

ПОТЕНЦІАЛ ІНКЛЮЗИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ: СТРУКТУРНО-ІНСТИТУЦІЙНИЙ ВИМІР

©2026 ФЕДЧЕНКО Т. М.

УДК 331.5
JEL: J21; J68; M14

Федченко Т. М. Потенціал інклюзивного ринку праці: структурно-інституційний вимір

Стаття спрямована на всебічне дослідження функціонування ринку праці на засадах інклюзивності через призму взаємодії основних суб'єктів: пропозиції з боку вразливих верств, попиту роботодавців та державного регулювання. У роботі було проаналізовано кожен з цих аспектів з точки зору сучасних трендів та впливу війни на демографічні та соціально-економічні процеси. За допомогою статистичних даних і результатів опитувань було виявлено значні дисбаланси у сфері зайнятості. Було проаналізовано чисельність робочої сили та вразливість окремих категорій. Дослідження показало, що, попри високу декларативну готовність бізнесу до найму ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та осіб з інвалідністю, практична імплементація інклюзивних заходів стикається із суттєвими перешкодами через недостатню поінформованість і брак знань про ефективні підходи. З огляду на різноманітність інклюзивних практик було виявлено розрив у можливостях між великими корпораціями, що успішно впроваджують подібні заходи, та малим і середнім бізнесом, який обмежений у фінансових ресурсах. Визначено обмеженість застосування інклюзивного підходу через специфіку окремих галузей, що робить сферу послуг більш відкритою для вразливих категорій порівняно з виробничим сектором. Розглянуто діяльність Державної служби зайнятості в контексті ефективності запропонованих заходів для різних категорій населення. На основі аналізу статистичних даних було зроблено висновок про істотну різницю в інтеграції ветеранів та осіб з інвалідністю порівняно з рештою працездатного населення. Низька ефективність пояснюється насамперед інституційною кризою, на тлі якої зростає недовіра населення до державних інститутів. У статті наголошується на необхідності посилення ролі профільних неурядових організацій, які краще ознайомлені з потребами вразливих верств. Інклюзивний підхід на національному ринку праці може бути реалізований за умови розбудови партнерських відносин, де держава формує нормативну базу, а неурядовий сектор сприяє практичній адаптації вразливих категорій.

Ключові слова: інклюзивність; ринок праці; зайнятість; ветерани; особи з інвалідністю; внутрішньо переміщені особи; державне регулювання; інститути.

Рис.: 1. Табл.: 3. Бібл.: 22.

Федченко Тетяна Миколаївна – аспірантка кафедри економічної теорії та економічних методів управління, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна (майдан Свободи, 4, Харків, 61022, Україна)

E-mail: tetiana.fedchenko@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5336-4721>

UDC 331.5
JEL: J21; J68; M14

Fedchenko T. M. The Potential of an Inclusive Labour Market: The Structural and Institutional Dimension

This article provides comprehensively analysis of the labour market based on inclusiveness, focusing on the interaction between its key subjects: labour supply from vulnerable groups, employer demand and State regulation. The study analysed each of these aspects in terms of current trends and the impact of the war on demographic and socioeconomic processes. Using statistical data and survey results, significant imbalances in employment were identified. The size of the labour force and the vulnerability of specific categories were analysed. The study showed that, despite the business sector's high stated willingness to hire veterans, internally displaced persons and people with disabilities, the practical implementation of inclusive measures faces significant obstacles due to a lack of awareness and knowledge of efficient approaches. Given the diversity of inclusive practices, a gap was found in capabilities between large corporations, which successfully implement such measures, and small and medium-sized enterprises, which are constrained by financial resources. The limited applicability of the inclusive approach has been identified due to the specific nature of certain sectors, which makes the service sector more accessible to vulnerable groups compared to the manufacturing sector. The activities of the State Employment Service have been examined in the context of the efficiency of the proposed measures for different population groups. Based on an analysis of statistical data, it was concluded that there is a significant difference in the integration of veterans and people with disabilities compared with the rest of the working-age population. This low level of efficiency is primarily explained by an institutional crisis, against the backdrop of which public distrust of State institutions is growing. The article emphasises the need to strengthen the role of specialist non-governmental organisations, which are better acquainted with the needs of vulnerable groups. An inclusive approach in the national labour market can be implemented if partnerships are developed, whereby the State establishes the regulatory framework, and the non-governmental sector facilitates the practical integration of vulnerable groups.

Keywords: inclusiveness; labour market; employment; veterans; internally displaced persons; people with disabilities; State regulation; institutions.

Fig.: 1. Tabl.: 3. Bibl.: 22.

Fedchenko Tetiana M. – Postgraduate Student of the Department of Economic Theory and Economic Methods of Management, V. N. Karazin Kharkiv National University (4 Svobody Square, Kharkiv, 61022, Ukraine)

E-mail: tetiana.fedchenko@karazin.ua

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-5336-4721>

В Україні обговорення сучасного тренду на інклюзивність набуває дедалі більшого значення, адже цей підхід розглядається як ефективний інструмент для гуманного вирішення соціально-економічних проблем і зменшення нерівності. Особливо актуальною стає тема створення інклюзивного ринку праці, яка знаходить значний відгук у наукових дослідженнях. Суть такого підходу полягає в забезпеченні рівних можливостей для працевлаштування всіх категорій населення, з особливим акцентом на підтримку найвразливіших верств.

Формування інклюзивного простору є доволі амбітною метою, ускладнене відсутністю чіткого наукового погляду та уявлення про сутність і механізм функціонування, багаторівневістю та внутрішньо національними відмінностями. За спрощеною моделлю інклюзію можна звести до кількісного різноманіття представників різних категорій населення за гендерною чи етнічною ознакою, соціальним статусом, станом здоров'я. У такому випадку люди можуть бути працевлаштовані, але й водночас залишатися не інтегрованими в колектив. Саме тому надання квот на працевлаштування є лише одним із способів залучення. На практиці проблема формування інклюзивного ринку праці є складнішою, адже в основі її функціонування лежать інтереси ключових суб'єктів: населення, бізнесу та держави – які, відповідно, виступають з боку пропозиції, попиту та регулювання ринку праці. Це актуалізує потребу більш детального аналізу особливостей функціонування національної економіки та взаємодії різних категорій населення.

ОГЛЯД ЛІТЕРАТУРИ

У зарубіжній літературі можна побачити різностороннє розкриття інклюзивності. Переважна більшість досліджень сфокусована на розробці інклюзивної політики в розвинених країнах. Це проявляється у гнучких формах зайнятості, адаптації робочих місць і впровадженні політики «Diversity, Equity, Inclusion» (DEI). Однак дедалі більше науковців наголошує на необхідності інституційних змін. Цей аспект відзначали у своїй роботі американські дослідники Р. Елі та Д. Томас, підкресливши, що кількісне збільшення залучених осіб не гарантує підвищення ефективності управління компанією – важливішою є готовність організації перебудувати структуру влади [14]. При розгляді інститутів наочними стають як міжнаціональні відмінності, так і внутрішньо національні особливості, що відзначила у своєму дослідженні С. Перкінс [21].

Чимало зарубіжних науковців приділяли увагу формуванню інклюзивного середовища в постконфліктному просторі, де ідея згуртованості є

життєво важливою та водночас складною. Загальні положення висвітлено в напрацюваннях Дж. Огірхенуана [20]. Детальніше проблему інтеграції ветеранів у цивільне життя розглядав Дж. Макмуллін [19]. Аналізуючи післявоєнний досвід Боснії та Герцеговини, А. Ібрічевич зауважила, що проблеми реінтеграції біженців були пов'язані як з економічними чинниками, так і соціокультурними особливостями постраждалого регіону [15]. Особливу роль у розробці державної політики зайнятості та наданні статистичних даних відіграють міжнародні організації: Міжнародна організація з питань міграції, ООН, Світовий Банк.

Трансформація ринку праці в умовах війни стала також ключовою темою у вітчизняних дослідженнях. Цією проблематикою займалися З. І. Кобеля, С. І. Тодорук [4], О. К. Черьомухіна, Ю. О. Чалюк [13] та інші науковці. У своїх роботах вони описали особливості функціонування ринку праці, дисбаланси, ризики та механізми його збалансування. Основна причина дефіциту робочої сили, яка, на думку вчених, є однією з найважливіших проблем, криється в демографічних втратах та вимушеній міграції, що детально розкрито в публікаціях Е. М. Лібанової та М. Біль [5; 1]. У зв'язку з цим тема інклюзивності дедалі частіше з'являється в дослідженнях як складова державної політики або інклюзивної практики на підприємствах.

Оскільки термін «інклюзивний ринок праці» увійшов в національний обіг після початку повномасштабного вторгнення як вектор трансформаційних змін, то питань щодо його функціонування та оцінки ефективності виникає багато. Додаткової складності додає той факт, що в міжнародній спільноті немає єдиної методології оцінювання інклюзивності.

Мета статті – розкрити структурно-інституційний вимір інклюзивності національного ринку праці через призму взаємодії його ключових суб'єктів: *пропозиції* (склад робочої сили), *попиту* (інклюзивні практики роботодавців) та *державного регулювання* (Державна служба зайнятості).

Для досягнення поставленої мети було використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів. *Системний підхід* дав змогу розглянути взаємодію ключових суб'єктів ринку праці в контексті інклюзивності. *Аналіз статистичних даних і результатів соціологічних опитувань* допоміг виявити структурні дисбаланси у сфері зайнятості. За допомогою *інституційного аналізу* досліджено роль державних установ і запропонованих програм в інтеграції вразливих верств на ринок праці. *Метод порівняння* дозволив зіставити наявні інклюзивні підходи з конкретними категоріями, а також можливості великих підприємств і малого та середнього бізнесу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Ідея інклюзивності, як світового тренду, базується на широкому охопленні людей довкола певного виду діяльності й активно поширюється в різних сферах. Надаючи визначення інклюзивного ринку праці, українська дослідниця Н. В. Павліха акцентує увагу на «забезпеченні рівного доступу до зайнятості всіх соціальних груп, включаючи внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю, жінок із дітьми, молодь і ветеранів» [7]. Подібну пропозицію висловили фахівці Українського інституту майбутнього, запропонувавши працедавцям компенсувати дефіцит робочої сили через «зміщення вікових і гендерних пріоритетів, інтеграцію ветеранів та залучення іноземних мігрантів» [12]. Додатковим ресурсом виступають внутрішньо переміщені особи, у статусі яких перебуває понад 3 млн осіб [17]. Але інтеграція всіх перелічених категорій вимагає відповідної політики з урахуванням спільних і відмінних рис кожної групи.

Спільною для всіх проблемою є емоційна та психологічна виснаженість. Міжнародний досвід оцінки впливу бойових дій засвідчує, що в постраждалих від війни регіонах кожна п'ята людина живе з розладами психіки. Воєнні дії залишають глибокий слід на кожному, хто їх пережив, викликаючи індивідуальні емоції та реакції. За результатами дослідження, проведеного ВООЗ у 2024 році, виявилось, що 68% українців повідомили про погіршення стану здоров'я порівняно з довоєнним періодом [22]. Найпоширенішими стали проблеми з психічним здоров'ям. Фахівці припускають, що після завершення війни психологічної підтримки

потребуватимуть близько 15 млн осіб, включно з ветеранами та цивільними особами [6].

Іншою проблемою, що тісно пов'язана з численними обстрілами та емоційною виснаженістю, є зростання чисельності осіб з інвалідністю. За даними Державної служби статистики України, на початку 2022 року до зазначеної категорії належало 2,72 млн громадян, тоді як наприкінці 2024 року, за попередніми оцінками, їхня кількість зросла до 3 млн. Аналіз динаміки отримання статусу особи з інвалідністю показує, що цей процес інтенсифікувався протягом 2022–2024 років (рис. 1). До повномасштабного вторгнення (у 2021 році) статус інвалідності було встановлено 121 тис. громадян. У 2024 році цей показник зріс на 93% порівняно з довоєнним рівнем і склав 233 тис. осіб, серед яких 156 тис. людей працездатного віку.

Розглядаючи групу людей з інвалідністю, слід зауважити, що вона представлена різними віковими категоріями, формою інвалідності та причинами. До війни переважала група осіб з III групою інвалідності (54%), що уособлювала легшу форму. Громадяни даної категорії мають менше перепон до працевлаштування, ніж ті, що мають серйозніші проблеми зі здоров'ям. Після 2022 року загальне співвідношення фактично не змінилося.

Окрему групу серед осіб з інвалідністю займають постраждалі внаслідок війни, до яких належать як військовослужбовці, так і цивільні. Розглядаючи структуру цієї категорії, можна помітити значну кількість осіб з II групою інвалідності (табл. 1). Зміна розподілу вказує на важкий характер травми, що, своєю чергою, ускладнює процедуру працевла-

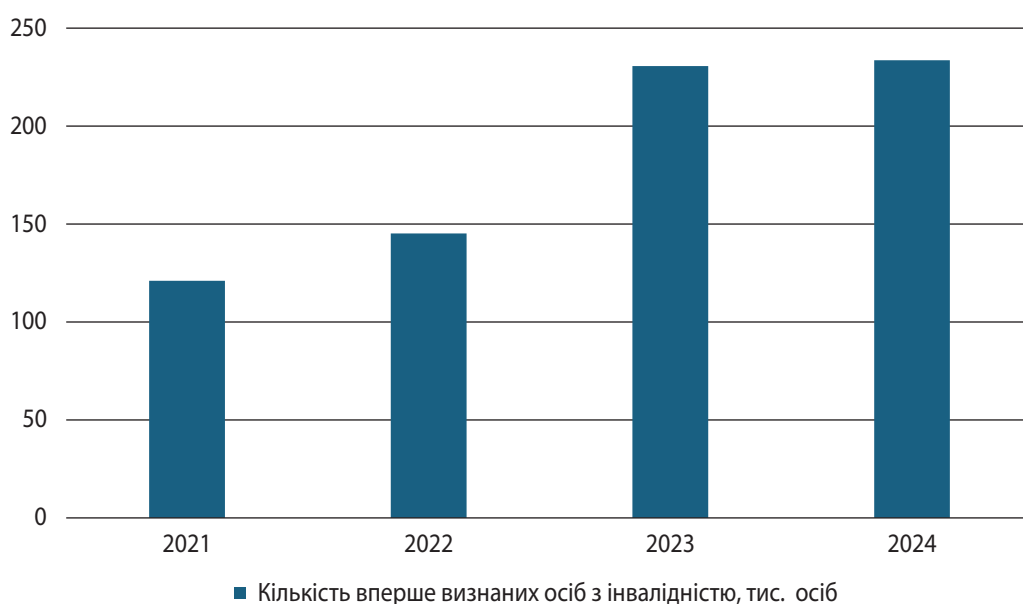


Рис. 1. Динаміка отримання статусу інвалідності у 2021–2024 рр.

Джерело: складено автором на основі [9–11].

Таблиця 1

Розподіл осіб з інвалідністю внаслідок війни за групами

Кількість осіб з інвалідністю внаслідок війни				Особи з інвалідністю, що перебувають на обліку в органах Пенсійного фонду					
	2023	2024	2025	2023	%	2024	%	2025	%
I група	5155	5192	5866	3460	67,1	3131	60,3	2842	48,4
II група	59087	62374	67629	36886	62,4	37335	59,9	36480	53,9
III група	39249	42308	47989	22443	57,2	23345	55,2	22955	47,8
Усього	103491	109874	121484	62789	60,8	63811	58,1	62277	51,3

Джерело: складено автором за [9–11].

штування. Водночас далеко не всі постраждалі громадяни зареєстровані в органах Пенсійного фонду. Це можна пояснити складністю бюрократичної процедури та необхідністю взаємодіяти з різними відомствами, робота між якими не налагоджена належним чином. У зв'язку з цим оформлення всіх документів займає місяці. Крім того, до цієї категорії належать військовослужбовці, які нерідко після отримання статусу інвалідності продовжують виконання своїх обов'язків, часто обіймаючи тилові посади або працюючи в навчальних центрах.

Іншою стороною активного ведення бойових дій стала вимушена міграція населення, внаслідок якої сформувалася окрема категорія – внутрішньо переміщені особи. На початку війни цей статус мали 7 млн громадян, що спонукало уряд до впровадження низки ініціатив задля їх адаптації в місцеві громади. Це стосувалося компенсації оплати за комунальні послуги, компенсації роботодавцям, грошових виплат тощо. Інтенсивність ведення бойових дій безпосередньо впливала на чисельність ВПО: деокупація та відносна стабілізація дозволила багатьом переселенцям у 2023 році повернутися до віцілених домівок. Натомість повторні чи нові наступи зумовлюють необхідність у виїзді. У березні 2026 року налічувалося 3,9 млн переселенців [17]. За час війни проблема інтеграції переселенців лише загострилася. Їх вразливе становище не викликає сумнівів, адже значна частина залишилася без житла та компенсації, що, своєю чергою, веде до поглиблення соціально-економічної нерівності. Водночас ці люди активно шукають роботу, але стикаються з певними бар'єрами, які розглядаються нижче.

Таким чином, до проблеми депопуляції населення, що позначилася у віковій трансформації структури суспільства зі збільшенням частки людей пенсійного віку, додалося зростання кількості постраждалих осіб від війни. Це включає як загальне погіршення самопочуття, так і каліцтва та вимушений переїзд. З огляду на психологічне

виснаження, з яким стикається значна частина населення, актуалізується потреба в підтримці ментального здоров'я шляхом консультацій, проведення тренінгів, а іноді й повноцінного лікування. Наразі такі програми реалізуються в рамках приватних практик або функціонують на підприємствах. Це, своєю чергою, вказує на інклюзивний вектор трансформації, оскільки зазначені заходи з підтримки ментального здоров'я є складовою адаптації на робочому місці за умови, що цим займаються профільні фахівці.

Загалом бізнес доволі швидко пристосовується до нових викликів. Дедалі більше підприємств розглядають можливість працевлаштування ветеранів, осіб з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, молоді без досвіду або працівників старшого віку, щоб компенсувати наявний дефіцит кадрів. За даними Державної служби зайнятості (ДСЗ), у 2024 році 60–65% підприємств планували залучати перелічені категорії працівників, тоді як у 2025 році цей показник збільшився до 90% [8].

Водночас, як свідчать результати опитування представників малого та середнього бізнесу (1548 компаній), половина респондентів (50,67%) не впроваджують практики інклюзивності, тоді як майже чверть (24,05%) реалізують [2]. Решта учасників заявили про запланованість таких програм. Головними перешкодами у введенні інклюзивних практик виступають фінансові труднощі, відсутність знань щодо комплексу програм і недовіра до держави.

Оскільки визначення інклюзивних практик є загальним, що ускладнює розуміння конкретних кроків у напрямі змін, виділено їх основні види:

- ✦ запровадження політики рівності та недискримінації;
- ✦ створення HR-відділу, який займається питанням ефективного управління людськими ресурсами;
- ✦ адаптація інфраструктури (пандуси, ліфти);
- ✦ запровадження гнучкого графіку або віддаленої роботи;

- ✦ адаптація робочого місця;
- ✦ програми підтримки ментального здоров'я тощо.

Одним із найбільш недооцінених, але критично важливих кроків є діяльність HR-департаменту. Для визначення інклюзивної стратегії необхідний аналіз поточної внутрішньої ситуації підприємства, щоб зрозуміти настрої працівників та їх нагальні проблеми. Всі компанії, які беруться за приклад, мають команду фахівців, яка досліджує ці питання та розробляє стратегії. Якщо порівняти підходи фірм «Фокстрот» і COMFY, то можна відзначити спільні практики: підтримку ветеранів через працевлаштування та збереження робочих місць за мобілізованими співробітниками, архітектурну доступність, розроблення сервісів консультування жестовою мовою, програми Mental Care тощо. Кожна компанія, яка впроваджує інклюзивність, має цільову аудиторію з чітко вираженими потребами. До прикладу, одні зосереджені на підтримці зв'язку з військовими та допомозі ЗСУ, тоді як інші роблять акцент на допомозі ВПО, а треті активні співпрацюють з молоддю, заохочуючи до участі в онлайн-заходах чи ініціативах.

Це розширює межі практичної імплементації, але водночас і звужує з двох причин: фінансової спроможності підприємства та виду діяльності. Інклюзивні практики успішно втілювалися у великих компаніях, які могли дозволити витрати на дослідження, опитування та аналітику. Іншою стороною обмеження виступає характер діяльності. За результатами опитування Української бізнес асоціації виявилось, що дистанційна робота залишається поширеною практикою – 22% компаній дозволяють працювати віддалено всім працівникам [3]. Але існує низка посад, обов'язки яких можуть виконуватись лише на офіційному робочому місці. Подібна вимогливість поширюється на виробничий, торговий, обслуговуючий персонал, логістику тощо. Можливість гнучкого графіку роботи також обмежується окремими секторами, здебільшого сферою послуг, де, власне, і реалізується більшість інклюзивних практик.

Нестача працівників – проблема, яка стимулює до перегляду політики працевлаштування – є не єдиним викликом, що постає перед роботодавцями. Основні труднощі розкривають різного роду бар'єри, основними з яких є:

- ✦ *економічні* (завищені очікування претендентів щодо заробітної плати, недостатній рівень професійних навичок);
- ✦ *інституційні* (відсутність у кандидатів необхідних документів, уникання чоловіками офіційного оформлення через мобілізаційний тиск);

- ✦ *безпекові* (розташування підприємства поза зоною бойових дій).

Характер перешкод вказує на можливості покращення внутрішнього клімату, наприклад через підвищення заробітної плати чи підтримку ініціатив перенавчання. Але існують проблеми, які потребують перегляду державної політики щодо бюрократичних процедур, цифровізації даних і посилення, пріоритизації галузей, а також надання безпекових гарантій працівникам.

Ще одним важливим суб'єктом відносин на ринку праці виступає Державна служба зайнятості, яка сприяє працевлаштуванню населення, урівноважуючи попит і пропозицію на ринку праці. З цією службою співпрацює дедалі більше роботодавців. У 2025 році кількість організацій збільшилася на 8%, що співвідноситься з більш ніж 120 тис. підприємств. Натомість населення висловлює недовіру до державних структур. За результатами дослідження, більшість ветеранів покладаються на особисті зв'язки, а не на офіційні служби зайнятості. Пояснення криється в припущенні щодо їхньої неефективності. Такої думки притримується більше 60% опитаних військовослужбовців [18].

Якщо звернутися до офіційної статистики щодо діяльності ДСЗ, основні результати якої представлені в *табл. 2*, можна побачити позитивну динаміку працевлаштування. Якщо у 2022 році лише 29% претендентів знайшли роботу, то у 2025 році охоплення зросло до 49%. Зайнятістю було забезпечено 61% осіб, що зверталися до відповідних органів, за рахунок залучення до робіт тимчасового характеру. Позитивна динаміка спостерігається і в кількості наданих компенсацій за працевлаштування ВПО та осіб з інвалідністю, а також у виданих мікрогрантах. Але якщо порівнювати ці дані з реальним обсягом вразливих категорій, то отримаємо менш вражаючі цифри. Наприклад, сумарний обсяг компенсацій роботодавцям на облаштування робочого місця для осіб з інвалідністю залишається мізерним. За три роки державна допомога була надана для 4,4 тис. осіб, зважаючи на те, що лише у 2025 році приріст цієї категорії працездатного віку склав 156 тис. осіб.

Загальний рівень забезпечення зайнятістю органами ДСЗ досяг 49%, однак серед представників вразливих категорій він виявився нижчим, що відображено в даних *табл. 3*. Найбільш близьким до загального рівня був показник залучення молоді, який становив 48,3%. Водночас найнижчий рівень працевлаштування було зафіксовано серед осіб з інвалідністю (25,6%) та учасників бойових дій (22,2%). Варто зазначити, що представники першої

Таблиця 2

Результати діяльності Державної служби зайнятості у 2022–2025 рр.

Діяльність Державної служби зайнятості	2022	2023	2024	2025
Отримали послугу, тис. осіб	1046,0	664,6	593,8	639,7
Забезпечено зайнятість, тис. осіб	325,3	294,6	330,3	394,1
Працевлаштовано, тис. осіб	304,6	240,4	249,6	314,9
Залучено безробітних до професійного навчання, тис. осіб	46,6	32,9	41,4	55,1
Надано компенсацію роботодавцям витрат на оплату праці за працевлаштування ВПО під час дії воєнного стану, тис. осіб	16,5	14,4	15,2	15,9
Надано компенсацію роботодавцям витрат на оплату праці за працевлаштування осіб з інвалідністю, тис. осіб	–	0,1	1,9	2,4
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	27,8	24,6	32,1	35,0
Прийнято позитивних рішень щодо надання мікрогрантів, тис. шт.	2,5	8,4	9,9	10,4

Джерело: побудовано автором за [8].

Таблиця 3

Показники працевлаштування та навчання окремих категорій населення органами Державної служби зайнятості

Категорія населення	Отримали послугу, тис. осіб	Працевлаштовано		Проходили навчання	
		Тис. осіб	% від отримувачів послуги	Тис. осіб	% від отримувачів послуги
Жінки	449	206	45,9	46	10,2
Молодь до 35 років	158	77	48,7	15	9,5
Внутрішньо переміщені особи	97	43	44,3	8	8,2
Особи з інвалідністю	39	10	25,6	4	10,3
Учасники бойових дій	18	4	22,2	1	5,6

Джерело: побудовано автором за [8].

категорії значно частіше долучалися до навчальних програм, чого не можна сказати про військовослужбовців. Крім того, рівень працевлаштування та проходження навчання ВПО є нижчим за середній рівень, що підтверджується результатами опитування Міжнародної організації з міграції (МОМ). Відповідно до отриманих даних 69% респондентів повідомили про наявність роботи чи самозайнятості. Серед ВПО цей показник склав 57% [16].

Серед основних перешкод при працевлаштуванні переселенців фахівці МОМ виділили такі:

- ✦ низький рівень заробітної плати;
- ✦ недостатня кількість робочих місць у місцевих громадах;
- ✦ нестача необхідних навичок або освіти для доступних вакансій;
- ✦ відсутність досвіду;
- ✦ питання, пов'язані з мобілізацією [16].

Подібні бар'єри існують і для інших категорій. При цьому причини криються не в небажанні людей працювати, а в неузгодженій роботі дер-

жавних відомств, високій бюрократизації, протистоянні центральній та місцевої влади, постійних змінах у законодавстві, що посилює дестабілізацію та підриває довіру громадян до державного апарату (у 2025 рівень недовіри склав 79%). Питання інтеграції вразливих верств населення перебуває в полі зору кількох відомств: Міністерства економіки, Міністерства соціальної політики, Міністерства у справах ветеранів та Державної служби зайнятості. Відсутність чіткої координації знижує ефективність впроваджуваних проєктів і перешкоджає інклюзивним практикам, як і розмитість основних положень.

ВИСНОВКИ

Формування інклюзивного ринку праці вимагає чітко визначеної мети та окреслених меж трансформації. Кожна зі сторін відносин – населення, бізнес, державні органи – потребує роз'яснення основних положень та супроводу в реалізації запропонованих практик. Існують загальні положення, виконання яких доступне всім підприємцям.

Це нормативно-правовий блок, основні положення якого формуються державою та впроваджуються на компаніях в рамках політики рівності та недискримінації. Але глибша інклюзія передбачає зміни не лише в законодавстві, а й в інфраструктурі, управлінському підході, соціальних заходах. Адаптація здійснюється як через установлення пандуса чи ліфта, так і через гнучкий графік роботи, компенсацію за проїзд чи проживання, участь у психологічних тренінгах тощо. Проте застосування подібного роду практик вимагає додаткових коштів, що значною мірою обмежує участь підприємців, формуючи певний розрив.

Хоча держава офіційно встановила вектор інклюзивного розвитку, ефективність впроваджуваних заходів подекуди виявляється нижчою через недовіру населення. Це вказує на необхідність інституційних трансформацій і залучення неурядових організацій. Останні краще ознайомлені з потребами вразливих категорій, що дозволяє розробляти дієві рекомендації щодо працевлаштування та підтримки як працівників, так і роботодавців. Хоча здебільшого акцент робиться на робочій силі, але бізнес зіштовхнувся з не меншими викликами і потребує координації та підтримки.

Таким чином, інклюзивний вектор трансформацій відкриває значний простір для досліджень. Існує потреба як у теоретико-методологічних спрямуваннях, оскільки немає чіткого розуміння щодо визначення та оцінки інклюзивності на ринку праці, так і у практичних рекомендаціях. Потребує уточнення характер просторової політики та диференціація інклюзивних заходів у різновіддалених від лінії фронту регіонах. Викликає питання і специфіка розробки інклюзивних програм для малих, середніх і великих підприємств, джерела фінансування, механізми підтримки працевлаштування та робітників, розвиток атипових форм зайнятості та зв'язок з інклюзією. ■

БІБЛІОГРАФІЯ

- Біль М. Вимушена міграція в умовах високої соціальної вразливості населення України. *Migration & Law*. 2022. Vol. 2. Iss. 5–6. P. 31–43. DOI: <https://doi.org/10.32752/2786-5185-2022-2-5-6-31-43>
- Горковенко А. Чи готові бізнеси створювати інклюзивне робоче середовище? *Економічна правда*. 19.03.2025. URL: <https://epravda.com.ua/biznes/chi-gotovi-biznesi-stvoryuvati-inklyuzivne-roboche-seredovishche-804522/>
- Дефіцит кадрів та зростання заробітних плат – тенденції ринку праці у 2026 році. Українська бізнес-асоціація. 21.11.2025. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-zrostannya-zarobitnyh-plat-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2026-rotsi/>
- Кобеля З. І., Тодорук С. І. Ринок праці в період війни: особливості та перспективи функціонування. *Ефективна економіка*. 2026. № 2. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.2.63>
- Лібанова Е. М. Людський капітал України: втрати внаслідок війни і перспективи повоєнного відродження. *Вісник НАН України*. 2025. № 4. С. 39–46. DOI: <https://doi.org/10.15407/vsn.2025.04.038>
- Інвалідність та соціально-економічна мобільність в Україні. *Національний інститут стратегічних досліджень*. 21.05.2026. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/invalidnist-ta-sotsialno-ekonomichna-mobilnist-v-ukrayini>
- Павліха Н. В. Транскордонне співробітництво як інструмент релокації та формування інклюзивного ринку праці: виклики міграції та євроінтеграційні перспективи. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 76. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-76-28>
- Ринок праці в умовах повномасштабної війни: результати національного дослідження та прогноз на 2026 рік. *Державна служба зайнятості України*. 19.12.2025. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/rynok-pratsi-v-umovakh-povnomasshtabnoi-viiny-rezultaty-natsionalnoho-doslidzhennia-ta-prohnoz-na-2026-rik>
- Соціальний захист населення України. 2022. Статистичний збірник / за ред. І. В. Сенік. Київ, 2023. 116 с. URL: https://stat.gov.ua/sites/default/files/2026-09/zb_szn_22.pdf
- Соціальний захист населення України. 2023. Статистичний збірник / за ред. І. В. Сенік. Київ, 2024. 125 с. URL: https://stat.gov.ua/sites/default/files/2026-09/zb_szn_23.pdf
- Соціальний захист населення України. 2024. Статистичний збірник / за ред. І. В. Сенік. Київ, 2025. 128 с. URL: https://stat.gov.ua/sites/default/files/2026-09/zb_szn_24.pdf
- Де шукати резерви для перезапуску ринку праці в Україні. *Український інститут майбутнього*. 25.10.2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1JGGbTnPM4npb5SkDDJ8HRYPD0om8fapB/view?pli=1>
- Черьомухіна О. К., Чалюк Ю. О. Ринок праці під час війни: стан та перспективи. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 46. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
- Ely R., Thomas D. Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case. *Harvard Business Review*. 2020. URL: https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2021/06/2020_11_getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case.pdf
- Ibričević A. Decided Return Migration. Oslo : Springer, 2024. 266 p.
- IOM. Resilience at Work: Displacement and Integration in Ukraine's Labour Market. 2025. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-resilience-work-dis->

- placement-and-integration-ukraines-labour-market-october-2025?close=true
17. IOM. International Organization of Migration. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 23 (May 2026). URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-23-may-2026>
 18. McFee E. K., Röders J. FBA Policy Brief: Ukrainian Veterans' Economic Reintegration. *Folke Bernadotte Academy*. 2025. URL: <https://fba.se/en/news-media/publications/thematic-policy-brief-series-ukrainian-veterans-reintegration>
 19. McMullin J. R. Integration or separation? The stigmatisation of excombatants after war. *Review of International Studies*. 2013. Vol 39. Iss. 02. P. 385–414. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0260210512000228>
 20. Ohiorhenuan J. Post-conflict Recovery: Approaches, Policies and Partnerships. *CRPD Working Paper*. 2011. No. 4. 18 p. URL: <https://www.humanitarianlibrary.org/sites/default/files/2018/11/wp04.pdf>
 21. Perkins S. E. Institutional Distance versus Intra-Country Differences: Capturing and Leveraging the Diversity Within. *AIB Insights*. 2022. Vol. 22. Iss. 3. DOI: <https://doi.org/10.46697/001c.33937>
 22. World Health Organization. Three years of war: rising demand for mental health support, trauma care and rehabilitation. 24.02.2025. URL: <https://www.who.int/czechia/news/item/24-02-2025-three-years-of-war-rising-demand-for-mental-health-support-trauma-care-and-rehabilitation>
- ### REFERENCES
- Bil M. (2022). Vymushena mihratsiia v umovakh vysokoi sotsialnoi vrazlyvosti naselennia Ukrainy [Forced migration in conditions of high social vulnerability of the population of Ukraine]. *Migration & Law*, 5–6(2), 31–43. <https://doi.org/10.32752/2786-5185-2022-2-5-6-31-43>
- Cheromukhina O. K. & Chaliuk Yu. O. (2022). Rynok pratsi pid chas viiny: stan ta perspektyvy [The labor market during the war: state and prospects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 46. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-24>
- Derzhavna sluzhba zainiatosti Ukrainy. (2025, December 19). Rynok pratsi v umovakh povnomasshtabnoi viiny: rezultaty natsionalnoho doslidzhennia ta prohnoz na 2026 rik [The labor market in the conditions of a full-scale war: results of the national study and forecast for 2026]. <https://www.kmu.gov.ua/news/rynok-pratsi-v-umovakh-povnomasshtabnoi-viiny-rezultaty-natsionalnoho-doslidzhennia-ta-prohnoz-na-2026-rik>
- Ely R. & Thomas D. (2020). Getting Serious About Diversity: Enough Already with the Business Case. *Harvard Business Review*. https://www.harvardbusiness.org/wp-content/uploads/2021/06/2020_11_getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case.pdf
- Horkovenko A. (2025, March 19). Chy hotovi biznesy stvorivaty inkliuzyvne roboche seredovishche? [Are businesses ready to create an inclusive work environment?]. *Ekonomichna pravda*. <https://epravda.com.ua/biznes/chy-gotovi-biznesi-stvoryuvaty-inklyuzyvne-roboche-seredovishche-804522/>
- Ibričević A. (2024). *Decided Return Migration*. Oslo: Springer.
- IOM. (2026). International Organization of Migration. Ukraine – Internal Displacement Report – General Population Survey Round 23 (May 2026). *International Organization of Migration*. <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-23-may-2026>
- IOM. (2025). Resilience at Work: Displacement and Integration in Ukraine's Labour Market. *IOM*. <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-resilience-work-displacement-and-integration-ukraines-labour-market-october-2025?close=true>
- Kobelia Z. I. & Todoruk S. I. (2026). Rynok pratsi v period viiny: osoblyvosti ta perspektyvy funkcionuvannia [The labor market during the war: features and prospects of functioning]. *Efektivna ekonomika*, 2. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.2.63>
- Kyiv (2023). *Sotsialnyi zakhyst naselennia Ukrainy*. 2022. Statystychnyi zbirnyk [Social protection of the population of Ukraine. 2022. Statistical collection]. Kyiv. https://stat.gov.ua/sites/default/files/2026-09/zb_szn_22.pdf
- Kyiv (2024). *Sotsialnyi zakhyst naselennia Ukrainy*. 2023. Statystychnyi zbirnyk [Social protection of the population of Ukraine. 2023. Statistical collection]. Kyiv. https://stat.gov.ua/sites/default/files/2026-09/zb_szn_23.pdf
- Kyiv (2025). *Sotsialnyi zakhyst naselennia Ukrainy*. 2024. Statystychnyi zbirnyk [Social protection of the population of Ukraine. 2024. Statistical collection]. Kyiv. https://stat.gov.ua/sites/default/files/2026-09/zb_szn_24.pdf
- Libanova E. M. (2025). Liudskyi kapital Ukrainy: vtraty vnasli-dok viiny i perspektyvy povoiennoho vidrozhennia [Human capital of Ukraine: losses as a result of the war and prospects for post-war revival]. *Visnyk NAN Ukrainy*, 4, 39–46. <https://doi.org/10.15407/visn2025.04.038>
- McFee E. K. & Röders J. (2025). FBA Policy Brief: Ukrainian Veterans' Economic Reintegration. *Folke Bernadotte Academy*. <https://fba.se/en/news-media/publications/thematic-policy-brief-series-ukrainian-veterans-reintegration>
- McMullin J. R. (2013). Integration or separation? The stigmatisation of excombatants after war. *Review of International Studies*, 02(39), 385–414. <https://doi.org/10.1017/S0260210512000228>
- Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. (2026, May 21). *Invalidnist ta sotsialno-ekonomichna mobilnist v Ukraini* [Disability and socio-economic mobility in Ukraine]. <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/invalidnist-ta-sotsialno-ekonomichna-mobilnist-v-ukrayini>
- Ohiorhenuan J. (2011). Post-conflict Recovery: Approaches, Policies and Partnerships. *CRPD*. <https://www.humanitarianlibrary.org/sites/default/files/2018/11/wp04.pdf>

Pavlikha N. V. (2025). Transkordonne spivrobitnytstvo yak instrument relokatsii ta formuvannia inkluzyvnogo rynku pratsi: vykyky mihratsii ta yevrointehratsiini perspektyvy [Cross-border cooperation as a tool of relocation and formation of an inclusive labor market: migration challenges and European integration prospects]. *Ekonomika ta suspilstvo*, 76.

<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-76-28>

Perkins S. E. (2022). Institutional Distance versus Intra-Country Differences: Capturing and Leveraging the Diversity Within. *AIB Insights*, 3(22).

<https://doi.org/10.46697/001c.33937>

Ukrainska biznes-asotsiatsiia. (2025, November 21). *Defitsyt kadriv ta zrostantnia zarobitnykh plat – tendentsii rynku pratsi u 2026 rotsi* [Staff shortages and wage growth are labor market trends in 2026]. <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-zrostantnya-zarobitnyh-plat-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2026-rotsi/>

Ukrainskyi instytut maibutnoho. (2024, October 25). *De shukaty rezervy dlia perezapuskynu rynku pratsi v Ukraini* [Where to look for reserves to restart the labor market in Ukraine]. <https://drive.google.com/file/d/1JGGbTnPM4npb5SkDDJ8HRYPD0om8fapB/view?pli=1>

World Health Organization. (2025, February 24). *Three years of war: rising demand for mental health support, trauma care and rehabilitation*. <https://www.who.int/czechia/news/item/24-02-2025-three-years-of-war-rising-demand-for-mental-health-support-trauma-care-and-rehabilitation>

Дослідження не отримувало зовнішнього фінансування.

Автор заявляє про відсутність конфлікту інтересів.

Інструменти ШІ в підготовці цієї роботи не використовувались.

Стаття надійшла до редакції / Received: 05.07.2026

Статтю прийнято до публікації / Accepted: 24.07.2026

Оприлюднено / Published: 19.08.2026

УДК 331.5(477)

JEL: J16; J21; J46; J61

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2026-7-335-344>

ДИНАМІКА ЗАЙНЯТОСТІ ТА СТРУКТУРНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННИХ ВИКЛИКІВ

©2026 ФЕДОТОВА Ю. В., ІВАНОВ В. М.

УДК 331.5(477)

JEL: J16; J21; J46; J61

Федотова Ю. В., Іванов В. М. Динаміка зайнятості та структурні трансформації ринку праці України в умовах воєнних викликів

Актуальність проблеми зумовлена тим, що повномасштабна збройна агресія росії проти України спричинила глибокі структурні трансформації ринку праці, які проявляються під впливом вимушеного внутрішнього та зовнішнього переміщення населення, масштабного руйнування виробничої та соціальної інфраструктури, мобілізаційних процесів, звуження пропозиції робочої сили та відпливу людського капіталу за кордон. Ці процеси кардинально змінюють структуру зайнятості, професійно-кваліфікаційний склад робочої сили та регіональні диспропорції на ринку праці, що потребує переосмислення теоретико-методичних підходів до дослідження динаміки зайнятості в умовах затяжного збройного конфлікту та повоєнного відновлення економіки. Мета статті полягає в систематизації теоретико-методичних засад дослідження структурної трансформації ринку праці та узагальненні емпіричних тенденцій динаміки зайнятості в Україні в умовах повномасштабної збройної агресії. Для досягнення поставленої мети використано методи теоретичного узагальнення та системного аналізу з метою уточнення сутності поняття структурної трансформації ринку праці та її ключових детермінант, а також статистичні та порівняльні методи для оцінювання динаміки офіційної зайнятості та безробіття у 2021–2026 роках. Особливу увагу приділено дослідженню механізмів впливу збройного конфлікту на пропозицію робочої сили, зокрема ефектам додаткового та зневіреного працівника, а також гендерному виміру трансформації зайнятості, який набуває особливого значення в умовах мобілізації чоловіків. За результатами дослідження виявлено стійке скорочення чисельності офіційно працевлаштованих осіб – з 12,8 млн у 2021 році до 9,4 млн у першому кварталі 2026 року – на тлі рівня безробіття близько 21,1%, що є одним із найвищих показників у світі. Систематизовано вісім ключових трендів, які визначають сучасну динаміку зайнятості: скорочення економічної активності населення; поглиблення структурного безробіття; дефіцит кваліфікованих кадрів; зростання неформальної зайнятості; відплив людського капіталу; поширення підприємницької активності; масова перекваліфікація працівників і розвиток гіг-економіки. Доведено, що структурна трансформація ринку праці України має стійкий, довгостроковий характер і виходитиме за межі періоду активних бойових дій. Визначено перспективні напрями подальших досліджень, пов'язані з розробкою механізмів адаптації ринку праці до умов повоєнного відновлення.

Ключові слова: ринок праці; структурна трансформація; зайнятість; безробіття; воєнний стан; вимушене переміщення; гендерний вимір.

Рис.: 1. Бібл.: 15.

Федотова Юлія Володимирівна – кандидат економічних наук, доцент, заступник директора Навчально-наукового інституту міжнародної освіти та гуманітарних наук, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Чорногладівська, 17, Харків, 61002, Україна)

E-mail: Yuliya.Fedotova@kname.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7713-9359>

Іванов Віталій Миколайович – аспірант кафедри економіки та маркетингу, Харківський національний університет міського господарства ім. О. М. Бекетова (вул. Чорногладівська, 17, Харків, 61002, Україна)

E-mail: Vitalii.Ivanov@kname.edu.ua

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-4442-8001>