

Трансформації ринку праці Карпатського регіону України в умовах соціально-трудоових дисбалансів

Мульська Ольга Петрівна¹

Опубліковано	Секція	УДК
19.08.2025	Економіка	331.5:338.43(477.87)

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16905915>

Анотація. У статті ідентифіковано проблеми трансформації ринку праці в областях Карпатського регіону України в умовах соціально-трудоових дисбалансів, що виникають на тлі макроекономічних шоків. Доведено, що трансформація регіональних ринків праці супроводжується низьким рівнем конкурентоспроможності робочих місць, інтенсифікацією зовнішньої міграції, кадровим дефіцитом в окремих галузях економіки, поширенням соціальної нерівності тощо. Соціально-трудоові дисбаланси в областях Карпатського регіону України визначаються регіональною специфікою, що зумовлена дивергенцією соціально-економічного розвитку, наслідками міграційної кризи, геополітичним розташуванням тощо. Визначено, що забезпечення розвитку ринку праці регіону вимагає реалізації адаптивної політики, орієнтованої на стимулювання зайнятості, особливо гнучких і віртуальних форм, підтримку малого та середнього підприємництва, а також інтеграції системи професійної освіти в бізнес-середовище. Резильєнтність соціально-економічної системи є ключовою характеристикою трансформації ринку праці, що сприяє зменшенню соціальної вразливості населення, покращенню якості життя, а відтак забезпеченню конкурентоспроможності сфери зайнятості. Запропоновано комплексний підхід до моніторингу соціально-трудоових дисбалансів із використанням сценарного аналізу і моделей еластичності. Результати дослідження можуть бути використані для розробки ефективних стратегій забезпечення розвитку регіональних ринків праці в умовах соціально-економічних шоків.

Ключові слова: ринок праці, дисбаланси, трансформаційні процеси, зайнятість, робоча сила, резильєнтність, соціально-трудоові відносини, Карпатський регіон, війна, Україна.

Transformation of the Labor Market in the Carpathian Region of Ukraine under Conditions of Socio-Labor Imbalances

The article addresses the challenges of labor market transformation in the Carpathian region of Ukraine amid socio-labor imbalances arising from complex socio-economic challenges, including the armed conflict, demographic shifts, and economic instability. The main factors influencing employment structure, job quality, and social protection of workers in

¹ доктор економічних наук, старший дослідник, в.о. завідувача відділу проблем соціально-гуманітарного розвитку регіонів, Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1666-3971>.

the region are analyzed. It is established that the labor markets in the Carpathian region's oblasts are characterized by uneven job distribution, low competitiveness, high unemployment rates, and intensive labor migration, leading to a shortage of qualified personnel and exacerbation of social inequalities.

It is demonstrated that socio-labor imbalances have pronounced regional features determined by geographical remoteness, insufficient development of innovative economic sectors, and the consequences of prolonged crisis processes. It is concluded that stabilizing the labor market requires implementing targeted regional policies aimed at stimulating employment, supporting small and medium enterprises, and developing vocational education along with adapting the workforce to modern challenges. The article substantiates that enhancing the social resilience of labor resources is a key outcome of labor market transformation, contributing to reducing social vulnerability and improving quality of life.

A comprehensive approach to monitoring and managing socio-labor imbalances is proposed, utilizing scenario analysis and elasticity models to forecast and correct negative trends. Particular attention is paid to the impact of digitalization on labor mobility and employment, which opens new opportunities for regional development. The research results can be applied to develop effective regional development strategies focused on ensuring stability and sustainability of the labor market in the Carpathian region under socio-economic challenges.

Key words: imbalances, transformation, labor market, employment, workforce, resilience, quality, socio-labor relationships, Carpathian region, war, Ukraine.

Вступ

Ринок праці є фундаментальною складовою соціально-економічної системи, що детермінує параметри зайнятості та доходів населення, а також має визначальний вплив на рівень соціальної стабільності й траєкторії економічного розвитку держави, регіону та окремих територій. Карпатський регіон України, маючи специфічні природно-географічні, демографічні та культурно-історичні характеристики, зазнає значних трансформацій ринку праці, обумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми факторами. Соціально-трудова дисбаланси, що проявляються у нерівномірному розподілі робочих місць, сезонності зайнятості, структурній невідповідності кваліфікаційного складу робочої сили та запитів роботодавців, високому рівні безробіття та трудової міграції, істотно впливають на функціонування ринку праці, а відтак, і на нарощення економічного потенціалу регіону. Сучасні виклики, у т.ч. економічна нестабільність, війна, пандемії, загострили існуючі проблеми, актуалізували потребу системного обґрунтування заходів трансформації регіональних ринків праці, реалізація яких дозволить забезпечити резильєнтність соціально-економічної системи та місцевий економічний розвиток.

Поглиблення соціально-трудова дисбалансів формує умови для дестабілізації економічних процесів у регіоні, зниження якості життя населення і загострення проблем соціальної нерівності. Актуальність дослідження обумовлюється тим, що ринок праці у прикордонних і гірських територіях функціонує в умовах поєднання традиційних структурних проблем із сучасними викликами глобалізації, цифрової трансформації і воєнних ризиків, що значно ускладнює його адаптацію до нових соціально-економічних реалій. Ключовими детермінантами деструктивних процесів на ринку праці є структурна невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, надмірна залежність від сезонної зайнятості, низький рівень професійної кваліфікації працівників, а також обмеженість механізмів ефективної взаємодії між освітніми установами, роботодавцями та органами влади. Додатковим чинником є висока міграційна активність населення, що спричиняє відтік економічно активної робочої сили за межі регіону та формує ризики втрати людського капіталу. Сукупність цих

проблем не лише зменшує конкурентоспроможність економіки областей Карпатського регіону, а й обмежує можливості реалізації стратегії розвитку територій.

Проблематика трансформації ринку праці в умовах соціально-трудова дисбалансів у науковому дискурсі останніх років стала активним предметом досліджень. Соціально-трудова відносина та стан зайнятості розглядаються як фундаментальні індикатори соціальної захищеності та добробуту, які перебувають у комплементарній взаємодії з економічним розвитком регіону, стабільністю соціальної системи тощо. Особлива увага приділяється резильєнтності соціально-економічної системи, що забезпечує адаптивність ринку праці до змін зовнішніх і внутрішніх шоків [1; 2].

Значну увагу науковцями приділено інституційній взаємодії бізнесу та системи професійної освіти як ключового чинника збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. Партнерські відносина між цими суб'єктами є важливою умовою формування адекватної професійної підготовки робітничих кадрів, яка відповідає сучасним викликам і потребам економіки [3; 4]. Водночас соціально-трудова резильєнтність, що формується під впливом соціокультурних, економічних та політичних чинників, виступає визначальним параметром стійкості ринку праці. Негативний вплив зазначених детермінант в умовах макроекономічних шоків та загальної суспільно-економічної нестабільності істотно загострюється, що проявляється у наростанні соціально-трудова дисбалансів, посиленні структурних деформацій зайнятості та обмеженні адаптивного потенціалу трудових ресурсів [5]. Відтак, у контексті відновлення людського капіталу в постшоковий період цифровізація є стратегічним ресурсом трансформації ринку праці, що сприяє розвитку робочої сили, розширенню можливостей у сфері зайнятості, нарощенню трудового потенціалу регіону тощо [6; 7].

Дослідження структурних диспропорцій ринку праці в регіональних аспектах акцентують увагу на впливі війни, що створює загрози трансформації зайнятості, і потребу політики стабілізації [8; 9]. Вивчення соціально-економічного потенціалу громад у воєнних умовах підкреслює роль місцевих ринків праці для забезпечення соціальної стабільності території [10; 11].

Ключове значення для трансформації ринку праці має ефективність політики управління міграційними процесами. Зокрема, розробка та реалізація дієвих механізмів регулювання трудової міграції є критично важливими для підтримання структурного та кількісного балансу на регіональному ринку праці, особливо в умовах соціально-економічних потрясінь, оскільки дозволяють мінімізувати ризики дефіциту кваліфікованих кадрів, зберегти трудовий потенціал і забезпечити адаптивність економіки до зовнішніх загроз [12]. Актуальність збалансованого соціально-трудова розвитку відображена в проблематиці формування державної політики зайнятості, зокрема у період воєнного стану, коли на якість зайнятості та соціальний захист працівників впливають ендо- та екзогенні ризики [13; 14]. Тренди розвитку ринку праці під час війни підкреслюють необхідність реалізації адаптивних механізмів регулювання для економічного відновлення і соціальної стійкості [15; 16].

На науковому фронті висвітлено широкий спектр проблем трансформації регіональних ринків праці як багатовимірні процеси, що визначаються взаємодією численних факторів, їхнім впливом на мобільність і доступність трудових ресурсів, інтенсивністю міграційних процесів, зміною структури зайнятості, цифровізацією економіки, трансформаціями професійних компетенцій, а також наявними структурними, просторовими та галузевими дисбалансами [17; 18]. Підкреслюється необхідність комплексного, міждисциплінарного підходу, який включає як теоретичний аналіз, так і розробку практичних інструментів державної політики, спрямованих на підвищення соціально-трудова резильєнтності, збалансування ринку праці.

Методологічний апарат дослідження становлять загальнонаукові методи пізнання (діалектичний, наукової індукції й дедукції, системний, порівняння і синтезу) і спеціальні методи (структурного, компаративного оцінювання, сценарного моделювання).

Результати

Ефективне функціонування виробничо-господарських комплексів і підвищення конкурентоспроможності економіки регіону значною мірою залежать від якісних змін у соціально-трудовій сфері. Трансформаційні процеси, що відбуваються на ринку праці, зумовлюють необхідність адаптації як самих трудових ресурсів, так і соціальних інститутів, що регулюють зайнятість і захист працівників. Як наслідок соціально-економічна система регіону набуває нового рівноважного стану, за якого соціально-трудові відносини адаптуються до нових викликів, зберігають відповідний рівень стійкості та мінімальну соціальну вразливість. Зміни в структурі зайнятості, розвиток нових форм організації праці, впровадження інновацій і посилення мобільності робочої сили створюють передумови для зростання соціально-економічної резильєнтності регіону, що є критично важливим у контексті демографічних, екологічних та економічних викликів.

Однією з ключових причин виникнення і поглиблення соціально-трудових дисбалансів в областях Карпатському регіоні України є низька активність малого і середнього підприємництва, що обмежує можливості для створення нових робочих місць і забезпечення конкурентоспроможності ринку праці. Інтенсивний відтік молоді та висококваліфікованих фахівців у більш економічно розвинені регіони або за кордон призводить до демографічного виснаження і кадрового дефіциту. Соціально-трудові дисбаланси також проявляються у нерівномірності соціального захисту та обмеженому доступі до базових соціальних послуг, що підсилює вразливість окремих категорій населення і створює ризики для соціальної стабільності регіону. Відсутність цілісної стратегії щодо подолання цих дисбалансів, а також недостатня координація між органами влади, бізнесом та громадськими інституціями стримують розвиток регіонального ринку праці та загрожують його довгостроковій стійкості й адаптивності.

Формування моніторингу адаптивності ринку праці до будь-яких соціально-трудових дисбалансів є необхідною умовою розробки пріоритетних проактивних заходів мінімізації поширення диспропорцій на регіональному ринку праці. Відтак, аналіз еластичності дозволяє виявити трансформацію ринку праці до посилення будь-яких дисбалансів у сфері соціально-трудових відносин. Відтак, тригерами поширення соціально-трудових дисбалансів у Закарпатській області за 2010-2021 рр. є:

Кількість вибулих, у розрахунку на 10 тис. населення (-0,816).

Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників (-0,523).

Рівень безробіття усього населення у віці 15-70 років, % населення відповідного віку (-0,176) (табл. 1).

Збільшення вагомості впливу окреслених індикаторів на трансформації ринку праці в Закарпатській області призведе до посилення проблем соціально-трудових дисбалансів на рівні від 0,8 % до 0,2 %.

Таблиця 1

Тригери посилення соціальної резильєнтності в Закарпатській області: проєкція соціально-трудових дисбалансів, 2010-2022 рр.

Індикатори	Коефіцієнти еластичності
Рівень неформально зайнятого населення, у % до зайнятого населення	1,717
Середньомісячна номінальна заробітна плата, у середньому на одного штатного працівника, євро	0,916

Індикатори	Коефіцієнти еластичності
Кількість вибулих, у розрахунку на 10 тис. населення	-0,816
Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників	-0,523
Рівень безробіття усього населення у віці 15-70 років, % населення відповідного віку	-0,176

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків

Каталізаторами зменшення соціально-трудова дисбалансів в Івано-Франківській області є наявний дохід населення (1,168), допомога по безробіттю (1,078), рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних (1,003). Примітно, що збільшення кількості фізичних осіб-підприємців (у розрахунку на 1 тис. населення) може сприяти посиленню соціальної резильєнтності регіону на 0,8 % (табл. 2).

Таблиця 2

Тригери посилення соціальної резильєнтності в Івано-Франківській області: проєкція соціально-трудова дисбалансів, 2010-2022 рр.

Індикатори	Коефіцієнти еластичності
Допомога по безробіттю, % до мінімальної заробітної плати	1,078
Рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних, %	1,003
Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	0,984
Кількість фізичних осіб-підприємців, у розрахунку на 1 тис. населення	0,816
Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці (на кін. року), % до середньооблікової кількості штатних працівників	-0,554
Кількість вибулих, у розрахунку на 10 тис. населення	-0,946
Рівень втрат робочого часу, %	-1,276

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків

У Львівській області такі індикатори, як наявний дохід населення, рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, допомога по безробіттю, середньомісячна номінальна заробітна плата, кількість фізичних осіб-підприємців мають найвищий ступінь еластичності до зміни соціальної резильєнтності (від 1,0 % до 1,7 %) (табл. 3). Виявлення чутливості окремих регресорів ринку праці Львівської області дозволяє забезпечити вищу ефективність реалізації проактивних дій мінімізації наслідків поширення соціально-трудова дисбалансів. Наприклад, зменшення рівня вимушеної неповної зайнятості, неформально зайнятого населення на 1 % дозволить забезпечити соціальну стійкість в області на рівні 0,4 %.

Таблиця 3

Тригери посилення соціальної резильєнтності в Львівській області: проєкція соціально-трудова дисбалансів, 2010-2022 рр.

Індикатори	Коефіцієнти еластичності
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, у % до всього населення відповідного віку	1,289
Допомога по безробіттю, % до мінімальної заробітної плати	1,116
Середньомісячна номінальна заробітна плата, у середньому на одного штатного працівника, євро	1,075

Індикатори	Коефіцієнти еластичності
Кількість фізичних осіб-підприємців, у розрахунку на 1 тис. населення	1,045
Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	0,949
Кількість вибулих, у розрахунку на 10 тис. населення	-0,933
Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників	-0,492
Рівень неформально зайнятого населення, у % до зайнятого населення	-0,411

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків

Значення коефіцієнтів еластичності дозволяють оцінити чутливість соціальної резильєнтності до змін ключових компонентів ринку праці в Чернівецькій області (табл. 4). Позитивні показники, такі як рівень прийому працівників (1,538), середньомісячна номінальна заробітна плата (1,098), кількість фізичних осіб-підприємців на 1 тис. населення (0,909) і рівень неформально зайнятого населення (0,818) є чинниками, які підсилюють соціальну стійкість, сприяють адаптивності ринку праці та стимулюють економічну активність населення. Кількість вибулих працівників (-0,512) і рівень вимушеної неповної зайнятості (-1,843), є факторами, які знижують соціальну резильєнтність, підкреслюючи проблеми демографічного та трудового відтоку, структурні дисбаланси зайнятості та нестабільність доходів населення.

Таблиця 4

**Тригери посилення соціальної резильєнтності в Чернівецькій області:
проєкція соціально-трудова дисбалансів, 2010-2022 рр.**

Індикатори	Коефіцієнти еластичності
Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	1,538
Середньомісячна номінальна заробітна плата, у середньому на одного штатного працівника, євро	1,098
Кількість фізичних осіб-підприємців, у розрахунку на 1 тис. населення	0,909
Рівень неформально зайнятого населення, у % до зайнятого населення	0,818
Кількість вибулих, у розрахунку на 10 тис. населення	-0,512
Рівень вимушеної неповної зайнятості, % до середньооблікової кількості штатних працівників	-1,843

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків

Відтак, детермінантами поширення соціальної вразливості та соціально-трудова дисбалансів є: високий рівень тіньової зайнятості та заробітної плати; невиправдано високе податкове навантаження на доходи населення, малого та середнього бізнесу; бідність працюючого населення та значна диференціація оплати праці в регіонах України, що посилюється неоднаковою стійкістю економіки регіонів до впливу фінансово-економічних шоків. Екзистенційною загрозою і водночас каталізатором посилення соціально-трудова дисбалансів Карпатського регіону України є висока інтенсивність зовнішньої міграції, обсяги якої є найбільшими в Україні. Освітня та академічна міграція розглядається молоддю регіону як особливий «соціальний ліфт». Навчання, стажування чи інші форми академічної мобільності є мостовими чинниками пролонгації освітньої міграції вже у форму трудової еміграції. Найчастіше освітня міграція до Польщі та Чехії для українських студентів є транзитною для стаціонарної міграції до інших країн ЄС. Критичні обсяги зовнішньої міграції призводять до

посилення демографічних, інтелектуальних і соціальних ризиків, послаблення демографічної безпеки у регіоні, зниження якості соціально-трудова відносин через виникнення дефіциту робітничих кадрів.

Визначення пріоритетних регуляторних заходів і напрямів проактивної політики, спрямованої на зменшення поширення соціально-трудова дисбалансів, є ключовим завданням в умовах трансформації регіональних ринків праці. Забезпечення соціально-економічної резильєнтності полягає у встановленні оптимальних значень компонент відповідно до стратегічних пріоритетів економічного розвитку регіону. Відтак, векторами є: (1) інерційний розвиток в умовах поточних соціально-економічних диспропорцій; (2) соціально-економічна стійкість.

Інерційний сценарій розвитку в умовах існування диспропорцій соціально-економічної системи передбачає два варіанти: (1) пасивний – наближення соціальної резильєнтності до рівня нижнього граничного значення; (2) тенденційний – балансування соціальної резильєнтності між значеннями нижніх оптимального та граничного порогів. *Сценарій соціально-економічної стійкості* передбачає досягнення середнього оптимального значення кожної складової.

Визначено стратегічні орієнтири компонент соціальної резильєнтності Карпатського регіону України відповідно до трьох сценаріїв (після 2021 р.) (табл. 5). Пріоритетні вектори соціальної резильєнтності України та областей Карпатського регіону, ідентифіковані з урахуванням чутливості впливу кожної компоненти на емпіричний показник, є метою стратегічного проактивного регулювання соціально-трудова дисбалансів у середньо- та довгостроковій перспективі.

Таблиця 5

Стратегічні вектори соціальної резильєнтності України та областей Карпатського регіону: сценарний підхід

Компоненти	2021					Сценарії		
	Україна	Карпатський регіон, області				(1)	(2)	(3)
		Закарпатська	Івано-Франківська	Львівська	Чернівецька			
Якість соціально-трудова відносин	0,539	0,588	0,541	0,601	0,544	0,602	0,646	0,755
Соціально-економічна резильєнтність	0,530	0,488	0,568	0,518	0,515	0,600	0,652	0,770

Примітка: (1) – пасивний сценарій, (2) – тенденційний сценарій, (3) – сценарій соціальної стійкості.

Джерело: побудовано на основі авторських розрахунків

Тенденційний сценарій демонструє, що за умови пролонгованої імплементації програм стимулювання розвитку ринку праці можна підвищити рівень соціально-економічної резильєнтності областей Карпатського регіону до значення близько 0,600, що відповідає середньому національному показнику. Сценарій соціальної стійкості демонструє потенціал покращення показників (до 0,755-0,770) за умов комплексної

регіональної політики, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності ринку праці, зменшення фінансово-матеріальної бідності та трансформацію зайнятості.

Висновки

Трансформація ринку праці регіону є складним процесом, який формує соціально-економічну стійкість території, але водночас створює значні загрози для розвитку. Соціально-трудові дисбаланси, які проявляються в нерівномірному розподілі робочих місць, низькій якості зайнятості та високому рівні безробіття, посилюються через географічні особливості, низький розвиток інноваційного сектору та наслідки соціально-економічних криз.

Аналіз коефіцієнтів еластичності дозволив ідентифікувати «тригери» та «каталізатори» дисбалансів на ринку праці регіону. У Закарпатській області найбільший негативний вплив мають еміграція та вимушена неповна зайнятість. В Івано-Франківській області обґрунтовано позитивний вплив показників доходу населення, охорони здоров'я та освіти на стійкість ринку праці. У Львівській області визначено високу чутливість ринку праці до індикаторів рівня життя, що забезпечує можливості для ефективного управління ситуацією. Чернівецька область характеризується найбільшою чутливістю до індикаторів рівня життя та якості соціально-трудових відносин, що є суттєвим фактором у регулюванні ринку праці.

Доведено, що для подолання цих викликів необхідна проактивна політика, заснована на сценарному підході. Тенденційний сценарій, який передбачає збалансований розвиток і наближення до оптимального рівня, є найбільш реалістичним у сучасних умовах. Реалізація сценарію соціальної стійкості вимагає не лише нарощення конкурентоспроможності регіональних ринків праці, а й впровадження регіональної політики економічного пожвавлення.

Подальші наукові дослідження у цьому напрямі доцільно зосередити на вивченні ефективності інноваційних інструментів розвитку та балансування ринку праці регіону в умовах соціально-економічної нестабільності.

Список використаних джерел

1. Mulska O., Vasylytsiv T., Lupak R., Biletska I., Mykutyntyn O. Measures to balance the labour market: an institutional partnership between business and the vocational training system. *Business Management*. 2024. Vol. 2. Pp. 76-96. <https://doi.org/10.58861/tae.bm.2024.2.05>
2. Новікова О. Ф., Остафійчук Я. В. Забезпечення збалансованого соціально-трудового розвитку України: виклики та можливості *Економіка промисловості*. 2023 № 2 (102). С 62–77. <http://doi.org/1015407/econindustry202302062>.
3. Мульська О. П., Васильців Т. Г., Пикус І. О. Інструменти збалансування попиту та пропозиції на працю випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. *Регіональна економіка*. 2024. №2(112). С. 84-93. <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2024-2-8>.
4. Азьмук Н А Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили *Вісник економічної науки України*. 2022 № 1 (42) С 171-179. <https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022>.
5. Васильців Т., Лупак Р., Левицька, О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. *Підприємництво та інновації*. 2022. № 24. С. 7-16. <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>.
6. Novikova O , Zaloznova Y, Azmuk N Human capital recovery in Ukraine in the post-war period using the advantages of digitalization *Journal of European Economy*. 2022 Vol. 21(4) P 399-419. <https://doi.org/1035774/jee202204399>.

7. Zvonar V, Dyakonenko O , Kotenko T Social capital in labor relations influenced by digitalization trends Regimes of Capital in the Post-Digital Age – Series: Routledge Studies in Social and Political; Edited by S Wróbel, K Skonieczny London: Taylor & Francis, 2023. Pp 170-178. <https://doi.org/10.4324/9781003372578>.
8. Ушенко О. Стабілізаційні та адаптаційні напрями регулювання ринку праці для відбудови національної економіки. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. 2024. № 1(13). С. 238–245. URL: <https://www.journal.eae.com.ua/index.php/journal/article/view/277>.
9. Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*, 2022. №37. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>.
10. Заяць Т А, Кравцова Т Г Соціально-економічний потенціал громад України в умовах ведення воєнних дій Ефективна економіка. 2022. № 7. <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.7.5>.
11. Колот А.М., Герасименко О.О. Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Економіка та підприємництво*. 2022 № 49 (2) С 124-148. <https://doi.org/10.33111/EE.2022.49>.
12. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 263 с.
13. Томчук О. В. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 2 [12]. URL: <https://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/42501>.
14. Ukrainian labour migration and the future of labour market: social-economic, geographic and institutional dimensions. Academic edition / Ed. Sadova U.Ya. M. Dolishniy Institute of Regional Research of the National Academy of Sciences of Ukraine. Lviv, 2020. 59 p.
15. Садова У.Я., Левицька О.О., Мульська О.П., Теслюк Р.Т. Стан ринку праці як чинник формування міграційної активності населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 3-4. С. 5-13.
16. Цимбалюк І. О., Павліха Н. В., Цимбалюк С. М. Динаміка ринку праці в Україні в період війни: аналіз міграційних тенденцій та показників безробіття. *Інноваційна економіка*. 2023. № 2(94). С. 101-109. DOI: 10.37332/2309-1533.2023.2.13.
17. Людський розвиток в Україні Пріоритети національної політики мінімізації асиметрії українського ринку праці / наук. редактор. О. І. Цимбал; Інститут демографії та соціальних досліджень імені М В Птухи НАН України. Київ, 2021. 210 с URL: https://idss.org.ua/arhiv/Block_Libanova_Ludskij_rozvytok_web.pdf.
18. Серьогіна Н. О. Вплив військових дій на продуктивну зайнятість в Україні Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2022. Т 33 (72). № 6. С. 36-40.