



Copyright © The Author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2026.5.207>

УДК 331.5:314.74:332.14

О. О. Левицька,

д. е. н., старший дослідник, старший науковий співробітник,

ДУ «Інститут регіональних досліджень

імені М. І. Долішнього НАН України»

ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-8174-9918>

В. С. Боднар,

PhD-здобувач, ДУ «Інститут регіональних досліджень

імені М. І. Долішнього НАН України»

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-9054-9303>

РЕГІОНАЛЬНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКУ МІГРАЦІЙНОГО КАПІТАЛУ: МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ¹

O. Levytska,

*Doctor of Economic Sciences, Senior Researcher, Senior Research Fellow,
State Institution «M. Dolishniy Institute of Regional Research of NAS of Ukraine»*

V. Bodnar,

*Postgraduate student, State Institution «M. Dolishniy Institute of Regional
Research of NAS of Ukraine»*

REGIONAL EMPLOYMENT POLICY UNDER THE EMERGENCE OF THE MIGRATION CAPITAL MARKET: ADAPTATION AND IMPROVEMENT MECHANISMS

¹ Стаття підготовлена у межах виконання науково-дослідної роботи «Трансформація ринку праці Карпатського регіону України у перспективі повоєнного відновлення» (номер держреєстрації 0124U000984).

У статті обґрунтовано механізми удосконалення регіональної політики зайнятості в умовах формування ринку міграційного капіталу, посилення трудової мобільності населення і трансформації соціально-економічного середовища внаслідок війни. На прикладі Львівської області визначено ключові проблеми регіонального ринку праці, серед яких: (1) формування працедефіцитної кон'юнктури, (2) професійно-кваліфікаційні дисбаланси, (3) низький рівень оплати праці, (4) поширення тіньової зайнятості, (5) скорочення трудового потенціалу гірських територій, (6) недостатня інтеграція вразливих груп населення у сферу зайнятості. Доведено, що міграційний капітал може розглядатися не лише як наслідок просторової мобільності населення, а й як важливий ресурс відновлення регіональної економіки за умови створення ефективних механізмів його залучення, повернення та продуктивного використання. Запропоновано комплекс інституційно-адміністративних, організаційно-економічних та інформаційних інструментів, спрямованих на збалансування попиту і пропозиції робочої сили, підвищення якості робочих місць, детінізацію зайнятості, розвиток професійної освіти, активізацію локальних ринків праці та розширення можливостей працевлаштування ветеранів, ВПО, осіб з інвалідністю і молоді. Реалізація запропонованих заходів сприятиме збереженню людського капіталу, підвищенню стійкості ринку праці та зміцненню економічної безпеки регіону.

The article substantiates the mechanisms for improving regional employment policy under the conditions of migration capital market formation, increasing labour mobility of the population, and the transformation of the socio-economic environment caused by the war. It is argued that under modern conditions employment policy should be considered not only as an instrument of labour market regulation, but also as an important component of regional economic security and post-war recovery.

Using the case of Lviv oblast, the key problems of the regional labour market have been identified, including: (1) the formation of a labour-deficit market

environment caused by demographic decline, migration losses, and growing demand for skilled workers; (2) professional and qualification imbalances between the needs of employers and the competencies of the available workforce; (3) low wage levels and significant sectoral and spatial disparities in remuneration; (4) the spread of shadow employment and informal labour relations, which reduce social protection and fiscal capacity; (5) the decline in the labour potential of mountainous and peripheral territories due to depopulation, limited employment opportunities, and youth outmigration; and (6) insufficient integration of vulnerable population groups into employment, including veterans, internally displaced persons, people with disabilities, and young people entering the labour market.

The study proves that migration capital can be considered not only as a consequence of spatial population mobility, but also as an important resource for regional economic recovery, labour market modernisation, and the reproduction of human potential, provided that effective mechanisms for its attraction, return, retention, and productive utilisation are created.

A set of institutional-administrative, organisational-economic, and informational instruments has been proposed, aimed at balancing labour supply and demand, improving job quality, reducing informal employment, developing vocational education, stimulating local labour markets, and expanding employment opportunities for vulnerable population groups.

The implementation of the proposed measures will contribute to preserving human capital, enhancing labour market resilience, and strengthening the economic security of the region under the conditions of post-war recovery.

Ключові слова: *політика зайнятості, міграція, ринок праці, внутрішній ринок, міграційний капітал, адаптаційні механізми, війна, Львівська область.*

Keywords: *employment policy, migration, labour market, domestic market, migration capital, adaptation mechanisms war, Lviv oblast.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах повномасштабної війни в Україні, посилення демографічних втрат, активізації внутрішньої та зовнішньої міграції населення, релокації бізнесу, структурної перебудови економіки й трансформації соціально-трудових відносин об'єктивної актуальності набуває проблема збереження трудового потенціалу регіонів, забезпечення ефективної зайнятості та залучення (повернення) міграційного капіталу для відновлення економіки. Особливо гостро зазначені виклики проявляються у Львівській області, яка завдяки своєму прикордонному положенню, розвинутій логістичній інфраструктурі, активному підприємницькому середовищу та високій інтенсивності міждержавних економічних зв'язків вважається одним із ключових центрів економічної адаптації країни в умовах війни. Водночас регіон характеризується високою міграційною активністю населення, значною концентрацією ВПО, релокованих підприємств, зростанням попиту на робітничі кадри, поглибленням дисбалансів між попитом і пропозицією робочої сили, а також посиленням територіальної нерівномірності зайнятості між урбанізованими центрами і периферійними, зокрема гірськими, громадами. За таких умов формування ефективної регіональної політики зайнятості потребує врахування не лише поточних кон'юнктурних змін на ринку праці, а й довгострокових міграційних, демографічних, інституційних та просторових трансформацій.

Питання формування ефективних механізмів регіональної політики зайнятості в умовах становлення ринку міграційного капіталу вимагає всебічного наукового осмислення, оскільки традиційні інструменти регулювання зайнятості дедалі менше відповідають новим соціально-економічним викликам, пов'язаним із дефіцитом робочої сили, професійно-кваліфікаційною невідповідністю, поширенням тіньових форм зайнятості та зростанням територіальної асиметрії розвитку. Аналіз трансформації регіональних ринків праці у контексті міграційних процесів, збереження людського капіталу та забезпечення економічної стійкості має вагоме

прикладне значення. По-перше, це дає змогу своєчасно виявляти структурні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили; по-друге, дозволяє оцінювати вплив міграції населення на відтворення трудового потенціалу регіону; по-третє – формувати адаптивні механізми підтримки зайнятості вразливих груп населення та розвитку локальних ринків праці.

Сучасні тенденції свідчать про те, що забезпечення збалансованого функціонування регіональних ринків праці в умовах воєнних і повоєнних трансформацій потребує формування нових наукових підходів, аналітичного інструментарію та управлінських механізмів, здатних враховувати не лише економічні, а й демографічні, просторові, інституційні та міграційні чинники розвитку. Актуальність цієї проблеми також визначається потребою у розробці і реалізації ефективних державних та регіональних стратегій (програм) зайнятості, здатних мінімізувати негативні ефекти міграції, знизити ризики втрати людського капіталу, забезпечити інклюзивність ринку праці та створити передумови для стійкого соціально-економічного розвитку територій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження процесів формування та реалізації регіональної політики зайнятості в умовах структурних трансформацій економіки, демографічних змін і посилення міграційної мобільності населення займають вагоме місце у сучасному науковому дискурсі. У працях, присвячених розвитку ринку праці, зайнятість традиційно розглядається крізь призму збалансування попиту і пропозиції робочої сили, забезпечення продуктивної праці, підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та зниження соціально-економічних диспропорцій між територіями [1; 3]. Як слушно зауважує У. Іванюк, ефективність політики зайнятості значною мірою визначається інституційною спроможністю регіонів адаптуватися до зовнішніх шоків, структурних криз і довгострокових демографічних викликів [5]. Така спроможність є ознакою резильєнтності соціально-економічних систем.

Окремий напрям досліджень стосується трансформації регіональних ринків праці під впливом глобалізаційних процесів, цифровізації,

технологічної модернізації та змін у структурі економічної активності населення [2; 18]. У науковій літературі обґрунтовується, що посилення міжрегіональної та міжнародної конкуренції за трудові ресурси формує нові вимоги до системи професійної освіти, механізмів прогнозування кадрових потреб і розвитку адаптивних форм зайнятості. Особлива увага приділяється проблемам професійно-кваліфікаційної невідповідності між потребами роботодавців і компетентностями наявної робочої сили, що негативно впливає на продуктивність праці та конкурентоспроможність економіки [15].

У контексті міграційних досліджень значна частина наукових праць зосереджена на аналізі впливу зовнішньої трудової міграції на скорочення людського капіталу, поглиблення дефіциту робочої сили та посилення структурних дисбалансів на ринку праці країн-донорів [17; 18]. Дослідники Т. Васильців та ін. акцентують увагу на тому, що масштабний відтік економічно активного населення, передусім молоді та висококваліфікованих фахівців, призводить до зниження інноваційного потенціалу регіонів, послаблення їх інвестиційної привабливості та ускладнення процесів відтворення трудового потенціалу [19, с. 630]. Водночас наукове бачення економічної ролі міграції поступово змінюється – від трактування її виключно як джерела втрат до розгляду як потенційного чинника соціально-економічного розвитку через формування міграційного капіталу, трансфер професійних компетенцій, підприємницького досвіду, фінансових ресурсів і соціальних зв'язків [8].

В умовах війни актуалізувалось питання адаптації регіональних ринків праці до кризових і посткризових викликів, зокрема пандемії, економічної нестабільності, демографічного старіння та воєнних ризиків. У праці О. Пищуліної та К. Маркевич доведено, що стійкість ринку праці передусім залежить від диверсифікації економічної структури регіону, розвитку малого і середнього підприємництва, якості інституційного середовища, доступності професійного навчання (перекваліфікації) та здатності локальних економік інтегрувати вразливі групи населення у продуктивну зайнятість [11]. У цьому

контексті механізмам підтримки зайнятості ветеранів, ВПО, осіб з інвалідністю та молоді як важливому напрямку формування інклюзивного ринку праці.

Однак, попри значний науковий доробок у сфері регулювання зайнятості, міграційної політики та розвитку людського капіталу, недостатньо опрацьованими залишаються питання формування комплексних механізмів удосконалення регіональної політики зайнятості саме в умовах становлення ринку міграційного капіталу, посилення воєнно обумовленої мобільності населення, релокації бізнесу та структурної перебудови економіки. Особливої наукової уваги потребують тиллові прикордонні регіони України, де поєднуються інтенсивні міграційні процеси, високий попит на трудові ресурси, концентрація релокованих підприємств і водночас посилюються ризики втрати людського потенціалу та територіальної поляризації зайнятості. Саме це актуалізує необхідність подальших досліджень, спрямованих на розробку адаптивних інструментів регіональної політики зайнятості в контексті повоєнного відновлення і сталого соціально-економічного розвитку.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є теоретико-методологічне обґрунтування та розроблення організаційно-економічного інструментарію удосконалення регіональної політики зайнятості в умовах формування ринку міграційного капіталу з урахуванням структурних дисбалансів ринку праці, демографічних втрат, переміщення населення і бізнесу, а також викликів відтворення людського потенціалу прикордонних регіонів України (на прикладі Львівської області).

Виклад основного матеріалу дослідження. Останнім часом у Львівській області посилюються як кількісні, так і якісні *диспропорції у сфері зайнятості*: зокрема, спостерігається зростання рівня структурного безробіття, поглиблення проблеми професійно-кваліфікаційної невідповідності між потребами роботодавців і характеристиками робочої сили, поширення незареєстрованих форм зайнятості та збільшення тіньового

сегменту ринку. Велику загрозу для розвитку регіону становлять *негативні демографічні тенденції*, які виникли задовго до початку повномасштабної війни і зберігаються дотепер.

Одними із ключових викликів, які призводять до зростання дисбалансів, прекаризації праці, тінізації ринку і зовнішньої міграції населення, є формування *працедефіцитної кон'юнктури* регіонального ринку праці і посилення деструктивних змін у сфері зайнятості – передусім через високі темпи скорочення частки працездатного населення та робочої сили. Середньорічна чисельність економічно активного населення віком 15-70 років у 2010 р. становила 1,19 млн осіб, або 62,9%, тоді як у 2023 р. – орієнтовно 1,21 млн осіб (рис. 1). Водночас рівень зайнятості населення упродовж 2010-2021 рр. скоротився з 1,09 млн осіб (58,0%) до 1,03 млн осіб (55,8%) [4].

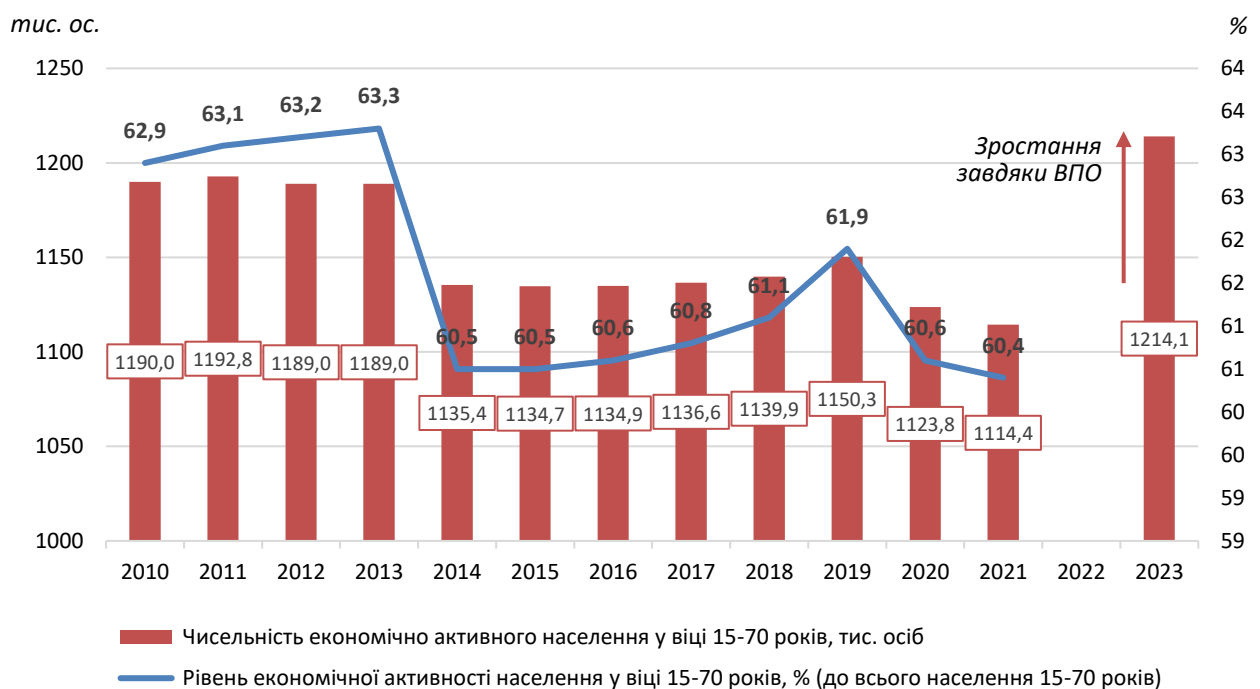


Рис. 1. Економічна активність у Львівській області, 2010-2023 рр.

Джерело: 2010-2021 рр. – дані Головного управління статистики у Львівській області, 2022 р. – дані відсутні, 2023 р. – оцінка Львівського обласного центру зайнятості.

Попри те, що офіційний рівень безробіття за методологією МОП упродовж зазначеного періоду змінився несуттєво – з 7,8% до 7,7%, у регіоні

зберігається проблема прихованого безробіття, пов'язаного з вимушеною неповною зайнятістю. За оцінками НБУ реальний рівень безробіття у регіоні у 2022 р. становив 18,5%, у 2023 р. – 17,4%, а у 2024 р. – 14,3% [7]. Показово, що до початку повномасштабного вторгнення чисельність зареєстрованих безробітних в області перевищувала кількість вакансій, а навантаження на одне робоче місце становило 1,6 особи на початок 2021 р. та 1,4 особи на початок 2022 р. Натомість у період великої війни сформувався дефіцит праці: чисельність осіб зі статусом безробітного скоротилася з 70,4 тис. осіб у 2021 р. до 22,3 тис. осіб у 2024 р. та 3,7 тис. осіб станом на 01.02.2025 р., тоді як понад 11 тис. робочих місць у регіоні залишалися вакантними, а навантаження на одну вакансію скоротилося до 0,3 особи (рис. 2) [6].

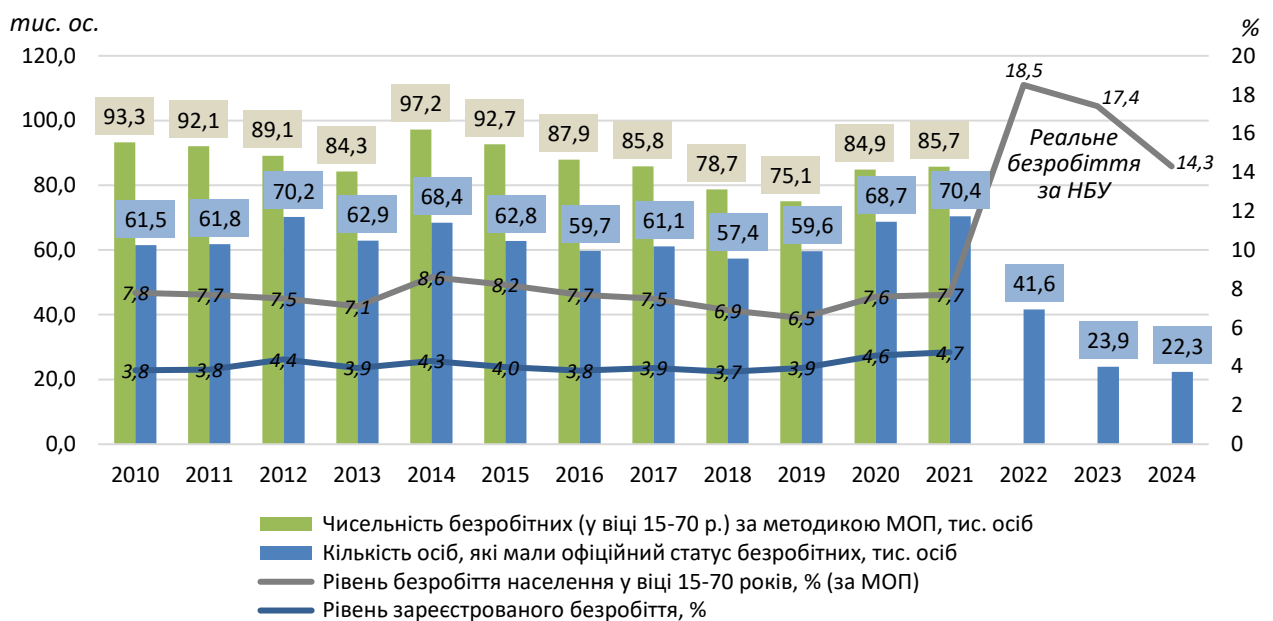


Рис. 2. Безробіття у Львівській області, 2010-2024 рр.

Джерело: дані Головного управління статистики у Львівській області (безробіття за МОП), Львівського обласного центру зайнятості (зареєстроване безробіття) та НБУ (реальний рівень безробіття у 2022-2024 рр.)

Одночасно спостерігається збільшення розриву між пропозицією і попитом на робочу силу за всіма групами професій. Найбільш гострою є ситуація у сегменті робітничих професій, особливо серед кваліфікованих робітників з інструментом, працівників з обслуговування устаткування та машин. Додатковий попит на такі кадри формує релокований бізнес,

представлений переважно підприємствами легкої промисловості, машинобудування та металообробки. Станом на червень 2025 р. на одного технічного службовця припадало 1,3 вакансії, працівника сфери торгівлі та послуг – 1,7, представника найпростіших професій – 3,3, кваліфікованого працівника сільського господарства – 2,5, а кваліфікованого робітника з інструментом – 7,4 вакансії. Водночас у групі керівників та управлінців спостерігався надлишок пропозиції праці – лише 0,8 вакансії на одного безробітного. Загалом співвідношення вакансій до чисельності шукачів роботи в області зросло з 0,3 місць на особу на початку 2021 р. до 2,2 – станом на червень 2025 р. [6]. Це свідчить про трансформацію кон'юнктури зареєстрованого ринку праці з праценадлишкової у працедефіцитну (табл. 1).

Таблиця 1. Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи, зареєстрованих в обласній службі зайнятості станом на 1 лютого 2022 року та 1 липня 2025 року

Назва професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць		Чисельність шукачів роботи, осіб		Потреба у кадрах (вакансій на 1 шукача)	
	на лютий 2022 р.	на липень 2025 р.	на лютий 2022 р.	на липень 2025 р.	на лютий 2022 р.	на липень 2025 р.
Усього	4541	11570	13048	5526	0,35	2,09
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	207	471	2295	489	0,09	0,96
Професіонали	476	964	1967	705	0,24	1,37
Фахівці	332	802	1720	664	0,19	1,21
Технічні службовці	207	514	865	376	0,24	1,37
Працівники сфери торгівлі та послуг	665	1763	2076	1069	0,32	1,65
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	45	213	235	67	0,19	3,18
Кваліфіковані робітники з інструментом	1359	3386	1262	500	1,08	6,77
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою устаткування	864	2050	1671	601	0,52	3,41
Найпростіші професії	386	1407	947	469	0,41	3,00
Особи без професії	0	0	10	586	0	0

Примітка: у таблиці виділено професії, за якими спостерігається кадровий «голод».

Джерело: Львівський обласний центр зайнятості (аналітична та статистична інформація)

Важливим чинником зовнішньої трудової міграції залишається *низький рівень оплати праці* на тлі зростання інфляції та посилення просторово-секторальних диспропорцій у системі винагородження працівників. Розрив між середньомісячною оплатою праці у Львівській області та сусідніми польськими регіонами нині досягає співвідношення 1:4, тоді як на початку 2022 р. він становив 1:3. Станом на початок 2024 р. середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника у Польщі становила 1787 євро, у Німеччині – 4479 євро, тоді як в Україні – лише 401 євро [13; 16; 20]. За 2022-2024 рр. рівень заробітної плати у Польщі зріс на 38%, у Німеччині – на 9%, тоді як в Україні скоротився на 9%. У Львівській області відповідний показник знизився з 400 до 397 євро на одного працівника на тлі зростання індексу споживчих цін.

Окрім низького рівня життя, суттєвим викликом залишається *поширення тіньових схем зайнятості*, що послаблюють соціальну захищеність працівників, знижують бюджетну спроможність громад та підвищують ризики маргіналізації населення. Так, зокрема, частка населення регіону, зайнятого у неформальному секторі економіки, упродовж 2008-2021 рр. скоротилась із 19,3% до 9,6%, однак після 2022 р. експерти фіксують повторне зростання тінізації ринку праці [14]. Особливо гостро проблема проявляється серед ВПО: із близько 250 тис. переселенців понад 100 тис. осіб працюють у тіньовому секторі (у сільському господарстві, торгівлі і сфері харчування, а також у будівництві), а офіційно працевлаштованими є лише 8-10% [10].

Водночас посилюються *професійно-кваліфікаційні дисбаланси*, обумовлені невідповідністю напрямів підготовки кадрів реальним потребам економіки Львівської області, низькою якістю практичної підготовки та недостатньою мотивацією молоді до здобуття робітничих професій. Станом на початок липня 2025 р. потреба у працівниках із професійною освітою становила майже 69% загальної кількості вакансій, тоді як серед зареєстрованих безробітних переважали особи з професійно-технічною

освітою (55,6%), що свідчить про невідповідність профілю або якості їх підготовки сучасним потребам ринку праці. Частка молоді віком 15-24 роки у структурі зареєстрованого безробіття зросла з 6,6% на початку 2022 р. до 7,5% станом на квітень 2024 р. [6].

Надзвичайно проблемним аспектом розвитку області залишається *несформований ринок праці гірських територій*, де спостерігаються депопуляція, скорочення людського потенціалу, поширення безробіття та звуження локального попиту на робочу силу. Гірські території займають 17% площі області, охоплюють 196 населених пунктів, однак у них проживає лише 6% населення. Станом на початок 2025 р. у Самбірському районі навантаження на одну вакансію становило 5 безробітних осіб, а середній рівень оплати праці у вакансіях – лише 9363 грн [12].

Не менш важливим викликом виступає *недостатній розвиток інклюзивного ринку праці*, що обмежує можливості повноцінної інтеграції ветеранів, ВПО та осіб з інвалідністю у сферу зайнятості. Частка зайнятих ветеранів у загальній чисельності штатних працівників регіону на початку 2023 р. становила лише 2,1% проти 1,5% у 2022 р. Наприкінці 2023 р. чисельність осіб з інвалідністю у регіоні досягла 237,5 тис. осіб, тоді як рівень їх зайнятості становив лише 17,9%. Загалом у регіоні зареєстровано понад 200 тис. ВПО, з яких близько 118 тис. – працездатного віку, однак через службу зайнятості у 2024 р. було працевлаштовано лише 785 осіб, або 5% усіх працевлаштованих безробітних [9].

Зважаючи на проблемні аспекти та виклики у сфері зайнятості населення Львівської області, які призводять до зростання міграційної активності, втрати висококваліфікованих і робітничих кадрів, посилення структурних диспропорцій на ринку праці регіону, існує об'єктивна необхідність реалізації ефективних *інституційно-адміністративних, організаційно-економічних й інформаційних інструментів* регіональної політики зайнятості за низкою напрямів (табл. 2).

Таблиця 2. Пріоритети, інструменти та заходи удосконалення політики зайнятості населення у Львівській області в умовах нестабільності

Пріоритети	Інструменти та заходи
1. Відновлення трудового потенціалу регіону та підвищення привабливості робітничих професій	1.1. Розроблення і впровадження регіональної програми стимулювання повернення трудових мігрантів через гранти на відкриття бізнесу та пільгове кредитування (шляхом часткового відшкодування місцевими органами влади відсотків за кредитами на відкриття власної справи, купівлю житла, розвиток фермерського господарства)
	1.2. Збільшення регіонального замовлення на підготовку кадрів за напрямками, пов'язаними із машинобудуванням, металообробкою та легкою промисловістю (з урахуванням потреб релокованого бізнесу)
	1.3. Популяризація затребуваних на ринку робітничих професій, зокрема кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування устаткування
	1.4. Розширення регіонального моніторингу працівників, зайнятих на шкідливих виробництвах, із щорічною аналітикою за галузями, територіями і професійними ризиками
2. Підвищення рівня оплати праці та справедлива система винагородження	2.1. Запровадження обласного індикатора «гідна оплата праці» – рекомендованого мінімального рівня оплати праці для бюджетних та комунальних підприємств, який мав би відповідати принципам гідної праці (індикатор не суперечитиме ЄТС, оскільки не матиме статусу обов'язкового нормативу, а лише рекомендаційного інструменту, застосування якого можливе шляхом доплат, надбавок, премій у межах фонду оплати праці)
	2.2. Фінансове стимулювання роботодавців до підвищення заробітних плати через компенсацію частини єдиного соціального внеску (ЄСВ) з обласного або місцевих бюджетів (в межах програм зайнятості або програм підтримки підприємництва у громадах) – для сектору МСБ; для роботодавців, які офіційно працевлаштовують ВПО, ветеранів, молодь, людей з інвалідністю; які створюють у регіоні нові робочі місця; які працюють у пріоритетних для області галузях
	2.3. Проведення аудиту заробітних плат і формування рекомендацій щодо зменшення диспропорцій в оплаті праці між районами чи громадами
3. Демінізація ринку праці та соціальна захищеність працівників	3.1. Посилення інформаційно-просвітницьких кампаній щодо переваг офіційного (задекларованого) працевлаштування та перспектив розвитку у Львівській області (через масові заходи, індивідуальні зустрічі та регулярні перевірки)
	3.2. Підтримка малих підприємств у переході з «тіньової» до легальної діяльності через програми консалтингу, фінансового супроводу, пільгового кредитування для самозайнятих і дрібних підприємців при легалізації
	3.3. Створення онлайн-платформи або гарячої лінії для скарг працівників щодо «конвертних» виплат або неоформленої зайнятості

Продовження таблиці 2.

Пріоритети	Інструменти та заходи
4. Узгодження професійної освіти з потребами економіки	4.1. Створення галузевих центрів компетенцій на базі закладів професійної освіти (ЗПО), заохочення формування наглядових рад при ЗПО
	4.2. Профорієнтація та перенавчання, зокрема: (1) програми безкоштовного короткострокового навчання для осіб без професійної кваліфікації, (2) доступ до онлайн-курсів і навчальних платформ для робітничих професій, (3) залучення роботодавців до програм дуальної освіти, менторських програм і стажування молоді
	4.3. Формування програми обстеження роботодавців і випускників, ведення постійного регіонального моніторингу та створення інтегрованої інформаційно-аналітичної бази даних про зайнятість випускників у регіоні (за прикладом польської системи ELA)
5. Розвиток гірських громад і активізація локальної зайнятості	5.1. Розробка та впровадження локальних програм активізації зайнятості на гірських територіях із врахуванням інфраструктури, галузевого потенціалу та кадрової потреби цих територій
	5.2. Підтримка малих форм господарювання у перспективних галузях розвитку гірських територій регіону (агротуризм, вирощування та збір лікарської сировини, деревообробка, виробництво екопродуктів, ремесла), надання регіональних грантів, мікрокредитів, пільгової оренди, інших форм підтримки для створення нових робочих місць, активізації зайнятості населення
	5.3. Створення мобільних центрів зайнятості у важкодоступних громадах гірських районів Львівської області для покращення доступу до послуг з працевлаштування
6. Інтеграція вразливих груп населення у ринок праці	6.1. Збільшення можливостей для працевлаштування ветеранів війни шляхом поширення сільськогосподарського дорадництва і менторства в інших видах економічної діяльності, шкіл сімейного фермерства та інших форм підтримки ветеранських підприємницьких ініціатив
	6.2. Розвиток мережі інклюзивних центрів зайнятості та партнерських проєктів із громадськими організаціями щодо підготовки та супроводу осіб з інвалідністю на ринку праці в регіоні
	6.3. Розширення кількості рад ВПО, передусім у великих міських територіальних громадах Львівської області з великою кількістю ВПО, для виконання ними консультативно-дорадчих, репрезентативних і посередницьких функцій (на кінець 2024 р. функціонувало 25 рад ВПО)

Джерело: авторська розробка

Реалізація запропонованих інструментів та заходів сприятиме формуванню стійкого, інклюзивного та конкурентоспроможного ринку праці у Львівській області, здатного адаптуватися до викликів повоєнного відновлення та довгострокового розвитку. Це дозволить зберегти трудовий потенціал регіону, знизити рівень реального безробіття, активізувати зайнятість у гірських районах та залучити ширші групи населення до

економічної активності, що також посилить привабливість регіону для інвесторів та релокованого бізнесу.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

З'ясовано, що в умовах повномасштабної війни, посилення міграційної активності населення, релокації бізнесу та структурної трансформації економіки регіональна політика зайнятості потребує суттєвого переосмислення як у контексті її змістового наповнення, так і з позицій інструментального забезпечення. На прикладі Львівської області встановлено, що сучасний регіональний ринок праці функціонує в умовах одночасного поглиблення демографічних, структурних, професійно-кваліфікаційних, територіальних та соціальних диспропорцій, які мають довгостроковий характер і формують нові ризики для відтворення людського потенціалу регіону.

Доведено, що одним із найбільш відчутних наслідків війни стало формування працедефіцитної кон'юнктури регіонального ринку праці, яка проявляється у скороченні пропозиції робочої сили, зростанні дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів, трансформації співвідношення між чисельністю вакансій і шукачів роботи, а також у посиленні залежності економіки регіону від зовнішніх та внутрішніх міграційних потоків. При цьому важливими чинниками посилення зовнішньої трудової міграції населення залишаються низький рівень оплати праці, зростання інфляційного навантаження, а також поглиблення транскордонних диспропорцій у системі винагородження працівників. Наявний розрив у рівнях заробітної плати між Львівською областю та сусідніми регіонами країн ЄС не лише стимулює еміграційні настрої серед висококваліфікованих фахівців і робітничих кадрів, а й ускладнює процеси повернення трудових мігрантів та відтворення трудового потенціалу прикордонних територій.

Встановлено також, що додатковими деструктивними чинниками розвитку регіонального ринку праці виступають поширення тіньових схем зайнятості, посилення прекаризації праці, професійно-кваліфікаційна

невідповідність між системою освіти та потребами економіки, звуження локальних ринків праці гірських територій, а також недостатній рівень розвитку інклюзивного середовища для працевлаштування ветеранів, ВПО та осіб з інвалідністю. З'ясовано, що вказані проблеми взаємопов'язані між собою та формують комплексний негативний вплив на конкурентоспроможність регіону, його інвестиційну привабливість, соціальну стійкість і економічну безпеку.

За результатами проведеного аналізу обґрунтовано доцільність удосконалення політики зайнятості у Львівській області на основі поєднання інституційно-адміністративних, організаційно-економічних та інформаційно-аналітичних механізмів, спрямованих на відновлення трудового потенціалу регіону, підвищення привабливості робітничих професій, детінізацію ринку праці, формування справедливої системи винагородження працівників, узгодження професійної освіти з кадровими потребами економіки, активізацію зайнятості у гірських громадах, а також інтеграцію вразливих категорій населення у сферу продуктивної зайнятості.

Перспективи подальших наукових розвідок пов'язані з розробленням методології комплексного оцінювання стійкості регіональних ринків праці в умовах воєнних і повоєнних трансформацій, формуванням системи індикаторів оцінювання ефективності регіональної політики зайнятості, моделюванням впливу міграційного капіталу на відтворення людського потенціалу прикордонних регіонів, а також побудовою сценаріїв трансформації ринку праці з урахуванням різних чинників розвитку.

Література

1. 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/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179).

2. Близнюк В. В., Яценко Л. Д. Ринок праці України в умовах війни: регіональні аспекти. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2025. № 19. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2025-19-07-01>.

3. Васильців Т.Г., Лупак Р. Л., Волошин В.І. Стратегічні імперативи державної політики протидії гібридним загрозам і забезпечення економічної безпеки України. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 32-51. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.032>.

4. Зайнятість та безробіття. *СтатБанк Львівської області*. Головне управління статистики у Львівській області. http://database.ukrcensus.gov.ua/statbank_lviv/Database/18PRACIA/databasetree_uk.asp.

5. Іванюк У. В. Соціально-демографічний аспект формування потенціалу резилентності соціально-економічної системи України. *Регіональна економіка*. 2023. № 2(108). С. 80-87. <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2023-2-8>.

6. Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи у професійному розрізі (за 2021 – поч. 2025 рр.). *Львівський обласний центр зайнятості*. Аналітична та статистична інформація. <https://lviv.dcz.gov.ua/analitics/74>.

7. Любаров М. Як повномасштабне вторгнення змінило ринок праці Львівщини. *Львівська Пошта* (30.05.2025 р.). <https://www.lvivpost.net/avtorski-materialy/yak-povnomasshtabne-vtorgnennya-zminylo-rynok-pratsi-lvivshhyny/>

8. Мульська О. Міграційні ризики та загрози стабільного розвитку національної економіки як стратегічні об'єкти політики регулювання. *Економічний аналіз*. 2021. Том 31. № 2. С. 34-43. <https://doi.org/10.35774/econa2021.02.034>.

9. Надання послуг Львівською обласною службою зайнятості у 2024 році. *Львівський обласний центр зайнятості*. Аналітична та статистична інформація. https://lviv.dcz.gov.ua/sites/lviv/files/infofiles/13_dodatok3_12mis_2024.xlsx.

10. На Львівщині високий рівень тіньового ринку праці. *Укрінформ* (30.04.2024 р.). <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3858561-na-lvivsini-visokij-riven-tinovogo-rinku-praci.html>.

11. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації: аналітична записка. Київ: Центр Разумкова,

2022. 21 с. <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>.

12. Про затвердження Програми зайнятості населення Самбірського району на 2025-2026 роки. Розпорядження Самбірської районної державної адміністрації № 12 від 13.03.2025 р. https://www.sambirrada.gov.ua/menudoc/menupravonorm/64066-pro-zatverdzhennia-prohramy-zainiatosti-naselennia-sambirskoho-raionu-na-2025-2026-roky-13-bereznia-2025-roku-sambir-12.html?utm_source=chatgpt.com.

13. Торік середня зарплата в Україні зросла на 23,1%. *Укрінформ* (04.03.2025 р.). <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3966852-torik-seredna-zarplata-v-ukraini-zrosla-na-231-derzstat.html>.

14. Труднощі переселенців Львівщини: як їх долають у регіоні, де кількість ВПО – одна з найбільших. *Єднання заради дії*. 2023. <https://yednanniazaradydii.org.ua/publications/?publication-type=zmi-pro-nas&publication-topic=vpo>.

15. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. Київ: Національний інститут стратегічних досліджень, 2024. 9 с. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf.

16. Average gross monthly earnings in Germany (in 1991-2024). *Statistisches Bundesamt* (Destatis). <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Branch-Occupation/Tables/liste-average-gross-monthly-earnings.html#640844>.

17. Lupak R., Mizuk B., Zaychenko V., Kunytska-Iliash M., Vasylytsiv T. Migration processes and socio-economic development: interactions and regulatory policy. *Agricultural and resource economics*. 2022. Vol. 8(1), pp. 70-88. <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.01.04>.

18. Mulska O., Levytska, O., Panchenko, V., Kohut, M., Vasylytsiv, T. Causality of external population migration intensity and regional socio-economic development of Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*, 2020. Vol. 18(3), pp. 426-437. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.35](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.35).

19. Vasylytsiv T., Lupak R., Mulska O., Levytska O., Baranyak I. Youth migration during war: Triggers of positive aspirations and preservation of human

resources in Ukraine. *Problems and Perspectives in Management*. 2024. Vol. 22(2), pp. 627-641. [https://10.21511/ppm.22\(2\).2024.49](https://10.21511/ppm.22(2).2024.49).

20. Wynagrodzenie: Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto. *Bank Danych Lokalnych GUS w Polsce*. 2024. <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary/40/403/2497>.

References

1. Azmuk, N. A. (2022), “Transformation of the labour market under war conditions: challenges and strategies for labour force reproduction”, *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, vol. 42(1), pp. 171-179. [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).171-179](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).171-179).

2. Blyzniuk, V. V., and Yatsenko, L. D. (2025), “Labour market of Ukraine under war conditions: regional aspects”, *Problemy suchasnykh transformatsii. Seriya: ekonomika ta upravlinnia*, vol. 19. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2025-19-07-01>.

3. Vasylytsiv, T. H., Lupak, R. L., and Voloshyn, V. I. (2021), “Strategic imperatives of state policy for countering hybrid threats and ensuring economic security of Ukraine”, *Ekonomika Ukrainy*, vol. 2, pp. 32-51. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.032>.

4. Main Department of Statistics in Lviv Oblast (2025), “Employment and unemployment”, StatBank of Lviv region, available at: http://database.ukrcensus.gov.ua/statbank_lviv/Database/18PRACIA/databasetree_uk.asp (Accessed 05 May 2026).

5. Ivaniuk, U. V. (2023), “Socio-demographic aspect of forming the resilience potential of Ukraine’s socio-economic system”, *Rehionalna Ekonomika*, vol. 108(2), pp. 80-87. <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2023-2-8>.

6. Lviv Regional Employment Center (2025), “Number of vacancies and job seekers by occupational groups (2021–early 2025)”, available at: <https://lviv.dcz.gov.ua/analitics/74> (Accessed 05 May 2026).

7. Liubarov, M. (2025), “How the full-scale invasion changed the labour market of Lviv region”, *Lvivska Poshta*, May 30, available at: <https://www.lvivpost.net/avtorski-materialy/yak-povnomasshtabne-vtorgnennya-zminylo-rynok-pratsi-lvivshhyny/> (Accessed 05 May 2026).

8. Mulska, O. (2021), "Migration risks and threats to sustainable development of the national economy as strategic objects of regulation policy", *Ekonomichnyi analiz*, vol. 31(2), pp. 34-43. <https://doi.org/10.35774/econa2021.02.034>.

9. Lviv Regional Employment Center (2024), "Provision of services by the Lviv regional employment service in 2024", available at: https://lviv.dcz.gov.ua/sites/lviv/files/infofiles/13_dodatok3_12mis_2024.xlsx (Accessed 05 May 2026).

10. *Ukrinform* (2024), "High level of shadow labour market in Lviv region", April 30, available at: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3858561-na-lvivsini-visokij-riven-tinovogo-rinku-praci.html> (Accessed 05 May 2026).

11. Pyshchulina, O., and Markevych, K. (2022), *Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii* [Labour market under war conditions: key trends and stabilization directions], Analytical report, Razumkov Centre, Kyiv, 21 p., available at: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (Accessed 05 May 2026).

12. Sambir District State Administration (2025), Order "On approval of the employment program of Sambir district for 2025-2026", available at: https://www.sambirrada.gov.ua/menudoc/menupravonorm/64066-pro-zatverdzhennia-prohramy-zainiatosti-naselennia-sambirskoho-raionu-na-2025-2026-roky-13-bereznia-2025-roku-sambir-12.html?utm_source=chatgpt.com (Accessed 05 May 2026).

13. *Ukrinform* (2025), "Average wage in Ukraine increased by 23.1% last year", March 4, available at: <https://yednanniazaradydii.org.ua/publications/?publication-type=zmi-pro-nas&publication-topic=vpo> (Accessed 05 May 2026).

14. Yednannia zarady dii (2023), "Difficulties of internally displaced persons in Lviv region: ways of overcoming", available at: <https://yednanniazaradydii.org.ua/publications/?publication-type=zmi-pro-nas&publication-topic=vpo> (Accessed 05 May 2026).

15. Yatsenko, L. (2024), "Recovery of the labour market in Ukraine under war conditions: regional aspects". *National Institute for Strategic Studies*, Kyiv, 9

p., available at: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-03/az_regrinki-praci_04032024.pdf (Accessed 05 May 2026).

16. *Statistisches Bundesamt (Destatis)* (2025), “Average gross monthly earnings in Germany (1991-2024)”, available at: <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Branch-Occupation/Tables/liste-average-gross-monthly-earnings.html#640844> (Accessed 05 May 2026).

17. Lupak, R., Mizuk, B., Zaychenko, V., Kunytska-Iliash, M., and Vasylytsiv, T. (2022), “Migration processes and socio-economic development: interactions and regulatory policy”, *Agricultural and Resource Economics*, vol. 8(1), pp. 70-88. <https://doi.org/10.51599/are.2022.08.01.04>.

18. Mulska, O., Levytska, O., Panchenko, V., Kohut, M., and Vasylytsiv, T. (2020), “Causality of external population migration intensity and regional socio-economic development of Ukraine”, *Problems and Perspectives in Management*, vol. 18(3), pp. 426-437, [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(3\).2020.35](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(3).2020.35).

19. Vasylytsiv, T., Lupak, R., Mulska, O., Levytska, O., and Baranyak, I. (2024), “Youth migration during war: triggers of positive aspirations and preservation of human resources in Ukraine”, *Problems and Perspectives in Management*, vol. 22(2), pp. 627-641, [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.22\(2\).2024.49](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.22(2).2024.49).

20. *Bank Danych Lokalnych GUS w Polsce* (2024), “Salary: Average gross monthly salary”, available at: <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary/40/403/2> (Accessed 05 May 2026)497.

Отримано редакцією журналу / Received: 15.05.26

Прорецензовано / Revised: 22.05.26

Дата публікації / Published: 26.05.26