

Аналітична записка щодо тенденцій розвитку законодавства України з питань зайнятості та трудової міграції*

***Анотація.** В аналітичній записці викладено результати аналізу законодавчого регулювання державної соціально-економічної політики України, спрямованої на подолання дефіциту кадрів на ринку праці. Проаналізовано чинники, що зумовлюють дефіцит робочої сили, моделі державної політики щодо забезпечення економіки професійними кадрами, тенденції розвитку законодавства України з питань зайнятості та праці. Зазначено переваги та ризики економічного та соціального характеру, пов'язані із заходами лібералізації трудової міграційної політики на підставі досвіду іноземних держав.*

***Ключові слова:** ринок праці, зайнятість, безробіття, кадровий дефіцит, трудова міграція, державна демографічна політика, тіньова економіка, іноземні працівники.*

Вступ

Європейський банк реконструкції та розвитку (ЄБРР) знизив прогноз зростання реального ВВП України у 2026 році до 2,2 %. У звіті «Регіональні економічні перспективи» ЄБРР зазначено, що, попри війну, Україні вдається зберігати макроекономічну стабільність завдяки значній зовнішній фінансовій підтримці, однак дефіцит робочої сили залишається основним ризиком для національної економіки¹.

У першій половині 2026 року кадровий дефіцит відчули 69 % компаній². Водночас згідно зі звітом МВФ за 2025 рік Україна посідає третє місце серед держав Європи з найвищим рівнем безробіття, який становить 11,6 % від загальної кількості працездатного населення³. Таким чином, ринок праці перебуває під одночасним тиском кількох системних криз, що обумовлює необхідність удосконалення правового регулювання економічних функцій держави та організаційно-правових засад державної соціальної політики, зокрема сфер зайнятості, освіти, демографії та міграції.

Основні положення

Нормативно-правову базу з питань зайнятості, праці, трудової міграції та соціального захисту від безробіття складають акти декількох галузей законодавства України. Однак їх норми виявилися нездатними ефективно запобігати «тіньовій зайнятості», дефіциту кадрів та відтоку робочої сили за межі країни. На розгляді

¹ ЄБРР погіршив прогноз зростання ВВП України з 2,5% до 2,2% у 2026 році. URL: <https://forbes.ua/news/ebrr-pogirshiv-prognoz-zrostannya-vvp-ukraini-z-25-do-22-u-2026-rotsi-03062026-39324>

² Дефіцит робочої сили в Україні досяг рекордного рівня – дослідження. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/ekonomika/20260618-defitsyt-robochoyi-sily-v-ukrayini-dosyag-rekordnogo-rivnya-doslidzhennya/>

³ Україна ввійшла в трійку лідерів Європи за рівнем безробіття. URL: <https://finteco.com.ua/article/35111-ukraina-vviyshla-v-triyku-lideriv-yevropy-za-rivnem-bezrobittia/>

Верховної Ради України перебувають законопроекти: Трудовий кодекс⁴, про основи державної демографічної політики в Україні⁵, про внесення змін до деяких законів України щодо працевлаштування іноземців та осіб без громадянства⁶, про внесення змін до деяких законів України щодо створення належних умов для залучення праці іноземців та осіб без громадянства⁷, про внесення змін до деяких законів України щодо правового регулювання іноземців та осіб без громадянства⁸ тощо. Їх положення, серед іншого, передбачають заходи, спрямовані на удосконалення функціонування ринку зайнятості та праці, розширення договірної регулювання умов праці, розвитку нестандартних видів трудових відносин і трудових відносин з іноземним елементом. Для з'ясування ступеня відповідності їх положень потребам правового опосередкування відносин зайнятості та праці, а також напрацювання релевантних пропозицій для удосконалення законодавства доцільно проаналізувати основні причини виникнення дефіциту робочої сили.

Загальні засади. Під економічними функціями держави розуміють вплив на відтворювальні процеси в економічній сфері за допомогою фінансових (інвестування), правових та економічних механізмів з метою орієнтації господарюючих суб'єктів на досягнення цілей і пріоритетів державної економічної політики, а також створення сприятливих умов для функціонування ринкових механізмів регулювання.

У сучасному світі економічні функції держави стали набагато ширшими та охоплюють низку соціальних аспектів. У зв'язку з цим до системи правових механізмів державної соціально-економічної політики, починаючи з бюджетно-податкового та грошово-кредитного регулювання й завершуючи державним контролем над монопольними ринками, включають законодавче регулювання зайнятості, найманої праці, професійного навчання та трудової міграції.

Ринок зайнятості охоплює всі категорії економічно активного населення (працівників, публічних службовців, самозайнятих осіб, підприємців, військовослужбовців тощо) та відображає розподіл робочої сили в економіці за галузями, регіонами та формами власності на конкретний момент часу. Ринок праці (Job market) охоплює лише ту частину економічно активного населення, яка перебуває у процесі пошуку або зміни роботи, та виступає динамічним механізмом задоволення потреб роботодавців у робочій силі, а також інтересів працівників в

⁴Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 14386 від 15.01.2026). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

⁵ Проект Закону про основи державної демографічної політики в Україні (реєстр. №11424 від 22.07.2024). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44571> ; Проект Закону про основи державної демографічної політики в Україні (реєстр. №11424-1 від 08.08.2024). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44689>

⁶Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо працевлаштування іноземців та осіб без громадянства (реєстр. № 14211 від 14.11.2025). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/58748>

⁷ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо створення належних умов для залучення праці іноземців та осіб без громадянства (реєстр. № 14211-1 від 28.11.2025). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/58987>

⁸ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо правового регулювання іноземців та осіб без громадянства (реєстр. № 14211-2 від 28.11.2025). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/59009>

отриманні доходу та підходящої роботи. Ринок праці впливає на механізми формування заробітної плати й конкуренції, а також на рівень трудової мобільності.

Взаємодія між цими двома ринками має циклічний та взаємозалежний характер. Ринок праці визначає рівень зайнятості, а зайнятість впливає на ринок праці, формуючи його стан. Із цих причин співвідношення між вакансіями та кількістю безробітних осіб, які на них претендують, є показником ефективності обох ринків. Якщо вакансій більше, ніж людей на ринку праці, а коефіцієнт такого співвідношення становить менше 1.0, то йдеться про економічну кризу, викликану кадровим дефіцитом, що спричиняє «перегрів» зарплат і падіння темпів виробництва через неможливість роботодавців задовольнити потреби у робочій силі. Якщо безробітних значно більше, ніж вакансій, а коефіцієнт становить понад 3.0, то йдеться про профіцит робочої сили (рецесію)⁹.

Станом на червень 2026 року в Україні на 10 шукачів роботи припадає в середньому 17 пропозицій¹⁰ (тобто коефіцієнт становить ~ 0.6).

Кадровий дефіцит на ринку праці не є унікальним явищем. Проблема нестачі робочої сили притаманна більшості держав світу. До поширених причин виникнення відносять (Рис. 1):

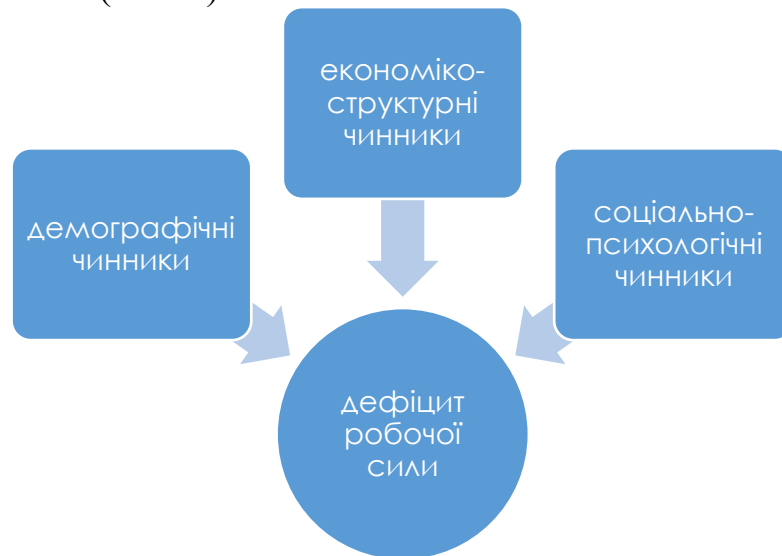


Рис.1.

Демографічні чинники обумовлені довгостроковими незворотними процесами скорочення чисельності працездатного населення. В Україні демографічна криза суттєво посилена зовнішньою збройною агресією. Коефіцієнт народжуваності впав до 0.9 (за норми 2.1 для відновлення поколінь)¹¹, а у структурі населення значну частку посідають люди старшого віку. Наявним є міграційний дисбаланс через значний відтік робочої сили за межі країни.

⁹ Measuring Job Openings in the U.S. Labor Market. URL: <https://www.congress.gov/crs-product/IF11054>

¹⁰ Аналітична інформація та статистика. URL: <https://www.dcz.gov.ua/stat/statrend>

¹¹ Статистика народжуваності в Україні: тенденції та реалії 2026. URL: <https://duflu.org.ua/statystyka-narodzhuvanosti-v-ukrayini-tendencziyi-ta-realiyi-2026/>

Економіко-структурні чинники обумовлені зростанням кваліфікаційного розриву між вимогами до професійних навичок і рівнем підготовки кандидатів на вакансії. Для України характерною є інертність академічної освіти. Щоправда, наразі дефіцит некваліфікованих працівників вищий, ніж кваліфікованих. До того ж український бізнес функціонує в умовах високої невизначеності: безпекова ситуація (особливо у регіональному розрізі), мобілізаційні процеси та енергетична криза.

Соціально-психологічні чинники обумовлені зміною парадигми праці – бажання працівників мати гнучкий графік роботи, безпечніші умови праці та контроль над розвитком своєї кар'єри. Як зазначають експерти, українські роботодавці стали більше витрачати ресурсів на пошук і найм, навчання і адаптацію працівників до виконуваної роботи. Незважаючи на це, тенденція плинності кадрів зберігається. Серед причин такого стану: неконкурентна заробітна плата (31%), емоційне вигорання (16%) та релокація (9%)¹².

У найближчі три роки відповідно до прогнозу, що міститься у бюджетній декларації на 2027–2029 роки, підготовленої Кабінетом Міністрів України¹³, рівень безробіття буде вищим за 12 %.

Одночасне існування в Україні високого рівня безробіття та дефіциту робочої сили є парадоксальною ситуацією, яка зумовлена специфічними факторами правового режиму воєнного стану, а саме:

- гендерною та демографічною диспропорцією (значна частина населення чоловічої статі залучена до оборонних заходів; 5,9 млн українців перебувають за кордоном¹⁴, із них близько 4,3 млн – під тимчасовим захистом у державах-членах Європейського Союзу¹⁵ (далі – ЄС));

- екстремальним географічним розривом для визначення стану ринку праці (у Донецькій та Херсонській областях кількість шукачів роботи перевищує кількість вакансій у 5-6 разів, у Миколаївській області на одну вакансію претендують дві особи, а у Києві та Львівській області навпаки – кількість вакансій перевищує кількість безробітних орієнтовно у 2-3 рази). Високий рівень безробіття є характерним для наближених до фронту регіонів, тоді як у відносно безпечних областях спостерігається дефіцит робочої сили)¹⁶;

¹² Роботодавці готові боротися за них: яких працівників критично не вистачає на ринку праці. URL: <https://www.obozrevatel.com/ukr/ekonomika-glavnaya/fea/robotodavtsi-gotovi-borotisya-za-nih-yakih-pratsivnikov-kritichno-ne-vistachae-na-rinku-pratsi.htm>

¹³ Бюджетна декларація на 2027–2029 роки. URL: https://mof.gov.ua/uk/budget_declaration_for_20272029-938

¹⁴ How Many Ukrainians Are Leaving the Country: Updated Migration Statistics. URL: <https://agrorereview.com/en/newsen/how-many-ukrainians-are-leaving/>

¹⁵ У Раді Європи закликали не квапитися зі згортанням тимчасового захисту для українців у ЄС. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/news/2026/06/26/7240446/>

¹⁶ Безробіття чи дефіцит кадрів? Український ринок праці у 2026 році. URL: <https://tyzhden.ua/bezrobittia-chy-defitsyt-kadriv-ukrainskyj-rynok-pratsi-u-2026-rotsi/>

- «тінізацією» зайнятості через фактор мобілізації (зростання відсотка неофіційної зайнятості в окремих сферах до 30 %). Орієнтовно 46,5 % населення України працездатного віку є економічно неактивним¹⁷.

В окрему групу варто виокремити правові чинники (норми законодавства, регуляторні правила та юридичні процедури), які прямо чи опосередковано обмежують пропозицію робочої сили, ускладнюють процес працевлаштування або спонукають працівників переходити у тіньовий сектор. Законодавче поле суттєво впливає на кадровий баланс ринку зайнятості через регулювання мобілізаційних процесів, податків, міграції та стандартів праці. Основними правовими чинниками є (Рис.2):



Рис. 2.

Для розуміння напрямків удосконалення законодавства, у тому числі шляхом доопрацювання до другого читання зареєстрованих у Верховній Раді України законопроектів з питань зайнятості, праці та трудової міграції, доцільно з'ясувати модель державної політики, яка буде найкращою для зниження дефіциту робочої сили.

У світовій практиці сформовано декілька *моделей державної політики щодо подолання дефіциту кадрів*. В їх основі лежить обраний державою пріоритетний спосіб вирішення проблеми: фокусування на внутрішньому резерві та розвитку; залучення професійних кадрів ззовні; виключна орієнтація на технологічну модернізацію економіки. Відповідно до обраної моделі визначаються інструменти державної політики. Наразі виокремлюють такі моделі (Рис. 3):

¹⁷ Війна, євроінтеграція та кадровий голод: які зміни потрібні ринку праці в 2026? Підсумки круглого столу. URL: <https://voxukraine.org/vijna-yevrointegratsiya-ta-kadrovyy-golod-yaki-zminy-potribni-rynku-pratsi-v-2026-pidsumky-kruglogo-stolu>



Рис. 3.

Протекціоністська або національно-орієнтована (Японія, Південна Корея) – модель державної політики, спрямована на максимальне використання та розвиток власного людського капіталу без масового залучення іноземної робочої сили. Подолання дефіциту забезпечується шляхом організації професійного навчання (підвищення кваліфікації) осіб на ринку праці¹⁸, а також впровадження ефективних заходів демографічної політики для стимулювання народжуваності. До основних інструментів реалізації державної політики відносять: субсидії роботодавцям для перенавчання працівників віком 45+; податкові пільги для компаній, які інвестують у корпоративні університети, що забезпечують професійне перенавчання; достатня нормативна база щодо забезпечення гнучких умов праці для залучення на ринок праці жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, пенсіонерів, студентів тощо.

Ліберально-міграційна або модель економічної селекції (Канада, Іспанія Швеція, Велика Британія) – орієнтована на швидке закриття кадрового дефіциту шляхом залучення фахівців з інших країн, створення швидких та прозорих правил для імміграції іноземних працівників затребуваних професій¹⁹. До інструментів реалізації державної політики відносять: бальні системи імміграції (оцінка віку, освіти, знання мови); регулярне оновлення «списків пріоритетних професій» (Shortage Occupation Lists) для спрощення та прискорення процедур видачі віз, визнання іноземних дипломів та ліцензій. Так, у Канаді діє електронна система Express Entry для відбору кваліфікованих працівників-мігрантів, яка передбачає можливість отримання статусу постійного резидента. Express Entry об'єднує чотири ключові економічні імміграційні програми: Federal Skilled Worker (для працівників

¹⁸ The Global Forum on Productivity at 10. Past and Future Perspectives on Reviving Productivity Growth. URL: https://www.oecd.org/en/publications/the-global-forum-on-productivity-at-10_ca7295d9-en/full-report/from-symptoms-to-solutions-the-structural-roots-of-labour-shortages_08668d47.html

¹⁹ Labour Shortages and Migration Policy. URL: <https://publications.iom.int/books/labour-shortages-and-migration-policy>

зі значним досвідом роботи), Canadian Experience Class (для тих, хто вже має досвід роботи у Канаді понад 1 рік), Federal Skilled Trades (для представників робочих та технічних професій), Provincial Nominee Program (окремі програми провінцій, які визначають власні потреби у відповідних кадрах). В інших державах (Австралія, Німеччина) ухвалюються спеціальні закони про імміграцію кваліфікованих спеціалістів.

Технологічно-інноваційна (Сінгапур) – модель державної політики, спрямована на стимулювання бізнесу максимально заміщувати людську працю технологіями для зниження загальної потреби у робочій силі, а також технологіями, що дозволяють у разі підвищувати продуктивність праці. До інструментів такої політики відносять: співфінансування державою проєктів щодо розробки та впровадження робототехніки, систем штучного інтелекту на виробництвах; гранти на цифровізацію діяльності малих та середніх підприємств²⁰; зниження податків на капітальні інвестиції в автоматизацію виробництва тощо.

Освітня або модель випереджувальної освіти (Німеччина, Австрія) – державна політика, спрямована на усунення структурного кадрового дефіциту. Максимально повна відповідність системи освіти реальним потребам бізнесу на 5-10 років уперед²¹. До інструментів політики відносять: підтримка дуальної системи освіти (70% часу студент проводить на реальному робочому місці); державне замовлення навчання у закладах вищої освіти формується на основі аналізу Big Data і прогнозів ринку праці; поширеність професійного навчання за ваучерами (фінансування державою коротких курсів для зміни професії)²² тощо.

У сучасних умовах глобалізації більшість моделей державної політики щодо усунення дефіциту кадрів на ринку праці є змішаними, що не виключає існування пріоритету у правових інструментах державної політики кожної моделі. Моніторинг практики реалізації заходів державної політики дозволяє порівняти ефект реагування та виявити основні ризики (Таблиця 1):

Табл. 1.

Модель державної політики	Швидкість ефекту від реалізації заходів	Основний ризик	Основні фінансові витрати	Стан економіки/ фінансові спроможності
протекціоністська	повільний (3-5 років) та за умови	обмеженість демографічного ресурсу	податкові пільги	для економічно розвинених держав у період

²⁰ Addressing Workforce and Labour Shortage: Unlocking All Potentials. URL: <https://www.dihk.de/en/policy-dossiers/addressing-workforce-and-labour-shortage-unlocking-all-potentials-166914>

²¹ The Evidence Gap in Labour Shortage Assessments. URL: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2024/number/3/article/the-evidence-gap-in-labour-shortage-assessments.html>

²² Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy. URL: <https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/d4b602060a/ef22015en.pdf>

	безперервності політики			високого рівня безробіття
міграційна	швидкий (6-12 місяців)	соціальна інтеграція, безпековий аудит	підтримання інфраструктури для інтеграції	для економік, що стрімко зростають
технологічна	середній (1-3 роки)	висока вартість технологій	податкові пільги, гранти на інновації	для фінансово потужних держав з демографічними проблемами
освітня	дуже повільний (5+ років)	помилка у довгострокових прогнозах потреб ринку	фінансування закладів освіти, програм професійного навчання	для всіх держав як базовий елемент

Для визначення моделі державної політики України щодо подолання дефіциту кадрів, підлягають з'ясуванню тенденції розвитку ринку зайнятості та ринку праці.

Ринок праці України в умовах воєнного стану: динаміка та основні тенденції (2022–2026 рр.). Згідно з оцінками Національного банку України повномасштабне вторгнення Російської Федерації спричинило кардинальні зміни на ринку праці України. У 2022 році рівень безробіття зріс приблизно до 20,6 %²³. Відбулося масове скорочення вакансій, закриття або зупинка діяльності тисяч підприємств, евакуація бізнесу та населення, а також початок мобілізації до Збройних Сил України.

У 2023-2024 роках спостерігалось поступове відновлення показників. За оцінками Національного банку України, рівень безробіття знизився до 18,2 % у 2023 році та до 13,1 % у 2024 році. Кількість офіційно зареєстрованих безробітних у Державній службі зайнятості скоротилася більш ніж удвічі порівняно з початковим періодом воєнного стану.

У 2025-2026 роках відбулося подальше покращення формальних показників при збереженні глибоких структурних дисбалансів. Середній рівень безробіття у 2025 році становив 11,6 %²⁴. Згідно з оцінками Центру економічної стратегії та агенції Info Sapiens, реальний рівень безробіття у 2025 році становив 12,1 %²⁵. Прогнози Національного банку України та незалежних дослідників вказують на подальше зниження до 10-11 % у 2026 році. Ці показники є нижчими за показники Кабінету Міністрів України на наступні три роки.

²³ Національний банк України. Інфляційний звіт за липень 2025 року URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2025-Q3.pdf?v=19

²⁴ Національний банк України. Інфляційний звіт за I квартал 2026 року. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2026-Q1.pdf

²⁵ Центр економічної стратегії. Трекер економіки України під час війни. URL: <https://ces.org.ua/tracker-economy-during-the-war/>

Водночас кількість офіційно зареєстрованих безробітних у Державній службі зайнятості залишається низькою – близько 88-95 тис. осіб (станом на початок 2026 року)²⁶. Таким чином, спостерігається тенденція зменшення офіційно зареєстрованої кількості безробітних (Рис. 4):



Рис. 4.

За даними опитування Європейської бізнес-асоціації у 2025 році²⁷ дефіцит оцінювався в 1,5 -2 млн осіб. Довгострокові прогнози Міністерства економіки України та експертів вказують на потребу в додаткових 4,5 млн працівників для забезпечення стійкого економічного зростання. Згідно з дослідженнями Національного інституту стратегічних досліджень, роботодавці все частіше стикаються з невідповідністю кваліфікації шукачів роботи вимогам ринку. Основними чинниками, що зумовили перехід до структурного дефіциту робочої сили, є масова зовнішня міграція, повільне повернення частини населення, мобілізація до Збройних Сил України, внутрішнє переміщення населення до безпечніших регіонів, демографічні втрати та старіння населення, а також професійно-кваліфікаційний дисбаланс.

Згідно з оцінками незалежних експертів, за даними Пенсійного фонду України (ПФУ), заробітна плата демонструє зростання. Однак, це вимушений крок, який роботодавці здійснюють для залучення та утримання працівників (Рис. 5):

²⁶ Кількість зареєстрованих безробітних. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>

²⁷ Дефіцит кадрів та зростання заробітних плат – тенденції ринку праці у 2026 році. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-zrostantnya-zarobitnyh-plat-tendentsiyi-rynku-pratsi-u-2026-rotsi/>



Рис. 5.

Існує потреба в активізації програм перекваліфікації, підтримки ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю та створення нових робочих місць, у тому числі з дотриманням умов розумного пристосування.

Контроль держави за міграційними процесами набуває критичного значення як для запобігання неконтрольованому відтоку кадрів, так і для впорядкованого залучення іноземних працівників у сектори з найбільшим дефіцитом робочої сили. Загалом причини дефіциту кадрів набули статичного (постійного) характеру (Рис. 6):



Рис. 6.

Враховуючи: специфіку чинників кадрового дефіциту, обумовлених правовим режимом воєнного стану; тенденції розвитку законодавства у сфері зайнятості (створення правових умов для поширення застосування гнучких режимів роботи, нестандартних форм зайнятості, у тому числі цифрової); характер заходів,

передбачених Стратегією зайнятості населення України на період до 2030 року²⁸, Стратегією демографічного розвитку України на період до 2040 року²⁹, а також положень концепту нового проєкту Стратегії державної міграційної політики на період до 2035 року³⁰ – можна дійти висновку, що в Україні формується змішана модель державної політики щодо подолання дефіциту кадрів, у якій пріоритетом є використання та розвиток власного людського капіталу без масового залучення іноземної робочої сили. Основні зусилля державної влади спрямовані на повернення українців з-за кордону, що слід визнати основною стратегією змішаної моделі державної політики України щодо подолання дефіциту кадрів.

Основні стратегії подолання дефіциту кадрів на ринку праці України. За оцінками Міністерства економіки України для щорічного зростання ВВП на 7% економіці протягом наступних десяти років необхідно додаткових 4,5 млн працівників. Наразі кількість офіційно працюючих осіб складає 10,5 млн. Ще приблизно 2,6 млн зайняті в тіньовому секторі.

Стратегія зайнятості населення України до 2030 року передбачає залучення близько 2 мільйонів осіб до ринку праці та зниження рівня безробіття до 9,9%. Для цього у документі окреслено шість ключових напрямів: задоволення попиту на робочу силу та цифровізацію ринку праці, узгодження системи освіти з потребами роботодавців, посилення соціально-економічної інклюзії, стимулювання формальної зайнятості, зміцнення інституційної спроможності та подальшу гармонізацію українського законодавства з нормами ЄС. Одним із джерел поповнення ринку праці є *українці, які повернуться із-за кордону*³¹.

Незважаючи на те, що у 2025 році Рада ЄС схвалила рекомендації³² щодо узгодженого підходу до завершення терміну дії тимчасового захисту після 04 березня 2027 року, Європейська комісія (далі – Єврокомісія) пропонує продовжити на ще один додатковий рік тимчасовий захист (до 04 березня 2028 року). Водночас держави-члени активізували підготовку до скоординованого переходу від тимчасового захисту, який може включати: можливості переходу до статусу довгострокового легального резидента або для сталого повернення та реінтеграції в Україні. Єврокомісія планує розробити, у тісній співпраці із зацікавленими державами-членами та українською владою, пілотну програму добровільного повернення та відновлення. Програма підтримуватиме тих, хто бажає повернутися,

²⁸ Стратегія зайнятості населення України на період до 2030 року : Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 7 січня 2026 р. № 92-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-2026-%D1%80#Text>

²⁹ Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року : Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2024 р. № 922-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text>

³⁰ Розробка Стратегії державної міграційної політики України до 2035 року: трудоресурсний аспект. URL: <https://ampua.org/wp-content/uploads/2025/09/Rozrobka-Strategii-derzhavnoi-migraciynoi-politiki-Ukraini-do-2035-roku-trudoresursniy-aspekt.pdf>

³¹ Масового завезення мігрантів не буде – Мінекономіки робить ставку на повернення українців. URL: <https://www.instagram.com/p/DYhAKPFsXKl/>

³² COUNCIL RECOMMENDATION on a coordinated approach to the transition out of temporary protection for displaced persons from Ukraine. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2025%3A651%3AFIN>

надаючи практичну підтримку в ключових сферах, таких як працевлаштування, житло та освіта в Україні³³.

Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України (далі – Мінсоцполітики) веде діалог із Єврокомісією для отримання інформації про громадян України, які отримали тимчасовий захист, щоб краще зрозуміти їхній статус та запропонувати цільову допомогу для повернення. Ця ініціатива заслуговує на підтримку, оскільки Євростат отримує від держав-членів ЄС та ЄАВТ дані про стан на ринку праці, у тому числі щодо громадян України, які отримали тимчасовий захист. Щомісяця збирається інформація про кількість зареєстрованих безробітних в національних державних службах зайнятості. Так, у квітні 2026 року 273 000 біженців з України, які користуються програмою тимчасового захисту ЄС, були зареєстровані як безробітні у 19 країнах, що надали такі дані Євростату. Серед зареєстрованих безробітних біженців з України у квітні 2026 року, щодо яких була доступна інформація про вік та стать, 152 000 становили жінки віком від 25 років, тоді як 74 000 – чоловіки віком від 25 років (див. Рисунок 5). Крім того, 44 000 осіб віком до 25 років були зареєстровані як безробітні у квітні 2026 року³⁴.

Мінсоцполітики та Єврокомісія обговорюють механізм, за якого країни могли б перенаправити частину коштів, що йдуть на утримання тих, хто отримав прихисток, як фінансову європейську допомогу на добровільне повернення. Так, у межах гуманітарних програм добровільного повернення Фінляндія надає допомогу (базову до 5300 євро або додаткову на підтримку на відкриття бізнесу. Виплата здійснюється шляхом оплати витрат за конкретні потреби чи послуги після повернення в Україну)³⁵. Ірландія виплачує грант на реінтеграцію (до 2 500 євро на одну людину, але не більше 10 000 євро на сім'ю) для покриття витрат на перші тижні життя після повернення додому³⁶. Норвегія виплачує фіксовану суму близько 1 500-1 700 євро тощо.

Мінсоцполітики запустило у тестовому режимі цифрову платформу «Додому», на якій громадяни, які планують повернення, можуть знайти інформацію про роботу та житло, навчання, а також отримати соціальну підтримку в понад 100 громадах України³⁷.

Протягом перших чотирьох місяців 2026 року кількість тих, хто в'їхав до України, перевищила кількість тих, хто виїхав. Це перший період позитивної динаміки перетинів кордону від початку повномасштабної агресії³⁸.

³³ Commission proposes to extend temporary protection of people fleeing Ukraine for an additional year. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_26_1462

³⁴ Unemployment statistics. Registered unemployment of refugees from Ukraine. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics

³⁵ Assisted voluntary return. URL: <https://migri.fi/en/return>

³⁶ Ireland plans to offer 'generous' aid to Ukrainian refugees to bring them home. URL: <https://finance.liga.net/en/all/news/ireland-plans-to-offer-generous-aid-to-ukrainian-refugees-to-bring-them-home>

³⁷ Чекаємо на вас вдома - персональний план повернення в Україну. URL: <https://dodomu.unhcr.org/ua/>

³⁸ Take на кордонах вперше від початку війни: українські біженці масово повертаються з ЄС додому. URL: <https://tsn.ua/ukrayina/take-na-kordonakh-vpershe-vid-pochatku-viyny-ukrayinski-bizentsi-masovo-povertaiutsia-z-yes-dodomu-3089072.html>

Іншою стратегією державної політики є *удосконалення законодавчого регулювання* зайнятості, праці та трудової міграції. Зокрема, правове опосередкування відносин у цих сферах забезпечується нормами трудового та цивільного, міграційного, податкового законодавства, а також міжнародними договорами. Окрім того, у субсидіарному порядку застосовуються норми законодавства з питань оборони та безпеки, яке також зазнає постійного оновлення в умовах правового режиму воєнного стану.

Найгострішими темами для дискусій у професійному середовищі є проєкт Трудового кодексу та підготовлений до другого читання законопроект про безпеку та здоров'я працівників на роботі³⁹ (євроінтеграційний, що передбачає запровадження ризикоорієнтованого підходу до захисту працівників від негативного впливу професійних ризиків). Основним є аргумент щодо доцільності таких змін у період правового режиму воєнного стану.

В умовах структурного дефіциту кадрів залишалися недостатньо представленими на ринку зайнятості жінки, які хотіли би працювати та готові переїхати заради працевлаштування. Наразі пільгове фінансування та кредити передбачені для господарюючих суб'єктів у разі релокації⁴⁰. Також на ринку праці присутня гендерна нерівність, що має структурний характер і проявляється у розриві в оплаті праці, концентрації жінок у нижче оплачуваних секторах економіки та меншому доступі до керівних посад.

Ветерани та люди з інвалідністю належать до тих груп населення, для яких передбачено низку заходів підтримки у сфері зайнятості⁴¹ та працевлаштування⁴². Сформовано та забезпечується реалізація комплексної державної політики щодо ветеранів⁴³. Слід зазначити, що законодавче врегулювання цих заходів не гарантує їхньої ефективності (квотний підхід часто є декларативним, а робочі місця, процеси рекрутингу та робоче середовище нерідко залишаються недостатньо адаптованими), тому актуалізується питання про нагляд і контроль у сфері праці.

Законодавство щодо працевлаштування іноземців потребує подальшого спрощення дозвільних процедур. У Верховній Раді України зареєстровано законопроект про внесення змін до деяких законів України щодо працевлаштування іноземців та осіб без громадянства⁴⁴, яким пропонується запровадити єдиний дозвіл

³⁹ Проєкт Закону про безпеку та здоров'я працівників на роботі (реєстр. № 10147 від 13.10.2023). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/42995>

⁴⁰ Огляд реалізації програми релокації підприємств в Україні. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-realizatsiyi-prohramy-relokatsiyi-pidpryemstv-v-ukrayini?__cf_chl_f_tk=

⁴¹ Про ветеранське підприємництво : Закон України від 31 липня 2025 р. № 4563-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4563-20#Text>

⁴² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю : Закон України від 15 січня 2025 р. № 4219-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4219-20#Text>

⁴³ Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо врегулювання заходів сприяння працевлаштування ветеранів війни (демобілізованих військовослужбовців). Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: <https://research.rada.gov.ua/news/novyny/76576.html?search=>

⁴⁴ Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів України щодо працевлаштування іноземців та осіб без громадянства (реєстр. № 14211 від 14.11.2025). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/58748>

на тимчасове проживання та працевлаштування. Цей законопроект, серед іншого, має на меті імплементувати положення Директиви (ЄС) 2024/1233 Європейського Парламенту та Ради від 24 квітня 2024 року про єдину процедуру подання заявки на отримання єдиного дозволу⁴⁵. Законопроект перебуває на розгляді у Верховній Раді України.

Незважаючи на мету системного оновлення приватного права та адаптації до цифровізації й нових економічних моделей, проект нового Цивільного кодексу України⁴⁶ потребує доопрацювання. Окрім того, як зазначає Український центр незалежних політичних досліджень, одночасне введення тисяч нових норм може призвести до тривалої правової невизначеності, зростання витрат для бізнесу та організацій громадянського суспільства, а також формування суперечливої судової практики⁴⁷, у тому числі щодо регулювання відносин у сфері зайнятості, захисту прав виконавців робіт у нових формах зайнятості.

Трудова міграція та оновлення міграційного законодавства. Навіть активне залучення внутрішніх резервів ринку праці може не повністю компенсувати дефіцит робочої сили. У цьому контексті актуальним стає питання застосування праці іноземних працівників. Згідно з даними Державної міграційної служби України в державі перебуває близько 306 тисяч іноземців, що становить трохи більше 1% населення, які мають посвідку на постійне проживання (іммігранти, чия кількість залишається стабільною протягом останніх років)⁴⁸. Щоправда, у першій половині 2026 року видано найменшу кількість дозволів на імміграцію в Україну за останні 10 років. У статусі біженця перебуває 1 102 особи та статус додаткового захисту мають 1 276 осіб. Кількість осіб, які перебувають в Україні на підставі тимчасових посвідок (навчання, працевлаштування, волонтерство), складає 47 684⁴⁹.

У порівнянні з 2021 роком фактично у 2 рази скоротилась кількість дозволів на працевлаштування іноземців в Україні, у тому числі через недостатню гнучкість механізмів залучення іноземних працівників, враховуючи масштаби кадрового дефіциту (Рис. 7):

⁴⁵ Directive (EU) 2024/1233 of the European Parliament and of the Council of 24 April 2024 on a single application procedure for a single permit for third-country nationals to reside and work in the territory of a Member State and on a common set of rights for third-country workers legally residing in a Member State (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj/eng>

⁴⁶ Проект Цивільного кодексу України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69837>

⁴⁷ Український центр незалежних політичних досліджень. Аналіз проекту Цивільного кодексу України. URL: http://www.ucipr.org.ua/images/admin/14394_.pdf

⁴⁸ Кількість іммігрантів в Україні кілька років незмінно тримається на рівні 303-306 тисяч. URL: <https://skilky-skilky.info/kilkist-trudovykh-mihrantiv-v-ukraini-tsoho-roku-zmenshyas/>

⁴⁹ У 2025 році громадянства України набули 7 757 іноземців. URL: <https://mvs.gov.ua/news/7-757-inozemciv-nabuli-gromadianstva-ukrainini-u-2025-roci>

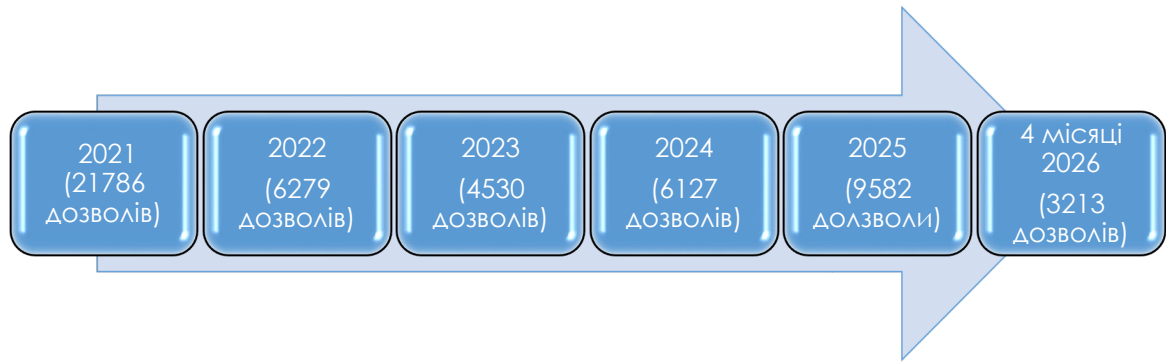


Рис. 7.

Євроінтеграційні процеси вносять свої корективи щодо удосконалення міграційного та трудового законодавства України, зокрема у частині врегулювання трудової мобільності працівників. З одного боку, вступ до ЄС передбачає свободу пересування робочої сили, що потенційно може посилити відтік кваліфікованих кадрів. З іншого – інтеграція відкриває перспективи підвищення стандартів праці, залучення інвестицій, створення нових робочих місць, а також офіційного визнання українських дипломів і професійних кваліфікацій у державах-членах ЄС. Серед пріоритетних напрямів є створення правових умов для інтеграції до європейської мережі служб зайнятості EURES, яка забезпечує обмін вакансіями, мобільність працівників та координацію між національними службами зайнятості. Окрім того, існує необхідність імплементації положень законодавства ЄС щодо заходів запобігання нелегальній трудовій міграції та врахування основних тенденцій спільної міграційної політики⁵⁰.

З 12 червня 2026 року ЄС змінив правила надання притулку, контролю кордонів та розподілу мігрантів між державами-членами. Пакт про міграцію та притулок (РЕМА) – є результатом комплексної реформи міграційної системи ЄС. Це найбільше оновлення спільних правил щодо міграції з 2015 року. Реформа охоплює процедури скринінгу, механізми перерозподілу мігрантів між країнами та умови надання притулку⁵¹. Так, відповідно до нової міграційної політики ЄС Сейм Латвії оновив редакцію Закону про імміграцію, який передбачає жорсткіший міграційний контроль, посилений нагляд за громадянами третіх країн та нові вимоги до їхньої інтеграції. Положення закону регулюють порядок в'їзду, перебування, працевлаштування, інтеграцію громадян третіх країн, а також процедури видворення та заходи зниження ризиків фіктивної імміграції та нелегальної зайнятості⁵².

Щодо трудової міграції, то ці процеси перебувають у віданні внутрішньої політики держави і є предметом регулювання національного законодавства, однак

⁵⁰ Оглядове досьє щодо порядку в'їзду і перебування в Україні іноземних громадян та осіб без громадянства з метою працевлаштування. Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/industry_policy/review_files-indst/

⁵¹ Pact on migration and asylum. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-pact-migration-asylum/>

⁵² Imigrācijas likums. URL: <https://m.likumi.lv/ta/id/68522-imigracijas-likums>

базові засади, зокрема щодо режиму вільного переміщення робочої сили в межах ЄС, є предметом спільного управління на регіональному рівні. Свобода пересування включає право на працевлаштування, не дивлячись на те, що деякі держави застосовують передбачені законодавством ЄС можливості обмеження цього права для громадян нових держав-членів ЄС протягом перших кількох років. Базовими є акти: Директива Європейського Парламенту і Ради (№ 2004/38/ЄС) про право громадян Союзу та членів їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів⁵³, Регламент (ЄС) № 492/2011 про свободу пересування працівників у межах Союзу (кодифікація)⁵⁴; Регламент Комісії ЄС № 1251/70 про право працівників залишатися на території держав-членів після працевлаштування у цій державі (1970 р.)⁵⁵; Директива 2005/36/ЄС про визнання професійних кваліфікацій тощо. Дотримання встановлених законодавством ЄС стандартів щодо права на свободу пересування та права на вільний вибір місця проживання забезпечується нормами національного законодавства держав-членів ЄС⁵⁶.

Однак, щодо управління трудовою імміграцією, то спільним на рівні ЄС є галузевий підхід – окремі директиви щодо сезонних працівників; внутрішньо-корпоративних працівників; стажерів, які отримують винагороду для гармонізації критеріїв в'їзду та перебування трудових мігрантів, а також щодо виїзду та проживання висококваліфікованих працівників⁵⁷.

Ухвалена у 2024 році Директива (ЄС) 2024/1233 передбачає спрощення процедури подачі заявок на отримання єдиного дозволу (на проживання та працевлаштування), скорочення тривалості процедур подачі заявок з метою підвищення привабливості ЄС як місця реалізації професійних здібностей, вирішення проблем нестачі робочої сили. Єдиний дозвіл, виданий органами влади держави-члена ЄС, дозволяє громадянину третьої країни легально проживати на її території з метою роботи. Держави-члени ЄС (за винятком Данії та Ірландії) мали імplementувати до травня 2026 року положення цієї Директиви⁵⁸.

⁵³ Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32004L0038&qid=1701343372404>

⁵⁴ Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union Text with EEA relevance. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2011/492/oj>

⁵⁵ Regulation (EEC) No 1251/70 of the Commission of 29 June 1970 on the right of workers to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State (1970). Official Journal L 142, 0024-0026. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31970R1251>

⁵⁶ Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо працевлаштування іноземних громадян в європейських державах. Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/industry_policy/analytical_notes-indst/74303.html?search

⁵⁷ Directive (EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment, and repealing Council Directive 2009/50/EC. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32021L1883>

⁵⁸ Інформаційна довідка про основні засади міграційної політики Європейського Союзу щодо працівників – громадян третіх країн. Вебсайт Дослідницької служби Верховної Ради України.

Аналіз економічних переваг і ризиків лібералізації законодавства про зовнішню трудову міграцію. Вимірювання економічного впливу міграції емпіричним шляхом є складним завданням, оскільки вимагає порівняння результатів спостережень із передбачуваними результатами. У простій моделі ринку праці додаткова пропозиція робочої сили, як правило, призводить до падіння заробітної плати і зростання безробіття. Водночас міграція спричиняє інші зміни. Іноземні працівники не лише пропонують свою працю, а й збільшують попит на товари та послуги, що своєю чергою, призводить до збільшення попиту на робочу силу. Проста модель не враховує, що міграція призводить до додаткових інвестицій, які збільшують основний капітал⁵⁹. За сприятливих умов державний сектор розширює інфраструктуру, а компанії інвестують в економіку. Для вирішення проблеми важливо розрізняти короткострокові та довгострокові наслідки. Негативний вплив на ринок праці може мати місце в короткостроковій перспективі. Однак після коригування основного капіталу економіка в цілому зростає, а середня заробітна плата стає подібною до тієї, що була до міграції.

Ефект трудової імміграції залежить не тільки від кількості мігрантів, а й від їхніх характеристик (кваліфікації, віку, статі тощо). Дослідження Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)⁶⁰ доводять, що вплив кумулятивних хвиль міграції, які мали місце в останні десятиріччя у державах ОЕСР, в середньому близький до нуля, подекуди перевищує 0,5 % ВВП. Найбільшим виявився вплив у Швейцарії та Люксембурзі (через глибоку демографічну кризу), де іноземні працівники приносять до державного бюджету приблизно 2 % ВВП.

Інший ефект мають міграційні процеси на економіку держав, в яких приріст населення відбувається за рахунок постійної міграції. В Австралії застосовують модель фіскального впливу нових австралійців (FIONA), розроблену Міністерством фінансів для оцінки фінансового впливу постійних мігрантів протягом їхнього життя в Австралії. Оцінюється різниця між податками, які мігранти сплачують, та вартістю державних послуг, які вони споживають.

Для визначення економічного ефекту від працевлаштування іноземних громадян під час повоєнної відбудови відносно релевантним є досвід Німеччини в умовах істотного дефіциту робочої сили в післявоєнній період. Оскільки ринок праці не мав жодних резервів, а потенціал робочої сили скорочувався через зміну вікової структури населення, уряд ФРН уклав першу угоду про наймання робочої сили з Італією (1955 р.)⁶¹. У 1960 році ФРН підписала угоду з Іспанією та Грецією

URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/inform_references-hsp/75360.html?search=

⁵⁹ Pia M. Orrenius and Madeline Zavodny: Irregular Immigration in the European Union. Federal Reserve Bank of Dallas, Research Department. Working Paper 1603. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2736160

⁶⁰ Migration Policy Debates. Is migration good for the economy? URL: <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>

⁶¹ 50 Jahre Anwerbeabkommen Deutschland-Griechenland und Deutschland-Spanien. Karl-Heinz Meier-Braun. Rheinland-Pfalz. URL: <https://web.archive.org/web/20130517141020/http://lebenswege.rlp.de/sonderausstellungen/einleitung/>

про залучення іноземних робітників на основі німецько-італійської моделі, а також із: Туреччиною (1961 р.), Марокко (1963 р.), Португалією (1964 р.), Тунісом (1965 р.), Югославією (1968 р.). Варто зазначити, що у період із 1955 року і до 1973 року до ФРН прибуло 14 млн мігрантів⁶². Після початку нафтової кризи 1973 року, уряд ФРН наклав заборону на вербування трудових мігрантів з будь-яких держав за вищезгаданими угодами.

Згідно з інформацією Федерального міністерства праці ФРН у 1976 році використання іноземної робочої сили дозволило скоротити робочий день при збереженні економічного зростання. Іноземні працівники сплачували податки та не користувалися державними послугами. Суми, сплачені іноземними працівниками на пенсійне страхування, відповідали приблизно десятій частині виплат⁶³.

Висновки

Український бізнес стикається з нестачею робочої сили у всіх сферах. Здебільшого така ситуація зумовлена наслідками правового режиму воєнного стану: зниження економічного потенціалу, зовнішня міграція населення, мобілізаційні процеси, а також зростанням тіньової економіки.

Серед причин дефіциту кадрів на ринку праці наявні й правові чинники. Оскільки вплив норм військово-облікового законодавства на відносини зайнятості та праці є життєвою необхідністю, то основні заходи удосконалення законодавства повинні мати місце у трудовому, цивільному, податковому, освітньому, міграційному та законодавстві про соціальний захист.

В умовах правового режиму воєнного стану економічні функції держави є визначальними та такими, що спрямовані на стабілізацію та пристосування економіки до екстраординарних умов. Аналіз основних аспектів соціально-економічної політики та тенденцій розвитку законодавства дозволяє дійти висновку, що в Україні формується змішана модель державної політики щодо подолання дефіциту кадрів на ринку праці, у якій пріоритетом є використання та розвиток власного людського капіталу без масового залучення іноземної робочої сили.

Основні зусилля спрямовані на повернення українців з-за кордону, що слід визнати основною стратегією у державній політиці щодо подолання дефіциту кадрів. На думку Українського інституту майбутнього, держава щорічно втрачатиме близько 60 мільярдів доларів, якщо не поверне своїх громадян. Скорочення кількості людей призведе до зменшення споживчих витрат, а значить до звуження внутрішнього ринку і до обмеження росту ВВП.

⁶² Phase der Einwanderung nach 1945 in Baden-Württemberg URL: <https://www.landeskunde-baden-wuerttemberg.de/phasen-der-einwanderung>

⁶³ Phase der Einwanderung nach 1945 in Baden-Württemberg URL: <https://www.landeskunde-baden-wuerttemberg.de/phasen-der-einwanderung>

Кризи на ринку праці та у пенсійній системі неминучі: до 2050 року майже третина населення в Україні буде старше 60 років⁶⁴. Водночас до заходів активізації внутрішніх резервів населення належать забезпечення інклюзивних умов для працевлаштування ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, людей з інвалідністю, молоді без досвіду, осіб вікової категорії 50+. Правове підґрунтя для таких заходів створено. Потребує посилення контроль за дотриманням вимог законодавства.

Нерозвиненими в Україні є заходи з долаття гендерних стереотипів і стимулювання жінок опановувати «нетипові» або традиційно чоловічі професії у будівництві, транспорті та енергетиці. Для зниження рівня структурованого безробіття доцільно удосконалити модель «перспективного прогнозування потреб кадрів для формування держзамовлення на навчання», розвивати короткострокові сертифіковані курси зміни фаху для дорослих. Забезпечити функціонування цифрової платформи, яка за допомогою алгоритмів визначає структурні розбіжності (mismatch) між навичками кандидатів та вимогами вакансій.

Удосконалення трудового законодавства та оплата праці наразі є основними правовими заходами зниження рівня дефіциту кадрів, оскільки низький рівень оплати праці та невідповідні умови праці є причинами звільнення або відмови від роботи. Потребує пришвидшення імплементація законодавства ЄС, зокрема норми з питань безпеки праці до вимог *acquis* ЄС для збереження трудового потенціалу.

У перспективі Україні доведеться формувати більш сучасну політику трудової імміграції з урахуванням європейських стандартів права на свободу пересування працівників та контролю за зовнішніми міграційними процесами. Оновленню підлягають закони України: «Про зайнятість населення», «Про зовнішню трудову міграцію», «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» тощо.

Наразі відсутній системний аналіз міграційних потоків. Внесені зміни у законодавство щодо діяльності Державної митної служби України, які передбачають міжнародний конкурс для керівництва, переатестацію всіх працівників, участь міжнародних експертів у кадрових комісіях та підвищення зарплат⁶⁵ є першим кроком у формуванні системного підходу. Аналогічні заходи пропонуються застосувати для реформування Державної міграційної служби України.

Доцільним є запровадження бальної системи відбору трудових мігрантів за моделлю Канади та Австралії. Кандидати отримують бали за освіту, вік, знання мови, досвід роботи та наявність пропозиції від роботодавця. Для України створити

⁶⁴ Український інститут майбутнього. Боротьба за людей: Україна програла битву, але має виграти війну. URL: <https://uifuture.org/publications/borotba-za-lyudej-ukrayina-prograla-bytvu-ale-maye-vygraty-vijnu/>

⁶⁵ Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів : Закон України 17 вересня 2024 р. № 3977-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3977-IX#Text>

аналогічний механізм є перспективним із фокусом на будівництво, медицину, ІТ та аграрний сектор.

Серед можливих способів залучення трудових мігрантів є укладення міжнародних угод, спрощення візових процедур для професій або галузей із дефіцитом кадрів, а також забезпечення розвитку програм тимчасової циркулярної міграції.

Трудова міграція у перспективі позитивно впливає на економіку держави, що їх приймає, особливо якщо іноземні працівники інноваційні або кваліфіковані. Оновлена міграційна система має стати сигналом для світу: Україна готова конкурувати за людей, спеціалістів та інвестиції, а не втрачати їх через черги, бюрократію та корупцію.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*