

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-344-4-10>

УДК 331.5:332.1(4):37.013

ПИКУС Іван

ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»

<https://orcid.org/0009-0007-1118-9856>e-mail: pykusivan@ukr.net

ЗБАЛАНСУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ В СИСТЕМІ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

У статті ідентифіковано дисбаланси регіональних ринків праці, зокрема встановлено, що диспропорції зумовлені невідповідністю між потребами економіки та можливостями освітньої системи, особливо в частині підготовки фахівців робітничих спеціальностей. Виділено ключові проблеми, серед яких просторово обумовлена дезінтеграція трудових ресурсів, руйнування освітньої інфраструктури, недостатній рівень інтеграції закладів професійно-технічної освіти з бізнес-середовищем, а також застарілість матеріально-технічної бази та навчальних програм. Дослідження акцентує увагу на необхідності оперативної адаптації системи професійної освіти для перепідготовки внутрішньо переміщених осіб та інтеграції вразливих категорій населення. Визначено основні типи дисбалансів (освітньо-кваліфікаційний, кількісно-структурний, професійно-галузевий, територіально-освітній, мобільності у сфері освіти та навчально-інформаційний). Проаналізовано теоретичні підходи до збалансування регіонального ринку праці, зокрема просторово-економічні моделі, концепції людського капіталу та соціально-інституційні теорії.

Обґрунтовано, що збалансований ринок праці є критично важливим чинником забезпечення національної безпеки, стимулює відновлення економічної системи, сприяє стримуванню еміграційних процесів тощо. Запропоновано напрями подолання виявлених проблем, які передбачають посилення міжрегіонального та міжсекторального партнерства, інвестування в інклюзивні форми працевлаштування та імплементацію європейських стандартів у сфері зайнятості.

Ключові слова: ринок праці, професійна освіта, політика, дисбаланси, міграція, євроінтеграція, людський капітал, робітничі кадри, регіон.

PYKUS Ivan

M.I. Dolishniy Institute of Regional Research of the NAS of Ukraine

BALANCING REGIONAL LABOR MARKETS: CONCEPTUAL FOUNDATIONS AND SIGNIFICANCE IN THE SYSTEM OF REGIONAL DEVELOPMENT

This article presents a systematic analysis of imbalances in regional labor markets, which result from the mismatch between employers' needs and the capabilities of the educational system, particularly in the training of skilled blue-collar workers. The purpose of the article is to substantiate the conceptual basis for balancing regional labor markets and to reveal their role within the system of regional development, considering contemporary challenges of socio-economic transformation, spatial disproportions, and the need to integrate regional employment policy into the strategic planning of sustainable territorial development. It is determined that these disparities have a multifaceted nature and manifest through spatial disintegration of labor resources, degradation of educational infrastructure, low level of integration between vocational education institutions and the business sector, as well as moral and technical obsolescence of material-technical bases and curricula. Special attention is paid to the challenges associated with the urgent need to adapt vocational education for retraining internally displaced persons and integrating vulnerable population groups, which is crucial for ensuring social stability in the regions.

Six main types of imbalances are identified: educational-qualification, quantitative-structural, professional-sectoral, territorial-educational, educational mobility, and learning-information imbalances, which objectively hinder the effective functioning of the labor market. Modern theoretical approaches to balancing are analyzed, including spatial-economic models, human capital concepts, and socio-institutional theories that allow for considering the complexity and multidisciplinary nature of the issue. It is substantiated that ensuring the balance of regional labor markets is critically important for strengthening national security, stimulating economic recovery, curbing migration losses, and integrating Ukraine into the European economic space. The article proposes a set of measures aimed at enhancing interregional and intersectoral cooperation, developing inclusive employment forms, and implementing European standards in employment practices, which together will improve the competitiveness of regional labor markets and stabilize the socio-economic development of territories.

Keywords: labor market, vocational education, regional policy, imbalances, migration, recovery, European integration, human capital.

Стаття надійшла до редакції / Received 16.07.2025

Прийнята до друку / Accepted 12.08.2025

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасних трансформаційних умовах, посилення регіональної асиметрії, демографічних змін, масштабної трудової міграції і наслідків війни РФ проти України питання ефективного функціонування і збалансування регіональних ринків праці набуває особливої значущості. Ринок праці є не лише індикатором соціально-економічного стану регіону, а й одним із ключових детермінантів його розвитку. Диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, нерівномірність зайнятості, професійно-кваліфікаційні розриви, регіональні відмінності у рівнях безробіття і мобільності населення свідчать про глибокі структурні проблеми, які потребують системного аналізу та концептуального переосмислення.

Із позицій теорії розвитку ринку праці, збалансованість означає не лише кількісну відповідність між попитом і пропозицією робочої сили, а й якісну узгодженість професійно-кваліфікаційних характеристик працівників із потребами економіки регіону чи національного господарства загалом. Важливим є також урахування динаміки соціальних, демографічних і технологічних змін, які сприяють трансформаційним змінам зайнятості. Ринок праці – це відкритий простір, інтегрований у систему економічних, соціальних і просторових взаємозв'язків, тому його розвиток не можна відокремлювати від загальної регіональної політики. Водночас, сучасні теорії регіонального розвитку (зокрема концепції ендегенного зростання, просторової економіки, сталого розвитку) акцентують на необхідності формування інституційного середовища та людського капіталу як основи конкурентоспроможності території. З цієї точки зору, збалансований ринок праці виконує функцію соціального стабілізатора, каталізатора інноваційного розвитку, інструменту нарощення і збереження трудового потенціалу, а також детермінанти залучення інвестицій. Усі ці компоненти тісно пов'язані з якістю життя населення, динамікою продуктивності та соціальною згуртованістю.

Збалансування регіональних ринків праці є не лише окремою функцією політики зайнятості, а й системоутворюючим елементом регіонального розвитку, що потребує міждисциплінарного підходу, інтеграції у стратегічне планування та оновлення концептуального інструментарію. Особливого значення ця проблема набуває в умовах децентралізації, війни та повоєнного відновлення, коли зростає потреба в інтеграції регіональних ринків праці в єдиний національний простір. Це, у свою чергу, вимагає розробки науково обґрунтованих підходів до оцінювання, моніторингу та регулювання їхнього стану на регіональному рівні.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Збалансування ринку праці зазвичай розглядається як досягнення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією, як у кількісному, так і якісному вимірах. З позиції науковиць Н. Дідух та О. Корицької [1], збалансований ринок праці – це такий стан, коли кількість, якість та структура робочої сили відповідають потребам роботодавців, а також забезпечується ефективне використання трудового потенціалу. У цьому контексті авторки акцентують увагу на впливі системи освіти на рівень збалансованості ринку праці, який проявляється у процесі досягнення відповідності між потребами економіки в кадрах та їхньою фактичною наявністю з урахуванням професійно-кваліфікаційної структури. Просту логіку даного підходу сформульовано експертами Європейського фонду освіти (ETF) [2]: баланс на ринку праці досягається тоді, коли працівники можуть знайти роботу відповідно до своїх навичок, а роботодавці – працівників, які відповідають вимогам посад.

Системно-стратегічне бачення балансування ринку праці, яке розвивають у своїх роботах О. Мульська [3], Т. Васильців, О. Левицька [4], Н. Азьмук [5] та інші вітчизняні вчені, дозволяє розглядати цей складний процес із позиції стратегічної взаємодії між державою, роботодавцями та системою професійної освіти. У науковій статті О. Мульської, зокрема, підкреслюється, що ринок праці є інтегрованою системою з численними суб'єктами та взаємозв'язками, які впливають на його функціонування. Це означає, що балансування можливе через реалізацію стратегічного партнерства між ключовими учасниками ринку праці, враховуючи соціально-економічні чинники, такі як заробітна плата, рівень безробіття та міграційні процеси. Авторка також зазначає, що зростання номінальної і реальної заробітної плати сприяє підвищенню рівня балансування ринку праці в умовах високої міграційної активності та позитивно впливає на рівень життя населення.

Зарубіжні дослідники, такі як Р. Леярд та ін. [6], вказують на важливість «динамічної рівноваги» на ринку праці, зокрема стану, за якого зміни у попиті та пропозиції швидко компенсуються за рахунок адаптивних механізмів системи зайнятості. Мова йде про інструменти й рішення, що забезпечують гнучке реагування ринку праці на економічні, соціальні та зовнішні зміни, забезпечувати стійкий розвиток території та її трудового потенціалу в умовах нестабільності. До них належать програми професійного навчання і перекваліфікації, гнучкі форми зайнятості (дистанційна робота, часткова зайнятість тощо), проактивна політика, цифрові платформи пошуку роботи, а також механізми соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками. Загалом, динамічна рівновага, дозволяє уникнути надлишкового безробіття з одного боку, і браку кваліфікованих кадрів – з іншого. Такий підхід підтримує ефективне функціонування економіки, знижує соціальну напругу та сприяє регіональній стабільності.

У європейському дискурсі домінує концепція «*skills mismatch*», яка окреслює невідповідності між навичками працівників і вимогами роботодавців, що вважається ключовим чинником дисбалансів [7]. Поняття *skill mismatch* охоплює різні форми дисбалансів: вертикальну та горизонтальну невідповідність, нестачу/дефіцит навичок або їх застарілість (*skill gap*), а також перекваліфікацію (коли людина має вищий рівень знань, навичок або освіти, ніж вимагається для певної роботи). Дослідження демонструють [8], що кваліфікаційні невідповідності поширені в країнах ЄС (як і в Україні), однак політика зайнятості недостатньо реагує на них. Навіть коли дисбаланс згадується в рекомендаціях Єврокомісії, поради часто нечіткі або стосуються найменш досліджених аспектів. Це свідчить про потребу у глибшому аналізі та точнішій політиці щодо ефективного використання людського капіталу.

У дослідженнях цієї проблематики відсутнє чітке бачення системи механізмів досягнення рівноваги на ринку праці. Одні науковці віддають перевагу ліберальним методам та інструментам вирішення проблеми

за принципом *laissez-faire* (зокрема П. Бір і Т. Шілс [9]). А інші [3; 4; 6]), навпаки, наголошують на необхідності активного втручання держави та інших відповідальних сторін (*політика «дирижизму»*) у процеси відновлення рівноваги між попитом і пропозицією, особливо у випадку ринків праці, для яких характерна низька конкуренція. У цьому контексті цікавим науковим підходом є інтегрування *інституційного концепту* в систему забезпечення механізмів збалансування ринку праці. Для прикладу, британські дослідники З. Адамс та С. Дікін [10] розглядають збалансування як динамічний процес адаптації інституційних механізмів до змін у попиті та пропозиції робочої сили. Інституційний підхід у системі забезпечення механізмів збалансування ринку праці полягає у визнанні вирішальної ролі формальних і неформальних інститутів – законодавства, органів влади, соціального партнерства, освітніх і кадрових установ – у регулюванні соціально-трудових відносин, попиту і пропозиції на ринку праці. На регіональному рівні цей підхід є особливо важливим, оскільки дозволяє враховувати місцеву специфіку, адаптувати політику зайнятості до потреб конкретних територій, активізувати співпрацю між місцевою владою, бізнесом та освітніми закладами, а також створювати ефективні механізми професійної перепідготовки, мобільності кадрів і соціального діалогу. Це сприяє формуванню гнучкого, адаптивного та інклюзивного регіонального ринку праці.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Попри велику кількість досліджень, присвячених окремим аспектам функціонування ринку праці, комплексне бачення механізмів збалансування регіональних ринків праці в контексті регіонального розвитку залишається недостатньо опрацьованим. Існує дефіцит узгоджених теоретико-методологічних підходів до визначення критеріїв і параметрів «збалансованості» ринку праці на регіональному рівні. Недостатньо вивченими залишаються такі питання, як: просторові чинники дисбалансів, інтеграція ринку праці в систему стратегічного планування регіонального розвитку, роль інституційного забезпечення, адаптація політики зайнятості до нових викликів (зокрема, переміщення населення, деіндустріалізація, цифровізація економіки тощо).

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування концептуального базису збалансування регіональних ринків праці та розкриття їхньої ролі в системі регіонального розвитку, з урахуванням сучасних соціально-економічних викликів, просторових диспропорцій і потреб інтеграції політики зайнятості в стратегічне планування місцевого економічного розвитку.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Складна соціально-економічна ситуація в Україні, зумовлена війною, внутрішньою і зовнішньою міграцією населення і деіндустріалізацією, створює глибокі структурні диспропорції на регіональних ринках праці, тим самим посилюючи виклики узгодженості потреб ринку праці та можливостей системи освіти, передусім щодо підготовки робітничих кадрів. Просторова дезінтеграція через втрату трудових ресурсів у деокупованих регіонах та зонах бойових дій, їхнє надмірне накопичення у безпечніших областях, а також внаслідок руйнування освітньої інфраструктури у прифронтових областях призводить до асиметрій у попиті та пропозиції робочої сили, до значного дефіциту кадрів у таких критичних сферах, як медицина, інженерія, будівництво тощо. Низький рівень інтеграції освітніх установ у систему регіонального планування, відсутність інституцій прогнозування кадрових потреб, а також слабе реагування освітніх програм на зміни в економіці – все це загострює проблему невідповідності між підготовкою кадрів і потребами вітчизняних роботодавців.

Війна в Україні, без сумніву, загострила потребу в швидкій перепідготовці та професійній мобільності значної частини населення, оскільки мільйони громадян були змушені змінити місце проживання, втратили роботу або опинилися в регіонах із кардинально іншим економічним профілем. У таких умовах особливої ваги набуває гнучка система професійної освіти, здатна оперативно реагувати на потреби ринку праці, сприяти інтеграції внутрішньо переміщених осіб у нові економічні реалії та забезпечувати розвиток людського капіталу в постраждалих регіонах. О. Томчук [11] слушно вбачає у внутрішньо переміщених особах важливий резерв для задоволення кадрових потреб бізнесу в умовах війни. Однак для його практичного застосування необхідно врегулювати низку ключових питань, пов'язаних із: (1) подоланням регіональних дисбалансів у забезпеченні робочою силою; (2) усуненням професійно-кваліфікаційної невідповідності шляхом формування в оновленій системі професійної освіти навичок, актуальних для потреб економіки регіонів; (3) підтримкою інтеграції внутрішньо переміщених осіб у ринок праці громад, що їх приймають; (4) інвестуванням у створення нових робочих місць з гідними та інклюзивними умовами праці; (5) заохоченням продуктивної зайнятості жінок і молоді; (6) розвитком нових форм зайнятості та підтримкою ініціатив у сфері самозайнятості; (7) посиленням соціального діалогу, зокрема через удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Серед основних проблем, що стримують ефективність закладів професійно-технічної освіти (ЗПТО) в контексті узгодження попиту та пропозиції на регіональних ринках праці в Україні варто виокремити

недостатній рівень взаємодії між ЗПТО та бізнесом, що призводить до невідповідності змісту освітніх програм реальним потребам роботодавців [12]. Обмежена участь представників підприємств у навчальному процесі (наприклад, через наглядові ради у закладах освіти) ускладнює практичну підготовку майбутніх фахівців та знижує їхню готовність до роботи в умовах сучасного виробництва. Проблемою залишається застаріла матеріально-технічна база ЗПТО, зокрема брак сучасного обладнання, технологій і належних умов для проходження практики. Крім того, відсутність системного моніторингу якості професійної освіти не дає змоги об'єктивно оцінити ефективність підготовки та вчасно реагувати на зміни на ринку праці. Ще одним викликом є невідповідність регіонального розміщення освітніх закладів реальним потребам економіки, що зумовлено відсутністю лонгітюдних досліджень і прогнозування структурних змін у сфері зайнятості. Подолання цих проблем на регіональному рівні вимагає комплексного підходу, спрямованого на модернізацію професійної освіти, активізацію співпраці з роботодавцями та посилення аналітичного супроводу освітньої політики регіонів.

Роль системи освіти у формуванні дисбалансів на ринку праці (рис. 1) є візуалізацією системного підходу до аналізу дисбалансів між сферою освіти та ринком праці. Вона ілюструє, як взаємодіють фактори пропозиції робочої сили, яку забезпечує система підготовки кадрів із факторами попиту на робочу силу (з боку економіки та роботодавців), що зрештою формує різні типи структурних, якісних і просторових дисбалансів. Ці диспропорції мають глибокі соціально-економічні наслідки та негативно впливають на темпи модернізації економіки, соціальної стабілізації та євроінтеграційного поступу країни. На мезорівні деструктивні наслідки дисбалансів проявляються у просторовій дезінтеграції економіки, зокрема через посилення регіональних диспропорцій у зайнятості, доходах, продуктивності праці, економічному розвитку, демографічній ситуації та загалом у якості життя.

Ключовими недоліками освітньої системи, що впливають на якість і структуру пропозиції робочої сили, є недостатній рівень актуальності освітніх програм, які не відповідають сучасним технологічним потребам і запитам роботодавців; відсутність практичних навичок у випускників через перенасичення програм навчання теоретичним матеріалом; диспропорції у підготовці кадрів для окремих професій; територіальна концентрація освіти і відповідно кваліфікованих фахівців у великих містах; обмежений доступ до перепідготовки чи перекваліфікації, що перешкоджає швидкій адаптації робочої сили до змін на ринку праці; а також відсутність ефективного прогнозування кадрових потреб. Всі ці чинники формують слабку адаптивність системи освіти до динаміки ринку. У результаті знижується адаптивність та резильентність цілої економіки, що робить її вразливою до викликів (технологічних, демографічних, геополітичних), знижує ефективність освітньої політики і поглиблює структурні проблеми на ринках праці. Для сталого розвитку країни необхідне постійне оновлення прогнозів і узгодження їх з роботодавцями, регіонами та освітніми закладами. Ці проблеми трансформуються у шість основних типів дисбалансів [13; 14]:

1. Освітньо-кваліфікаційний (невідповідність між набутими знаннями й навичками та реальними потребами роботодавців).
2. Кількісно-структурний (надлишок кадрів в одних спеціальностях і дефіцит в інших).
3. Професійно-галузевий (перенасичення кадрами у певних галузях економіки і гостра нестача в інших).
4. Територіально-освітній (диспропорції між географією підготовки кадрів і регіональними потребами).

З іншого боку, важливими є очікування з боку ринку праці, які часто залишаються незадоволеними: зростає попит на фахівців, здатних працювати з новітніми технологіями, нестача кадрів для окремих секторів економіки, брак працівників у сільських чи депресивних регіонах, попит на гнучкість, адаптивність, мобільність, а також потреба у швидкій реакції системи освіти на зміни в структурі зайнятості. Відсутність належної координації між цими очікуваннями та можливостями освітньої системи, а також слабкий соціальний діалог поглиблюють структурні розриви.

Конкретні негативні наслідки дисбалансів на ринку праці (див. рис. 1), мають глибоке економічне та соціальне підґрунтя. Кожен із зазначених наслідків несе системні загрози для сталого розвитку країни та регіонів, і їх подолання потребує узгоджених дій усіх учасників ринку праці, заснованих на якісному прогнозуванні кадрових потреб, інституційному партнерстві та стратегічному баченні розвитку людського капіталу із врахуванням регіональної специфіки. Їх варто розглядати як взаємопов'язані явища, що підсилюють одне одного і загострюють структурні проблеми у сфері зайнятості.

По-перше, зниження продуктивності праці та зростання прихованого безробіття є прямим наслідком невідповідності між професійною підготовкою фахівців і реальними потребами роботодавців. За таких обставин працівники змушені працювати не за спеціальністю або в умовах, де їхні знання не використовуються повною мірою, це призводить до втрати потенційної доданої вартості, зниження мотивації і продуктивності загалом. Варто підкреслити, що за таких дисбалансів відбувається втрата державних коштів, виділених на підготовку відповідних фахівців.

По-друге, відсутність системної взаємодії між основними учасниками ринку праці (державою, бізнесом, сферою освіти і громадськістю) спричиняє інституційну дезінтеграцію, коли інституції функціонують розрізнено та неузгоджено, освітні програми не оновлюються відповідно до технологічних

трендів, а державна політика не стимулює роботодавців до участі у підготовці кадрів. Як наслідок, втрачається керованість системою, що ще більше ускладнює подолання дисбалансів.

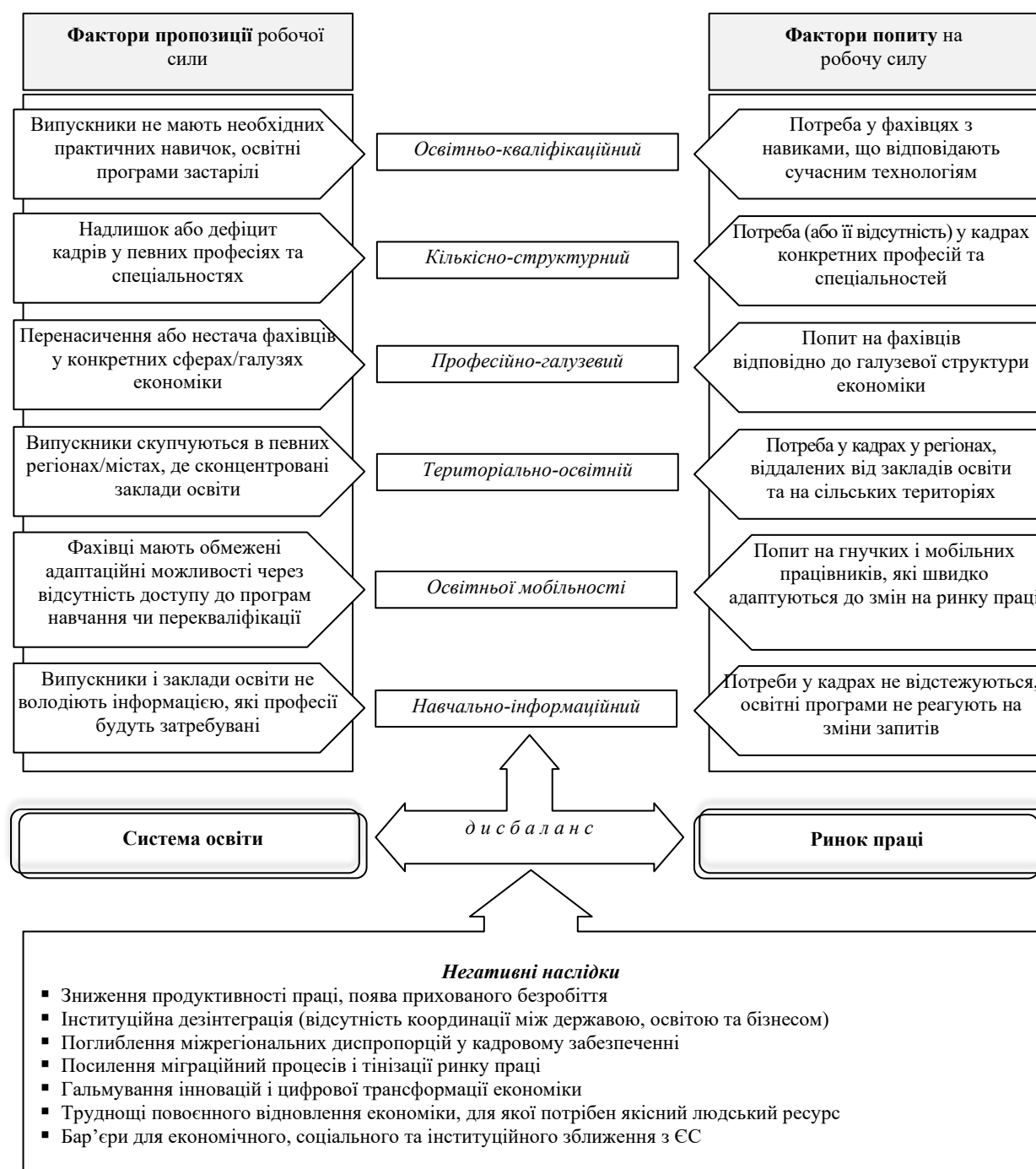


Рис. 1. Вплив системи освіти на формування дисбалансів на ринку праці

Джерело: розроблено автором

По-третє, через концентрацію якісної освіти, інфраструктури й робочих місць у великих містах виникає поглиблення регіональних диспропорцій. Це призводить до перетікання людських ресурсів у центр (так звані «полюси зростання»), водночас залишаючи периферійні регіони без фахівців. Таке нерівномірне розміщення трудового потенціалу підриває просторову єдність економіки та посилює соціальну нерівність між регіонами.

По-четверте, є як внаслідок регіональної диспропорції і невідповідності внутрішнього ринку праці сучасним вимогам спостерігається посилення трудової міграції. Якщо держава та бізнес не забезпечують належних умов зайнятості, кваліфіковані працівники (як і потенційна робоча сила) змушені шукати можливості за кордоном. Особливою проблемою є міграція молоді (студентської, учнівської), висококваліфікованих кадрів («відтік мізків») та вузькопрофільних фахівців і робітників, наприклад інженерів, технічних спеціалістів, медичних сестер, електрозварювальників, фрезерувальників, слюсарів,

електриків та фахівців інших критично важливих для безпеки, відновлення і модернізації країни галузей. Це спричиняє втрату людського капіталу, а, отже, довгострокове ослаблення потенціалу національної і регіональної економіки.

По-п'яте, у ситуації, коли ринок праці не може забезпечити високотехнологічні галузі потрібною кількістю компетентних фахівців, країна чи регіон приречені на гальмування власного інноваційного розвитку. Інновації вимагають гнучкої та кваліфікованої робочої сили, здатної швидко адаптуватися до змін. Дефіцит таких кадрів стримує технологічне оновлення, впровадження цифрових рішень і загальну модернізацію економіки.

По-шосте, в теперішніх українських реаліях труднощі відновлення економіки внаслідок впливу війни значною мірою виникають через дисбаланси на ринку праці, адже ефективна відбудова потребує не просто робочої сили, а кваліфікованих, мобільних і адаптивних працівників. Без належного кадрового потенціалу відновлення промисловості, інфраструктури, охорони здоров'я та освіти буде сповільненим і неякісним.

Стратегічно важливими і критичними наслідками кадрових та кваліфікаційних дисбалансів сьогодні стають бар'єри для європейської інтеграції пов'язані з тим, що українська модель підготовки кадрів часто не відповідає європейським стандартам у сфері професійної освіти та зайнятості. Відсутність прогнозування, слабкий зв'язок із роботодавцями та недостатня гнучкість освітніх програм ускладнюють гармонізацію політик та інституційне наближення до ЄС. Це, своєю чергою, гальмує інтеграційні процеси не лише в освітній, а й в економічній площині.

Запропонована схема є універсальною моделлю пояснення причин і наслідків дисбалансів між освітою та ринком праці, підкреслює важливість створення ефективного партнерства між державними регуляторами, роботодавцями та закладами освіти різних типів, з метою узгодження освітніх програм із реальними економічними потребами. Такий підхід дозволяє не лише покращити зайнятість та ефективність праці, а й закласти фундамент для інноваційного розвитку, соціальної стабільності та глибшої інтеграції України до європейського економічного простору.

Концептуальна база дослідження процесів збалансування ринку праці формується на перетині різноманітних наукових підходів і теорій. У контексті проблематики цього дисертаційного дослідження їх можна систематизувати у дві групи – базові та регіональні концепції. Базові теорії дають зрозуміти, що ринок праці здатен до балансування і саморегулювання за рахунок вільного ціноутворення та мобільної робочої сили, при цьому не відкидається механізм державного регулювання у досягненні повної зайнятості. Вагоме значення у збалансуванні ринку праці відіграють освітні системи та інструменти соціального партнерства, інвестиції в розвиток людського потенціалу, гнучкі форми зайнятості з надійним соціальним захистом, що все разом забезпечує стійкість ринку до змін.

Регіональні теорії та концепції збалансування ринку праці, хоча й базуються на ключових економічних школах (неокласичній, кейнсіанській, інституціональній тощо), мають низку відмінностей від базових загальнонаціональних підходів. Основною їх особливістю є просторовий фокус, який дозволяє враховувати локальні соціально-економічні умови, особливості розвитку окремих територій, наявний людський, виробничий та природний потенціал. На відміну від макrorівневих моделей, що зосереджуються на загальних інструментах державної політики (фіскальній, монетарній, регуляторній), регіональні концепції спрямовані на подолання територіальних, професійно-кваліфікаційних та галузевих дисбалансів, які не завжди виявляються на національному рівні. У межах регіонального підходу застосовуються гнучкіші й більш адаптивні інструменти регулювання ринку праці. Особливої актуальності регіональні концепції набувають в умовах зовнішніх шоків, зокрема війни, яка в Україні спричинила масштабні міграційні процеси, переміщення бізнесу та нерівномірне навантаження на ринки праці в різних областях. Саме тому підходи до збалансування ринку праці на регіональному рівні повинні бути диференційованими, стійкими до викликів і здатними адаптуватися до динаміки змін, що відбуваються в економічному та соціальному середовищі.

Балансування регіонального ринку праці базується на низці спеціальних соціально-економічних теорій, які дозволяють глибше зрозуміти механізми виникнення просторових дисбалансів на ринку праці та визначити напрями їх подолання через проактивну регіональну політику. Теорії зведені у три групи – просторово-економічні, людського капіталу і спеціалізації та соціально-інституційні (табл. 1), які відображають багатовимірний підхід до розуміння та подолання просторових диспропорцій у зайнятості та розвитку трудового потенціалу. Зокрема теорія збалансованого регіонального розвитку підкреслює необхідність ефективного розподілу людських ресурсів для запобігання економічним і соціальним перекосам між територіями. Концепція просторової справедливості наголошує на важливості рівного доступу населення до освіти, ринку праці та соціальних благ у межах регіону. У цьому контексті теорія «центр – периферія» пояснює наявність нерівномірного розподілу трудових людських і фінансових через концентрацію економічної активності в центральних агломераціях, що посилює залежність периферійних регіонів.

Теорія регіональної відповідності (spatial matching) акцентує на узгодженні навичок населення з локальними можливостями працевлаштування, на основі чого була розроблена модель смарт-спеціалізації, спрямована на розвиток конкурентоспроможних галузей регіону, що потребують адаптації освітніх програм під конкретні кадрові запити (сьогодні цей підхід є складовою політики гармонійного розвитку ЄС). Роль партнерства між бізнесом, освітою та владою в регулюванні ринку праці на місцевому рівні підкреслює

мережева концепція збалансування ринку праці, а необхідність інтеграції вразливих груп населення до формального сектору економіки через освіту й адаптивні механізми зайнятості лежить в основі моделі інклюзивного зростання. У свою чергу, теорія регіональної конкурентоспроможності розглядає якість людського капіталу як ключовий ресурс для забезпечення сталого економічного зростання регіону. У цьому ж руслі теорія регіональної конвергенції обґрунтовує необхідність зменшення розривів між регіонами за рівнем зайнятості, доходів та професійної мобільності населення.

Таблиця 1

Теоретико-концептуальні підходи до збалансування регіонального ринку праці: сутність та ключові чинники впливу

Назва теорії / концепції та її представники	Суть теорії / концепції	Головний чинник збалансування ринку
Група 1: ПРОСТОРОВО-ЕКОНОМІЧНІ ТЕОРІЇ		
Концепція просторової справедливості (А. Скотт (A. Scott), М. Сторпер (M. Storper))	Гарантування рівного доступу до економічних і соціальних можливостей у межах регіону	Просторова рівність доступу до якісної освіти, ринку праці та соціальних послуг
Теорія «центр – периферія» (Дж. Фрідман, J. Friedmann), (Ф. Перру (F. Perroux))	Пояснює концентрацію економічної активності у центрах та залежність периферії від них	Міграційні потоки та рух капіталу
Теорія регіональної відповідності (Я. Брюкнер (J. Brueckner), І. Зену (Y. Zenou))	Узгодження навичок населення з локальними можливостями працевлаштування, враховуючи транспортну доступність і локальні економічні профілі	Відповідність між кваліфікацією і потребами ринку в регіоні
Теорія регіональної конвергенції (Р. Барро (R. Barro))	Спрямована на зменшення регіональних відмінностей (розривів) у сфері праці	Вирівнювання умов зайнятості та мобільності
Теорія кумулятивного зростання (Г. Мюрдаль (G. Myrdal), (Ф. Перру (F. Perroux))	Успішні регіони накопичують ресурси, зокрема людські, поглиблюючи регіональні диспропорції	Схильність ресурсів, зокрема людських, до концентрації в розвинених регіонах
Група 2: ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ І СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ		
Теорія збалансованого регіонального розвитку (Ф. Перру (F. Perroux), Г. Гортер (H. Gorter))	Орієнтується на ефективне використання людського потенціалу для уникнення територіальних диспропорцій	Рівномірний розподіл трудових ресурсів
Теорія регіональної конкурентоспроможності (М. Портер (M. Porter))	Розвиток людського капіталу як чинник економічного зростання регіону	Якість трудового потенціалу
Модель смарт-спеціалізації (Д. Форей (D. Foray), Ф. МакКанн (Ph. McCann))	Розвиток інноваційних кластерів і адаптація освіти до потреб конкретних «смарт» галузей	Освітня та кадрова адаптація під регіональні пріоритети
Теорія територіального капіталу (Р. Каманьї (R. Camagni), А. Родріґес-Позе (A. Rodríguez-Pose))	Значення як матеріальних, так і нематеріальних ресурсів регіону у формуванні ринку праці	Потенціал території (інфраструктура, інновації, довіра, транскордонні відносини)
Група 3: СОЦІАЛЬНО-ІНСТИТУЦІЙНІ ТЕОРІЇ		
Мережевий підхід до управління ринком праці (М. Кастельс (M. Castells), К. Тіллі (Ch. Tilly))	Взаємодія освіти, бізнесу й органів влади для ефективного регіонального управління та просторового узгодження пропозиції і попиту	Партнерство й координація учасників ринку праці регіону
Модель інклюзивного зростання територій (Дж. Стіґліц (J. Stiglitz), М. Равалліон (M. Ravallion), Р. Вілкінсон (R. Wilkinson))	Інтеграція вразливих/ маргіналізованих груп (ВПО, ветеранів, осіб з інвалідністю, осіб пенсійного віку та ін.) у формальну економіку через освіту і цільову підтримку	Соціальна інклюзія та інтеграція в економіку регіону

Джерело: систематизовано автором на основі даних [5; 10; 15; 16]

Теорія кумулятивного зростання підкреслює, що успішні регіони мають тенденцію до концентрації ресурсів, зокрема людських, що призводить до посилення регіональних відмінностей. Доповнює її теорія територіального капіталу, згідно з якою економічна активність і розвиток ринку праці залежать не лише від фізичної інфраструктури, а й від нематеріальних ресурсів регіону – інституційної довіри, наявності соціальних мереж, рівня інноваційності, що, наприклад, проявляється у прикордонних або транскордонних регіонах. У сукупності ці концепції формують наукове підґрунтя для розробки регіональних політик зайнятості, орієнтованих на справедливий розвиток, адаптацію до локальних умов і підвищення соціально-економічної стійкості.

Ринок праці є одним із найважливіших чинників регіонального економічного зростання, адже збалансований ринок праці регіону є основою для: (а) соціальної стабільності і збереження людського капіталу, (б) зниження рівня безробіття, (в) підвищення продуктивності праці, (г) розвитку підприємництва, (д) посилення інвестиційної привабливості регіону, (е) активізації місцевого попиту і соціальної мобільності. Він дозволяє також забезпечити локальну конкурентоспроможність, зменшити відтік молоді та сприяє інклюзивному розвитку територій. У теперішніх реаліях збалансування вимагає врахування зміненої соціально-демографічної структури населення, зокрема зростання частки осіб з інвалідністю серед ветеранів війни та цивільного населення, літніх працівників, жінок з дітьми, які втратили домівки, та молоді, яка не має

доступу до якісної освіти. Це потребує створення умов для інклюзивного працевлаштування та впровадження цільових програм професійної перекваліфікації. Особливої ваги набуває впровадження реабілітаційно-освітніх програм для ветеранів, ВПО та постраждалих громад [17]. Такі програми мають поєднувати психологічну підтримку, розвиток м'яких навичок (soft skills) та професійну підготовку з орієнтацією на актуальні локальні потреби відповідно до нової структури попиту – з урахуванням відновлення будівництва, аграрного сектору, логістики та цифрових послуг.

Успішне збалансування ринку праці можливе також через посилення міжрегіонального партнерства (обмін інформацією про потреби в кадрах, координацію освітніх ініціатив, тимчасову міграцію працівників між регіонами) і міжсекторального партнерства (освіта – бізнес – влада – громади). Це сприятиме вирівнюванню регіональних диспропорцій, оптимізації розподілу людських ресурсів, забезпеченню соціально-економічної резильєнтності під дією безпекових викликів.

Регіональні ринки праці тісно пов'язані з євроінтеграційним вектором розвитку України. Євроінтеграційний процес складний і вимагає уніфікації національного ринку праці з європейським простором. Це передбачає гармонізацію професійних стандартів, забезпечення прозорості кваліфікацій (Європейська рамка кваліфікацій, EQF), стимулювання мобільності робочої сили, підтримку транскордонного співробітництва, участь регіонів у стратегічному плануванні зайнятості. У контексті євроінтеграції Україна має адаптувати регіональні ринки праці до принципів flexicurity (підвищення гнучкості праці та соціальної захищеності працівників), доступності перекваліфікації, єдиного ринку праці. Збалансованість і стійкість регіональних ринків праці стають визначальними факторами інтеграції в економічний простір країн ЄС.

Важливо також забезпечити прозорість та порівнюваність кваліфікацій, запровадити національну систему прогнозування потреб ринку праці (на зразок системи Європейського центру розвитку професійної освіти, CEDEFOP), посилити участь регіонів у формуванні освітньої політики. Як підкреслюють представники Європейської Комісії, «гнучкий, конкурентоспроможний та інклюзивний ринок праці – основа сталого розвитку держав-членів та кандидатів до ЄС» [18]. На практиці це вимагає впровадження сучасних цифрових інструментів моніторингу та аналізу динаміки зайнятості, таких як Labour Market Intelligence Platforms (наприклад, Skills-OVATE, що агрегує дані про вакансії та затребувані навички в ЄС), або створення національних порталів сумісних із EURES – європейською службою зайнятості, яка сприяє транскордонній мобільності.

Важливо також активізувати використання двосторонніх і багатосторонніх ініціатив, таких як Програма підтримки транскордонного співробітництва ЄС (ENI CBC), які дозволяють реалізовувати проекти на рівні регіональних ринків праці, зокрема у таких прикордонних регіонах, як Карпатський єврорегіон. Тут уже діють спільні програми навчання, короткострокових стажувань і професійного обміну, що сприяє гармонізації кваліфікацій і зменшенню міграційного відтоку. Крім того, Україна має ширше залучати інструменти Європейського соціального фонду+ (ESF+) для підтримки регіональних програм зайнятості, соціальної інклюзії та перекваліфікації, особливо в умовах воєнних викликів та посткризової відбудови.

Отже, регіональні ринки праці відіграють ключову роль у досягненні європейських стандартів зайнятості, мобільності і соціального захисту. Їх збалансованість підвищує конкурентоспроможність регіонів, сприяє участі в європейських ланцюгах створення доданої вартості, забезпечує гармонізацію професійних кваліфікацій і стимулює розвиток транскордонної співпраці та регіональних ринків праці (наприклад, у Карпатському єврорегіоні). Таким чином, адаптація до європейських принципів регулювання ринку праці, зокрема його збалансування, повинна стати одним із пріоритетів політики регіонального розвитку України.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Встановлено, що збалансування регіонального ринку праці є ключовою умовою ефективного соціально-економічного розвитку територій. Воно передбачає досягнення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили не лише за кількісними показниками, а й за якісними характеристиками, включно з професійною, віковою, освітньою і територіальною структурою трудових ресурсів. При цьому аналіз просторових аспектів розвитку ринку праці дозволяє виявити регіональні диспропорції у зайнятості, безробітті, оплаті праці та доступі до робочих місць, що є передумовою для формування проактивної регіональної політики зайнятості.

Виявлено, що система освіти виконує базову функцію у формуванні трудового потенціалу, проте в умовах відсутності або недостатності прогнозування кадрових потреб і слабкої інтеграції з бізнесом, вона виступає джерелом професійно-кваліфікаційних дисбалансів. Це, у свою чергу, призводить до зростання прихованого безробіття, неефективного використання людських ресурсів та відтоку фахівців з регіонів, що знижує загальну продуктивність економіки. З'ясовано також, що особливої ваги набуває територіальний аспект ринку праці, адже нерівномірність розподілу освітніх можливостей (доступу до закладів освіти), інфраструктури та зайнятості між містом і селом, центром і периферією, прогресивним і депресивним регіоном спричиняє просторову дезінтеграцію економіки. За таких обставин підвищення мобільності населення, розвиток транспортної і цифрової інфраструктури мають стати основою вирівнювання регіонального доступу до праці та зменшення міграційного тиску.

Системний підхід до проблеми ринкових дисбалансів дозволив виявити ключові негативні наслідки цих процесів, серед яких: зниження продуктивності праці, інституційна дезінтеграція між державою, бізнесом і системою освіти, посилення внутрішньої та зовнішньої трудової міграції, що веде до втрати людського капіталу, гальмування інноваційного і цифрового розвитку, складність реалізації відновлювальних процесів у післявоєнний період, а також створення перешкод для інтеграції України до європейського освітнього та економічного простору. Таким чином, збалансування ринку праці має розглядатися як міждисциплінарне завдання, що поєднує економічні, освітні, соціальні та просторові виміри. Його досягнення вимагає розвитку ефективних механізмів прогнозування кадрових потреб, налагодження багатостороннього соціального діалогу (державна – бізнес – освіта – громадськість), регіональної диференціації політик зайнятості та підвищення гнучкості системи підготовки кадрів до сучасних викликів посткризового відновлення.

У подальшому наукові дослідження доцільно спрямувати на поглиблення методологічних підходів до оцінювання збалансованості регіональних ринків праці з урахуванням специфіки демографічної структури, професійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів, просторової мобільності населення та рівня адаптивності до викликів трансформаційного періоду.

Література

1. Дідух Н. М., Корицька О. І. Вплив освіти на збалансованість ринку праці: практика ЄС. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2024. № 16. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-16-07-02>.
2. European Training Foundation. Good multilevel governance for vocational education and training, ETF, Turin, 2013. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/5C0302B17E20986CC1257C0B0049E331_Multilevel%20governance%20x%20VET.pdf.
3. Мульська О. П. Балансування ринку праці в умовах підвищеної міграційної активності населення. Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. 2019. № 1. С. 59-65. DOI: <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2019-1-11>.
4. Васильців Т. Г., Левицька О. О. Ідентифікація просторових дисбалансів та ризиків розвитку регіональних ринків праці України в умовах сучасних дестабілізаційних процесів. Регіональна економіка. 2023. № 4. С. 35-45. URL: http://re.gov.ua/re202304/re202304_035_VasytsivTH,LevytskaOO.pdf.
5. Азьмук Н. А. Стратегічні напрями збалансування розвитку національного ринку праці та цифрової економіки: дис. ... д.е.н.; 08.00.03 - Економіка та управління національним господарством. К., 2020. 528 с.
6. Layard P. R. G., Layard R., Nickell S. J., Jackman R. Unemployment: macroeconomic performance and the labour market. Oxford University Press, USA. 2005. 548 p.
7. McGuinness S., Pouliakas K., Redmond P. How Useful Is the Concept of Skills Mismatch? IZA Discussion Papers, No. 10786, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn, 2017. 33 p. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/170770/1/dp10786.pdf>.
8. Milana M. The post-Lisbon discourse on skill mismatches and competence upgrading. H. Holmarsdottir (ed.). Nordic Voices: Teaching and Researching Comparative and International Education in the Nordic Countries. 2009. p. 9-24.
9. Beer P., Schils T. The labour market triangle: Employment protection, unemployment compensation and activation in Europe. Washington: Edward Elgar Pub., 2010. 238 p.
10. Adams Z., Deakin S. Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets. British Journal of Industrial Relations. 2014. No. 52(4). p. 779-809. DOI: <https://doi.org/10.1111/bjir.12108>.
11. Томчук О. Аналіз трендів розвитку ринку праці в Україні: ключові зміни та виклики воєнного часу. Innovation and Sustainability. 2023. № 2. С. 110-119. DOI: <https://doi.org/10.31649/ins.2023.2.110.119>.
12. Мульська О. П., Васильців Т. Г., Пикус І. О. Інструменти збалансування попиту та пропозиції на працю випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Регіональна економіка. 2024. № 2 (112). С. 84-93. DOI: <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2024-2-8>.
13. Антонюк В. П., Підоричева І. Ю., Ляшенко В. І. Професійно-кваліфікаційні диспропорції ринку праці як перешкода для структурної трансформації підприємницького сектору України в сучасних і повоєнних умовах. Економіка України. 2024. № 67(2). С. 3-31. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.003>.
14. Сидоренко В. Кваліфікаційний розрив (skills gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Педагогічні науки». 2024. № 28(57). С. 191-211. DOI: [https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28\(57\)-191-211](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211).
15. Юдіна М. І., Мельник І. В. Еволюція концепцій ринку праці. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2017. № 16 (2). С. 166-169. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/22469>.
16. Bogdański M. Modern theories of regional development – a review of some concepts. Oeconomia Copernicana. 2012. No. 3 (2). p. 25-41. DOI: <https://doi.org/10.12775/OeC.2012.007>.

17. Левицька О. О., Мульська О. П. Інструменти регіональної політики реінтеграції ветеранів війни у соціально-трудові відносини. НВ ЛНУ ветеринарної медицини та біотехнологій. Серія «Економічні науки». 2025. № 26(105). DOI: <https://doi.org/10.32718/nvlvet-e105>.
18. Rieff J., Peschner J. Employment and Social Developments in Europe: Determinants of skills matching – The role of institutions. Working paper 2020/02. European Commission. Brussels. 2020. 33 p. URL: <https://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2020/11/KE-04-20-378-EN-N-1.pdf>.

References

1. Didukh, N. M., & Korytska, O. I. (2024). The impact of education on labour market balance: EU practices. *Problems of Modern Transformations. Series: Economics and Management*, 16. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-16-07-02>
2. European Training Foundation. (2013). *Good multilevel governance for vocational education and training*. ETF. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/5C0302B17E20986CC1257C0B0049E331_Multilevel%20governance%20x%20VET.pdf
3. Mulska, O. P. (2019). Balancing the labour market under conditions of increased population migration activity. *Socio-Economic Problems of the Modern Period of Ukraine*, 1, 59-65. <https://doi.org/10.36818/2071-4653-2019-1-11>
4. Vasylytsiv, T., & Levytska, O. (2023). Identification of spatial imbalances and risks in the development of regional labour markets of Ukraine under current stabilisation processes. *Regional Economy*, 4, 35-45. http://re.gov.ua/re202304/re202304_035_VasylytsivTH.LevytskaOO.pdf
5. Azmuk, N. A. (2020). *Strategic directions for balancing the development of the national labour market and digital economy* (Doctoral dissertation). Kyiv. 528 p.
6. Layard, P. R. G., Layard, R., Nickell, S. J., & Jackman, R. (2005). *Unemployment: Macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press.
7. McGuinness, S., Pouliakas, K., & Redmond, P. (2017). *How useful is the concept of skills mismatch?* IZA Discussion Paper No. 10786. IZA. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/170770/1/dp10786.pdf>
8. Milana, M. (2009). The post-Lisbon discourse on skill mismatches and competence upgrading. In H. Holmarsdottir (Ed.), *Nordic Voices: Teaching and Researching Comparative and International Education in the Nordic Countries* (pp. 9-24).
9. Beer, P., & Schils, T. (2010). *The labour market triangle: Employment protection, unemployment compensation and activation in Europe*. Edward Elgar Publishing.
10. Adams, Z., & Deakin, S. (2014). Institutional solutions to precariousness and inequality in labour markets. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 779-809. <https://doi.org/10.1111/bjir.12108>
11. Tomchuk, O. (2023). Analysis of labour market development trends in Ukraine: Key changes and challenges during wartime. *Innovation and Sustainability*, (2), 110-119. <https://doi.org/10.31649/ins.2023.2.110.119>
12. Mulska, O. P., Vasylytsiv, T. H., & Pykus, I. O. (2024). Instruments for balancing the supply and demand of graduates of vocational (vocational-technical) education institutions. *Regional Economy*, 2(112), 84-93. <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2024-2-8>
13. Antonyuk, V. P., Pidorycheva, I. Yu., & Liashenko, V. I. (2024). Professional and qualification disproportions of the labour market as an obstacle to the structural transformation of the entrepreneurial sector of Ukraine in current and post-war conditions. *Economy of Ukraine*, 67(2), 3-31. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.003>
14. Sydorenko, V. (2024). Qualification gap (skills gap) in Ukraine's labour market: State and mechanisms for overcoming it. *Bulletin of Postgraduate Education. Series: Pedagogical Sciences*, 28(57), 191-211. [https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28\(57\)-191-211](https://doi.org/10.58442/2218-7650-2024-28(57)-191-211)
15. Yudina, M. I., & Melnyk, I. V. (2017). Evolution of labour market concepts. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and World Economy*, 16(2), 166-169. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/22469>
16. Bogdański, M. (2012). Modern theories of regional development – A review of some concepts. *Oeconomia Copernicana*, 3(2), 25-41. <https://doi.org/10.12775/OeC.2012.007>
17. Levytska, O. O., & Mulska, O. P. (2025). Instruments of regional policy for reintegration of war veterans into socio-labour relations. *Scientific Bulletin of Lviv National University of Veterinary Medicine and Biotechnologies. Series: Economic Sciences*, 26(105). <https://doi.org/10.32718/nvlvet-e105>
18. Rieff, J., & Peschner, J. (2020). *Employment and social developments in Europe: Determinants of skills matching – The role of institutions* (Working Paper 2020/02). <https://www.anc.edu.ro/wp-content/uploads/2020/11/KE-04-20-378-EN-N-1.pdf>