



НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
Державна установа «Інститут регіональних досліджень
імені М. І. Долішнього НАН України»

МЕХАНІЗМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ У ПЕРСПЕКТИВІ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ

Науково-аналітична доповідь



Львів – 2026

Механізми трансформації ринку праці Карпатського регіону України у перспективі повоєнної відбудови: науково-аналітична доповідь / за ред. д.е.н., с.д. О. П. Мульської. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України». Львів. 2026. 52 с.

Автори: *Мульська О. П.*, д.е.н., старший дослідник; *Васильців Т. Г.*, д.е.н., професор; *Біль М. М.*, д.е.н., старший науковий співробітник; *Левицька О. О.*, д.е.н., старший дослідник; *Лупак Р. Л.*, д.е.н., професор; *Флейчук М. І.*, д.е.н., професор; *Тимечко І. Р.*, д.е.н., старший науковий співробітник; *Бараняк І. Є.*, к.е.н.; *Махонюк О. В.*, к.е.н.; *Бачинська М. В.*, к.е.н.; *Гвоздович Ю. О.*, к.е.н.; *Пікус І. О.*, PhD здобувач; *Гресь А. М.*, PhD здобувач; *Гресь Б. А.*, PhD здобувач; *Карпа А. Г.*, PhD здобувач.

У науково-аналітичній доповіді ідентифіковано структурно-кваліфікаційні, секторальні, просторові та цифрові зрушення у сфері зайнятості, окреслено ключові дисбаланси між попитом і пропозицією робочої сили, визначено ризики кадрового дефіциту в умовах війни, міграційних втрат і релокації бізнесу (на прикладі Карпатського регіону України). За результатами експертного опитування роботодавців у Львівській області виявлено кон'юнктурні, якісні, цифрові та адаптаційні трансформації регіонального ринку праці, зокрема під впливом війни, а також ідентифіковано ефективні інструменти розвитку ринку праці та нові моделі зайнятості в регіоні в умовах шоків і нестабільності. Обґрунтовано концептуальні засади подолання викликів регіонального ринку праці та напрями модернізації політики зайнятості, розвитку професійної освіти, стимулювання самозайнятості, підтримки підприємництва та реінтеграції ветеранів війни у систему соціально-трудових відносин. Запропоновано інструменти збалансування попиту і пропозиції праці, посилення адаптивності людського капіталу та формування стійкої моделі зайнятості в умовах євроінтеграції й повоєнного відновлення.

Доповідь розрахована на науковців, представників органів влади та місцевого самоврядування, фахівців у сфері регіональної економіки, зайнятості, соціальної політики, професійної освіти, міграції, а також викладачів, здобувачів освіти та всіх, хто досліджує проблеми розвитку ринку праці та людського капіталу.

ISBN 978-966-02-4252-4 (серія)

ISBN 978-617-14-0546-2 (електронне видання)

Рецензенти:

Миценко Н. Г. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки Львівського торговельно-економічного університету.

Шульц С. Л. – доктор економічних наук, професор, завідувач відділу регіональної економічної політики ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України».

Рекомендовано до друку Вченою радою Державної установи
«Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»
(протокол № 5 від 30 квітня 2026 р.)

© Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	4
1. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ: КОН'ЮНКТУРНІ, ЯКІСНІ, ЦИФРОВІ ТА АДАПТАЦІЙНІ ЗРУШЕННЯ	5
1.1. Структурно-кваліфікаційні та секторальні дисбаланси регіонального ринку праці (кейс Львівської області)	5
1.2. Цифровізація ринку праці та поширення альтернативних форм зайнятості в Карпатському регіоні України	13
1.3. Сценарії трансформації ринку праці регіону: результати експертного опитування бізнесу	18
2. КОНЦЕПЦІЯ ПОДОЛАННЯ ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ	26
3. МЕХАНІЗМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	32
3.1. Напрями удосконалення регіональної політики зайнятості в умовах нестабільності (кейс Львівської області)	32
3.2. Інструменти мінімізації кон'юнктурних дисбалансів регіонального ринку праці	35
3.3. Інституційне партнерство професійної освіти та бізнесу як інструмент збалансування попиту і пропозиції праці в регіоні	39
3.4. Стимулювання самозайнятості населення – ресурс розширення економічної активності в регіоні	41
3.5. Реінтеграція ветеранів війни у систему соціально-трудових відносин	43
ВИСНОВКИ	45
ДОДАТКИ	47

Трансформації ринку праці Карпатського регіону України визначаються масштабними структурними змінами, спричиненими повномасштабною війною, демографічними втратами, міграційними процесами, релокацією бізнесу, цифровізацією економіки та необхідністю повоєнної відбудови територій. У сучасних умовах ринок праці регіону функціонує в середовищі високої невизначеності, що супроводжується поглибленням професійно-кваліфікаційних, секторальних і просторових дисбалансів, дефіцитом робітничих кадрів, зміною структури зайнятості та трансформацією вимог до компетентностей працівників. Особливої ваги набуває проблема забезпечення економіки трудовими ресурсами для реалізації процесів відбудови країни, розвитку інфраструктури, підтримки промислового виробництва, цифрових секторів економіки та сфери послуг.

Карпатський регіон України в умовах війни поступово перетворюється на один із центрів концентрації трудового потенціалу, релокованого бізнесу та економічної активності. Водночас посилення міграційного відтоку населення, мобілізаційні процеси, скорочення чисельності молоді та структурна невідповідність між системою професійної освіти і потребами роботодавців формують ризики хронічного кадрового дефіциту та поглиблення диспропорцій на регіональному ринку праці. За таких умов особливого значення набуває розроблення ефективних механізмів трансформації ринку праці, орієнтованих на збалансування попиту і пропозиції робочої сили, розвиток людського капіталу, стимулювання економічної активності населення, підтримку самозайнятості та формування адаптивної моделі зайнятості в умовах повоєнного відновлення.

У науково-аналітичній доповіді досліджено трансформаційні характеристики регіонального ринку праці, зокрема структурно-кваліфікаційні та секторальні дисбаланси, тенденції цифровізації зайнятості, поширення альтернативних форм трудової діяльності, а також результати експертного опитування бізнесу щодо ключових викликів і сценаріїв трансформації ринку праці Карпатського регіону. Особливу увагу приділено аналізу кадрового дефіциту, зміні структури попиту на працю та адаптації регіонального ринку праці до нових соціально-економічних умов. Обґрунтовано концептуальні засади подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону України. Визначено стратегічні орієнтири розвитку регіонального ринку праці, пріоритети формування адаптивної моделі зайнятості, а також шляхи підвищення стійкості трудового потенціалу в умовах повоєнної відбудови та євроінтеграційних трансформацій. Обґрунтовано напрями удосконалення регіональної політики зайнятості, інструменти мінімізації кон'юнктурних дисбалансів, механізми розвитку партнерства професійної освіти та бізнесу, стимулювання самозайнятості населення, а також підходи до реінтеграції ветеранів війни у систему соціально-трудових відносин. Окремий акцент зроблено на інституційних та організаційно-економічних інструментах формування збалансованого, інклюзивного і стійкого регіонального ринку праці в перспективі повоєнного відновлення України.

Доповідь підготовлена в межах виконання науково-дослідної роботи «Трансформація ринку праці Карпатського регіону України у перспективі повоєнного відновлення» (номер державної реєстрації 0124U000984).

1. ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ: КОН'ЮНКТУРНІ, ЯКІСНІ, ЦИФРОВІ ТА АДАПТАЦІЙНІ ЗРУШЕННЯ

1.1. Структурно-кваліфікаційні та секторальні дисбаланси регіонального ринку праці (кейс Львівської області)

Ринок праці Львівської області, незважаючи на динамічний розвиток регіону та статус одного з найбільших «постачальників» трудових ресурсів для національної економіки, характеризується стійкими структурними дисбалансами. Вказані дисбаланси проявляються в одночасному існуванні значного обсягу незаповнених вакансій та високого рівня реєстрованого безробіття, що є індикатором суттєвої невідповідності між якісними й кількісними параметрами пропозиції робочої сили та потребами роботодавців. З одного боку, економіка області, орієнтована на сфери торгівлі, послуг, ІТ-аутсорсингу, логістики та туризму, формує активний попит на спеціалістів як високої, так і середньої кваліфікації. Однак, з іншого боку, як зазначають експерти, система професійної освіти, яка має бути ключовим постачальником кадрів для реального сектору економіки, демонструє системну відсталість та нездатність оперативно реагувати на кон'юнктурні зміни ринку.

У регіоні наявні **комплексні структурні дисбаланси**, які проявляються у професійно-кваліфікаційній, освітньо-кваліфікаційній, просторовій, галузево-секторальній, соціокультурній та демографічній площині. Ключовими викликами збалансування ринку праці і системи професійної освіти є, по-перше, значна частка *непрацевлаштованих випускників* закладів професійної освіти (ЗПО) у попередніх роках (у 2019-2020 рр. – 1170 осіб, 15,3 % від випуску); по-друге, повільне фрагментарне (хоч і успішне) впровадження *дуальної освіти*, і, по-третє, *випереджаючий попит на нові компетенції*, пов'язані з відбудовою, енергетикою, ІТ та безпекою, який не задовільняється професійною підготовкою кадрів у регіоні. Відповідно усунення дисбалансів можливе лише за умови одночасного впровадження швидкої модульної перепідготовки, масштабування дуального навчання, залучення інвестицій в освітню інфраструктуру, посилення системи моніторингу й прогнозування попиту. Це має особливо критичне значення сьогодні – в умовах релокації бізнесу, котрий найбільше потребує робітників у галузі машинобудування, легкої промисловості, металообробки та харчової промисловості. Більше того, підтримка системи професійної освіти може стати чинником збереження і стійкого зростання малого та середнього бізнесу у регіоні.

Важливим напрямом дослідження ринку праці є комплексний аналіз пропозиції робітничих кадрів, що передбачає оцінювання чисельності випускників ЗПО, рівня їхньої зайнятості та масштабів безробіття, оскільки саме ці показники визначають можливості відтворення трудового потенціалу регіону. Так, ситуація щороку погіршується через об'єктивне скорочення кількості абітурієнтів і, відповідно, випускників ЗПО. Така тенденція становить велику загрозу для соціально-економічного розвитку Львівської області, адже безпосередньо обмежує відтворення трудового потенціалу в сегменті робітничих професій, який уже сьогодні є дефіцитним. Недостатній приплив молодих кадрів у промисловість, транспорт, будівництво, енергетику, сільське господарство та сферу послуг може призвести в найближчому часі до загострення структурних дисбалансів на регіональному ринку праці, посилення конкуренції за робочу силу між галузями, зростання вартості оплати праці та втрати інвестиційної привабливості регіону. У довгостроковій перспективі це

створює ризик технологічного відставання та обмежує можливості модернізації виробництва, адже відсутність кваліфікованих робітників унеможливорює ефективне використання сучасних технологій. Динаміка (рис. 1) чітко засвідчує стійку тенденцію до скорочення кількості випускників ЗПО у Львівській області. Якщо у 2012-2013 рр. цей показник перевищував 16-17 тис. осіб, то вже у 2018-2019 рр. він знизився удвічі – до 9-10 тис. осіб, а після 2020 р. стабілізувався на рівні близько 9 тис. випускників.

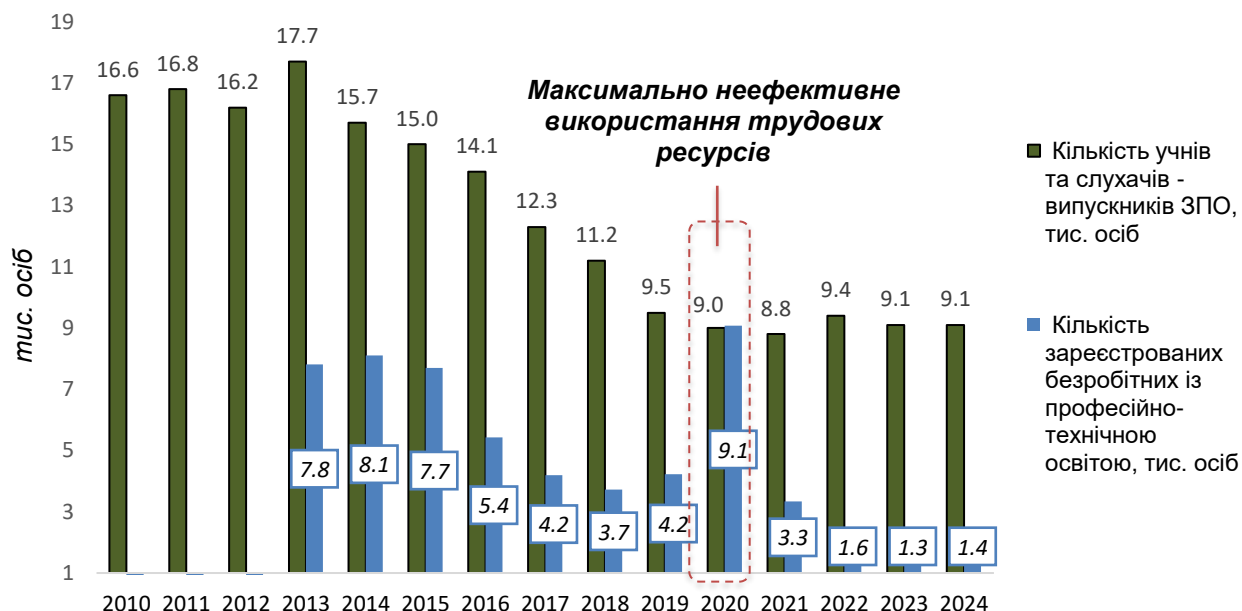


Рис. 1. Забезпеченість робітничими кадрами та ефективність їх використання (зареєстроване безробіття) у Львівській області, 2010-2024 рр.

Джерело: побудовано за даними статистичного збірника «Ринок праці у Львівській області» за відповідні роки (2010-2021 рр.), аналітичних даних Львівського обласного центру зайнятості (2022-2024 рр.) та статистичної інформації про кількість випускників ЗПО у регіоні.

Така динаміка є результатом поєднання кількох факторів: демографічного спаду, зниження престижності професійної освіти серед молоді, а також орієнтації значної частини випускників на здобуття вищої освіти або трудову міграцію за кордон. Особливо показовим є 2020 р., коли кількість зареєстрованих безробітних із професійною освітою досягла 9,1 тис. осіб, що відображає максимальну неефективність використання трудових ресурсів у цей період. Основною причиною такого різкого зростання безробіття були наслідки пандемії COVID-19, що зумовила фактичну зупинку діяльності підприємств та різке зниження попиту на робочу силу. У наступні роки чисельність зареєстрованих безробітних поступово скоротилася і у 2023-2024 рр. становила лише 1,4-1,6 тис. осіб. Це зменшення було зумовлене, з одного боку, адаптацією ринку праці до нових умов, а з іншого – скороченням пропозиції робочої сили через активну зовнішню міграцію та внутрішні переміщення населення, пов'язані з воєнними діями. Таким чином, спостережуване «зниження безробіття» не слід трактувати як ознаку повного оздоровлення ринку праці, а радше як наслідок структурного дефіциту робочої сили.

Більш комплексно оцінити пропозицію на ринку праці робітничих кадрів у регіоні можна на основі аналізу даних про рівень зайнятості та безробіття серед осіб із професійною освітою (рис. 2). Зокрема, у 2013-2015 рр. частка безробітних стабільно перевищувала 30 %, тоді як рівень зайнятості перебував у межах 32-34 %. Така ситуація засвідчує реальну загрозу дисбалансу між попитом та пропозицією робітничих кадрів. Найбільш критичним виявився період 2018-2019 рр., коли рівень безробіття серед осіб із професійною освітою зріс до 37-38 %, а зайнятість знизилася

до 22-25 %. Це свідчить про різке погіршення кон'юнктури ринку праці та відсутність достатньої кількості робочих місць для випускників ЗПО у Львівській області.

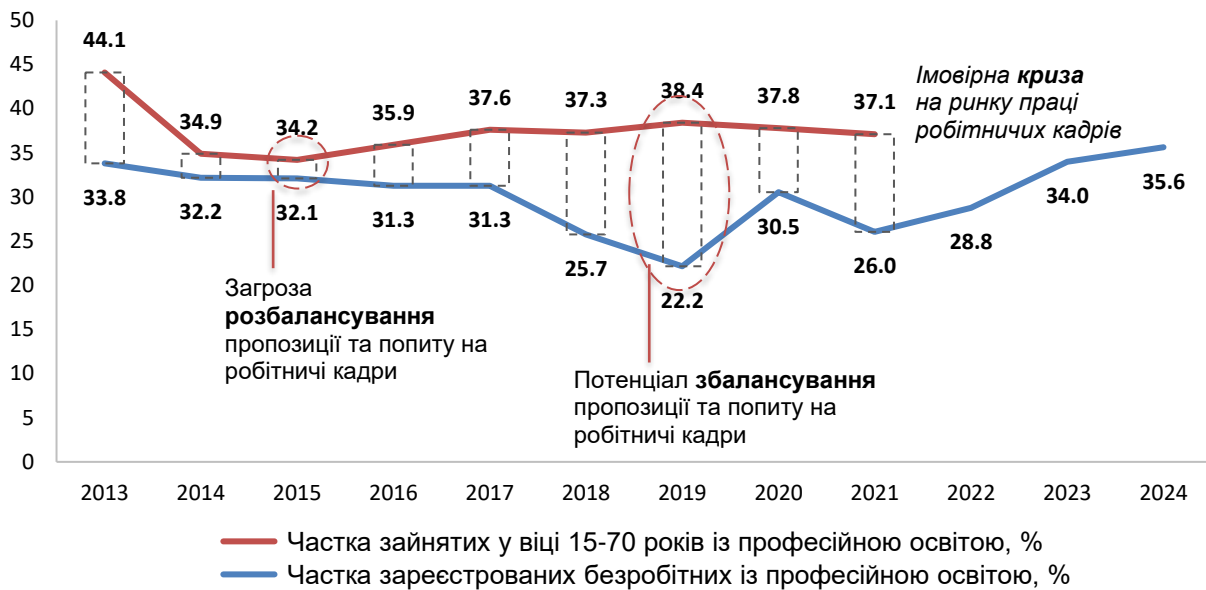


Рис. 2. Рівень зайнятості і безробіття серед осіб із професійною освітою у Львівській області, 2013-2024 рр.

Джерело: побудовано за даними Головного управління статистики у Львівській області та Львівського обласного центру зайнятості.

Починаючи з 2020 р., простежується певна стабілізація: рівень зайнятості поступово зріс до 28-34 %, тоді як безробіття знизилося до 30-35 %. Однак ця позитивна динаміка пояснюється переважно не відновленням економічної активності, а скороченням пропозиції робочої сили внаслідок міграційних процесів, зміни професійних орієнтирів та зростання неформальної зайнятості. З 2022 р. до цього додалися воєнні фактори, які, з одного боку, підвищили попит на певні категорії робітничих професій, а з іншого — істотно зменшили кількісне забезпечення трудовими ресурсами.

У кризові роки зафіксовано суттєву невідповідність між масштабами підготовки кадрів та можливостями їхнього використання на регіональному ринку праці, що загалом свідчить про недостатню ефективність освітньо-економічної політики. Водночас протягом 2020-2024 рр. спостерігається тенденція відносного збалансування, яке, однак, досягається переважно за рахунок скорочення пропозиції робочої сили. Це вказує на ризик формування у перспективі хронічного дефіциту кваліфікованих робітничих кадрів, що може стати ключовим обмежувальним чинником для економічного зростання регіону.

Упродовж 2021-2024 рр. у Львівській області відзначається різке скорочення зареєстрованого безробіття загалом — з понад 70 тис. осіб зі статусом безробітних у 2021 р. до лише 3,3 тис. осіб у 2024 р. або на 95 % (табл. 1). На перший погляд це може трактуватися як суттєве покращення ситуації на ринку праці, однак детальніший розгляд структури безробітних ставить під сумнів однозначно позитивну оцінку цієї тенденції. Зниження загальної чисельності безробітних відбувалося переважно на тлі міграційних процесів, зростання неформальної зайнятості та зниження мотивації до офіційної реєстрації в службах зайнятості (через побоювання щодо мобілізаційних заходів), вказуючи на латентний характер частини безробіття.

Особливо показовою є структура безробітних: частка осіб із професійною освітою невпинно зростає — з 26 % у 2021 р. до 38 % у 2025 р., що свідчить про дисбаланс

між підготовкою кадрів у системі професійної освіти та реальними потребами економіки регіону. Парадокс полягає в тому, що навіть за умов хронічного дефіциту робітничих професій значна частина випускників залишається поза межами затребуваності на ринку праці. Це означає, що система професійної освіти в регіоні не виконує своєї адаптивної функції, а роботодавці дедалі частіше орієнтуються на неформальні канали добору персоналу чи мігрантів, що підриває інституційну спроможність регіону забезпечувати сталий розвиток.

Таблиця 1

**Обсяг і структура зареєстрованого безробіття у Львівській області,
2021-2025 рр.**

Показники	Роки								2024/ 2021, %
	2021р.	2022р.	2023р.	2024р.	2025 р.				
					01.02	01.03	01.04	01.05	
Загальна чисельність осіб, які мали статус безробітного*, осіб	70360	41569	23866	3302	3778	3777	3849	3778	-95,3
серед них:									
Частка безробітних без професії, %	0,2	0,4	1,2	0,6	0,9	0,9	0,9	0,8	зросла у 3 р.
Частка безробітних найпростішої професії, %	9,0	8,9	9,6	8,8	9,6	9,4	10,0	10,2	-2,2
Частка безробітних із професійною освітою. %	26	29	32	34	34	37	36	38	+30,8

Примітка: *загальна чисельність осіб, які мали статус безробітного, включає кількість зареєстрованих у поточному році безробітних і кількість, тих хто вже мали статус безробітного.

Джерело: за даними Львівського обласного центру зайнятості.

Не менш критичною є ситуація з найпростішими професіями, де частка безробітних стабільно перевищує 9-10 %. Це підтверджує, що попит на низькокваліфіковану працю зменшується, а можливості її заміщення залишаються обмеженими. Як наслідок, на ринку праці формується своєрідна «подвійна пастка»: з одного боку, зростає надлишок робітничих кадрів із ЗПО, а з іншого – відбувається витіснення працівників найпростіших професій, які не можуть конкурувати в умовах модернізації економіки.

Отже, поточна структура зареєстрованого безробіття в області віддзеркалює приховані ризики: офіційна статистика демонструє кількісне зменшення безробіття, але якісні параметри свідчать про поглиблення структурних деформацій. Якщо тенденція зростання частки безробітних із професійною освітою збережеться, регіон у середньостроковій перспективі може зіткнутися з проблемою «невикористаного кадрового резерву», що стане гальмом для інноваційного та виробничого розвитку.

Аналізуючи потребу у робітничих кадрах слід відзначити, що у 2022-2025 рр. простежується показова трансформація ситуації на ринку праці Львівщини (табл. 2), що відображає як вплив загальноекономічних процесів, так і наслідки війни, міграційних переміщень та структурних змін у зайнятості. В цілому кількість вакансій зросла більш ніж удвічі: з 4541 одиниці на початок лютого 2022 р. до 11,6 тис. од. у липні 2025 р., тоді як чисельність шукачів роботи зменшилася із 13,0 тис. осіб до 5,5 тис. осіб. Це зумовило кардинальне зрушення у співвідношенні «попит – пропозиція»: якщо у 2022 р. на одного шукача припадало лише 0,35 вакансії, то у 2025 р. потреба зросла до 2,09, що означає фактичний дефіцит робочої сили. Розбалансування є

результатом масового виїзду населення за кордон, зменшення пропозиції кадрів унаслідок демографічних процесів та одночасного зростання потреби підприємств у працівниках для відновлення та утримання економічної активності.

Таблиця 2

Кількість вакансій та чисельність шукачів роботи, зареєстрованих у Львівському обласному центрі зайнятості, 2022 р., 2025 р.

Назва професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць		Чисельність шукачів роботи, осіб		Потреба у кадрах (кількість вакансій на 1 шукача)	
	лютий 2022 р.	липень 2025 р.	лютий 2022 р.	липень 2025 р.	лютий 2022 р.	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 технологічного 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 професійні групи, за якими спостерігається найбільший кадровий «голод».

Джерело: складено за даними Львівського обласного центру зайнятості.

Якщо деталізувати дані за *професійними групами*, то найбільш критичний дефіцит кадрів у 2025 р. спостерігається серед кваліфікованих робітників з інструментом (1,08 вакансії на одного шукача у 2022 р. та 6,77 – у 2025 р.), а також серед робітників у сфері обслуговування, експлуатації та контролювання за технологічним устаткуванням і машинами (0,52 проти 3,41 відповідно). Високою залишається потреба у кваліфікованих робітниках сільського та лісового господарства – тут попит перевищив пропозицію більш ніж утричі. Це свідчить про гостру нестачу робітничих професій, що може призводити до зростання тіньової зайнятості, конкуренції за кадри між підприємствами та зростання заробітної плати в окремих сегментах економіки регіону.

Разом з тим, у сферах, які традиційно характеризуються відносною насиченістю кадрів (законодавці, керівники, менеджери), у 2025 р. фіксується суттєве покращення балансу: якщо у 2022 р. на одного шукача роботи в цій групі припадало лише 0,09 вакансії, то у 2025 р. – уже 0,96. Це означає, що навіть у сегменті управлінських і висококваліфікованих кадрів пропозиція робочої сили скорочується швидше, ніж попит. Для професіоналів і фахівців також характерне суттєве зрушення у бік

зростання потреби: у 2025 р. показники становили відповідно 1,37 і 1,21 вакансії на одного претендента.

Отримані результати аналізу дозволяють констатувати якісну зміну ситуації на ринку праці Львівської області: від надлишку пропозиції у 2022 р. до структурного дефіциту кадрів у 2025 р. Найгостріше ця проблема проявляється у сфері робітничих професій, що підтверджує наявність системної диспропорції між підготовкою кадрів у ЗПО та реальними потребами економіки. Припускаємо, що подальший розвиток цієї тенденції без належного державного втручання та модернізації системи підготовки робітничих кадрів може призвести до посилення структурних обмежень у відновленні економіки регіону та до формування хронічного *кадрового голоду у виробничому секторі*.

Дисбаланс і гострий дефіцит простежується не лише у будівельних чи технічних професіях, а й у сфері легкої промисловості та галузях, пов'язаних із забезпеченням базових потреб населення. Так, за даними Львівського обласного центру зайнятості, упродовж 2020-2025 рр. серед зареєстрованих безробітних різко зменшилася кількість швачок, кравців та закрійників, що створює суттєві ризики для функціонування підприємств легкої промисловості, орієнтованих як на внутрішній ринок, так і на експортні поставки. Багато представників цієї галузі – це релокований бізнес, який вплинув на зростання відповідних вакансій у регіоні. Аналогічна ситуація характерна й для професій кухарів та кондитерів, попит на яких також зростає в умовах релокації бізнесу та активного розвитку сфери громадського харчування, однак пропозиція робочої сили не встигає за цими змінами. У сфері медичного обслуговування та соціального догляду все більш відчутним стає дефіцит молодших медичних сестер, санітарів і соціальних працівників, що особливо загострює проблему на тлі демографічного старіння населення. Викликом є також нестача електромонтерів, операторів верстатів з програмним керуванням і механіків, без яких неможливе забезпечення виробничих процесів на сучасних промислових підприємствах регіону.

Після початку повномасштабної війни ситуація на ринку праці Львівської області зазнала суттєвих трансформацій. Частина трудових ресурсів була втрачена через мобілізацію, вимушену міграцію та релокацію бізнесу, що поглибило дефіцит у найбільш затребуваних галузях. У 2022 р. спостерігається короткочасне зростання індексу збалансованості (наприклад, у будівництві та окремих робітничих професіях він перевищував рівень 1,0), однак ця тенденція мала тимчасовий характер і пояснювалася різким скороченням обсягів вакансій у перші місяці війни. Уже в 2023-2025 рр. дисбаланси знову загострюються, причому особливо у професіях, критично важливих для відновлення економіки регіону та підтримання життєдіяльності територіальних громад.

У 2020-2025 рр. відбулася *різка трансформація кон'юнктури регіонального ринку праці: від відносного надлишку робочої сили на початку періоду до гострого дефіциту кадрів за більшістю робітничих професій у 2025 р.* Ситуація з нестачею кваліфікованих робітників для обслуговування енергетичної, транспортної та комунальної інфраструктури створює додаткові ризики для економічної безпеки регіону. У цих умовах завдання системи професійної освіти та регіональної політики зайнятості полягає у відновленні кадрового потенціалу шляхом оперативного реагування на зростаючий попит у критичних секторах, посилення співпраці з роботодавцями та запровадження механізмів стимулювання молоді до здобуття робітничих професій.

Окрім професійно-кваліфікаційних дисбалансів на ринку праці регіону, спостерігаються також *стійкі секторальні або галузеві диспропорції* в контексті

професійної підготовки кадрів (рис. 3). Індекс збалансованості демонструє нерівномірність: у низці галузей він істотно відстає від умовної рівноваги (1,0), тоді як у будівництві навпаки – у 2022 р. відбулося перевищення пропозиції над попитом (1,25). Водночас навіть у цій галузі спостерігається спад у 2023-2024 рр., що свідчить про нестійкий характер кадрового забезпечення. Для промисловості (на рисунку враховано добувну і переробну промисловість), торгівлі, громадського харчування та транспорту характерним є стабільно низький рівень індексу (0,2-0,6), що сигналізує про хронічний дефіцит робочої сили. Сільське господарство демонструє відносну стійкість, однак значення індексу в межах 0,7-0,9 засвідчує лише часткову збалансованість і вразливість до найменших коливань попиту.

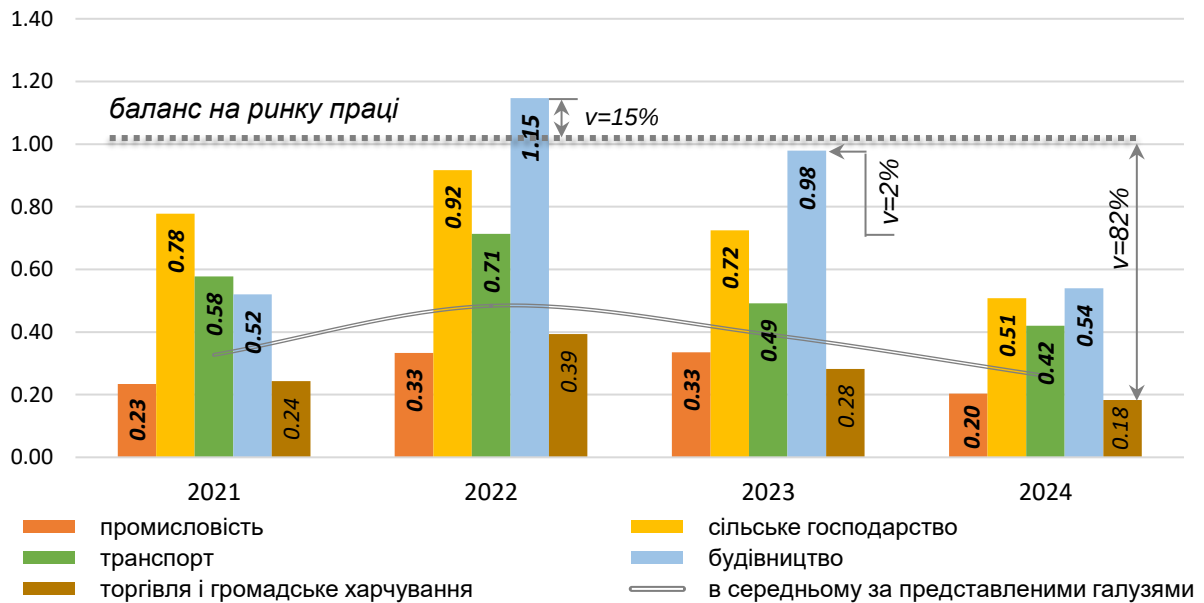


Рис. 3. Індекс збалансованості пропозиції та попиту на робітничі кадри у розрізі окремих галузей економіки Львівської області, 2021-2024 рр.

Примітка: галузевий індекс збалансованості пропозиції та попиту на робітничі кадри обчислено як відношення кількості випускників (студентів та слухачів) ЗПО за галузями до кількості вакансій за видами економічної діяльності. Відхилення від балансу (v) сягає від 2 % до 82 %.

Джерело: побудовано за даними статистичної звітності про контингент студентів і слухачів ЗПО (форма № 3 – профтех) та статистичними даними Львівського обласного центру зайнятості про кількість вакансій і кількість зареєстрованих безробітних за ВЕДами.

Ситуація свідчить про обмеженість діючої моделі відтворення трудового потенціалу у Львівській області. Система професійної освіти поки що не виконує випереджальної функції у задоволенні кадрових потреб економіки: вона радше реагує із запізненням на кон'юнктурні зміни, ніж формує стійкі траєкторії розвитку. Це означає, що підготовка робітничих кадрів відбувається не на основі прогнозування стратегічних напрямів регіонального зростання, а шляхом адаптації до вже існуючих дисбалансів, що поглиблює їх у довгостроковій перспективі. У таких умовах підприємства вимушені самостійно компенсувати кадровий дефіцит через внутрішнє навчання, перекваліфікацію або активне залучення трудових мігрантів, що ускладнює оптимізацію витрат та знижує продуктивність. У перспективі це може призвести до посилення конкуренції між галузями за кваліфіковані трудові ресурси, зростання навантаження на внутрішні міграційні потоки, підвищення сегментації ринку праці за рівнем оплати праці та умовами зайнятості, а також до збільшення залежності від зовнішньої трудової міграції. Більш того, такий вектор розвитку несе ризик формування *структурної пастки*: область поступово втрачає можливість відтворювати потенціал, перетворюючись із донора робочої сили для внутрішнього ринку на постачальника кваліфікованих кадрів для економік інших країн.

Дослідження динаміки працевлаштування безробітних громадян, зареєстрованих у територіальних підрозділах Львівського обласного центру зайнятості у 2020-2024 рр., дало змогу виявити загострення *просторових дисбалансів* у використанні та розподілі робітничих кадрів (табл. 3). За досліджуваний період кількість осіб, працевлаштованих в Україні, знизилася з 1091 у 2020 р. до 563 осіб у 2023 р. та до 166 осіб у першому півріччі 2024 р., що відображає не стільки скорочення внутрішнього попиту на робітничі професії, скільки загальне звуження виробничих можливостей регіону під впливом кумулятивних кризових чинників. Натомість показники зовнішньої зайнятості характеризуються високою волатильністю: від пікового значення 5601 осіб у 2021 р. до лише 753 осіб у 2023 р. (у першому півріччі 2024 р. – 350 осіб). Така амплітудність пояснюється поєднанням кризи з карантинними обмеженнями у 2020 р. і війни з 2022 р., які істотно обмежили мобільність населення та зменшили можливості працевлаштування за кордоном.

Таблиця 3

Працевлаштування в Україні та за кордоном безробітних громадян, зареєстрованих у територіальних підрозділах Львівського обласного центру зайнятості, 2020-2024 рр.

Показники	Роки				
	2020	2021	2022	2023	2024 (I півріч.)
Кількість працевлаштованих в Україні	1091	752	599	563	166
- з них громадян із професійною освітою:					
осіб	395	285	237	193	63
%	36,2	37,9	39,6	34,3	38,0
Кількість працевлаштованих за кордоном	2094	5601	2364	753	350
- з них громадян із професійною освітою:					
осіб	1113	2430	917	294	158
%	53,2	43,4	38,8	39,0	45,1

Джерело: побудовано на основі статистичних даних Львівського обласного центру зайнятості щодо працевлаштування громадян суб'єктами господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

За період 2020-2024 років частка працевлаштованих в Україні коливалася у межах 34,3-39,6 %, що свідчить про збереження певної затребуваності робітничих кадрів, проте їх абсолютна чисельність стрімко зменшувалася – з 395 осіб у 2020 р. до лише 193 осіб у 2023 р. (63 – у I півріччі 2024 р.). Натомість частка громадян із професійною освітою, працевлаштованих за кордоном, у структурі усіх безробітних Львівської області, працевлаштованих в іноземних країнах, становила від 38,8 % до 53,2 %, а в окремі роки (зокрема у 2020 р.) саме вони формували основне ядро трудових мігрантів.

Відтак, Львівська область відчуває не дефіцит працівників як таких, а нестачу кваліфікованих кадрів, що відповідають сучасним вимогам. Система професійної освіти, будучи інституційним ланцюгом між економікою та трудовим потенціалом, в певній мірі наразі не виконує своєї корекційної функції. Подолання цієї негативної ситуації вимагає не окремих удосконалень, а глибокої інституційної реформи, спрямованої на розвиток публічно-приватного партнерства, модульне оновлення освітніх програм за участі роботодавців та масове впровадження дуальної форми навчання, що поєднує теоретичну підготовку з практикою на виробництві.

1.2. Цифровізація ринку праці та поширення альтернативних форм зайнятості в Карпатському регіоні України

Цифровізація економіки суттєво трансформує характер зайнятості, змінює вимоги до професійних компетентностей та формує нові моделі організації праці. Поширення інформаційно-комунікаційних технологій, платформенної економіки, дистанційних форм зайнятості та цифрових сервісів сприяє появі альтернативних форматів трудової діяльності, серед яких самозайнятість, фриланс, платформна зайнятість, проектна робота та інші гнучкі моделі залучення робочої сили. Унаслідок цього змінюється структура регіональних ринків праці, посилюється роль цифрових навичок, а також зростає значення інноваційних форм економічної активності населення.

До сектору цифрової економіки віднесено види економічної діяльності, функціонування яких безпосередньо пов'язане зі створенням, обробленням, передаванням та використанням цифрових технологій, програмного забезпечення, інформаційних ресурсів і цифрового контенту. Зокрема, до цифрових галузей включено виробництво ІКТ-продукції та програмного забезпечення, телекомунікаційні та інформаційні послуги, діяльність у сфері комп'ютерного програмування і функціонування цифрових платформ, а також креативно-цифрові індустрії, що забезпечують створення та поширення цифрового контенту. Окрему групу формують професійні, наукові та освітні послуги, пов'язані з розробленням інноваційних технологій, аналітикою даних, формуванням цифрових компетентностей і підготовкою висококваліфікованих фахівців для потреб цифрової економіки.

Компаративний аналіз зайнятості у Карпатському регіоні та Україні підтвердив тезу про відносну стійкість регіональних ринків праці гірських територій та їх порівняно вищу адаптивність до соціально-економічних трансформацій, оскільки чисельність зайнятого населення у Карпатському регіоні упродовж 2014-2023 рр. зросла з 943,9 до 979,3 тис. осіб, тоді як в Україні загалом вона скоротилася на 15,6 % з 8,8 до 7,4 млн осіб.

Виявлені тенденції значною мірою зумовлені відносно стабільнішою безпековою ситуацією у західних регіонах України, а також перерозподілом трудових ресурсів унаслідок вимушеної міграції населення, релокації підприємств і виробничих потужностей та, відповідно, активізації підприємницької діяльності. Як результат, Карпатський регіон у проміжку 2014-2023 рр. поступово посилював свою роль у формуванні національної зайнятості та, на сьогоднішній день, вважається одним із важливих центрів акумуляції трудового потенціалу в Україні, зокрема у видах економічної діяльності з підвищеним рівнем цифровізації.

У 2014-2023 рр. сукупна чисельність зайнятих у цифрових секторах економіки зросла на 85 % з **39,6 тис. осіб у 2014 р. до 73,6 тис. осіб у 2023 р.** (рис. 4), що свідчить про значне розширення ролі цифрових секторів у формуванні регіональної структури зайнятості та посилення їх значення як джерела створення нових робочих місць. Найвищий рівень концентрації зайнятих у цифрових секторах спостерігався у Львівській області, на яку станом на 2023 рік припадає близько двох третин регіональної зайнятості у цих видах економічної діяльності (рис. 5). Регіон є провідним регіональним центром розвитку ІТ-індустрії, інформаційно-комунікаційних технологій та суміжних цифрових сервісів, формуючи ядро цифрової економіки Карпатського регіону, так як тут зосереджена значна частина людського капіталу, інноваційної інфраструктури та підприємницької активності у сфері цифрових індустрій, що визначає його домінантну роль у розвитку цифрового сектору та формуванні інноваційних форм економічної активності населення.

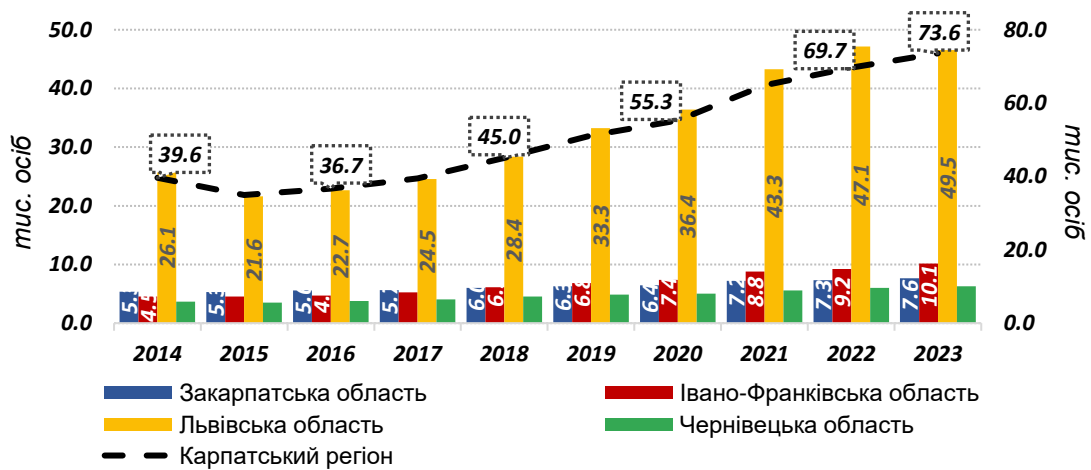


Рис. 4. Регіональні тенденції зайнятості у цифрових секторах економіки, Карпатський регіон України, 2014-2023 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Закарпатська, Івано-Франківська та Чернівецька області демонструють значно нижчі масштаби зайнятості у цифрових видах економічної діяльності порівняно з Львівською областю. Так, у 2023 р. у Закарпатській області чисельність зайнятих у цифрових секторах становила лише **7,6 тис. осіб**, в Івано-Франківській та Чернівецькій областях **10,1** та **6,4 тис. осіб**, що суттєво поступається показникам Львівської області (**49,5 тис. осіб**). При цьому упродовж 2014-2023 рр. простежувалася тенденція до **поступового зниження частки Закарпатської** (з 13,5 % до 10,4 %) та Чернівецької областей (з 9,3 % до 8,5 %) у структурі цифрової зайнятості Карпатського регіону та **помітного зростання її значення** у Львівській області до рівня 67,3 %.

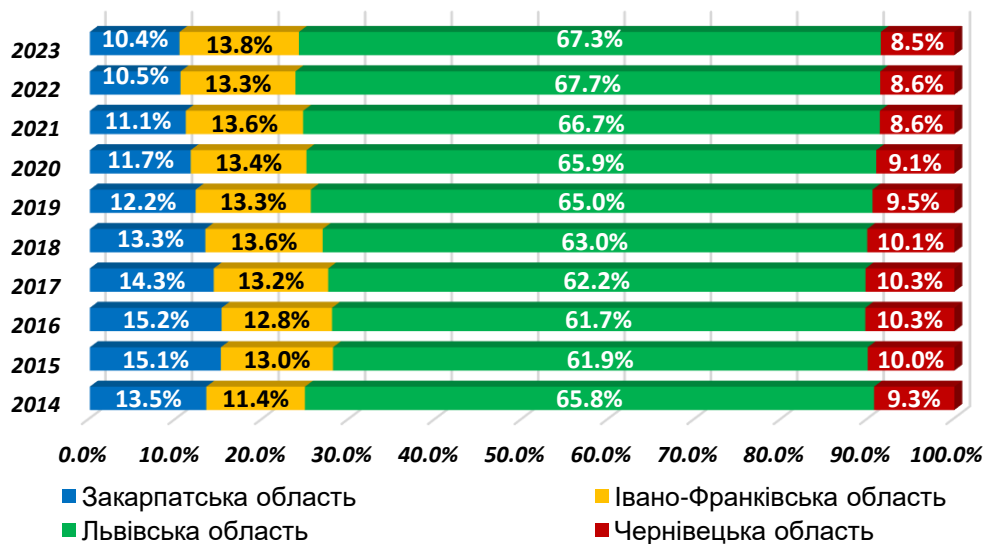


Рис. 5. Розподіл зайнятості у цифрових секторах економіки, Карпатський регіон України, 2014-2023 рр., %

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Значний розрив між Львівською та іншими областями Карпатського регіону свідчить про концентрацію цифрових видів діяльності у найбільш економічно розвинених центрах та недостатню *просторову дифузію* цифрових секторів у периферійних регіонах. Така диспропорція може бути зумовлена слабшим розвитком цифрової інфраструктури, обмеженою інвестиційною активністю, нижчою концентрацією ІТ-

компаній та інноваційного підприємництва, а також меншою інтеграцією регіональних економік у цифрові виробничі та сервісні ланцюги.

Окрім територіальної нерівномірності, тенденція структурного розширення цифрової зайнятості у більшості областей регіону залишається **відносно повільною**. Незважаючи на загальне зростання чисельності зайнятих у цифрових видах економічної діяльності, темпи цього процесу залишаються відносно стриманими у Закарпатській, Чернівецькій та Івано-Франківській областях (+1,8 %, +2,3 % та +2,6 % відповідно за період 2014-2023 рр.). Водночас за рахунок стрімкого зростання ролі Львівської області частка зайнятих у високодіджиталізованих видах економічної діяльності у 2014-2023 рр. у Карпатському регіоні таки зросла на **3,3 в.п.** (з **4,2 % до 7,5 %**), тоді як у середньому по Україні приріст становив лише **3,0 в.п.** (з **5,1 % до 8,0 %**) (рис. 6). Це свідчить про дещо вищу інтенсивність процесів цифровізації регіонального ринку праці гірських територій, а також про посилення ролі цифрово-інтенсивних секторів у формуванні структури зайнятості Карпатського регіону.

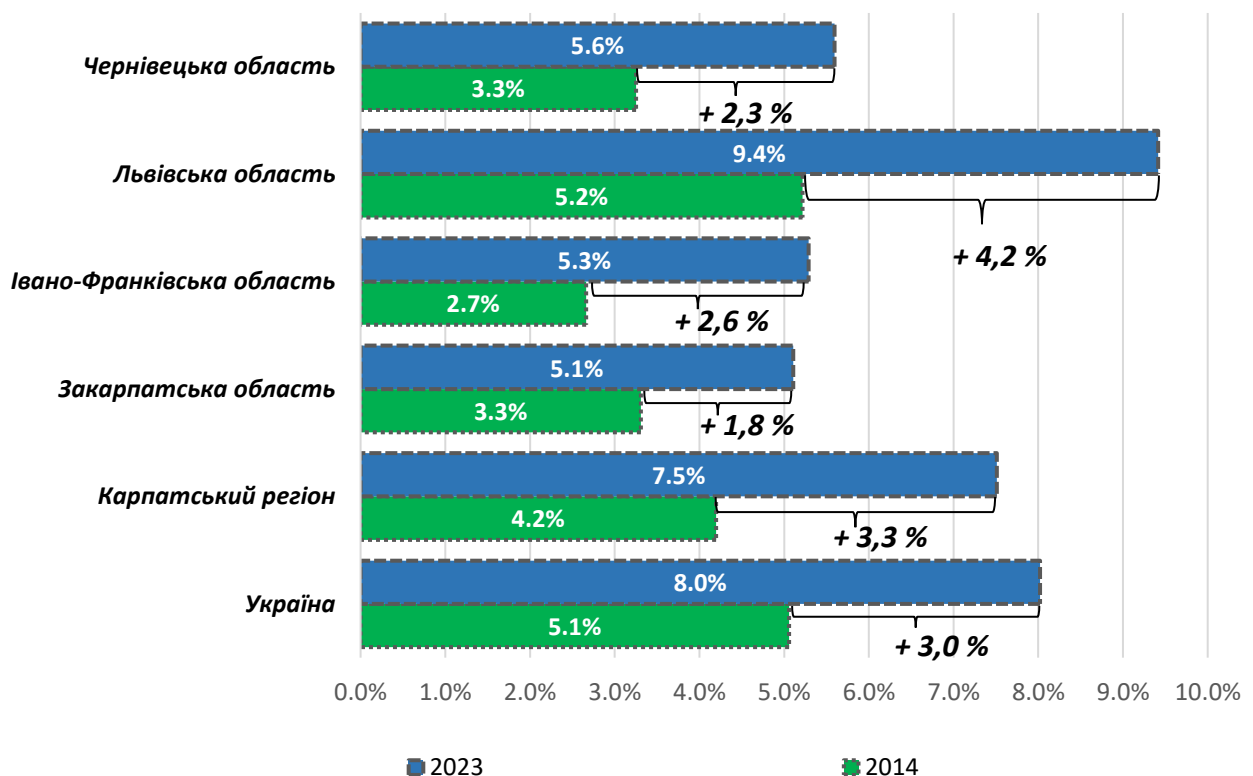


Рис. 6. Регіональна диференціація частки зайнятих у високодіджиталізованих видах економічної діяльності у 2014-2023 рр., %
Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України

Водночас надмірна територіальна концентрація зайнятості у цифрових секторах у межах Львівської області призводить до того, що **мультиплікативний ефект розвитку цифрової економіки як драйвера створення високотехнологічних робочих місць, підвищення продуктивності праці та модернізації структури зайнятості у межах усього Карпатського регіону залишається недостатньо реалізованим**. Унаслідок цього потенціал інноваційного оновлення регіональних ринків праці використовується не повною мірою, а процеси формування збалансованої цифрово-орієнтованої економічної структури регіону характеризуються значною територіальною асиметрією та уповільненими темпами дифузії цифрових видів економічної діяльності.

У структурному розрізі найвищий рівень зайнятості у цифрових секторах економіки Карпатського регіону стабільно припадає на **ІКТ-послуги та цифрові платформи**, частка яких упродовж досліджуваного періоду демонструє тенденцію до зростання і у 2023 р. становила дві третини від загальної чисельності зайнятих у цифрових видах економічної діяльності. Виявлені структурні зміни засвідчують встановлення **сервісно-орієнтованої моделі розвитку цифрової економіки Карпатського регіону**, у межах якої першочергове значення мають інформаційно-комунікаційні послуги, розроблення програмного забезпечення, функціонування цифрових платформ та інші форми цифрових сервісів. Водночас зі зростанням сервісного сегмента у структурі цифрової зайнятості до негативних структурних тенденцій слід віднести зменшення частки зайнятих у виробництві ІКТ на 1,8 в.п. (з 5,7 % до 3,9 %), **скорочення ролі професійних та науково-освітніх послуг цифрової економіки на 6,3 в.п. (з 15,9 % до 9,6 %) та зниження частки зайнятих у креативно-цифрових індустріях на 1,1 в.п. (з 11,0 % до 9,9 %).**

З одного боку, скорочення частки зайнятих у виробництві ІКТ відображає звуження технологічно-виробничого сегмента цифрової економіки та обмежений розвиток високотехнологічного виробництва, пов'язаного з виготовленням електронної техніки, комп'ютерного обладнання і телекомунікаційних пристроїв й може бути зумовлена недостатнім рівнем інвестицій у виробничу інноваційну інфраструктуру, обмеженою інтеграцією підприємств регіону у глобальні ланцюги створення доданої вартості у сфері високих технологій, а також переорієнтацією економічної активності на сегмент аутсорсингових ІТ-послуг. З іншого, зниження рівня зайнятості у сфері професійних та науково-освітніх послуг цифрової економіки, а також їх порівняно незначна частка у загальній структурі цифрової зайнятості свідчать про обмежену інституційну спроможність регіональних інноваційних систем областей Карпатського регіону забезпечувати масштабування науково-дослідної діяльності, ефективну комерціалізацію результатів наукових розробок та відтворення висококваліфікованого людського капіталу для цифрових індустрій, зокрема через недостатню інтегрованість освітньої системи у процеси цифрової трансформації регіональної економіки.

За таких умов важливого значення набуває аналіз **альтернативних форм зайнятості**, які дедалі активніше формуються у межах цифрової економіки та виступають одним із механізмів адаптації регіональних ринків праці до технологічних інновацій. Насамперед йдеться про **самозайнятість, фриланс, індивідуальне цифрове підприємництво та діяльність фізичних осіб-підприємців**, які у діджиталізованих сегментах економіки формують гнучкі моделі організації трудової діяльності та сприяють розширенню можливостей участі населення у нових сегментах ринку праці.

Протягом 2014-2023 рр. у Карпатському регіоні України (рис. 7) простежувалась тенденція до нарощення масштабів самозайнятості у цифрових секторах економіки, так як чисельність ФОП у цих видах діяльності зросла з 20,2 до 55,6 тис. осіб, а частка ФОП у цифрових галузях збільшилась з 51 % до 75,6 %, що значно перевищує відповідний показник по Україні (64,9 %). Регіональна структура самозайнятості у діджиталізованих видах економічної діяльності характеризується високою територіальною концентрацією у Львівській області, де зосереджена найбільша кількість самозайнятих у сфері цифрової економіки – 39,4 тис. осіб, або близько 71 % їх загальної чисельності у Карпатському регіоні. Відтак, Львівська область завдяки вищому рівню розвитку інформаційно-комунікаційної інфраструктури, концентрації ІТ-компаній, наявності потужної освітньо-наукової бази та сформованій екосистемі цифрового підприємництва виступає провідним осередком розвитку ІТ-фрилансу,

цифрового підприємництва та індивідуальної професійної діяльності у сфері інформаційно-комунікаційних технологій.

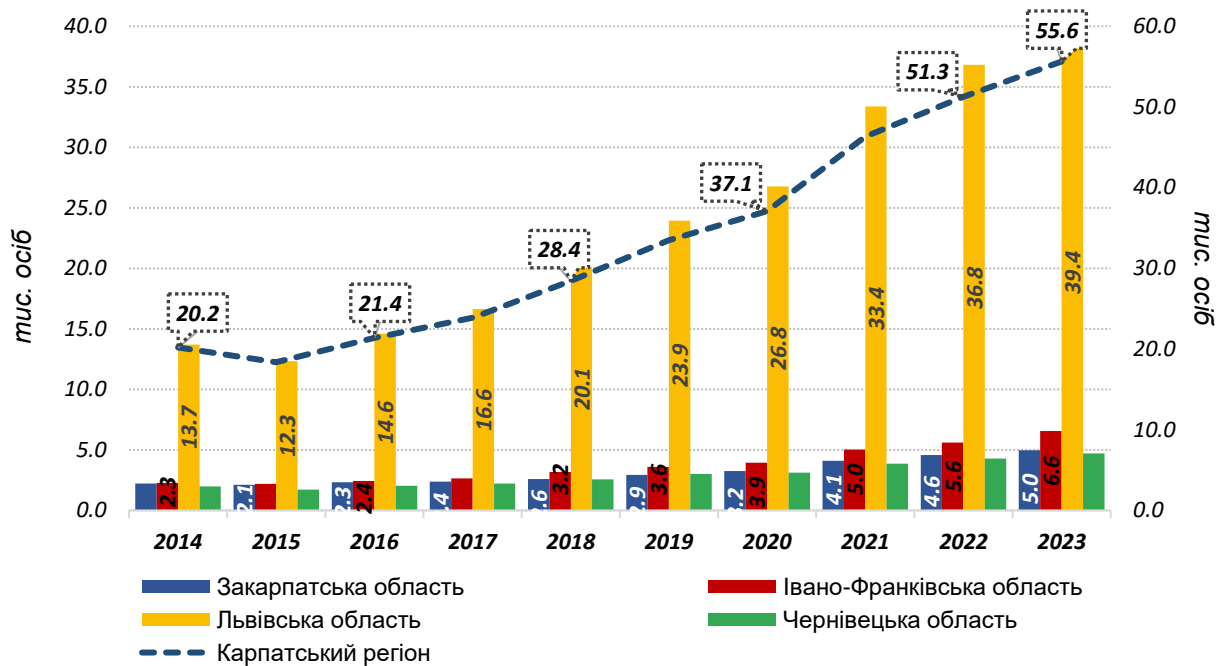


Рис. 7. Регіональні тенденції самозайнятості у цифрових секторах економіки Карпатського регіону України, 2014-2023 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України

Водночас незначні масштаби самозайнятості в Івано-Франківській, Чернівецькій та Закарпатській областях, а також суттєва поляризація їх значень порівняно зі Львівською областю поглиблюють наявні територіальні диспропорції розвитку альтернативних форм зайнятості. Унаслідок цього формування цифрового сегмента ринку праці в межах Карпатського регіону набуває виразно асиметричного характеру, що стримує просторове поширення цифрового підприємництва, обмежує розвиток гнучких моделей трудової діяльності та звужує можливості більш збалансованої інтеграції регіональних ринків праці у процеси цифрової трансформації економіки Карпатського регіону та України.

У Львівській області сформувалося потужне середовище ІТ-компаній, технологічних стартапів, освітніх програм та інноваційних ініціатив. Львів поступово перетворюється на один із системоформуючих центрів розвитку цифрової економіки Карпатського регіону, де функціонують ІТ-кластери, інноваційні лабораторії, центри підготовки фахівців у сфері програмування, штучного інтелекту та аналітики даних. Разом з тим важливим завданням регіональної політики є поширення подібних практик на інші області Карпатського регіону. Для цього доцільним є створення міжрегіональної мережі інноваційних центрів, запровадження спільних програм підтримки стартапів, а також розвиток цифрових платформ співпраці між підприємствами та науковими установами різних областей регіону.

Зокрема, в Івано-Франківській області значний потенціал має розвиток цифрових індустрій у поєднанні з туристично-рекреаційним сектором, що створює можливості для формування нових видів цифрових сервісів, розвитку креативних індустрій, цифрового маркетингу, онлайн-платформ бронювання туристичних послуг, а також створення цифрових продуктів у сфері культурної спадщини та туристичної інфраструктури. Важливим напрямом може стати формування креативно-цифрових

кластерів, що об'єднуюватимуть підприємства туристичного бізнесу, ІТ-компанії та дизайнерські студії з метою розроблення нових цифрових рішень для розвитку туристичної індустрії Карпат.

У Закарпатській області перспективним напрямом є розвиток транскордонних цифрових кластерів і посилення співпраці з країнами Європейського Союзу у сфері ІТ-аутсорсингу, цифрових послуг та інноваційного підприємництва. Географічне розташування області створює сприятливі умови для формування спільних технологічних проєктів із сусідніми регіонами Словаччини, Угорщини та Румунії. У цьому контексті доцільним є створення транскордонних центрів інновацій, цифрових лабораторій, а також залучення міжнародних інвестицій у розвиток ІТ-сервісів та технологічних компаній.

Чернівецька область має значний потенціал для розвитку освітніх та дослідницьких центрів підготовки фахівців для цифрової економіки. Розширення освітніх програм у сфері програмування, кібербезпеки, цифрової аналітики, електронної комерції та цифрового маркетингу може стати важливим фактором формування кадрового потенціалу для регіонального ІТ-сектору. Доцільним є створення регіональних центрів підготовки ІТ-спеціалістів, лабораторій штучного інтелекту та центрів досліджень цифрових технологій при університетах.

1.3. Сценарії трансформації ринку праці регіону: результати експертного опитування бізнесу

Трансформація ринку праці Львівської області відбувається під впливом масштабних воєнних, демографічних, міграційних та економічних змін. Це проявляється у посиленні кадрового дефіциту, зміні структури зайнятості, мобілізаційному навантаженні, зростанні трудової мобільності населення та підвищенні потреби бізнесу у нових професійних і цифрових компетенціях. Проблемність ситуації посилюється тим, що Львівська область в умовах війни виконує функції гуманітарного, логістичного, економічного та трудових ресурсів центру. Регіон акумулює значну частину ВПО, релокованого бізнесу та підприємницької активності, що водночас створює додаткове навантаження на місцевий ринок праці й посилює потребу в узгодженні попиту та пропозиції робочої сили. Недостатньо дослідженим залишається питання не лише кількісних змін зайнятості, а й ділових очікувань підприємств, їхніх адаптаційних стратегій, кадрових ризиків і потреб у нових компетенціях.

Емпіричну основу дослідження становлять результати анкетного опитування 114 підприємств Львівської області, що репрезентують різні масштаби бізнесу, види економічної діяльності та територіальну локалізацію в межах регіону. Формування вибірки здійснювалося за принципом стратегічного, або квотного, добору, що дало змогу зосередити увагу на тих групах підприємств, які відіграють найбільш помітну роль у формуванні попиту на працю та забезпеченні зайнятості населення.

До вибірки увійшли **55 малих підприємств, 37 середніх підприємств та 22 великі підприємства**. Така структура дозволяє порівняти адаптаційні стратегії різних сегментів бізнесу, зокрема щодо зміни чисельності зайнятих, дефіциту кадрів, інструментів залучення працівників, інвестицій у людський капітал і трансформації вимог до професійних компетенцій. Особливістю вибірки є значне представлення великого бізнесу: опитування охопило понад половину великих підприємств регіону, що підвищує достовірність висновків щодо їхньої поведінки на ринку праці. Водночас

дані щодо середніх і малих підприємств дають змогу ідентифікувати типові тенденції, проблемні зони та відмінності у реакціях бізнесу на кадрові, міграційні, мобілізаційні й економічні виклики.

Мета дослідження полягає у виявленні особливостей трансформації ринку праці Львівської області в умовах війни, міграційних процесів, кадрового дефіциту та структурних змін економіки через призму ділових очікувань і поведінкових моделей підприємств, а також у визначенні ключових викликів, ризиків і механізмів адаптації бізнесу до нових умов функціонування.

Результати опитування засвідчили, що регіональний ринок праці Львівської області перебуває у фазі складної адаптивної трансформації, яка проявляється не лише у зміні чисельності зайнятих, а й у перегляді підприємствами моделей організації праці, кадрової політики, вимог до компетенцій та інструментів утримання персоналу. За підсумками обстеження встановлено, що найбільша частка респондентів зберегла чисельність працівників у межах відхилення $\pm 5\%$, однак значна частина бізнесу зафіксувала скорочення персоналу, передусім у межах 10-20 % (рис. 8). Це свідчить про неоднорідний характер впливу війни на підприємства: частина бізнесу стабілізувала кадровий склад, тоді як інша частина була змушена оптимізувати зайнятість під впливом мобілізації, міграції, економічної нестабільності та зміни ринків збуту.

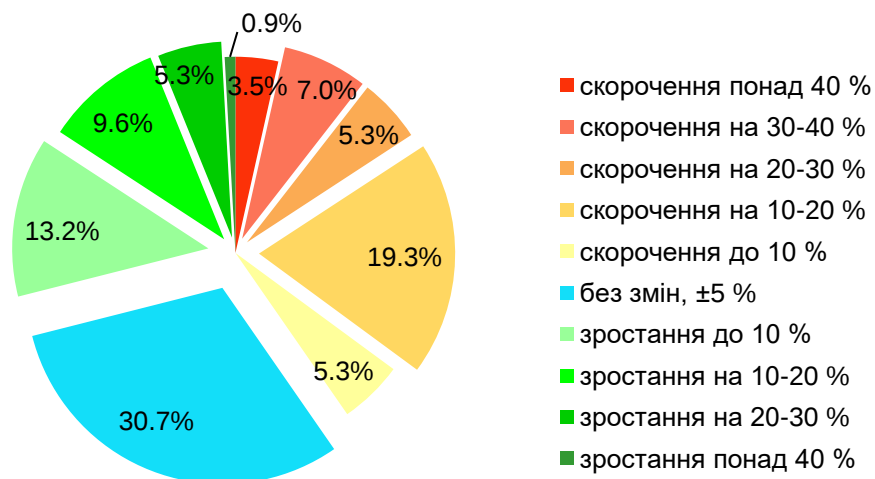


Рис. 8. Зміна загальної чисельності зайнятих на підприємствах, Львівська область, 2022-2025 рр.

Помітною тенденцією стала зміна внутрішньої організації праці. Підприємства дедалі частіше компенсують кадровий дефіцит через перерозподіл функціональних обов'язків між наявними працівниками, поєднання кількох посадових ролей, зростання інтенсивності праці та розширення зони відповідальності персоналу (рис. 9). Найбільш виражено це проявляється у великих і середніх підприємствах, де складність виробничих та управлінських процесів потребує не лише кількісного забезпечення кадрами, а й більшої гнучкості працівників.

Дослідження підтвердило, що головними чинниками трансформації ринку праці є мобілізація чоловіків працездатного віку, зменшення чисельності молоді на ринку праці, зовнішня міграція робочої сили, економічна нестабільність, цифровізація та автоматизація виробничих і управлінських процесів. У сукупності ці чинники формують нову ситуацію для бізнесу, за якої кадрова проблема має не тимчасовий, а структурний характер.

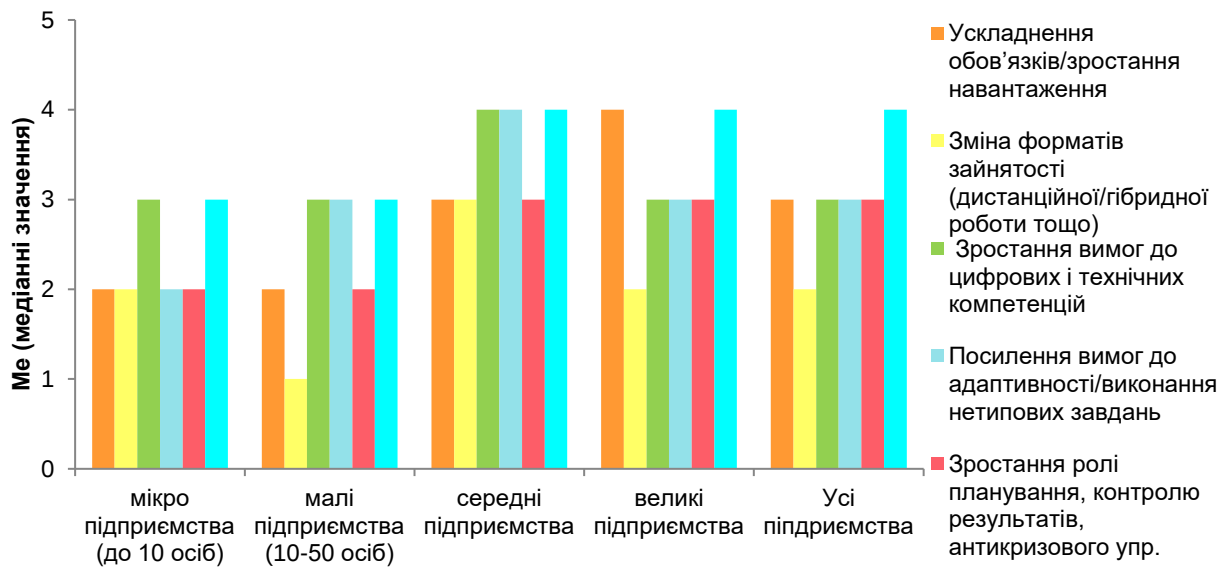


Рис. 9. Типи змін (у функціях, форматах зайнятості та вимогах до компетенцій кадрів), які були найбільш відчутними для підприємств протягом останніх 2-3 років, Львівська область

Примітка: оцінка здійснювалася за інтенсивністю впливу, де 0 – зміни відсутні, 5 – дуже сильні зміни.

Результати дослідження показують, що після початку повномасштабної війни підприємства Львівської області не здійснили радикального переходу до принципово нових форматів організації праці. Базовою формою залишилася стандартна повна зайнятість з офісною або виробничою присутністю працівників. Це пояснюється структурою регіонального бізнесу, де значну роль відіграють виробництво, торгівля, будівництво, логістика та інші види діяльності, які потребують фізичної присутності персоналу на робочому місці. Водночас війна посилила потребу підприємств у гнучкіших організаційних рішеннях. Порівняно з довоєнним періодом зросло використання гнучкого графіка, часткової зайнятості, позмінної та ротаційної організації праці (рис. 10). Такі зміни стали реакцією на кадровий дефіцит, мобілізацію працівників, міграційні втрати, нестабільність виробничих процесів та необхідність швидше адаптуватися до коливань попиту.

Дистанційна та гібридна зайнятість не стали домінуючими форматами для більшості підприємств. Їх поширення залишилося обмеженим, оскільки значна частина робіт у реальному секторі, сфері послуг, логістиці та виробництві не може бути повністю переведена в онлайн-режим. Водночас ці формати зберегли значення для управлінських, адміністративних, ІТ, комунікаційних і частини сервісних функцій. Простежується поширення проєктної, контрактної та платформної зайнятості, однак її роль залишається допоміжною. Підприємства використовують такі формати переважно для виконання окремих завдань, залучення зовнішніх фахівців або компенсації нестачі штатного персоналу.

Найбільш дефіцитними для підприємств визначено кваліфіковані робітничі професії, інженерно-технічних працівників, фахівців з логістики та продажів, ІТ- і цифрових спеціалістів, а також фахівців середньої ланки. Це вказує на подвійний розрив на ринку праці: з одного боку, бракує працівників для базових виробничих і технічних функцій, з іншого, зростає потреба у фахівцях, здатних забезпечувати цифровізацію, управління, логістику, експортну діяльність і адаптацію бізнесу до нестабільного середовища.

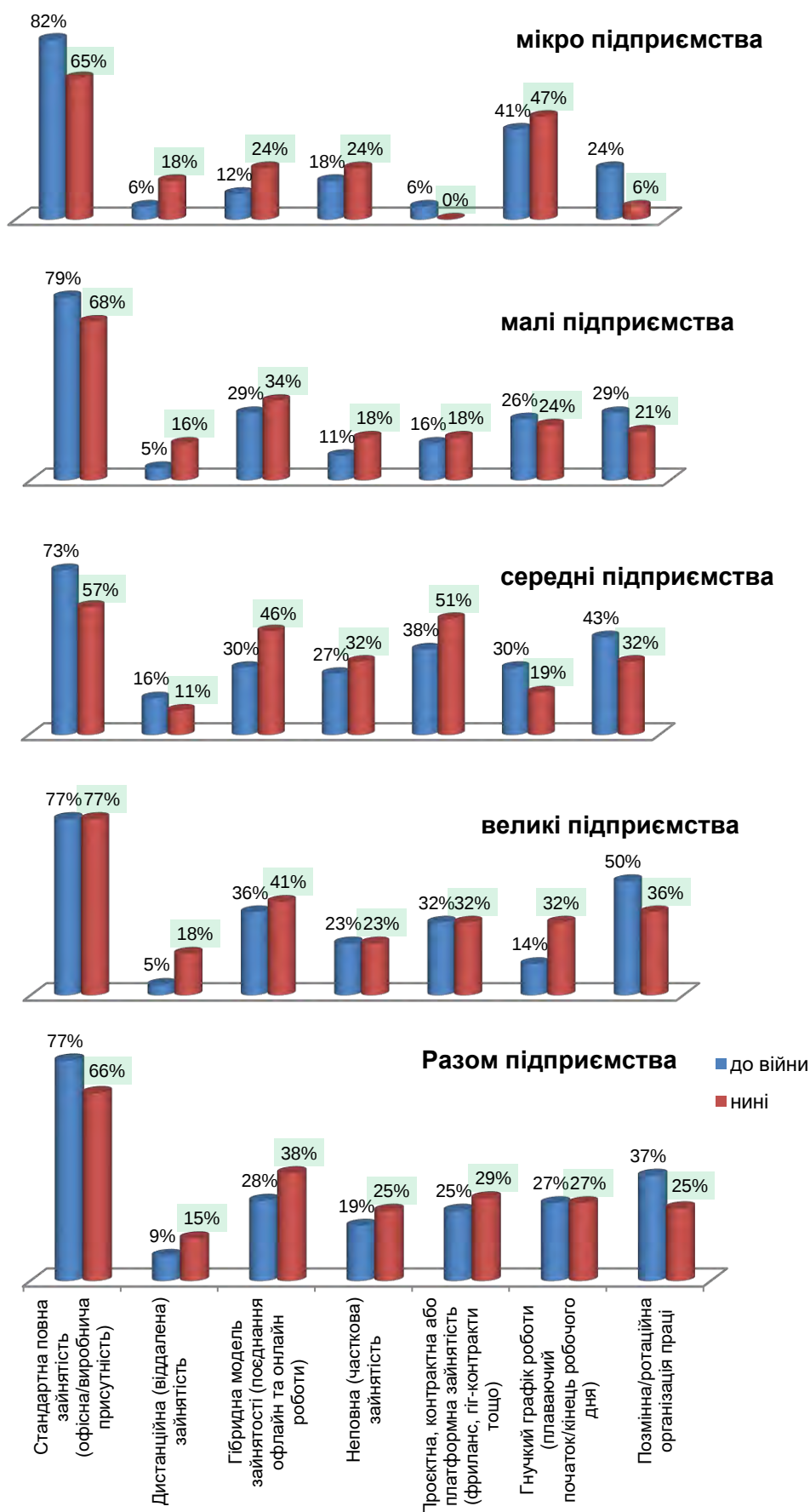


Рис. 10. Форми організації праці, які найчастіше використовувались на підприємствах до повномасштабної війни та нині, Львівська область

Окремим результатом є фіксація зміни попиту на професійні компетенції. Найбільше зростає значення цифрових та ІТ-компетенцій, навичок роботи з інструментами штучного інтелекту, аналітичного і стратегічного мислення, комунікаційних навичок, емоційного інтелекту, кризового менеджменту, мультифункціональності та гнучкості (табл. 4). Це свідчить про перехід до моделі працівника, який здатний швидко адаптуватися, виконувати нетипові завдання, працювати з цифровими інструментами та брати участь у прийнятті рішень в умовах невизначеності.

Таблиця 4

Зміна попиту на професійні компетенції на ринку праці за різними видами діяльності, Львівська область

Компетенції	Відповіді, %						
	-3	2	-1	0	1	2	3
Цифрові та ІТ-компетенції	3	6	5	27	3	19	17
Навички роботи з ШІ	1	4	5	32	1	20	17
Мультифункціональність і гнучкість	0	1	4	29	4	25	18
Управління ризиками, кризовий менеджмент	0	1	4	33	2	21	18
Тайм-менеджмент	1	1	5	29	5	26	12
Здатність до креативності	0	2	1	25	8	24	21
Комунікаційні навички та ефективна командна взаємодія	1	1	2	18	24	30	25
Емоційний інтелект	1	2	4	17	6	31	20
Аналітичні і стратегічні компетенції	0	2	4	16	6	35	18

Примітка: **Мо** – модальні значення; **Ме** – медіанні значення, в інших випадках Ме збігаються з Мо.

Розподіл відповідей: -3 – суттєве зниження, 0 – змін немає, +3 – суттєве зростання.

Підприємства застосовують різні інструменти адаптації до кадрового дефіциту. Найпоширенішими є перерозподіл обов'язків між наявними працівниками, підвищення оплати праці та нематеріальна мотивація, набуття статусу критично важливого підприємства для бронювання працівників, залучення осіб старших вікових груп, автоматизація процесів, а також розширення участі жінок у професіях, які раніше вважалися переважно чоловічими (табл. 5). Водночас інклюзивні практики зайнятості, співпраця з освітніми закладами та залучення молоді без досвіду використовуються менш системно, що вказує на наявність резервів для розвитку кадрової політики. Так, великі підприємства частіше застосовують комплексні інструменти адаптації: бронювання, автоматизацію, співпрацю з освітніми установами, залучення жінок і старших працівників. Середні підприємства демонструють найбільш збалансовану модель реагування, поєднуючи кадрове утримання, навчання та пошук нових працівників. Малий бізнес частіше діє ситуативно, орієнтуючись на гнучкість, неформальні канали пошуку персоналу та внутрішній перерозподіл функцій.

Традиційні інституційні канали пошуку кадрів не повністю задовольняють потреби бізнесу. Підприємства активно використовують інтернет-платформи, власні вебсторінки, місцеві групи, чати, рекрутингові компанії та неформальні канали через трудові колективи. Це свідчить про фрагментованість системи добору персоналу та недостатню ефективність сталих механізмів узгодження попиту бізнесу з пропозицією робочої сили.

Таблиця 5

Інструменти адаптації підприємств до змін на ринку праці, зокрема дефіциту кадрів, Львівська область, %

Інструменти	Групи підприємств за кількістю працівників				Всього
	мікро	малі	середні	великі	
Перерозподіл і поєднання функціональних обов'язків між наявними працівниками	76	50	43	59	54
Підвищення рівня оплати праці та/або застосування нематеріальних інструментів мотивації	53	37	57	55	49
Набуття підприємством статусу критично важливого, що забезпечило можливість бронювання	6	34	59	64	44
Передача частини виробничих процесів або функцій на аутсорсинг, зокрема заміщення власного виробництва	24	21	35	41	30
Залучення працівників старших вікових груп (60+) для виконання окремих видів робіт	47	26	43	50	39
Розширення участі жінок у професіях, що традиційно вважалися «чоловічими»	12	16	22	45	23
Автоматизація та оптимізація виробничих і управлінських процесів, зокрема зі застосуванням цифрових рішень	12	16	30	45	25
Скорочення обсягів діяльності або тимчасова консервація окремих напрямів унаслідок дефіциту кадрів	24	16	27	23	22
Укладання договорів про співпрацю із закладами вищої освіти та закладами професійної освіти з метою підготовки кадрів	0	13	32	23	19
Запровадження інклюзивних практик зайнятості (працевлаштування ВПО, людей з інвалідністю, ветеранів)	6	18	22	23	18
Залучення молоді та осіб без попереднього досвіду роботи з подальшим професійним навчанням і наставництвом	24	26	19	18	22

Результати дослідження засвідчили, що інвестування у розвиток людського капіталу поступово набуває для підприємств Львівської області прикладного значення як інструмент подолання кадрового дефіциту та адаптації до структурних змін ринку праці (рис. 11). Водночас такі інвестиції мають нерівномірний характер: частина підприємств реалізує системні програми навчання й підвищення кваліфікації персоналу, тоді як інші обмежуються вибірковими або епізодичними заходами. Це свідчить про різний рівень інституційної зрілості бізнесу у сфері управління людським капіталом.

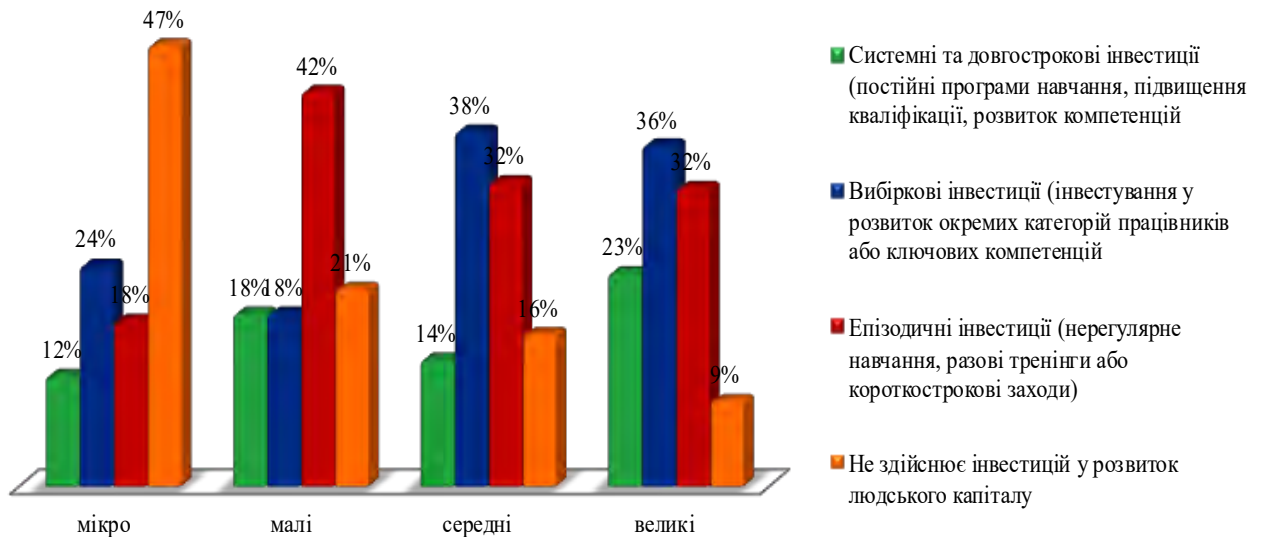


Рис. 11. Інвестиції підприємств у розвиток людського капіталу, Львівська область

Найпоширенішими інструментами набуття нових компетенцій є внутрішнє навчання, наставництво, стажування, короткострокові курси, онлайн-навчання та зовнішні професійні тренінги (рис. 12). Такі практики дають змогу підприємствам швидко реагувати на поточні кадрові потреби. Водночас співпраця із закладами вищої та професійної освіти, дуальна підготовка й довгострокові освітні програми залишаються недостатньо поширеними, що обмежує можливості системного узгодження підготовки кадрів із реальними запитами бізнесу.



Рис. 12. Інструменти підвищення кваліфікації і набуття додаткових/нових компетенцій, які найчастіше використовувалися підприємствами у Львівській області

Оцінювання ризиків трансформації регіонального ринку праці у середньостроковій перспективі показало, що найбільші загрози підприємства пов'язують із подальшим кадровим дефіцитом, відтоком працівників за кордон, мобілізаційними процесами, нестачею кваліфікованих фахівців та невідповідністю наявних компетенцій потребам виробництва й управління. Отже, ключовим обмеженням розвитку регіонального ринку праці є не лише кількісна нестача працівників, а й якісний розрив між структурою пропозиції робочої сили та потребами підприємств.

У середньостроковій перспективі домінує очікування сценарію адаптивної стабілізації. Підприємства здебільшого не прогнозують різкого розширення або критичного згорання зайнятості, а орієнтуються на збереження кадрового ядра за одночасної зміни функціональних обов'язків, форматів зайнятості та вимог до компетенцій (рис. 13). Такий сценарій відображає прагнення бізнесу пристосуватися до тривалої нестабільності без втрати операційної спроможності.

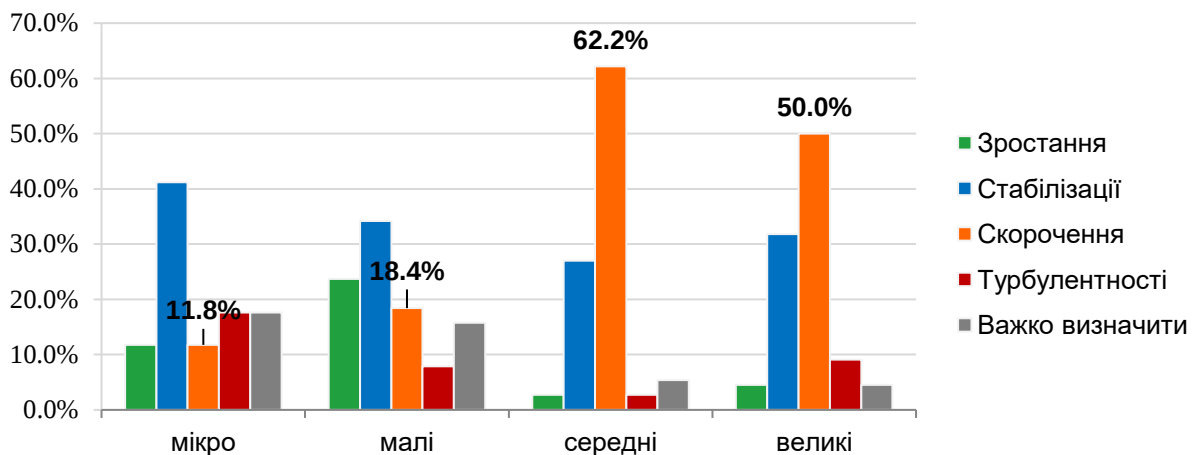


Рис. 13. Сценарії трансформації ринку праці, які є найбільш ймовірними для підприємств регіону в середньостроковій перспективі

Найбільш ефективними інструментами трансформації ринку праці респонденти визначають професійну перепідготовку, компенсацію витрат роботодавців на навчання працівників, розвиток дуальної та практикоорієнтованої освіти, цифрові платформи пошуку персоналу, податкові стимули для збереження робочих місць і підтримку автоматизації бізнесу, що засвідчує потребу в поєднанні освітніх, фінансових, цифрових та інституційних механізмів регулювання ринку праці.

Участь підприємств у транскордонному ринку праці поки що не має масового характеру, однак окремі форми міжнародної взаємодії поступово набувають значення. Йдеться передусім про дистанційну співпрацю з іноземними фахівцями, участь у міжнародних проектах, кооперацію з іноземними роботодавцями та освітніми установами. Для Львівської області цей напрям має стратегічний потенціал, зважаючи на прикордонне розташування регіону, наявність міграційних зв'язків і поступову інтеграцію місцевого бізнесу в європейські економічні мережі.

Відтак, трансформація регіонального ринку праці Львівської області має переважно адаптаційний характер і супроводжується посиленням ролі людського капіталу, професійного навчання, гнучких моделей зайнятості та інституційної взаємодії бізнесу з освітнім середовищем. Ключовими умовами подальшої стабілізації ринку праці є збереження кадрового ядра підприємств, подолання професійно-кваліфікаційних дисбалансів, розвиток практикоорієнтованої підготовки кадрів і формування ефективних механізмів підтримки роботодавців у процесі адаптації до воєнних та повоєнних викликів.

2. КОНЦЕПЦІЯ ПОДОЛАННЯ ВИКЛИКІВ І ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ

В умовах повномасштабної війни та формування засад повоєнного відновлення України особливої актуальності набуває питання трансформації регіональних ринків праці. Області Карпатського регіону України (Львівська, Івано-Франківська, Закарпатська та Чернівецька) характеризуються відносно високим рівнем безпекової стабільності, що зумовило їх роль як тилових територій, центрів внутрішньої міграції та концентрації економічної активності у воєнний період. Водночас саме ці регіони стикаються з комплексом нових і загострених викликів на ринку праці, що потребує системної та скоординованої регіональної політики. У цьому контексті необхідним є ухвалення та практична реалізація Концепції (регіональної політики) подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону України (рис. 14).

Демографічні та міграційні трансформації є одним із ключових чинників зміни параметрів регіонального ринку праці. Карпатський регіон упродовж 2022–2025 рр. став одним з основних напрямів внутрішнього переміщення населення, що призвело до різкого зростання чисельності ВПО, особливо у великих містах і приміських громадах. Це посилює конкуренцію за робочі місця у сфері послуг, торгівлі, освіти та охорони здоров'я, водночас актуалізувавши проблему обмеженої пропозиції житла та доступної соціальної інфраструктури. Паралельно з цим зберігається високий рівень зовнішньої трудової міграції, характерний для регіону ще з довоєнного періоду, що спричиняє тривале вимивання працездатного населення та дефіцит кадрів у низці базових галузей. Потенціал реєміграції, зокрема повернення кваліфікованих працівників і підприємців, наразі використовується обмежено через нестачу стабільних робочих місць, інституційних гарантій.

Дефіцит і надлишок робочої сили за професійно-кваліфікаційною ознакою формують одну з ключових дисфункцій ринку праці регіону. За умов загального скорочення трудового потенціалу одночасно спостерігається дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів, інженерно-технічних спеціалістів, медичних працівників, педагогів і фахівців технічного профілю. Натомість у низці сегментів ринку праці зберігається надлишок працівників з гуманітарною освітою та обмеженими можливостями працевлаштування за фахом. Невідповідність між системою професійної освіти та реальними потребами економіки поглиблює структурне безробіття і стримує підвищення продуктивності праці. Інституційні та інфраструктурні обмеження зумовлюють низьку адаптивність ринку праці Карпатського регіону до нових викликів і загроз.

Видається доцільним в якості місії Концепції визначити створення умов для формування стійкого, інклюзивного та конкурентоспроможного ринку праці Карпатського регіону, здатного забезпечити продуктивну зайнятість населення, ефективне використання трудового потенціалу та підвищення якості життя в умовах повоєнного відновлення і європейської інтеграції України. Реалізація місії передбачає поєднання економічних, соціальних і територіальних пріоритетів розвитку, орієнтацію на довгострокову відтворюваність людського капіталу, а також дотримання принципів резиліентності й адаптивності, інклюзивності і соціальної згуртованості, територіальної справедливості, партнерства та багаторівневого врядування.

Передумови розробки Концепції; нормативно-правові підстави реалізації; просторове охоплення; коротко-, середньо-, довгостроковий горизонт реалізації; зв'язок з національними та регіональними стратегічними документами



Соціально-економічний контекст і виклики ринку праці регіону

- ☑ демографічні та міграційні трансформації (ВПО, реєміграція, трудова міграція);
- ☑ структурні деформації зайнятості внаслідок війни;
- ☑ територіальна асиметрія ринку праці (гірські, прикордонні, урбанізовані громади);
- ☑ дефіцит і надлишок робочої сили за професійно-кваліфікаційною ознакою;
- ☑ інституційні та інфраструктурні обмеження розвитку зайнятості.



Стратегічна візія трансформації ринку праці регіону

Місія Концепції; Базові принципи реалізації (резилієнтність і адаптивність, інклюзивність і соціальна згуртованість, територіальна справедливність, партнерство та багаторівневе врядування); Цільова модель ринку праці Карпатського регіону у повоєнний період



Мета, завдання та цільові групи Концепції

Стратегічна мета; Завдання; Пріоритетні цільові групи: ветерани та члени їхніх сімей; внутрішньо переміщені особи; молодь та випускники закладів освіти; жінки; особи з інвалідністю; населення гірських та депресивних територій; повернуті трудові мігранти



Пріоритетні напрями трансформації ринку праці регіону

1. **Кон'юнктурна** – відновлення та створення робочих місць у секторах повоєнного зростання
2. **Якісна** – перепрофілювання та підвищення кваліфікації робочої сили; розвиток підприємництва та самозайнятості
3. **Транскордонна** – реалізація потенціалу транскордонних ринків праці
4. **Цифрова** – цифровізація ринку праці та нові форми зайнятості
5. **Адаптаційна** – інтеграція людського потенціалу ВПО та ветеранів, балансування внутрішньої та зовнішньої міграції



Інструменти та механізми реалізації Концепції

Організаційно-інституційні; фінансово-економічні; освітньо-кадрові; інформаційно-аналітичні та цифрові; публічно-приватне партнерство та міжрегіональна кооперація; залучення міжнародної технічної допомоги та донорських програм



Очікувані результати та індикатори ефективності

Соціально-економічні результати; ключові кількісні та якісні індикатори; регіональні та територіальні ключові індикатори; узгодження з цілями сталого розвитку та європейськими стандартами



Система управління, моніторингу та оцінювання

Суб'єкти реалізації Концепції; координаційні механізми; система моніторингу та звітності; оцінка ризиків та механізми коригування; громадський контроль та залучення стейкхолдерів



Вплив на відновлення та розвиток Карпатського регіону

Посилення резилієнтності регіональної економіки; зміцнення людського капіталу; зменшення соціально-територіальних диспропорцій; формування довгострокової стійкості конкурентоспроможності регіону

Рис. 14. Структура Концепції подолання викликів і трансформації ринку праці Карпатського регіону України

Джерело: авторська розробка

Цільова модель ринку праці Карпатського регіону у повоєнний період передбачає формування економічно активного, структурно збалансованого та інноваційно орієнтованого ринку праці. У цій моделі ключовими характеристиками є переважання продуктивної зайнятості, зростання частки висококваліфікованих і технологічних робочих місць, зменшення масштабів неформальної та сезонної зайнятості. Модель передбачає інтеграцію ринку праці з системою освіти, інноваційною інфраструктурою та регіональними ланцюгами створення доданої вартості. Карпатський регіон розглядається як простір формування людського капіталу європейського рівня, де ринок праці виконує не лише економічну, а й соціально-інтеграційну функцію, сприяючи довгостроковій стійкості та конкурентоспроможності регіону в повоєнній Україні.

Формування ефективної регіональної політики трансформації ринку праці Карпатського регіону України потребує чіткого визначення стратегічної мети, системи завдань і пріоритетних цільових груп. Це дозволяє забезпечити фокусованість заходів Концепції, узгодженість інструментів її реалізації та орієнтацію на найбільш уразливі й водночас перспективні сегменти трудового потенціалу регіону.

Пріоритетні цільові групи Концепції визначаються з урахуванням специфіки соціально-економічної ситуації Карпатського регіону та наслідків війни. Особливу увагу слід приділити ветеранам та членам їхніх сімей, для яких актуальними є питання професійної реінтеграції, психологічної підтримки, перекваліфікації та створення гідних робочих місць. Важливою цільовою групою є ВПО, інтеграція яких у регіональний ринок праці має здійснюватися з урахуванням їхнього професійного досвіду, житлових і соціальних обмежень. Окремий акцент у Концепції необхідно зробити на молоді та випускниках закладів освіти, які стикаються з обмеженим доступом до першого робочого місця та ризиком трудової міграції. Жінки, зокрема ті, що поєднують зайнятість із сімейними обов'язками, потребують розширення можливостей гнучкої зайнятості та професійного розвитку. Особи з інвалідністю розглядаються як важливий, але недостатньо залучений сегмент ринку праці, інтеграція якого потребує адаптації робочих місць і інституційних механізмів підтримки.

Трансформація ринку праці Карпатського регіону України в умовах повоєнного відновлення потребує комплексного підходу, що поєднує реагування на поточні кон'юнктурні зміни, довгострокове підвищення якості людського капіталу та адаптацію до нових просторових і технологічних реалій. Відтак, пріоритетні напрями трансформації ринку праці мають забезпечити синергію економічного зростання, соціальної інклюзії та територіальної збалансованості розвитку регіону. Саме тому йдеться про наступні компоненти трансформації регіонального ринку праці:

1. *Кон'юнктурна трансформація*, яка головно проявляється у відновленні та створенні робочих місць у секторах повоєнного зростання. Кон'юнктурний напрям трансформації ринку праці спрямований на оперативне відновлення зайнятості та формування нових робочих місць у секторах, що демонструють або потенційно здатні демонструвати зростання у повоєнний період. Для Карпатського регіону такими секторами є будівництво та відновлення інфраструктури, деревообробна і меблева промисловість, логістика, агропереробка, енергетика з акцентом на відновлювані джерела, туризм і рекреаційні послуги, а також соціальні та гуманітарні сервіси. Реалізація цього напрямку передбачає стимулювання інвестиційної активності, підтримку релокованого бізнесу, розвиток індустріальних і технологічних парків, а також узгодження регіональної політики зайнятості з програмами відбудови. Важливим є забезпечення швидкого залучення робочої сили до відновлювальних процесів із дотриманням стандартів гідної праці.

2. *Якісна трансформація* як перепрофілювання, підвищення кваліфікації та розвиток підприємництва. Якісна трансформація ринку праці орієнтована на подолання професійно-кваліфікаційних дисбалансів та підвищення продуктивності праці. Ключовим завданням є перепрофілювання робочої сили відповідно до змін у структурі регіональної економіки, розвиток системи професійної освіти та навчання впродовж життя, а також посилення взаємодії між роботодавцями й освітніми закладами. Особлива роль у цьому напрямі відводиться розвитку підприємництва та самозайнятості як альтернативних форм економічної активності, особливо для населення сільських і гірських територій, ветеранів і ВПО. Підтримка малого та середнього бізнесу, розвиток стартап-екосистем, доступ до фінансових ресурсів і консультаційних послуг сприятимуть створенню нових робочих місць і зниженню залежності регіону від зовнішньої трудової міграції.

3. *Транскордонна трансформація*, пов'язана з реалізацією потенціалу транскордонних ринків праці. Карпатський регіон України має унікальне географічне положення, а це створює передумови для активного залучення до транскордонних ринків праці та економічної співпраці з країнами ЄС. Транскордонна трансформація ринку праці передбачає використання механізмів легальної трудової мобільності, взаємного визнання кваліфікацій, спільних освітніх і професійних програм, а також розвиток транскордонного підприємництва. Важливим завданням при цьому є балансування позитивних і негативних ефектів транскордонної мобільності, зокрема мінімізація втрат людського капіталу та стимулювання циркулярної міграції, інституційна координація з регіонами суміжних держав, участь у програмах ЄС та розвиток інфраструктури прикордонних територій.

4. *Цифрова трансформація* в контексті цифровізації ринку праці та поширення нових форм зайнятості. Цифровий напрям трансформації ринку праці спрямований на інтеграцію Карпатського регіону у сучасні цифрові економічні процеси та розширення можливостей зайнятості поза межами традиційних просторових обмежень. Йдеться про розвиток дистанційної, платформної та гібридної зайнятості, цифрових сервісів працевлаштування, електронних інструментів прогнозування потреб у кадрах. Цифровізація ринку праці є особливо важливою для гірських і віддалених громад, де фізична доступність робочих місць є обмеженою. Водночас цей напрям потребує інвестицій у цифрову інфраструктуру, розвиток цифрових навичок населення та забезпечення рівного доступу до цифрових можливостей, уникнення соціальної нерівності.

5. *Адаптаційна трансформація* через інтеграцію ВПО та ветеранів, балансування міграційних потоків. Адаптаційний напрям трансформації ринку праці зосереджений на соціальній інтеграції ключових цільових груп та управлінні міграційними процесами. Інтеграція ВПО і ветеранів передбачає комплекс заходів із професійної реабілітації, перекваліфікації, психологічної підтримки та створення умов для стабільної зайнятості. Балансування внутрішньої і зовнішньої міграції розглядається як стратегічне завдання регіональної політики зайнятості. Йдеться про формування умов для повернення трудових мігрантів, залучення їхнього професійного та підприємницького досвіду, зменшення вимушеного відтоку працездатного населення. Реалізація цього напрямку сприятиме відновленню демографічного потенціалу та довгостроковій стабільності ринку праці Карпатського регіону.

Ефективна реалізація Концепції трансформації ринку праці Карпатського регіону України потребує застосування комплексу взаємопов'язаних інструментів і механізмів, спрямованих на інституційне забезпечення, фінансову підтримку, розвиток людського капіталу та координацію дій усіх зацікавлених сторін. Їх поєднання має забезпечити системний характер реалізації Концепції та досягнення визначених цілей. Зокрема, *організаційно-інституційні механізми* передбачають

створення та розвиток ефективної системи управління трансформацією ринку праці на регіональному та субрегіональному рівнях. Йдеться про посилення координаційної ролі обласних військових адміністрацій і органів місцевого самоврядування, формування міжвідомчих робочих груп, регіональних рад з питань зайнятості та людського капіталу. Важливим елементом є налагодження сталого соціального діалогу між владою, бізнесом, профспілками та громадськими організаціями, а також інтеграція політики зайнятості з регіональними програмами економічного розвитку та відновлення.

Фінансово-економічні інструменти реалізації Концепції охоплюють поєднання бюджетних, позабюджетних і приватних ресурсів. До них належать державні та регіональні програми підтримки зайнятості, співфінансування проєктів створення робочих місць, податкові та інвестиційні стимули для бізнесу, грантові програми для підприємців і самозайнятих осіб. Окрему роль відіграють механізми фінансової підтримки працевлаштування ВПО, ветеранів та інших вразливих груп, що дозволяє поєднати економічні стимули зі соціальними цілями.

Своєю чергою, *освітньо-кадрові механізми* спрямовані на узгодження системи освіти та професійної підготовки з потребами регіонального ринку праці. Це передбачає модернізацію мережі закладів професійної та фахової передвищої освіти, розвиток дуальної освіти, програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослого населення. Важливим є залучення роботодавців до формування освітніх програм, розвиток корпоративного навчання та підтримка навчання упродовж життя як базового елементу адаптивності ринку праці.

Інформаційно-аналітичні та цифрові інструменти покликані забезпечити обґрунтованість управлінських рішень і прозорість реалізації Концепції. Йдеться про створення регіональних систем моніторингу ринку праці, цифрових платформ працевлаштування, електронних сервісів служби зайнятості, інструментів прогнозування потреб у кадрах. Цифровізація дозволяє підвищити доступність інформації, сприяє розвитку нових форм зайнятості, зокрема дистанційної та гібридної.

Механізми публічно-приватного партнерства та міжрегіональної кооперації забезпечують залучення бізнесу та інших регіонів до реалізації Концепції. Публічно-приватне партнерство використовується для створення інфраструктури зайнятості, освітніх та інноваційних проєктів, розвитку індустріальних і технологічних парків. Міжрегіональна кооперація дозволяє обмінюватися кращими практиками, координувати політику зайнятості та реалізовувати спільні проєкти зі суміжними територіями ЄС.

Залучення міжнародної технічної допомоги та донорських програм є важливим джерелом фінансових, експертних і інституційних ресурсів для реалізації Концепції. Участь у програмах Європейського Союзу, міжнародних фінансових організацій і донорських агентств сприяє впровадженню європейських стандартів ринку праці, розвитку інституційної спроможності регіону та масштабуванню успішних практик. Координація донорської допомоги з регіональними пріоритетами дозволяє підвищити ефективність використання залучених ресурсів і забезпечити сталий ефект від реалізації Концепції.

Реалізація Концепції трансформації ринку праці Карпатського регіону України має забезпечити досягнення вимірюваних соціально-економічних результатів, які відображатимуть не лише кількісні зміни параметрів зайнятості, а й якісні зрушення у структурі, інклюзивності та стійкості регіонального ринку праці. Система оцінювання ефективності Концепції базується на поєднанні кількісних і якісних індикаторів, узгоджених із національними пріоритетами розвитку, Цілями сталого розвитку та

європейськими стандартами у сфері праці.

Очікувані соціально-економічні результати реалізації Концепції охоплюють стабілізацію та зростання рівня зайнятості населення, скорочення масштабів безробіття та неформальної зайнятості, підвищення продуктивності праці та доходів населення. Важливим результатом має стати зменшення територіальних і соціальних диспропорцій на ринку праці, посилення інтеграції внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та інших вразливих груп, а також формування передумов для повернення трудових мігрантів. У довгостроковій перспективі Концепція має сприяти зростанню конкурентоспроможності регіональної економіки та підвищенню якості життя населення Карпатського регіону.

Систему ключових кількісних індикаторів ефективності формують показники рівня зайнятості та економічної активності населення, рівня безробіття за методологією МОП, частки формальної зайнятості, динаміки створення нових робочих місць у пріоритетних секторах, частки зайнятих у високопродуктивних видах діяльності. До важливих індикаторів належать також показники професійно-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ринку праці, охоплення населення програмами перекваліфікації та навчання впродовж життя, рівень зайнятості серед ВПО, ветеранів, молоді та осіб з інвалідністю.

Якісні індикатори дозволяють оцінити структурні та інституційні зрушення, що не завжди повною мірою відображаються у статистичних показниках. До них належать рівень доступності послуг служби зайнятості, задоволеність роботодавців якістю робочої сили, поширення гнучких і дистанційних форм зайнятості, ефективність взаємодії між органами влади, бізнесом і освітніми установами. Важливим якісним індикатором є рівень соціальної згуртованості та зниження ризиків соціального виключення на ринку праці.

Регіональні і територіальні показники ефективності формуються з урахуванням просторової диференціації Карпатського регіону та специфіки окремих громад. На регіональному рівні такі індикатори можуть включати темпи зростання зайнятості, інвестиційну активність у створення робочих місць, рівень трудової мобільності. На територіальному рівні особлива увага приділяється показникам зайнятості у гірських, прикордонних і депресивних громадах, доступності робочих місць, розвитку дистанційної зайнятості та місцевого підприємництва. Запровадження диференційованих показників ефективності дозволяє адаптувати політику зайнятості до потреб конкретних територій.

Узгодження індикаторів Концепції з Цілями сталого розвитку (ЦСР) та європейськими стандартами забезпечує її відповідність міжнародним зобов'язанням України та орієнтацію на довгострокову якість розвитку. Насамперед ідеться про досягнення ЦСР 8 «Гідна праця та економічне зростання», ЦСР 10 «Скорочення нерівності» та ЦСР 4 «Якісна освіта». Впровадження підходів ЄС до оцінювання ринку праці, соціального діалогу та якості зайнятості сприятиме інтеграції Карпатського регіону в європейський економічний і соціальний простір та підвищить результативність регіональної політики трансформації ринку праці.

3. МЕХАНІЗМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

3.1. Напрями удосконалення регіональної політики зайнятості в умовах нестабільності (кейс Львівської області)

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** (табл. 6).

Таблиця 6

Пропозиції з удосконалення політики зайнятості населення: кейс Львівської області

Пріоритетні напрями	Інструменти та заходи	Відповідальні органи і партнери
1. <i>Відновлення трудового потенціалу регіону та підвищення привабливості робітничих професій</i>	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)	● Львівська обласна рада, ● Львівська обласна військова адміністрація (далі - Львівська ОВА), департамент економіки ● Головне управління Державної міграційної служби у Львівській області
	1.2. Збільшення регіонального замовлення на підготовку кадрів за напрямами, пов'язаними із машинобудуванням, металообробкою та легкою промисловістю (з урахуванням потреб релокованого бізнесу)	● Львівська ОВА (департамент освіти і науки), ● Львівський обласний центр зайнятості, ● Львівська обласна асоціація працівників професійно-технічної освіти, ● Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Львівській області
	1.3. Популяризація затребуваних на ринку робітничих професій, зокрема кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування устаткування	● Львівська ОВА (департамент охорони здоров'я), ● Відділення профпатології у Львівській області, ● УВД Фонду соціального страхування України у Львівській області, ● Львівський обласний медичний інформаційно-аналітичний центр
	1.4. Розширення регіонального моніторингу працівників, зайнятих на шкідливих виробництвах, із щорічною аналітикою за галузями, територіями і професійними ризиками	● Львівська ОВА (департамент охорони здоров'я), ● Відділення профпатології у Львівській області, ● УВД Фонду соціального страхування України у Львівській області, ● Львівський обласний медичний інформаційно-аналітичний центр
2. <i>Підвищення</i>	2.1. Запровадження обласного	● Львівська ОВА

Пріоритетні напрями	Інструменти та заходи	Відповідальні органи і партнери
<i>рівня оплати праці та справедлива система винагородження</i>	<i>індикатора «гідна оплата праці» – рекомендованого мінімального рівня оплати праці для бюджетних установ та комунальних підприємств області, який мав би відповідати принципам гідної праці (такий індикатор не буде суперечити ЄТС, оскільки не матиме статусу обов'язкового нормативу, а лише рекомендаційного інструменту, застосування якого можливе шляхом доплат, надбавок, премій у межах фонду оплати праці)</i>	(департамент соціальної політики, департамент економіки), ● Львівське обласне об'єднання організацій роботодавців, ● Об'єднання профспілок Львівщини
	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	● Львівська обласна рада, ● Львівська ОВА (департамент соціальної політики, департамент економіки), ● Львівський обласний центр зайнятості, ● міські ради, ● територіальні громади
	2.3. Проведення аудиту заробітних плат і формування рекомендацій щодо зменшення диспропорцій в оплаті праці між районами чи громадами	● Львівська ОВА, ● Львівський обласний центр зайнятості, ● Головне управління статистики у Львівській області
3. <i>Детінізація ринку праці та соціальна захищеність працівників</i>	3.1. Посилення інформаційно-просвітницьких кампаній щодо переваг офіційного працевлаштування та перспектив розвитку у Львівській області (через масові заходи, індивідуальні зустрічі та регулярні перевірки)	● Управління інспекційної діяльності у Львівській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, ● територіальні органи Державної податкової служби у Львівській обл.
	3.2. Підтримка малих підприємств у переході з «тіньової» до легальної діяльності через програми консалтингу, фінансового супроводу та пільгового кредитування для самозайнятих і дрібних підприємців при легалізації	● Львівська ОВА ● Львівський обласний центр зайнятості (регіональний офіс підтримки малого і мікробізнесу), ● Львівський центр розвитку малого бізнесу

Пріоритетні напрями	Інструменти та заходи	Відповідальні органи і партнери
	3.3. Створення онлайн-платформи або гарячої лінії для скарг працівників щодо «конвертних» виплат або неоформленої зайнятості	• Управління інспекційної діяльності у Львівській області Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, • антикорупційні громадські ініціативи
4. Узгодження професійної освіти з потребами економіки	4.1. Створення галузевих центрів компетенцій на базі закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО), заохочення формування наглядових рад при ЗПТО	• Львівська ОВА (департамент освіти і науки), • Львівський обласний центр зайнятості, • Львівська обласна асоціація працівників професійно-технічної освіти, • Львівський навчально-науковий центр професійної освіти, • Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти у Львівській області
	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	• Львівська ОВА (департамент освіти і науки, департамент економіки), • Львівський обласний центр зайнятості, • Головне управління статистики у Львівській області
	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)	• Львівська ОВА (департамент освіти і науки, департамент економіки), • Львівський обласний центр зайнятості, • Головне управління статистики у Львівській області
5. Розвиток гірських громад і активізація локальної зайнятості	5.1. Розробка та впровадження локальних (на рівні громад) програм активізації зайнятості на гірських територіях із врахуванням інфраструктури, галузевого потенціалу та кадрової потреби цих територій	• Львівська обласна рада, • Львівська ОВА, • районні державні адміністрації • міські, сільські, селищні ради, громади
	5.2. Підтримка малих форм господарювання у перспективних галузях розвитку гірських територій регіону, зокрема у сферах: агротуризму, вирощування та збору лікарської сировини, деревообробки, виробництва екопродуктів, ремесел (надання регіональних грантів, мікрокредитів, пільгової оренди та інших форм підтримки для створення нових робочих місць, активізації зайнятості населення)	• Львівська обласна рада, • Львівська ОВА, • Львівський обласний центр зайнятості, • районні державні адміністрації, міські, сільські, селищні ради, громади у Самбірському, Дрогобицькому і Стрийському районах
	5.3. Створення мобільних центрів зайнятості у важкодоступних громадах гірських районів Львівської	• Львівська ОВА, • Львівський обласний центр зайнятості,

Пріоритетні напрями	Інструменти та заходи	Відповідальні органи і партнери
	області для покращення доступу до послуг з працевлаштування	• громади гірських територій
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	• Львівська ОВА (департамент соціальної політики), • Львівський обласний центр зайнятості, • об'єднання ветеранів, • бізнес-асоціації
	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	• Львівська ОВА (департамент соціальної політики), • Львівський обласний центр зайнятості, • Львівське відділення Фонду соціалізму осіб з інвалідністю, • професійні об'єднання, • громадські організації
	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 року функціонує 25 рад ВПО)	• районні державні адміністрації, • міські ради, • громадські організації та активісти

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.

3.2. Інструменти мінімізації кон'юнктурних дисбалансів регіонального ринку праці

Пріоритетними напрямами та інструментами регіональної політики щодо подолання кон'юнктурних дисбалансів регіонального ринку праці для забезпечення стабільного розвитку економіки Львівської області доцільно вважати:

1. Розвиток системи професійної орієнтації та перенавчання населення з урахуванням потреб регіонального ринку праці через:

- сприяння профільними органами регіональної влади і місцевого самоврядування розробці та впровадженню закладами освіти чи іншими організаціями короткострокових програм професійного навчання і сертифікації для осіб із незатребуваною або втраченою кваліфікацією, спрямованих на оперативне

оновлення професійних навичок, набуття нових компетентностей відповідно до актуальних потреб регіонального ринку праці – за рахунок реалізації грантових програм, організації укладання партнерських угод із роботодавцями, надання методично-організаційної підтримки (наприклад: розробка програми професійного навчання і перекваліфікації для колишніх працівників закритих вугільних підприємств у Шептицькій, Белзькій та Великомоштівській громадах за спеціальностями, необхідними для запуску локального виробництва елементів обладнання для відновлюваної енергетики – за участі Львівського обласного центру зайнятості, ЗПО та бізнесу);

- ініціювання та підтримку з боку Департаменту економічної політики та Департаменту освіти і науки Львівської ОВА партнерств між місцевими закладами освіти, освітніми платформами, IT-компаніями та роботодавцями, що включає укладання меморандумів про співпрацю, спільну розробку навчальних матеріалів і залучення інвестицій у локальну цифрову освітню інфраструктуру, з метою розширення доступу населення до якісних онлайн-курсів, інтерактивних навчальних платформ і сертифікованих програм, а також створення сприятливих умов для особистісного й професійного зростання населення регіону (наприклад: укладання меморандуму про співпрацю між місцевими закладами освіти та локальними IT-компаніями (SoftServe, EPAM, ін.) за підтримки Львівської ОВА з приводу: (1) використання українських (Prometheus, EdEra) та міжнародних (Coursera, Udemy) платформ як офіційної частини навчання, (2) створення мінікурсів із веброзробки, data science, основ кібербезпеки, штучного інтелекту й машинного навчання – для зацікавлених у підвищенні цифрової грамотності осіб. Ще одним прикладом реалізації «цифрового» партнерства може бути створення віртуальних лабораторій (VR-тренувань) для відпрацювання практичних навичок у сфері медицини – у співпраці місцевого IT-бізнесу з медичними закладами освіти);

- посилення співпраці між закладами професійної (професійно-технічної) і вищої освіти та роботодавцями за координації з боку Департаменту освіти і науки Львівської ОВА через створення спільних робочих груп, організацію кластерів та/чи підписання угод про дуальну освіту, зосереджуючись на розробці спільних навчальних програм і практичних курсів, інтеграції освітніх процесів із виробничими потребами бізнесу, формуванні в молоді сучасних професійних навичок та сприянні їхньому швидшому працевлаштуванню (наприклад: організація дуального навчання для студентів спеціальності «харчові технології» у Львівських ЗПО у співпраці з ПАТ «Концерн Хлібпром» – одним із найбільших виробників хліба в Україні та лідером на ринку хліба західних областей. Окрім цього, пропонується організація спільних навчальних програм: це передбачає, що підприємство надає обладнання, а ЗПО готує кадри під конкретні вакансії).

2. Запровадження цільової підтримки молоді та вразливих категорій населення шляхом:

- ініціювання та реалізації Департаментом соціального захисту населення Львівської ОВА спільно з Львівським обласним центром зайнятості Регіонального плану підтримки першого робочого місця для випускників, які навчалися за рахунок бюджетних коштів, шляхом створення умов для швидкого працевлаштування, успішної адаптації та подальшого кар'єрного зростання, зокрема за рахунок включення такої ініціативи до оновленого Плану заходів з реалізації у 2024-2027 роках Стратегії розвитку Львівської області на період 2021-2027 років;

- впровадження наставницьких програм і оплачуваних стажувань для молоді без досвіду роботи за участі місцевих ЗПО та ЗВО, провідних підприємств регіону й органів місцевого самоврядування завдяки залученню ресурсів всеукраїнських

фондів підтримки молоді, грантодавчих організацій (зокрема, «House of Europe», Erasmus+, GIZ)), а також організації партнерської взаємодії з галузевими кластерами і бізнес-об'єднаннями у регіоні (наприклад, у сфері IT, деревообробки, машинобудування тощо), з акцентом на формуванні практичних трудових навичок, професійної орієнтації, розвитку кар'єрних компетенцій і підвищення рівня працевлаштування молоді;

- розвитку інклюзивного працевлаштування вразливих категорій місцевого населення (зокрема, осіб з інвалідністю, з малозабезпечених сімей, ВПО, сиріт, ветеранів) через організацію співпраці між регіональними структурами соціального захисту, центрами соціальних служб, обласним центром зайнятості, громадськими та благодійними організаціями, що передбачатиме створення таким категоріям населення умов для всебічного соціального супроводу, індивідуального консультування та професійної підтримки (наприклад, шляхом забезпечення стажування чи адаптивного робочого місця, організації наставництва, навчальних сесій, програм і тренінгів для роботодавців та працівників щодо принципів інклюзії). Одночасно потрібно розробити та реалізовувати програми соціальної інтеграції та залучення до активної трудової діяльності, що дозволяє підвищити рівень участі таких громадян у суспільному та економічному житті.

3. Формування збалансованої професійної структури регіонального ринку праці через:

- розроблення та реалізацію Регіонального плану підтримки зайнятості у пріоритетних для регіону галузях економіки (IT, будівельна галузь, сільське господарство, деревообробка, легка промисловість та ін.) із використанням існуючого інструментарію державної підтримки, грантових ініціатив та міжнародних донорських проєктів. Важливо запровадити механізми підтримки місцевих підприємств, які здійснюють інвестиції у створення нових робочих місць у пріоритетних галузях, зокрема через надання інформаційної підтримки, консультацій та сприяння у залученні зовнішніх інвестиційних ресурсів. Також існує потреба в активізації регіональних інформаційно-просвітницьких кампаній для підвищення обізнаності місцевого населення щодо перспективних професій та можливостей працевлаштування в ключових секторах економіки області (за участі департаментів економічної політики, міжнародного співробітництва, освіти і науки Львівської ОВА, Львівського обласного центру зайнятості, громадських організацій та бізнес-асоціації);

- розробку Департаментом економічної політики Львівської ОВА механізмів оперативного реагування на кадрові виклики в економіці регіону, що включатиме створення локальної інформаційно-аналітичної платформи для обміну даними між роботодавцями, органами влади та профспілковим організаціями, а також впровадження інтерактивної системи регіонального моніторингу працевлаштування випускників закладів освіти. Важливо активізувати участь місцевих провідних IT-компаній, інноваційних ІКТ-стартапів, акселераторів, бізнес-об'єднань та інших зацікавлених партнерів, які забезпечуватимуть всебічну ресурсну підтримку для ефективної реалізації відповідних ініціатив.

4. Сприяння розвитку в економіці регіону галузей з високою доданою вартістю шляхом:

- посилення партнерств між регіональними органами влади, агенціями розвитку, органами місцевого самоврядування та іншими зацікавленими сторонами для розвитку інноваційної інфраструктури (регіональних технопарків, галузевих кластерів, інноваційних центрів тощо) на основі спільної розробки та впровадження стратегічних документів і планів дій, організації комплексного

супроводу інвесторів, регулярного обміну інформацією, створення постійних комунікаційних платформ для діалогу між владою, бізнесом, науковими та освітніми установами;

- залучення інвестицій у наукомісткі та високотехнологічні галузі економіки регіону через координацію Департаментом економічної політики Львівської ОВА спільної роботи з UkraineInvest, Львівським інвестофісом та регіональними бізнес-асоціаціями, з акцентом на створенні єдиного інформаційного порталу, активізації спільних маркетингових та промоційних кампаній, посиленні співпраці з науково-дослідними установами та закладами освіти; розроблення та реалізації пілотних проєктів державно-приватного партнерства в інноваційних секторах економіки регіону з пріоритетом на розвитку регіонального інноваційного простору у співпраці з університетами й місцевими ІТ-компаніями та локальними хайтек-кластерами на базі вільних промислових площ у громадах, орієнтованого на виробництво smart-продукції (зокрема електроніки, автоматизованих рішень тощо), підготовці майданчика для запуску «зеленої» індустріальної зони з акцентом на енергоефективні та екологічно чисті технології, розбудову регіональних цифрових платформ і інтеграцію інноваційної інфраструктури з потребами територіальних громад.

5. Покращення системи моніторингу і регулювання оплати праці з метою зменшення дисбалансів та подолання «зарплатного розриву» через:

- ініціювання створення (у межах міжвідомчої співпраці Львівського обласного центру зайнятості, Головного управління статистики у Львівській області і Головного управління ДПС України у Львівській області) публічного онлайн-дашборду «Ринок праці Львівщини». Такий інструмент дозволить в режимі оновлення на щоквартальній основі відображати актуальні дані про середній рівень заробітної плати за професіями й секторами, попит на робочу силу, вимоги до кваліфікації та динаміку ринку праці за соціально-демографічними показниками. Дашборд стане практичним інструментом для орієнтації молоді у виборі професії, коригування регіонального замовлення на підготовку кадрів, а також формування обґрунтованих управлінських рішень у сфері регулювання ринку праці. Важливо активізувати участь місцевих ІТ-компаній, які на засадах партнерства та співпраці будуть надавати технологічну та експертну підтримку для розробки й впровадження необхідних цифрових розробок;

- ініціювання та проведення Львівським обласним центром зайнятості спільно з локальними профспілками та громадськими організаціями за координації Управління з питань цифрового розвитку Львівської ОВА локальних інформаційних і просвітницьких кампаній щодо легалізації доходів за допомогою використання цифрових каналів комунікацій (соціальних мереж, веб-платформ, мобільних додатків), створення партнерських ініціатив із місцевими медіа, організації тематичних онлайн і офлайн заходів, вебінарів, консультаційних сесій.

6. Покращення адаптації регіональної політики зайнятості до демографічних змін за рахунок:

- розроблення та реалізації Обласної програми «срібної освіти», спрямованої на створення умов для продовження або відновлення трудової діяльності, підвищення професійної компетентності та цифрової грамотності осіб старшого віку. Важливо забезпечити залучення грантового фінансування від міжнародних донорів, програм ЄС у сфері освіти дорослих, партнерської підтримки місцевих роботодавців і закладів освіти (інформаційну підтримку слід забезпечити через місцеві медіа, ЦНАПи, пенсійні фонди та ветеранські організації);

- розробки та реалізації Обласної програми реінтеграції трудових мігрантів та внутрішньо переміщених осіб, у якій буде передбачено забезпечення ефективної соціальної та психологічної підтримки, сприяння працевлаштуванню, отриманню нових професійних навичок та підвищення кваліфікації, надання допомоги щодо захисту прав та вирішення економічних питань, зокрема щодо ведення підприємницької діяльності.

7. Забезпечення просторово-територіальної збалансованості трудової зайнятості населення за рахунок:

- стимулювання органами регіональної і місцевої влади створення робочих місць у сільських громадах через підтримку молодіжного та соціального підприємництва на селі, що включатиме реалізацію програм мікрофінансування та грантової підтримки для стартапів і малого бізнесу в селі, організації освітніх і консультаційних заходів для підприємців, формування брендів територіальних громад, активізацію партнерств між громадами, бізнесом і місцевими активістами для розвитку кооперативів, ремісничих виробництв і сімейного фермерства з доступом до онлайн-торгівлі;

- розроблення та реалізації Обласної програми підтримки зайнятості на депресивних територіях (серед яких – вугільні райони) у межах залучення міжнародної допомоги згідно з програмами *DOBRE* та *U-LEAD* з Європою шляхом розроблення механізмів співфінансування інфраструктурних, освітніх, підприємницьких та інших локальних проєктів (із пріоритетом на ті території, що створюють робочі місця, відновлюють інфраструктуру і т. д.);

- забезпечення розвитку цифрової освітньо-навчальної інфраструктури задля поширення дистанційної зайнятості, особливо в сільській місцевості, що включатиме створення багатофункціональних цифрових просторів та коворкінгів на сільських територіях, розбудову цифрової інфраструктури на віддалених територіях, створення регіональних онлайн-платформ для пошуку дистанційної роботи, стажувань і співпраці з бізнесом.

3.3. Інституційне партнерство професійної освіти та бізнесу як інструмент збалансування попиту і пропозиції праці в регіоні

Подальший розвиток регіональних ринків праці в Україні вимагає поглиблення інституційного партнерства між бізнесом та ЗПО. Ефективна взаємодія має здійснюватися на засадах колективно-договірного співробітництва зі залученням зацікавлених контрагентів (роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування, профспілок, громадських організацій, освітніх інституцій і представників здобувачів освіти). Відтак, **метою політики розвитку інституційного партнерства системи професійної освіти та бізнесу в регіоні** має стати **створення інноваційної моделі взаємодії «освіта – бізнес – влада – громадянське суспільство»**, спрямованої на забезпечення якісної підготовки робітничих кадрів, модернізацію освітніх програм і матеріально-технічної бази закладів освіти, розширення практико-орієнтованого навчання та розвиток кадрового потенціалу регіону.

Імплементатії **інституційного партнерства** у регіоні сприятиме реалізація таких **стратегічних завдань**:

- підвищення якості професійної освіти та посилення її практико-орієнтованого характеру;

- розширення інфраструктурних можливостей закладів освіти шляхом додаткового фінансування та модернізації матеріально-технічної бази;
- забезпечення випускників закладів професійної освіти «якірними» робочими місцями на підприємствах регіону;
- інтенсифікація комунікації та координації між закладами освіти, бізнесом і органами влади.

Суб'єктами, які мають ініціювати реалізацію заходів політики розвитку інституційного партнерства системи професійної освіти та бізнесу, слід визначити: Департамент освіти і науки обласної військової (державної) адміністрації, Департамент економічної політики обласної військової (державної) адміністрації, органи місцевого самоврядування, Львівський обласний центр зайнятості, регіональні торгово-промислові палати, асоціації підприємців, галузеві та ІТ-кластери, громадські організації та професійні об'єднання (що представляють інтереси молоді, працівників, освітян, бізнесу), наглядові ради закладів професійної освіти.

Для реалізації напряму *«Підвищення якості професійної освіти та посилення її практико-орієнтованого характеру»* доцільними є впровадження таких заходів:

- **реалізація дуальної освіти нового покоління**, що поєднує офлайн-навчання з використанням цифрових симуляторів, AR/VR-технологій та дистанційних модулів;
- **запровадження EdTech-платформ** для постійної взаємодії бізнесу та ЗПО, оновлення освітніх програм, організації онлайн-менторства й обміну практиками;
- **створення індустріальних лабораторій та «смарт-майстерень»** у закладах професійної освіти у партнерстві з бізнесом для наближення навчального середовища до умов сучасного виробництва;
- **впровадження системи мікрокваліфікацій і модульних курсів**, орієнтованих на формування нових навичок у фахівців відповідно до трансформацій на ринку праці регіону.

Сучасними та актуальними заходами для реалізації напряму *«Розширення інфраструктурних можливостей закладів професійної освіти»* у контексті трансформації ринку праці є:

- **формування регіональних кластерів професійної освіти**, які об'єднують бізнес, ОМС та освітні установи у проекції розвитку сучасної інфраструктури відповідно до потреб ринку праці;
- **створення цифрових хабів і «смарт-майстерень»** на базі ЗПО, обладнаних симуляторами, AR/VR- та EdTech-технологіями для підвищення практико-орієнтованості навчання;
- **розширення системи грантового та ваучерного фінансування**, спрямованої на оновлення освітнього обладнання, лабораторій і навчальних аудиторій;
- **розвиток мережі навчально-виробничих просторів у громадах**, які одночасно забезпечують підготовку кадрів і задоволення потреб місцевого бізнесу.

Реалізацію напряму *«Забезпечення випускників закладів професійної освіти «якірними» робочими місцями на підприємствах регіону»* можна забезпечити шляхом:

- **укладання довгострокових контрактів між ЗПО та бізнесом**, які передбачають «якірне» працевлаштування визначеної частки випускників на конкретних підприємствах;
- **формування місцевих банків вакансій та цифрових matchmaking-платформ**, що автоматично поєднують випускників із роботодавцями відповідно до здобутих компетентностей та професійного профілю;
- **інституціоналізації партнерських рад ЗПО та бізнесу**, покликаних визначати актуальні потреби підприємств і формувати цільові замовлення на підготовку кадрів.

Для забезпечення *активізації комунікації між закладами освіти, бізнесом та органами влади* доцільно:

- **організовувати стратегічні форуми, комунікаційні хаби та хакатони** для узгодження кадрової політики в регіоні, обміну інформацією про вакансії та регіональні освітні ініціативи;
- **сформувати регіональну обсерваторію ринку праці** у формі акумулювання статистичних даних, результатів аналітичних досліджень, сценаріїв розвитку та прогнозів задля забезпечення інформаційної підтримки стейкхолдерів;
- **використовувати цифрові інструменти e-governance та e-participation** (онлайн-опитування, цифрові консультації, краудсорсингові платформи) для залучення широкого кола учасників до розробки стратегій розвитку професійної освіти та ринку праці.

3.4. Стимулювання самозайнятості населення – ресурс розширення економічної активності в регіоні

Самозайнятість в Україні виконує багатовимірну соціально-економічну функцію, сприяючи формуванню активного підприємницького прошарку як важливої складової громадянського суспільства, забезпечуючи реалізацію економічних прав і свобод людини та підвищуючи адаптивність і стійкість суспільства в умовах кризових викликів. Актуалізується необхідність формування **цілеспрямованих пропозицій щодо інституційного, регуляторного та економічного посилення самозайнятості** в областях Карпатського регіону України:

(1) Забезпечення податкової стабільності з поетапним удосконаленням спрощеної системи оподаткування на засадах публічного діалогу:

- Збереження спрощеної системи оподаткування на період воєнного стану і повоєнного відновлення з подальшим переглядом на засадах публічного діалогу.
- Відтермінування впровадження ПДВ для ФОП з доходом понад 1 млн грн на рік до часу реформування податкового регулятора та спрощення податкового адміністрування.
- Зміни в оподаткуванні діяльності через цифрові платформи шляхом обґрунтованого визначення розміру податкової пільги залежно від річного обсягу продажів (надання послуг) та її поетапним зниженням з урахуванням економічних і соціальних ефектів.

(2) Врегулювання питань трудових і цивільно-правових відносин на ринку праці:

- Законодавче закріплення критеріїв трудових відносин на ринку праці, що дозволить виявити специфіку самозайнятих, які працюють в умовах цифрової економіки.
- Прийняття нового Трудового кодексу України, адаптованого до умов сучасного ринку праці.

(3) Впровадження статистики самозайнятості, уніфікованої з підходами ЄС та МОП:

- Удосконалення статистичного обліку зайнятості населення за статусом шляхом упровадження ICSE-18 (Міжнародна класифікація статусу зайнятості), яка доповнює ICSE-93 категоріями зайнятих «працівники цифрових платформ» («platform workers»), «змішані форми» («mixed-type») та передбачає виокремлення «самозайнятих без найму» («own-account workers»);

- Збереження статистичного обліку суб'єктів господарювання за податковим статусом з виокремленням ФОП, осіб, які займаються незалежною професійною діяльністю;
- Врегулювання віднесення до самозайнятих осіб, зайнятих в особистих селянських господарствах, якщо для них це основна діяльність.

(4) Організація інформаційно-правового супроводу масштабування діяльності самозайнятих з потенціалом розвитку:

- Запровадження онлайн-тестуванням спроможності масштабування діяльності, виконання нових вимог обліку, податкового адміністрування;
- Активна інформаційна кампанія щодо залучення самозайнятих до зовнішньоторговельної, зокрема експортної діяльності;
- Розробка єдиної національної платформи підтримки самозайнятих, мікро-, малого і середнього бізнесу за моделлю ЄС.

(5) Подальше зміцнення інституційної спроможності самозайнятих взаємодіяти з владою через діяльність бізнес- і професійних асоціацій для відновлення довіри між владою та бізнесом:

- Забезпечення ефективної і прозорої діяльності об'єднань мікро-, малого і середнього бізнесу (створений в 2024 р. Альянс Стійкості малих і середніх підприємств, у 2025 р. Альянс бізнес-об'єднань мікро-, малих і середніх підприємств);
- Підтримка діяльності Національної бізнес-коаліції мікро- та малого бізнесу;
- Створення національної асоціації самозайнятих осіб, що б дозволило відокремити специфіку і проблеми діяльності осіб, які займаються незалежною професійною діяльністю та ФОП, підвищити їхню присутність у діалозі між владою та бізнесом.

(6) Стимулювання детінізації самозайнятості, зокрема незалежної професійної діяльності як основної і вторинної зайнятості (репетиторство, домашній догляд і медичний супровід, послуги з індивідуального пасажирського перевезення, фриланс-програмування, надання ремонтних послуг та ін.):

- Розробка і впровадження порталу для самозайнятих за прототипом «Дія City»;
- Надання податкових канікул «на старті» та в «перехідному періоді»;
- Мораторій на перевірки для офіційно зареєстрованих самозайнятих на визначений період;
- Публічна промоція, рейтинги, нагороди для самозайнятих з кращими результатами, які працюють на доброчесних засадах.

(7) Стимулювання інноваційної самозайнятості:

- Продовження спеціального податкового і правового режиму «Дія.City»;
- Посилення підтримки самозайнятих (фриланс-інноваторів, цифрових ремісників та ін.) зі спрощенням податкового адміністрування та розвитком інфраструктури підтримки (акселератори, інкубатори, co-working простори, фінансово-інвестиційні платформи типу венчурних клубів, seed/angel networks та ін.);
- Активізація участі самозайнятих та їх об'єднань у проектах транскордонного співробітництва, програмах міжнародних організацій.

3.5. Реінтеграція ветеранів війни у систему соціально-трудових відносин

Виявлені у регіоні негативні аспекти професійної реінтеграції ветеранів війни призводять до зростання соціально-трудової вразливості цієї категорії населення, загострення поведінкових девіацій та соціальної маргіналізації військових, збільшення обсягу незадіяного економічно активного ресурсу і як наслідок – посилення структурних дисбалансів на ринку праці Львівської області. Відповідно **існує об'єктивна необхідність реалізації ефективних інституційно-адміністративних, організаційно-економічних й інформаційних інструментів підтримки військовослужбовців на місцях** у процесі їх повернення з війни у цивільне життя, зокрема за такими напрямками:

(1) **покращення і розвиток практик взаємодії** органів місцевого самоврядування, бізнесу та громадських об'єднань **щодо забезпечення захисту прав і свобод ветеранів війни** та членів їх сімей, а також **надання повного спектру послуг, спрямованих на повноцінну професійну адаптацію військовослужбовців.** (у цьому аспекті громадські об'єднання ветеранів війни повинні стати дієвим інструментом реалізації державної ветеранської політики на місцях; важливими майданчиками для об'єднання різних зацікавлених сторін у підтримці ветеранського руху у регіоні мають стати цільові форуми, ярмарки, мітапи, як наприклад, Veterans Business Forum у Львові);

(2) **модернізація системи інформаційної підтримки**, включення до регіональних програм соціально-економічного розвитку та **реалізація заходів, які на грантовій основі надають можливість ветеранам започаткувати власну справу, пристосувати робочі місця до людей з особливими потребами, сприяють проходженню військовослужбовцями професійного перенавчання** (ваучери на навчання) (у цьому напрямі доцільно популяризувати зазначені програми і масштабувати їх через лідерів місцевих громадських організацій та роботодавців, органи місцевого самоврядування, представників обласного та міського центрів зайнятості, Львівського регіонального партнерство зайнятості «Опліч» і самих учасників бойових дій. Необхідно також об'єднати ресурси різних установ та організацій задля допомоги ветеранам та їх родинам і створити єдиний цифровий простір чи окремий мобільний застосунок (можливий варіант – в межах вже існуючих додатків, наприклад «Правового навігатора»¹⁴, «е-Ветеран» і т.ін.), де буде розміщена уся необхідна інформація для військових);

(3) **посилення мотивації і підвищення рівня готовності місцевих роботодавців пристосовувати робочі місця до людей з інвалідністю** (у тому числі ветеранів війни), а також **створювати нові робочі місця, адаптовані до таких соціально вразливих верств населення** (у цьому контексті варто посилювати і масштабувати вже діючі у регіоні програми компенсацій на переоснащення робочих місць, а також впроваджувати нові стимули для роботодавців для створення інклюзивного ринку праці у регіоні. Важливо також проводити роз'яснювальну роботу серед місцевих роботодавців щодо неприпустимості дискримінаційної поведінки у питаннях найму ветеранів);

(4) **вдосконалення системи поінформування ветеранів війни про сегменти регіонального ринку праці, в яких вони можуть бути затребуваними** (серед очевидних сегментів підвищеного попиту на демобілізованих військовослужбовців є ринок охоронних послуг (зокрема муніципальні варти), що активно залучає учасників бойових дій. Тому для посилення безпеки у громаді доцільно нарощувати місцеві муніципальні варти шляхом інтеграції ветеранської спільноти в систему муніципальної безпеки. Так як регіон значною мірою має аграрну спеціалізацію,

варто посилити роботу інституту сільськогосподарського дорадництва у забезпеченні навчання та практичної підтримки ветеранського агробізнесу);

(5) подолання / значне послаблення проблем вікових бар'єрів повернення військовослужбовців у сферу зайнятості, зміни ставлення роботодавців до передпенсійної вікової категорії осіб та обмеження перспектив щодо кар'єрного зростання ветеранів чи їх працевлаштування загалом *(для вирішення цієї проблеми доцільно посилити можливості додаткової освіти і перенавчання для ветеранів старшого віку. Важливою пропозицією для владних інститутів є ініціатива щодо зменшення (принаймні на тимчасовій основі) або навіть зняття вікових обмежень при прийнятті ветеранів на посади служби в органах місцевого самоврядування та ін., що дозволить зменшити плинність і дефіцит кадрів);*

(6) розвиток ринку віртуальної й інноваційної зайнятості як чинника адаптації та асиміляції ветеранів війни у соціально-трудові відносини. Ефективізація векторів розвитку ринку праці у контексті врахування потреб військовослужбовців залежить від реалізації таких інструментів: резервування вакансій на регіональних ринках праці з використання уніфікованої й інтегрованої електронної бази даних; внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо обов'язковості ведення електронних баз даних у сфері управління людськими ресурсами, у т.ч. прийому та звільнення, навчання і підвищення кваліфікації;

(7) розробка проактивної, гнучкої і сек'юритизованої політики зайнятості в Україні у проекції забезпечення розвитку соціально-трудових відносин ветеранів війни. У цьому контексті основними критеріями та пріоритетами формування політики зайнятості України мають бути:

- ратифікація конвенцій МОП щодо нових форм зайнятості та гнучкого режиму роботи для окремих категорій працівників, у т.ч. ветеранів війни, внесення змін до Кодексу законів про працю України відповідно до міжнародних трудових стандартів і практики передових економік світу;
- внесення змін до Закону України «Про колективні договори та угоди» щодо реформування договірної системи відповідно до сучасних тенденцій інноваційних, віртуальних та нестандартних видів економічної діяльності;
- запровадження системи соціального страхування серед фрилансерів – ветеранів війни;
- імплементація у практичне застосування системи «купівлі-продажу послуг» на окремі види праці як інструменту мінімізації тіньової зайнятості серед ветеранів війни у сфері домашнього обслуговування.

Ринок праці Карпатського регіону України перебуває у фазі глибокої структурної трансформації, зумовленої сукупним впливом воєнних, демографічних, міграційних, технологічних та економічних чинників. Повномасштабна війна не лише загострила наявні дисбаланси у сфері зайнятості, але й суттєво змінила механізми формування попиту та пропозиції робочої сили, структуру професійної зайнятості, просторову локалізацію економічної активності та вимоги до професійних компетентностей населення. У цих умовах ринок праці Карпатського регіону поступово трансформується із системи, орієнтованої переважно на відтворення трудового потенціалу, у систему адаптивного забезпечення потреб повоєнної відбудови, економічної стійкості та структурної модернізації регіональної економіки.

Екзистенційними тенденціями сучасного етапу розвитку регіонального ринку праці є посилення кадрового дефіциту, поглиблення професійно-кваліфікаційних дисбалансів, скорочення пропозиції робочої сили, структурне зміщення попиту на користь робітничих, технічних, інженерних і цифрових професій, а також активне поширення альтернативних форм зайнятості. Особливо загрозливого характеру набуває дефіцит кваліфікованих робітничих кадрів у будівництві, промисловості, транспорті, енергетиці, сфері обслуговування інфраструктури та галузях, критично важливих для реалізації повоєнної відбудови. Водночас система професійної освіти демонструє недостатню адаптивність до змін кон'юнктури ринку праці та не забезпечує своєчасного формування необхідного кадрового потенціалу.

Результати дослідження підтвердили, що в умовах війни Львівська область посилила свої позиції як регіональний центр концентрації економічної активності, релокованого бізнесу, трудових ресурсів та цифрових індустрій. Водночас надмірна територіальна концентрація економічного та кадрового потенціалу у межах окремих урбанізованих центрів поглиблює внутрішньорегіональні диспропорції розвитку ринку праці та обмежує можливості збалансованого розвитку периферійних і гірських територій Карпатського регіону.

Виявлено, що цифровізація економіки та поширення альтернативних форм зайнятості виступають одним із ключових механізмів адаптації регіонального ринку праці до сучасних викликів. Упродовж останніх років у Карпатському регіоні спостерігається зростання зайнятості у цифрових секторах економіки, розвиток ІТ-послуг, дистанційної праці, цифрового підприємництва, самозайнятості та платформних форм трудової діяльності. Разом із тим цифрова трансформація ринку праці має асиметричний характер і супроводжується суттєвими територіальними диспропорціями між областями регіону, що обмежує мультиплікативний ефект цифровізації для регіонального розвитку.

За результатами експертного опитування бізнесу встановлено, що трансформація ринку праці дедалі більше визначається не циклічними, а структурними чинниками. Основними викликами для підприємств є мобілізація працівників, зовнішня трудова міграція, дефіцит молодих кадрів, нестача фахівців із сучасними професійними та цифровими компетентностями, а також необхідність адаптації організаційних моделей праці до нових економічних умов. У відповідь на ці виклики підприємства активізують процеси внутрішньої перекваліфікації персоналу, розширення функціональних обов'язків працівників, автоматизації виробничих процесів та впровадження гнучких форм зайнятості.

Обґрунтовано, що ефективна трансформація ринку праці Карпатського регіону

потребує реалізації комплексної політики, орієнтованої на формування стійкої, інклюзивної та адаптивної моделі зайнятості. Пріоритетного значення набувають модернізація системи професійної освіти, розвиток дуального навчання, формування механізмів прогнозування потреб ринку праці, стимулювання молоді до здобуття робітничих професій, підтримка підприємництва та самозайнятості, розвиток цифрових компетентностей населення, а також посилення партнерства між державою, бізнесом і закладами освіти.

Доведено, що важливим напрямом повоєнної трансформації ринку праці є формування регіональної системи реінтеграції ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, осіб з інвалідністю та інших вразливих категорій населення у сферу соціально-трудових відносин. У цьому контексті особливого значення набувають механізми професійної адаптації, психологічної підтримки, перекваліфікації, стимулювання зайнятості та розвитку ветеранського підприємництва.

Обґрунтовано доцільність створення регіональної системи моніторингу та прогнозування потреб ринку праці, яка забезпечуватиме своєчасне виявлення перспективних професійних напрямів, прогнозування кадрових потреб секторів економіки та попередження структурних дисбалансів. Визначено, що ефективне функціонування такої системи має базуватися на інтеграції даних служби зайнятості, закладів освіти, роботодавців, місцевих органів влади та бізнес-асоціацій.

Одним із ключових інструментів збалансування ринку праці є стимулювання економічної активності населення через розвиток самозайнятості, малого підприємництва, цифрового бізнесу та альтернативних форм зайнятості. Особливого значення набуває підтримка цифрового підприємництва, фрилансу, платформної зайнятості, розвитку локальних бізнес-ініціатив і креативних індустрій, що дозволяє не лише диверсифікувати структуру зайнятості, але й створювати нові джерела доходів населення, особливо у сільських, гірських і периферійних територіях.

Важливим напрямом подолання дисбалансів визначено розвиток інституційного партнерства між бізнесом, системою професійної освіти, органами влади та територіальними громадами. Саме координація інтересів ключових учасників ринку праці дозволяє забезпечити узгодження кадрової підготовки з реальними потребами економіки, підвищити ефективність використання людського капіталу та сформувати передумови для стійкого розвитку регіональної економіки.

Доведено, що в умовах повоєнної відбудови особливого значення набувають інструменти стимулювання зайнятості у стратегічно важливих секторах економіки – будівництві, промисловості, транспорті, енергетиці, логістиці та сфері інфраструктурного відновлення. У цьому контексті доцільним є впровадження механізмів державного стимулювання роботодавців, програм компенсації витрат на підготовку кадрів, підтримки релокації бізнесу та розвитку регіональних програм зайнятості, орієнтованих на залучення молоді, ветеранів війни та внутрішньо переміщених осіб.

Окрему увагу акцентовано на необхідності розвитку цифрової інфраструктури та формування сучасного цифрового середовища ринку праці. Розширення доступу до цифрових сервісів, платформ зайнятості, дистанційної освіти та онлайн-перекваліфікації створює передумови для підвищення мобільності трудових ресурсів, розширення доступу населення до сучасних форм зайнятості та зниження територіальної нерівномірності розвитку ринку праці.

ДОДАТКИ

Додаток А Кількість вакансій та чисельність осіб зі статусом безробітних у професійно-кваліфікаційному зрізі у Львівській області, 2020-2025 рр.

(на кінець року, 2025 р. – на вересень)

Рік Назва професійної групи та кваліфікації	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	Кількість вакансій, одиниць						Чисельність осіб зі статусом безробітних, осіб					
ЗАГАЛОМ В ЕКОНОМІЦІ	3588	5158	4111	8969	13846	13083	28999	13319	5623	3258	3754	3629
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	20	41	26	122	177	209	406	155	76	48	52	38
<i>з них:</i>												
овочівник	4	1	1	6	18	42	19	7	2	3	2	1
плодоовочівник	0	0	0	0	21	27	138	43	14	2	9	0
озеленювач	1	0	0	1	11	8	10	8	2	0	2	3
грибовод	0	3	5	21	11	11	1	1	0	0	1	0
оператор машинного доїння	0	9	2	7	4	12	3	3	4	1	0	1
робітник фермерського господарства	3	3	0	10	11	13	20	5	1	2	4	3
робітник з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва	0	0	0	3	20	38	21	8	3	5	5	1
робітник на лісогосподарських роботах	3	1	3	0	4	1	62	34	24	22	13	16
Кваліфіковані робітники з інструментом	1294	1670	1544	2419	3485	3344	3235	1172	616	324	399	343
<i>з них:</i>												
прохідник	0	0	27	22	19	122	7	2	1	0	0	1
гірник очисного забою	0	0	15	8	14	70	6	7	3	0	0	1
гірник підземний	6	1	59	26	85	78	11	9	2	1	0	0
муляр	3	41	10	64	48	52	66	19	6	1	2	1
бетоняр	10	21	6	29	74	53	77	13	10	1	2	2
робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	5	8	2	16	31	32	90	25	9	7	6	10
монтер колії	29	30	8	52	41	51	29	13	2	2	3	1
слюсар-сантехнік	27	54	27	55	88	81	45	18	3	2	1	3
маляр	15	20	10	72	91	75	82	38	17	4	7	11
електрогазозварник	29	33	37	78	102	96	73	20	15	3	6	3
слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	13	35	40	102	101	80	89	29	5	5	9	4
слюсар-ремонтник	21	39	29	42	72	71	126	37	18	9	3	8

Науково-аналітична доповідь

Назва професійної групи та кваліфікації	Рік	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
		Кількість вакансій, одиниць						Чисельність осіб зі статусом безробітних, осіб					
електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування		37	39	46	39	81	80	65	19	5	3	1	5
електрослюсар підземний		0	5	55	37	73	191	14	8	2	1	1	2
монтер кабельного виробництва		76	128	43	101	50	76	255	140	88	81	108	53
кондитер		25	43	23	48	48	54	71	37	15	9	7	12
пекар		15	43	56	91	198	136	127	49	26	15	35	29
столяр		14	22	21	27	51	58	85	21	12	6	3	2
верстатник дерево-обробних верстатів		18	17	39	48	106	84	129	40	20	14	14	12
швачка		398	267	406	501	627	560	280	100	74	54	40	6
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин		520	908	816	1377	2204	2105	3555	1317	611	332	363	412
<i>з них:</i>													
складальник		0	0	6	4	47	50	19	4	9	1	3	3
оператор заправних станцій		5	7	3	18	29	25	230	92	45	33	22	23
оператор котельні		8	38	53	74	95	23	67	45	24	8	12	99
машиніст (кочегар) котельної		0	14	26	27	43	8	16	34	21	6	4	70
оглядач гідротехнічних об'єктів		0	0	0	1	82	94	73	5	1	0	0	1
оператор автоматичних та напіваавтоматичних ліній верстатів та установок		132	79	120	63	35	42	76	44	24	11	12	8
оператор верстатів з програмним керуванням		4	14	11	28	37	57	28	14	1	3	3	1
токарь		11	34	23	47	57	36	21	8	3	3	0	1
комплектувальник		3	4	1	10	43	66	24	8	3	2	0	6
водій автотранспортних засобів		165	322	228	424	594	546	784	242	68	59	54	38
тракторист		17	30	17	46	60	55	116	18	4	1	3	2
дорожній робітник		7	15	11	30	40	56	153	49	20	2	7	3
машиніст підземних установок		0	1	15	16	6	50	3	0	1	0	0	0
кранівник		6	17	14	19	20	28	28	5	2	7	3	0
водій навантажувача		4	21	8	31	70	64	54	24	9	2	3	2

Джерело: зібрано за даними Львівського обласного центру зайнятості щодо кількості вакансій та чисельності шукачів роботи у професійному розрізі. Представлено професії, які є найбільш затребуваними на ринку та найбільш поширеними серед офіційно безробітного населення.

ДОДАТОК Б

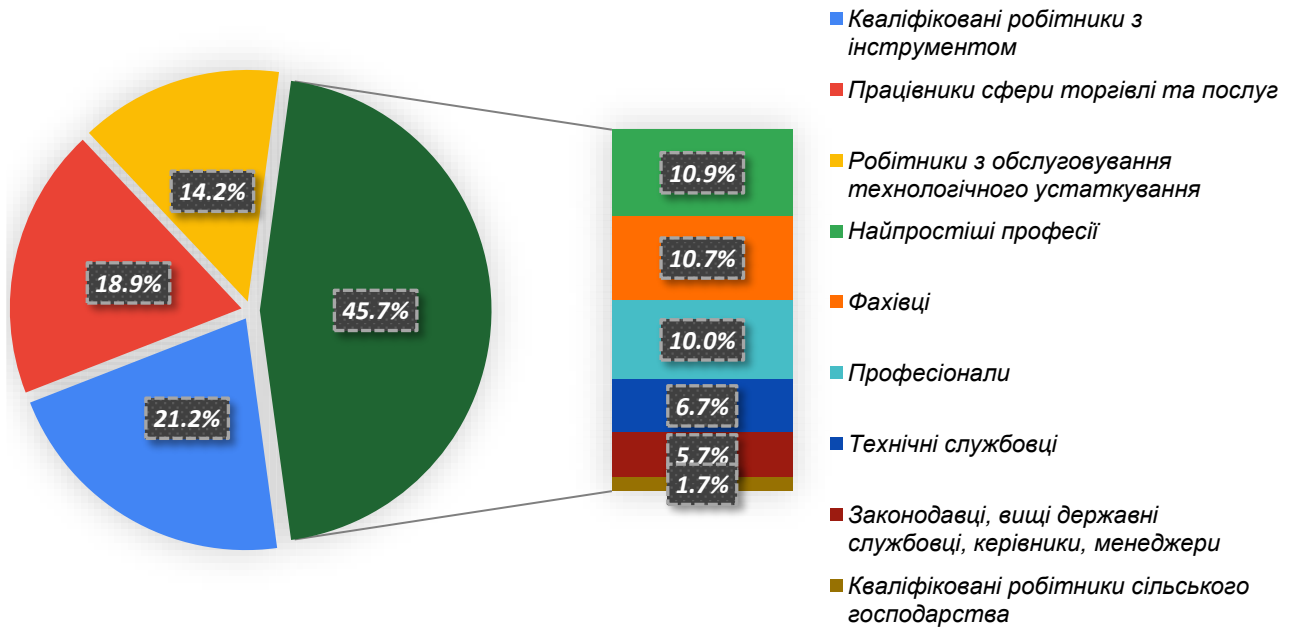


Рис. Б.1. Структурний розподіл вакансій за групами професій у Карпатському регіоні України, станом на 2024 р., %

Джерело: побудовано на основі даних Державної служби зайнятості

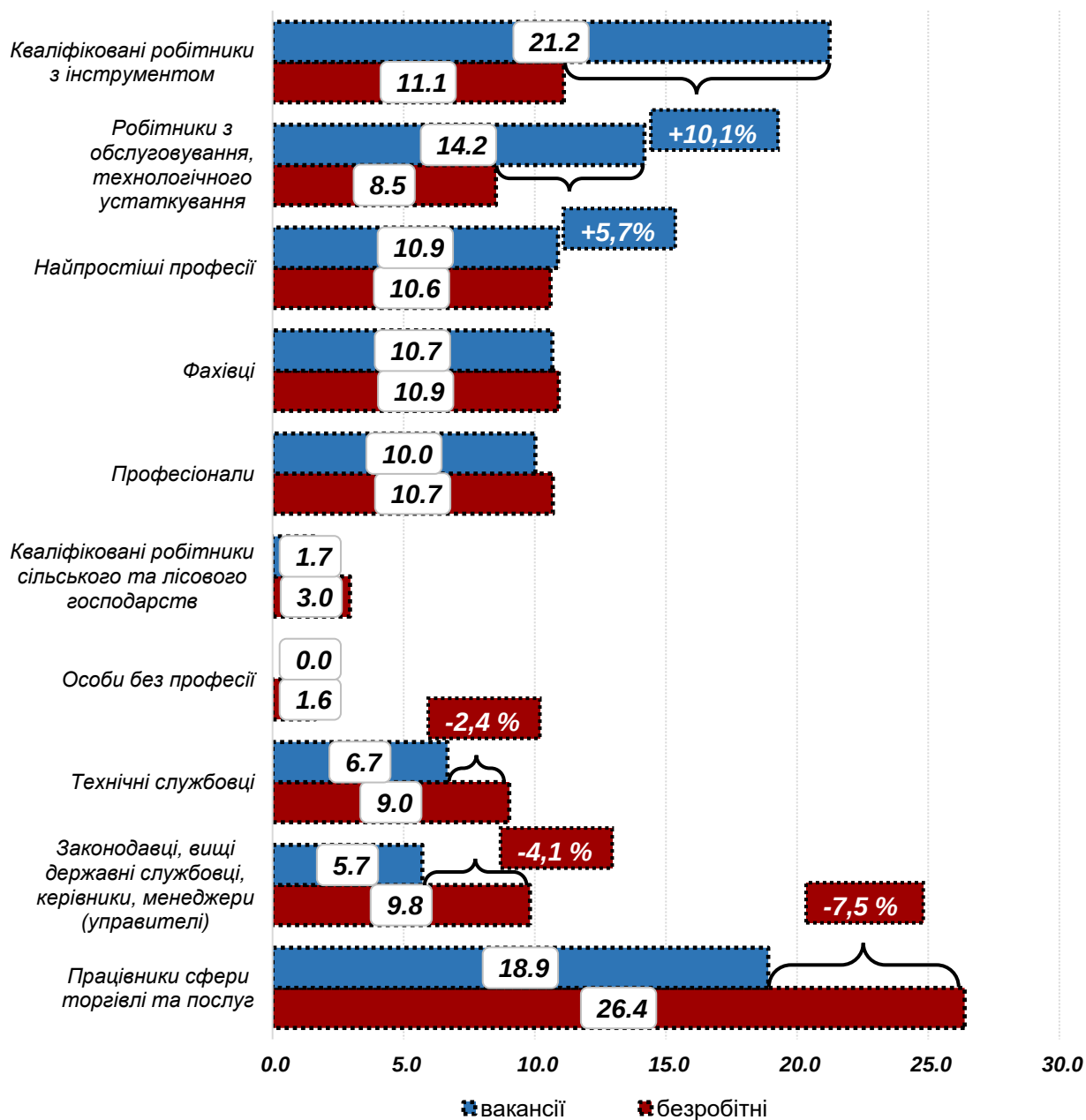


Рис. Б.2. Дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці Карпатського регіону України в розрізі професійних груп, станом на 2024 р., %

Джерело: побудовано на основі даних Державної служби зайнятості

ДОДАТОК В

Рівень навантаження на ринок праці в областях Карпатського регіону України, 2020-2024 рр.

Професійні групи	Області								Карпатський регіон		
	Закарпатська		Івано-Франківська		Львівська		Чернівецька				
	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020	2024	2020-2024
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	395	111	296	204	368	101	492	180	361	129	-232
Професіонали	159	71	226	164	152	58	187	118	173	80	-93
Фахівці	176	65	173	123	209	61	201	102	193	77	-116
Технічні службовці	160	101	177	150	282	77	234	150	221	102	-119
Працівники сфери торгівлі та послуг	133	94	118	137	166	81	274	201	151	105	-46
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	238	472	106	130	137	72	228	211	166	128	-38
Кваліфіковані робітники з інструментом	87	64	100	81	83	24	120	110	91	39	-52
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	83	68	82	68	99	31	133	91	97	45	-52
Найпростіші професії	143	96	98	181	105	43	187	127	118	73	-45

Джерело: побудовано на основі даних Державної служби зайнятості

ДОДАТОК Г

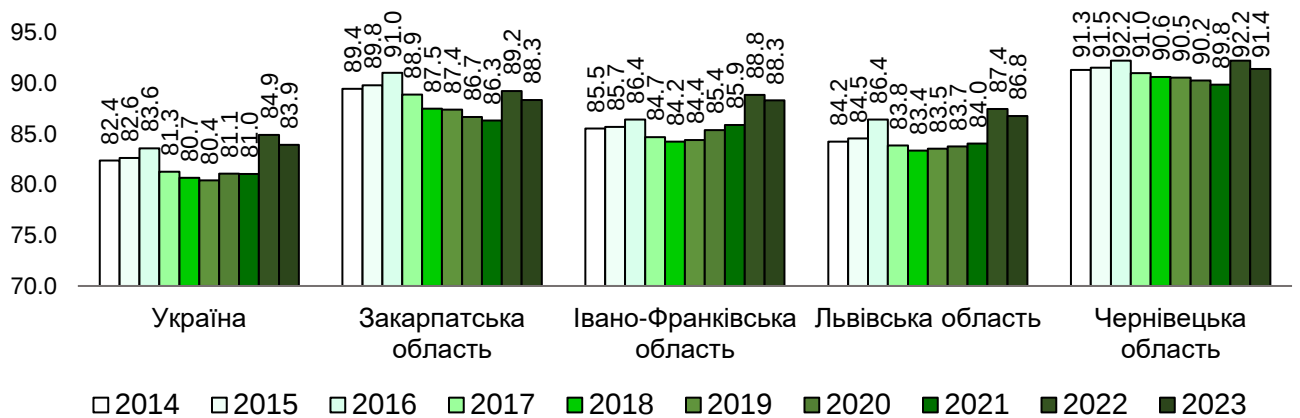


Рис. Г.1. Частка ФОП у структурі діючих суб'єктів господарювання в Україні та областях Карпатського регіону, 2014-2023 роки, %

Джерело: побудовано на основі даних [1].

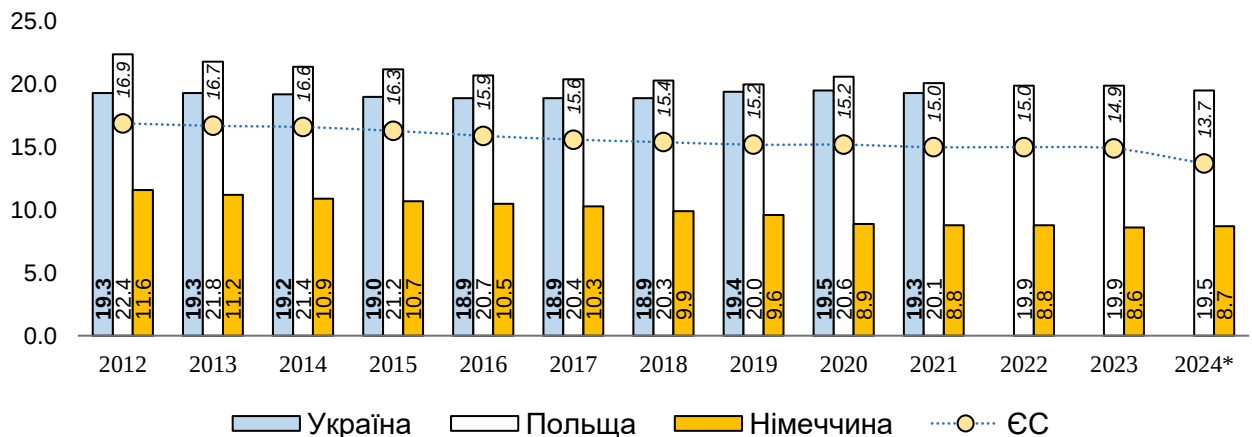


Рис. Г.2. Частка самозайнятих у структурі зайнятості населення ЄС, України, Польщі та Німеччини, 2012-2024 роки

Джерело: побудовано на основі даних [2].

¹ Економічна статистика / Економічна діяльність / Діяльність підприємств: Державна служба статистики України. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/sze_20.htm

² Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate): World Bank Group. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS>

Науково-аналітична доповідь

**МЕХАНІЗМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ КАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ
УКРАЇНИ У ПЕРСПЕКТИВІ ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ**

Підписано до друку 30.04.2026 р.
Формат 64×84/8.

Гарнітура «Arial».
Умов. друк. арк. 4,6.

Державна установа «Інститут регіональних досліджень
імені М.І. Долішнього НАН України»
79026, м. Львів, вул. Козельницька, 4