

**Міністерство освіти і науки України**  
**Луцький національний технічний університет**  
**Факультет бізнесу та права**  
**Кафедра економіки**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**ЗА СТУПЕНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ «МАГІСТР»**

**Сегментація регіонального ринку праці в умовах війни (на матеріалах**  
**Волинської області)**

спеціальність 051 Економіка

(шифр і назва спеціальності)

освітня програма «Управління персоналом та бізнес-економіка»

(назва освітньої програми)

Виконав: здобувач вищої освіти  
Групи ЕК(УП)м-21  
ТАХАСЮК Юрій Іванович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Керівник:  
К.е.н., доцент  
ГОРДІЙЧУК Антоніна Іванівна

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.  
Кандидат економічних наук, доцент  
Гарант освітньої програми:  
Гордійчук А.І.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Луцьк – 2025 року

# ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет бізнесу та права

Кафедра економіки

Ступінь вищої освіти: магістр

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність: 051 Економіка

Освітня програма: «Управління персоналом та бізнес-економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки  
проф. Шубалий О.М.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ р.

## ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ТАХАСЮК Юрій Іванович

(прізвище, ім'я, по батькові)

### 1. Тема кваліфікаційної роботи

Сегментація регіонального ринку праці в умовах війни (на матеріалах Волинської області)

Керівник роботи: Гордійчук А.І.

затверджені наказом закладу вищої освіти від «15» квітня 2025 р. №219/01-02

2. Строк подання здобувачем вищої освіти кваліфікаційної роботи «9» грудня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи підручники, наукові і періодичні видання, посібники, законодавчі акти, методичні видання, наукові монографії, аналітичні Волинського обласного центру зайнятості згідно теми роботи, а також вільно доступні Інтернет джерела.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, що потрібно розробити):

*ВСТУП*

*РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ*

*РОЗДІЛ 2. СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ*

*РОЗДІЛ 3. ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ ЗА СЕГМЕНТАМИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ*

*ВИСНОВКИ*

*ДОДАТКИ. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ*

5. Перелік графічного (ілюстративного) матеріалу:

*1. Тракткування поняття «сегментація ринку праці» вітчизняними науковцями*

*2. Основні фактори, що визначають сегментацію ринку праці*

*3. Показники діяльності Волинського обласного центру зайнятості*

*4. Сегментація безробітних за статтю та віковими групами*

*5. Сегментація кількості вакансій за видами економічної діяльності у регіоні*

*6. Сегментація кількості зареєстрованих безробітних у розрізі професійних груп*

*7. Заходи регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці*

## 6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
<i>1 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>2 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>3 розділ</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		
<i>Висновки</i>	<i>доц. Гордійчук А.І.</i>		

7. Дата видачі завдання «15» квітня 2025 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	<i>Обґрунтування теми</i>	<i>до 15.04.2025</i>	
2.	<i>Огляд літератури із досліджуваної проблеми</i>	<i>до 01.05.2025</i>	
3.	<i>1 розділ</i>	<i>до 01.07.2025</i>	
4.	<i>2 розділ</i>	<i>до 15.10.2025</i>	
5.	<i>3 розділ</i>	<i>до 15.11.2025</i>	
6.	<i>Висновки</i>	<i>до 25.11.2025</i>	
7.	<i>Формування списку використаних джерел</i>	<i>до 27.12.2025</i>	
8.	<i>Формування додатків</i>	<i>до 02.12.2025</i>	
9.	<i>Оформлення ілюстративного матеріалу</i>	<i>до 05.12.2025</i>	
10.	<i>Нормоконтроль</i>	<i>до 07.12.2025</i>	
11.	<i>Інструментальна перевірка на академічний плагіат</i>	<i>до 08.12.2025</i>	
12.	<i>Представлення кваліфікаційної роботи магістра до захисту</i>	<i>до 09.12.2025</i>	

Здобувач вищої освіти

\_\_\_\_\_ (підпис) ( ТАХАСЮК Ю.І. )  
(прізвище, ініціали)

Керівник кваліфікаційної роботи

\_\_\_\_\_ (підпис) ( ГОРДІЙЧУК А.І. )  
(прізвище, ініціали)

## АНОТАЦІЯ

Тахасюк Ю.І. Сегментація регіонального ринку праці в умовах війни (на матеріалах Волинської області). – Кваліфікаційна робота магістра на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота магістра за спеціальністю 051 Економіка, освітня програма «Управління персоналом та бізнес-економіка». Луцький національний технічний університет. Луцьк, 2025.

Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає у дослідженні проблем сегментація регіонального ринку праці в умовах війни на матеріалах Волинської області. Об'єктом дослідження є процес сегментації ринку праці Волинської області в умовах війни. Предметом дослідження є теоретичні, методичні та прикладні аспекти сегментації регіонального ринку праці в умовах війни на прикладі Волинської області.

У першому розділі вивчено сутність та основні фактори сегментації ринку праці; досліджено принципи сегментації та функції ринку праці; розглянуто вплив війни на сегментацію та динаміку регіональних ринків праці.

У другому розділі представлено загальну характеристику та аналіз основних показників регіонального ринку праці; проведено сегментацію регіонального ринку праці за віком, освітою, типом місцевості, гендерною та іншими ознаками; проведено сегментацію регіонального ринку праці за видами діяльності, категоріями працівників, територіальною ознакою.

У третьому розділі обґрунтовано напрями державного регулювання структурних диспропорцій регіональних ринків праці в умовах війни; запропоновано заходи для врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці.

Ключові слова: ринок праці, сегментація ринку праці, служба зайнятості, зареєстровані безробітні, вакансії, Волинська область.

## ANNOTATION

Takhasiuk Yu.I. Segmentation of the regional labour market in times of war (on materials of the Volyn region). – Manuscript.

Qualification work of master in the specialty 051 Economics, educational program "Human resource management and business economics". Lutsk National Technical University. Luck, 2025.

The aim of the master's thesis is to study the problems of regional labour market segmentation in wartime conditions based on materials from the Volyn region. The object of the study is the process of labour market segmentation in the Volyn region in wartime conditions. The subject of the study is the theoretical, methodological and applied aspects of regional labour market segmentation in wartime conditions using the example of the Volyn region.

The first chapter examines the essence and main factors of labour market segmentation; investigates the principles of segmentation and the functions of the labour market; and considers the impact of war on the segmentation and dynamics of regional labour markets.

The second chapter presents a general description and analysis of the main indicators of the regional labour market; segments the regional labour market by age, education, type of locality, gender and other characteristics; segments the regional labour market by type of activity, category of workers and territorial characteristics.

The third chapter substantiates the directions of state regulation of structural imbalances in regional labour markets in wartime; measures are proposed to regulate imbalances by segments of the regional labour market.

Keywords: labour market, labour market segmentation, employment service, registered unemployed, vacancies, Volyn region.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	<b>7</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ</b>	<b>11</b>
1.1. Сутність та основні фактори сегментації ринку праці	11
1.2. Принципи сегментації та функції ринку праці	15
1.3. Вплив війни на сегментацію та динаміку регіональних ринків праці	21
<b>РОЗДІЛ 2. СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ</b>	<b>26</b>
2.1. Загальна характеристика та аналіз основних показників регіонального ринку праці	26
2.2. Сегментація регіонального ринку праці за віком, освітою, типом місцевості, гендерною та іншими ознаками	32
2.3. Сегментація регіонального ринку праці за видами діяльності, категоріями працівників, територіальною ознакою	36
<b>РОЗДІЛ 3. ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ ЗА СЕГМЕНТАМИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ</b>	<b>46</b>
3.1. Напрями державного регулювання структурних диспропорцій регіональних ринків праці в умовах війни	46
3.2. Заходи регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці	55
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>62</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>66</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>70</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Сегментація ринку праці в умовах війни набуває особливої актуальності, оскільки воєнні дії суттєво змінюють соціально-економічне середовище, структуру зайнятості та механізми функціонування трудових відносин. Війна призводить до руйнування підприємств, переміщення населення, втрати робочих місць та перерозподілу трудових ресурсів між регіонами, що, у свою чергу, поглиблює диференціацію ринку праці.

У цих умовах формується нова структура сегментів ринку праці, яка відображає відмінності між регіонами за рівнем безпеки, економічної активності, доступом до робочих місць та соціальним захистом. Зростає значення неформальної зайнятості, дистанційної роботи, короткострокових контрактів, а також посилюється гендерна та вікова нерівність у доступі до праці.

Таким чином, сегментація ринку праці в умовах війни виступає не лише відображенням об'єктивних економічних процесів, але й механізмом адаптації населення та підприємств до кризових обставин. Її дослідження дозволяє визначити напрями державної політики відновлення зайнятості, зменшення соціальних диспропорцій і підвищення стійкості національного ринку праці у післявоєнний період.

**Мета і завдання дослідження.** Мета кваліфікаційної роботи магістра полягає у дослідженні проблем сегментації регіонального ринку праці в умовах війни на матеріалах Волинської області. Для її досягнення виникає необхідність вирішення таких завдань:

- вивчити сутність та основні фактори сегментації ринку праці;
- дослідити принципи сегментації та функції ринку праці;
- розглянути вплив війни на сегментацію та динаміку регіональних ринків праці;
- представити загальну характеристику та аналіз основних показників регіонального ринку праці;

- провести сегментацію регіонального ринку праці за віком, освітою, типом місцевості, гендерною та іншими ознаками;
- провести сегментацію регіонального ринку праці за видами діяльності, категоріями працівників, територіальною ознакою;
- обґрунтувати напрями державного регулювання структурних диспропорцій регіональних ринків праці в умовах війни;
- запропонувати заходи для врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці.

*Об'єктом дослідження* є процес сегментації ринку праці Волинської області в умовах війни.

*Предметом дослідження* є теоретичні, методичні та прикладні аспекти сегментації регіонального ринку праці в умовах війни на прикладі Волинської області.

Гіпотеза дослідження базується на тому, що на основі вивчення теоретичних аспектів, проведення комплексного аналізу проблем розвитку добувної галузі можна запропонувати комплекс заходів та інструменти стимулювання економічного розвитку добувної промисловості на прикладі окремого регіону.

**Методи дослідження.** При написанні цієї дипломної роботи було використано окремі наукових підходи і методи: системний підхід – для систематизації принципів сегментації та функції ринку праці; методи логічного узагальнення – для вивчення сутності та основних факторів сегментації ринку праці; аналізу та синтезу – для проведення сегментації регіонального ринку праці за віком, освітою, типом місцевості, гендерною та іншими ознаками; індукції, дедукції – при визначенні напрямів державного регулювання структурних диспропорцій регіональних ринків праці в умовах війни; табличний і графічний аналіз – при побудові різних типів аналітичних таблиць і діаграм; програмно-цільовий метод – при обґрунтуванні заходів для врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці;

структурного аналізу – при проведенні сегментації регіонального ринку праці за видами діяльності, категоріями працівників, територіальною ознакою.

**Наукова новизна одержаних результатів.** У роботі отримано ряд нових наукових результатів, зокрема:

*удосконалено:*

– систематизацію заходів для врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці;

*дістали подальшого розвитку:*

– методичний підхід до проведення сегментації регіональних ринків праці, враховуючи особливості їх функціонування в умовах війни.

Інформаційною базою дослідження стали: підручники, наукові і періодичні видання, посібники, законодавчі акти, методичні видання, наукові монографії, аналітичні Волинського обласного центру зайнятості згідно теми роботи, а також вільно доступні Інтернет джерела.

**Практичне значення одержаних результатів.** Підходи до аналізу, оцінки, сегментації, а також заходи для врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці можуть бути використані у роботі Волинського обласного центру зайнятості.

**Особистий внесок здобувача.** Кваліфікаційна робота магістра є самостійно виконаною науковою працею, відповідно до мети і завдань якої сформовано теоретико-методологічні засади, висновки і пропозиції щодо врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці. Під час виконання кваліфікаційної роботи магістра було використано інструменти штучного інтелекту для редагування та форматування тексту при дослідженні теоретичних аспектів, а також пропозицій щодо врегулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці виключно як допоміжний засіб для пошуку ідей, уточнення формулювань та опрацювання літератури. Усі твердження, висновки та результати дослідження належать автору та ґрунтуються на власному аналізі, а отримані результати від генеративного ШІ були перевірені на достовірність та відповідність академічній доброчесності.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення роботи були апробовані на XI Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами» (м. Луцьк, 05 грудня 2025 р.).

**Публікації.** Основні теоретико-методологічні положення і практичні результати дослідження викладені в 1 тезах доповідей конференції загальним обсягом 0,1 друк. арк.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладений на 64 сторінках комп'ютерного тексту, в тому числі 15 рисунків та 6 таблиць. Список використаних джерел складається з 37 найменувань і представлений на 4 сторінках. Робота містить 2 додатки, викладених на 3 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

# ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ СЕГМЕНТАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

### 1.1. Сутність та основні фактори сегментації ринку праці

У загальному розумінні ринок праці – це система соціально-економічних відносин між працівниками, роботодавцями та державою з приводу формування, розподілу та використання трудових ресурсів, а також встановлення ціни праці – заробітної плати. Він є одним із ключових елементів економічної системи, адже визначає рівень зайнятості, доходів населення та ефективність функціонування виробництва.

Відповідно, сегментація ринку праці – це процес поділу єдиного ринку праці на окремі частини (сегменти), які відрізняються між собою за економічними, соціальними, професійними, територіальними та іншими ознаками. Вона відображає нерівномірність розвитку трудових відносин, різну якість робочої сили, умови праці, рівень оплати та доступ до робочих місць. Вітчизняні науковці по різному трактують поняття сегментація ринку праці (табл.1.1).

Сегментація є об'єктивним наслідком диференціації економічного простору, технологічних особливостей виробництва, соціальних розбіжностей між працівниками, а також політики держави у сфері зайнятості. У науковій літературі сегментація розглядається як прояв структурної неоднорідності ринку праці. На відміну від класичної моделі єдиного ринку, де робоча сила вільно переміщується між роботодавцями, реальний ринок поділений на частини, між якими існують бар'єри мобільності – економічні, освітні, територіальні або соціальні.

Сегментація здійснюється за низкою критеріїв, що відображають різні аспекти трудових відносин.

Таблиця 1.1. Тракткування поняття «сегментація ринку праці» вітчизняними науковцями

Науковець	Тракткування поняття
Маслова Г.М., Мартинівич Н.О., Пудов К.О.	«Сегментація регіонального ринку праці – поділ за соціально-демографічними, професійно-кваліфікаційними, територіальними та організаційно-економічними ознаками» [21].
Дзямучич М.І.	«Сегментація ринку праці обумовлюється різноманітністю пропонуванних трудових послуг і наявністю робочих місць; в економічній системі функціонує сукупність взаємопов'язаних, частково автономних ринків праці» [8].
Лепейко Т.І.	«Сегментація ринку праці – розподіл робітників і робочих місць на стійкі і замкнені сектори, які окреслюють мобільність робочої сили своїми межами» [18].
Котикова О. І., Костенко Н. М., Кравченко Т. О	«Сегментація ринку праці – поділ працівників і робочих місць на відносно стійкі і замкнуті сектори, що обмежують мобільність робочої сили» [15].
Крилова О. М.	«Сегментація передбачає виділення цільових частин ринку праці (сегментів) за територіальними, професійними, соціально-демографічними та інституційними ознаками; кожен сегмент має свої механізми функціонування» [1].
Чернявська О. В.	«Сегментація ринку праці – поділ внутрішнього і зовнішнього ринку праці з урахуванням демографічних, професійних та інституційних характеристик; важлива для аналізу мобільності і політики зайнятості» [33].
Коваленко Н.С	«Описує неформальний сегмент як один із важливих елементів сегментації: «сегментація проходить також по формі зайнятості – формальна, неформальна; це визначає інституційні бар'єри та соціальні ризики» [13].

Примітка. Згруповано автором

Зокрема територіальний критерій є одним із ключових у процесі сегментації ринку праці, оскільки він відображає просторові відмінності у розвитку економіки, зайнятості населення та соціально-трудових відносин між різними регіонами. Територіальна сегментація показує, що ринок праці не є однорідним – у кожному регіоні діють свої закономірності формування попиту і пропозиції робочої сили, рівня заробітної плати, зайнятості та безробіття.

Територіальний критерій передбачає поділ ринку праці за географічною ознакою, тобто за регіонами, областями, містами чи економічними зонами.

Рівень економічного розвитку регіону є одним із визначальних чинників формування та функціонування територіального сегмента ринку праці. Саме економічна потужність регіону визначає кількість та якість робочих місць,

рівень зайнятості, структуру професійного попиту, розмір заробітної плати та загальний рівень добробуту населення. Під рівнем економічного розвитку регіону розуміють сукупність показників, що характеризують обсяг і структуру виробництва, інвестиційну активність, ефективність використання ресурсів, інноваційний потенціал та соціальну інфраструктуру території.

Це узагальнюючий показник, який відображає здатність регіону забезпечувати стабільне економічне зростання, створювати робочі місця та підвищувати якість життя населення. Рівень економічного розвитку безпосередньо формує попит на робочу силу та умови праці. Основні фактори, що визначають сегментацію ринку праці визначено на рисунку 1.1.

«Структура попиту на робочу силу – це система кількісних і якісних характеристик потреби роботодавців у працівниках різних професій, кваліфікацій, галузей та регіонів у певний період часу. Вона відображає вимоги економіки до трудових ресурсів і виступає важливим показником стану ринку праці та його збалансованості» [10].

Його структура показує, які саме категорії працівників, у яких галузях і регіонах є найбільш затребуваними. Вона має динамічний характер, постійно змінюючись залежно від стану економіки, технологічного прогресу та суспільних трансформацій.

Галузева структура попиту визначає розподіл потреби у працівниках між різними секторами економіки – промисловістю, сільським господарством, транспортом, будівництвом, торгівлею, освітою, охороною здоров'я, ІТ-сферою.

Регіональна структура показує територіальні відмінності у попиті на працю. У промислових центрах переважає потреба у технічних спеціалістах, тоді як у курортних або аграрних регіонах – у працівниках сфери послуг, туризму чи сільського господарства.

Секторальна (інституційна) структура розмежовує попит на робочу силу між державним, приватним і неформальним секторами економіки.



Рис. 1.1. Основні фактори, що визначають сегментацію ринку праці (побудовано автором на основі джерела [1. 4. 8])

В умовах війни структура попиту зазнала суттєвих змін, адже відбулася територіальна та професійна переорієнтація економіки, зросла роль гнучких

форм зайнятості, дистанційної праці та спеціалістів критично важливих галузей. Тому стратегічним завданням держави є адаптація політики зайнятості до нових структурних реалій, забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, а також створення умов для ефективного використання трудового потенціалу країни.

Наявність трудових ресурсів та інтенсивність міграційних потоків є ключовими демографічними чинниками, що формують потенціал регіонального ринку праці. Вони визначають кількість, якість та мобільність робочої сили, впливають на рівень зайнятості, продуктивність праці та соціально-економічну стабільність регіонів.

## **1.2. Принципи сегментації та функції ринку праці**

Ринок праці слід також розглядати як складну соціально-економічну систему, у межах якої взаємодіють роботодавці, працівники та держава з метою узгодження попиту і пропозиції на робочу силу. Його ефективне функціонування ґрунтується на певних принципах, що визначають економічні, соціальні та інституційні механізми. Ринок праці є однією з найважливіших складових національної економіки, адже саме він забезпечує ефективне використання людського потенціалу, формує систему соціально-трудова відносин і визначає рівень добробуту населення. Його функціонування базується на сукупності економічних, соціальних та правових закономірностей, що відображають взаємодію між працівниками, роботодавцями й державою.

У науковій літературі ринок праці розглядається не лише як сфера купівлі-продажу робочої сили, а й як соціально-економічний інститут, у межах якого відбувається узгодження інтересів основних суб'єктів трудових відносин. Для забезпечення стабільності та збалансованості цього процесу необхідно дотримуватися певних принципів, які регламентують поведінку учасників ринку та визначають напрями його розвитку.

Принципи ринку праці (рис. 1.2.) становлять сукупність базових положень, що формують основу організації, регулювання та розвитку трудових відносин у суспільстві. Вони відображають як загальні закономірності ринкової економіки (свободу вибору, конкуренцію, рівновагу попиту і пропозиції), так і специфічні особливості соціальної сфери (соціальну справедливість, державне регулювання, партнерство).



Рис.1.2. Принципи сегментації ринку праці (побудовано автором за джерелом [15])

В умовах воєнного стану та економічної нестабільності дотримання цих принципів набуває особливої актуальності. Саме вони забезпечують збереження трудового потенціалу країни, адаптацію ринку праці до кризових змін, підтримку зайнятості населення та соціальної єдності суспільства.

«Принцип попиту і пропозиції робочої сили – це базовий економічний принцип, що описує механізм визначення кількості зайнятих і рівня заробітної плати (ціни праці) внаслідок взаємодії двох сторін: роботодавців (попит) і

працівників (пропозиція). У ринковій економіці рівновага на ринку праці досягається тоді, коли кількість робочих місць, які роботодавці готові найняти за певну зарплату, співпадає з кількістю працівників, які готові працювати за цю зарплату» [1].

Принцип вільного вибору праці є одним із фундаментальних положень функціонування ринку праці та базується на конституційному праві людини на свободу праці. Він означає, що кожна особа має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію, рід занять і місце роботи, не зазнаючи примусу або дискримінації.

Цей принцип закріплено в Конституції України (стаття 43), де зазначено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Таким чином, вільний вибір праці є не лише економічною категорією, але й правовим та соціальним інститутом, що відображає демократичні цінності суспільства.

З позицій економічної теорії, вільний вибір праці є умовою формування ефективного розподілу трудових ресурсів. Коли працівники мають можливість самостійно обирати місце роботи відповідно до власних уподобань, кваліфікації, життєвих обставин і очікуваної винагороди, на ринку праці формується оптимальний баланс між попитом і пропозицією.

Принцип рівності сторін трудових відносин є одним із базових принципів функціонування ринку праці та правового регулювання трудової діяльності. Його сутність полягає у визнанні працівника та роботодавця рівноправними суб'єктами трудових відносин, що мають однакову юридичну можливість реалізовувати свої права, виконувати обов'язки та захищати власні інтереси в межах чинного законодавства.

Принцип конкуренції є одним із ключових засадничих принципів функціонування ринку праці. Він відображає економічну взаємодію між суб'єктами цього ринку – працівниками, роботодавцями, державними інститутами та посередниками у працевлаштуванні – і визначає механізм узгодження інтересів сторін у процесі розподілу робочої сили.

Принцип соціальної справедливості є одним із ключових засад функціонування сучасного ринку праці, оскільки він відображає необхідність забезпечення рівних можливостей для всіх учасників трудових відносин, дотримання прав людини на працю, справедливу оплату праці та соціальний захист. Його реалізація спрямована на формування збалансованої системи взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та державою, що ґрунтується на гуманістичних цінностях і соціальній відповідальності.

«Сутність принципу соціальної справедливості полягає у досягненні рівноваги між економічною ефективністю та соціальною рівністю. Це означає, що ринок праці має функціонувати не лише за законами попиту й пропозиції, а й із урахуванням соціальних аспектів – забезпечення гідних умов праці, справедливої винагороди, рівних шансів на працевлаштування та професійний розвиток незалежно від статі, віку, національності, стану здоров'я чи соціального походження» [9].

Принцип державного регулювання ринку праці є однією з ключових засад його функціонування, оскільки жоден сучасний ринок праці не може ефективно розвиватися виключно під дією ринкових механізмів. Держава виступає активним учасником і координатором трудових процесів, забезпечуючи правові, економічні та соціальні умови для збалансованого розвитку трудових відносин, захисту прав працівників і підтримки зайнятості населення.

Принцип професійно-кваліфікаційної відповідності є однією з основних засад ефективного функціонування ринку праці, що визначає взаємозв'язок між потребами роботодавців у певних професіях і кваліфікаційному рівні працівників. Його дотримання забезпечує раціональне використання трудового потенціалу суспільства, підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності економіки.

Принцип гнучкості ринку праці є однією з ключових умов його ефективного функціонування в сучасних соціально-економічних умовах. Він відображає здатність ринку праці швидко реагувати на зміни в економічному

середовищі, технологічному розвитку, структурі зайнятості та потребах роботодавців і працівників.

Принцип ефективності використання трудового потенціалу є одним із фундаментальних принципів функціонування ринку праці, оскільки він визначає рівень результативності та раціональності застосування людських ресурсів у процесі суспільного виробництва. Його реалізація спрямована на досягнення максимальної віддачі від трудової діяльності кожного працівника при оптимальних витратах робочого часу, зусиль і матеріальних ресурсів.

Принцип соціального партнерства є одним із ключових засадничих принципів функціонування ринку праці, який забезпечує узгодження інтересів основних суб'єктів трудових відносин – працівників, роботодавців і держави. Його реалізація спрямована на досягнення соціального миру, справедливості та ефективної взаємодії між сторонами з метою забезпечення стабільності та розвитку трудових відносин.

Функції ринку праці (рис.1.3) відображають його економічну сутність, роль і місце в системі відтворення трудових ресурсів. Вони характеризують напрями та механізми впливу ринку праці на формування, розподіл і використання робочої сили, а також на регулювання трудових відносин у суспільстві. Через виконання своїх функцій ринок праці забезпечує не лише ефективне використання трудового потенціалу, а й соціальну рівновагу, можливість самореалізації особистості в процесі праці.

Сутність регулюючої функції полягає в тому, що ринок праці виступає механізмом саморегулювання трудових процесів, який через конкуренцію, ціни на робочу силу (заробітну плату) та умови праці координує дії основних суб'єктів – працівників і роботодавців. Він сприяє раціональному розподілу трудових ресурсів між галузями, регіонами та професіями, забезпечуючи ефективне використання трудового потенціалу суспільства.

Стимулююча функція ринку праці є однією з провідних у системі його економічних функцій, оскільки саме вона забезпечує формування трудової мотивації, активізує економічну поведінку працівників і роботодавців, сприяє

підвищенню продуктивності праці та ефективності використання трудового потенціалу.

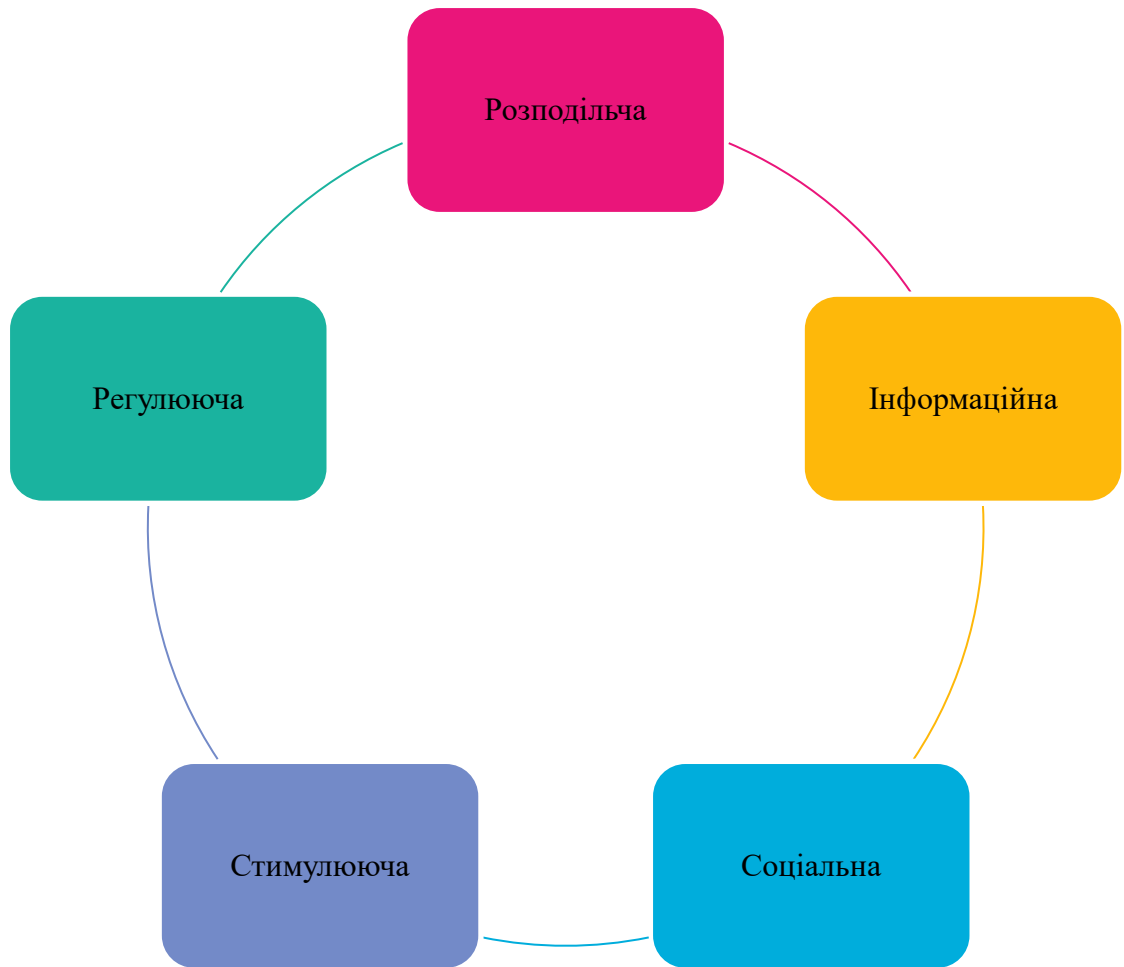


Рис. 1.3. Функції ринку праці (узагальнено за джерелами [8, 10, 14])

Основна мета соціальної функції полягає у забезпеченні гідних умов праці, соціальної безпеки та справедливого розподілу результатів трудової діяльності між учасниками трудових відносин. Ринок праці у цьому контексті виступає не лише економічним механізмом, а й соціальним інститутом, що формує систему цінностей, норм і гарантій у сфері праці.

«Сутність розподільчої функції полягає в тому, що ринок праці виступає механізмом, який регулює рух робочої сили відповідно до попиту роботодавців і пропозиції працівників. Через систему заробітної плати, умов праці, соціальних гарантій і можливостей професійного зростання відбувається

перерозподіл робочої сили у ті сфери, де вона є найпотрібнішою та найефективніше використовується» [22].

Інформаційна функція полягає у зборі, зберіганні, аналізі та поширенні даних про попит і пропозицію робочої сили, рівень заробітної плати, умови праці, структуру зайнятості, професійно-кваліфікаційний склад працівників, динаміку безробіття тощо. Ця інформація є базою для формування економічної політики, а також для прийняття рішень на рівні підприємств і окремих громадян.

Отже, вивчення принципів функціонування ринку праці дає можливість глибше зрозуміти механізми його дії, виявити проблеми дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили, а також визначити ефективні напрями державної політики у сфері зайнятості.

### **1.3. Вплив війни на сегментацію та динаміку регіональних ринків праці**

Територіальні диспропорції у зайнятості населення є однією з найважливіших соціально-економічних проблем сучасного ринку праці. Вони відображають нерівномірність розподілу трудових ресурсів та робочих місць між окремими регіонами країни, що зумовлює різний рівень зайнятості, безробіття, доходів і якості життя населення.

«Економічна нерівномірність розвитку регіонів – це асиметрія у рівнях економічної активності, продуктивності праці, обсягах виробництва, доходах населення та інвестиційній привабливості територій. Вона формується під впливом історичних, природно-ресурсних, інфраструктурних, політичних та інституційних факторів, що визначають спеціалізацію кожного регіону і його роль у національному господарстві» [1].

У більш розвинених регіонах (переважно промислових і урбанізованих) зосереджені капітал, виробництво, фінансові центри, наукові установи та

освітні ресурси, що створює численні можливості для працевлаштування. Водночас віддалені, аграрні або депресивні регіони мають обмежені ресурси, слабку інфраструктуру й низький рівень ділової активності, що стримує створення робочих місць.

Унаслідок технологічного прогресу, зношеності основних фондів і переходу до нових стандартів енергоефективності зменшується потреба у працівниках у галузях важкої промисловості, гірничодобувній, металургійній, хімічній сферах. Це особливо відчутно у таких регіонах, як Донбас, Кривбас, Запорізький промисловий вузол, де спостерігається масове вивільнення робочої сили. Демографічні відмінності між регіонами є важливим фактором, що формує нерівномірність зайнятості населення та впливає на розвиток регіональних ринків праці. Вони визначаються різницею у чисельності, статеві-віковій структурі, міграційній активності, природному прирості населення, рівні урбанізації та трудовій мобільності населення в окремих територіях. Ці відмінності зумовлюють нерівний розподіл трудових ресурсів, різницю в рівнях економічної активності, а також у можливостях забезпечення робочими місцями.

«Населення України розподілене вкрай нерівномірно, адже значна концентрація спостерігається у великих містах та їхніх агломераціях (Київ, Харків, Львів, Дніпро, Одеса), тоді як сільські території та депресивні області (Чернігівська, Кіровоградська, Сумська) мають низьку густоту населення. Це призводить до дефіциту робочої сили в одних регіонах і її надлишку в інших» [16].

У багатьох регіонах, особливо сільських, спостерігається підвищення частки осіб пенсійного та передпенсійного віку, що зменшує загальний рівень трудової активності. Молодь, у свою чергу, активно мігрує до великих міст або за кордон у пошуках кращих можливостей працевлаштування, що ще більше поглиблює демографічний дисбаланс.

Трудова та освітня міграція суттєво впливає на територіальну структуру зайнятості. Регіони з низьким рівнем розвитку економіки втрачають

працездатне населення, особливо молодь і фахівців високої кваліфікації. Це спричиняє «відтік інтелекту» дефіцит кадрів і зниження потенціалу розвитку місцевих економік. Водночас міста-реципієнти стикаються з перенасиченням ринку праці. Території, які мають сприятливе інвестиційне середовище, забезпечують створення нових підприємств, підвищення продуктивності праці, розвиток малого і середнього бізнесу, що безпосередньо впливає на розширення зайнятості та підвищення рівня життя населення. Натомість регіони з низькою інвестиційною привабливістю стикаються з безробіттям, міграцією працездатного населення і стагнацією економіки.

Одним із ключових чинників формування територіальних диспропорцій у сфері зайнятості населення є зміни у попиті та пропозиції робочої сили, що відображають динаміку взаємодії між потребами економіки у працівниках певних професійно-кваліфікаційних характеристик і можливостями населення забезпечити ці потреби. Порушення балансу між зазначеними складовими призводить до нерівномірного розподілу трудових ресурсів, посилення структурного безробіття та неефективного використання трудового потенціалу на регіональному рівні.

Оптимізація взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці потребує системного підходу до регулювання. До ключових напрямів належать: удосконалення державної системи прогнозування потреб економіки у кадрах; узгодження освітньо-кваліфікаційної структури підготовки фахівців із регіональними особливостями розвитку; стимулювання інвестицій у депресивних регіонах; підтримка професійної мобільності населення через розвиток системи перекваліфікації; а також формування гнучких механізмів зайнятості.

Отже, зміни у попиті та пропозиції робочої сили виступають одним із фундаментальних факторів формування територіальних диспропорцій у зайнятості населення. Вони визначають не лише рівень і структуру зайнятості, а й впливають на соціально-економічний розвиток регіонів, вимагаючи

комплексної політики державного регулювання та стратегічного управління людським капіталом.

Вимушена міграція є одним із найважливіших соціально-економічних явищ, що істотно впливає на формування, розподіл та використання трудових ресурсів у регіональному вимірі. У сучасних умовах, зумовлених війсьними діями, політичними кризами, економічною нестабільністю та екологічними катастрофами, вимушені міграційні процеси набувають масштабного характеру, що призводить до глибоких змін у структурі ринку праці, демографічній ситуації та соціально-економічному розвитку окремих територій.

У регіонах, з яких відбувається масовий виїзд населення, спостерігається зменшення чисельності економічно активного населення, особливо серед осіб працездатного віку, що безпосередньо впливає на зниження виробничого потенціалу, дефіцит робочої сили в ключових галузях економіки та уповільнення темпів економічного розвитку. Водночас скорочення трудових ресурсів у таких регіонах спричиняє диспропорції у структурі зайнятості, посилює демографічне старіння та ускладнює процеси відновлення економічної активності після кризових явищ.

Для регіонів, які приймають внутрішньо переміщених осіб, характерне зростання пропозиції робочої сили, що, з одного боку, створює потенційні передумови для активізації економічної діяльності, але, з іншого – може спричинити напруження на ринку праці через обмежену кількість робочих місць, особливо у сферах із низьким рівнем кваліфікаційних вимог. Наявність великої кількості переселенців з різним рівнем освіти, професійного досвіду та соціальної адаптованості потребує комплексних заходів інтеграції, включно з програмами професійної підготовки, перекваліфікації, соціальної підтримки та стимулювання підприємництва.

Загалом вплив вимушеної міграції на трудові ресурси регіонів має комплексний і суперечливий характер. У короткостроковій перспективі він проявляється у дисбалансі попиту і пропозиції робочої сили, зростанні рівня

безробіття та навантаження на соціальну інфраструктуру. У довгостроковому вимірі можливе підвищення адаптивності регіональних ринків праці, формування нових трудових зв'язків і стимулювання підприємницької активності за умови ефективної інтеграційної політики держави.

Отже, вимушена міграція є багатовимірним соціально-економічним процесом, який суттєво впливає на кількісні та якісні параметри трудових ресурсів, структуру ринку праці й динаміку регіонального розвитку. Її наслідки потребують системного державного регулювання, спрямованого на забезпечення рівних можливостей зайнятості для всіх груп населення, ефективне використання трудового потенціалу та зменшення соціально-економічних диспропорцій між регіонами.

«Рівень розвитку інфраструктури також є одним із ключових чинників, що визначає стан, динаміку та якісні характеристики зайнятості населення на регіональному рівні. Аналіз впливу інфраструктурного чинника свідчить, що регіони з високим рівнем розвитку транспортної, енергетичної, соціальної та цифрової інфраструктури характеризуються більшою економічною динамікою, вищими показниками зайнятості, інвестиційною привабливістю та конкурентоспроможністю» [17]. Наявність розвинутої інфраструктурної бази сприяє формуванню нових робочих місць, покращенню умов праці, підвищенню мобільності трудових ресурсів та ефективнішому використанню людського потенціалу.

Таким чином, інфраструктурний розвиток є системоутворюючим елементом регіональної політики зайнятості, від якого залежить не лише рівень зайнятості, а й соціальна інтегрованість, якість трудового життя та перспективи економічного зростання. Забезпечення збалансованого розвитку інфраструктури між регіонами виступає необхідною умовою зменшення територіальних диспропорцій, підвищення ефективності використання трудових ресурсів і формування сталого соціально-економічного розвитку країни.

## РОЗДІЛ 2

### СЕГМЕНТАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ВОЛИНСЬКОЇ ОБЛАСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

#### **2.1. Загальна характеристика та аналіз основних показників регіонального ринку праці**

Сегментація ринку праці Волинської області може бути проведена за рядом критеріїв, такими як професійні групи (робітники, фахівці, керівники, службовці), галузі економіки (сільське господарство, промисловість, послуги) та рівень кваліфікації (кваліфіковані, некваліфіковані). Основними тенденціями є високий попит на робітників з відповідними навичками, потреба у фахівцях у сферах будівництва, охорони здоров'я, освіти та обслуговування, а також наявність значної кількості некваліфікованої робочої сили.

У 2023 році ринок праці на Волині продемонстрував ознаки відновлення, проте ситуація залишилася складною через війну. Волинська обласна служба зайнятості надавала послуг 18,5 тис. шукачам роботи, з яких 11,6 тис. мали статус безробітного, а 8,9 тис. отримували допомогу по безробіттю. Кількість вакансій значно зросла з попереднім роком, але попит на робочу силу все ще перевищив пропозицію.

У 2024 році на ринку праці Волинської області спостерігалася ситуація від кадрового голоду до безробіття, зумовлена війною та міграцією. Державна служба зайнятості активно працювала, пропонуючи роботодавцям компенсаційні програми за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб (ВПО). У січні 2024 року, наприклад, було працевлаштовано 653 особи за сприяння служби зайнятості.

У 2024 році Волинська обласна служба зайнятості активно сприяла працевлаштуванню, особливо у січні, коли допомогла працевлаштуватися 653 особи. Служба також використовувалася компенсаційними програмами для

роботодавців, які працювали внутрішньо переміщених осіб, а також надавала послуги не зареєстрованим безробітним.

На початковому етапі аналізу вивчено основні показники діяльності Волинського обласного центру зайнятості за 2020-2024 роки (табл. 2.1).

За період 2020–2024 років відзначається чіткий спадний тренд у кількості осіб, які отримували послуги, а також тих, що мали статус безробітного. Загальна кількість осіб, які отримували послуги, скоротилася майже втричі, знизившись із 60 121 особи у 2020 році до 19 759 осіб у 2024 році. Найбільш різке падіння (понад 45%) зафіксовано між 2021 та 2022 роками. Аналогічна динаміка спостерігається і щодо осіб, які мали статус безробітного: їхня кількість зменшилася більш ніж втричі – з 33 953 у 2020 році до 11 006 у 2024 році. Показники працевлаштування демонструють значніші коливання, проте тенденція до спаду в перші роки також простежується. Загальна кількість осіб, що отримали роботу, після спаду з 19 154 (2020 рік) до 10 549 (2023 рік), продемонструвала суттєве зростання на 14,5% у 2024 році, досягнувши 12 084 осіб. Кількість працевлаштованих безробітних осіб також знижувалась до мінімального значення 4 911 у 2023 році, але у 2024 році відбулося різке зростання на 110.4%, склавши 10 329 осіб, що навіть перевищило показник 2020 року. Кількість працевлаштованих із компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску залишалася відносно стабільною протягом усього періоду, коливаючись у межах 253–357 осіб.

У напрямку активних програм сприяння зайнятості спостерігається послідовне скорочення охоплення. Кількість безробітних осіб, які проходили професійне навчання, скоротилася більш ніж удвічі: з 2 458 у 2020 році до 1 198 у 2024 році. Число тих, хто навчався у ЦПТО (Центрах професійно-технічної освіти), демонструє ще різкіше падіння – з 1 529 до 462 особи, що становить зниження на понад 70%. Кількість осіб, які брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, показала найбільше скорочення у відносному вираженні: з 5 032 у 2020 році до 586 у 2024 році, що є зменшенням майже у 8.6 рази.

Таблиця 2.1. Показники діяльності Волинського обласного центру зайнятості за 2020-2024 роки

Показники	2020 рік	2021 рік	2022 рік	2023 рік	2024 рік	Зміна значення					
						2023р. до 2022р.		2024р. до 2023р.		2024р. до 2020р.	
						+, -	%	+, -	%	+, -	%
Всього отримували послуги, осіб*	60 121	57 658	31 815	22 328	19 759	-9487	-29,8	-2569	-11,5	-40362	-67,1
Мали статус безробітного, осіб	33 953	33 210	23 435	13 565	11 006	-9870	-42,1	-2559	-18,9	-22947	-67,6
Всього отримали роботу, осіб	19 154	16 109	11 377	10 549	12 084	-828	-7,3	1535	14,6	-7070	-36,9
Працевлаштовано безробітних, осіб	9 968	10 752	7 489	4 911	10 329	-2578	-34,4	5418	110,3	361	3,6
<i>працевлаштовано компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску, особи</i>	327	301	253	357	297	104	41,1	-60	-16,8	-30	-9,2
Проходили професійне навчання безробітні, осіб	2458	2303	1897	1 227	1 198	-670	-35,3	-29	-2,4	-1260	-51,3
з них, в ЦПТО, осіб	1529	1474	1222	579	462	-643	-52,6	-117	-20,2	-1067	-69,8
Всього брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб	5032	2994	1029	535	586	-494	-48,0	51	9,5	-4446	-88,4
Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, осіб	57 973	80 879	47 579	44 660	-	-2919	-6,1	-	-	-	-
<i>з них, безробітних, осіб</i>	32 321	32 515	23 119	13 003	-	-10116	-43,8	-	-	-	-
Отримували допомогу по безробіттю, осіб	31 108	30 771	21 787	10 693	-	-11094	-50,9	-	-	-	-
Кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, одиниць	6238	6 099	4 428	3 938	-	-490	-11,1	-	-	-	-
Кількість вакансій, одиниць	26 950	24 919	16 635	15 000	-	-1635	-9,8	-	-	-	-

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].

Динаміка виплати допомоги та пропозиція вакансій відображають загальні тенденції на ринку праці. Кількість осіб, які отримували допомогу по безробіттю, скоротилася майже втричі за чотири роки, знизившись із 31 108 (2020 рік) до 10 693 (2023 рік). Дані за 2024 рік відсутні. Кількість роботодавців, які надавали інформацію про вакансії, після спаду в 2022–2023 роках (3 938), у 2024 році не вказана. Кількість вакансій демонструвала стабільне щорічне скорочення з 26 950 у 2020 році до 15 000 у 2023 році, що свідчить про зниження кадрового попиту або зміну його структури. Дані за 2024 рік також відсутні.

Надалі вивчено зміну показників діяльності служби зайнятості у Волинській області станом на початок 2021-2024 рр. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2. Зміна показників діяльності служби зайнятості у Волинській області станом на початок 2021-2024 рр.

Показник	Станом на 01.01.2021р.	Станом на 01.01.2022р.	Станом на 01.01.2023р.	Станом на 01.01.2024р.	Зміна за період	
					Абсол., +, -	%
Всього отримували послуги, осіб*	13 136	8 290	5 379	2 912	-10224	-77,8
Мали статус безробітного, осіб	12 466	7 213	4 358	2 295	-10171	-81,6
Отримували допомогу по безробіттю, осіб	11 164	6 259	2 537	1 479	-9685	-86,8
Кількість вакансій по формі З-ПН, одиниць	1 217	1 047	1 378	1 591	374	30,7
Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн.	7 240	8 378	8 764	9 925	2685	37,1
Кількість безробітних на одну вакансію, особи	10	7	3	1	-9	-85,6

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].

Статистичні дані за період 2021–2024 років демонструють сталу та значну тенденцію до скорочення клієнтської бази Волинського обласного центру зайнятості. Загальна кількість осіб, які отримували послуги, скоротилася більш ніж у чотири з половиною рази, знизившись із 13 136 осіб станом на 01.01.2021р. до 2 912 осіб станом на 01.01.2024 р. Аналогічна динаміка

фіксується і щодо осіб, які мали статус безробітного: їхня кількість зменшилася у п'ять разів – з 12 466 до 2 295 відповідно. Кількість осіб, які отримували допомогу по безробіттю, скорочувалася найшвидшими темпами, зменшившись майже у вісім разів, з 11 164 на початок 2021 року до 1 479 на початок 2024 року. Це свідчить про суттєве зменшення соціального навантаження на Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

На противагу скороченню контингенту безробітних, спостерігається позитивна динаміка щодо кадрового попиту та фінансової привабливості робочих місць. Кількість вакансій (за формою 3-ПН) після незначного спаду у 2022 році (1 047 одиниць) продемонструвала стабільне зростання, досягнувши 1 591 одиниці станом на 01.01.2024 р. Це на 30,7% більше порівняно з початком 2021 року, що вказує на відновлення та зростання попиту на робочу силу. Середній розмір заробітної плати за вакансіями демонструє стійке збільшення протягом усього періоду. Показник зріс із 7 240 грн на початок 2021 року до 9 925 грн на початок 2024 року, що становить зростання на 37%. Це може свідчити про інфляційні процеси, підвищення кваліфікаційних вимог до працівників або загальне зростання рівня оплати праці в регіоні.

Кількість безробітних на одну вакансію скоротилася в десять разів: із 10 осіб на початок 2021 року до лише 1 особи на початок 2024 року. Таке різке падіння свідчить про якісне покращення балансу між попитом та пропозицією робочої сили та про суттєве зменшення конкуренції серед претендентів на робочі місця.

Важливо детальніше вивчити динаміку кількості працевлаштованих особливих категорій громадян у Волинській області (рис. 2.1).

Кількість працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО) демонструє стабільне зростання протягом аналізованого періоду, особливо після початку повномасштабного вторгнення. У 2024 році цей показник досяг максимального значення – 582 особи, що свідчить про системну адаптацію значної частини ВПО на ринку праці Волинської області та активізацію програм зайнятості для цієї категорії.

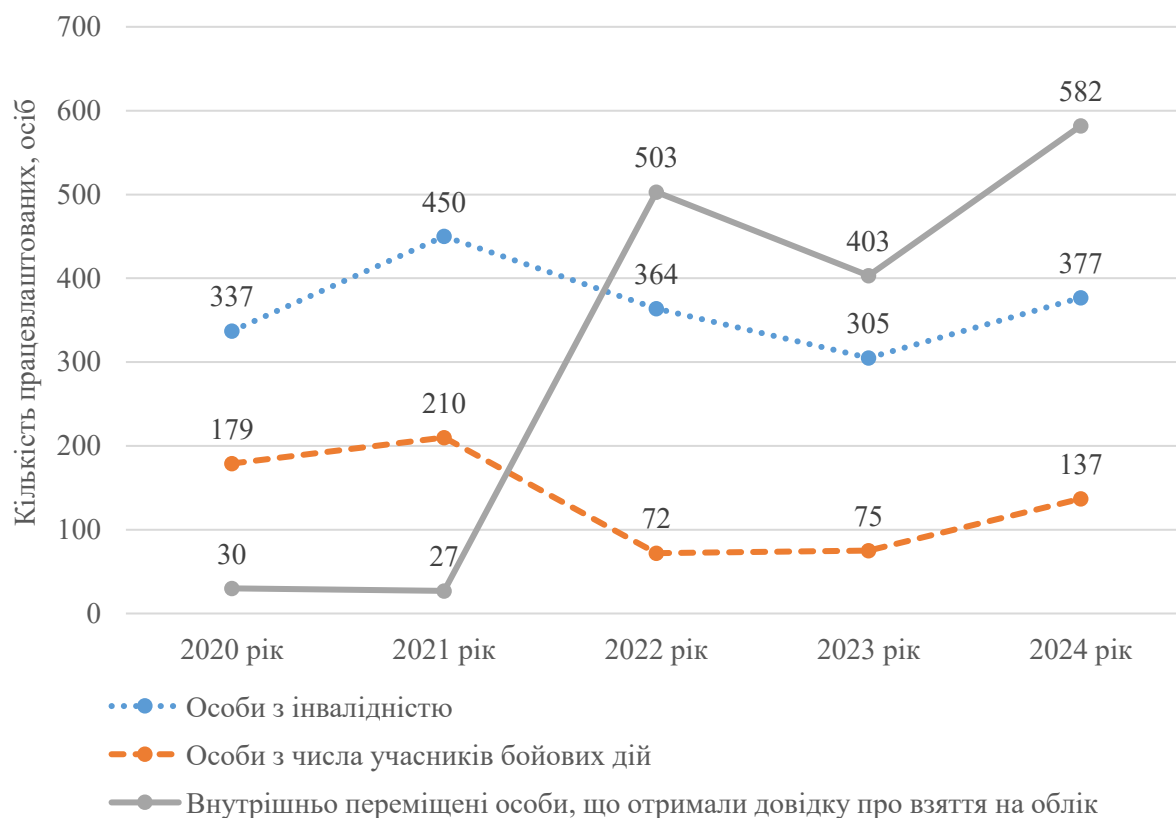


Рис. 2.1. Динаміка кількості працевлаштованих особливих категорій громадян у Волинській області у 2020-2024 роках (побудовано автором за даними [4, 6])

Динаміка працевлаштування особливих категорій громадян у Волинській області у 2020–2024 роках яскраво відображає вплив військового конфлікту та пов'язаних із ним соціальних процесів. Категорія ВПО стала домінуючою за обсягами працевлаштування, демонструючи найвищу позитивну динаміку і адаптивний потенціал. Категорія УБД зазнала критичного падіння у 2022 році, обумовленого мобілізацією, але почала відновлюватися у 2024 році. Категорія осіб з інвалідністю була найбільш чисельною до 2022 року, але зазнала негативної корекції у воєнні роки. У цілому, дані вказують на переорієнтацію регіональної політики зайнятості на потреби ВПО та необхідність посилення програм реінтеграції для учасників бойових дій.

## 2.2. Сегментація регіонального ринку праці за віком, освітою, типом місцевості, гендерною та іншими ознаками

На початковому етапі аналізу проведено сегментацію регіонального ринку праці за часткою безробітних за статтю та віковими групами станом на 1 січня 2024 року (рис. 2.2).

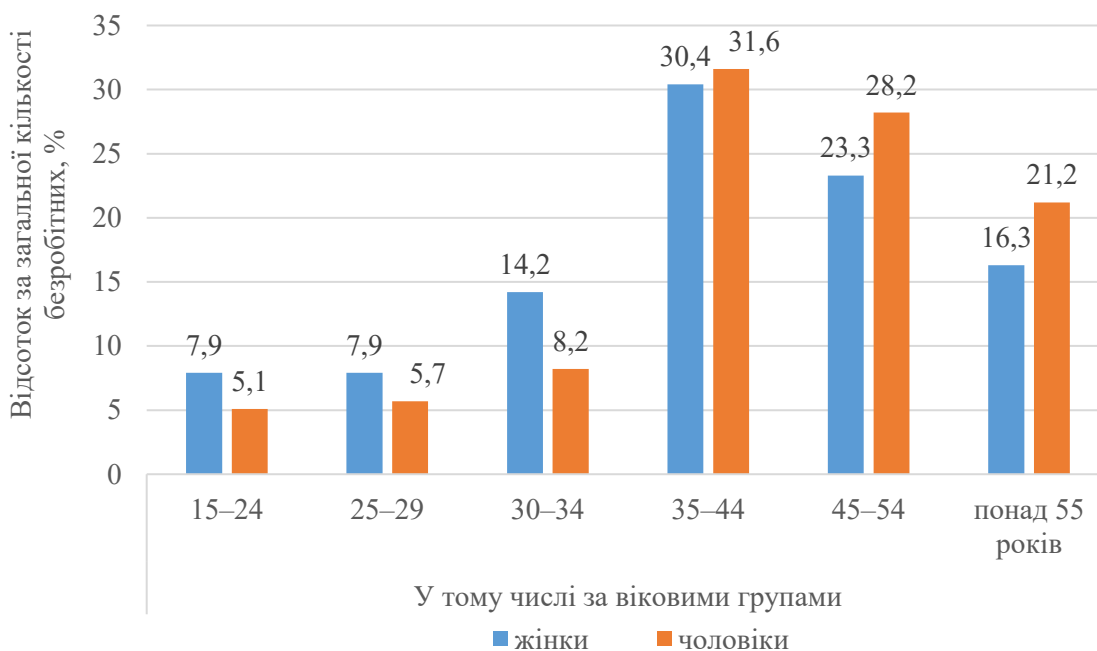


Рис. 2.2. Сегментація безробітних за статтю та віковими групами станом на 1 січня 2024 року у Волинській області (побудовано автором за даними [4, 6])

Розподіл безробітних за статтю станом на початок 2024 року демонструє виражену гендерну диспропорцію, причому чоловіки складають більшу частку безробітних у більшості вікових груп, за винятком двох категорій. Жінки домінують серед безробітних у віковій групі 30–34 роки, де їхня частка становить 14,2% проти 8,2% у чоловіків, а також серед молоді 15–24 роки (7,9% проти 5,1%). У всіх інших вікових категоріях частка безробітних чоловіків перевищує частку безробітних жінок.

Аналіз вікових груп виявляє ключові зони найбільшої концентрації безробіття та особливості гендерного розподілу. Ключова вікова група (35–44 роки). Ця категорія є найбільшою за рівнем безробіття як серед чоловіків, так і серед жінок. Чоловіки складають 31,6% від загальної кількості безробітних, а

жінки – 30,4%. Ця група є найбільш вразливою та становить близько третини від усіх безробітних регіону. Середній вік (45–54 роки) також має високу концентрацію безробітних, де частка чоловіків (28,2%) значно перевищує частку жінок (23,3%). Похилий вік (понад 55 років) – у цій категорії чоловіки продовжують домінувати: їхня частка становить 21,2%, тоді як частка жінок – 16,3%.

Надалі проведено сегментацію регіонального ринку праці за часткою безробітних за рівнем освіти станом 1 січня 2024 року (рис. 2.3).

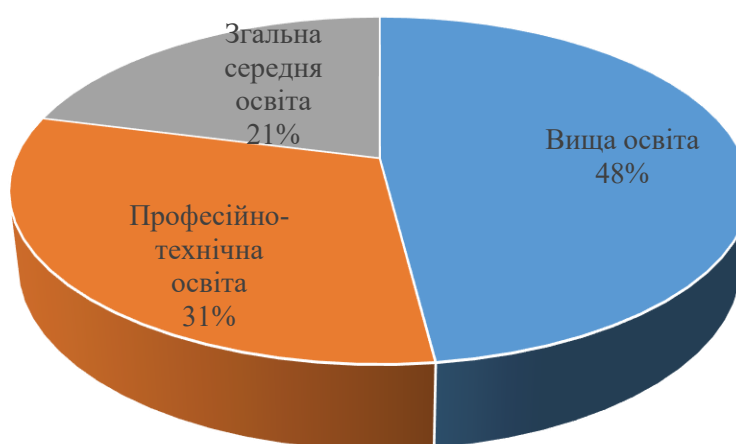


Рис. 2.3. Сегментація безробітних за рівнем освіти станом на 1 січня 2024 року у Волинській області (побудовано автором за даними [4, 6])

Розподіл зареєстрованих безробітних у Волинській області станом на 1 січня 2024 року демонструє, що переважна більшість осіб, які шукають роботу, мають високий або середній рівень кваліфікації, підтверджений професійною або вищою освітою. Вища освіта охоплює 48% від загальної кількості безробітних. Це означає, що майже кожен другий безробітний у регіоні має диплом про вищу освіту. Таке домінування може свідчити про надлишок фахівців певних спеціальностей на регіональному ринку праці або про недостатню якість підготовки випускників відповідно до актуальних потреб роботодавців.

Структура безробітних за рівнем освіти у Волинській області свідчить про системну проблему невідповідності між структурою підготовки кадрів та фактичним попитом на ринку праці. Найбільш гострою є проблема працевлаштування фахівців із вищою освітою, що вимагає перегляду як освітньої політики, так і програм стимулювання створення робочих місць для кваліфікованих спеціалістів.

Також проведено сегментацію регіонального ринку праці за типом місцевості безробітних за рівнем освіти станом 1 січня 2024 року (рис. 2.4).

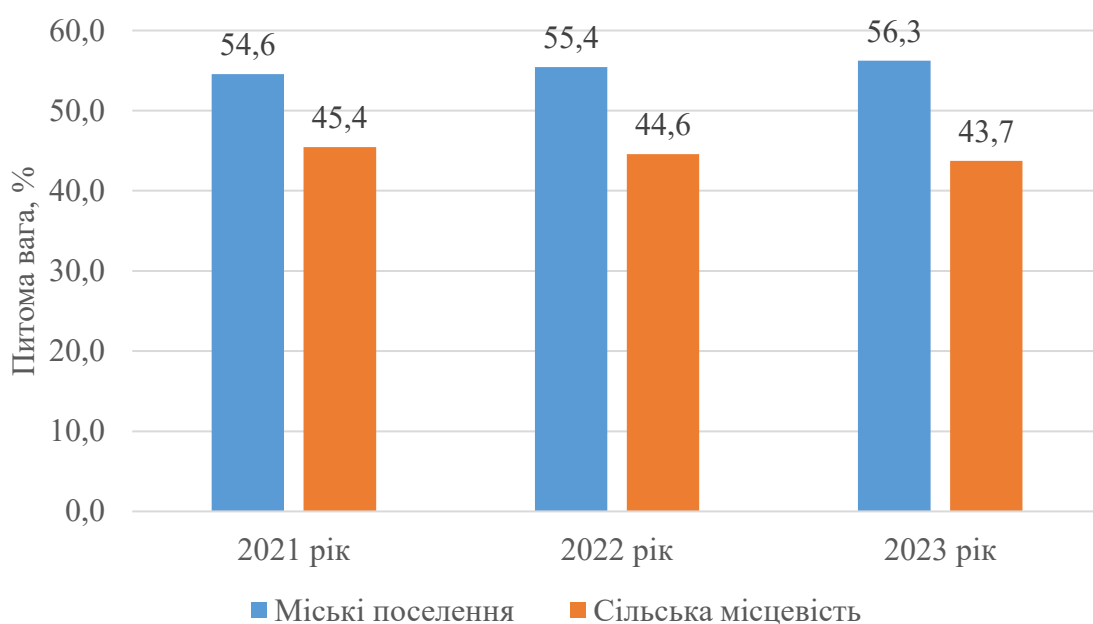


Рис. 2.4. Сегментація осіб, які мали статус безробітних за типом місцевості у Волинській області у 2021-2023 роках (побудовано автором за даними [4, 6])

Протягом 2021–2023 років спостерігається постійне домінування міських поселень у загальній структурі зареєстрованого безробіття у Волинській області. Міські поселення стабільно формують більше половини контингенту безробітних, тоді як на сільську місцевість припадає менша частка. Ця стійка диспропорція може бути зумовлена вищим рівнем урбанізації, більшою кількістю населення та вищою мобільністю робочої сили в міських агломераціях, а також специфікою реєстрації безробітних у містах.

Аналіз динаміки за 2021–2023 роки свідчить про посилення концентрації зареєстрованого безробіття у міських поселеннях Волинської області. Хоча

різниця між містом і селом залишається відносно стабільною (близько 10–13 процентних пунктів на користь міст), невелика, але стійка тенденція до збільшення міської частки та зменшення сільської частки безробітних вказує на продовження урбанізаційних процесів та/або диференціацію умов працевлаштування між цими типами місцевості.

Надалі проведено сегментацію регіонального ринку праці у розрізі особливих категорій безробітних станом 1 січня 2024 року (рис. 2.5).

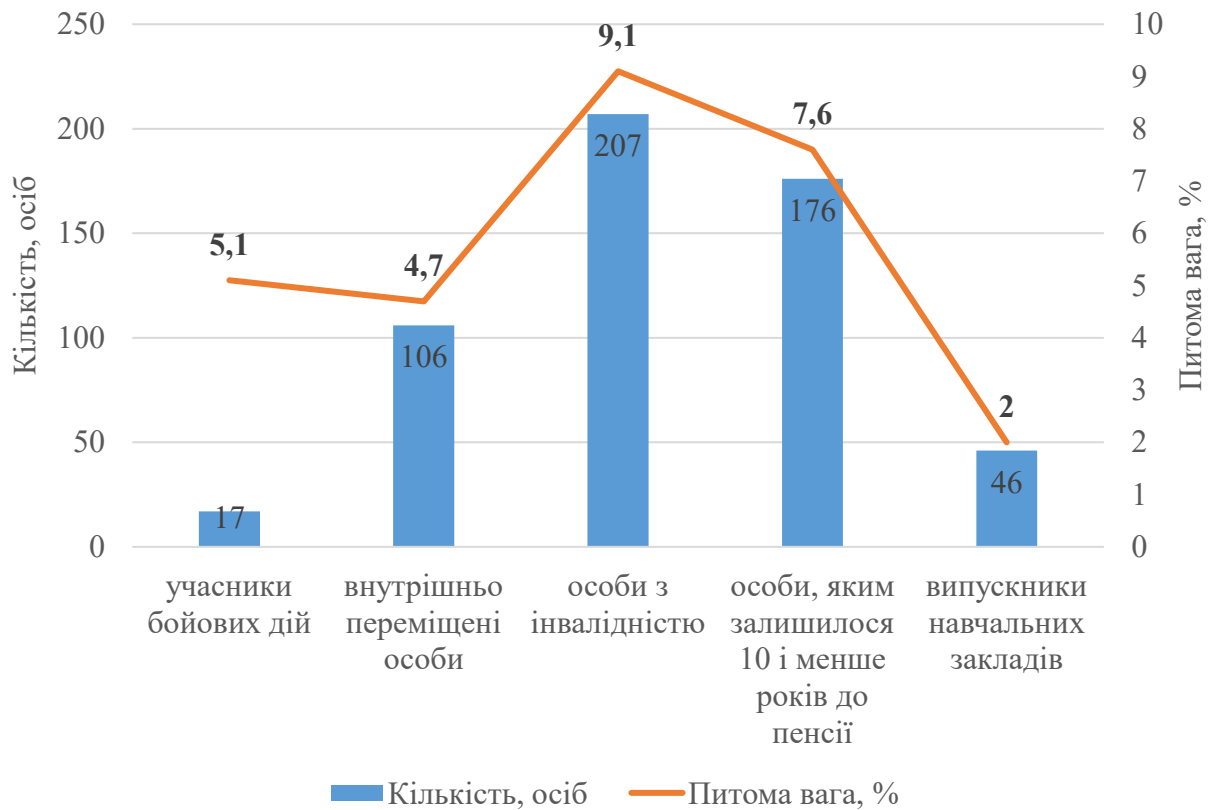


Рис. 2.5. Сегментація за кількістю і часткою особливих категорій безробітних станом на 1 січня 2024 року у Волинській області (побудовано автором за даними [4, 6])

Найбільшу кількість та питому вагу на ринку праці мають категорії, що потребують соціального захисту через стан здоров'я або вік. Особи з інвалідністю є найчисельнішою категорією серед особливих, становлячи 207 осіб, і мають найбільшу питому вагу – 9,1% від загальної кількості безробітних. Це вказує на суттєву проблему їхньої інтеграції на ринок праці регіону. Особи, яким залишилося 10 і менше років до пенсії, є другою за чисельністю групою –

176 осіб, і становлять 7,6% питомої ваги. Це свідчить про труднощі з працевлаштуванням осіб передпенсійного віку, які, ймовірно, зіштовхуються з віковою дискримінацією та застарілою кваліфікацією.

Внутрішньо переміщені особи становлять 106 осіб, що відповідає 4,7% питомої ваги. Ця частка є відносно невисокою, що може свідчити про успішне працевлаштування значної частини ВПО або їхній відтік з регіону. Випускники навчальних закладів є найменш чисельною категорією – 46 осіб, з питомою вагою 2,0%. Низька частка цієї категорії може вказувати на ефективну роботу служби зайнятості або навчальних закладів щодо первинного працевлаштування молоді.

### **2.3. Сегментація регіонального ринку праці за видами діяльності, категоріями працівників, територіальною ознакою**

На цьому етапі аналізу насамперед важливо вивчити динаміку кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій за видами економічної діяльності станом на кінець року (табл. 2.3).

За період 2021–2023 років у Волинській області відбулося значне скорочення як кількості зареєстрованих безробітних, так і кількості вакансій, поданих роботодавцями. Загальна кількість безробітних скоротилася на 19 469 осіб (з 33 210 до 13 565), що становить зменшення на 58,6%. Загальна кількість вакансій також суттєво зменшилася на 9 919 одиниць (з 24 919 до 15 000), що свідчить про звуження ринку праці загалом.

Найбільше скорочення кількості зареєстрованих безробітних зафіксовано у секторах, які традиційно є великими роботодавцями або мають високу чисельність кадрів. Державне управління й оборона продемонстрували найбільше абсолютне скорочення – на 3 410 осіб (з 5 811 до 2 401). Це є найбільш значущим показником. Особи, які раніше не працювали, скоротилися на 2 386 осіб (з 4855 до 2469). Сільське, лісове та рибне господарство зменшило

кількість безробітних на 2 022 особи (з 2 893 до 871). У Торгівлі (оптова та роздрібна) безробіття скоротилося на 1 491 особу (з 6 095 до 4 405).

Таблиця 2.3. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій за видами економічної діяльності (на кінець року) у Волинській області за 2021-2023 рр.

Види економічної діяльності	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб				Кількість вакансій, одиниць			
	2021	2022	2023	Відх., +/-	2021	2022	2023	Відх., +/-
Сільське, лісове та рибне господарство	2893	1824	871	-2022	2 219	1 728	1 145	-1074
Добувна промисловість	97	95	54	-43	146	104	230	84
Переробна промисловість	4472	3210	1704	-2768	4 281	3 060	1 890	-2391
Постачання електроенергії, газу	598	478	236	-362	628	410	244	-384
Водопостачання	187	173	87	-100	365	253	257	-108
Будівництво	680	599	216	-464	990	348	259	-731
Оптова та роздрібна торгівля	6095	4405	2438	-3657	5 737	4 170	4 246	-1491
Транспорт	1460	1353	678	-782	1 750	1 310	1 118	-632
Тимчасове розміщення й організація харчування	1085	830	421	-664	1 756	807	1 026	-730
Інформація та телекомунікації	335	216	128	-207	205	105	109	-96
Фінансова та страхова діяльність	494	394	199	-295	73	19	26	-47
Операції з нерухомим майном	264	162	72	-192	261	149	105	-156
Професійна, наукова та технічна діяльність	324	279	138	-186	241	90	101	-140
Адміністративне обслуговування	451	358	223	-228	386	260	329	-57
Державне управління й оборона	5811	3682	2401	-3410	1 648	632	636	-1012
Освіта	863	729	478	-385	2 600	1 914	2 070	-530
Охорона здоров'я	1792	1159	586	-1206	1 100	949	919	-181
Мистецтво, спорт	150	119	57	-93	260	173	148	-112
Надання інших видів послуг	304	232	109	-195	273	154	142	-131
Особи, які раніше не працювали	4855	3138	2469	-2386				0
Всього	33 210	23 435	13 565	-19 645	24 919	16 635	15 000	-9919

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].

Незважаючи на соціальну важливість, сектори освіти та охорони здоров'я також зазнали суттєвого скорочення вакансій. В освіті кількість вакансій скоротилася на 1 830 одиниць (з 3 600 до 1 914), тоді як кількість безробітних зменшилася лише на 581 особу. В охороні здоров'я вакансії зменшилися на 181 одиницю (з 1 100 до 919), а безробіття скоротилося на 386 осіб. Такий значний дисбаланс, де вакансії скорочуються швидше, ніж безробіття у сфері освіти, може свідчити про фінансові проблеми, оптимізацію штату або призупинення найму в бюджетних установах.

Надалі детальніше сегментацію кількості вакансій за видами економічної діяльності у регіоні у 2023 році (рис. 2.6).

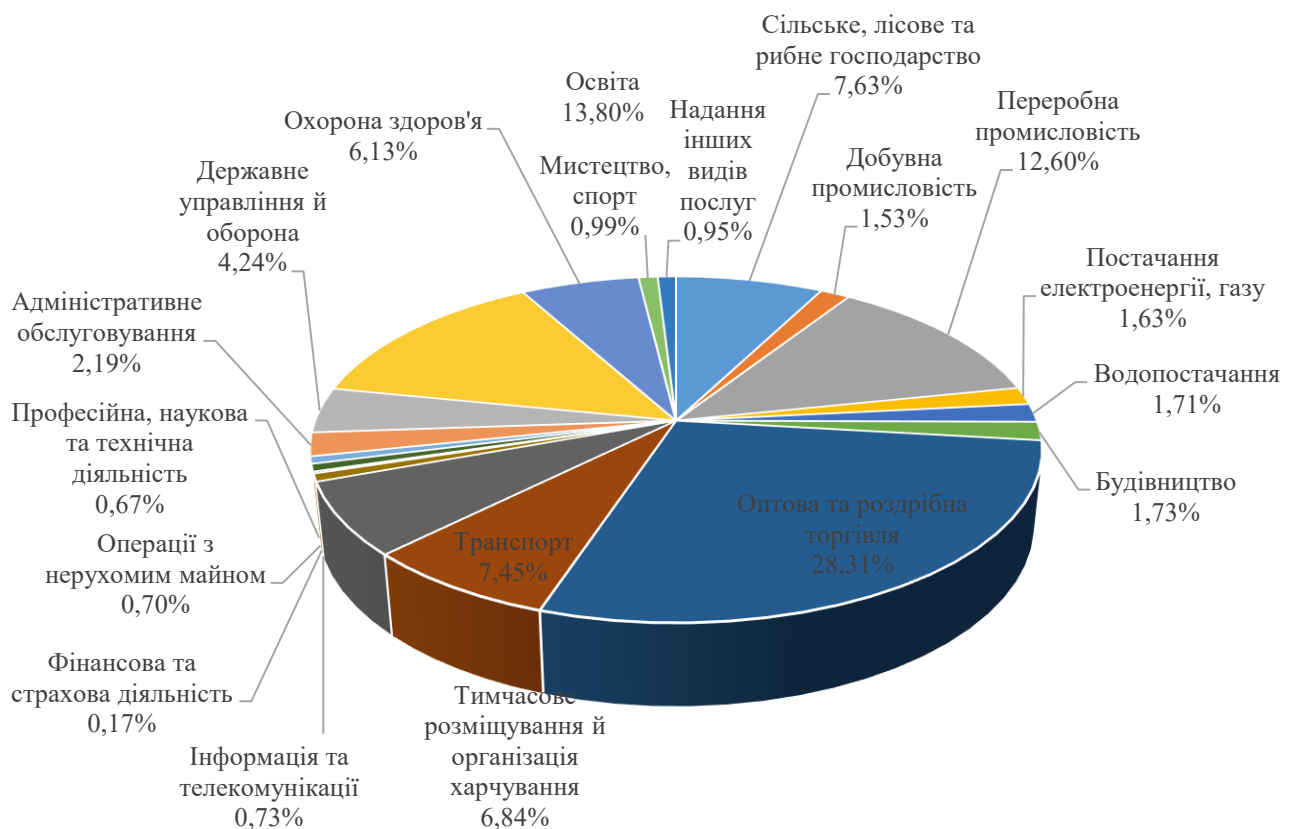


Рис. 2.6. Сегментація кількості вакансій за видами економічної діяльності у Волинській області у 2023 році (побудовано автором за даними [4, 6])

Сегментація вакансій у 2023 році свідчить про домінування сфери послуг та торгівлі, а також високий попит на кадри у виробництві (переробна промисловість) та соціальній сфері (освіта, охорона здоров'я). Це вказує на

пріоритетне спрямування освітніх та перекваліфікаційних програм на ці сектори з метою подолання структурного дисбалансу на ринку праці.

Також доцільно проаналізувати сегментацію кількості зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності у регіоні (рис. 2.7).



Рис. 2.7. Сегментація кількості зареєстрованих безробітних за видами економічної діяльності у Волинській області у 2023 році (побудовано автором за даними [4, 6])

Розподіл зареєстрованих безробітних у 2023 році свідчить про високу концентрацію безробіття у двох ключових сегментах, які разом складають понад третину від загальної кількості. Особи, які раніше не працювали, становлять найбільшу частку – 18,2%. Це критичний показник, який вказує на труднощі з первинним виходом на ринок праці для молоді, випускників або осіб, що тривалий час не були економічно активними. Оптова та роздрібна торгівля є другим найбільшим сектором за рівнем безробіття, охоплюючи 18,0% від усіх безробітних. Цей високий показник може бути пов'язаний як із

великою чисельністю зайнятих у галузі, так і з високою плинністю кадрів або скороченням штату в умовах економічних обмежень.

Надалі вивчимо динаміку кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій у розрізі філій Волинського обласного центру зайнятості (рис. 2.4).

Таблиця 2.4. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій у розрізі філій Волинського обласного центру зайнятості у 2022-2024 рр.

Міста, райони	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб			Кількість вакансій, одиниць			Навантаження на одну вакансію, осіб		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Камінь-Каширська філія	2181	1436	1328	1342	1626	1723	2	1	1
Володимир-Волинська філія	4554	2596	2089	3250	2975	3067	1	1	1
Ковельська філія ського ОЦЗ	7044	4138	3358	4151	3884	3984	2	1	1
Луцька філія	9656	5395	4231	7892	6515	7045	1	1	1
Волинська область	23435	13565	11006	16635	15000	15819	1	1	1

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].

За період 2022–2024 років у всіх філіях Волинського обласного центру зайнятості спостерігається виражена позитивна тенденція у балансі між попитом та пропозицією робочої сили. Кількість зареєстрованих безробітних у Волинській області загалом скоротилася більш ніж удвічі – з 23 435 осіб у 2022 році до 11 006 осіб у 2024 році. Кількість вакансій зазнала менш значного скорочення (з 16 635 до 15 819 одиниць), що призвело до різкого зниження навантаження на одну вакансію в усіх філіях: показник скоротився з 1–2 осіб у 2022 році до 1 особи у 2023 та 2024 роках, що свідчить про досягнення оптимального балансу на регіональному ринку праці.

Показник навантаження, який є ключовим індикатором напруженості, свідчить про кардинальне покращення умов пошуку роботи. У 2022 році Камінь-Каширська та Ковельська філії мали навантаження 2 особи на одну

вакансію, що вказувало на більшу конкуренцію. Вже у 2023 році у всіх філіях навантаження знизилося до 1 особи на одну вакансію і утрималося на цьому рівні у 2024 році. Це означає, що кожний зареєстрований безробітний теоретично має пропозицію роботи у межах філії, хоча фактичне працевлаштування залежить від відповідності кваліфікації.

Надалі вивчено динаміку зміни структури кількості осіб, які мали статус безробітних протягом року у розрізі філій обласного центру (рис. 2.8).

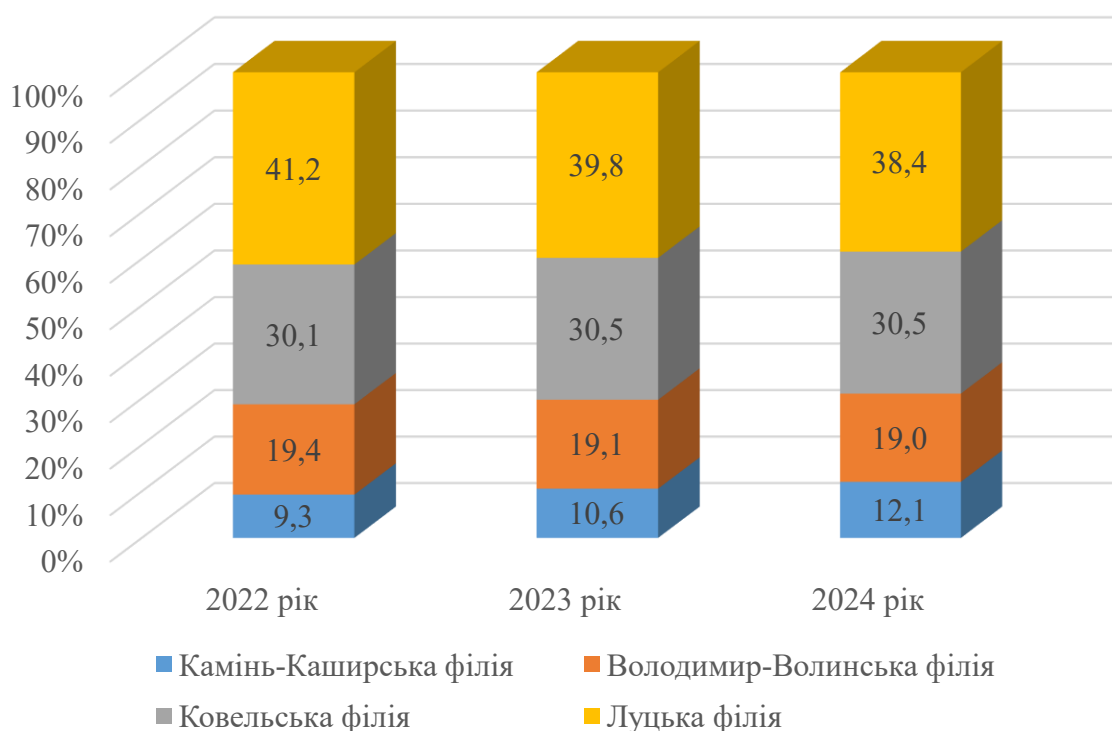


Рис. 2.8. Динаміка зміни структури кількості осіб, які мали статус безробітних протягом року у розрізі філій Волинського обласного центру зайнятості за 2022-2024 роки (побудовано автором за даними [4, 6])

Аналіз структури кількості осіб, які мали статус безробітних, у розрізі філій протягом 2022–2024 років демонструє відносну стабільність регіонального розподілу. Луцька філія стабільно утримує найбільшу частку безробітних в області, хоча її питома вага має тенденцію до незначного зниження з 41,2% у 2022 році до 38,4% у 2024 році. Це підкреслює її роль як найбільшого центру концентрації робочої сили та, відповідно, найбільшої кількості безробітних.

На наступному етапі аналізу вивчено динаміку кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій за професійними групами у регіоні (табл. 2.5).

Таблиця 2.5. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій за професійними групами у Волинській області за 2021-2023 рр.

Професійні групи	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб			Кількість вакансій, одиниць			Навантаження на одну вакансію, осіб		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4621	3236	1585	1614	840	754	3	4	2
Професіонали	3359	2461	1362	1947	1173	1133	2	2	1
Фахівці	3695	2501	1401	2082	1348	1399	2	2	1
Технічні службовці	1958	1650	1057	1070	714	918	2	2	1
Працівники сфери торгівлі та послуг	6328	4367	3116	4834	2766	3035	1	2	1
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	618	394	234	341	238	228	2	2	1
Кваліфіковані робітники з інструментом	3022	2214	1144	3153	2122	1649	1	1	1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5190	3771	1759	6340	4814	3509	1	1	1
Найпростіші професії	4419	2841	1907	3538	2620	2375	1	1	1
Особи без професії									
Всього	33210	23435	13565	24919		15000	1	1	1

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].

Протягом 2021–2023 років у всіх професійних групах Волинської області спостерігається суттєве скорочення кількості зареєстрованих безробітних, що

супроводжується зниженням напруженості на ринку праці. Загальна кількість безробітних скоротилася на 58,9% (з 33 210 до 13 565 осіб), тоді як кількість вакансій зменшилася лише на 39,8% (з 24 919 до 15 000 одиниць). Це призвело до кардинального покращення балансу у більшості груп, адже показник навантаження на одну вакансію у більшості категорій знизився з 1–4 осіб у 2021–2022 роках до 1 особи у 2023 році.

Надалі проведено сегментацію регіонального ринку праці за кількістю зареєстрованих безробітних у професійних груп у Волинській області у 2023 році (рис. 2.9).



Рис. 2.9. Сегментація кількості зареєстрованих безробітних у розрізі професійних груп у Волинській області у 2023 році (побудовано автором за даними [4, 6])

Сегментація безробітних за професійними групами у 2023 році показує, що найбільша концентрація осіб, які шукають роботу, припадає на сфери торгівлі, обслуговування, а також на категорію керівного складу.

Сегментація ринку праці Волинської області за професійними групами виявляє потребу в стратегічній переорієнтації. Найбільш вразливими є працівники сфери послуг, робітники з обслуговування устаткування та особи без досвіду роботи або найпростіших професій. Висока частка безробітних із вищою освітою (Професіонали та Фахівці) вимагає координації освітніх програм із реальними потребами економіки.

Важливо також провести сегментацію регіонального ринку праці за кількості вакансій за професійними групами у 2023 році (рис. 2.10).

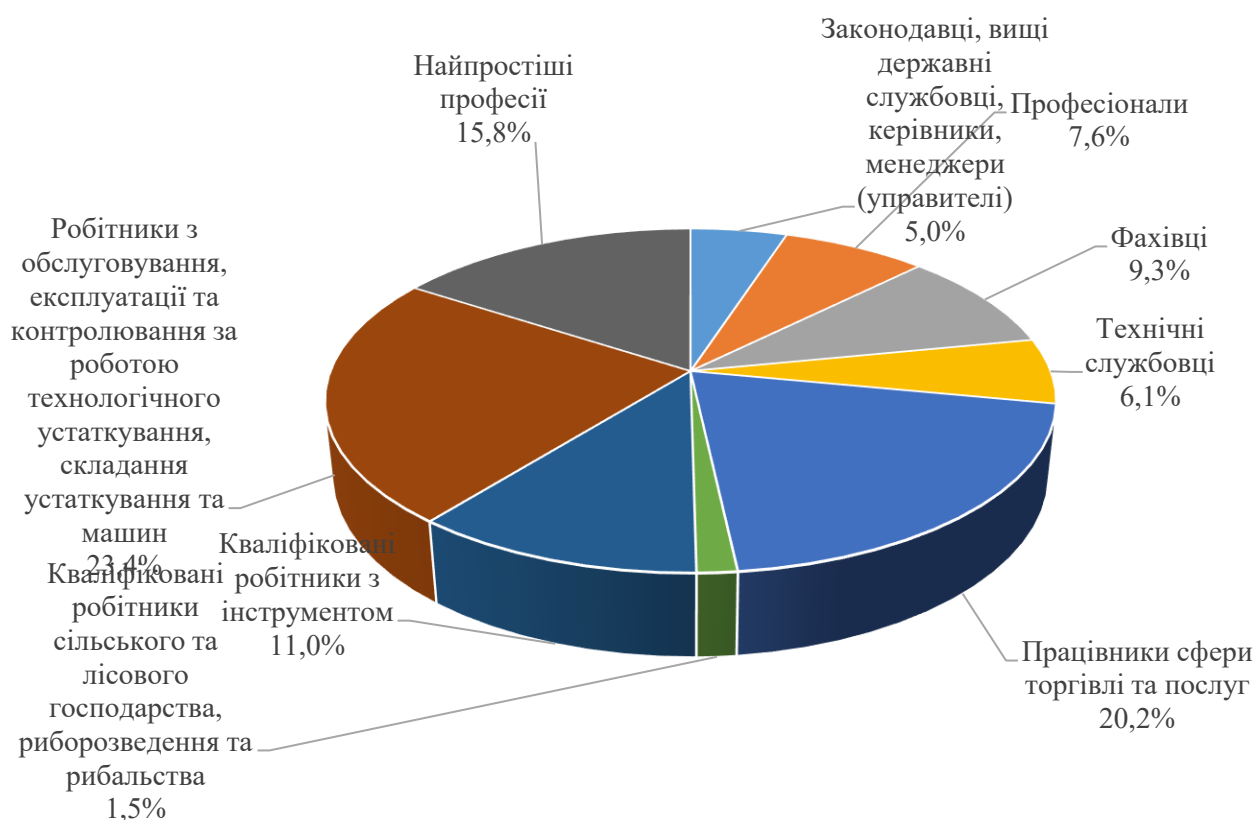


Рис. 2.6. Сегментація кількості вакансій у розрізі професійних груп у Волинській області у 2023 році (побудовано автором за даними [4, 6])

Сегментація вакансій у 2023 році свідчить про високу концентрацію кадрового попиту у двох ключових сферах, що формують майже половину від усіх пропозицій роботи. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин є абсолютним лідером, формуючи 23,4% від загальної кількості вакансій. Це вказує на пріоритетну потребу регіональної економіки у

кваліфікованих робітниках для виробничого та обслуговуючого сектора. Працівники сфери торгівлі та послуг посідають друге місце з часткою 20,2%. Це відображає значний попит у секторі послуг, роздрібній торгівлі та готельно-ресторанному бізнесі.

Групи з високою кваліфікацією та сільськогосподарські професії мають відносно низьку питому вагу у структурі вакансій. Технічні службовці та професіонали складають 6,1% та 7,6% відповідно. Це може вказувати на те, що попит на висококваліфікованих професіоналів та офісних працівників нижчий, ніж на робітничі спеціальності. Законодавці, керівники, менеджери (управителі) становлять лише 5,0% вакансій. Цей низький показник підтверджує високу конкуренцію та вузькість ринку для керівних посад. Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства мають найменшу частку – 1,5%. Це може бути наслідком сезонності або використання інших каналів найму, ніж служба зайнятості.

Отже, сегментація вакансій у 2023 році чітко вказує на домінування попиту на робітничі професії (технологічні робітники, кваліфіковані робітники з інструментом) та кадри сфери обслуговування (торгівля, послуги). Це вимагає пріоритетного спрямування освітніх програм та програм перекваліфікації на формування технічних та сервісних навичок.

## РОЗДІЛ 3

### ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСПРОПОРЦІЙ ЗА СЕГМЕНТАМИ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙНИ

#### **3.1. Напрями державного регулювання структурних диспропорцій регіональних ринків праці в умовах війни**

Державне регулювання регіонального ринку праці розуміється як система цілеспрямованих заходів органів центральної та місцевої влади, спрямованих на узгодження попиту та пропозиції робочої сили, створення умов для раціонального використання трудового потенціалу, підвищення рівня та якості життя населення. Основні інструменти державного регулювання структурних диспропорцій ринку праці представлено на рисунку 3.1.

Територіально диференційована політика зайнятості в умовах війни є ключовим інструментом державного регулювання регіональних ринків праці, оскільки соціально-економічна ситуація, рівень безпеки, масштаби руйнувань і трудовий потенціал суттєво відрізняються між регіонами України. Її сутність полягає у формуванні та реалізації різних підходів до регулювання зайнятості залежно від специфіки конкретної території.

Для прифронтових та тимчасово деокупованих територій пріоритетом державної політики є збереження та відновлення зайнятості. Основна увага зосереджується на створенні тимчасових робочих місць у межах програм громадських, відновлювальних і аварійно-відбудовних робіт. Такі програми не лише забезпечують населення доходами, а й сприяють швидкому відновленню критичної інфраструктури та житлового фонду. Важливим є також державне субсидування роботодавців для збереження робочих місць і підтримка релокованих підприємств.



Рис. 3.1. Напрями державного регулювання структурних диспропорцій регіональних ринків праці в умовах війни (побудовано автором на основі джерел [2, 6, 7])

У відносно безпечних тилкових регіонах політика зайнятості має бути спрямована на інтеграцію внутрішньо переміщених осіб у локальні ринки праці. Це передбачає розвиток програм працевлаштування ВПО, компенсацію частини витрат роботодавцям, підтримку перекваліфікації та професійної адаптації з урахуванням потреб регіональної економіки. Особливої ваги набуває розвиток гнучких форм зайнятості, зокрема дистанційної роботи.

Для регіонів з високим економічним потенціалом і концентрацією бізнесу державна політика має стимулювати створення високопродуктивних робочих місць. Це досягається через залучення інвестицій, підтримку інноваційних проєктів, розвиток індустріальних парків і кластерів, що формують стійкий

попит на кваліфіковану робочу силу та зменшують структурні диспропорції на ринку праці.

В депресивних регіонах із низькою діловою активністю територіально диференційована політика зайнятості має зосереджуватися на розвитку малого та середнього бізнесу, самозайнятості й соціального підприємництва. Державна підтримка у вигляді грантів, пільгового кредитування та консультаційних програм сприяє створенню нових робочих місць і зменшенню безробіття.

Важливим елементом такої політики є посилення ролі органів місцевого самоврядування та регіональних служб зайнятості. Надання їм ширших повноважень у розробці та реалізації програм зайнятості дозволяє враховувати реальні потреби територіальних громад і забезпечує більш ефективне використання бюджетних ресурсів.

«Стимулювання міжрегіональної мобільності робочої сили є важливим напрямом державного регулювання регіональних ринків праці в умовах війни, оскільки воєнні дії суттєво порушили просторову рівновагу між попитом і пропозицією праці» [23]. Масова внутрішня міграція, релокація підприємств, нерівномірність економічного відновлення регіонів зумовлюють потребу в активній державній політиці перерозподілу трудових ресурсів.

Ключовим інструментом стимулювання мобільності є забезпечення житлових умов для працівників, які переїжджають у регіони з дефіцитом робочої сили. Держава має розвивати програми тимчасового та соціального житла, компенсації орендної плати, а також залучати місцеві громади та бізнес до створення житлової інфраструктури для ВПО та трудових мігрантів.

Важливу роль відіграють фінансові стимули для роботодавців і працівників. До них належать компенсація витрат на переїзд і облаштування, часткове відшкодування заробітної плати, податкові пільги для підприємств, що працевлаштовують працівників з інших регіонів, зокрема внутрішньо переміщених осіб. Держава повинна сприяти розвитку гнучких форм зайнятості як альтернативи фізичній міграції. Поширення дистанційної, надомної та проєктної роботи дозволяє залучати трудовий потенціал із регіонів із

обмеженими можливостями зайнятості без необхідності переїзду, що особливо актуально в умовах безпекових ризиків.

«Важливим напрямом є також інформаційне забезпечення міжрегіональної мобільності. Йдеться про створення єдиних цифрових платформ вакансій, інтеграцію даних служби зайнятості, місцевих органів влади та роботодавців, а також проведення інформаційних кампаній щодо можливостей працевлаштування в інших регіонах» [17].

Стимулювання мобільності робочої сили має поєднуватися з соціальним захистом працівників. Держава повинна гарантувати збереження доступу до соціальних послуг, освіти та медицини для осіб, які змінюють регіон проживання, що зменшує соціальні ризики та підвищує готовність населення до трудової міграції.

Адаптація системи професійної освіти та перекваліфікації є одним із ключових напрямів державного регулювання ринку праці в умовах війни, оскільки воєнні дії суттєво змінили структуру попиту на робочу силу, посилили дефіцит кадрів у критично важливих галузях та зумовили втрату роботи значною частиною населення. У цих умовах система освіти має оперативно реагувати на потреби економіки та регіональних ринків праці.

Важливим завданням держави є переорієнтація професійної освіти на потреби воєнної та післявоєнної економіки. Це передбачає посилення підготовки кадрів для галузей, що забезпечують життєдіяльність країни, зокрема оборонно-промислового комплексу, енергетики, агропромислового сектору, будівництва, логістики, медицини та ІТ.

Держава повинна розвивати систему короткострокових програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації для безробітних, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та осіб, які втратили роботу через бойові дії. Такі програми мають бути гнучкими, доступними та максимально орієнтованими на швидке працевлаштування, з активною участю служби зайнятості та роботодавців.

Важливим напрямом є посилення взаємодії між закладами професійної освіти, бізнесом і органами влади. Участь роботодавців у формуванні освітніх програм, організації дуальної освіти та стажувань дозволяє зменшити розрив між теоретичною підготовкою та реальними потребами ринку праці, що особливо актуально в регіонах з гострим кадровим дефіцитом.

В умовах війни зростає роль дистанційних та змішаних форматів навчання. Розвиток онлайн-платформ, цифрових курсів і мобільних навчальних центрів забезпечує доступ до освіти для населення з небезпечних або віддалених територій, а також сприяє міжрегіональній мобільності робочої сили без фізичного переміщення. Держава має забезпечити фінансову та соціальну підтримку осіб, які проходять перекваліфікацію. Йдеться про стипендії, ваучери на навчання, компенсацію витрат на освіту, а також психологічний супровід, що підвищує мотивацію до навчання та сприяє успішній інтеграції на ринку праці.

«Підтримка пріоритетних та оборонно-стратегічних галузей є одним із визначальних напрямів державного регулювання регіональних ринків праці в умовах війни, оскільки саме ці галузі забезпечують економічну стійкість країни, її обороноздатність та базові потреби населення. В умовах воєнних дій держава виступає ключовим суб'єктом формування попиту на робочу силу та збереження виробничого потенціалу» [19].

Держава має забезпечити цільову підтримку галузей, критично важливих для оборони та безпеки країни, зокрема оборонно-промислового комплексу, машинобудування, металургії, енергетики та зв'язку. Це реалізується через державні замовлення, довгострокові контракти, спрощені процедури закупівель і пріоритетне фінансування, що дозволяє зберігати та створювати робочі місця в регіонах розміщення таких підприємств.

Важливою є підтримка агропромислового комплексу як стратегічної галузі, що забезпечує продовольчу безпеку держави та значну частку зайнятості в регіонах. Державні програми компенсації, пільгове кредитування, підтримка

логістики та експорту сприяють стабільності зайнятості в сільських територіях і зменшенню соціально-економічних диспропорцій.

На державному рівні варто стимулювати розвиток енергетики та відновлювальних джерел енергії, що мають стратегічне значення в умовах руйнування інфраструктури та енергетичних об'єктів. Інвестиції у відновлення та модернізацію енергосистем створюють додаткові робочі місця, особливо в регіонах, які зазнали значних втрат від бойових дій.

Досить важливу роль відіграє підтримка галузей, що забезпечують логістику, транспорт і відновлення інфраструктури. Реалізація масштабних відбудовчих проєктів у будівництві, транспорті та комунальному господарстві сприяє зростанню попиту на робочу силу та активізації регіональних ринків праці, зокрема на деокупованих територіях.

Важливим напрямом державної політики є розвиток високотехнологічних і інноваційних галузей, зокрема ІТ-сфери, військових технологій, медицини та фармацевтики. Підтримка таких секторів через податкові стимули, інвестиційні програми та експортну підтримку сприяє створенню високопродуктивних робочих місць і зменшенню відтоку кваліфікованих кадрів за кордон.

Підтримка пріоритетних та оборонно-стратегічних галузей в умовах війни є важливим інструментом державного впливу на регіональні ринки праці, що дозволяє зберегти економічний і трудовий потенціал країни, зменшити структурні диспропорції зайнятості та створити передумови для післявоєнного відновлення та сталого розвитку України.

Соціальний захист і інтеграція вразливих груп населення є важливим напрямом державного регулювання регіональних ринків праці в умовах війни, оскільки воєнні дії значно розширили коло осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах і мають обмежений доступ до зайнятості. Ефективна політика у цій сфері спрямована не лише на надання соціальної підтримки, а й на активне залучення таких категорій населення до економічного життя.

Особливої уваги потребує інтеграція військовослужбовців та ветеранів після демобілізації. Держава має забезпечити програми професійної

реабілітації, перекваліфікації та психологічної адаптації, а також створити стимули для роботодавців щодо працевлаштування ветеранів. Це сприяє відновленню трудової активності та соціальної адаптації осіб, які брали участь у бойових діях.

В той же час важливим напрямом є підтримка осіб з інвалідністю, зокрема тих, хто набув інвалідність унаслідок війни. Державна політика має бути орієнтована на розвиток інклюзивного ринку праці, адаптацію робочих місць, запровадження гнучких форм зайнятості та забезпечення доступу до професійного навчання з урахуванням індивідуальних можливостей таких осіб.

Значної уваги потребує працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, які часто стикаються з дискримінацією, невідповідністю кваліфікації потребам місцевого ринку праці та житловими проблемами. Держава має поєднувати програми соціальної підтримки з активними заходами сприяння зайнятості, зокрема перекваліфікацією, субсидуванням робочих місць і розвитком самозайнятості.

В умовах війни зростає роль жінок на ринку праці, зокрема у сферах, де традиційно переважала чоловіча зайнятість. Державне регулювання має забезпечити рівний доступ жінок до професійного навчання, кар'єрного зростання та гідних умов праці, а також розвиток соціальної інфраструктури, що дозволяє поєднувати трудову діяльність із сімейними обов'язками.

В той же час важливим аспектом є підтримка молоді та осіб передпенсійного віку, які мають підвищені ризики безробіття. Для цих груп доцільно розвивати програми першого робочого місця, стажувань, наставництва, а також гнучкі форми зайнятості та безперервного навчання.

Як бачимо соціальний захист і інтеграція вразливих груп населення в умовах війни сприяють зниженню соціальної напруги, забезпеченню соціальної справедливості та формуванню інклюзивного ринку праці, що є необхідною умовою стійкого розвитку регіонів і відновлення економіки України.

Інституційне та інформаційно-аналітичне забезпечення є фундаментальним елементом державного регулювання регіональних ринків

праці в умовах війни, оскільки ефективність усіх заходів політики зайнятості залежить від узгодженості дій інституцій та наявності достовірної, актуальної інформації. В умовах високої невизначеності та швидких змін на ринку праці роль цього напрямку істотно зростає.

На даний час досить важливим завданням є посилення інституційної спроможності органів державної влади та місцевого самоврядування у сфері зайнятості. Це передбачає чіткий розподіл повноважень між центральними й регіональними органами, удосконалення координації між службами зайнятості, соціального захисту, освіти та економічного розвитку, а також залучення громадських організацій і бізнесу до реалізації програм на регіональному рівні.

«Держава має забезпечити розвиток сучасної системи моніторингу регіональних ринків праці. Йдеться про регулярний збір і аналіз даних щодо рівня зайнятості та безробіття, професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, міграційних процесів, а також поточних і прогностичних потреб роботодавців у кадрах. Це дозволяє своєчасно виявляти структурні диспропорції та оперативно коригувати державну політику» [25].

Важливим напрямом є також цифровізація інституцій ринку праці. Створення та розвиток єдиних інформаційних платформ вакансій, електронних сервісів служби зайнятості, інтеграція державних реєстрів забезпечують прозорість ринку праці, спрощують доступ населення до інформації про можливості працевлаштування та підвищують ефективність надання державних послуг.

Інформаційно-аналітичне забезпечення має включати прогнозування розвитку регіональних ринків праці з урахуванням воєнних ризиків і сценаріїв післявоєнного відновлення. Аналітичні дослідження та моделювання дозволяють визначати перспективні напрями зайнятості, потреби у професійній підготовці та обсяги фінансування програм зайнятості в розрізі регіонів. Важливою складовою є інформаційна підтримка населення та роботодавців. Проведення інформаційних кампаній, консультацій та профорієнтаційних заходів сприяє підвищенню обізнаності громадян щодо можливостей

працевлаштування, навчання та державної підтримки, а також формує довіру до інституцій ринку праці.

Інституційне та інформаційно-аналітичне забезпечення в умовах війни створює основу для ефективного державного регулювання регіональних ринків праці, сприяє зменшенню структурних диспропорцій, підвищенню адаптивності політики зайнятості та забезпечує сталий соціально-економічний розвиток регіонів України.

Розвиток малого та середнього бізнесу є одним із ключових напрямів державного регулювання регіональних ринків праці в умовах війни, оскільки саме малий і середній бізнес забезпечує гнучкість економіки, швидке створення робочих місць і відновлення ділової активності на місцевому рівні. В умовах воєнних ризиків та руйнування великих підприємств роль малого і середнього підприємництва у забезпеченні зайнятості суттєво зростає.

Насамперед необхідно створити сприятливі фінансові умови для започаткування та відновлення діяльності малих і середніх підприємств. Це передбачає надання грантів на відкриття власної справи, пільгове кредитування, державні гарантії за кредитами, а також податкові послаблення для підприємців, особливо в деокупованих і постраждалих від бойових дій регіонах. Такі заходи стимулюють самозайнятість та створення нових робочих місць.

Також важливо підтримувати підприємців із числа внутрішньо переміщених осіб, ветеранів та інших вразливих груп населення. Державні програми мають поєднувати фінансову допомогу з навчанням основам підприємництва, бізнес-консультуванням і менторською підтримкою, що підвищує стійкість новостворених бізнесів і рівень зайнятості в регіонах.

«Держава повинна сприяти розвитку місцевої підприємницької інфраструктури. Йдеться про створення бізнес-інкубаторів, індустріальних та крафтових парків, центрів підтримки підприємництва, які забезпечують доступ малого і середнього бізнесу до виробничих приміщень, обладнання, логістики та ринків збуту, а отже – сприяють розширенню зайнятості» [13].

Важливим аспектом є також дерегуляція та спрощення адміністративних процедур. Зменшення регуляторного тиску, цифровізація дозвільних процедур і спрощення податкового адміністрування дозволяють підприємствам швидше адаптуватися до умов війни та зосередитися на створенні робочих місць.

На державному рівні необхідно стимулювати залучення малого і середнього бізнесу до реалізації програм відновлення та державних закупівель. Участь малих і середніх підприємств у проектах з відбудови інфраструктури, житла та соціальних об'єктів сприяє зростанню попиту на робочу силу та активізації регіональних ринків праці.

Отже, розвиток малого та середнього бізнесу як джерела зайнятості в умовах війни є ефективним інструментом зменшення безробіття, подолання регіональних диспропорцій ринку праці та формування економічної основи для стійкого післявоєнного відновлення України.

### **3.2. Заходи регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці**

В умовах війни регіональні ринки праці України характеризуються поглибленням диспропорцій між окремими сегментами, що проявляється у невідповідності попиту й пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційною структурою, формами зайнятості, рівнем соціального захисту та територіальним розміщенням. Державне регулювання має бути сегментованим і спрямованим на усунення специфічних проблем кожного сегмента ринку праці. Основні заходи регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці представлено на (рис.3.2).

У сегменті формальної зайнятості пріоритетними заходами є збереження наявних і створення нових легальних робочих місць. Це досягається шляхом підтримки підприємств, особливо у пріоритетних і відновлювальних галузях, компенсації частини витрат на оплату праці, зниження податкового

навантаження та стимулювання роботодавців до офіційного працевлаштування працівників, зокрема ВПО та ветеранів.

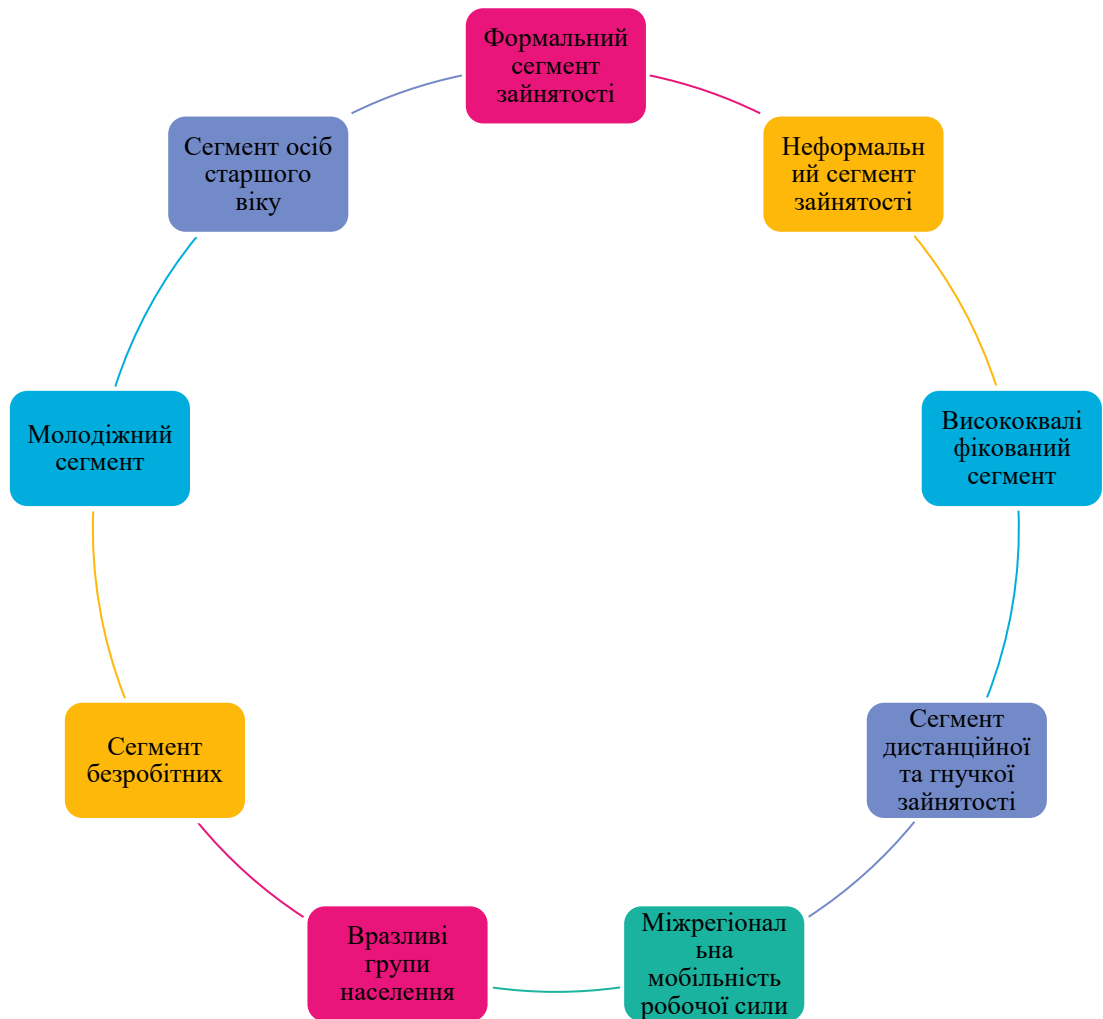


Рис. 3.2. Спрямування заходів регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці (побудовано автором за джерелами [2, 8, 11])

«У сегменті неформальної зайнятості державна політика має бути спрямована на поступову легалізацію трудових відносин. Це передбачає спрощення процедур реєстрації підприємницької діяльності, розвиток самозайнятості, інформаційні кампанії щодо переваг офіційної зайнятості та посилення контролю за дотриманням трудового законодавства без надмірного тиску на бізнес» [20].

Для подолання безробіття важливими є активні заходи політики зайнятості. До них належать програми професійного навчання і перекваліфікації, громадські та відновлювальні роботи, субсидування робочих

місць, підтримка мобільності робочої сили. Особлива увага має приділятися довготривалим безробітним, молоді та внутрішньо переміщеним особам.

Для розвитку молодіжного ринку праці ключовими заходами є сприяння першому працевлаштуванню, розвиток дуальної освіти, стажувань та програм наставництва. Державна підтримка роботодавців, які беруть на роботу молодь без досвіду, сприяє зменшенню молодіжного безробіття та формуванню трудового потенціалу регіонів.

У сегменті праці осіб старшого віку та передпенсійної групи державне регулювання має бути спрямоване на подовження економічної активності. Це включає розвиток програм безперервного навчання, перекваліфікації, гнучких графіків роботи та стимулювання роботодавців до збереження і створення робочих місць для цієї категорії населення.

Для сприяння зайнятості вразливих груп населення (осіб з інвалідністю, ветеранів, жінок з дітьми) заходи мають поєднувати соціальний захист із активною інтеграцією на ринок праці. Йдеться про адаптацію робочих місць, розвиток інклюзивних форм зайнятості, психологічну та соціальну підтримку, а також фінансові стимули для роботодавців.

«Заходи міжрегіональної та внутрішньої трудової міграції мають бути спрямовані на збалансування просторових диспропорцій попиту і пропозиції робочої сили» [17]. Держава повинна розвивати механізми підтримки трудової мобільності, зокрема компенсації витрат на переїзд і проживання, інформаційне забезпечення щодо вакансій у регіонах з дефіцитом кадрів, а також стимулювати повернення населення на деокуповані території через створення робочих місць і відновлення інфраструктури.

Дистанційна та гнучка зайнятість вимагає ряд заходів з інституційного закріплення нових форм праці. Йдеться про удосконалення трудового законодавства щодо дистанційної роботи, забезпечення соціального захисту таких працівників, розвиток цифрової інфраструктури в регіонах. Це дозволяє зменшити територіальні диспропорції та залучити до зайнятості населення з регіонів з обмеженими економічними можливостями.

У сегменті висококваліфікованої праці державне регулювання має бути спрямоване на утримання та повернення людського капіталу. Це передбачає підтримку інноваційних галузей, створення конкурентних умов оплати праці, розвиток науково-технічних кластерів і програм співпраці з українськими фахівцями за кордоном, що сприяє зменшенню «відтоку мізків».

Розглядаючи низькокваліфіковану працю та сезонну зайнятість доцільно поєднувати заходи соціального захисту з підвищенням кваліфікації працівників. Державні програми мають стимулювати перехід таких працівників до більш стабільних форм зайнятості через навчання, сертифікацію навичок і створення робочих місць у відбудовчих та інфраструктурних проєктах.

У розвитку регіональних ринків праці деокупованих і постраждалих від війни територій першочерговими є антикризові заходи. До них належать громадські та відновлювальні роботи, державні інвестиції у відбудову, підтримка релокованого бізнесу та стимулювання повернення населення. Це дозволяє швидко знизити безробіття та активізувати економічну діяльність.

Як бачимо комплекс заходів регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці в умовах війни має бути багаторівневим і адаптивним, поєднувати соціальні та економічні інструменти і враховувати специфіку кожного сегмента. Такий підхід сприяє відновленню збалансованості ринку праці, збереженню трудового потенціалу та формуванню основ для сталого розвитку регіонів України в повоєнний період.

Легалізація зайнятості відіграє стратегічно важливу роль у подоланні структурних диспропорцій регіональних ринків праці, оскільки неформальна зайнятість спотворює реальну структуру попиту і пропозиції робочої сили, поглиблює соціальну нерівність та знижує ефективність державної політики зайнятості. В умовах війни та економічної нестабільності значення легалізації праці суттєво зростає.

Легалізація зайнятості сприяє більш точному відображенню реальної структури ринку праці. Офіційне оформлення трудових відносин забезпечує повноту статистичних даних щодо зайнятості за галузями, професіями та

регіонами, що дозволяє державі своєчасно виявляти структурні диспропорції та розробляти адресні програми їх подолання.

Перехід працівників у формальний сектор зменшує сегментацію ринку праці між «захищеною» та «незахищеною» зайнятістю. Це сприяє вирівнюванню умов праці, доходів і доступу до соціальних гарантій, що знижує соціальну напругу в регіонах і забезпечує більш рівномірний розподіл трудових ресурсів між секторами економіки.

«Легалізація зайнятості підвищує мобільність робочої сили. Офіційно зайняті працівники мають доступ до системи соціального страхування, програм перекваліфікації та сприяння зайнятості, що полегшує їх перехід між галузями й регіонами з урахуванням структурних змін у економіці» [30]. Зростання легальної зайнятості розширює фінансові можливості держави для активної політики на ринку праці. Надходження до бюджету та фондів соціального страхування дозволяють фінансувати програми професійної освіти, перекваліфікації, підтримки вразливих груп населення та розвитку регіонів, де диспропорції ринку праці є найбільш відчутними.

Даний вид зайнятості є передумовою ефективною інтеграції вразливих груп населення на ринок праці. Офіційне працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, молоді та осіб з інвалідністю забезпечує їх соціальний захист і сприяє збалансуванню структури зайнятості в регіонах.

Формальний і неформальний сегменти ринку праці суттєво впливають на виникнення та подолання структурних диспропорцій у регіональних ринках праці. Їх співвідношення визначає рівень соціальної захищеності працівників, ефективність розподілу трудових ресурсів і можливості державного регулювання зайнятості, що є особливо важливим в умовах війни та економічної трансформації. Формальний сегмент ринку праці відіграє ключову роль у забезпеченні збалансованості зайнятості за галузевою та професійно-кваліфікаційною структурою. Саме в цьому сегменті концентруються стабільні робочі місця з чітко визначеними вимогами до кваліфікації, що дозволяє державі прогнозувати потреби у робочій силі, розвивати систему професійної

освіти та коригувати регіональну політику зайнятості відповідно до структурних змін в економіці.

Неформальний сегмент, з одного боку, є джерелом диспропорцій, оскільки концентрує низькопродуктивну зайнятість, нестабільні доходи та обмежений соціальний захист. Його поширення призводить до викривлення реальної структури ринку праці та ускладнює ефективне державне регулювання. Цей сегмент у кризових умовах виконує адаптаційну функцію. Він поглинає надлишкову робочу силу, особливо в регіонах із обмеженими можливостями формальної зайнятості, тимчасово знижуючи рівень безробіття. Це дозволяє пом'якшити соціальні наслідки структурних змін, але не усуває їхніх першопричин.

Поступовий перехід зайнятості з неформального до формального сегмента є важливим механізмом подолання структурних диспропорцій. Легалізація праці сприяє підвищенню продуктивності, поліпшенню якості робочих місць і зміні галузевої структури зайнятості в бік більш перспективних секторів економіки. Збалансування формального і неформального сегментів підвищує територіальну та професійну мобільність робочої сили. Формальний ринок праці створює умови для перекваліфікації та переходу працівників у регіони і галузі з вищим попитом на працю, що сприяє вирівнюванню регіональних диспропорцій.

Формальний сегмент ринку праці є основою подолання структурних диспропорцій завдяки стабільності, соціальному захисту та можливостям державного регулювання, тоді як неформальний сегмент відіграє тимчасову компенсаторну роль. Стратегічним завданням державної політики є скорочення масштабів неформальної зайнятості та розширення формального сектору як ключової умови збалансованого розвитку регіональних ринків праці.

## ВИСНОВКИ

1. Сегментація ринку праці дозволяє виявити структурні диспропорції та нерівність у сфері праці, спричинені різним доступом до ресурсів, освіти, технологій та соціальних гарантій. Загалом, сегментація ринку праці відображає реальну багаторівневу структуру трудових відносин, у межах якої формуються різні моделі зайнятості та соціальної поведінки працівників. Її дослідження є необхідною умовою для забезпечення ефективного використання трудового потенціалу, підвищення соціальної справедливості та стабільності на ринку праці, а також для розроблення механізмів збалансування інтересів держави, роботодавців і найманих працівників.

2. Функції та принципи ринку праці відображають його економічну й соціальну сутність, механізми формування зайнятості та взаємодії між працівниками, роботодавцями і державою. Функції ринку праці (регулююча, розподільча, стимулююча, соціальна, інформаційна) забезпечують узгодження попиту й пропозиції робочої сили, ефективне використання трудового потенціалу та соціальну стабільність у суспільстві.

3. Принципи ринку праці (вільний вибір праці, конкуренція, рівність сторін, соціальна справедливість, гнучкість, державне регулювання, ефективність, соціальне партнерство) визначають основні засади його функціонування, спрямовані на поєднання економічної результативності та соціальної відповідальності. Узгоджене функціонування принципів і функцій ринку праці є необхідною умовою збалансованого розвитку економіки, підвищення зайнятості та забезпечення гідних умов праці для населення.

4. Війна суттєво трансформувала структуру та динаміку регіональних ринків праці, спричинивши глибокі диспропорції у зайнятості, міграційні процеси та зміну професійно-галузевої структури. У прифронтових регіонах спостерігається скорочення робочих місць, руйнування виробничих потужностей і зростання безробіття, тоді як відносно безпечні області зазнали перенасичення трудовими ресурсами через внутрішнє переміщення населення.

Водночас війна активізувала структурні зрушення – підвищився попит на робітничі професії, спеціалістів оборонного комплексу, логістики, ІТ-сфери та соціальних послуг. Таким чином, воєнні умови стали чинником переформатування регіональних ринків праці, що потребує цілеспрямованої державної політики відновлення, адаптації та підтримки зайнятості населення.

5. Загальна динаміка основних показників діяльності Волинського обласного центру зайнятості за 2020–2024 роки характеризується скороченням контингенту клієнтів (осіб, які отримують послуги та зареєстрованих безробітних), що може бути зумовлене як демографічними чинниками та міграцією, так і змінами у методології реєстрації або відновленням економічної активності. Однак, у 2024 році зафіксовано значне позитивне зростання ефективності працевлаштування безробітних осіб, що свідчить про можливу активізацію зусиль або сприятливі зміни на регіональному ринку праці, незважаючи на загальне зменшення кількості осіб, які перебувають на обліку.

6. Аналіз показників за 2021–2024 роки вказує на кардинальну трансформацію ринку праці у Волинській області. Одночасне значне скорочення кількості зареєстрованих безробітних і зростання кількості вакансій призвели до рекордного зниження напруженості на ринку праці, що є ознакою переходу від ринку праці, орієнтованого на роботодавця, до ринку, більш сприятливого для найманого працівника. Зростання середньої заробітної плати за вакансіями підтверджує цю тенденцію.

7. Розподіл безробітних у Волинській області демонструє, що основне ядро безробіття зосереджено у віковій групі 35–44 роки незалежно від статі. Загалом чоловіки мають більшу частку серед безробітних у середніх та старших вікових групах (35–54 роки та понад 55 років), що може відображати дисбаланс у військовий час. Натомість, жінки складають більшу частку у молодших вікових групах (15–34 роки), особливо виражено у категорії 30–34 роки.

8. Динаміка 2021–2023 років відображає суттєву корекцію ринку праці Волинської області, спричинену військовими діями та економічною рецесією. Скорочення безробіття відбулося за рахунок загального зменшення економічної

активності, що підтверджується скороченням вакансій у більшості секторів. Найбільші проблеми зі створенням робочих місць спостерігаються у Переробній промисловості, Державному управлінні та Освіті, тоді як Добувна промисловість є винятком із загальної тенденції.

9. Динаміка зміни структури безробіття за філіями вказує на тривалий процес перерозподілу контингенту безробітних, незважаючи на загальне скорочення їхньої абсолютної кількості. Найбільш значущим є скорочення частки Луцької філії та компенсаційне зростання частки Камінь-Каширської філії, тоді як Володимир-Волинська та Ковельська філії зберегли свої позиції. Ці зміни вимагають диференційованого підходу до програм зайнятості з урахуванням зростаючої ваги сільських або периферійних районів у загальному безробітті.

10. Динаміка за 2021–2023 роки свідчить про якісне покращення ситуації на ринку праці Волинської області, виражене в історично низькому коефіцієнті напруженості майже в усіх професійних групах. Проте, це покращення сталося на тлі загального скорочення як безробіття, так і вакансій, особливо у сфері робітничих професій та управління. Це вказує на потребу моніторингу для забезпечення створення нових робочих місць, а не лише перерозподілу наявних.

11. В умовах війни структурні диспропорції регіональних ринків праці суттєво загострюються під впливом руйнування економічного потенціалу, міграційних процесів, втрати робочих місць та нерівномірності соціально-економічного розвитку регіонів. За таких обставин державне регулювання набуває ключового значення для збереження трудового потенціалу країни та забезпечення стабільності ринку праці.

12. Реалізація основних напрямів державного регулювання, зокрема територіально диференційованої політики зайнятості, стимулювання міжрегіональної мобільності робочої сили, адаптації системи професійної освіти та перекваліфікації, підтримки пріоритетних і оборонно-стратегічних галузей, розвитку малого та середнього бізнесу, соціального захисту вразливих

груп населення, а також удосконалення інституційного та інформаційно-аналітичного забезпечення, дозволяє комплексно впливати на причини та наслідки структурних диспропорцій.

13. Регулювання диспропорцій за сегментами регіонального ринку праці є необхідною умовою забезпечення його збалансованого функціонування, особливо в умовах війни та структурних трансформацій економіки. Різноспрямовані проблеми окремих сегментів ринку праці зумовлюють потребу в комплексному, диференційованому та адаптивному підході державної політики зайнятості.

14. Застосування цільових заходів щодо формального й неформального сегментів, безробітних, молоді, осіб старшого віку, вразливих груп населення, а також регулювання міжрегіональної мобільності та розвитку гнучких форм зайнятості дозволяє зменшити розриви між попитом і пропозицією робочої сили, підвищити якість зайнятості та рівень соціального захисту населення. Особливого значення набуває підтримка сегментів ринку праці в регіонах, що зазнали найбільших втрат унаслідок бойових дій.

Отже, висунута на початку дослідження гіпотеза знайшла підтвердження.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Близнюк В. В., Гук Л. П., Терюханова І. М. Реінтеграція осіб з інвалідністю у ринок праці як умова солідаризації українського суспільства. *Економіка України*. 2025. № 4. С. 71-89.
2. Богданович О. А. Ринок праці України: сьогодення та перспективи майбутнього. *Економічний простір*. 2025. № 199. С. 139-143.
3. Верховод Л. І. Ринок праці як соціальний інститут: особливості тлумачення та показники функціонування. *Габітус*. 2024. Вип. 61. С. 32-37.
4. Волинський обласний центр зайнятості: офіційний веб-сайт. URL. <https://vol.dcz.gov.ua/>
5. Волкова І. А., Діденко Є. В. Особливості інтеграції України у світовий ринок праці шляхом імпорту капіталу. *Бізнес Інформ*. 2024. № 11. С. 6-10.
6. Головне управління статистики у Волинській області: офіційний веб-сайт. URL. <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>
7. Гуцу С. Ф. Вплив індустрії 4.0 на трудові відносини та ринок праці: міжнародний досвід для України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2020. Вип. 61(1). С. 101-105.
8. Дзямулич М. І. Сегментація ринку праці України. // Економічний форум. – 2017. – № 4. – С. 44–49.
9. Диха М. В., Диха В. В. Ринок праці: еволюційно-ретроспективний аспект наукових поглядів та сучасний контекст. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 2. С. 43-47.
10. Жаворонок А. В. Ринок праці в контексті системи економічної та соціальної безпеки: роль, елементи, аналіз та значення. *European scientific journal of economic and financial innovation*. 2023. № 2. С. 190-199.
11. Завіновська Г. Т., Крушельницька О.В. Економіка праці: Навч. Посібник. К.: КНЕУ, 2003. 300 с.
12. Кір'ян Т. Г., Мацелюх Н. А. Трансформація ринку праці України в умовах війни. *Економічний простір*. 2023. № 190. С. 45–53.

13. Коваленко Н. С. Неформальний сегмент ринку праці України та напрями його легалізації. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2010. – № 4(47). С. 112–117.
14. Ковач В. О. Внутрішній ринок праці підприємства (організації): критерії, ознаки та переваги. *Публічне адміністрування та національна безпека*. 2020. № 1. С. 65-71.
15. Котикова О. І., Костенко Н. М., Кравченко Т. О. Національна економіка: підручник. – Миколаїв: МНАУ, 2018. – 420 с.
16. Крилова О. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: курс лекцій. – Миколаїв: МНАУ, 2022. – 158 с.
17. Лавриненко Л. М., Рудюк В. Ринок праці та освітніх послуг: виклики сучасності. *Соціально-гуманітарний вісник*. 2020. Вип. 32-33. С. 231-234.
18. Лепейко Т. І. Ринок праці: навчальний посібник. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 196 с.
19. Максимець В. Є., Телефус С. О. Вплив міграційних процесів на ринок праці України, спричинених військовою агресією росії. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2023. Вип. 41. С. 92-99.
20. Маринюк В. Л. Ринок праці та його державне регулювання в сучасних умовах. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2023. Вип. 6. С. 237-241.
21. Маслова Г. М., Мартинович Н. О., Пудов К. О. Сегментація і місткість ринку праці. *Економіка та держава*. 2011. № 9. С. 38–41.
22. Матеріали наукової конференції «Ринок праці в умовах трансформаційної економіки». Миколаїв: МНАУ, 2023. С. 58–63.
23. Мороз С. В., Мейш В. О., Рибінська А. П. Ринок праці України. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2019. № 4(1). С.40-46.
24. Мосьпан Н. Вища освіта та ринок праці в Україні: десятиліття взаємодії. *Освітологічний дискурс*. 2021. № 1. С. 20-38.

25. Наумова М. А. Ринок праці та система освіти України: проблеми взаємодії Бізнес-навігатор. 2019. Вип. 3-2. С. 67-72.
26. Нестерович О. С. Ринок праці і зайнятість молоді в Україні в контексті євроінтеграційного розвитку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право.* 2022. Вип. 70. - С. 186-190.
27. Панченко О. О. Вплив роботизації на ринок праці: тенденції та виклики. *Економічний простір.* 2025. № 200. С. 79-83.
28. Поплавська О. М., Дударенко Н. С. Данилевич Є. Ю. Європейський ринок праці: досвід для України. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика.* 2018. № 1. С. 197-208.
29. Сегментація ринку праці: поняття, види та значення. *Електронний навчальний курс з економіки праці.* К.: КНЕУ, 2022.
30. Скаковська С. С. Клим'юк Ю. Ю. Ринок праці України під час карантину. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Економічні науки.* 2021.
31. Тілікіна Н. В., Кримова М. О. Навички ХХІ століття як умова виходу молоді на ринок праці. *Інвестиції: практика та досвід.* 2020. № 5-6. С. 21-28.
32. Чатченко Т. В., Давидова І. А. Ринок праці в Україні: сучасний стан і перспективи розвитку. *Бізнес Інформ.* 2019. № 7. С. 170-175.
33. Чернявська О. В. Сегментаційний підхід до аналізу ринку праці України. *Економіка і регіон.* 2018. № 3(70). С. 64–69.
34. Черчик Л., Бегун С. Ринок праці Волинської області: статистичне дослідження економічної активності населення. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.* 2019. № 4. С. 181-189.
35. Чорна Н., Чорний Р. Ринок праці України: сучасні виклики. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.* 2020. № 1. С. 64-73.

36. Шаталова Л. С. Вплив цифрової трансформації на ринок праці в сучасних умовах. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія : Економічні науки.* 2023. № 12(1). С. 166-173.

37. Шевчук О. В. Інклюзивна економіка та ринок праці: роль освіти у формуванні конкурентоспроможних працівників з різними потребами. *Інклюзивна економіка.* 2023. № 1. С. 48-51.

## **ДОДАТКИ**

## Додаток А

Таблиця А.1. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та кількість вакансій за видами економічної діяльності (на кінець року) у Волинській області за 2022-2024 рр.

Види економічної діяльності	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб				Кількість вакансій, одиниць			
	2022	2023	2024	Відх., +,-	2022	2023	2024	Відх., +,-
Сільське, лісове та рибне господарство	320	150	184	-136	42	98	54	12
Добувна промисловість	13	11	11	-2	62	65	84	22
Переробна промисловість	667	261	274	-393	137	444	283	146
Постачання електроенергії, газу	60	32	31	-29	13	33	29	16
Водопостачання	30	25	23	-7	22	40	27	5
Будівництво	109	26	26	-83	15	89	35	20
Оптова та роздрібна торгівля	871	495	517	-354	770	591	389	-381
Транспорт	285	106	113	-172	87	152	134	47
Тимчасове розміщування й організація харчування	151	76	83	-68	32	163	94	62
Інформація та телекомунікації	42	15	13	-29	14	17	7	-7
Фінансова та страхова діяльність	96	36	27	-69	2	11	5	3
Операції з нерухомим майном	28	25	26	-2	8	31	18	10
Професійна, наукова та технічна діяльність	55	25	27	-28	7	35	29	22
Адміністративне обслуговування	90	35	30	-60	17	64	41	24
Державне управління й оборона	546	536	511	-35	35	137	105	70
Освіта	153	130	116	-37	62	249	177	115
Охорона здоров'я	213	103	109	-104	32	154	86	54
Мистецтво, спорт	25	16	16	-9	11	28	24	13
Надання інших видів послуг	48	21	23	-25	10	33	26	16
Особи, які раніше не працювали	556	179	170	-386	0	0	0	0
Всього	4 358	2 303	2 330	-2 028	1 378	2 434	1 647	269

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].

## Додаток Б

Таблиця Б.1. Динаміка кількості зареєстрованих безробітних та кількості вакансій за професійними групами (на кінець року) у Волинській області за 2022-2024 рр.

Професійні групи	Кількість зареєстрованих безробітних, осіб			Кількість вакансій, одиниць			Навантаження на одну вакансію, осіб		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2015	2016	2017
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	596	301	295	82	70	124	7	4	2
Професіонали	454	235	295	83	105	166	5	2	2
Фахівці	472	231	303	89	108	146	5	2	2
Технічні службовці	353	194	204	39	96	115	9	2	2
Працівники сфери торгівлі та послуг	941	564	707	137	295	323	7	2	2
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	88	42	66	7	4	14	13	11	5
Кваліфіковані робітники з інструментом	418	169	264	185	249	299	2	1	1
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	453	238	258	519	234	256	1	1	1
Найпростіші професії та особи без професії	583	321	542	237	126	204	2	3	3
Всього	4358	2295	2934	1378	1287	1647	3	2	2

Примітка. Побудовано автором за даними [4, 6].