41-46a5-98f0-5232cb8f7382?lang=uk-UA&title=UkrainaTaMopPidpisaliUgodu-YakaPosilitPidtrimkuUkrainiZBokuMop> (дата звернення: 14.05.2026)

60. ЄС та МОП започаткували спільний проєкт для модернізації ринку праці України. *Офіс Євроінтеграції.* URL: https://eu.org.ua/index.php?route=product/product&path=60&product_id=1536 (дата звернення: 14.05.2026)

61. Україна розпочинає підготовку до інтеграції в європейський ринок праці. *Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України.* URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/b1eab5e1-79f5-4c9f-8ff5-0c6c5a049e0a?lang=uk-UA&title=UkrainaRozpochinaPidgotovkuDoIntegratsiiVvropeiskiiRinokPratsi> (дата звернення: 14.05.2026)

62. Нова професія для тисяч українців: результати ініціативи Skills4Recovery. *Міністерство освіти і науки України.* URL: <https://mon.gov.ua/news/nova-profesiia-dlia-tysiach-ukraintsiv-rezultaty-initsiatyvy-skills4recovery> (дата звернення: 20.05.2026)

63. Українські біженці після чотирьох років за кордоном. П'ята хвиля дослідження. *Центр економічної стратегії.* URL: <https://ces.org.ua/ukrainian-refugees-fifth-wave/> (дата звернення: 20.05.2026)

64. Progress tracker: Action plan on integration and inclusion 2021-2027. *European Commission.* URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub/progress-tracker-action-plan-integration-and-inclusion-2021-2027_en (дата звернення: 20.05.2026)

65. Тимчасовий захист для українців у ЄС: діючі механізми та пропозиції їх удосконалення. URL: https://europewb.org.ua/wp-content/uploads/2022/09/08_tymchasovyi_zahyst.pdf (дата звернення: 15.05.2026)

66. EU Skills Profile Tool in Ukrainian: helping the integration into the labour market of people arriving from Ukraine. *European Commission*. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/news/eu-skills-profile-tool-ukrainian-helping-integration-labour-market-people-arriving-ukraine-2022-03-29_en (дата звернення: 15.05.2026)

67. Україна: Комісія допомагає біженцям з професійною кваліфікацією отримати роботу в ЄС. *European Commission*. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/uk/ip_22_2296 (дата звернення: 15.05.2026)

68. Sytuacja życiowa i ekonomiczna imigrantów z Ukrainy w Polsce w 2025 r. Raport z badania ankietowego. *Narodowy Bank Polski*. URL: https://nbp.pl/wp-content/uploads/2025/12/Sytuacja_imigrantow_z_Ukrainy-2025-DS.pdf

69. Schutzsuchende aus der Ukraine in Deutschland. *Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung*. URL: https://www.bib.bund.de/Publikation/2025/pdf/Schutzsuchende-aus-der-Ukraine-in-Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=2

70. Сидорук Б. В., Ален Панов Інтеграція України у світовий ринок праці // Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство – 2023. – Вип. 46. – С. 72–76. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ed67866c-deec-4442-a8c7-aed141e408e8/content> (дата звернення: 15.05.2026)

ДОДАТКИ

Додаток А

Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи за видами економічної діяльності

Назва виду економічної діяльності	Код ВЕД	Станом на кінець 2021 року			Станом на кінець 2022 року			Станом на 1 квітня 2026 року		
		Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб	Кількість вакансій, одиниць	Кількість безробітних, осіб	Кількість претендентів на 1 вакансію, осіб
Усього		41 042	294 968	7,2	21 241	186 508	8,8	61 035	96 494	1,6
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	A	1 391	59995	43,1	958	21052	22,0	4 350	11 201	2,6
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	B	1 045	2645	2,5	658	2206	3,4	978	1 231	1,3
Переробна промисловість	C	8 337	32427	3,9	4 249	27596	6,5	11 994	11 622	1,0
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	D	1 202	4371	3,6	719	2816	3,9	1 370	1 229	0,9
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	E	1 029	2715	2,6	603	2003	3,3	1 584	1 509	1,0
Будівництво	F	1 717	7902	4,6	463	5599	12,1	1 747	1 475	0,8

Продовження таблиці

Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	G	6 172	40337	6,5	3 323	35901	10,8	9 499	19 677	2,1
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	H	4 388	13629	3,1	1 986	10579	5,3	4 773	4 386	0,9
Тимчасове розміщення й організація харчування	I	1 115	5225	4,7	438	4548	10,4	1 793	2 742	1,5
Інформація та телекомунікації	J	300	2895	9,7	124	2008	16,2	456	842	1,8
Фінансова та страхова діяльність	K	352	6508	18,5	68	4810	70,7	262	1 207	4,6
Операції з нерухомим майном	L	358	1940	5,4	175	1648	9,4	512	814	1,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	M	1 059	5002	4,7	434	3752	8,6	1 125	1 597	1,4
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	N	1 636	5523	3,4	1 170	4649	4,0	2 416	2 807	1,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	O	3 024	53265	17,6	1 177	18194	15,5	4 504	16 550	3,7
Освіта	P	4 005	8393	2,1	2 267	5760	2,5	6 337	3 552	0,6

Продовження таблиці

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Q	3 143	14452	4,6	2 026	8215	4,1	5 742	5 703	1,0
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	R	438	1772	4,0	235	1057	4,5	934	638	0,7
Надання інших видів послуг	S	331	2011	6,1	168	1410	8,4	659	1 426	2,2
Діяльність домашніх господарств	T	0	23		0	6		0	5	
Діяльність екстериторіальних організацій і органів	U	0	15		0	11		0	3	

Джерело: складено автором на основі [11]

**Середня заробітна плата в Україні за видами економічної діяльності
у 2021-2025 рр., грн.**

Назва виду економічної діяльності	Роки				
	2021	2022	2023	2024	2025
Усього	14 014	14 847	17 442	21 473	25 958
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	12 287	13 061	14 625	18 012	24 195
з них сільське господарство	11 733	12 243	14 184	17 630	24 013
Промисловість	14 902	15 176	18 390	23 150	28 731
Будівництво	11 289	9 781	12 634	16 928	22 372
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	13 488	15 103	20 630	25 286	31 114
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	13 837	13 731	17 184	21 699	25 979
наземний і трубопровідний транспорт	13 121	13 111	15 452	19 325	23 112
водний транспорт	14 473	14 773	21 858	25 720	25 064
авіаційний транспорт	28 506	24 963	31 391	43 938	57 445
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	14 961	14 763	19 056	23 773	28 312
поштова та кур'єрська діяльність	8 214	8 592	11 830	16 106	18 766
Тимчасове розміщення й організація харчування	8 543	9 367	12 300	15 881	19 321
Інформація та телекомунікації	25 530	30 829	37 946	52 457	66 045
Фінансова та страхова діяльність	23 975	27 986	34 393	41 384	53 161
Операції з нерухомим майном	11 142	11 560	15 509	19 508	23 136
Професійна, наукова та технічна діяльність	19 369	20 497	23 413	29 200	33 834
з неї наукові дослідження та розробки	15 179	16 360	19 359	22 445	25 915
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	11 186	12 291	14 395	17 562	20 021
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	19 048	20 764	23 395	29 099	33 192
Освіта	11 817	11 999	12 439	14 593	16 119

Продовження таблиці

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	11 616	13 738	14 688	16 850	18 595
з них охорона здоров'я	11 825	14 002	14 970	17 115	18 700
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	12 508	11 567	13 336	15 872	18 029
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	11 315	11 050	11 345	13 143	14 399
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	10 462	10 469	10 990	13 142	14 370
Надання інших видів послуг	13 279	14 554	18 332	24 242	29 490

Джерело: складено автором на основі [11]