

УДК 331.5:331.101.3:305(477)

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.204.11-16>**Акіліна О.В.**

кандидат економічних наук

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

Akilina Olena

PhD in Economic Sc.

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University

<https://orcid.org/0000-0001-9968-4921>**Васечко Л.І.**

кандидат економічних наук

Київський столичний університет імені Бориса Грінченка

Vasechko Liudmyla

PhD in Economic Sc.

Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University

<https://orcid.org/0000-0002-9663-1186>

ТРАНСФОРМАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ: ВІД ВОЄННОЇ АДАПТАЦІЇ ДО ПІСЛЯВОЄННИХ ПЕРСПЕКТИВ

Метою статті є аналіз трансформацій українського ринку праці в умовах війни та виявлення їхнього потенціалу для післявоєнної модернізації. Методологія ґрунтується на опрацюванні репрезентативних даних Державного центру зайнятості та авторському аналітичному узагальненні. Дослідження зосереджене на таких ключових напрямках: кадровий дефіцит, динаміка створення робочих місць, зміна ролі заробітної плати, інклюзивність щодо вразливих груп та руйнування стереотипів у гендерному поділі професій. Авторський внесок полягає у систематизації структурних маркерів воєнного ринку праці, у візуалізації логіки переходу від формальної готовності роботодавців до інституційної спроможності та у концептуалізації гендерної мобільності як складової інклюзивного відновлення. Зроблено висновок, що зазначені трансформації не є тимчасовими, а формують підґрунтя для нової моделі ринку праці, де інклюзивність стає стратегічним ресурсом розвитку.

Ключові слова: ринок праці, структурні трансформації, кадровий дефіцит, заробітна плата, інклюзивність, гендерний зсув, післявоєнне відновлення.

TRANSFORMATIONS OF THE UKRAINIAN LABOR MARKET: FROM WARTIME ADAPTATION TO POST-WAR PROSPECTS

The article explores the structural transformations of the Ukrainian labor market under wartime conditions and in the projection of post-war recovery. The aim of the article is to analyze the transformations of the Ukrainian labor market under wartime conditions and to identify their potential for post-war modernization. The methodology is based on the use of statistics from the State Employment Service, analytical employer surveys, and authorial content analysis. A structural-functional and comparative approach was applied, which made it possible to reveal internal links between labor shortages, wage policy, inclusiveness, and gender mobility.

It is substantiated that labor shortages, cautious creation of new jobs, changes in the role of wages, and the gradual establishment of inclusive practices are key markers of the current stage of development. Particular emphasis is placed on the phenomenon of gender shift, as employers overcome traditional barriers between «male» and «female» professions, forming a new logic of labor force involvement in reconstruction-related sectors. The authorial contribution lies in the conceptualization of gender shift as a resource for post-war recovery, as well as in the construction of an analytical scheme that demonstrates the transition from the formal readiness of business to the institutional capacity to implement inclusive policies. The combination of empirical data and historical analogies (“wartime effect” of the 20th century) made it possible to interpret current processes not as temporary adaptation but as a foundation for long-term modernization.

The results confirm that without the involvement of women, veterans, internally displaced persons, and people with disabilities, reconstruction sectors will not be able to close labor gaps. At the same time, existing barriers – from unadapted workplaces to cultural biases – necessitate targeted state and corporate support policies. The conclusions emphasize that the Ukrainian experience shapes a new labor market model that may become a precedent for countries facing similar challenges. Prospects for further research are linked to the analysis of institutional mechanisms for

integrating vulnerable groups and the long-term impact of gender mobility on the socio-economic resilience of the state.

Keywords: labor market, structural transformations, personnel shortage, wages, inclusivity, gender shift, post-war recovery.

JEL classification: J21, J23, J24, J31.

Постановка проблеми. Сучасний український ринок праці перебуває у стані глибоких трансформацій, спричинених воєнними викликами та необхідністю майбутнього відновлення. З одного боку, спостерігається масштабний кадровий дефіцит, обережність у створенні нових робочих місць, а також зростання ролі заробітної плати як інструмента утримання працівників. З іншого боку, війна запускає процеси інклюзії та гендерної мобільності, які стають не винятком, а елементом стратегії заповнення критичних ніш. Поєднання воєнних викликів і завдань відбудови актуалізує потребу не лише у короткотерміновій адаптації, а й у виробленні стійких механізмів модернізації ринку праці. Йдеться про інтеграцію жінок у відбудовчі професії, інклюзію ветеранів, внутрішньо переміщених осіб та людей з інвалідністю, а також про формування нових підходів до зарплатної політики й організації робочих місць. Недостатність інституційних механізмів підтримки та наявність культурних упереджень роблять ці процеси суперечливими, однак саме вони визначають, чи зможе український ринок праці перетворити кризу на ресурс довгострокового розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження ринку праці є усталеною сферою як української, так і міжнародної науки. У світових працях акцент робиться на таких тенденціях, як автоматизація, цифровізація, перехід до гнучких форм зайнятості, зростання ролі людського капіталу та інклюзивності [1; 2]. Ці процеси визначають стратегічний вектор розвитку економік і формують глобальний контекст для аналізу українських реалій. Водночас українська специфіка зумовлена впливом війни, яка створила унікальний набір викликів. Як підкреслюють Пишуліна та Маркевич [3], вже в перші місяці повномасштабного вторгнення спостерігалось різке скорочення зайнятості, падіння доходів та зростання тінізації економіки. «Найбільше втрата роботи торкнулася: жителів Сходу країни (74%), молоді до 35 років (60%) та тих, хто залишив своє місто (66%)» [4]. На думку Бондар це поставило державу перед подвійним завданням: з одного боку – збереження робочих місць, з іншого – формування передумов для відновлення [4].

Разом із тим, подальші дослідження засвідчують, що кризові явища не обмежилися початковим шоком 2022 року, а переросли у стійкі структурні виклики. У колективній монографії «Українське суспільство в умовах війни. 2022» за ред. Головахи та Макеєва [5] фіксується первинний етап трансформацій ринку праці: масові переміщення, руйнування виробничих ланцюгів, різке звуження можливостей зайнятості та адаптаційні стратегії домогосподарств. У 2023 році аналітичний фокус зміщується до виміру стійкості людського потенціалу: монографія ІДСД НАН України «Якість життя населення України та перші наслідки війни» [6] акцентує потребу поєднувати підтримку доходів, соціально-психологічну допомогу та

гнучкі форми зайнятості як передумову відновлення. У сукупності ці праці підтверджують перехід від «шоку втрат» до етапу адаптації, де ключовими є збереження людського капіталу та повернення міграційних втрат.

Подальші емпіричні дослідження підтверджують, що воєнний шок переріс у довготривалі структурні зрушення. За оцінками Судакова та Лісогор [7], український ринок праці у 2023 р. залишався надзвичайно вразливим: рівень безробіття перевищував довоєнні показники, а значна частина населення втратила доступ до формальної зайнятості. При цьому найбільші ризики сконцентрувалися у сферах, залежних від фізичної інфраструктури, тоді як сегмент цифрових та дистанційних послуг виявив відносно стійкість. Окремий вимір становить проблема вимушеної міграції. У дослідженні Центру економічної стратегії (ЦЕС) «Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться?» [8] показано, що інтеграція у країнах ЄС супроводжується значними викликами, а перспективи повернення залежать від можливостей економічного відновлення в Україні та створення робочих місць. Автори підкреслюють: питання репатріації трудових мігрантів має не лише соціальний, а й стратегічний економічний вимір.

Аналітичні огляди ЦЕС дають змогу простежити динаміку змін у часовій перспективі. За даними спеціального випуску «Українська економіка у 2024 році» [9], середній рівень безробіття знизився до 14,3% (порівняно з 18,5% у 2022 р.), а попит на робочу силу поступово відновлювався. Водночас диспропорції між наявними вакансіями та структурою пропозиції праці залишалися значними, що підтверджує стійкість кадрового дефіциту. Наголошується, що саме розвиток програм перепідготовки та залучення нових груп працівників (жінок, молоді, літніх людей) є визначальними для стабілізації ринку. Оновлений «Трекер економіки під час війни» [10] демонструє, що у 2025 р. позитивні тенденції у сфері зайнятості поєднуються з вразливістю доходів домогосподарств: попри зниження рівня безробіття до 11,2%, понад п'ята частина сімей продовжує економити на харчуванні. Це свідчить, що відновлення ринку праці автоматично не знімає соціальні ризики, і ключовим залишається поєднання економічної політики з інструментами соціальної підтримки.

Таким чином, сучасні дослідження акцентують, що український ринок праці рухається від шоку до структурної адаптації, де визначальними є проблеми безробіття, інтеграції та повернення мігрантів, а також формування стійкої політики відновлення. Водночас наукові дослідження свідчать про подвійність ситуації: з одного боку, вже накопичено значний обсяг знань про глобальні та українські виклики ринку праці; з іншого – воєнний період ставить нові питання, які ще залишаються недостатньо дослідженими. Йдеться про інтеграцію вразливих груп, гендерний вимір, нові практики

колективного регулювання та пошук шляхів відновлення через інклюзію й підвищення продуктивності. Саме ці аспекти визначають необхідність подальшого наукового аналізу.

Метою статті є аналіз трансформацій українського ринку праці у воєнний період та виявлення їхнього потенціалу для післявоєнної модернізації через дослідження кадрового дефіциту, змін у зарплатній політиці, розвитку інклюзивних практик та феномену гендерного зсуву.

Виклад основних результатів дослідження. Сучасний ринок праці України у воєнний період характеризується глибокими структурними зрушеннями, що простежуються як у масштабних опитуваннях роботодавців, так і у статистиці вакансій та працевлаштування. За даними Державного центру зайнятості (ДСЗ), у 2024-2025 рр. опитуваннями було охоплено 54 677 підприємств із загальною чисельністю 4 201 184 працівники [11]. Це дозволяє отримати репрезентативну картину ключових тенденцій та викликів.

По-перше, на ринку зберігається структурний кадровий дефіцит. Хоча 68,3% роботодавців не мали труднощів із набором персоналу, серед решти (31,7%) переважаючою проблемою виявився саме брак кадрів, далі – наслідки мобілізації, завищені зарплатні очікування кандидатів та їхня недостатня кваліфікація. Найгостріше ці труднощі відчувалися у переробній промисловості, освіті, охороні здоров'я, сільському господарстві, торгівлі та транспорті (ДСЗ, Труднощі при наборі персоналу [11]). На думку авторів, це свідчить не про кон'юнктурні проблеми, а про невідповідність структури пропозиції робочої сили новим потребам економіки.

По-друге, плани роботодавців на 2025 рік залишилися обережними: лише 32,1% підприємств (приблизно 17,6 тис.) передбачали найм персоналу. При цьому 67,9% заявили, що не матимуть ані вакансій, ані нових робочих місць; лише 2,2% – поєднали і створення нових робочих місць, і закриття вакансій (ДСЗ, 2025 рік – Запланований найм персоналу [11]). У межах нашого дослідження ці дані ми трактуємо як прояв прагматичного підходу бізнесу: орієнтація не на масове розширення, а на якісний добір кадрів, що відповідають профілю робочих місць.

Третім маркером виступає зарплатна політика. 34,9% роботодавців запланували підвищення заробітної плати у 2025 р., передусім у переробній промисловості, торгівлі, аграрному секторі, транспорті, освіті та охороні здоров'я (ДСЗ, 2025 р. – Підвищення заробітної плати [11]). На думку авторів, це свідчить, що зарплата поступово починає перетворюватися з адміністративного показника на інструмент утримання дефіцитних працівників.

Водночас в умовах війни особливого значення набуває інклюзивність ринку праці. Серед роботодавців, які планували найм, 78,6% готові працевлаштувати внутрішньо переміщених осіб, 71,9% – ветеранів, 66,6% – людей з інвалідністю, 56,0% – осіб віком 60+ (ДСЗ, 2025 р. – Найм вразливих категорій [11]).

Водночас бар'єри залишаються значними: для людей з інвалідністю – це необлаштовані робочі місця, для ветеранів – необхідність додаткових заходів адаптації, для ВПО – нестабільність місця проживання. Таким чином, наявна готовність роботодавців є радше декларативною і без належних інституційних механізмів підтримки не зможе набути практичної реалізації.

Одним із найвиразніших трендів сучасного українського ринку праці є поступове руйнування стереотипних меж між «чоловічими» та «жіночими» професіями. За даними опитування роботодавців Державного центру зайнятості, 57,1% підприємств, що планували найм у 2025 р., готові брати жінок на посади, які традиційно вважалися чоловічими (ДСЗ, 2025 р. – Найм жінок за умовно чоловічими професіями [11]). Це близько 10 033 підприємств, тобто йдеться не про поодинокі кейси, а про масову норму. У нашому баченні бізнес долає гендерні бар'єри у прагматичний спосіб – як відповідь на кадровий дефіцит. Особливо показовим є галузевий зріз. Лідерами стали переробна промисловість (1 987 підприємств), транспорт і логістика (607), будівництво (369) – саме ті сфери, які визначають темпи відбудови. Це дозволяє стверджувати, що гендерна мобільність у цих секторах має не декоративний, а стратегічний характер: без включення жінок ці сектори просто не зможуть закрити свої кадрові розриви.

Порівняння з 1990-ми роками, коли економічні кризи «виштовхували» жінок із промислових виробництв, підкреслює радикальність нинішнього зсуву: тепер жінок не усувають, а навпаки – свідомо інтегрують у ядро важких і відбудовчих професій. Регіональні дані ще чіткіше демонструють цей тренд. Київська (915 підприємств), Львівська (723) та Дніпропетровська області (660) є лідерами за кількістю роботодавців, готових наймати жінок у «чоловічі» сфери. Це ті ж регіони, які виступають центрами відновлення та інвестицій. Таким чином, гендерна інклюзивність набуває не лише соціального, а й економічного значення: від успішності залучення жінок залежить реалізація відбудовчих проектів.

Водночас наявні ризики, які можуть знівелювати позитивний ефект. Формальна готовність роботодавців без інституційної підтримки залишатиметься декларативною. Ключовими бар'єрами є умови та безпека праці, відсутність коротких програм добору навичок, нестача сервісів підтримки (зокрема гнучкого графіка й догляду за дітьми). Вважаємо, що якщо ці виклики не будуть зняті, ринок праці ризикує відтворити стару пастку – жінки опиняться у низькооплачуваних сегментах навіть у «чоловічих» професіях. Отже, гендерний зсув на українському ринку праці у 2024–2025 рр. – це не лише питання рівності, а й ключ до стратегічної стійкості (рис. 1).

Якщо готовність бізнесу буде підкріплена державними програмами перекваліфікації, адаптацією робочих місць і колективними угодами про рівну оплату, ми отримаємо довгострокове розширення трудового потенціалу країни. У протилежному випадку – втрачену можливість модернізації.

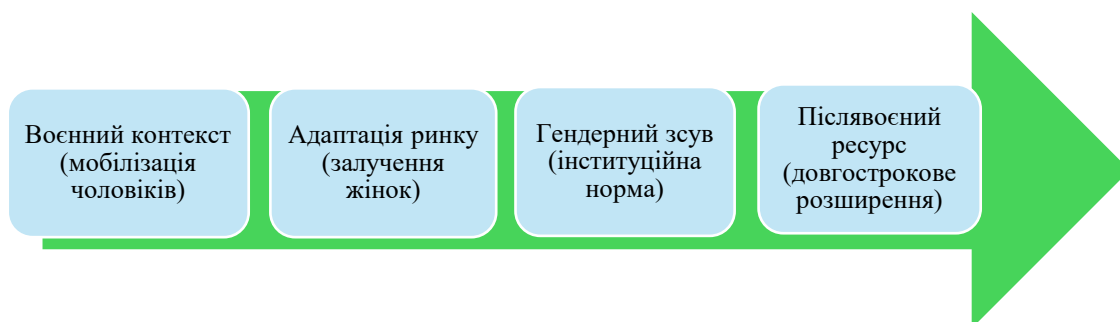


Рис. 1. Гендерний зсув: від воєнної адаптації до післявоєнного ресурсу

Джерело: розроблено авторами

Український досвід сьогодні римується з відомим «воєнним ефектом» XX ст.: під час Другої світової війни жінки масово входили у промисловість, транспорт і будівництво, компенсуючи втрати чоловічої робочої сили. Після повернення ветеранів частину жінок з цих позицій витіснили, однак довгострокові наслідки були відчутні: зросли їхні кваліфікації, розширилися професійні горизонти, змінилися освітні та кар'єрні траєкторії. На думку авторів, сьогодні подібна логіка знову актуалізується: дефіцит технічних спеціальностей і критично важливих професій стимулює появу «коротких прикладних курсів» як інструмента швидкої інтеграції жінок у сфери, які раніше вважалися «чоловічими» [12]. Саме війна переводить гендерну мобільність із площини винятку в площину інституційної норми, відкриваючи нові траєкторії для політики відновлення.

Щоб систематизувати викладені спостереження, доцільно візуалізувати логіку аналізу. Схема нижче (рис. 2) показує три взаємопов'язані рівні:

- *по-перше*, чому нинішній зсув на ринку праці не варто трактувати як тимчасовий, адже він базується на секторальних і регіональних драйверах відбудови, а також на зарплатній динаміці;
- *по-друге*, де саме закладені вузли ризику, які стримують інтеграцію жінок у нові сегменти – від сегрегації та культурних бар'єрів до інфраструктурних обмежень;
- *по-третє*, які політики та колективні практики можуть перетворити ці ризики на точки зростання: перепідготовка, адаптація робочих місць, посилення договірних гарантій і синхронізація заробітної політики.

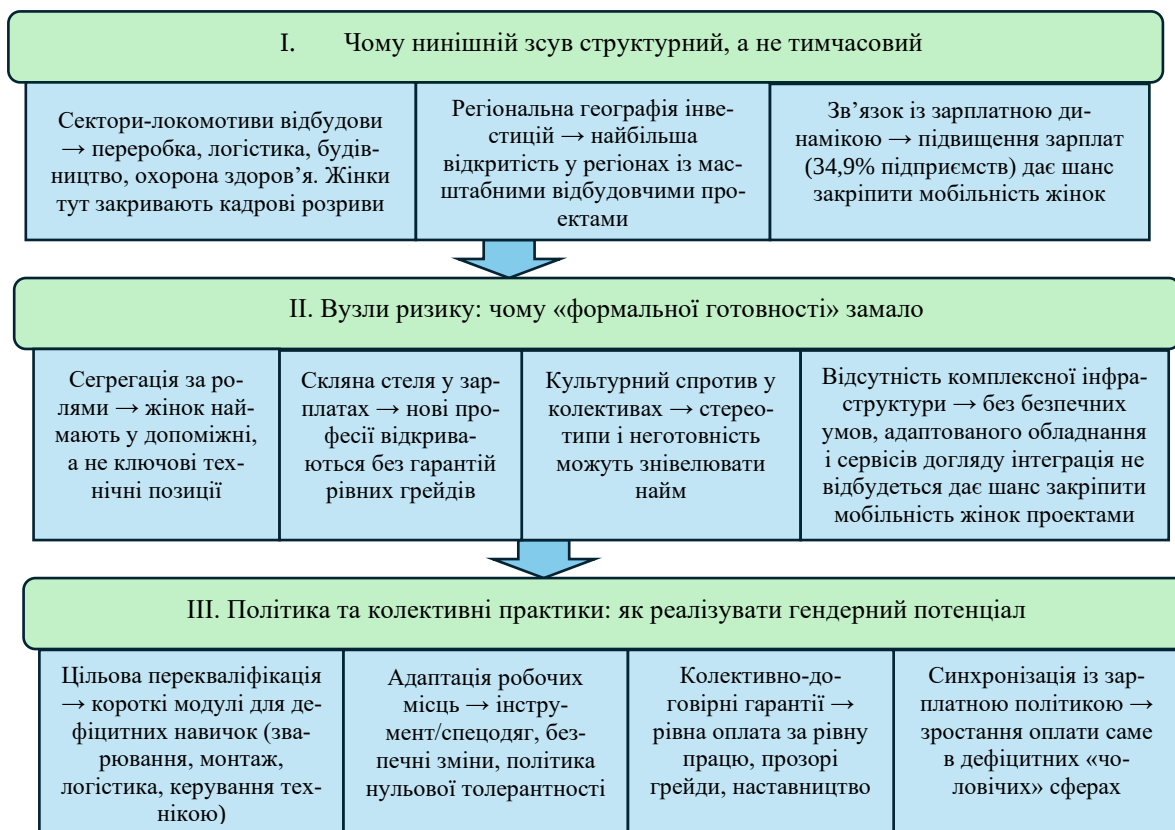


Рис. 2 Реалізація гендерного потенціалу

Джерело: розроблено авторами

Фактично, схема окреслює перехід від «формальної готовності» до інституційної спроможності реалізувати гендерний потенціал відновлення. Вона водночас слугує діагностикою проблем та орієнтиром можливих рішень.

Таким чином, воєнні трансформації українського ринку праці не зводяться до короткострокової реакції на кадровий дефіцит. Вони відкривають можливості для системної перепідготовки та підвищення кваліфікації, що здатні закласти фундамент післявоєнної модернізації. На думку авторів, структурний дефіцит кадрів, який нині проявляється у більшості ключових галузей, поступово трансформується з проблеми у стимул до оновлення трудового потенціалу країни. Не менш значущим є переформатування зарплатної політики. Ми вважаємо, що те, що сьогодні постає як прагматичний засіб утримання дефіцитних працівників, у майбутньому здатне перерости у стратегічний індикатор конкурентоспроможності підприємств і регіонів. Колективні угоди, договірні гарантії та узгодження заробітних практик із потребами економіки формуватимуть нову якість соціально-трудових відносин.

Особливу перспективу відкриває інклюзивність. Готовність бізнесу долати бар'єри для жінок, ветеранів, ВПО та людей з інвалідністю, навіть якщо вона поки що має декларативний характер, створює підґрунтя для закріплення нових інституційних норм. Воєнна необхідність інтегрувати «невидимий резерв» робочої сили вже сьогодні перетворюється на чинник стійкості, а в післявоєнному періоді може визначити архітектуру українського ринку праці. У цьому контексті гендерна мобільність постає не винятком, а стратегічним ресурсом розвитку, без якого реалізація відбудовчих проєктів буде неможливою.

Висновки. Проведене дослідження засвідчує, що сучасний український ринок праці перебуває у стані глибинних структурних трансформацій, зумовлених як воєнними викликами, так і завданнями післявоєнного

відновлення. Ключовими проявами цих змін виступають кадровий дефіцит, обережність у плануванні нових робочих місць, поступове зростання ролі заробітної плати як інструмента утримання працівників та інклюзивність у ставленні до вразливих груп.

Особливого значення набуває феномен гендерного зсуву. Готовність бізнесу долати традиційні бар'єри між «чоловічими» та «жіночими» професіями перетворюється з поодиноких випадків на стратегію заповнення критичних кадрових ніш. Від успішності інтеграції жінок у сектори відбудови залежатиме темп і якість економічної модернізації. Водночас наявні бар'єри – від нестачі інституційних механізмів підтримки до культурних упереджень – залишаються серйозним викликом, який потребує цілеспрямованої державної політики та колективних зусиль бізнесу.

Таким чином, успіх післявоєнної модернізації залежатиме не лише від ресурсів і технологій, а й від якості управлінських рішень, спроможності суспільства та бізнесу інтегрувати вразливі групи, подолати стереотипи й використати гендерну мобільність як ресурс розвитку. Український досвід у цьому контексті не лише римується з історичними аналогами, а й формує нову модель ринку праці, що може стати прецедентом для інших країн із подібними викликами.

Отже, трансформації українського ринку праці у воєнний період формують фундамент післявоєнного відновлення, де головним ресурсом виступає людський капітал – трудовий потенціал, посилений інклюзивністю, гендерною мобільністю та новими моделями соціально-трудових відносин. Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим аналізом механізмів інституційної підтримки гендерної мобільності та інтеграції вразливих груп у контексті післявоєнної модернізації українського ринку праці, а також із порівняльним вивченням міжнародного досвіду та можливостей його адаптації в Україні.

Список використаних джерел:

1. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, (2023). DOI: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
2. World Employment and Social Outlook: Trends 2025. Geneva: ILO. (2025). International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_EN_WEB5.pdf
3. Пишуліна О., Маркевич К. (2022). Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналіт. записка. Київ: Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>
4. Бондар В. Ринок праці: статистика, перспективи та можливості воєнного часу. Голос України, 2022. 24 березня. URL: <https://www.golos.com.ua/article/357720>
5. Дембіцький С., Злобіна О., Костенко Н. та ін. (2022). Українське суспільство в умовах війни: кол. монографія. Київ: Ін-т соціології НАН України, 410 с. URL: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/maket-vijna...2022dlya-tipografiivse.pdf>
6. Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С. та ін. (2023). Якість життя населення України та перші наслідки війни. НАН України, Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М.В. Птухи. Київ. URL: <https://surl.luvlqddl>
7. Судаков М., Лісогор Л. (2023). Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf
8. Михайлишина Д., Самойлюк М., Томіліна М., Мироненко О., Левченко Є. (2025). Українські біженці після трьох років за кордоном: скільки їх та хто повернеться? Четверта хвиля дослідження. Київ: Центр економ. стратегії. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2025/03/doslidzhennya-2.pdf>
9. Українська економіка у 2024 році: спецвипуск Трекеру. (2025). Центр економ. стратегії. URL:

https://ces.org.ua/ukrainian_economy_in_2024/

10. Трекер економіки України під час війни. (2025). Центр економ. стратегії. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>
11. Результати опитування роботодавців. Державна служба зайнятості. URL: <https://dcz.gov.ua/stat/statsurvey>
12. Акіліна О., Марухленко О. (2024). Жіночі й чоловічі професії: як подолати трудовий дефіцит в умовах війни та післявоєнного відновлення. Слово і час. URL: <https://surli.cc/vakpxf>

References:

1. OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market. Paris: OECD Publishing, (2023). DOI: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
2. World Employment and Social Outlook: Trends 2025. Geneva: ILO. (2025). International Labour Organization. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_EN_WEB5.pdf
3. Pyshulina, O., & Markevych, K. (2022). Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii: analit. zapyska [Labour market under war conditions: main trends and directions of stabilization: analytical note]. Kyiv: Razumkov Centre. Retrieved from: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> [in Ukrainian].
4. Bondar, V. (2022). Rynok pratsi: statystyka, perspektyvy ta mozhlyvosti voiennoho chasu [Labour market: statistics, prospects and opportunities in wartime]. Voice of Ukraine. Retrieved from: <https://www.golos.com.ua/article/357720> [in Ukrainian].
5. Dembitskyi, S., Zlobina, O., Kostenko, N. ta in. (2022). Ukrainske suspilstvo v umovakh viiny [Ukrainian society in war conditions]: col. monograph. Kyiv: Institute of Sociology, NAS of Ukraine, 410 p. URL: <https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/maket-vijna...2022dlya-tipografiiyse.pdf> [in Ukrainian].
6. Cherenko, L.M., Poliakova, S.V., Shyshkin, V.S. ta in. (2023). Yakist zhyttia naselennia Ukrainy ta pershi naslidky viiny [Quality of life of the population of Ukraine and the first consequences of the war]. NAS of Ukraine, M.V. Ptukha Institute of Demography and Social Research, Kyiv. URL: <https://surli.lu/vlqddl> [in Ukrainian].
7. Sudakov, M., & Lisohor, L. (2023). Rynok pratsi Ukrainy 2022–2023: stan, tendentsii ta perspektyvy [Labor market of Ukraine 2022–2023: status, trends and prospects]. Retrieved from: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf [in Ukrainian].
8. Mikhailyshyna, D., Samoiluk, M., Tomilina, M., Myronenko, O., & Levchenko, Ye. (2025). Ukrainski bizhentsi pislia trokh rokiv za kordonom: skilky yikh ta khto povernetsia? [Ukrainian refugees after three years abroad: how many are there and who will return?] The fourth wave of the study. Kyiv: Center for Economic Strategy. Retrieved from: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2025/03/doslidzhennya-2.pdf> [in Ukrainian].
9. Ukrainska ekonomika u 2024 rotsi: spetsvypusk Trekeru [Ukrainian Economy in 2024: Special Issue of Tracker]. (2025). Center for Economic Strategy. Retrieved from: https://ces.org.ua/ukrainian_economy_in_2024/ [in Ukrainian].
10. Treker ekonomiky Ukrainy pid chas viiny [Ukraine's Economy Tracker During the War]. (2025). Center for Economic Strategy. Retrieved from: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/> [in Ukrainian].
11. Rezultaty opytuvannia robotodavtsiv [Results of a survey of employers]. State Employment Service. Retrieved from: <https://dcz.gov.ua/stat/statsurvey> [in Ukrainian].
12. Akilina, O., & Marukhlenko, O. (2024). Zhinochi y cholovichi profesii: yak podolaty trudovyi defitsyt v umovakh viiny ta pisliavoiennoho vidnovlennia [Female and male professions: how to overcome labour shortage during war and post-war recovery]. Word and Time. Retrieved from: <https://surli.cc/vakpxf>. [in Ukrainian].