МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЗАГОРОДНИЙ Віталій Миколайович

УДК:331.556.4:330.34:331.5(477)

ДИСЕРТАЦІЯ

ПОДОЛАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ У ПІСЛЯВОЄННОМУ ПЕРІОДІ

Спеціальність 051 «Економіка»
Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело


В.М. Загородний

Науковий керівник: ІОНІН Євген Євгенович, доктор економічних наук, професор

Вінниця – 2026

АНОТАЦІЯ

Загородний В.М. Подолання економічних проблем трудової міграції в Україні у післявоєнному періоді. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» за спеціальністю 051 «Економіка». – Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця, 2026.

Дисертацію присвячено розвитку теоретико-методологічних основ дослідження трудової міграції та розробці механізму подолання її негативних наслідків в Україні у післявоєнному періоді.

У розділі 1 *«Теоретико-методологічні основи дослідження трудової міграції»* досліджено теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудова міграція»; визначено детермінанти трудової міграції та їх прояви в умовах воєнного часу; виявлено міграційні мотиви населення як інструмент мінімізації економічних ризиків.

За результатами вивчення та систематизації теоретичних підходів щодо тлумачення поняття «трудова міграція» визначено, що в сучасному контексті найбільш теоретично релевантним та практично необхідним для розробки ефективних механізмів управління міграційними процесами слід визнати інтегорований (інтердисциплінарний) підхід, що створює основу для формування комплексної аналітичної рамки, яка враховує не лише структури і ресурси на глобальному ринку, а й значення, дискурси та динаміку змін у глобальному соціальному ландшафті.

Поняття «трудова міграція» запропоновано визначати як динамічний соціально-економічний процес територіального переміщення населення з метою реалізації права на гідну працю, зумовлений взаємодією внутрішніх мотивів особистості (прагнення до безпечного життя, вищих доходів, професійної самореалізації, соціальної захищеності й особистісного розвитку) та зовнішніх чинників середовища (диспропорцій ринків праці, відмінностей

в оплаті праці, рівні економічного розвитку, умовах зайнятості й безпеки), що породжує мультиплікативний ефект взаємопов'язаних наслідків (демографічних, економічних, соціальних та інституційних) і, за певних умов, формує системні ризики для держави.

З метою комплексного дослідження трудової міграції розроблено карту суміжних понять, що поєднує такі категорії: «міграційні процеси», «міграційна мобільність», «міграційна політика», «міграційні мотиви та чинники», «наслідки трудової міграції»; класичні функції трудової міграції (прискорювальна, розподільча та селективна) доповнено трьома новими (компенсаційно-ресурсна, трансформаційно-мотиваційна, ризикогенна).

У дисертації розроблено багаторівневу модель аналізу міграційної поведінки, що містить детермінанти мотивації, типи міграційної поведінки, її наслідки для ризикоорієнтованого управління та формат реакції держави на попередження (подолання) цих ризиків, зокрема, з урахуванням європейських практик.

У розділі 2 *«Аналітичне дослідження трудової міграції в Україні в умовах воєнного стану»* проведено аналіз змін державної політики та законодавства України щодо регулювання процесів трудової міграції в період воєнного стану; проаналізовано динаміку показників трудової міграції в Україні; проведено оцінку економічних наслідків трудової міграції в Україні та їх впливу на основні економічні індикатори.

Встановлено, що нормативно-правова архітектура міграційної політики України охоплює не лише стратегічні документи, а й підзаконні акти Кабінету міністрів України та спеціальні закони, які забезпечують процедурну реалізацію міграційних процесів (перетин кордону, порядок виїзду/в'їзду, міжвідомчу координацію, взаємодію з міжнародними партнерами щодо повернення/реадмісії). Пандемічна криза та повномасштабна війна змінили в Україні вихідні умови реалізації міграційної політики, зсунувши акценти на захист громадян за кордоном, реінтеграцію та забезпечення соціально-економічної стійкості всередині країни.

Аналіз динаміки показників трудової міграції в Україні в 2021-2024 рр. показав, що в умовах воєнного стану міграційний шок має дві паралельні траєкторії: зовнішня міграція українців та внутрішнє переміщення населення за регіонами України. Оціночна чисельність українців за кордоном за період воєнного стану в країні зросла до 7 млн осіб станом на вересень 2025 р., тоді як кількість внутрішньо переміщених осіб в межах країни оцінюється в діапазоні 3,8–5 млн осіб. На основі вивчення динаміки ВПО (за оцінками МОМ) зафіксовано, що пік першої хвилі внутрішнього переміщення припав на березень–квітень 2022 р. (7,1 млн осіб), після чого відбувалося поступове зниження з епізодами повторних хвиль; надалі формується “плато” на рівні близько 3,56 млн осіб (жовтень 2024 р.), що свідчить про тривалу природу внутрішнього переміщення та його стійкий вплив на ринок праці й соціальну сферу.

Проведений у ході дослідження кластерний аналіз (сформовано 4 кластери за станом показників ринку праці та ефективністю його регулювання) дозволив сформувати типологію регіональних ринків праці та виявити різні «режими» функціонування (за напруженістю ринку праці, попитом на вакансії та структурою інструментів), що обґрунтовує необхідність диференційованих пакетів політики зайнятості (як важливої детермінанти міграційної мобільності населення) залежно від кластеру, до якого віднесено певний регіон. Встановлено, що одним з практичних інструментів впливу на інтеграцію ВПО в ринок праці приймаючої області (громади) є компенсаційні програми для роботодавців (зафіксовано дію відповідного порядку компенсацій, що створює передумови для підсилення формальної зайнятості ВПО, але водночас потребує оцінювання ефективності та фіскальної доцільності залежно від регіонального контексту (сформованого кластеру регіонів України)).

У розділі 3 *«Розробка механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні у післявоєнному періоді»* запропоновано концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків

трудової міграції в Україні; обґрунтовано заходи щодо повернення трудових мігранті та збереження робочої сили в Україні для післявоєнного відновлення економіки; визначено підходи до формування політики стабілізації економіки як передумова міграційних притоків робочої сили та інвестиційної привабливості України.

У дисертації запропоновано концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні, який пропонується визначати як сукупність взаємопов'язаних організаційно-економічних, інституційних і соціальних інструментів, методів та заходів, спрямованих на мінімізацію негативного впливу трудової міграції на національний і регіональні ринки праці, відтворення людського капіталу, післявоєнне відновлення та подальший соціально-економічний розвиток країни шляхом регулювання міграційних процесів, стимулювання повернення та професійної реінтеграції мігрантів, ефективного використання набутих ними за кордоном компетентностей і ресурсів. Визначено вимоги до формування зазначеного механізму; його структурна модель, що містить 5 блоків (діагностичний, стратегічно-цільовий, інструментальний, адаптивно-регіональний та контрольно-оціночний); виокремлено шість етапів функціонування механізму та обґрунтовано його логіко-структурну схему.

На основі визначених втрат ВВП України, а також оціночних показників втрат бюджетної системи та соціального страхування внаслідок вибуття осіб працездатного віку з України у 2022–2024 рр. запропоновано комплекс заходів для збереження й притоку робочої сили в Україні диференційовано для державного та регіонального рівнів.

Проведений кластерний аналіз регіональних ринків праці підтвердив необхідність диференційованої політики зайнятості щодо ВПО. Обґрунтовано, що універсальні заходи регулювання внутрішньої міграції в країні мають бути замінені кластерно орієнтованими пакетами (залежно від специфіки кластеру до якого віднесено конкретну область України): від житлового супроводу

переміщених осіб до створення робочих місць з належними умовами праці, професійного навчання та активізації підприємництва.

Обґрунтовано, що політика стабілізації економіки є інтегруючою рамкою для подолання економічних проблем трудової міграції. Її пропонований зміст охоплює макрофінансову стабільність, інституційну довіру, безпеку, інфраструктуру, якісну зайнятість, житлову і соціальну політику, розвиток людського капіталу, підтримку підприємництва та кадровий супровід інвестиційних проєктів. У такій логіці інвестиційна привабливість країни формується не лише через податкові стимули, а через наявність належної робочої сили та відповідних професійних компетенцій у працездатного населення. Запропоновано програмно-цільові інструменти політики стабілізації економіки у сфері повернення та утримання людських ресурсів для повоєнного відновлення.

Практичне значення одержаних в дисертації результатів полягає у можливості їх використання органами державної влади, службами зайнятості, територіальними громадами, роботодавцями, закладами вищої освіти та іншими інституціями для оцінювання економічних наслідків трудової міграції, розробки відповідного механізму їх подолання на основі формування програм інтеграції ВПО, удосконалення регіональної політики зайнятості, відновлення формальної зайнятості, зміцнення податкової та соціально-страхової бази, а також підготовки рішень у сфері післявоєнного відновлення економіки України.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи (ВПО), воєнні виклики, демографічна стабільність, людський капітал, міграційна політика, міграція, мотиви міграції, міграційна мобільність, міграційні процеси, післявоєнне відновлення, ринок праці, трудова міграція, цифрова мобільність

SUMMARY

Zagorodnyi V. M. Overcoming the economic problems of labor migration in Ukraine in the post-war period. – Qualification scientific work in the form of a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the field of study 05 «Social and Behavioral Sciences», specialty 051 «Economics». – Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, 2026.

The dissertation advances the theoretical and methodological foundations of labour migration research and develops a mechanism for mitigating the adverse effects of labour migration in Ukraine during the post-war recovery period.

Chapter 1 *"Theoretical and Methodological Foundations of Labour Migration Research"* examines theoretical approaches to defining labour migration, identifies its determinants and their manifestations under wartime conditions, and analyses population migration motives as a basis for understanding migration decisions and the economic risks associated with them.

The analysis and systematisation of theoretical approaches to defining labour migration demonstrate that an integrated (interdisciplinary) approach is particularly relevant, both theoretically and practically, to the development of effective migration management mechanisms. This approach provides a foundation for a comprehensive analytical framework that accounts not only for structures and resources in global markets but also for the meanings, discourses, and dynamics of change shaping the global social landscape.

The dissertation defines labour migration as a dynamic socio-economic process involving the geographical movement of people in pursuit of decent work. This process is shaped by the interaction between individuals' intrinsic motivations, including the pursuit of safety, higher incomes, professional fulfilment, social protection, and personal development, and external environmental factors, such as labour market imbalances, wage differentials, disparities in economic development, and differences in employment conditions and security. This interaction generates a multiplier effect through interconnected demographic, economic, social, and

institutional consequences and, under certain conditions, gives rise to systemic risks for the state.

To facilitate a comprehensive analysis of labour migration, the dissertation develops a conceptual map of related categories, encompassing migration processes, migration-related mobility, migration policy, migration motives and determinants, and the consequences of labour migration. Three additional functions of labour migration are identified alongside its classical functions of acceleration, distribution, and selection: the compensatory-resource, transformational-motivational, and risk-generating functions.

The dissertation develops a multilevel model for analysing migration behaviour. The model encompasses the determinants of migration motivation, types of migration behaviour, the implications of such behaviour for risk-oriented management, and the forms of state response aimed at preventing and mitigating migration-related risks, with due consideration given to European practices.

Chapter 2 *"Analytical Study of Labour Migration in Ukraine under Martial Law"* analyses changes in Ukraine's public policy and legislation governing labour migration during martial law, examines trends in labour migration indicators, and assesses the economic consequences of labour migration and their impact on key economic indicators.

The study establishes that Ukraine's regulatory and legal framework for migration policy encompasses not only strategic documents but also by-laws adopted by the Cabinet of Ministers of Ukraine and specific legislative acts governing the implementation of migration procedures. These include border crossing, entry and exit procedures, interagency coordination, and cooperation with international partners on return and readmission. The COVID-19 pandemic and the full-scale war have fundamentally altered the conditions under which migration policy is implemented in Ukraine, shifting its priorities towards protecting Ukrainian citizens abroad, promoting reintegration, and strengthening the country's internal socio-economic resilience.

An analysis of labour migration indicators in Ukraine for 2021–2024 reveals that the migration shock under martial law has followed two parallel trajectories: the external migration of Ukrainians and internal population displacement across the country's regions. The estimated number of Ukrainians abroad reached approximately 7 million by September 2025, while the number of internally displaced persons (IDPs) within Ukraine was estimated at between 3.8 million and 5 million. An examination of IDP trends based on estimates by the International Organization for Migration (IOM) shows that the first wave of internal displacement peaked in March–April 2022, reaching 7.1 million people. This was followed by a gradual decline, interrupted by subsequent waves of displacement. The number of IDPs subsequently stabilised at approximately 3.56 million in October 2024. These trends indicate the protracted nature of internal displacement and its sustained impact on the labour market and social sphere.

The cluster analysis conducted as part of the study identified four clusters based on labour market indicators and the effectiveness of labour market regulation. This enabled the development of a typology of regional labour markets and the identification of distinct patterns of labour market functioning in terms of labour market pressures, demand for workers, and the composition of policy instruments. The findings substantiate the need for differentiated employment policy packages tailored to the specific characteristics of each regional cluster, given that employment conditions are an important determinant of population migration decisions and mobility. The study also identifies employer compensation programmes as a practical instrument for facilitating the integration of IDPs into the labour market of their host region or territorial community. The relevant compensation procedures are in place, creating conditions conducive to expanding formal employment among IDPs. However, their effectiveness and fiscal viability require further assessment in light of regional circumstances and the characteristics of the identified regional clusters.

Chapter 3 *"Developing a Mechanism for Mitigating the Adverse Effects of Labour Migration in Ukraine during the Post-War Period"* proposes conceptual

approaches to developing such a mechanism, substantiates measures to encourage the return of labour migrants and retain the domestic workforce for post-war economic recovery, and identifies approaches to formulating economic stabilisation policy as a prerequisite for attracting labour inflows and enhancing Ukraine's investment attractiveness.

The dissertation proposes a mechanism for mitigating the adverse effects of labour migration in Ukraine, defined as a set of interconnected organisational, economic, institutional, and social instruments, methods, and measures designed to minimise the adverse impact of labour migration on national and regional labour markets, human capital reproduction, post-war recovery, and the country's subsequent socio-economic development. The mechanism is intended to achieve these objectives through the regulation of migration processes, the promotion of migrants' return and professional reintegration, and the effective utilisation of the skills, competencies, and resources they have acquired abroad. The study establishes the requirements for designing this mechanism and develops its structural model, comprising five components: diagnostic, strategic and goal-setting, instrumental, adaptive and regional, and monitoring and evaluation. Six stages of the mechanism's operation are identified, and its logical and structural framework is substantiated.

Based on estimates of Ukraine's GDP losses, together with estimated losses to public finances and the social insurance system resulting from the departure of working-age individuals from Ukraine in 2022–2024, the dissertation proposes a package of measures to retain the domestic workforce and attract additional labour resources. These measures are differentiated between the national and regional levels.

The cluster analysis of regional labour markets confirms the need for differentiated employment policies for IDPs. The study substantiates the need to replace uniform approaches to managing internal population displacement with cluster-oriented policy packages tailored to the specific characteristics of each regional cluster in Ukraine. These packages encompass a range of measures, from

housing assistance for displaced persons to the creation of jobs offering decent working conditions, vocational training, and support for entrepreneurship.

The dissertation substantiates the role of economic stabilisation policy as an overarching framework for addressing the economic problems associated with labour migration. The proposed policy framework encompasses macro-financial stability, institutional trust, security, infrastructure, quality employment, housing and social policy, human capital development, support for entrepreneurship, and workforce planning and support for investment projects. Within this framework, a country's investment attractiveness depends not only on tax incentives but also on the availability of an appropriately sized workforce equipped with the professional competencies required by the economy. The dissertation proposes targeted policy instruments and programmes to stabilise the economy by encouraging the return and retention of human resources for post-war recovery.

The practical significance of the dissertation lies in the potential application of its findings by public authorities, employment services, territorial communities, employers, higher education institutions, and other stakeholders. The results can be used to assess the economic consequences of labour migration and develop an appropriate mechanism for mitigating them through programmes supporting IDP integration, improvements in regional employment policy, the expansion of formal employment, the strengthening of the tax base and social insurance system, and the development of policy measures to support Ukraine's post-war economic recovery.

Keywords: internally displaced persons (IDPs), military challenges, demographic stability, human capital, migration policy, migration, migration motives, migration mobility, migration processes, post-war recovery, labor market, labor migration, digital mobility

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

1. Іонін Є.Є., Загородний В.М. Вплив міграційних процесів на соціально-економічне становище України. *Економіка та суспільство.* 2024. Вип. 63. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4097/4029. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-34

Особистий внесок здобувача: визначено періодизацію міграційних процесів в Україні починаючи з 1991 р., сформовано карту міграційної ситуації в умовах воєнного стану, обґрунтовано рекомендації щодо подолання негативного впливу трудової міграції на економічну та соціальну сфери України

2. Іонін Є.Є, Загородний В.М. Вплив трудової міграції на ринок праці України в умовах війни та шляхи його відновлення. *Економіка і організація управління.* № 4(56). 2024. С. 20-32. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/16966. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.4.3

Особистий внесок здобувача: систематизовано виклики, що постають перед українським ринком праці в умовах інтенсифікації міграційних потоків та запропоновано практичні рішення, спрямовані на сталий післявоєнний економічний розвиток

3. Іонін Є. Є., Загородний В.М. Трудова міграція: еволюція теоретичних підходів та сучасні наукові інтерпретації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка».* 2025. науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, червень 2025. № 37(65). С. 29 – 35. URL: *https://journals.oa.edu.ua/Economy/uk/article/view/4273/3922*. DOI: https://doi.org/10.25264/2311-5149-2025-37(65)-29-35

Особистий внесок здобувача: проаналізовано історичний розвиток наукових концепцій – від класичних неокласичних економічних моделей, що

трактують міграцію як реакцію на диспропорції ринку праці, до сучасних міждисциплінарних підходів, орієнтованих на інтеграцію політичних, культурних, інституційних і когнітивних чинників; аргументовано, що інтердисциплінарність є ключовою умовою формування ефективної наукової та прикладної парадигми аналізу міграційних процесів у XXI ст.

4. Загородний В.М. Ідентифікація міграційних мотивів як інструмент управління економічними ризиками в Україні. *Економічний аналіз.* 2025. Том 35. № 3. С. 323–333. URL: https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6450/6565657723. DOI: https://doi.org/10.35774/econa2025.03.323

5. Загородний В.М. Механізм подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні: макроекономічна діагностика та оцінка втрат ВВП. *Економіка і організація управління*. № 1 (61). 2026. С. 299-308. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/20070. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2026.1.24

Публікації за матеріалами конференцій

6. Іонін Є.Є., Загородний В.М. Особливості державних програм та інструментів підтримки бізнесу України в період воєнного стану. *VI International scientific and practical conference «The aspects of contemporary scientific research that encompass both theoretical and practical components»* (January 10-12, 2024) Venice, Italy, International Scientific Unity. 2024, с. 67-68. URL: https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/01/The-aspects-of-contemporary-scientific-research-Jan-10-12-2024-Venice-Italy.pdf

Особистий внесок здобувача: проаналізовано особливості державних програм підтримки бізнесу в Україні в період воєнного стану як чинник зниження рівня трудової міграції.

7. Іонін Є. Є., Загородний В. М. Вплив міжнародної допомоги та інвестицій на стабілізацію та відновлення економіки України. *The XXIII International Scientific and Practical Conference «The current state of the organization of scientific activity in the world»*, June 10-12, 2024, Madrid, Spain. P.

79-82. URL: https://eu-conf.com/en/events/the-current-state-of-the-organization-of-scientific-activity-in-the-world/

Особистий внесок здобувача: проведено аналіз впливу міжнародних фінансових потоків на економічне оздоровлення та стабілізацію економіки України в умовах воєнного стану.

8. Іонін Є.Є, Загородний В.М. Вплив трудової міграції населення на основні економічні індикатори України в період воєнного стану. *The 24th International scientific and practical conference "Technologies of scientists and implementation of modern methods"* (June 18 – 21, 2024) Copenhagen, Denmark. P. 67-69. URL: https://isg-konf.com/technologies-of-scientists-and-implementation-of-modern-methods/

Особистий внесок здобувача: досліджено вплив трудової міграції населення на основні економічні індикатори України (ВВП, рівень інфляції, рівень безробіття) в умовах воєнного стану; запропоновано систему заходів спрямованих на подолання негативного впливу трудової міграції та стабілізації економічної ситуації в країні.

9. Загородний В. М. Трудова міграція як чинник соціально-економічного розвитку регіонів України в післявоєнний період. *Пріоритети соціально-економічного розвитку регіонів в умовах сьогодення*: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-23 листопада 2024р.). Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024. С. 52-54. DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-439-2-10

10. Загородний В.М. Використання BIG DATA та IOT для прогнозування трудових міграційних потоків і розробки політик їх регулювання. *Праці XXIV Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання»* (03.12. 2024 р., м. Вінниця). Том І. Ред. кол. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024. С. 87-88.

11. Іонін Є. Є., Загородний В. М. Інноваційні механізми стимулювання внутрішньої трудової міграції як чинник регіонального розвитку України.

Сучасні досягнення та перспективи соціально-економічного розвитку: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції / Східноєвропейський центр наукових досліджень (Одеса, 16 травня 2025 р.). Research Europe, 2025. С. 20-22. URL: https://researcheurope.org/files/re-16.05.25.pdf.

Особистий внесок здобувача: визначено сутність інноваційних механізмів стимулювання внутрішньої трудової міграції, запропоновано перелік цих механізмів, що сприятиме подоланню бар'єрів регіонального розвитку.

12. Загородний В.М. Аналіз динаміки внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Праці XXV Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці».* ДонНУ імені Василя Стуса, Вінниця 2025, Т. 2. С. 188-190. https://drive.google.com/drive/folders/1g-vN8fmNjqQSXFW3CfxaUr17ZwU2VhZo

ЗМІСТ

ВСТУП..... 17
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ 26
1.1 Теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудова міграція»..... 26
1.2 Детермінанти трудової міграції та їх прояви в умовах воєнного часу 47
1.3 Виявлення міграційних мотивів населення як інструмент мінімізації економічних ризиків..... 63
Висновки до розділу 1..... 83
РОЗДІЛ 2 АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ..... 86
2.1 Аналіз змін державної політики та законодавства України щодо регулювання процесів трудової міграції в період воєнного стану..... 86
2.2. Аналіз динаміки показників трудової міграції в Україні..... 107
2.3. Оцінка економічних наслідків трудової міграції в Україні та їх впливу на основні економічні індикатори 128
Висновки до розділу 2..... 148
РОЗДІЛ 3 РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ У ПІСЛЯВОЄННОМУ ПЕРІОДІ..... 151
3.1 Концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні..... 151
3.2 Обґрунтування заходів щодо повернення трудових мігранті та збереження робочої сили в Україні для післявоєнного відновлення економіки 170
3.3 Формування політики стабілізації економіки як передумова міграційних притоків робочої сили та інвестиційної привабливості України 186
Висновки до розділу 3..... 197
ВИСНОВКИ……200
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……204
ДОДАТКИ……220

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Повномасштабна війна радикально змінила економічну природу трудової міграції в Україні. Якщо у довоєнний період міжнародна трудова міграція переважно розглядалася як канал підвищення доходів домогосподарств і джерело грошових переказів, то в умовах війни та післявоєнного відновлення вона набула значення системного макроекономічного, демографічного, фіскального й інвестиційного ризику. Масове вибуття працездатного населення за кордон, вимушене внутрішнє переміщення, зміна віково-статевої структури населення, регіональна концентрація ВПО, дефіцит кадрів у критичних секторах і невизначеність щодо масштабів повернення безпосередньо впливають на здатність України відновлювати реальний ВВП і забезпечувати стійке економічне зростання.

Актуальність дослідження посилюється тим, що міграційні процеси мають суперечливий соціально-економічний вплив. З одного боку, грошові перекази трудових мігрантів підтримують поточне споживання домогосподарств і частково пом’якшують соціально-економічні втрати. З іншого боку, тривале неповернення працездатного населення знижує пропозицію праці, поглиблює професійно-кваліфікаційні дисбаланси, обмежує конкурентоспроможність держави загалом та окремих територіальних громад, зменшує потенціал післявоєнного відновлення економіки. Отже, подолання економічних проблем трудової міграції потребує розробки цілісного організаційно-економічного механізму, що й обумовлює визначення мети та завдань даного дослідження.

Питання трудової міграції, функціонування ринку праці як середовища виникнення міграційних мотивів, формування людського капіталу, макроекономічних наслідків міграційних процесів і механізмів державного регулювання були предметом дослідження зарубіжних учених: Льюїс В. [Lewis W.], Тодаро М. [Todaro M.], Старк О. [Stark O.], Валлерстайн І. [Wallerstein I.], Сассен С. [Sassen S.], Хаас Г. [H. de Haas], О’Рейлі К. [O’Reilly K.], Осо Л. [Oso

L.], Качмарчик П. [Kaczmarczyk P.], Саламоньська Й. [Salamońska J.]. У їх роботах розкрито теоретичні засади міжнародної трудової міграції, взаємозв'язок міграційних потоків із нерівномірністю розвитку ринків праці, роль домогосподарств у прийнятті міграційних рішень, значення соціальних мереж, інституційного середовища та транснаціональних зв'язків у відтворенні міграційної мобільності.

Значний внесок у дослідження міграційних процесів, демографічних втрат, соціально-трудових наслідків міграції, функціонування ринку праці та політики реінтеграції зробили вітчизняні вчені: Александрюк І., Бикова А., Галкіна Н., Гнатюк В., Гнатюк Т., Горбашевська М., Дороніна О., Іщук Ю., Кудласевич О., Лібанова Е., Малиновська О., Мульська О., Ніколаєць К., Позняк О., Романюк М., Семикіна М., Степура Т., Уманців Ю., Шкурат М., Штундер І. та інші. Їх роботи присвячено питанням обґрунтування соціально-економічної природи міграції, її впливу на демографічну структуру, зайнятість, людський капітал, грошові перекази, регіональний розвиток і державну політику у сфері регулювання міграційних процесів.

Однак, попри наявність значної кількості наукових праць з обраної проблематики, недостатньо дослідженими залишаються питання комплексної кількісної оцінки економічних наслідків трудової міграції та внутрішнього переміщення населення в Україні, визначення їхнього впливу на економічні індикатори національної економіки, розроблення організаційно-економічного механізму мінімізації негативних наслідків міграційних процесів у післявоєнному періоді. Потребують подальшого обґрунтування питання інтеграції ВПО у формальну зайнятість, формування компенсаційних пакетів для роботодавців, кластерної диференціації регіональних ринків праці, прогнозування дефіциту праці та поєднання політики повернення мігрантів із політикою економічної стабілізації та підвищення інвестиційної привабливості України.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт кафедри

менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса, а саме ініціативної теми: «Стратегія розвитку складних соціально-економічних систем в новій економіці» (номер державної реєстрації 0122U201632, 2022-2024 рр.), в рамках якої визначено вплив трудової міграції на ринок праці України в умовах війни та обґрунтовано шляхи його відновлення.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розвиток теоретико-методологічних основ дослідження трудової міграції та розробка механізму подолання її негативних наслідків в Україні у післявоєнному періоді.

Для досягнення мети поставлено і вирішено такі **завдання**:

узагальнити теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудова міграція»;

вивчити детермінанти трудової міграції та їх прояви в умовах воєнного часу;

дослідити міграційні мотиви населення в контексті мінімізації економічних ризиків;

провести вивчення змін державної політики та законодавства України щодо регулювання процесів трудової міграції в період воєнного стану;

проаналізувати динаміку показників трудової міграції в Україні;

оцінити економічні наслідки трудової міграції в Україні та їх вплив на основні економічні індикатори;

запропонувати концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні;

обґрунтувати заходи щодо повернення трудових мігранті та збереження робочої сили в Україні для післявоєнного відновлення економіки;

визначити підходи щодо формування політики стабілізації економіки як передумови міграційних притоків робочої сили та інвестиційної привабливості України.

Об'єктом дослідження є процеси трудової міграції в Україні та їх вплив на соціально-економічний розвиток держави в умовах війни.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні основи подолання економічних проблем, зумовлених трудовою міграцією в Україні в умовах воєнного стану та післявоєнному періоді.

Методи дослідження. Для досягнення визначеної мети роботи у дисертації використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження: аналіз і синтез, порівняння та узагальнення (для формування теоретичних підходів щодо дослідження трудової міграції і систематизації нормативно-правових змін); статистичні методи (для аналізу динаміки міграційних процесів, дослідження структури населення та впливу міграційного руху на ринок праці; кластерний аналіз (для типологізації регіонів України за спроможністю інтеграції ВПО на ринок праці та характеристиками ринкової напруженості); графічний і табличний методи (для візуалізації моделей, механізмів, індикаторів і результатів дослідження); розрахунково-аналітичний методи і метод ланцюгових підстановок (для оцінювання втрат ВВП, ПДФО, ЄСВ і очікуваних ефектів інтеграції ВПО); логічного узагальнення (для розробки концептуальних основ формування механізму подолання негативних наслідків трудової міграції).

Теоретико-методологічною та інформаційною основою дисертації є нормативно-правові акти України, праці вітчизняних і зарубіжних учених з проблем трудової міграції, ринку праці, людського капіталу, макроекономічної стабілізації та державної політики, а також матеріали міжнародної та державної статистичної звітності, аналітичні звіти міжнародних і національних організацій та дослідницьких центрів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у розробці теоретико-методичних положень та практичних рекомендацій щодо формування механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні. Основні результати, що характеризують новизну проведеного дослідження полягають у такому:

вперше:

запропоновано концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні, а саме, визначено сутність даного механізму, вимоги до його формування та структурну модель, що містить 5 взаємопов'язаних блоків (діагностичний, стратегічно-цільовий, інструментальний, адаптивно-регіональний та контрольно-оціночний); виокремлено шість етапів функціонування механізму та обґрунтовано його логіко-структурну схему. Практичне впровадження розробленого механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні дозволятиме отримати низку результатів (зменшення макроекономічних втрат, зростання зайнятості, збільшення фіскального ефекту, підвищення продуктивності праці, підвищення регіональної місткості ринку праці), що в сукупності створюватиме потенціал для післявоєнного відновлення економіки України;

удосконалено:

багаторівневу модель аналізу міграційної поведінки, що, на відміну від існуючих, містить детермінанти мотивації, типи міграційної поведінки населення, її наслідки для ризикоорієнтованого управління та формат реакції держави на попередження (подолання) цих ризиків, зокрема, з урахуванням європейських практик й сприятиме подоланню негативних економічних наслідків трудової міграції, що підсилить потенціал країни до післявоєнного відновлення;

методичні підходи до оцінювання економічних наслідків трудової міграції та внутрішнього переміщення населення України внаслідок війни, які доповнено поєднанням макроекономічних, трудових і фіскальних індикаторів, що дає змогу визначати не лише масштаби вибуття населення, а й втрати ВВП, ПДФО та ЄСВ, зміну напруженості ринку праці та ефекти інтеграції ВПО у формальну зайнятість;

підхід до типологізації регіональних ринків праці в умовах міграційних і воєнних трансформацій, який базується на використанні кластерного аналізу показників ринку праці, діяльності ДСЗ та охоплення відповідними послугами

ВПО (виокремлено 4 кластери регіонів України) й дозволяє обґрунтовути, зокрема, необхідність запровадження диференційованих пакетів політики зайнятості (як важливої детермінанти міграційної мобільності населення) залежно від кластеру, до якого віднесено певний регіон країни;

науково-методичний підхід до визначення фіскального ефекту від працевлаштування ВПО та оцінювання доцільності компенсаційних пакетів для роботодавців, який, на відміну від існуючих, дозволяє розглядати інтеграцію ВПО не лише як соціальний захід, а й як економічно виправданий інструмент розширення формальної зайнятості, зміцнення податкової бази та підвищення результативності програм підтримки;

набули подальшого розвитку:

теоретико-методологічні основи дослідження через: *авторське визначення поняття «трудова міграція»* як динамічного соціально-економічного процесу територіального переміщення населення з метою реалізації права на гідну працю, зумовленого взаємодією внутрішніх мотивів особистості (прагнення до безпечного життя, вищих доходів, професійної самореалізації, соціальної захищеності й особистісного розвитку) та зовнішніх чинників середовища (диспропорцій ринків праці, відмінностей в оплаті праці, рівні економічного розвитку, умовах зайнятості й безпеки), що породжує мультиплікативний ефект взаємопов’язаних наслідків (демографічних, економічних, соціальних та інституційних) і, за певних умов, формує системні ризики для держави; *розробку карти суміжних понять,* що поєднує такі категорії «міграційні процеси», «міграційна мобільність», «міграційна політика», «міграційні мотиви та чинники», «наслідки трудової міграції»; *доповнення класичних фукнції трудової міграції* трьома новими (компенсаційно-ресурсна, трансформаційно-мотиваційна, ризикогенна);

класифікація мотиваційних мотивів населення за сімома ознаками (характером спонукання, спрямованістю міграційного рішення, терміном впливу, рівнем формування, змістом, взаємозумовленістю, джерелом формування міграційної мотивації), що дозволяє диференціювати інструменти

державного регулювання міграційної мобільності залежно від причин, які зумовлюють міграційні рішення населення;

підходи щодо формування політики стабілізації економіки, що охоплює макрофінансову стабільність, інституційну довіру, безпеку, інфраструктуру, якісну зайнятість, житлову і соціальну політику, розвиток людського капіталу, підтримку підприємництва та кадровий супровід інвестиційних проєктів як передумови повернення, утримання та ефективного використання людських ресурсів. пропонований зміст. Запропоновано програмно-цільові інструменти політики стабілізації економіки у сфері повернення та утримання людських ресурсів для повоєнного відновлення України.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення і висновки дослідження доведено до рівня методичних розробок та практичних рекомендацій, впровадження яких сприятиме подоланню наслідків трудової міграції в Україні в післявоєнному періоді, врегулюванню процесів внутрішнього переміщення населення та збереженню людського капіталу задля відновлення економіки країни. Основні наукові положення, висновки та результати дослідження впроваджено у діяльність: Координаційної Ради з питань внутрішньо переміщених осіб у Вінницькій міській територіальній громаді при виконавчому комітеті Вінницької міської ради (довідка б/н) – пропозиції з формування диференційованих пакетів політики зайнятості ВПО; приватного сільськогосподарського підприємства «Савинецьке» (довідка б/н) – положення щодо визначення ключових факторів втрати трудового потенціалу через міграційні процеси, систематизації інструментів утримання, повернення та ефективного використання трудових ресурсів, рекомендації щодо використання системи показників оцінювання кадрової стійкості та застосування нецінових інструментів конкуренції за працівника; ТОВ «Консалтингова Компанія «Аудит і право» (довідка б/н) – рекомендації щодо використання інтегрованого підходу до оцінювання втрат трудового потенціалу, ВВП, податкових надходжень і ресурсів соціального страхування, а також застосування кластерно-диференційованого підходу до

аналізу регіональних ринків праці, інтеграції ВПО та формування адресних заходів підтримки зайнятості.

Результати дослідження також використовуються у навчальному процесі Донецького національного університету імені Василя Стуса при викладанні дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (акт № 38-26/12.0-24 від 13.05.2026 р.).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені у дисертації, автором отримано особисто. З наукових праць, що опубліковані в співавторстві, у дисертації використано тільки ті ідеї і положення, які є результатом особистої роботи дисертанта.

Апробація результатів дисертації. Основні ідеї та положення дисертаційної роботи розглянуто та схвалено на науково-практичних конференціях різних рівнів: VI International scientific and practical conference «The aspects of contemporary scientific research that encompass both theoretical and practical components» (Venice, Italy, 2024); XXIII International Scientific and Practical Conference «The current state of the organization of scientific activity in the world» (Madrid, Spain, 2024); The 24th International scientific and practical conference "Technologies of scientists and implementation of modern methods" (Copenhagen, Denmark, 2024); Міжнародна науково-практична конференція «Пріоритети соціально-економічного розвитку регіонів в умовах сьогодення» (м. Київ, 2024 р.); XXIV Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Вінниця, 2024 р.), ІІ Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні досягнення та перспективи соціально-економічного розвитку» (м. Одеса, 2025 р.); XXV Всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Вінниця 2025 р.).

Публікації. За результатами досліджень опубліковано 12 наукових праць, серед яких: 5 статей у наукових фахових виданнях України (з них 3 – у

співавторстві), 7 тез доповідей на науково-практичних конференціях. Загальний обсяг опублікованих праць – 3,6 друк. арк., з яких особисто автору належить 2,3 друк. арк.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного тексту становить 194 сторінки. Дисертаційна робота містить 30 таблиць, 37 рисунків, список використаних джерел із 143 найменувань та 5 додатків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ

1.1 Теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудова міграція»

У науковій літературі трудову міграцію трактують як переміщення працездатного населення через адміністративні або державні кордони з метою працевлаштування, що має як добровільний, так і вимушений характер. Згідно з Міжнародною організацією праці (МОП), трудова міграція є наслідком глобалізації та нерівномірного розподілу ресурсів, можливостей та соціальних благ [1].

Вивчення наукової літератури за темою дисертації та еволюції наукових поглядів на сутність поняття «трудова міграція» дозволяє узагальнити теоретичні засади, що розкривають явище трудової міграції.

Класична економічна теорія (теорія «push-pull») передбачає, що люди мігрують у відповідь на нерівномірний розподіл ресурсів, заробітків та можливостей між країнами чи регіонами. В межах теорії виділяються Push-фактори (виштовхувальні) та Pull-фактори (привабливі), що представлено на рис. 1.1.

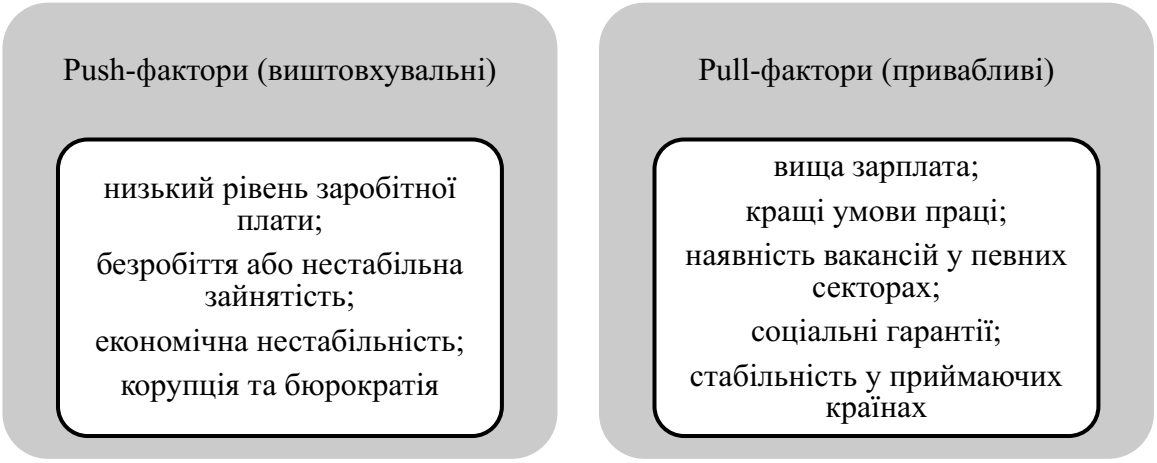


Рис. 1.1. Основні фактори класичної економічної теорії трудової міграції

***Джерело**: сформовано автором на основі [2]*

Перша найбільш розвинена класична теорія міграції представляє міграцію як результат переміщення працівників на ринку праці для досягнення рівноваги на ньому [3]. Артура Льюїса вважають піонером класичної теорії міграції, його найфундаментальніша робота про необхідність існування міграції на економічно різних територіях [4] заклала теоретичні основи існування подвійної економіки під час її розвитку та ввела концепцію так званого балансу корисності, коли процес міграції зупиниться сам по собі за умов, що рівень заробітної плати в країні-донорі та країні-реципієнті зрівняються.

Неокласична економічна теорія передбачає, що індивіди прагнуть максимізувати власний дохід. Отже, трудова міграція зумовлена, перш за все, розривом у розмірах оплати праці, що пропонуються у різних країнах.

Творці неокласичних теорій намагаються наблизити класичну теорію міграції до реального життя, згідно з якою міграційні рухи є компенсаторною реакцією на різницю в рівнях заробітної плати, зумовлену різницею в обсязі попиту та пропозиції робочої сили [5]. Тодаро М. замінив відмінності в заробітній платі відмінностями в очікуваннях щодо рівня заробітної плати. На основі неокласичної теорії міграції виникла теорія нової міграційної економіки, де рішення щодо міграції також визначаються фінансовими факторами, але вибір робить не одна людина, а група людей, найчастіше – домогосподарство [6]. Мета членів домогосподарства, у даному випадку, визначається не як максимізація доходу, а як мінімізація ризику фінансових труднощів на різних етапах циклу розвитку сім'ї [7], що, по суті, є одним і тим самим. За Р. Манделлом, вирішальний вплив на потоки робочої сили має пропозиція робочої сили країни, а міграція визначається відносним формуванням цін виробничих факторів – капіталу та праці [8].

Теорія, що доповнює теорію міграції з боку попиту, – це дуальна теорія ринку праці Дерінгера та Піоре, згідно з якою економіка завжди диференційована, а не як у теорії Льюїса – лише у фазі свого розвитку, а фактором попиту на працю є сегментація ринку. Дуальна теорія ринку праці

[6] аналізує міграції з боку попиту (роботодавців) та пропозиції (працівників) [9]. Згідно з цією теорією, громадяни високорозвинених країн уникають непривабливих секторів, але іноземців на роботу охоче приймають [2].

Вищенаведені економічні теорії міграції не суперечать, а доповнюють одна одну, виділяючи багато факторів, які формують потоки міжнародних мігрантів. Значення цих факторів змінюються залежно від дуже динамічної ситуації у світовій економіці та стосуються як причин, чому люди залишають країну-донора, так і причин вибору конкретної країни-реципієнта. Здебільшого міграція пояснюється поведінковими особливостями людини як homo oeconomicus, згідно з якими людина переміщується в просторі туди, де її потреби будуть найбільш задоволені найповніше до її очікувань [8]. Тобто, основною причиною міграції людей є диференціація в забезпеченні людськими ресурсами в різних країнах, і, як наслідок, значна різниця в рівні заробітної плати.

Як правило, основними передумовами саме трудової міграції населення, вважаються наявні в країні економічні проблеми, що спонукають працездатне населення до пошуку більш комфортних та стабільних умов життя. Економічні проблеми – це ситуації, за яких виникає необхідність вибору способу використання обмежених ресурсів (природних, людських, фінансових, часових) для задоволення конкуруючих потреб суспільства або окремих осіб. До основних видів економічних проблем, що провокують розвиток трудової міграції слід віднести такі:

обмежений доступ до економічних ресурсів і підприємницьких можливостей, зокрема фінансування, виробничої інфраструктури та інструментів підтримки самозайнятості;

проблема ефективного розподілу, що полягає в тому як і кому розподіляти ресурси та доходи: між секторами економіки, регіонами, соціальними групами;

обмеженість сфери прикладання праці (проблема безробіття), що пов’язана із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та

гідною оплатою праці;

низький рівень економічного розвитку територій, що супроводжується недостатньою кількістю інвестицій, обмеженими можливостями для створення нових підприємств і розширення економічної діяльності;

значна диференціація доходів населення, яка стимулює пошук краще оплачуваної роботи та вищого рівня матеріального добробуту за кордоном;

нестабільність зайнятості та поширення неформальних трудових відносин, що проявляються в нерегулярності виплат, відсутності соціальних гарантій і недостатньому захисті трудових прав;

обмежені перспективи професійного та кар'єрного зростання, зокрема недостатня кількість можливостей для підвищення кваліфікації, реалізації професійного потенціалу й переходу на вищі позиції;

несприятливі умови праці та низький рівень соціального захисту працівників, що знижують привабливість зайнятості на національному ринку праці;

структурні диспропорції ринку праці, зумовлені невідповідністю між попитом і пропозицією робочої сили за професіями, кваліфікаціями, галузями та територіями;

економічна нестабільність і кризові явища, які спричиняють скорочення виробництва, втрату робочих місць, зниження реальних доходів населення та посилення невизначеності щодо майбутнього працевлаштування.

Водночас в умовах України особливого значення набувають економічні наслідки воєнних дій, зокрема руйнування підприємств та інфраструктури, втрата робочих місць, порушення функціонування регіональних ринків праці, вимушене переміщення населення та зміна територіального розподілу попиту на робочу силу. Ці чинники посилюють економічну мотивацію до трудової міграції, водночас взаємодіючи з безпековими, соціальними та інституційними причинами міграційних рішень.

В Україні економічні проблеми мають як структурний, так і системний характер (рис. 1.2). Серйозними проявами поглиблення цих економічних

проблем можуть стати такі наслідки, відчутні як для окремих громадян, так і для країни в цілому: зростання соціальної нерівності, втрата економічного суверенітету, погіршення якості життя населення, соціальна напруга й політична нестабільність, послаблення конкурентоспроможності економіки країни тощо.

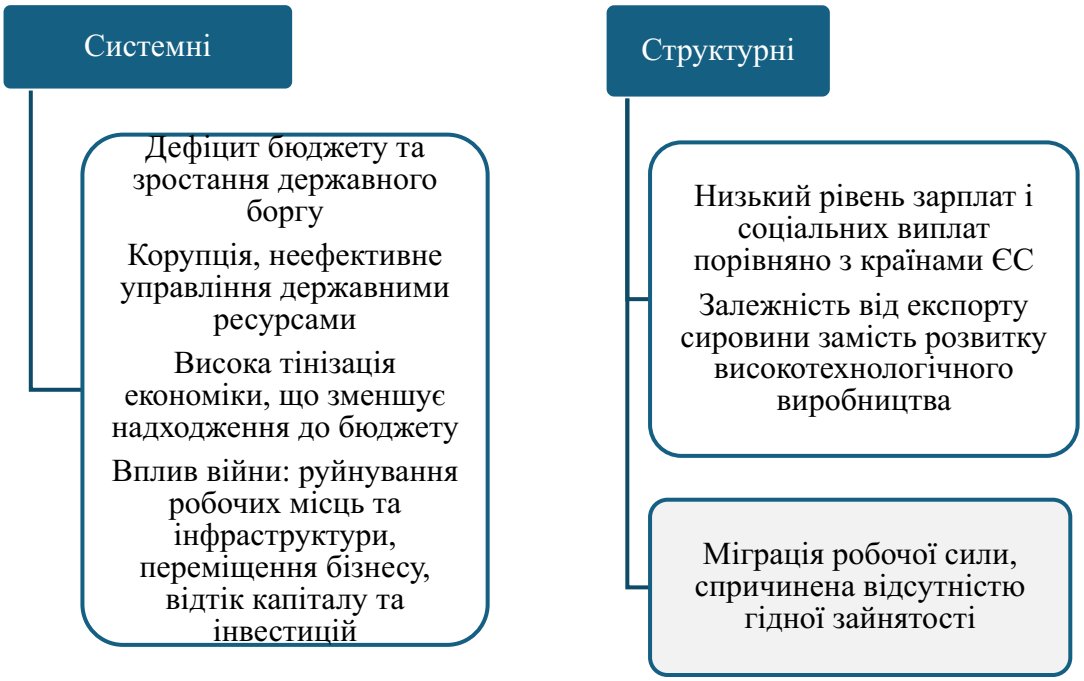


Рис. 1.2. Економічні проблеми характерні для України

Джерело: *сформовано автором на основі [10]*

У контексті глобалізаційних трансформацій та зростаючої взаємозалежності національних економік трудова міграція постає як один із ключових феноменів, що формує соціально-економічні, демографічні та політичні ландшафти сучасного світу. Її багатоаспектність і динамізм обумовлюють необхідність переосмислення усталених наукових парадигм, які домінували в дослідницькому дискурсі XX століття. Зміна структурних параметрів міжнародного ринку праці, посилення міграційного тиску в умовах кризових явищ, а також ускладнення мотиваційних матриць трудових мігрантів зумовлюють зростання інтересу до глибшого аналізу теоретичних конструкцій, які інтерпретують природу та механізми трудової мобільності.

Сучасна академічна думка демонструє еволюцію від класичних економічно-детермінованих моделей до міждисциплінарних підходів, які інтегрують політичні, культурні, інституційні та когнітивні компоненти у пояснення міграційної поведінки. При цьому зберігається необхідність критичної ревізії як традиційних теорій так і новітніх концепцій, що враховують чинники соціальних мереж, індивідуальних стратегій виживання та адаптаційного потенціалу. Усе це актуалізує потребу в комплексному аналізі еволюції наукових підходів до вивчення трудової міграції в контексті її сучасних трансформацій.

У сучасному науковому дискурсі трудова міграція дедалі частіше розглядається як складне соціальне явище, що виходить за межі суто економічного пояснення. Зокрема, H. de Haas [11] запропонував нову теоретичну рамку – aspirations-capabilities framework, що поєднує бажання людини мігрувати з її реальними можливостями, акцентуючи на суб'єктивній мотивації та структурних бар'єрах. В. Гнатюк [12] у своїй праці здійснює міждисциплінарний аналіз загальної теорії міграції, акцентуючи увагу на необхідності інтеграції соціологічних, економічних і культурологічних підходів для комплексного розуміння сучасних міграційних процесів. К. Ніколаєць, Ю. Уманців, І. Штундер [13] аналізують новітнє явище віртуальної трудової міграції, пов'язане з gig economy, цифровими платформами та гібридними формами зайнятості, що деформують класичне розуміння мобільності. L. Oso, P. Kaczmarczyk, J. Salamońska [14] розглядають трудову міграцію як об'єкт міждисциплінарного аналізу в межах IMISCOE, наголошуючи на важливості поєднання економічних, політичних та культурних змінних у поясненні міграційних стратегій.

Поняття економічної міграції за своєю суттю включає трудові переміщення як один з її різновидів. Українська дослідниця О.А. Малиновська підкреслює, що економічна міграція, окрім трудових подорожей, охоплює також міграцію для підприємницької діяльності, а Маноло І. Абелла розширює

поняття економічної міграції навіть до переселення на постійне проживання, якщо воно пов'язане з працевлаштуванням [15].

Варто також проводити межу між трудовою міграцією та міграцією робочої сили. Під міграцією робочої сили в документах МОП розуміють переміщення працездатного населення, разом з міграцією дітей та літніх людей [1]. В основі цієї класифікації дослідники враховують статево-вікову структуру та здатність до праці мігрантів, що загалом прийнятно, хоча й має деякі неточності. Тоді як трудова міграція – це явище з іншою природою, що ґрунтується не на структурі мігрантів, а на мотивах їхнього переїзду. Проте у сучасному науковому обговоренні ці два терміни часто використовуються як взаємозамінні.

У публікаціях зарубіжних дослідників можна зустріти визначення трудової міграції, яке трактує це як «переміщення людей в межах країни або між країнами для заповнення вільних робочих місць». Отож, такий підхід не зовсім коректно розкриває мотиви мігрантів. Безперечно, наявність вільних робочих місць в регіонах (країнах) прибуття мігрантів є фундаментом, макроекономічним підґрунтям для трудових переміщень, проте люди мігрують не задля заповнення вакансій, головною рушійною силою є особисті інтереси, потреби, які можна задовольнити через працевлаштування в іншому регіоні, ніж той, де людина постійно проживає.

Романюк М. Д. визначає трудову міграцію як «рух, переселення та переміщення на постійній чи тимчасовій основі носіїв робочої сили та праце ресурсного потенціалу в регіональному, національному та міжнародному міграційному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення та задоволення особистих потреб трудових мігрантів» [16]. Це визначення підкреслює особисті мотиви мігранта. Проте, потреби трудових мігрантів можуть бути різними, враховуючи зміни клімату, екології, соціокультурного середовища, умов проживання тощо, тоді як трудові міграції визначаються іншими внутрішніми факторами.

Український дослідник С. Б. Чехович визначає трудову міграцію як один з видів міграції, що здійснює фізична особа з метою пошуку роботи (позитивна міграційна установка на працю), тобто переміщення працездатного населення для працевлаштування, що може мати постійний чи тимчасовий характер [17]. Проте, мета пошуку роботи не може дорівнюватися позитивній установці на працю. Це поняття різного роду. Позитивна установка на працю може бути у мігранта незалежно від мети переміщення. Не можна погодитись з такою дефініцією трудової міграції, що трактує її як «переміщення зайнятого населення, пов'язане зі зміною місця роботи», оскільки серед контингентів заробітчан досить вагомою є частка осіб, які планують знайти роботу (а отже, і стати зайнятими) безпосередньо у регіоні прибуття. Тобто на момент переміщення, а деколи і на момент прийняття рішення про міграцію, таких осіб можна класифікувати як безробітних.

Формування класичних підходів до аналізу трудової міграції відбувалося в рамках становлення індустріального суспільства та паралельного розвитку економічної науки як дисципліни, здатної до формалізованого моделювання людської поведінки. Початкові концепції, що виникли у другій половині XIX – на початку XX ст., репрезентували трудову міграцію як механічну відповідь індивідуумів на асиметрії ринку праці та розбіжності у рівнях заробітної плати між країнами та регіонами. Найбільш виразно ці уявлення втілено в *неокласичній теорії міграції,* що ґрунтується на принципах раціонального вибору та індивідуальної утилітарної оптимізації. Згідно з цією парадигмою, міграція є функцією очікуваного доходу, а отже – детермінованим процесом економічної рівноваги [129].

У середині XX ст. теоретичний дискурс було ускладнено появою альтернативних пояснювальних моделей, зокрема *теорії сегментованого ринку праці,* яка акцентує на структурному характері попиту на емігрантську робочу силу в розвинених економіках. Вона інтерпретує трудову міграцію не як індивідуальну стратегію, а як наслідок інституціонального запиту на низькооплачувану, гнучку й маргіналізовану працю, необхідну для

підтримання соціально-економічної стабільності. Паралельно *розвивається світосистемна теорія,* що розглядає міграційні потоки як інструмент перерозподілу ресурсів у межах глобальної капіталістичної структури, де периферія постачає робочу силу для центрів накопичення капіталу. Таким чином, класичні теорії окреслили аналітичні межі, в межах яких трудова міграція осмислювалася крізь призму макроекономічних та геополітичних дисбалансів, задаючи епістемологічні координати для подальших теоретичних переосмислень [12, с. 64].

У світлі зрушень у парадигмальному осмисленні трудової мобільності, що демонструють відхід від лінійно-економічних схем до мультифокусного аналізу соціальної реальності, дедалі виразніше простежується потреба у критичному перегляді сучасних інтерпретацій міграції як соціального феномену. Якщо класичні теорії тяжіли до уніфікації міграційного досвіду в межах гомогенізованих економічних і політичних категорій, то новітні підходи фіксують багатомірність мобільності, де переплітаються соціальні, культурні, символічні та нормативно-інституційні детермінанти. Зміщення акценту з макроекономічного пояснення на мезо- та мікрорівні взаємодій відкриває простір для критичної ревізії не лише методологічного інструментарію, а й аксіоматичних припущень про саму природу трудової міграції.

В цьому контексті особливого значення набувають сучасні теоретичні моделі, що інтерпретують трудову міграцію як складну форму соціального вписування та мобілізації ресурсів у просторі глобальної взаємодії. З метою узагальнення ключових характеристик цих моделей, їхніх пояснювальних потенціалів та емпіричної застосовності пропонується порівняльна таблиця, що акумулює відмінності між провідними сучасними інтерпретаціями трудової міграції (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 демонструє, що жоден окремий підхід не пояснює повністю сучасну українську міграційну ситуацію. Економічні моделі найкраще відображають мотиви доходу, зайнятості та різниці в оплаті праці.

Таблиця 1.1

Порівняльний аналіз сучасних теоретичних моделей вивчення трудової міграції

Теоретичний підхід	Ключові ідеї	Рівень аналізу	Пояснювальні можливості	Обмеження
Транснаціоналізм	Міграція як багатовекторна участь у кількох національних просторах одночасно	Мезо/ мікро	Врахування множинної ідентичності, політичної участі та гібридності	Ускладнене емпіричне вимірювання, ризик розмитості аналітичних меж
Теорія соціальних мереж	Сталість міграцій через інституціоналі-зацію особистих і групових зв'язків	Мезо	Пояснення само репродукції потоків, роль довіри та комунікації	Недооцінка структурних чинників, потенційна замкнутість на окремих кейсах
Теорія капіталів Бурдьє	Міграція як стратегія мобілізації економічного, соціального, культурного капіталу	Мікро/ мезо	Глибокий аналіз адаптаційних механізмів і соціальної стратифікації	Висока концептуальна складність, потреба в якісному емпіричному матеріалі
Інституціональний підхід	Міграція як функція державного регулювання, правових та бюрократичних систем	Макро/ мезо	Аналіз політики, ролі норм і процедур, міжнародних режимів	Недостатня увага до особистісної мотивації та соціокультурного контексту

Джерело: *авторська розробка [129, с.31]*

Інституціональний підхід дозволяє врахувати роль державної політики та процедур, теорія соціальних мереж пояснює відтворення міграційних потоків, а транснаціональний підхід – тривале збереження соціальних та економічних зв'язків між країною походження і країною перебування. Для України, особливо в умовах війни та післявоєнного відновлення, методично точним є саме їх поєднання, оскільки трудова міграція одночасно є і реакцією

на внутрішні економічні проблеми, і наслідком інституційних, безпекових та зовнішньо ринкових факторів.

В сучасному світі трудова міграція у відповідь на процеси глобалізації та діджиталізації активно поширюється у форматі міжнародної трудової міграції та цифрової міграції (цифрової мобільності), віртуальної міграції.

Продуктивну спробу узагальнення підходів дослідження міжнародної трудової міграції зроблено науковцями ЧНУ імені Богдана Хмельницького. Вихідне посилання їх узагальнення полягає у визнанні вирішального внеску економічних наук у розробку теорії міжнародної трудової міграції. Усі теорії поділяються авторами на три великі групи. До першої належать концепції, які прагнуть досліджувати міжнародну міграцію на макрорівні. Інша група містить теорії, які досліджують міжнародну міграцію на мікрорівні. Третю групу теорії можна вважати синтетичною, тому що дослідження міграції відбувається на макро- та мікрорівнях одночасно. Авторами пропонується схема рівнів теоретичного обґрунтування міжнародної трудової міграції, яка поєднує на макрорівні теорію сегментованого ринку праці, теорію світових систем, теорію панкапіталізму та теорію політичного впливу. Мікрорівень дослідження поєднує теорію людського капіталу, теорію міграційних мереж, міграційну модель М. Тодаро, економіку сімейної міграції та інші [139, с. 12–13; 140, с. 20].

Горбашевська М. та Лелюк О. у своєму дослідженні трудову міграцію визначають як основний драйвер розвитку глобалізації та наголошують на тому, що складність і системність взаємозв’язків процесів транснаціоналізації економічної діяльності і міжнародної трудової міграції на сучасному етапі обумовлюють формування феномену транснаціональної міграції як чинника глобальних перетворень на світовому ринку праці [138, с.32].

Порівняльний аналіз сучасних теоретичних підходів до вивчення трудової міграції демонструє суттєве розширення пояснювального поля міграційних досліджень – від економічних моделей до концепцій, орієнтованих на соціальні структури, інститути та агентну суб’єктність

мігрантів. Кожен підхід має власні евристичні можливості та методологічні обмеження, що визначає необхідність їхньої комплементарної інтеграції при вивченні складних міграційних процесів. Таким чином, сучасне розуміння трудової міграції потребує не ієрархізації, а поєднання теоретичних перспектив у рамках цілісного міждисциплінарного аналізу [18, с. 159].

У міру ускладнення аналітичного інструментарію й розширення епістемологічних рамок дослідження трудової міграції сучасна наука дедалі частіше звертає увагу на контекстуальні трансформації глобального масштабу, які істотно модифікують умови, механізми та наслідки мобільності. Розгортання глобалізаційних процесів – як економічних, так і культурних, технологічних та інформаційних – не лише змінює конфігурацію світового ринку праці, а й видозмінює саму природу міграційної поведінки. У цьому контексті трудова міграція постає не як одноразовий акт переміщення, а як динамічний, багатоетапний і часто реверсивний процес, глибоко вкорінений у мережі глобальних взаємозв’язків.

Особливо потужним фактором цієї трансформації виступає стрімкий розвиток цифрових технологій, які радикально змінюють не лише способи організації праці, а й саму логіку міграційних рішень. Цифровізація знижує трансакційні витрати на переміщення, розширює доступ до інформації про вакансії, правовий статус, умови праці в різних країнах, сприяє формуванню віртуальних діаспор і забезпечує сталу транскордонну соціальну інтеграцію. У цьому контексті особливого значення набувають цифрові платформи праці (так званий *gig economy*), які дозволяють особам з різних країн виконувати короткострокові завдання дистанційно, без необхідності формального працевлаштування або зміни місця проживання [19, с. 311].

Мобільні застосунки для пошуку роботи, такі як Upwork, Freelancer або Indeed забезпечують миттєвий контакт між роботодавцем і працівником, підвищуючи гнучкість ринку праці та мінімізуючи часові бар’єри для трудової мобільності. Алгоритмічне управління трудовими потоками – через цифрові системи відбору кандидатів, автоматизовану перевірку легального статусу,

рекомендаційні системи – створює нові виклики для прозорості, рівності доступу та захисту трудових прав. Соціальні медіа, зокрема Facebook, Telegram, TikTok або YouTube, виконують функцію неформального «соціального агентства»: вони виступають як джерела інформації, платформи підтримки, мобілізації ресурсів і навіть формування колективної мобільної ідентичності.

На практичному рівні це означає виникнення феномену «віртуальної міграції», коли суб'єкт долучається до глобального ринку праці без фізичного переміщення, але з усіма соціальними, психологічними та економічними наслідками, подібними до традиційної міграції. З'являються нові гібридні форми зайнятості – наприклад, коли людина живе в одній країні, працює з іншої, а доходи декларує в третій юрисдикції. Усе це зумовлює потребу у переосмисленні державної політики, пов'язаної з оподаткуванням, соціальним захистом і правовим регулюванням цифрової праці. З одного боку, цифрові технології відкривають нові шанси для включення в економіку груп населення, які раніше були маргіналізовані, зокрема жінок, молоді, осіб з обмеженою мобільністю; з іншого – створюють ризики дерегуляції, нестабільності доходів і втрати соціальних гарантій для трудових мігрантів нового покоління [13, с. 475–476].

В умовах цифовізації економіки професор Дороніна О.А. пропонує розрізняти поняття «цифрова міграція» та «віртуальна мобільність», які часто вживаються як синоніми, проте мають відмінну природу [133]. Цифрова міграція на думку дослідниці, зазвичай описує фізичне переміщення фахівців, чия діяльність базується на цифрових технологіях (наприклад, релокація IT-спеціалістів), або ж використання цифрових слідів (big data) для аналізу міграційних потоків. Віртуальна мобільність є феноменом заміщення фізичного переміщення цифровою комунікацією, що дозволяє суб'єкту отримувати досвід іншого середовища, залишаючись у своїй країні [133, с.142]. В контексті проблематики нашого дослідження зазначимо, що поняття «цифрова міграція» має ширше значення та може використовуватись для

аналізу взаємозв'язку цифрових технологій і міграційних процесів, зокрема цифрових комунікацій мігрантів, використання онлайн-платформ для пошуку роботи, цифрового управління міграцією та формування транснаціональних спільнот тощо. Окремим напрямом є віртуальна трудова міграція, за якої людина, не змінюючи країни проживання, дистанційно працює на іноземного роботодавця або замовника.

Колектив авторів проф. М. Семикіна та В. Сікорака розглядаючи питання дослідження людського капіталу в умовах цифрових і воєнних викликів виділяють таку цікаву відносно нашої дослідницької проблематики категорію як «цифрова мобільність» [136]. Даний вид мобільності дослідники розглядають як капіталізацію людського ресурсу через використання інструментів гіг-економіки та дистанційних форм зайнятості, що дозволяє працювати на зовнішніх ринках, залишаючись у певному регіоні [136, с. 229]. Отже, цифрова мобільність може пом'якшувати негативні наслідки традиційної трудової міграції через збереження людського капіталу в країні походження за одночасного доступу працівників до зовнішніх ринків праці. Водночас цей механізм не усуває всіх негативних наслідків трудової міграції: він доступний переважно для професій, які можна виконувати дистанційно, і залежить від цифрової інфраструктури, мовних компетентностей, умов оподаткування та соціального захисту.

Слід зазначити, що у контексті посилення впливу глобалізаційних процесів та цифрової трансформації соціальних практик, трудова міграція дедалі частіше проявляється як багатовимірне явище, що не піддається одновекторному аналізу в межах окремої наукової дисципліни. Інформаційно-технологічна революція, політична поляризація, структурна нерівність і культурна гетерогенність суттєво ускладнюють природу міграційної поведінки, розширюючи спектр чинників, що впливають на міграційні рішення, адаптаційні стратегії та форми інтеграції. У цих умовах постає об'єктивна потреба в інтеграції знань з різних наукових галузей, що дозволяє

подолати редукціонізм і сформувати цілісне бачення мобільності як соціального процесу.

Зростання масштабів і складності міграційних процесів, зумовлених взаємодією економічних, соціальних, політичних і культурних чинників, актуалізує необхідність їх комплексного дослідження з урахуванням взаємозв'язків між різними сферами суспільного розвитку із застосуванням інтердисциплінарного підходу. Інтердисциплінарний підхід до вивчення трудової міграції передбачає продуктивний синтез соціологічного, економічного, політичного та культурологічного аналізів. Соціологія забезпечує інструментарій для дослідження структури міжособистісних зв'язків, форм соціальної солідарності й процесів адаптації, тоді як економіка фокусується на чинниках попиту і пропозиції на ринку праці, грошових переказах, впливі міграції на рівень життя та економічну кон'юнктуру. Політологія дозволяє осмислити роль державної політики, міграційних режимів і нормативно-правового поля, що визначають контури мобільності, а культурологія відкриває доступ до аналізу символічних кодів, ідентичнісних трансформацій і кроскультурної взаємодії в середовищі приймаючих суспільств [14, с. 121–122].

Використання інтердисциплінарного підходу створює основу для формування комплексної аналітичної рамки, яка враховує не лише структури і ресурси, а й значення, дискурси та динаміку змін у глобальному соціальному ландшафті. Такий підхід, на нашу думку, є не лише теоретично релевантним, а й практично необхідним для розробки ефективних механізмів управління міграційними процесами у XXI столітті.

Розгортання інтердисциплінарного підходу до аналізу трудової міграції не тільки збагачує теоретичне осмислення явища, а й відкриває нові горизонти для практичної імплементації наукових знань у сферу публічної політики. Сучасні теоретичні моделі, що синтезують соціологічні, економічні, політичні та культурологічні компоненти, надають ґрунтовний інструментарій для розробки державних стратегій, спрямованих на регулювання міграційних

процесів, мінімізацію ризиків, пов’язаних із трудовою мобільністю, та максимізацію її позитивного впливу на сталий розвиток як країн-реципієнтів, так і країн-донорів [20, с. 80].

На основі сучасних наукових підходів можливо виокремити низку практичних імплікацій, релевантних для формування ефективної міграційної політики та регулювання трудових потоків [129, с. 33]:

1. Інституціоналізація багаторівневого управління міграцією. Спираючись на інституціональні теорії, міграційна політика має враховувати взаємодію між державними, регіональними та міжнародними суб’єктами. При цьому актуальною є розробка гнучких правових механізмів для адаптації національної міграційної політики до динаміки глобального ринку праці.

2. Розширення соціального виміру політики через застосування теорії соціальних мереж і транснаціоналізму для підтримки мігрантів через інфраструктуру діаспор, платформ взаємодопомоги та освітні ініціативи, а також впровадження програм інтеграції, що базуються на аналізі культурного капіталу та особливостей ідентичнісного залучення [21, с. 189].

3. Регуляція цифрової трудової мобільності на основі врахування впливу цифрових платформ праці, фрілансу та віддаленої зайнятості у нормативному полі трудових відносин та створення механізмів захисту прав «віртуальних мігрантів» у глобальних платформах (gig economy), включно з податковими, соціальними та правовими гарантіями.

4. Формування стратегій повернення та циркулярної міграції. Теорія капіталів П.Бурдьє вказує на необхідність підтримки мігрантів у реінтеграції через трансформацію здобутого культурного, соціального та економічного капіталу у розвиток локальних спільнот.

5. Міжнародна координація та етичне регулювання міграційних процесів через підтримку глобальних партнерств (на зразок Глобального договору ООН з питань міграції), що базуються на правах людини, рівності доступу до працевлаштування та боротьбі з експлуатацією трудових мігрантів.

Отже, наукові теорії трудової міграції, за умови їх адаптації до конкретних соціо-політичних реалій, здатні не лише інтерпретувати міграційні процеси, а й безпосередньо формувати основи ефективного, справедливого та стійкого управління мобільністю робочої сили в умовах глобальних трансформацій [15, с. 255–256].

У міру ускладнення глобального міграційного ландшафту та активізації міждержавних процесів циркуляції людських ресурсів постає необхідність переходу від загальних моделей до диференційованого, просторово-чутливого аналізу. Хоча глобалізація створює передумови для уніфікації міграційних трендів, на практиці трудова міграція залишається глибоко контекстуалізованим феноменом, що визначається історико-політичними, економічними, демографічними та культурними особливостями конкретних країн і регіонів. Відтак, ефективне управління трудовими потоками неможливе без урахування регіональної специфіки – як у країнах-донорах, так і в країнах-реципієнтах робочої сили.

На цьому тлі важливо здійснити порівняльний аналіз кейсів держав, які функціонують у міграційній системі з протилежних позицій – експортерів і імпортерів людських ресурсів. У країнах-експортерах (наприклад, Філіппіни, Україна, Мексика) трудова міграція часто виступає структурною відповіддю на відсутність внутрішніх можливостей працевлаштування, диспропорції національного ринку праці, політичну нестабільність або соціальну маргіналізацію. Тут превалює залежність економіки від грошових переказів, формуються транснаціональні домогосподарства, а соціальні практики адаптуються до перманентної мобільності.

Натомість країни-імпортери робочої сили (Німеччина, Канада, ОАЕ та інш.) формують політики залучення мігрантів відповідно до потреб національного ринку праці, демографічної динаміки та стратегічних викликів (зокрема, нестачі кваліфікованої робочої сили або старіння населення). У таких державах ключовими стають питання інтеграції, доступу до соціальних послуг, громадянських прав і контролю за нелегальною міграцією. Водночас

виникають нові ієрархії у сфері праці, коли мігранти концентруються у низькооплачуваних, нестабільних або сезонних секторах, створюючи ризики сегрегації та соціального напруження. Тож, вивчення регіональних особливостей трудової міграції через призму конкретних національних кейсів дозволяє не лише поглибити розуміння її варіативності, а й сформулювати диференційовані рекомендації для політик, що мають бути чутливими до просторових, культурних і соціоекономічних контекстів [15, с. 123].

У XXI ст. дослідження трудової міграції перебуває на перехресті епістемологічних викликів і методологічних трансформацій, що зумовлює необхідність перегляду усталених теоретичних парадигм та розширення інструментарію аналітики. У світі, який дедалі більше характеризується гібридними формами мобільності, міжсекторальною взаємозалежністю та прискоренням комунікативних потоків, традиційні підходи – зокрема класичні економічні та структурно-функціональні моделі – виявляються недостатніми для пояснення новітніх феноменів: від циркулярної й віртуальної міграції до неформальних транскордонних ринків праці.

У контексті зазначених тенденцій перспективним напрямом є інтеграція теорій складності, що дозволяє розглядати трудову міграцію як динамічну систему із нелінійною логікою змін. Водночас зростає значущість постструктуралістських підходів, які фокусуються на суб'єктивному вимірі мобільності – особистісних наративах, тілесних досвідах і ідентичнісних розщепленнях. Активно розвивається методологія мультискалярного аналізу, що охоплює одночасно локальний, національний та глобальний рівні процесів. Значну евристичну цінність також демонструє інтерсекційний підхід, який дозволяє простежити перехрещення класу, статі, раси, громадянства та правового статусу в міграційних практиках [11].

Серед пріоритетних напрямів майбутніх досліджень трудової міграції варто виокремити [129, с. 34]:

цифрову методологію: використання Big Data, цифрової етнографії та платформеного аналізу для відстеження мобільності в режимі реального часу;

моделювання мобільності в умовах криз: екологічні катастрофи, пандемії, воєнні та політичні конфлікти – як чинники перманентної гнучкої мобільності населення, зокрема, працездатного;

кросдисциплінарність і теоретичний синтез: поєднання соціальної антропології, урбаністики, права, штучного інтелекту і навіть нейронаук для комплексного осмислення міграційних рішень населення.

Отже, теоретичні підходи до вивчення трудової міграції зазнали суттєвої еволюції, що відображає зміну акцентів від економічних і демографічних чинників до соціокультурних, інституційних та мережевих вимірів. Сучасна наукова інтерпретація трудової міграції формується на перетині декількох дисциплін, що забезпечує більш комплексне розуміння як причин, так і наслідків міграційних процесів у глобалізованому світі. Особлива увага приділяється ролі державних політик, транснаціональних мереж та індивідуальних стратегій мігрантів у формуванні нових міграційних конфігурацій.

Таким чином, можна зазначити, що жодна з існуючих теорій не є універсальною для пояснення всіх аспектів трудової міграції. Натомість актуальним є використання інтегрованих підходів, які дозволяють враховувати динаміку структурних трансформацій, інституційну специфіку країн-донорів і країн-приймачів, а також особистісні мотивації мігрантів. Систематизація та критичний аналіз етапів розвитку міграційної думки створюють підґрунтя для формування сучасних дослідницьких моделей.

Доцільним є подальше вивчення трансформації трудової міграції в умовах зростаючих глобальних ризиків, таких як війни, кліматичні зміни та нестабільність ринку праці. Окрему увагу слід приділити аналізу нових форм мобільності, зокрема цифрової міграції, та дослідженню впливу державної політики на соціальну інтеграцію трудових мігрантів у країнах призначення.

Отже, у сучасних соціально-економічних дослідженнях поняття «трудова міграція» та «економічні проблеми» відіграють ключову роль у поясненні динаміки ринку праці, глобалізаційних процесів і трансформацій

національних економік. Їхнє тлумачення має міждисциплінарний характер та залежить від обраного теоретико-методологічного підходу.

З урахуванням вищевикладеного, поняття «*трудова міграція»* пропонуємо визначати як динамічний соціально-економічний процес територіального переміщення населення з метою реалізації права на гідну працю, зумовлений взаємодією внутрішніх мотивів особистості (прагнення до безпечного життя, вищих доходів, професійної самореалізації, соціальної захищеності й особистісного розвитку) та зовнішніх чинників середовища (диспропорцій ринків праці, відмінностей в оплаті праці, рівні економічного розвитку, умовах зайнятості й безпеки), що породжує мультиплікативний ефект взаємопов'язаних наслідків (демографічних, економічних, соціальних та інституційних) і, за певних умов, формує системні ризики для держави.

Враховуючи комплексність досліджуваного поняття «трудова міграція» доцільним є складання карти суміжних понять, що будуть використані для досягнення поставлених завдань дослідження, аналізу проявів та наслідків трудової міграції та розробці підходів до їх подолання (табл. 1.2).

Отже, трудова міграція є складовою міграційних процесів загалом, інтенсивність, напрями та форми якої визначаються взаємодією індивідуальних мотивів, соціально-економічних умов і рівня міграційної мобільності населення, тоді як міграційна політика виступає інституційним механізмом регулювання цих взаємозв'язків і формування їхніх наслідків для відтворення людського капіталу та соціально-економічного розвитку держави (для України – її післявоєнного відновлення). Представлена карта понять дозволяє перейти від аналітичного опису причин трудової міграції до аналізу механізмів її регулювання, впливу на людський капітал і ризиків для держави в цілому.

Таблиця 1.2

Карта суміжних понять для комплексного дослідження трудової мотивації

Поняття	**Змістовне наповнення сутності поняття**	**Зв'язок із базовим поняття дослідження**	**Доцільність введення до теоретичного апарату дослідження**
Міграційні процеси	Сукупність змін у переміщенні населення, його складі, напрямах, інтенсивності та тривалості міграції	Трудова міграція є одним із різновидів міграційних процесів. В свою чергу, міграційні процеси (їх напрям, інтенсивність тощо) разом із іншими ознаками, характеризують трудову міграцію	Дають змогу досліджувати загальні закономірності, динаміку та наслідки міграцій
Міграційна мобільність	Здатність і готовність людей змінювати місце проживання або роботи, переміщуватися між територіями чи ринками праці	Визначає потенціал і можливості участі населення в трудовій міграції	Дозволяє оцінювати схильність до переміщення, доступність альтернатив і можливості повернення
Міграційна політика	Система цілей, принципів, інструментів і заходів державного регулювання міграції	Впливає на умови, напрями та наслідки трудової міграції, а також на рішення про виїзд, перебування й повернення. Може нейтралізувати певні мотиви міграції	Один з інструментів повоєнного відновлення через регулювання міграційних потоків, збереження людського капіталу та використання потенціалу мігрантів
Міграційні мотиви та чинники	Мотиви пояснюють спонукання людини до переміщення; чинники характеризують умови, які його стимулюють або стримують	Формують передумови трудової міграції та впливають на вибір її напряму	Основа для пояснення індивідуальних рішень і прогнозування міграційної поведінки населення
Наслідки трудової міграції	Зміни в економіці, соціальній сфері, демографії, зайнятості та відтворенні людського капіталу	Є результатом трудових переміщень і можуть поширюватися на інші суспільні процеси	Дає змогу виявляти позитивні ефекти, негативні наслідки та ризики для держави

Джерело: *розроблено автором*

1.2. Детермінанти трудової міграції та їх прояви в умовах воєнного часу

Розробка механізмів подолання економічних проблем трудової міграції у якості важливого підготовчого етапу повинна передбачати аналіз та оцінку детермінант трудової міграції, а саме причин, чому люди мігрують, а й того, що формує їхні міграційні наміри, визначає можливості для переміщення та впливає на остаточне рішення. Лише комплексне розуміння чинників, що зумовлюють міграційні рішення населення, дає змогу визначити пріоритетні напрями державного регулювання, розробити дієві інструменти стабілізації національного ринку праці та сформувати економічні передумови для збереження й повернення трудового потенціалу країни.

В умовах воєнного часу посилюється взаємодія економічних, соціальних, політичних і безпекових чинників як зовнішніх причин, що змінюють традиційні мотиви трудової міграції та актуалізують питання збереження трудового потенціалу країни та наявної робочої сили.

Вивчаючи детермінанти трудової міграції, перш за все доцільно актуалізувати роль робочої сили в економіці держави та в рівні забезпечення її конкурентоспроможності. Роль робочої сили в економіці держави є ключовою і багатогранною. Вона охоплює низку функцій і впливів, що прямо визначають економічне зростання, конкурентоспроможність та соціальну стабільність країни [23]. Значущість ролі робочої сили розкривається через такі аспекти:

1. Виробництво товарів і послуг, де ефективність виробництва, якість продукції, інноваційність і здатність підприємств конкурувати на внутрішньому й зовнішньому ринку залежить від кількісно-якісних параметрів робочої сили та організаційно-інституційних умов перетворення наявного людського потенціалу в людський капітал.

2. Збільшення частки людських ресурсів, залучених до сфери зайнятості позитивно впливає на зростання ВВП та рівень економічного розвитку країни, а як результат – на стійкість економіки до криз різних типів.

3. Забезпечення податкових надходжень в бюджет через сплату працівниками податку на доходи фізичних осіб, а роботодавцями - єдиного соціального внеску.

4. Інновації та розвиток забезпечуються тим, що кваліфікована та мотивована робоча сила є основою для розвитку нових технологій, досліджень, модернізації економіки. Від рівня освіти і навичок працівників залежить швидкість адаптації до сучасних викликів, таких як цифровізація чи зелений перехід.

5. Соціальна стабільність, яка обумовлена тим, що рівень зайнятості людських ресурсів та справедливості в оплаті праці прямо впливає на рівень життя населення, добробут родин, рівень споживання та загальну соціальну гармонію.

6. Регіональний розвиток, який обумовлений тим, що робоча сила сприяє розвитку регіонів, якщо у певній місцевості створюються робочі місця, це стримує міграцію, стимулює місцевий бізнес, покращує інфраструктуру.

З точки зору формування високого рівня конкурентоспроможності держави необхідно відзначити, що до провідних факторів її забезпечення відносять: кваліфіковану робочу силу, капітал, технології та природно-кліматичні ресурси. Наявність у держави одного з зазначених факторів дає можливість отримувати конкурентні переваги. При цьому, робоча сила все ж виступає провідним фактором, що дає можливість ефективно поєднувати інші фактори конкурентоспроможності. Однак, перекоси економіки в той чи інший бік відкривають можливості для трудової міграції. Зокрема, наявність надмірного капіталу в економіці країни дає можливості для створення нових робочих місць та розвитку нових галузей економіки. Крім того, необхідність залучення нових працівників обумовлює високий рівень заробітної плати та фінансування підвищення кваліфікації персоналу. Проте, з точки зору первинної та вторинної трудової міграції, в першому випадку виникає підвищений попит на висококваліфіковану робочу силу, в другому – це попит на дешеву низькокваліфіковану працю. Якщо капітал інвестується лише у

високотехнологічні напрямки, це може зменшити попит на низько кваліфіковану працю (автоматизація). При цьому може зростати соціальна нерівність, якщо не розвивається доступна освіта і перекваліфікація.

Технології можна розглядати як позитивний, так і негативний фактор впливу на міграційні процеси, адже впровадження технологій обумовлює вивільнення робочої сили та заміну її умовно роботами (автоматами, штучним інтелектом тощо). З іншого боку виникають нові професій, а отже висуваються вимоги до інших навичок персоналу, відповідно виникає потреба у освіті, навчанні та перенавчанні.

Окремо можна зазначити і вплив технологій та капіталу на розвиток природно-кліматичних умов. Тут формується територіальний дисбаланс: міграція робочої сили в кліматично «привабливі» регіони. Отже, можна зазначити , що технології та капітал розширюють можливості використання природних умов, створюють нову якість робочої сили. Але ефект залежить від політики, інституцій та освіти: без перекваліфікації навіть інвестиції можуть бути неефективні.

З урахуванням вищевикладеного, можна виокремити чотири сценарії поєднання факторів конкурентоспроможності з їх впливом на міграційні процеси (табл. 1.3).

Отже, дані табл.1.3 демонструють, що вплив поєднання капіталу й технологізації на міграційні процеси визначається не лише наявністю робочих місць, а й їхньою якістю, рівнем оплати праці та перспективами професійної реалізації.

Найважливішим завданням економічної політики, на основі якої має бути сформована відповідна міграційна політика країни, є формування умов, за яких технологічний розвиток і капіталовкладення сприятимуть не тільки збереженню трудового потенціалу, а й поверненню мігрантів та залученню людського капіталу. Водночас наведені міграційні наслідки є очікуваними тенденціями, а не автоматичними результатами кожного сценарію.

Таблиця 1.3

Порівняння взаємовпливу факторів конкурентоспроможності економіки країни в контексті міграційних процесів

Сценарій	Вплив на робочу силу	Вплив на міграційні процеси
Високий капітал + висока технологізація	Створення високотехнологічних робочих місць для кваліфікованої робочої сили, нагромадження людського капіталу, витіснення рутинної праці	Зниження еміграційних настроїв серед висококваліфікованих працівників за умови конкурентної оплати праці; стимулювання повернення трудових мігрантів і залучення іноземних фахівців. Водночас можливе зростання міграції працівників із застарілими компетентностями
Низький капітал + низька технологізація	Збереження «ручної» економіки, низькі зарплати, обмежені можливості професійного розвитку та низька продуктивність праці	Посилення трудової еміграції через низькі доходи й дефіцит перспектив зайнятості; збільшення відпливу молодих і кваліфікованих працівників, ризик закріплення залежності економіки від трудової міграції
Високий капітал без інновацій	Тимчасове збільшення зайнятості, але без довгострокового ефекту; ризик знецінення та руйнування людського капіталу через відсутність технологічного оновлення	Тимчасове стримування еміграції завдяки появі робочих місць, однак збереження довгострокових стимулів до виїзду через обмежені можливості професійного розвитку. Можливе повторне посилення еміграції після згортання інвестиційної активності
Технології без доступного капіталу	Розрив між наявним людським потенціалом і реальними умовами його використання; обмежене впровадження інновацій та недостатнє створення нових робочих місць	Посилення міграційної мобільності кваліфікованих працівників у пошуках можливостей реалізувати професійні компетентності; зростання ризику «відпливу мізків» і втрати інвестицій у людський капітал

Джерело: *сформовано автором на основі [23]*

Даний висновок підтверджується положеннями теорії світового (міжнародного) ринку праці, що пояснює природу міграційних процесів з точки зору марксистських ідей. Тут світовий ринок розглядається як передумова капіталістичного способу виробництва. Складовою частиною цього процесу є формування світового ринку для товару особливого роду – робочої сили. Міграція у цьому контексті виступає як засіб розподілу «вільної» робочої сили між ланками світового капіталістичного виробництва. Під вільною робочою силою при цьому розуміються не лише особи незайняті на національному ринку праці (безробітні), а й ті, що працюють в організаціях, установах та підприємствах відповідної держави і мають наміри, при можливості, працевлаштуватися за кордоном, оскільки таке прикладання праці з певних причин видається їм більш перспективним. При цьому, не всі безробітні вважаються частиною вільної робочої сили, деякі з них орієнтуються на працевлаштування лише на ринку праці власної держави і не можуть розглядатися як ресурс для інших країн. Цю теорію міжнародного ринку праці підтверджує й концепція світової системи або глобального міста, запропонована Уолерстайном (Wallerstein).

Управління світовою економікою здійснюється з невеликої кількості економічно та політично розвинутих урбанізованих центрів (глобальних міст), до яких можна віднести у США – Нью-Йорк, Чікаго, Лос-Анджелес, а в Європі – Лондон, Париж, Мілан [24]. Всі інші регіони світової системи утворюють периферію, що надає світовому господарству сировину, земельні та трудові ресурси і розвивається залежно від центру [25].

Відповідно теорії світового (міжнародного) ринку праці виділяються економічні та матеріально-технічні передумови формування міжнародного ринку праці, де економічні передбачають включення все більшої кількості країн у світовий господарський обіг, а матеріально-технічні – зростання транспортної мережі та поліпшення зв’язку.

Існує стійка взаємозалежність між масштабною міжнародною трудовою міграцією та розвитком світової промисловості, сільського господарства,

морського та залізничного транспорту. З одного боку, переміщення великої кількості найманих працівників через державні кордони значно сприяє розвитку тих галузей світового господарства, у яких найчастіше задіяні трудові мігранти, а з іншого – зростання матеріально-технічної бази світової промисловості і транспорту створює нові можливості для переміщення заробітчан.

На сучасному етапі глобалізації відносини між країнами різко активізувалися: значно збільшилися обсяги експортно-імпортних операцій, посилилися контакти в галузі науки і культури, широкого розвитку набув міжнародний туризм. У багатьох регіонах світу розвиваються інтеграційні процеси, зокрема, вони нині домінують в Європі, являючи собою визначальну тенденцію сучасної геополітичної ситуації в цій частині світу.

Інтеграція дає можливість шляхом об'єднання зусиль різних країн спільно розв'язувати соціально-економічні проблеми.

Одним з видів міждержавного співробітництва є обмін населенням та робочою силою між країнами, що знаходить своє відображення у формуванні сталих потоків трудової міграції. «Якщо існування зовнішніх товарних ринків втілюється в міжнародній торгівлі - експорті та імпорті, то буття світового ринку «специфічного товару» - робочої сили проявляється в міжнародних міграціях трудящих» [26].

На теперішній час практично всі держави світу є учасниками міграційних процесів. Сучасні економічні взаємини відзначаються суттєвим посиленням взаємозалежності економічних агентів як в окремих країнах, в регіонах світу, так і регіонах країни між собою. Глобалізація світового поступу вже вийшла за рамки виключно зовнішньої торгівлі та руху капіталів. Дедалі більшого поширення та значення набуває рух людських ресурсів. Постійне зростання масштабів міжнародної міграції, залучення до неї все нових шарів населення та держав робить актуальним вивчення міжнародної міграції робочої сили як однієї з форм міжнародних економічних стосунків та її впливу на соціально-економічний розвиток світового господарства.

Міжнародний поділ праці, як найвища стадія розвитку суспільного територіального поділу праці між державами, передбачає стійку концентрацію виробництва певної продукції в окремих країнах, наявність у різних державах людських ресурсів різного обсягу та кваліфікаційного складу. Широке трактування міжнародного поділу праці як відокремлення окремих видів людської діяльності не обов'язково передбачає його подальшу кооперацію - заснований на міжнародному поділі праці стійкий обмін між країнами продуктами, які вони виробляють з найбільшою економічною ефективністю. Навіть якщо така кооперація й здійснюється, то можлива у двох формах: міжнародного обміну товарами (роботами, послугами), або на основі міждержавного переміщення самої праці - міжнародної трудової міграції.

На сучасному етапі розвитку світового господарства склався досить стабільний і структурно оформлений міжнародний ринок робочої сили, функціонування якого загалом є однією із зовнішніх детермінант трудової міграції.

Залежно від того, чи перетинаються кордони держави при переміщенні працездатного населення, розрізняють міграцію внутрішню та зовнішню. Внутрішня міграція призводить до переміщення людських ресурсів між регіонами країни або між містом та селом. Зовнішня міграція впливає на цю чисельність, збільшуючи її на кількість осіб, які в'їхали в дану державу (іммігранти), та зменшуючи на кількість осіб, які виїхали за межі даної держави (емігранти).

Дослідники зазначають, що причини міжнародної трудової міграції мають, в основному, економічний характер і класифікуються як [12, 16, 29, 68, 130]:

відмінності в рівні економічного розвитку окремих країн і, відповідно умовах життєдіяльності (рівні «якості життя»);

широка ємність ринків праці країн-донорів робочої сили та перенасиченість ринків праці країн-реципієнтів;

наявність національних відмінностей у розмірах вартості праці;

міжнародний рух капіталу та функціонування міжнародних корпорацій.

На думку фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи Національної академії наук України (зараз – Інститут досліджень якості життя імені Михайла Птухи НАН України), міграція населення впливає на суспільний розвиток шляхом виконання своїх функцій. Найбільш загальні функції міграції – прискорювальна, розподільча та селективна [141, с. 34-35]. Результатами прискорювальної функції є забезпечення певного рівня географічної мобільності населення, змінність складу географічних спільнот людей (ГСЛ) та збільшення кількості місць проживання індивіда протягом життя. Це сприяє розвитку особистості, розширенню світогляду, підвищенню адаптованості до різноманітних умов життя, а також обміну навичками та досвідом між представниками різних ГСЛ, розповсюдженню корисних знань. Розподільча функція міграції виражається у перерозподілі населення між регіонами та їх підрозділами.

Селективна функція міграції полягає у зміні якісного складу населення та робочої сили різних регіонів внаслідок нерівномірної участі в міграційних процесах представників різних соціально-демографічних груп. Залучаючи найпродуктивніші верстви суспільства, міграція виступає свого роду демографічною та демоекономічною інвестицією в регіони-реципієнти і, навпаки, сприяє старінню населення та погіршенню трудоресурсного потенціалу в регіонах-донорах [141, с. 34-35].

З урахуванням нашого авторського тлумачення поняття «трудова міграція» (п. 1.1 дисертації) та загальної логіки цього дослідження, пропонуємо зазначені *функції трудової міграції* розширити такими:

компенсаційно-ресурсна, що полягає у забезпеченні компенсації дефіциту доходів, зайнятості та професійних можливостей через доступ до інших ринків праці;

трансформаційно-мотиваційна, яка розкривається через зміну пріоритетів, професійних орієнтирів і трудових стратегій населення під

впливом міграційного досвіду, нових умов зайнятості та порівняння можливостей у різних країнах (регіонах);

ризикогенна, що пов'язана із формуванням або посиленням ризиків для держави внаслідок масштабів, тривалості та структури міграції (втрати кваліфікованих кадрів, скорочення трудового потенціалу, поглиблення регіональних диспропорцій, дисбаланс ринків праці, ускладнення відтворення людського капіталу та ін).

Трудова міграція в Україні в умовах воєнного часу є складним багатофакторним явищем, яке потребує всебічного аналізу в контексті як глобальних процесів, так і внутрішніх структурних проблем. Для пояснення детермінант, що її визначають застосуємо теоретичні підходи, що умовно поділимо на економічні та соціальні.

1. Економічний підхід:

неокласична теорія міграції (індивідуальний рівень) базується на раціональному виборі: особа прагне максимізувати свій дохід, порівнюючи вигоди від роботи за кордоном і витрати на міграцію. У контексті України ця теорія частково пояснює виїзд працездатного населення, особливо з регіонів із низьким рівнем зайнятості та заробітної плати. Однак, вона ігнорує безпекові, соціокультурні, інституційні та психологічні фактори, що для багатьох українців нараді є визначальними;

неокласична теорія на рівні ринку праці стверджує, що міграція є наслідком дисбалансів попиту й пропозиції на працю. Для України це останніми роками втрачає актуальність, оскільки в умовах воєнного часу в більшості секторів економіки та регіонів країни має місце дефіцит робочої сили;

теорія дуального ринку праці (П. Доерінгер, М. Піоре) розглядає мігрантів як «запасну» силу для вторинного ринку праці розвинених країн [6]. У випадку України, трудові мігранти здебільшого залучені до некваліфікованої, тимчасової чи сезонної праці, що відповідає тезам цієї теорії.

Однак вона недооцінює внутрішні мотивації та загальноекономічні передумови міграції.

модель «нової економіки міграції» акцентує увагу на сімейному чи домогосподарському рівні прийняття рішень. Міграція виступає стратегією диверсифікації доходів і захисту від економічної нестабільності. В Україні, де державна система соціального забезпечення в умовах війни слабкішає, така стратегія набуває поширення. Водночас модель мало приділяє увагу впливу зовнішньоекономічних і політичних факторів.

2. Соціальний підхід:

теорія міграційних мереж наголошує на важливості зв'язків між мігрантами та тими, хто залишився в країні. Українська трудова міграція часто спирається на розвинені горизонтальні соціальні мережі, які знижують витрати міграції та посилюють відтік кадрів. Цей підхід добре пояснює сталі канали міграції до Польщі, Чехії, Італії тощо.

інституційна теорія вказує на роль формальних і неформальних інститутів у формуванні міграційних рішень. У контексті України спостерігається слабка ефективність державних інститутів у регулюванні ринку праці, високий рівень тінізації доходів, що стимулює громадян шукати стабільності за кордоном. Проте ця теорія не дає однозначної відповіді, чому при однакових умовах одні люди емігрують, а інші - ні.

Світосистемна теорія [27] розглядає міграцію як наслідок глобальної нерівності: Україна - периферія, що "втрачала" робочу силу на користь центрів - країн ЄС.

Загалом, жодна теорія не дає вичерпного пояснення причин трудової міграції в Україні. Вони або надто акцентуються на економічному вимірі, ігноруючи культурно-соціальні чинники, або навпаки - не враховують структуру і дисфункцію національної економіки. В умовах війни, погіршення економічної безпеки, руйнації інфраструктури та невизначеності політики щодо реміграції, зростає значення поєднаних підходів, а саме -

мультидисциплінарних моделей, що враховують як індивідуальні, так і структурні, зовнішні й внутрішні чинники.

Таким чином, для адекватного розуміння трудової міграції в Україні доцільним є застосування комплексного підходу, що поєднує економічні, соціальні, політичні та культурні аспекти, з урахуванням сучасних загроз та викликів.

Для оцінки міграційних тенденцій населення та виявлення зовнішніх міграційних детермінант доречним може бути застосування PESTEL-аналізу, адже трудова міграція є багатовимірним соціально-економічним явищем, що відображає глибинні трансформації у сфері праці, зайнятості, добробуту та якості життя населення. Тут доцільно проводити оцінку міграційних тенденцій в Україні з точки зору впливу факторів зовнішнього середовища (табл. 1.4, рис. 1.3).

Таблиця 1.4

PESTEL аналіз міграційних тенденцій в Україні

Фактор	Вплив фактору	Характер впливу
1	2	3
(P) POLITICAL - політичні фактори		***-4***
Стійкість політичної влади і існуючого уряду	2	+
Бюрократизація і рівень корупції	3	-
Податкова політика (тарифи і пільги)	3	-
Свобода інформації і незалежність ЗМІ	2	+
Наявність державних програм для приватного бізнесу	2	+
Реформування різних сфер	2	+
Розвиток військових дій в країні	3	-
Мобілізація	3	-
(E) ECONOMICAL - економічні фактори		***-7***
Загальний стан економіки	1	-
Імпорт, торговельна політика	2	+
Рівень інфляції і процентні ставки	3	-
Рівень безробіття	2	-
Дефіцит робочої сили	2	-
Розмір і умови оплати праці	1	-
Деструктуризація економіки	3	-
Кредитно-грошова і податково-бюджетна політика країни	3	-
Ступінь глобалізації та відкритості економіки	3	+
Наявність інвестицій	2	+
(S) SOCIO-CULTURAL - соціально-культурні чинники		***-5***
Рівень охорони здоров'я та освіти	2	+

Продовження табл. 1.4

1	2	3
Волонтерство	3	+
Гарантій роботи, кар'єри, дозвілля і виходу на пенсію	1	-
Спосіб життя і звички споживання	2	+
Рівень безпеки життя	1	-
Енергетичний дефіцит	3	-
Темпи зростання населення (демографія)	1	-
Рівень міграції та іммміграційні настрої	3	+
Статево-вікова структура населення і тривалість життя	3	+
Рівень соціальної захищеності	1	-
(T) TECHNOLOGICAL - технологічні фактори		***13***
Рівень інновацій і технологічного розвитку	2	+
Витрати на дослідження і розробки	1	-
Альтернативні джерела енергії	3	+
Рівень цифровізації	3	+
Розвиток і проникнення інтернету, розвиток мобільних пристроїв	3	+
Доступ до новітніх технологій	3	+
(L) - LEGAL - законодавчі фактори		***2***
Антимонопольне законодавство	1	-
Трудове законодавство	2	+
Нові законодавчі ініціативи	2	-
Рівень захищеності прав людини	1	-
Інтеграція до ЄС	2	+
Міжнародне законодавство та його вплив на внутрішнє	2	+
(E) ECOLOGICAL - екологічні фактори		***-5***
Наслідки воєнних дій	3	-
Природні катаклізми	2	-
Зелені тенденції	2	+
Порушення екосистем	2	-
ВСЬОГО		**4**

Джерело: *сформовано автором на основі [28]*

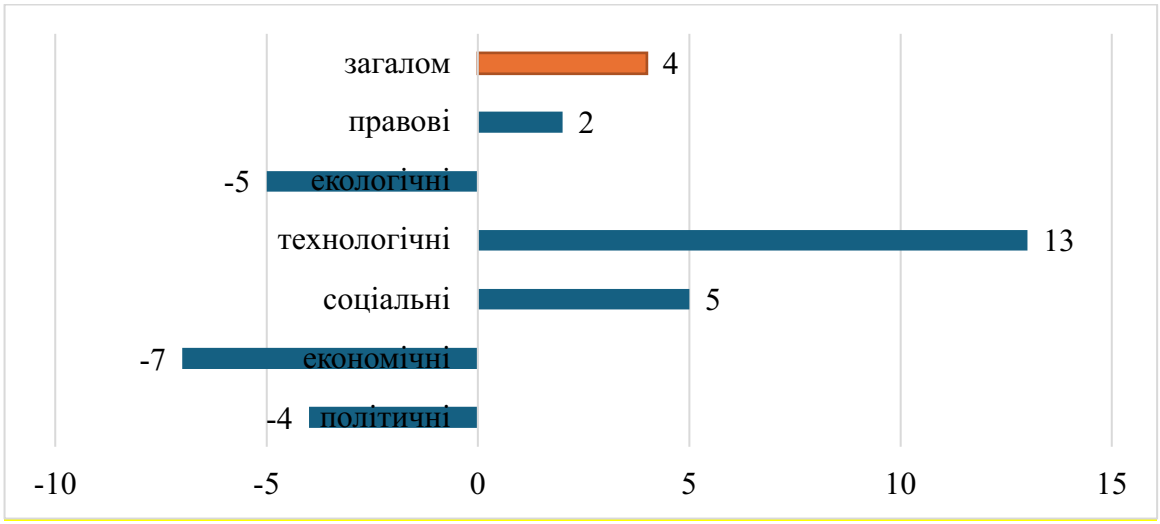


Рис. 1.3. Матриця PESTEL аналізу міграційних тенденцій в Україні

Джерело: *систематизовано на основі табл. 1.4*

Результати PESTEL-аналізу доцільно інтерпретувати як доказ того, що трудова міграція формується під дією не одного домінантного фактору, а сукупності взаємопов'язаних впливів зовнішнього середовища. Політична нестабільність, воєнні ризики, інфляційний тиск, нерівність оплати праці, інституційна слабкість, проблеми соціального захисту та обмеженість якісної зайнятості створюють комбінований ефект «виштовхування», який посилює готовність населення до переміщення.

У PESTEL-аналізі багато факторів безпосередньо або опосередковано впливають на ринок праці, формуючи обсяг, якість і доступність робочих місць, попит на кваліфікацію, мобільність працівників та рівень зарплат, основний їх вплив можна узагальнити у табл. 1.5. Проте, незважаючи на отримані раніше позитивні тенденції щодо міграційних процесів, наразі в умовах воєнного стану спостерігається перевищення рівня еміграції над імміграцією, що свідчить про необхідність врахування певних якісних характеристик міграційної мобільності населення під час розробки державної міграційної політики.

Відповідно можемо стверджувати, що ринок праці України є високо чутливий до політичних і економічних ризиків. Зокрема треба відзначити технології та соціальні зрушення, як ключові драйвери трансформації робочої сили; кліматичні та екологічні виклики створюють нові сектори й професії, водночас ускладнюючи працевлаштування в аграрній сфері, а правові зміни та євроінтеграція вимагають адаптації бізнесу і самих працівників.

Отже, причини трудової міграції в Україні мають комплексний соціально-економічний характер, що згідно теоретичних положень підтверджується:

на мікроекономічному рівні, як бажання окремого домогосподарства підвищити добробут;

на макроекономічному рівні – виражається через структурну слабкість національного ринку праці, особливо у сільській місцевості;

Таблиця 1.5

Основні категорії факторів PESTEL-аналізу ринку праці в Україні як соціально-економічної детермінанти трудової міграції

Фактор	Вплив на ринок праці
P - Політичні фактори	
Воєнний стан, мобілізація	Зменшення кількості працездатних, особливо чоловіків; помітні втрати в ІТ, промисловості
Євроінтеграція	Гармонізація трудового законодавства, нові вимоги до кваліфікації, можливість міграції
Політична стабільність/ реформи	Сприяють розвитку нових секторів, припливу інвестицій, створення робочих місць
E - Економічні фактори	
Зростання/спад ВВП	Визначає динаміку створення/втрати робочих місць
Інфляція, курс гривні	Впливає на купівельну спроможність зарплат, відтік кадрів
Іноземні інвестиції (FDI)	Створюють нові підприємства, особливо у виробництві, логістиці, аграрії
S - Соціальні фактори	
Демографія	Старіння населення, еміграція, внутрішнє переміщення → дефіцит робочої сили
Освіта, профпідготовка	Дефіцит ІТ, інженерів, робітників → потреба в перекваліфікації
Інтеграція ветеранів, ВПО	Нові цільові групи для трудової інтеграції
T - Технологічні фактори	
Автоматизація, цифровізація	Скорочення рутинних професій, зростання попиту на аналітиків, розробників
Розвиток оборон-теху, ІТ	Нові індустрії з високою зарплатою → конкуренція за кадри
Онлайн-освіта	Можливість перекваліфікації без відриву від роботи, але потрібна цифрова грамотність
E - Екологічні фактори	
Зелена трансформація	Попит на екологічні професії: енергоменеджер, спеціаліст із ВДЕ, еколог
Стихійні лиха, зміна клімату	Руйнування інфраструктури → тимчасове безробіття, попит на відбудову
L - Правові фактори	
Трудове законодавство	Лібералізація (зміни до КЗпП), можливість флексибельної зайнятості
Антикорупційні реформи	Захист прав працівників, прозорість конкурсів, державних посад
Гармонізація з ЄС	Впровадження стандартів безпеки, колективних договорів, умов праці

Джерело: *сформовано автором на основі [28, 29]*

політичними факторами: нестабільність, війна, окупація частини територій України;

соціальними аспектами: знецінення освіти, відсутність соціальних гарантій, високий рівень корупції тощо.

Таким чином, на перше місце виступає вже згалано у п.1.1 теорія «push-pull» факторів (Lee, 1966), що дають змогу узагальнити внутрішні (виштовхувальні) й зовнішні (привабливі) умови, які впливають на рішення мігранта.

Особливе місце в системі міграційних теорій мікрорівня відводиться концепції людського (соціального) капіталу. Розробка цієї теоретичної концепції пов'язана з Г. Беккером, котрий розглядав різноманітні аспекти людської поведінки через призму економічної доцільності. Значний внесок у розвиток даної теорії внесли Т. Шульц, Дж. Мінцер, А. Хансен та інші науковці. Активне застосування концепції соціального капіталу до аналізу міграційних процесів почалося з праць Ларі С'яастада [17].

В основу прийняття рішення щодо міграції, концепція соціального капіталу, подібно до неокласичної мікроекономічної теорії, закладає економічну ефективність міграції, яку розраховують, зіставляючи витрати на переїзд з потенційними вигодами від нього. Проте, Г. Беккер наголошує, що такий економічний підхід до аналізу міграційних процесів зокрема (а саме, прийняття рішення про переміщення) та соціальних явищ в цілому не означає, що мотивацією індивіда є егоїзм або матеріальна вигода. Це лише метод аналізу, а не припущення щодо конкретної мотивації.

Соціальні зв'язки особи також можуть розглядатися як різновид соціального капіталу, оскільки їх можна трактувати як запас, що формується шляхом інвестицій і забезпечує віддачу. Соціальні мережі, що утворюються на основі родинних, дружніх, сусідських та інших зв'язків, є важливою темою в дослідженні міграцій. Концепція міграційних мереж не лише інтегрована в теорію людського капіталу, але й оформилася в окрему аналітичну модель в теоретичних розробках Ф. Хьюго, Е. Тайлора та Д. Массея.

Наявність або відсутність соціальних зв'язків за кордоном суттєво впливає на рішення індивідів щодо переміщення або відмови від нього.

Міграційні мережі, що складаються з низки міжособистісних зв'язків між мігрантами, колишніми мігрантами та немігрантами в країнах (регіонах) походження та призначення, значно збільшують ймовірність переміщення, оскільки вони зменшують міграційні витрати та ризики, а відповідно, підвищують вигідність міграції.

Перспективи динаміки масштабів та структури трудової міграції з України залежатимуть від двох основних факторів:

загальної ситуації в країні та внутрішньої міграційної політики;

попиту на робочу силу в інших країнах та їхньої відкритості для мігрантів.

Отже, детермінанти трудової міграції в Україні мають комплексний характер і формуються під впливом взаємопов'язаних політичних, економічних, соціально-культурних, технологічних, правових та екологічних чинників. В умовах воєнного стану визначальними стають безпекові ризики, руйнування економічного потенціалу, зниження добробуту населення, трансформація ринку праці та обмеженість можливостей стабільної зайнятості, що посилюють виштовхувальні мотиви міграції. Водночас рівень оплати праці, перспективи професійної реалізації, соціальні гарантії та наявність міграційних мереж за кордоном формують для українців привабливість країн призначення. Відповідно, масштаби й напрями трудової міграції залежатимуть від поєднання внутрішніх умов соціально-економічного становища України, ефективності державної міграційної політики та запиту міжнародного ринку праці у робочій силі.

1.3 Виявлення міграційних мотивів населення як інструмент мінімізації економічних ризиків

Трудова міграція у сучасних умовах має розглядатися не лише як форма індивідуальної адаптації до несприятливого соціально-економічного середовища, а й як джерело системних економічних ризиків для держави, на подолання яких має бути спрямована, зокрема, державна міграційна політика. На мікрорівні рішення про виїзд часто є раціональною відповіддю домогосподарства на нестабільність в країні, несприятливу безпекову ситуацію, безробіття, низький рівень доходів, інфляційний тиск, нестабільність зайнятості та високий рівень невизначеності. Проте, на макрорівні зростання міграційної мобільності працездатного населення трансформується у скорочення пропозиції праці, послаблення кадрового потенціалу, зменшення податкової бази, погіршення демографічної структури та уповільнення економічного відновлення.

У цьому контексті трудова міграція виступає як багатоканальний економічний ризик. Її вплив проявляється через прямі ефекти (зменшення чисельності зайнятого населення, дефіцит працівників у певних секторах і регіонах, звуження бази ПДФО та ЄСВ тощо), а також через опосередковані ефекти (погіршення інвестиційної привабливості країни), структурний дисбаланс на ринку праці, посилення залежності частини домогосподарств від зовнішніх грошових переказів та ризик консервації моделі «експорту робочої сили» як замінника внутрішнього розвитку.

Саме тому, на нашу думку, доцільно перейти до інтерпретації мотивів трудової міграції до як факторів економічного ризику. Це дозволить поєднати мікрорівневу мотивацію виїзду з макрорівневими наслідками для економіки України.

На міграційну поведінку особистості впливає мотивація як процес формування мотиву міграції. Остання передбачає усвідомлення потреб,

інтересів, здібностей, визначення та реалізацію плану дій відповідно та результату (повне задоволення, часткове задоволення або незадоволення) [30].

Залежно від ступеня задоволення потреби, мотив міграції перестає існувати або перетворюється на міграційну установку (відкладений намір мігрувати до появи сприятливих умов). Виникнення міграційних настроїв, міграційних мотивів та ступінь активізації міграційної поведінки працездатного населення є результатом прояву та взаємодії різноманітних мотиваційних факторів. До них належать: економічні, соціально-демографічні, організаційно-політичні, військові, екологічні, релігійні, природно-кліматичні, історико-етнічні, а також ментальні. Всі ці особливості на різних рівнях багатогранно впливають на трудовий вибір населення, зумовлюючи бажання переїжджати до регіонів (країн), де є більш привабливі стимули та можливості.

Вивчення світового досвіду показало, що мотиваційні фактори міграційного процесу історично та суттєво підтвердилися в різних країнах, що зумовлює необхідність пошуку прийнятних методів регулювання трудової міграції з урахуванням регіональних особливостей та конкретної ситуації. Існують різні причини мотивуючих факторів для кожного мігранта, хоча домінуюча роль залишається економічною. Через загрозу масштабних нерегульованих потоків трудових мігрантів уряди розробляють міграційну політику для захисту національного ринку праці. Оскільки міграційна поведінка проявляється на трьох рівнях (індивідуальному, груповому (рівні домогосподарства) та державному), доцільно створювати ефективні механізми регулювання трудової міграції на цих рівнях.

Беручи до уваги напрацювання вітчизняних та зарубіжних вчених, слід визнати, що мотивація трудової міграції населення є доволі малодослідженим процесом. Дискусійними залишаються наукові уявлення про рушійні сили, що змушують працездатне населення мігрувати, що зумовлюють їх поверхове розуміння та перешкоджають удосконаленню мотиваційного механізму регулювання міграційної поведінки населення.

Вважаємо, що доцільним початковим етапом дослідження в цьому контексті є розмежування внутрішніх і зовнішніх мотивів трудової міграції, оскільки це дає змогу систематизувати різноманітні спонукальні чинники за джерелом їх формування та механізмом впливу на міграційні рішення.

Внутрішні мотиви формуються на рівні особистості та відображають її потреби, прагнення, цінності й життєві цілі. До таких мотивів трудової міграції пропонується відносити: прагнення до вищого доходу, професійної самореалізації, кар'єрного зростання, особистісного розвитку, фінансової незалежності, поліпшення якості життя та добробуту сім'ї тощо.

Зовнішні мотиви трудової міграції зумовлюються безпековою, політичною та екологічною ситуаціями, умовами соціально-економічного середовища, ситуацією на ринку праці тощо. До цієї групи пропоновано віднести такі обставити, що мотивують людину до міграційної мобільності: низька заробітна плата в країні походження; безробіття та дефіцит вакансій; несприятливі умови праці; економічна нестабільність; війна; попит на робочу силу за кордоном; привабливіші умови працевлаштування в країні-реципієнті тощо.

Представлений підхід дозволяє розмежувати індивідуальні потреби, цінності й прагнення людини та об'єктивні умови соціально-економічного середовища, які стимулюють або обмежують її міграційну мобільність. Водночас внутрішні та зовнішні мотиви перебувають у тісному взаємозв'язку, оскільки зовнішні обставини трансформуються в особисті потреби й очікування, визначаючи готовність людини до зміни місця працевлаштування. Така класифікація формує концептуальне підґрунтя для подальшого поглибленого аналізу економічних, соціальних, професійних і безпекових передумов трудової міграції та розроблення відповідних механізмів впливу на міграційні процеси. Отже, внутрішні мотиви трудової міграції - це те, що спонукає людину до трудової міграції, а зовнішні чинники - це умови, які формують, посилюють або обмежують цю мотивацію. До того ж, як вже зазначалось, зовнішні мотиви можуть діяти як чинники виштовхування (push

factors) у країні походження (країні-донорі) та чинники притягування (pull factors) у країні призначення (країні-реципієнті).

За результатами проведеного дослідження пропонуємо мотиваційні мотиви населення класифікувати за 7 ознаками, що візуалізовано представлено на рис.1.4.

Узагальнення мотивів трудової міграції в контексті України дозволяє зробити важливий висновок: хоча безпосереднє рішення про міграцію приймається на рівні особистості або домогосподарства, його зміст формується під впливом системних соціально-економічних дисбалансів. Економічні мотиви залишаються ядром міграційної поведінки, однак у сучасних умовах вони тісно переплітаються з безпековими, соціальними, статусними та психологічними чинниками. Саме така багатофакторність пояснює, чому трудову міграцію неможливо інтерпретувати лише як «пошук вищої зарплати»: фактично йдеться про форму адаптації населення до ризиків нестабільного внутрішнього середовища.

Практичне значення класифікації мотивів трудової міграції, представленої на рис. 1.4 полягає в можливості диференціювати інструменти державного регулювання міграційної мобільності залежно від причин, що зумовлюють міграційні рішення населення. Зокрема, виявлення переважання економічних мотивів дає змогу обґрунтувати заходи щодо підвищення конкурентоспроможності оплати праці, створення продуктивних робочих місць і стимулювання підприємницької активності, тоді як домінування професійно-кар’єрних мотивів актуалізує розвиток системи професійного навчання, перекваліфікації та кар’єрного просування.

Урахування безпекових і соціальних мотивів є необхідним для формування механізмів підтримки вимушених мігрантів, забезпечення їхньої зайнятості та створення умов для добровільного повернення. Водночас аналіз чинників міграційного притягування в країнах призначення дає змогу визначити конкурентні переваги іноземних ринків праці та розробити заходи для зменшення втрат національного людського капіталу.

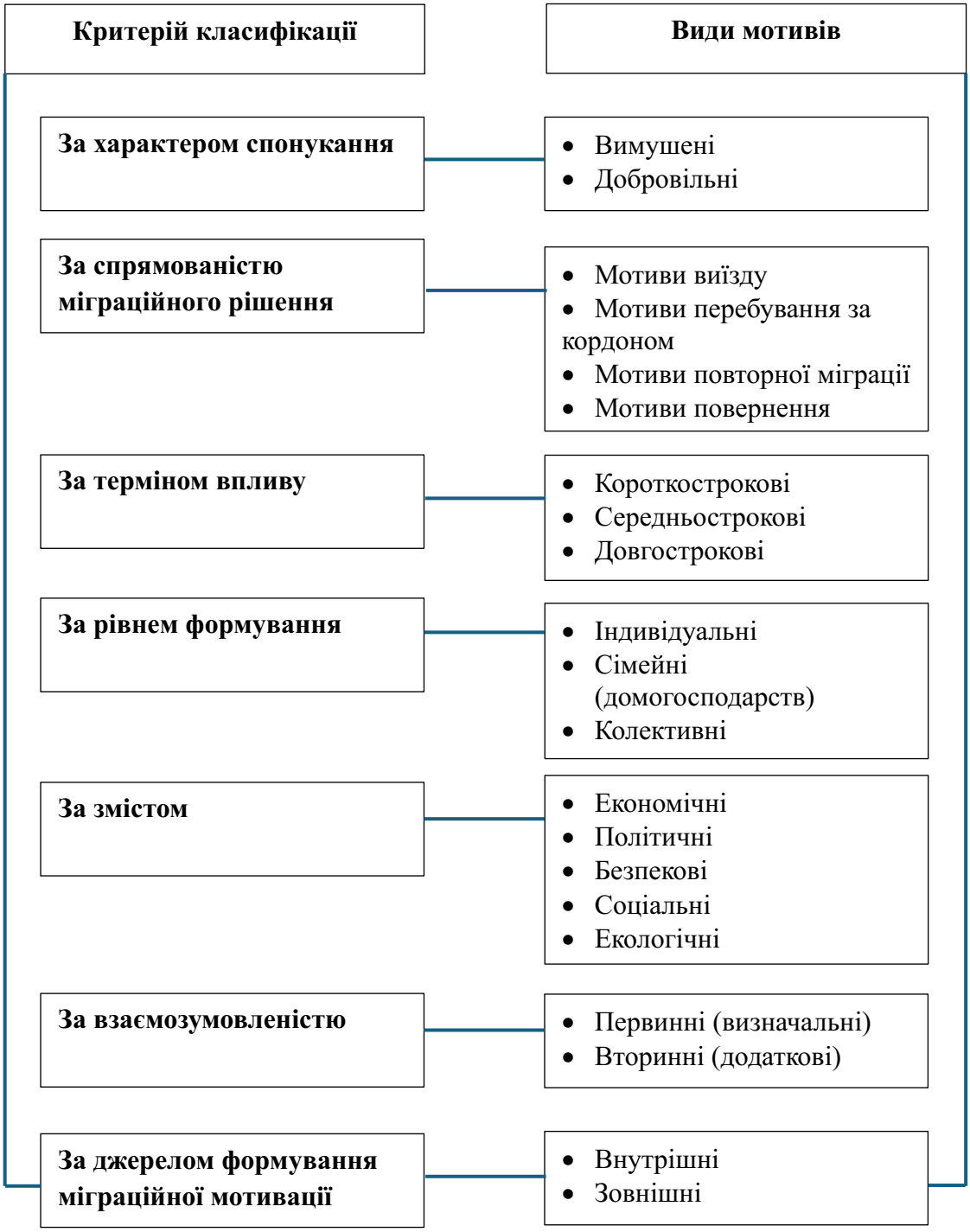


Рис. 1.4. Класифікація мотивів трудової міграції

Джерело: *розроблено автором*

Таким чином, запропонована класифікація може слугувати аналітичною основою для розроблення диференційованої міграційної політики, спрямованої на регулювання міграційних потоків, збереження трудового потенціалу, реінтеграцію мігрантів і посилення привабливості національного

ринку праці й загалом зниження міграційних ризиків в країні та подолання наслідків трудової міграції для економіки країни й її конкурентоспроможності (а для України на після воєнному етапі – для відновлення економіки).

В межах країни ризики міграції обумовлюють:

1. Дефіцит на ринку робочої сили за категоріями робочої сили

2. Зниження податкових надходжень та обсягів виробництва національної економіки за умов підвищення потреб соціального захисту.

3. Демографічна яма та мозковий відтік.

4. Зміна структури ринків, зокрема на місцевих та регіональних рівнях. Головну вагу тут доцільно виділяти громадам, локальним ініціативам: місцевій владі, приватним ініціативам, закладам освіти.

Слід зауважити, що, як правило, рішення про міграцію приймаються людиною у два етапи. На першому етапі особа, на основі наявної інформації, формує своє уявлення про країну потенційного переїзду, а на другому – оцінює переваги та витрати, що пов'язані з міграційною мобільністю. Потенційний мігрант розраховує вигоди від міграції шляхом множення заробітної плати, що відповідає спеціальності та професійній кваліфікації особи у країні призначення на ймовірність отримати роботу (для нелегальних мігрантів здобуту величину необхідно помножити на ймовірність уникнути депортації). У такий самий спосіб розраховують очікувані заробітки у країні походження. Після чого очікувані заробітки у місці призначення та походження порівнюють. Витрати і вигоди від міграції можна поділити на монетарні та немонетарні (пов'язані з послабленням або розірванням родинних чи дружніх зв'язків та зав'язуванням нових, вивченням нової мови, перебуванням у культурному середовищі, відмінному від країни походження мігранта, необхідністю здобуття нових звичок тощо). Однак, при оцінці чистої вигоди від міграції, зазвичай, враховують лише монетарні компоненти, оскільки, по-перше, їх легше виміряти і, по-друге, згідно з поглядами класиків неокласичної мікроекономіки, вони справляють більший вплив на прийняття рішення про міграцію, аніж немонетарні складові.

Для дослідження мотивів трудової міграції населення застосовуються такий інструментарій соціально-економічного управління:

соціологічні опитування;

глибинні інтерв'ю з мігрантами та членами їх родин;

контент-аналіз повідомлень у соцмережах, форумах, групах трудових мігрантів;

огляд статистичних даних про запити на візи, дозволи на роботу, легалізацію за кордоном.

Такі інструменти дають можливість створити портрет типового мігранта та виявити найпоширеніші мотиви, які спричинили виїзд з країни проживання. Звернемось до аналізу окремих результатів таких опитувань.

Результати соціологічного опитування проведеного Фондом «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва спільно з соціологічною службою Центру Разумкова (датовані 2023 р.) щодо бажання українців переїхати в інші країни [29] дозволили виділити переважні мотиви, що обумовлюють міграційну активність українців в умовах воєнного часу (рис. 1.5).



Рис. 1.5 Розподіл мотиваційних факторів міграції українців в умовах воєнного часу

Джерело: *сформовано автором на основі [29]*

Таким чином, можна зазначити, що переважною причиною міграції є відсутність можливостей для розвитку, на другому місці – недостатність соціальної підтримки, і лише аж на п’ятому місці неможливість знайти бажану роботу. Всі ці фактори підсилюються загальною соціально-політичною нестабільністю, серед факторів якої провідне місце займає загроза здоров’ю і життю.

Аналізування статистичних даних ЄС щодо міграції дозволяє визначити переважні напрямки і пріоритети міграційних процесів. Зокрема, у 2022 році 5,1 мільйона іммігрантів прибули до ЄС з країн-не членів ЄС, що вдвічі більше ніж у 2021 році. У всіх країнах ЄС, крім Люксембургу та Словаччини, більше 50% іммігрантів прибули з-за меж ЄС, рис. 1.6.

Люди, які мігрували до цих 5 країн-членів ЄС, становили 67% усіх іммігрантів, які в'їхали до ЄС з країн, що не входять до ЄС, у 2022 році. Станом на 1 січня 2023 року в усіх країнах ЄС люди, які були іноземцями у відповідній країні ЄС, були молодшими за населення країни.

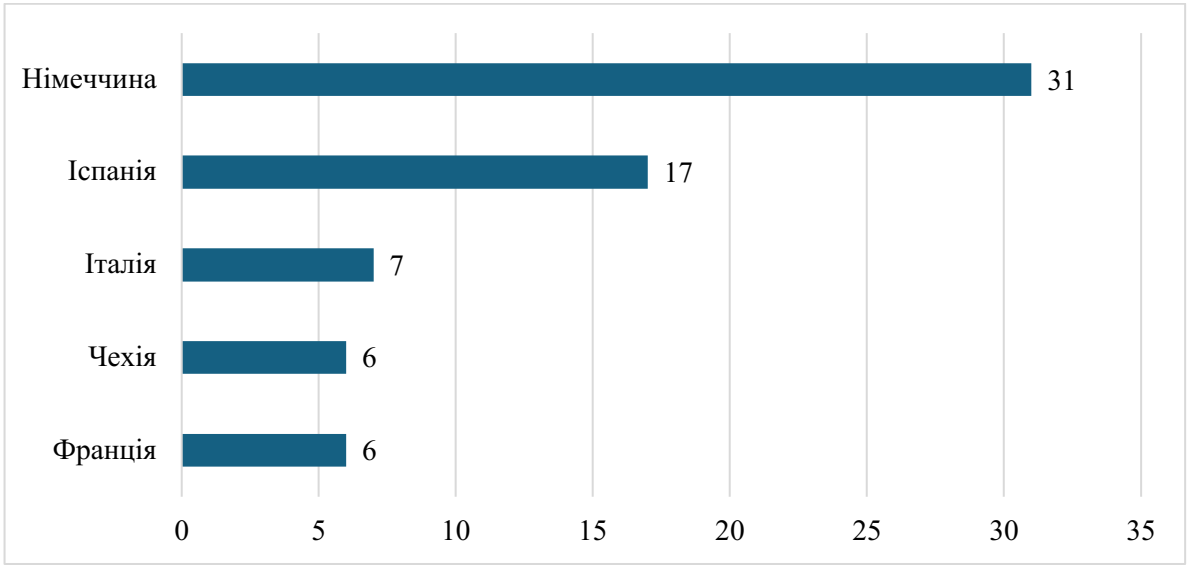


Рис. 1.6 Найпопулярніші країни призначення у ЄС для іммігрантів з країн-не членів ЄС, %

***Джерело**: сформовано автором на основі [32]*

Люди переїжджають до ЄС з різних причин, наприклад, для роботи, возз'єднання з родиною або навчання. Громадяни країн, що не входять до ЄС,

можуть залишатися в ЄС, якщо вони отримають дозвіл на проживання. Статистика щодо видачі таких дозволів країнами ЄС проілюстрована на рис. 1.7.

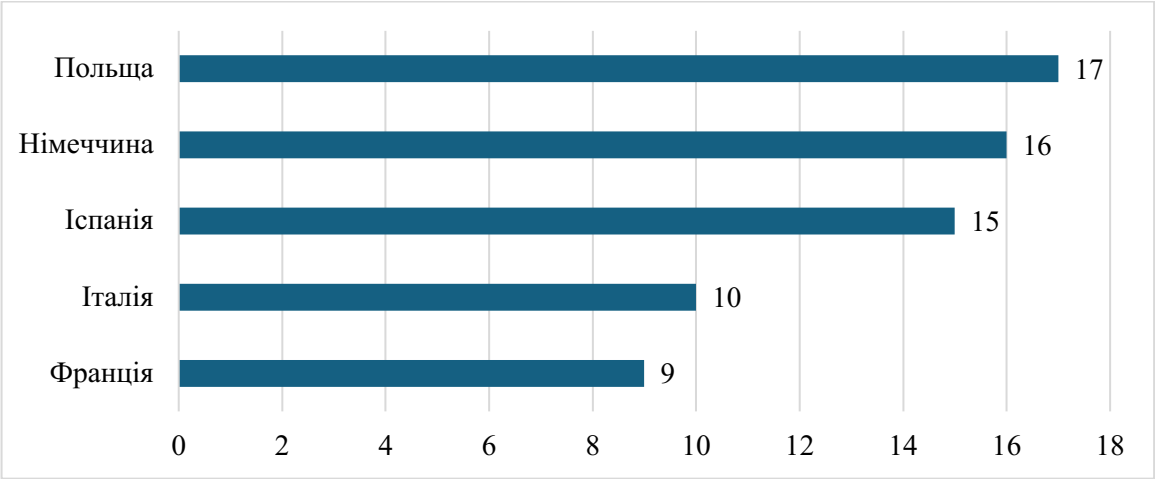


Рис. 1.7 Ранжування країн ЄС за кількістю виданих дозволів на проживання громадянам країн-не членів ЄС у 2023 р., % у загальній кількості

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

При цьому слід зазначити, що найбільшу кількість дозволів на перше проживання отримали громадяни України – 307000 або 8% від усіх дозволів.

Робота була основною причиною отримання дозволів на проживання мігрантів у ЄС 2023 році (рис. 1.8).

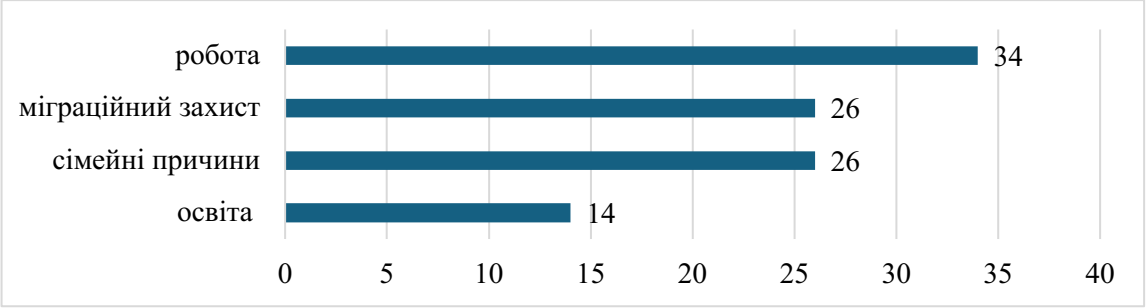


Рис. 1.8 Найбільш поширені причини видачі дозволів на проживання у ЄС у 2023 році,% до загальної кількості дозволів

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

Інформація щодо основних причин видання дозволів на проживання (робота, сім'я, освіта та інше) за країнами ЄС представлена на рис. 1.9. З рисунку видно, що залучення саме трудових мігрантів найбільше потребують

Хорватія, Литва та Румунія. Загальні тренди в країнах ЄС, що відображають останніми роками структуру потреби у робочій силі наступні: медична сфера (доглядальниці, медсестри), IT-послуги та технічні спеціальності, логістика та транспорт (зокрема, водії), сфера послуг.

Як відомо, міграційні процеси знаходяться у прямій залежності із станом національного ринку праці країни. Європейська статистика для оцінки міграційних процесів використовує три показники ринку праці: рівень участі в робочій силі, рівень зайнятості та рівень безробіття. Ці показники аналізуються переважно відповідно до громадянства осіб та їхнього міграційного статусу. Зупинимось на аналізі динаміки цих показників з використанням даних Євростату.

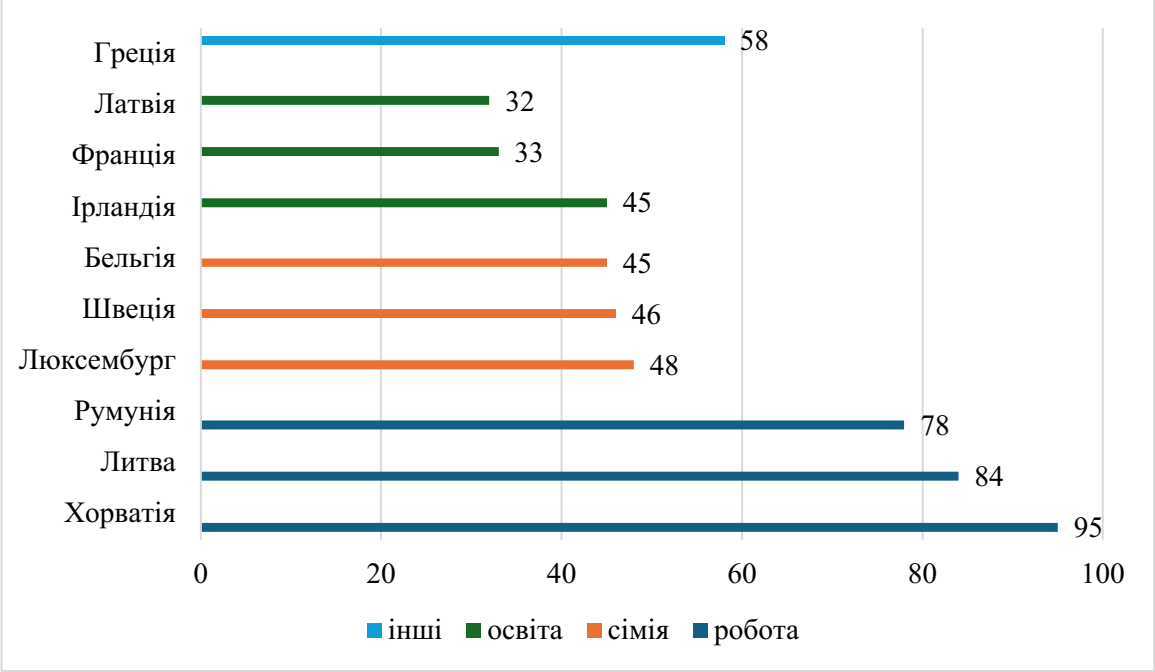


Рис. 1.9 Основні причини видання дозволів на проживання за країнами ЄС

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

З даних представлених на рис. 1.10 видно, що у країнах ЄС у період 2014-2024 рр. рівень безробіття знизився у всіх групах громадянства. Серед громадян країн, що не входять до ЄС, він знизився з 21,4% до 12,3%, хоча все

ще залишається майже у два з половиною рази вищим, ніж для громадян ЄС (5,1%).

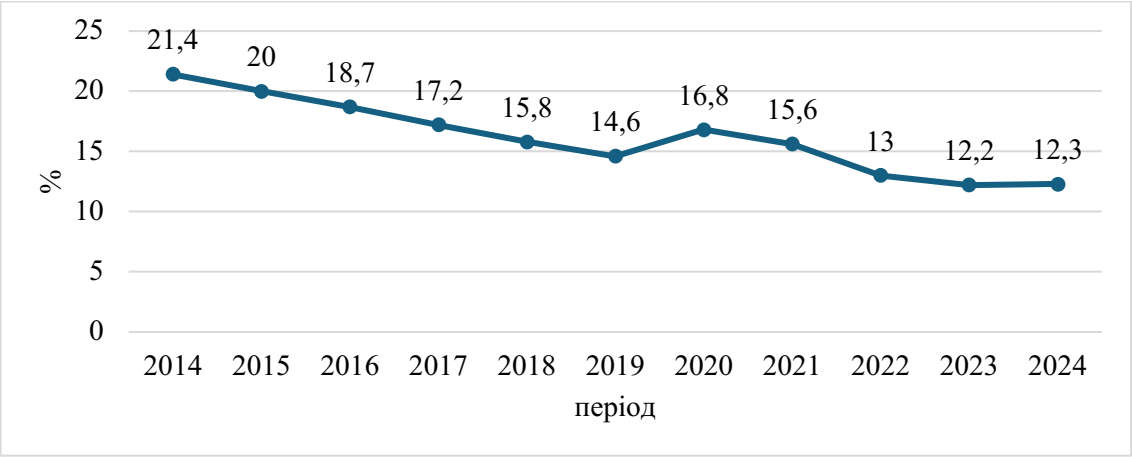


Рисунок 1.10. Динаміка рівня безробіття у ЄС у 2014-2024, % до загальної кількості осіб віком 20-64 роки

Джерело: *сформовано автором на основі [33]*

Позитивним моментом, зафіксованим у ЄС, є те, що рівень участі у робочій силі зріс як для громадян ЄС, так і для громадян інших країн (рис. 1.11).



Рис. 1.11. Динаміка рівня участі у робочій силі за ознакою входження країни до ЄС, % загальної кількості осіб віком 20-64 роки

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

Рівень участі в робочій силі у 2024 р. відрізнявся залежно від країн ЄС та груп громадянства. У більшості країн за громадянами інших країн зафіксовано вищий рівень участі, ніж для громадян країн ЄС. Однак, в окремих

випадках, таких як Бельгія, Німеччина, Греція, Франція, Латвія та Угорщина, спостерігалася протилежна ситуація. Для громадян країн, що не входять до ЄС, рівні участі у робочій силі загалом були нижчими, ніж для їхніх громадян в країнах ЄС, хоча спостерігались окремі винятки (Чехія, Хорватія, Італія, Люксембург, Мальта, Польща, Португалія та Словенія).Таку ж саму тенденцію щодо того, що рівень економічної активності іноземних працівників є вищим за рівень економічної активності працівників країн призначення фіксують у своєму дослідженні й науковиці Маріупольського державного університету [138, с. 31]. Зауважимо, що вищий рівень економічної активності іноземних працівників порівняно з населенням країн призначення може пояснюватися сукупністю причин, зокрема демографічних (переважання серед мігрантів осіб працездатного віку, які цілеспрямовано переміщуються в пошуках працевлаштування та отримання доходу) та мотиваційних (економічна необхідність мігрантів компенсувати нові витрати на міграцію, забезпечувати власні потреби й підтримувати членів сім'ї). Водночас корінне населення країн призначення має неоднорідну вікову та соціальну структуру, зокрема включає студентів, пенсіонерів і осіб, які тимчасово не шукають роботу, що може знижувати загальний рівень економічної активності.

У 2024 році на ринку праці ЄС було зайнято 12,1 мільйона громадян країн, що не входять до ЄС, зі 197,6 млн осіб віком від 20 до 64 років, що складає 6% від загальної кількості [32].

Щодо показника рівня зайнятості в ЄС, то він загалом з 2018 р. має тенденцію до зростання для всіх груп країн та громадян, незалежно від їх статусу (рис. 1.12). Єдиним помітним винятком став 2020 рік, коли спостерігалося зниження в усіх групах, що відображало вплив пандемії COVID-19. У 2024 році було зафіксовано незначне зниження рівня зайнятості для громадян інших країн ЄС.

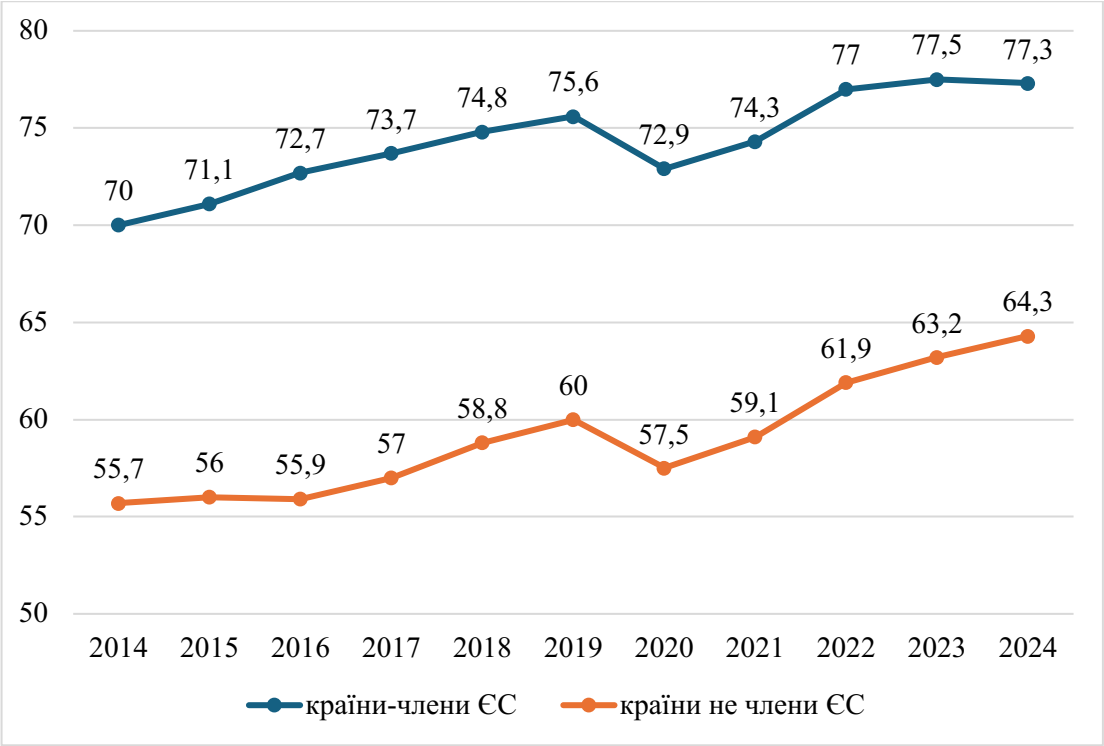


Рис. 1.12. Динаміка рівня зайнятості в географічних межах Європи, % загальної кількості осіб віком 20-64 роки

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

Рівень зайнятості населення працездатного віку (20-64 роки) у ЄС був вищим для громадян ЄС (77,3%), ніж для громадян країн, що не входять до ЄС (64,3%) у 2024 році [32]. При цьому, темпи зростання рівня зайнятості громадян країн, які не входять до ЄС (приріст 6,8 в.п.) у післяковідний період перевищили темпи зростання рівня зайнятості громадян країн-членів ЄС (приріст 4,4 в.п.). Статистика свідчить, що у ЄС рівень зайнятості загалом зростає з рівнем освіти у всіх групах населення. Серед осіб з нижчим рівнем освіти розрив у рівні зайнятості між особами, що народилися за кордоном, та особами, що народилися в країні, був меншим, причому особи, що народилися за кордоном, мали вищий рівень зайнятості. Однак, серед осіб з вищою освітою розрив у рівні зайнятості збільшився, причому особи, що народилися в країні демонстрували вищий рівень зайнятості, ніж особи, що народилися за кордоном.

Дослідження структури працевлаштування на ринку праці ЄС у 2022 р. демонструє, що громадяни країн, які не входять до ЄС, були більше, ніж громадяни країн ЄС представлені в таких секторах економіки як діяльність у сфері розміщення та громадського харчування, адміністративна та допоміжна діяльність, домашнє господарство, будівництво (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Структура працевлаштування в секторах економіки країн ЄС , %

Сектор	Працевлаштування громадян країн, що не входять до ЄС	Працевлаштування громадян ЄС
Діяльність у сфері розміщення та громадського харчування	11,3%	4,2%
Адміністративна та допоміжна діяльність	7,6%	3,9%
Домашнє господарство	5,9%	0,7%
Будівництво	9,1%	6,6%
Державне управління та оборона, обов'язкове соціальне страхування	1,1%	7,4%
Освіта	3,9%	7,6%
Охорона здоров'я та соціальна робота	8,5%	11,2%
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,8%	6,0%

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

Щодо професійної структури зайнятості, то представництво мігрантів та громадян країн, що не входять до ЄС є більшим у ряді професійних груп, які не потребують спеціальної підготовки й визнання раніше отриманої освіти в іншій країні, високої кваліфікації та значного досвіду (табл. 1.7).

Також варто звернути увагу на те, що з моменту військової агресії Росії проти України в лютому 2022 року Європа прийняла найбільшу з часів Другої світової війни кількість людей, які їдуть від війни. Наявність на ринку праці ЄС вакансій в певних сферах діяльності, де можуть знайти роботу українці після безпекового фактору виступає одним з провідних мотиваційних факторів трудової міграції для громадян України. Крім того, рівень заробітної плати, що пропонується в країнах ЄС, значно відрізняється від їх рівня в Україні й

становить, зокрема, у Польші - 1 472–2 046 €, в Чехії - 1 490–1 890 €, в Естонії - 1 557–2 062 €, в Німеччині - 3 231–5 186 €, на Кіпрі - 2 024–2 398 €.

Таблиця 1.7

Професійні групи на ринку праці ЄС із значним представництвом мігрантів (громадян країн, що не входять до ЄС)

Професійна група	Зайнятість громадян країн, що не входять до ЄС	Зайнятість громадян ЄС
Прибиральники та помічники	11,4%	2,9%
Працівники сфери послуг	7,3%	4,1%
Працівники особистого догляду	5,5%	3,0%
Будівельники, крім електриків	6,1%	3,7%
Працівники гірничодобувної промисловості, будівництва, виробництва та транспорту	6,0%	2,5%
Помічники з приготування їжі	2,6%	0,6%
Працівники сільського, лісового та рибного господарства	2,4%	0,7%

Джерело: *сформовано автором на основі [32]*

Узагальнення результатів, наведених у таблицях 1.6, 1.7, дає підстави для переходу від опису окремих мотивів, чинників та проявів трудової міграції до їхнього загального економічного тлумачення (рис. 1.13).

Оскільки міграційна поведінка населення не зводиться до дії одного домінантного чинника, а виникає як результат складної взаємодії економічних, соціальних, інституційних і поведінкових передумов, її доцільно інтерпретувати у форматі багаторівневої моделі, що охоплює базові детермінанти, проміжні фактори впливу, типи міграційної поведінки, пов’язані з ними ризики та можливі інструменти державного регулювання.

Запропонована модель показує, що міграційний мотив - це не однозначне рішення, зумовлене виключно прагненням отримати вищий дохід. Насправді на неї впливає низка факторів: економічних, соціальних, безпекових, політичних та інституційних. Не менш важливими є такі посередницькі (відносно опосередковані фактори) як рівень довіри до держави, соціальні

зв’язки, ресурси домогосподарств та індивідуальні очікування від міграційної мобільності.

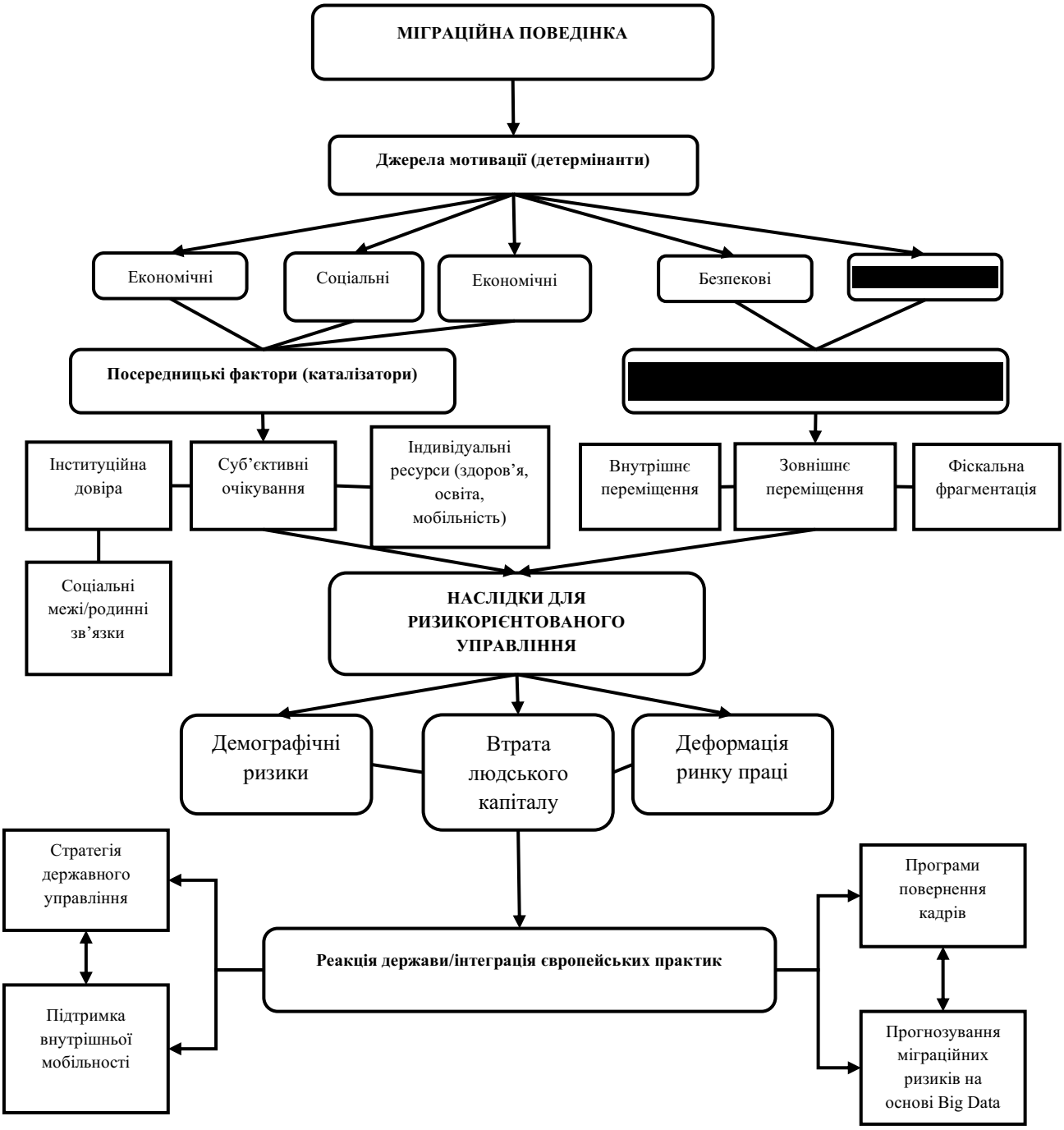


Рис. 1.15 Багаторівнева модель аналізу міграційної поведінки

Джерело: *авторська розробка [130, с .326]*

Отже, поєднання наведених на рис. 1.15 факторів та обставин визначає схильність людини до міграційної мобільності та конкретні типи її міграційної поведінки, зокрема еміграцію або внутрішнє переміщення. На макрорівні такі

процеси проявляються у вигляді зменшення людського капіталу, дисбалансу ринку праці, зростанні демографічних ризиків та фрагментації фінансового сектору.

У цьому контексті міграційна поведінка набуває рис багатовимірного економічного ризику, оскільки її наслідки значно виходять за межі індивідуальних рішень окремого суб'єкта. Її вплив однозначно відчувається на рівні ринку праці, державних фінансів, демографічної структури та загальної стабільності національної економіки. Відповідно, можемо виокремити найважливіші канали, через які міграційна поведінка впливає на економіку країни, визначивши характер пов'язаних з цим наслідків та окреслити можливі шляхи реагування держави за для зменшення його негативного впливу.

Передусім, міграційна поведінка призводить до скорочення пропозиції робочої сили, що безпосередньо впливає на функціонування ринку праці, рівень зайнятості та процес найму персоналу в компаніях. На даному етапі це проявляється у вигляді дефіциту робочої сили в деяких секторах економіки та регіонах, а в довгостроковій перспективі призводить до структурного дефіциту робочої сили та уповільнює темпи економічного відновлення. У цьому випадку заходи уряду повинні бути спрямовані на створення робочих місць, підвищення якості зайнятості та реалізацію програм, що заохочують повернення населення.

Не менш вагомим наслідком є вибуття людського капіталу, що впливає на продуктивність праці, інноваційну спроможність та економічну конкурентоспроможність. Актуальними проявами цього процесу є так званий «витік мізків», а також міграція молоді та кваліфікованих кадрів. Це означитиме в майбутньому, що модернізаційні можливості технологічних інновацій і, відповідно, економіки держави будуть поступово знижуватись. За цих обставин особливе значення мають державні програми підтримки молоді, науковців та експертів, а також політики повернення та утримання висококваліфікованого персоналу.

Окремим каналом впливу є скорочення доходів державного бюджету, оскільки трудова міграція зменшує податок на доходи фізичних осіб, податок на доходи фізичних осіб, надходження соціального фонду. У цьому контексті державна економічна та міграційна політики мають бути зосереджені на заохоченні офіційної зайнятості, інтеграції внутрішньо переміщених осіб та підтримці роботодавців.

Міграція робочої сили ще більше поглиблює регіональні диспропорції, оскільки її наслідки розподіляються між регіонами нерівномірно. Це найпомітніше на місцевих ринках праці, де посилюється конкуренція за вакансії та зростає навантаження на інфраструктуру. У нинішній ситуації для України це може проявлятися у надмірній концентрації внутрішніх мігрантів (внутрішньо переміщених осіб) у деяких регіонах, тоді як в інших виникає відтік населення та дефіцит робочої сили. У довгостроковій перспективі така ситуація ускладнює вирівнювання регіонального розвитку та гальмує просторову ревіталізацію економіки. Тому, однією зі складових державної політики має бути політика щодо зайнятості та мобільності окремих соціальних груп населення.

Серед інших суттєвих наслідків міграції – скорочення внутрішнього виробництва, що простежується у динаміці ВВП, інвестиційної активності та споживчого попиту. Це створює ризик того, що міграція стає єдиним засобом забезпечення більш менш нормального рівня життя та соціального добробуту. Отже, реакція уряду на такий прояв міграції повинна включати політику стабілізації економіки, заохочення інвестицій та підтримки післявоєнної відбудови.

Отже, трудова міграція провокує соціальні та демографічні витрати, що впливають на кількість населення, його структуру (вікову, демографічну, професійно-кваліфікаційну тощо), склад робочої сили, стабільність сімей та людський капітал країни в цілому. У цьому контексті державна політика має ґрунтуватися на довгостроковій міграційній та сімейній політиці, а також на програмах пенсійного забезпечення та соціальної допомоги.

На рисунку 1.16 наочно простежується суперечливий характер трудової міграції.

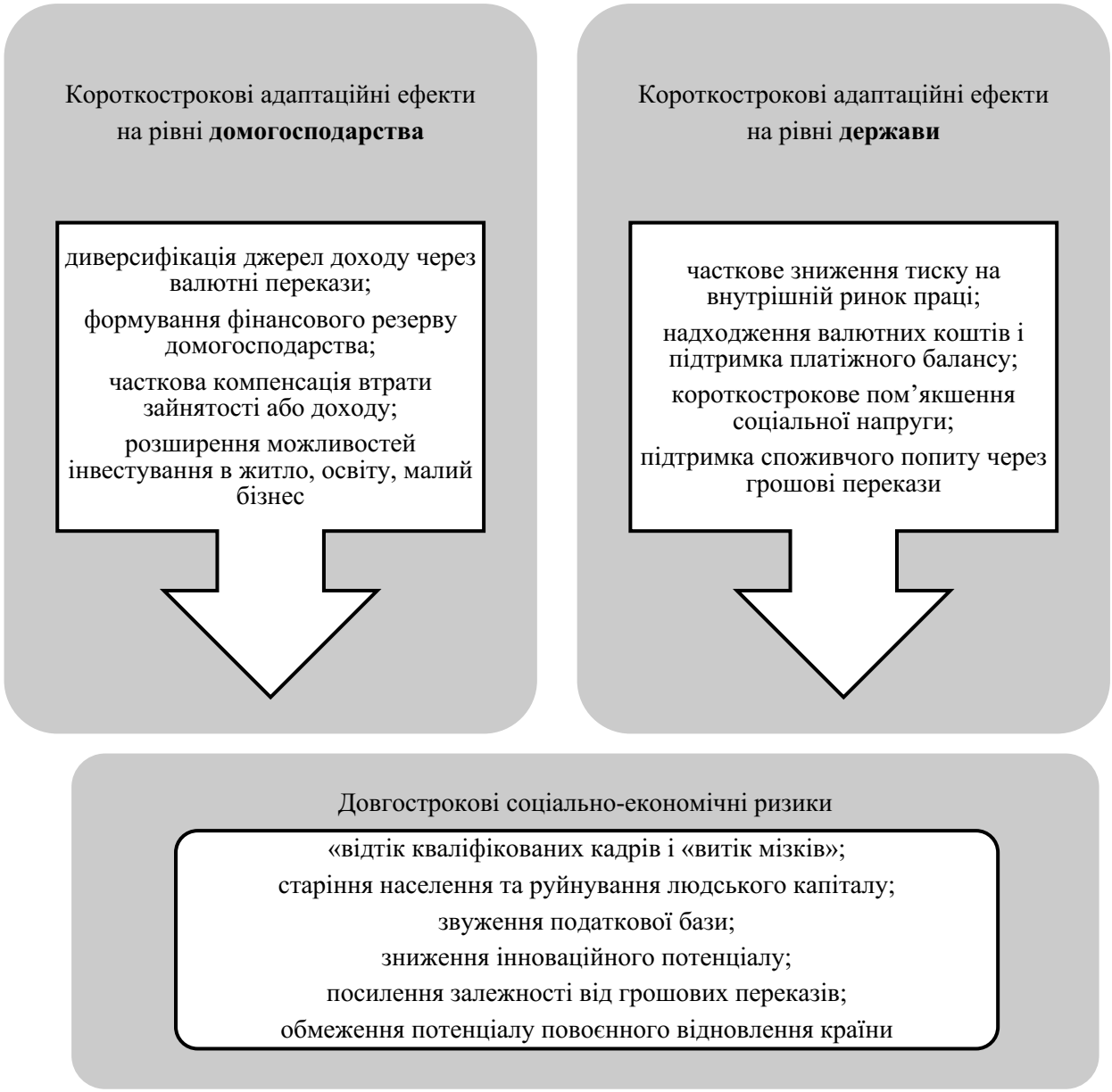


Рис. 1.16 Трудова міграція як інструмент короткострокової мінімізації ризиків та джерело довгострокових економічних загроз

Джерело: *авторська розробка*

У короткостроковій перспективі це може відігравати адаптивну роль для сімей і, певною мірою, для держави, оскільки забезпечує приплив грошових переказів, підтримує поточне споживання, зменшує ризик бідності та, певною мірою, послаблює тиск на місцевий ринок праці. Однак у довгостроковій перспективі переважають інші наслідки: відтік людського капіталу,

погіршення демографічних показників, скорочення податкової бази, дисбаланси на ринку праці та зниження інноваційного потенціалу, а також спроможності економіки до повоєнного відновлення (в умовах українських реалій). Отже, міграцію та мотиваційну поведінку не можна оцінювати виключно на основі її короткострокових компенсаційних ефектів. Її економічне значення слід визначати з урахуванням асиметрії її наслідків у часі: фактор, що сприяє виживанню або стабілізації на рівні домогосподарств, може стати джерелом довгострокових структурних втрат на макрорівні.

Саме з цієї причини головним завданням державної міграційної політики є не лише реагування на факт переміщення населення, а й вплив на мотиваційні чинники міграційної поведінки, що вимагає створення відповідного механізму мотиваційного регулювання.

Таким чином, зазначимо, що в контексті України трудову міграцію слід розглядати не лише як індивідуальний вибір працездатної людини або її реакцію на несприятливу безпекову чи (або) економічну ситуацію, а як складний соціально-економічний процес із мультиплікативним наслідковим ефектом, значним потенційним ризиком для держави та її повоєнного відновлення. Визначення мотивів трудової міграції не тільки розкриває причини переміщення населення, а й дозволяє виявити канали, через які міграція впливає на трудовий потенціал країни, її людський капітал, фінансову стабільність, демографічну структуру та перспективи економічного відновлення. Саме тому аналіз мотиваційного аспекту міграції слугує важливою теоретичною та методологічною основою для подальших досліджень її наслідків.

Висновки до розділу 1

1. За результатами вивчення та систематизації теоретичних підходів щодо тлумачення поняття «трудова міграція» (підхід «push-pull», неокласичний підхід, підхід «нової економіки міграції», концепція сегментованого ринку праці, підходи, засновані на соціальних мережах, інституційні та демографічні підходи) визначено, що в сучасному контексті жодна окрема теорія не охоплює повністю всю складність міграційних процесів, отже найбільш теоретично релевантним та практично необхідним для розробки ефективних механізмів управління міграційними процесами слід визнати інтегорований (інтердисциплінарний) підхід, що створює основу для формування комплексної аналітичної рамки, яка враховує не лише структури і ресурси на глобальному ринку, а й значення, дискурси та динаміку змін у глобальному соціальному ландшафті.

2. Обґрунтовано, що в умовах глобалізації трудова міграція зазнала значних змін і дедалі частіше набуває багатоетапного, циклічного або повторюваного характеру. Встановлено, що цифровізація, поширення платформ працевлаштування та розвиток gig-економіки змінюють не лише форми організації праці, а й логіку міграційних рішень. Доступ до інформації про вакансії, умови праці, правовий статус та можливості дистанційної роботи зменшує деякі бар’єри для мобільності та водночас посилює роль інформаційних мереж у формуванні міграційних потоків. Це означає, що сучасна трудова міграція дедалі більше виходить за межі традиційної моделі постійного фізичного переселення, охоплюючи нові форми транснаціональної економічної присутності.

3. Запропоновано поняття «трудова міграція» визначати як динамічний соціально-економічний процес територіального переміщення населення з метою реалізації права на гідну працю, зумовлений взаємодією внутрішніх мотивів особистості (прагнення до безпечного життя, вищих доходів, професійної самореалізації, соціальної захищеності й особистісного розвитку)

та зовнішніх чинників середовища (диспропорцій ринків праці, відмінностей в оплаті праці, рівні економічного розвитку, умовах зайнятості й безпеки), що породжує мультиплікативний ефект взаємопов'язаних наслідків (демографічних, економічних, соціальних та інституційних) і, за певних умов, формує системні ризики для держави.

4. З метою комплексного дослідження трудової міграції розроблено карту суміжних понять, що поєднує такі категорії «міграційні процеси», «міграційна мобільність», «міграційна політика», «міграційні мотиви та чинники», «наслідки трудової міграції» та дозволяє перейти від аналітичного опису причин трудової міграції до аналізу механізмів її регулювання, впливу на людський капітал і ризиків для держави з подальшим обгрунтуванням складників механізму подолання негативних наслідків трудової міграції.

5. На основі вивчення детермінант трудової міграції уточнено зв'язок між трудовою міграцією та якістю робочої сили завдяки її селективній функції. Доведено, що міграційні процеси зазвичай не впливають на населення однаково: групи населення, які є економічно активними, освіченими, професійно підготовленими та здатними до адаптації, демонструють вищу мобільність. Як наслідок, регіони-реципієнти отримують додаткові людські ресурси, тоді як регіони-донори втрачають частину свого трудового потенціалу, що може виявлятися у вигляді старіння населення, погіршення структури робочої сили, зниження інноваційного потенціалу та посилення дисбалансів на місцевих ринках праці.

6. Класичні функції трудової міграції (прискорювальна, розподільча та селективна) доповнено трьома новими: компенсаційно-ресурсна (полягає у забезпеченні компенсації дефіциту доходів, зайнятості та професійних можливостей через доступ до інших ринків праці); трансформаційно-мотиваційна (розкривається через зміну пріоритетів, професійних орієнтирів і трудових стратегій населення під впливом міграційного досвіду, нових умов зайнятості та порівняння можливостей у різних країнах (регіонах)); ризикогенна (пов'язана із формуванням або посиленням ризиків для держави

внаслідок масштабів, тривалості та структури міграції (втрати кваліфікованих кадрів, скорочення трудового потенціалу, поглиблення регіональних диспропорцій, дисбаланс ринків праці, ускладнення відтворення людського капіталу та ін).

7. Мотиваційні мотиви населення запропоновано класифікувати за сімома ознаками: характером спонукання, спрямованістю міграційного рішення, терміном впливу, рівнем формування, змістом, взаємозумовленістю, джерелом формування міграційної мотивації. Практична значущість розробленої класифікації мотивів трудової міграції полягає в можливості диференціювати інструменти державного регулювання міграційної мобільності залежно від причин, що зумовлюють міграційні рішення населення.

8. За результатами виявлення міграційних мотивів населення в контексті мінімізації економічних ризиків розроблено багаторівневу модель аналізу міграційної поведінки, що містить детермінанти мотивації, типи міграційної поведінки, її наслідки для ризикоорієнтованого управління та формат реакції держави на попередження (подолання) цих ризиків, зокрема, з урахуванням європейських практик. Розробка та запровадження такої моделі на державному рівні сприятиме подоланню негативних економічних наслідків трудової міграції, що підсилить потенціал країни до післявоєнного відновлення.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1 Аналіз змін державної політики та законодавства України щодо регулювання процесів трудової міграції в період воєнного стану

Проведений у розділі 1 дисертації теоретичний аналіз сутності поняття «трудова міграція» та системи наслідків щодо її впливу на економіку країни доводить, що вона є важливою соціально-економічною категорією, що потребує виваженого законодавчого регулювання.

Основними національними та міжнародними нормативно-правовими актами, які здійснюють регулювання у сфері праці та права трудових мігрантів в Україні та світі, відносяться: Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України № 5067-VI «Про зайнятість населення», Закон України № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію», Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей держав-учасниць Співдружності Незалежних Держав, Рекомендація для трудящих-мігрантів та Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів [34] (табл. 2.1).

В умовах великомасштабної війни в Україні з 2022 р. державний контроль над міграційними процесами набуває цілком нового значення. Це пов’язано з різким зростанням масштабів національних та внутрішніх переміщень населення, що порушує процес відновлення раніше сформованих соціально-економічних зв’язків та людського капіталу. У цьому контексті міграційна політика є основним інструментом управління міграційними потоками, однак характер місцевих викликів та стрімкі зміни, що відбуваються на міжнародному ринку праці, ускладнюють завдання уряду країни щодо регулювання міграційної мобільності.

Таблиця 2.1

Нормативно – правові акти з питань регулювання трудової міграції в Україні

Рік	Нормативно-правовий акт	Сфера регулювання
1	2	3
2001	Закон України від 07.06.2001 № 2491-III «Про імміграцію»	Регулювання іммиграційних процедур, включаючи видачу дозволів на імміграцію та визначення статусу іммігрантів
2002	Постанова КМУ від 26.12.2002 № 1983 «Про затвердження Порядку формування квоти імміграції, Порядку провадження за заявами про надання дозволу на імміграцію і поданнями про його скасування та виконання прийнятих рішень»	Регулювання процедур імміграції та надання дозволів на імміграцію
2011	Закон України від 22.09.2011 № 3773-VI «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства»	Визначення правового статусу іноземців та осіб без громадянства в Україні
2012	Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI «Про зайнятість населення»	Регулювання сфери зайнятості населення, включаючи трудову міграцію
2012	Закон України від 06.09.2012 № 5203-VI «Про адміністративні послуги»	Надання адміністративних послуг у сфері трудової міграції, зокрема отримання дозволів на працевлаштування
2015	Закон України від 05.11.2015 № 761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію»	Регулювання зовнішньої трудової міграції, включаючи працевлаштування за кордоном та в Україні
2017	Розпорядження КМУ від 12.07.2017 № 482 «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року»	Визначення стратегії державної міграційної політики
2017	Розпорядження КМУ від 12.04.2017 № 257 «Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей»	Забезпечення реінтеграції трудових мігрантів та членів їх сімей у суспільство
2019	Наказ Мінсоцполітики від 03.06.2019 № 851 «Про затвердження форми звітності № 1-ПА “Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб’єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні” та Порядку її подання», зареєстрований у Мін’юсті України 02.07.2019 за № 717/33688	Забезпечення звітності у сфері працевлаштування
2020	Постанова КМУ від 20.05.2020 № 383 «Критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових заходів державного нагляду (контролю) … Державною службою з питань праці»	Визначення критеріїв ризику та проведення державного контролю у сфері трудової міграції
2020	Наказ Мінекономіки України від 27.10.2020 № 2161 «Про затвердження форм документів, що складаються при здійсненні заходів державного нагляду та контролю	Визначення форм документів для здійснення державного контролю у сфері трудової міграції

Продовження табл. 2.1

1	2	3
	Державною службою України з питань праці», зареєстрований у Мін'юсті України 23.12.2020 за № 1280/35563	
2023	Закон України від 20.03.2023 № 2982-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном»	Захист прав та боротьба з шахрайством у сфері трудової міграції
2023	Постанова КМУ від 20.10.2023 № 1100 «Деякі питання подання звітності про здійснення діяльності з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном»	Регулювання процедур подання звітності у сфері трудової міграції
2023	Постанова КМУ від 27.10.2023 № 1118 «Деякі питання провадження господарської діяльності у сфері посередництва у працевлаштуванні за кордоном»	Регулювання господарської діяльності у сфері трудової міграції
2023	Наказ Мінекономіки України від 22.09.2023 № 14186 «Про внесення змін до наказу Мінсоцполітики України від 03.06.2019 № 851», зареєстрований у Мін'юсті України 10.10.2023 за № 1769/35083	Забезпечення звітності у сфері працевлаштування
2024	Наказ Мінекономіки України від 15.01.2024 № 1237 «Про внесення змін до наказу Мінекономіки України від 22.09.2023 № 14186», зареєстрований у Мін'юсті України 18.01.2024 за № 123/45678	Забезпечення звітності у сфері працевлаштування

Джерело: *сформовано автором на основі [35]*

Також важливо розуміти, що в умовах воєнного стану необхідність у правових інструментах та заходах контролю визначається не їхньою кількістю, а якістю координації між різними рівнями управління та здатністю уряду застосовувати правові норми як ефективний засіб управління. Війна в Україні змінила характер мобільності населення: вимушене переміщення, інтенсивність зовнішньої трудової міграції та структурні зміни у попиті на внутрішню робочу силу зробили міграційний контроль ключовим компонентом політики економічної стабільності. У цьому контексті регулюючий характер нормативно-правової бази (права мігрантів, їх умови праці, соціальне забезпечення), набуває нового призначення – стабілізації ринку праці, збереження та підтримки людського капіталу країни.

Отже, в умовах воєнного стану ефективність державної міграційної політики залежить не лише від наявності правових інструментів, а й від стабільності інституційної структури, в рамках якої ці інструменти реалізуються. За таких обставин особливе значення має не стільки зміст нормативно-правових актів, скільки інституційна спроможність держави забезпечити їхнє послідовне виконання, координацію між різними рівнями влади та належну адміністративну спадкоємність. У цьому контексті доцільно відстежувати, як розвивається система державних органів, що регулюють міграційні процеси в Україні, як ця інституційна динаміка впливає на послідовність державної міграційної політики, а також еволюцію їхніх функцій, ліній підзвітності та управлінських пріоритетів (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Інституційна еволюція органів державного регулювання міграційних процесів в Україні

Період	Органи державної влади, повноважні здійснювати регулювання міграції	Фокус державної політики
1990–2000 рр.	Комітет у справах національностей при КМУ; Міністерства / комітети у справах національностей та міграції	Міжнаціональні відносини, національні меншини, депортовані народи, початкове регулювання міграції
2000–2010 рр.	Державний департамент у справах національностей та міграції Мін'юсту; Державний комітет України у справах національностей та міграції; Державний комітет у справах національностей та релігії; Департамент міграційної служби МВС; Державна міграційна служба України	Інституційна трансформація, поєднання міграції з питаннями біженців, громадянства та адміністративного контролю
2010 р.	МВС України; Державний комітет у справах національностей та релігій	Розмежування повноважень у сферах імміграції, громадянства, реєстрації осіб та міграції
з 2010 р. – дотепер	Державна міграційна служба України	Спеціалізоване регулювання громадянства, імміграції, еміграції, протидії незаконній міграції та реєстрації мігрантів

Джерело: *узагальнено автором на основі [36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 47; 48].*

Наведена у табл. 2.2 інформація показує, що інституційне забезпечення міграційної політики в Україні тривалий час залишалося нестабільним. Часті зміни органів, їх підпорядкування та функціональних пріоритетів ускладнювали формування послідовної стратегії державного регулювання міграційних процесів. В умовах воєнного стану це набуває особливого значення, оскільки ефективність міграційної політики залежить не лише від нормативної бази, а й від інституційної спроможності держави забезпечувати узгоджене та безперервне управління міграційними викликами.

Як відомо, однією з причин зростання трудової міграції серед громадян України є прискорення процесу європейської інтеграції після 2014 року. Загалом ці зміни усунули правові та адміністративні бар'єри для міграції, а також сприяли розширенню пунктів перетину кордону та свободи пошуку роботи, особливо після підписання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом у 2014 році [49].

У зв'язку зі збільшенням міграційних потоків держава не лише забезпечує громадянам правовий захист за кордоном, а й розробляє цільові заходи для сприяння їхній реінтеграції після того, як вони попрацювали та набули досвіду за кордоном. Ключовим кроком у цьому напрямку стала Постанова Уряду № 257 від 2017 року «Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей» [49]. У документі визначено низку цільових заходів, спрямованих на створення умов для соціальної реінтеграції трудових мігрантів та їхніх сімей, підтримку зайнятості та забезпечення рівноправної інтеграції й включення до місцевого ринку праці.

Водночас, практичне значення цих документів полягає в тому, що вони аналізуються як основа для визначення впливу державної політики на трудовий потенціал країни. У мирний час заходи з реінтеграції населення розглядаються насамперед як засіб підвищення рівня зайнятості та забезпечення ефективного використання людського капіталу. Однак, у воєнний час їхня роль розширюється: з одного боку, існує потреба у впровадженні

заходів з відновлення для повторного працевлаштування населення та відновлення економіки; з іншого - регіональні дисбаланси у попиті та пропозиції на робочу силу посилюються внаслідок внутрішньої міграції та релокації підприємств.

У межах урядового планування в Україні реінтеграційні документи закладають рамку для підтримки осіб, які повертаються після роботи за кордоном, і водночас окреслюють ширші завдання міграційної політики. Зокрема, серед практично важливих напрямів, які фігурують у таких планах, доцільно виділити:

сприяння працевлаштуванню повернених громадян та членів їхніх сімей;

розвиток механізмів правового й соціального захисту українських працівників за кордоном;

посилення доступу до базових соціальних послуг у період адаптації після повернення.

Зокрема, наголошується на необхідності створення умов, за яких процес міграції міг би слугувати не лише каналом відтоку населення, а й джерелом розвитку, насамперед, завдяки залученню осіб, які володіють необхідними навичками, інвестиційним потенціалом або мають наукові та культурні зв’язки.

Подальший етап нормативного регулювання міграційних процесів в Україні був пов’язаний із переходом від окремих заходів до більш структурованого підходу, що зафіксовано у Стратегії державної міграційної політики на період до 2025 року [50]. Цей документ формує комплексну рамку управління міграційними процесами і містить низку принципових акцентів, релевантних для аналізу трудової міграції:

узгодження міграційної політики з потребами соціально-економічного розвитку;

підтримка реінтеграції та збереження зв’язку з громадянами за кордоном;

удосконалення інституційної координації між органами влади;

посилення інформаційно-статистичного забезпечення як умови керованості міграційних процесів.

Цінність цієї Стратегії, на нашу думку, полягає в тому, що вона дозволяє розглядати трудову міграцію не як окреме соціальне явище, а як сферу економічної політики країни, що потребує заходів правового захисту, економічних стимулів та адміністративного потенціалу для її реалізації.

Водночас саме впровадження воєнного стану стало практичним випробуванням ефективності заявленої Стратегії: різке збільшення масштабів переміщення населення підкреслило необхідність розробки практичних механізмів (реєстрація, підтримка, працевлаштування, захист за кордоном), тим самим висвітливши проблемні аспекти, зокрема, щодо впровадження, координації та адекватності інструментів повернення та реінтеграції. Це, у свою чергу, вимагає подальшого розгляду конкретних змін у законодавстві та інституційних рішень, які були прийняті або оновлені вже під час дії воєнного стану в Україні і безпосередньо впливають на мобільність робочої сили.

Ключові пріоритети, визначені у Стратегії державної міграційної політики, створюють основу для надання підтримки мігрантам не лише у місці виїзду, а й протягом усього міграційного циклу — від прийняття обґрунтованого рішення про пошук роботи за кордоном до повернення та реінтеграції на вітчизняний ринок праці. Стратегічний підхід чітко наголошує на реінтеграції громадян, які повертаються, підтримці зв’язків з українською діаспорою та створенні умов для репатріації. Водночас документ розширює сферу застосування політики, включаючи такі цілі, як залучення висококваліфікованих іноземних фахівців, вдосконалення процедур реєстрації мігрантів та розвиток інформаційно-статистичного забезпечення як необхідної передумови для керованого процесу міграції [51].

З точки зору цілей дослідження ключове значення має компонент статистичної підтримки: вітчизняна практика показує, що без надійної системи збору даних та їх порівнянних міграційна політика ризикує залишитися

здебільшого декларативною, а будь-яка оцінка її ефективності зазнати методологічних недоліків. У цьому сенсі Стратегія має важливе значення не лише як програмний документ, а й як «орієнтир» для оцінки того, наскільки національні інструменти відповідають реальним масштабам мобільності населення та викликам ринку праці.

Практична імплементація завдань державної міграційної політики підтримується низкою нормативних документів, окремі з яких вже були згадані вище (табл. 2.1). Функціонал цих документів у процесі регулювання міграції виокремимо у табл. 2.3.

Нормативно-правова база міграційної політики в Україні, окрім стратегічних документів, включає підзаконні акти, прийняті Кабінетом Міністрів України, та спеціальні закони, що забезпечують реалізацію міграційних процедур (перетин кордону, процедури в'їзду та виїзду, координаційні органи, взаємодія між відомствами, а також механізми співпраці з міжнародними партнерами з питань повернення/реадмісії). У контексті воєнного стану значення цих інструментів зростає, оскільки саме вони визначають швидкість та якість реагування держави: від процедурних рішень щодо переміщення населення до забезпечення прав та безпеки працівників за кордоном.

Аналіз регуляторного поля (табл. 2.3) свідчить, що у 2001–2015 рр. в Україні переважали акти, що формували базові правові рамки міграції та трудової мобільності: визначення режимів (імміграція, статус іноземців), врегулювання інструментів ринку праці та процедур надання адміністративних послуг, а також формування профільних гарантій у сфері зовнішньої трудової міграції. На цьому етапі законодавство виконувало насамперед функцію правового визначення правил і гарантій, тобто формувало основу регулювання, необхідний для забезпечення легітимності та передбачуваності міграційних процесів.

Таблиця 2.3

Функціональна роль нормативно-правової бази в державній міграційній політиці України

Рік	Нормативно-правовий акт	Тип документа	Ключова функція в регулюванні	Роль в процесі регулювання
2001	Закон №2491-III «Про імміграцію»	Закон	Режим допуску/статусу	Визначає базові правила імміграції, статус іммігранта, підстави/процедури дозволів
2002	Постанова №1983 (квота імміграції, процедури)	Постанова КМУ	Процедуризація реалізації закону	Уніфікує порядок формування квот і розгляду заяв, забезпечує адміністративну здійсненність
2011	Закон №3773-VI (статус іноземців та ОСБГ)	Закон	Правовий режим перебування	Закріплює права/обов'язки іноземців, підстави в'їзду/перебування, процедури/гарантії
2012	Закон №5067-VI «Про зайнятість населення»	Закон	Регулювання ринку праці та зовнішнього працевлаштування	Визначає правила зайнятості та пов'язані інструменти, задає рамки для посередництва/працевлаштування
2015	Закон №761-VIII «Про зовнішню трудову міграцію»	Закон	Профільні гарантії + реінтеграція	Визначає права/гарантії трудових мігрантів, напрями політики, інструменти реінтеграції
2017	Розпорядження №257-р (план реінтеграції)	Розпорядження КМУ	Політика повернення/реінтеграції	Задає пакет заходів для працевлаштування/адаптації тих, хто повернувся, і їхніх сімей
2017	Розпорядження №482-р (Стратегія до 2025)	Розпорядження КМУ	Стратегічна координація	Встановлює цілі та пріоритети: реінтеграція, діаспора, дані/облік, координація інституцій
2019	Наказ №851 (форма 1-ПА та порядок подання)	Наказ ЦОВВ (Мінсоцполітики)	Облік/звітність	Вводить стандартизовану звітність посередників, створює базу для моніторингу ринку послуг
2020	Наказ №2161 (форми документів для контролю)	Наказ ЦОВВ (Мінекономіки)	Стандарти контрольних процедур	Уніфікує документообіг перевірок, підвищує юридичну визначеність державного контролю
2023	Закон №2982-IX (захист прав, протидія шахрайству)	Закон	Захист прав + протидія зловживанням	Посилює регулювання посередництва/практик працевлаштування, знижує ризики шахрайства
2023	Постанова №1100 (подання звітності посередниками)	Постанова КМУ	Прозорість і контроль через дані	Закріплює правила подання звітності, формує основу для системного моніторингу
2023	Постанова №1118 (провадження діяльності у посередництві)	Постанова КМУ	Регулювання ринку посередництва	Визначає правила/умови провадження діяльності, зменшує «неформальну занятість»
2023	Наказ №14186 (зміни до форми звітності)	Наказ ЦОВВ (Мінекономіки)	Оновлення статистичного інструменту	Актуалізує звітні форми/показники, підвищує якість даних
2024	Наказ №1237 (уточнення змін до звітності)	Наказ ЦОВВ (Мінекономіки)	Технічна адаптація звітності	Уточнює порядок/форму звітування, узгоджує процедури з поточними вимогами регулювання

Джерело: *систематизовано автором з використанням матеріалів [59]*

Подальший розвиток подій (2017–2024 рр.) характеризувався посиленням політичного, інституційного та оперативного вимірів регулювання. З одного боку, у стратегічних документах та планах дій наголошувалося на реінтеграції та координації міграційної політики, що відображало перехід до цілісного бачення міграційного циклу. З іншого боку, з 2019 року спостерігається постійне розширення інструментів контролю та моніторингу: запровадження звітності, нагляду на основі ризиків, стандартизації процедур контролю, а також уточнення нормативних актів, що регулюють посередництво у працевлаштуванні за кордоном, та посилення заходів щодо боротьби з шахрайством у 2023–2024 роках. Загалом це свідчить про зміну акценту в регуляторній політиці з переважно нормативних та правових заходів на створення практичних механізмів забезпечення прозорості, підзвітності та захисту прав, що є особливо важливим у контексті воєнного стану та підвищених міграційних ризиків.

Важливо підкреслити, що тенденції до скорочення загальної чисельності населення, працездатного населення та населення працездатного віку, які спостерігалися в Україні у період з 2010 по 2021 рік, розвивалися на тлі поступової зміни міграційних процесів в Україні. З 2022 року ці процеси набули якісно нового масштабу, оскільки міграція стала дедалі більш вимушеною під впливом війни та супроводжується нерівномірним перерозподілом робочої сили навіть в межах регіонів України.

Водночас у національній нормативно-правовій базі досі існує значна методологічна прогалина: відсутнє чітке визначення дефініції «вимушена міграція», а також вичерпний перелік її причин. Така невизначеність не лише ускладнює точну статистичну ідентифікацію відповідних потоків, а й їхнє систематичне врахування під час оцінки соціально-економічного впливу міграції та розробки цільових інструментів державної політики.

Крім того, на нашу думку, особливу увагу слід приділити термінологічному розмежуванню категорій «внутрішньо переміщені особи» та «вимушені мігранти». На практиці ці терміни часто вживаються як синоніми,

проте в нормативно-правових актах вони не завжди супроводжуються достатньо чіткими визначеннями або єдиними критеріями для отримання відповідного статусу. Додатковою складністю є те, що вимушене переміщення не обов'язково означає прямий примус у найсуворішому сенсі, часто це раціональна реакція домогосподарств на зростаючі загрози безпеці та невизначеність.

Основний підхід до визначення поняття «внутрішнє переміщення» викладено в Керівних принципах ООН щодо внутрішнього переміщення, які визначають внутрішньо переміщених осіб як осіб, які були змушені залишити свої домівки внаслідок збройного конфлікту або його наслідків, загального насильства, порушень прав людини, природних або техногенних катастроф, не перетинаючи міжнародно визнаних державних кордонів [52]. Національне законодавство України містить визначення ВПО, яке за змістом є подібним до того, що міститься в Законі України «Про гарантії прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» [53]. Однак для цілей економічного аналізу (зокрема стосовно ринку праці) важливим є не лише правовий статус, а й те, як класифікація переміщених осіб узгоджується з механізмами обліку зайнятості, соціального забезпечення, навчання/підвищення кваліфікації та регіональної політики зайнятості.

У ширшому міжнародному контексті поняття «вимушена міграція» також охоплює біженців та осіб, які шукають притулку, для яких вирішальними факторами є причини переміщення та сам факт перетину державних кордонів. Відповідно до Конвенції ООН 1951 року про статус біженців, біженець - це особа, яка перебуває за межами країни своєї громадянської належності і не може або, через обґрунтований страх переслідування, не бажає користуватися захистом цієї країни [54]. З економічної точки зору, інституціоналізація такого статусу в країні перебування (доступ до легальної зайнятості та соціальних послуг) може посилити ефект «замкнення» зовнішнього проживання, а отже - потенційну довгострокову втрату потенційної робочої сили країною походження.

Отже, чіткість визначень та узгодженість статусів (внутрішньо переміщені особи, тимчасовий захист за кордоном тощо) з національними нормативно-правовими актами є не просто юридичними питаннями, а необхідними умовами для якісного статистичного обліку та формування політики на основі фактичних даних.

У період дії воєнного стану в Україні фактично сформувалася специфічна, адаптована до кризових умов система регулювання трудових відносин, що опосередковано вплинуло на трудову міграцію. По-перше, зміни в трудовому законодавстві встановлюють нові «правила», що регулюють збереження робочих місць, організацію праці, режим робочого часу та захист працівників у виняткових обставинах. По-друге, ці зміни впливають на мотивацію домогосподарств щодо трудової мобільності (внутрішньої чи зовнішньої), оскільки баланс між «трудовим ризиком у країні – стабільністю доходів – наявністю гарантій» стає одним із визначальних чинників міграційної поведінки.

Основним елементом регулювання трудових відносин у воєнний час є Закон України «Про регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану», який встановлює особливі процедури регулювання трудових відносин на час дії особливого правового режиму. Важливо зазначити, що навіть у межах цієї спеціальної нормативної бази все ще можна надавати працівникам розширені договірні гарантії, оскільки «цей закон не забороняє надання розширених прав та гарантій працівникам, наприклад, через добровільні рішення роботодавця або в результаті угод, укладених між роботодавцем та профспілками» [55]. Отже, практичне застосування положень про воєнний час має неоднозначний характер: деякі положення є обов’язковими (мінімальні норми), тоді як інші є дискреційними та залежать від угод та управлінських рішень роботодавця.

Окремим аспектом регулювання трудових відносин у воєнний час є зміна балансу між регуляторними функціями держави та саморегулюванням через інститути соціального діалогу. Зокрема, у висновках Міністерства економіки

України від 23 березня 2022 року наголошується на «розширенні повноважень роботодавців та введенні мораторію на перевірки діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану», тоді як «особлива увага приділяється контролю за дотриманням прав працівників, що покладається на профспілки» [56]. Ця модель зменшує адміністративний тиск на підприємства під час кризи, але водночас підвищує важливість механізмів колективного контролю та ризик нерівномірної практики захисту прав залежно від сектору, регіону та інституційної спроможності сторін у соціальному діалозі.

Аналіз законодавства показує, що більшість його положень носять дискреційний характер: вони сформульовані як варіанти, доступні сторонам трудових відносин, а не як безумовні зобов'язання, про що свідчать такі формулювання, як «має право на…», «може…» та «може бути встановлено…» [9]. На практиці це означає, що застосування певних механізмів, які потенційно можуть обмежувати права працівників (наприклад, щодо умов праці), часто не є автоматичним наслідком дії військового законодавства, а є результатом управлінських рішень роботодавця. Це підсилює роль договірного регулювання, але водночас може призвести до розбіжностей в умовах праці, збільшуючи ризик того, що деяких працівників витісняють з ринку праці в неформальну зайнятість, або посилюючи стимули до зовнішньої міграції через зниження гарантій зайнятості.

Крім того, під час війни було прийнято законодавчі норми, спрямовані на посилення захисту прав працівників та спрощення регулювання трудових відносин у секторі малих і середніх підприємств, а також на зменшення адміністративного навантаження [57; 58]. Помітною тенденцією є розширення договірної основи трудових відносин та підвищення гнучкості праці, зокрема через запровадження нестандартних форм праці та договорів з гнучким графіком роботи [59]. З одного боку, така гнучкість може сприяти збереженню зайнятості в умовах коливань попиту та перерозподілу ресурсів; з іншого боку, вона потенційно збільшує невизначеність щодо доходів та гарантій зайнятості,

що є важливим фактором мотивації до міграції для частини населення працездатного віку.

Водночас у експертних та аналітичних оглядах наголошується, що нормативно-правова база, яка регулює трудову міграцію, вже тривалий час має загальний характер і не завжди забезпечує ефективні інструменти для реалізації заявлених гарантій. Зокрема, у дослідженні Т. Гнатюка підкреслюється, що після сертифікації практик працевлаштування за кордоном держава «не вжила необхідних подальших заходів для забезпечення захисту українських трудових мігрантів» [60]. Аналогічно, правові огляди вказують на декларативний характер деяких положень та відсутність прямо застосовних норм у регулюванні трудових міграційних відносин [61]. Аналітичні публікації Національного інституту стратегічних досліджень вказують на те, що окремий комплекс проблем виникає через те, що під час розробки відповідних нормативних документів на етапі консультацій було втрачено низку суттєвих нововведень: зазначається, що «більшість нововведень було вилучено», а кілька версій було підготовлено «у вкрай скороченому вигляді» [62].

З огляду на зміни в трудовому законодавстві, що відбуваються в Україні в умовах воєнного стану та спрямовані на підвищення гнучкості зайнятості, зміну заходів захисту та перерозподіл ризиків між працівниками та роботодавцями, важливо проаналізувати кожен значний документ з точки зору його можливого впливу на рішення домогосподарств щодо переїзду, працевлаштування чи еміграції (табл. 2.4). У цьому контексті особливо важливими стають канали впливу, пов’язані зі змінами у передбачуваності доходів, гарантіях зайнятості, доступі до соціального забезпечення та механізмах захисту трудових прав.

Таблиця 2.4

Законодавчі зміни у сфері праці в умовах воєнного стану в Україні та їхній вплив на трудову мобільність

Нормативний акт / ініціатива	Мета регулювання	Ключові зміни	Очікуваний ефект	Потенційні ризики/обмеження
Закон України 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»	Спеціальний режим трудових відносин під час воєнного стану	Диспозитивність низки норм; можливість розширених гарантій на договірній основі	Адаптація трудових режимів, підтримка функціонування підприємств; гнучкість збереження зайнятості	Нерівномірна практика застосування; ризик звуження гарантій у частині роботодавців; стимулювання міграції через невизначеність
Підходи Мінекономіки (23.03.2022): мораторій перевірок + роль профспілок	Зміна балансу контролю	Моніторинг та передання частини контролю профспілкам	Зменшення адмінтиску на бізнес; швидша адаптація ринку праці	Послаблення державного нагляду; залежність ефективності контролю від спроможності профспілок
Закон № 2253-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників»	Уточнення обов'язків роботодавця, підстави припинення договору	Розширення сфери застосування воєнного трудового закону на всі підприємства; деталізація процедур	Підвищення визначеності правил; юридична структуризація практик	Ризик формального виконання; потреба в інституційній спроможності забезпечення
Закон № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»	Договірний/контрактний режим, зменшення адміністративного навантаження	Добровільність сторін; гнучке включення умов у письмові договори	Підтримка зайнятості в МСП; швидка адаптація підприємств	Ризик асиметрії переговорної сили; потенційне звуження гарантій за слабкого захисту
Норми щодо нефіксованого робочого часу	Нестандартні форми зайнятості	Новий тип договору; оплата за фактичний час/роботу	Гнучкість, збереження робочих місць у кризу	Невизначеність доходу; підвищення нестабільності зайнятості; можливий міграційний
Програма «Доступні кредити 5-7-9%»	Стимулювання бізнесу/робочих місць	Декларована підтримка створення робочих місць і повернення переміщених осіб	Спроба економічного стимулу реінтеграції/працевлаштування	Недосягнення очікуваного ефекту; обмежена результативність
Узагальнені прогалини регулювання статусу мігрантів	Недоліки регулювання трудових мігрантів за кордоном	Проблеми та прогалини; різні вимоги до працевлаштування громадян/іноземців	Визначає зони для вдосконалення політики	Вразливість захисту прав мігрантів; слабші механізми повернення/реінтеграції
Проблема оновлення та виконання НПА міграційної політики	Імплементаційні обмеження	Потреба постійного оновлення; низька ефективність виконання і фінансування	Пояснює розрив реалізації нормативних документів	Недостатній ресурс і координація; фрагментарність впливу

Джерело: *систематизовано автором за матеріалами [59]*

Отже, аналіз законодавчих змін дозволяє виявити не лише норми, спрямовані на підтримку економічної адаптації роботодавців, а й ті, що потенційно створюють додаткові стимули для працівників до підвищення своєї мобільності або пошуку альтернативних стратегій працевлаштування.

Такий підхід створює основу для подальшого аналізу зв'язку між регуляторними рішеннями, фактичною динамікою ринку праці та міграційною поведінкою населення в умовах тривалої невизначеності.

Зведена інформація про законодавчі зміни, наведена в таблиці 2.4, свідчить про те, що регулювання трудових відносин у період воєнного стану в Україні розвивалося у двох взаємопов'язаних напрямках. Перший напрям стосується підвищення гнучкості організації праці та розширення договірних інструментів, що, з одного боку, сприяє функціонуванню підприємств та збереженню робочих місць під час кризи, а з іншого - може збільшити мінливість умов зайнятості та невизначеність доходів для певних груп працівників. Другий напрям передбачає уточнення процедур та гарантій захисту прав працівників; однак ефективність таких норм значною мірою залежить від практики їхнього впровадження, доступності правових механізмів та спроможності інституцій забезпечити їх дотримання.

Відтак, аналіз нормативних змін доцільно доповнити розглядом того, якими саме суб'єктами та через які управлінські ланки ці норми реалізуються на практиці (рис. 2.1). Цей інституційний аспект пояснює, чому аналогічні за змістом регуляторні рішення можуть мати різні наслідки в різних регіонах та секторах, а також те, як забезпечується взаємодія між політикою зайнятості, соціальним захистом, управлінням міграцією, а також зовнішнім аспектом підтримки громадян України за кордоном.

Відповідно можемо сказати, що наразі в країні ключовими каналами впливу є: інституції, які забезпечують функціонування ринку праці та реалізують активну політику зайнятості (зокрема інструменти підбору вакансій, навчання та реінтеграції); інституції, відповідальні за дотримання трудових прав та стандарти умов праці; інституції міграційного

адміністрування, які опосередковано формують рамкові умови мобільності (правові режими, процедури, інформаційна підтримка).

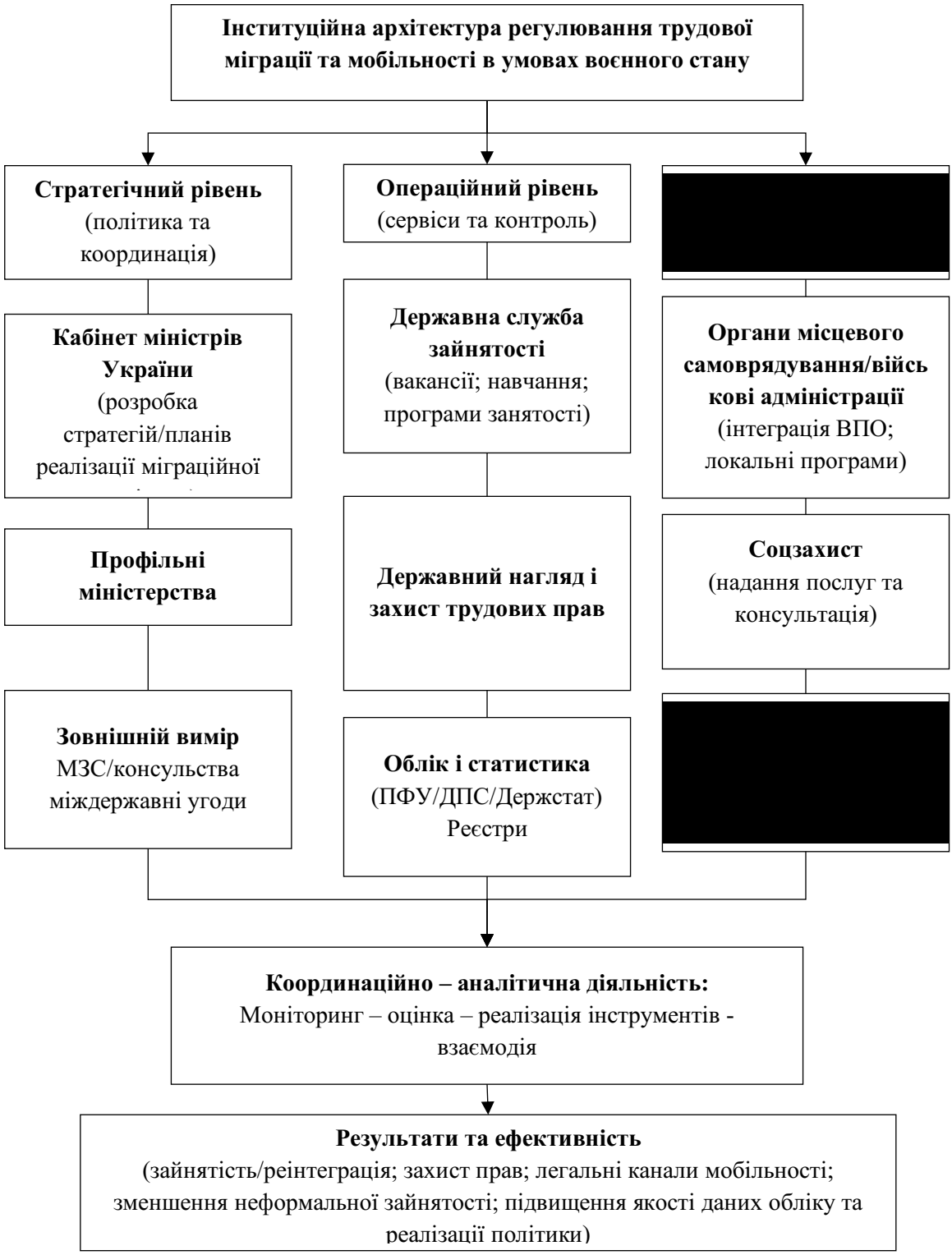


Рис. 2.1 Інституційна архітектура регулювання трудової міграції та мобільності в умовах воєнного стану в Україні

Джерело: *авторська розробка на основі* [59]

Водночас аналіз інституційної архітектури дає змогу не лише констатувати формальне існування багаторівневої системи регулювання, а й, що важливіше, звернути увагу на внутрішні проблеми, які обмежують практичну ефективність державної політики. По-перше, регулювання залишається фрагментарним, а його впровадження різними інституціями, роботодавцями та регіонами є непослідовним, що призводить до нерівномірного застосування одних і тих самих політик. По-друге, інформаційна та реєстраційна інфраструктура з питань міграції залишається слабким місцем: адміністративні дані різних органів відображають лише певні аспекти міграційного процесу, не завжди сумісні між собою та не дають змоги повністю розрізнити тимчасові переміщення, багаторазові перетини кордону та справжній довгостроковий відтік населення. По-третє, значна частина зайнятості українців за кордоном випадає за межі національних податкових, пенсійних та статистичних систем, що ускладнює оцінку фактичних втрат для ринку праці, податкової бази та соціальних фондів. По-четверте, на місцевому рівні реалізації політики спостерігаються значні відмінності у доступі до послуг, можливостях інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та ефективності підтримки зайнятості. Загалом це свідчить про те, що головна проблема полягає не у відсутності певних інституцій чи інструментів, а у браку координації їхніх дій, обмеженій якості даних та нерівномірній реалізації політики. Тому важливо проаналізувати державні регуляторні механізми міграційного процесу як систему, покликану вирішувати виявлені проблеми та забезпечувати вимірювані соціально-економічні результати.

На рис. 2.2 показано механізм державного регулювання міграційного процесу в Україні. Структура цього механізму поділяється на три взаємопов’язані складові (нормативно-правове регулювання, інститути та організації, а також соціально-економічні чинники), що разом становлять основу для комплексного втручання держави в міграційний процес.

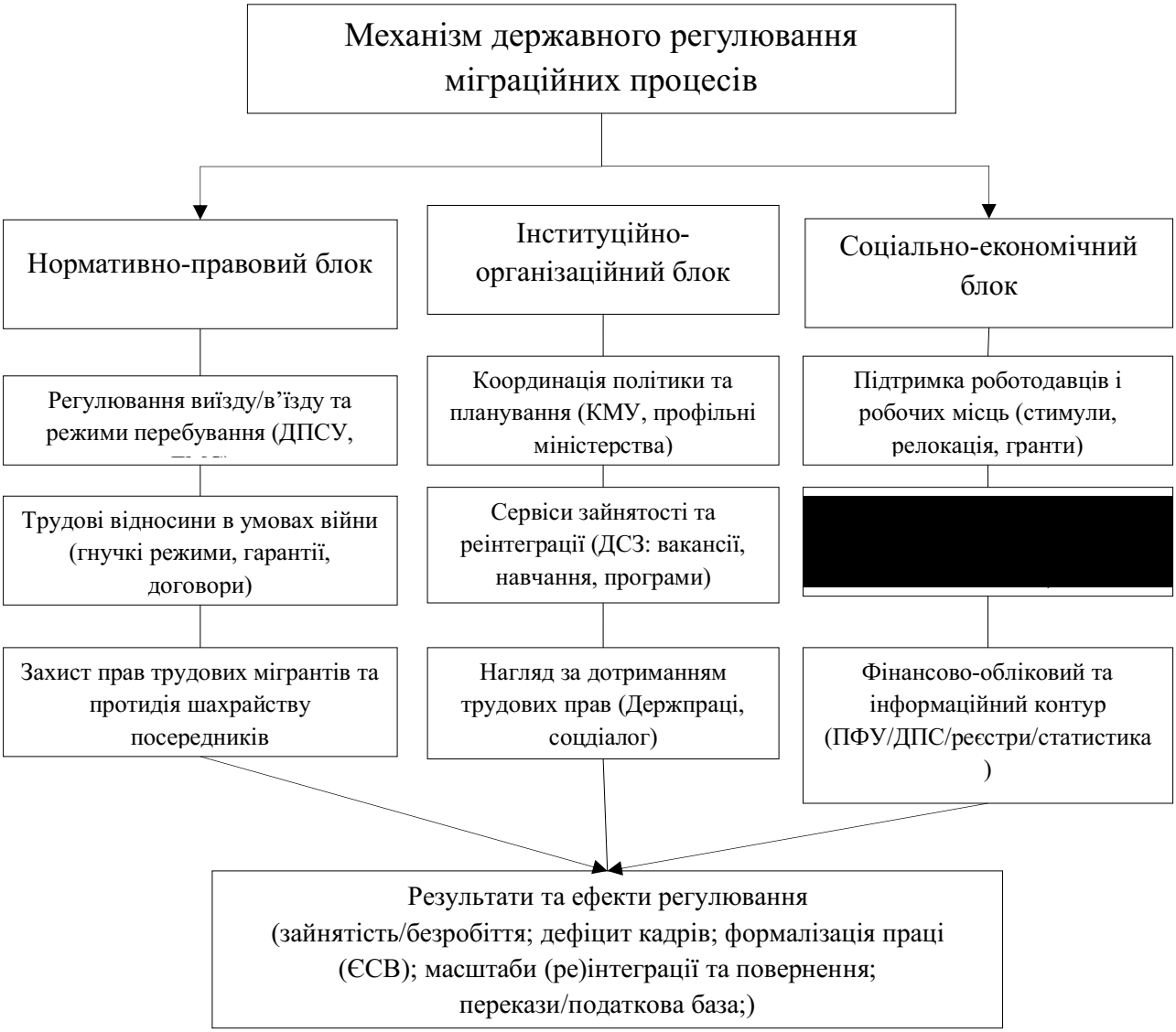


Рис. 2.2. Механізм державного регулювання міграційних процесів в Україні

Джерело: *розроблено автором*

Отже, чинна в Україні законодавча та нормативно-правова база регулювання трудової міграції охоплює регулювання процедур в'їзду, виїзду та проживання, а також регулювання трудових відносин у воєнний час. Водночас окремий блок документів присвячено захисту прав трудових мігрантів та запобіганню шахрайству з боку посередників, що має важливе значення для зменшення ризику нелегального працевлаштування та забезпечення дотримання мігрантами законодавства країни.

Інституційні та організаційні компоненти демонструють, як нормативно-правові акти втілюються в адміністративні дії. Координація та планування

політики (на урядовому та міністерському рівнях) забезпечують узгодженість рішень у сферах зайнятості, соціального захисту, безпеки та міграції. Служби зайнятості та реінтеграції (вакансії, навчання, програми підтримки) утворюють оперативну ланку, через яку уряд впливає на внутрішню мобільність та повернення до зайнятості. Водночас існує система моніторингу дотримання трудових прав, яка забезпечує дотримання мінімальних стандартів та зменшує ризик погіршення якості робочих місць. Саме цей компонент визначає практичну ефективність політики: за умови слабкої координації або недостатнього адміністративного потенціалу навіть високоякісні правові стандарти реалізуються фрагментарно.

Соціально-економічний компонент передбачає інструменти, що дозволяють суттєво впливати на поведінку суб'єктів господарювання. Підтримка роботодавців та зайнятості (стимули, трансферти, гранти) сприяє зменшенню втрат робочих місць та стримує вимушену міграцію, спричинену нестачею доходів. Інтеграція внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та ветеранів на ринок праці (адаптація, житло, мобільність) має системне значення для перерозподілу трудового потенціалу в межах країни та зменшення регіональних дисбалансів.

Фінансовий, бухгалтерський та інформаційний компоненти системи (реєстри, статистика, дані Пенсійного фонду України/Державної податкової служби тощо) забезпечують основу для цільового спрямування державної соціальної та міграційної політик та оцінки їх ефективності; водночас саме тут найчастіше виникають обмеження щодо вимірювання міграційних потоків та фактичної зайнятості, що знижує точність управлінських рішень, зокрема щодо попередження та подолання наслідків трудової міграції.

Водночас чинний механізм державного регулювання міграційних процесів в Україні свідчить про те, що ефективність державного контролю за міграцією в умовах війни визначається не наявністю окремих інструментів, а координацією їхнього використання та інституційною спроможністю охопити

весь цикл: від нормативно-правової бази та служб зайнятості до моніторингу, ведення обліку та оцінки результатів.

Отже, щоб визначити основні виклики та можливості в міграційній політиці, доцільно узагальнити отримані результати за допомогою SWOT-аналізу, який дає змогу структуровано визначити сильні та слабкі сторони нормативно-правової бази в Україні, а також зовнішні можливості та загрози в умовах війни.

Таблиця 2.5

SWOT – аналіз регулювання трудової міграції в умовах воєнного стану

Сильні сторони (S)	**Слабкі сторони (W)**
Наявна базова законодавча рамка у сфері зайнятості та зовнішньої трудової міграції.	Фрагментарність регулювання і неоднорідна практика застосування норм на рівні роботодавців/регіонів.
Сформована інституційна мережа реалізації (сервіси зайнятості, міграційне адміністрування, контроль трудових прав).	Недостатня інтеграція даних між органами (статус переміщення, зайнятість, виплати, перетин кордону) обліку.
Можливість оперативної адаптації трудових відносин у воєнний період (гнучкі режими, процедурні рішення).	Обмежені ресурси для нагляду/контролю та сервісного супроводу, особливо в прифронтових умовах.
Наявність програм підтримки зайнятості та інтеграції переміщених осіб (працевлаштування, навчання/перекваліфікація).	Обмежені ресурси для нагляду/контролю та сервісного супроводу, особливо в прифронтових умовах.
Можливості (O)	**Загрози (T)**
Євроінтеграційні рамки та міжнародна підтримка, гармонізація стандартів, розвиток легальних каналів мобільності та реінтеграції.	Закріплення зовнішнього перебування за кордоном довготривалі втрати трудового потенціалу.
Розвиток політики повернення/реінтеграції через стимули роботодавцям, перекваліфікацію, підтримку підприємництва.	Демографічні втрати та старіння населення звуження пропозиції праці й зростання навантаження на бюджет.
Цифровізація сервісів і інтеграція реєстрів посилення доказової політики та точнішого вимірювання потоків.	Поглиблення регіональних дисбалансів ринку праці.
Залучення потенціалу діаспори й міграційних мереж (інвестиції, трансфер навичок, підтримка повернення).	Фіскальні обмеження у воєнний час та звуження фінансування активної політики зайнятості та програм реінтеграції.

Джерело: *розроблено автором*

Представлена у табл. 2.5 матриця SWOT – аналізу свідчить про те, що регулювання трудової міграції в умовах воєнного стану має в Україні певні

інституційні засади та нормативно-правові рамки. Однак, його ефективність обмежується проблемами, пов’язаними з реалізацією та оцінкою результатів, зокрема фрагментарністю моніторингу міграційних потоків, нерівномірним розподілом регіонального потенціалу та ризиком зниження реальних гарантій зайнятості для певних груп населення. Водночас шлях до європейської інтеграції України, розвиток цифрових реєстрів, підтримка з боку міжнародних партнерів та програми зайнятості/реінтеграції створюють можливості для покращення керованості трудовою мобільністю та скорочення тіньової економіки. Головними загрозами при цьому залишаються тривалість війни, демографічні втрати та осідання трудових мігрантів у країнах перебування, що посилює дефіцит робочої сили та звужує основу для економічного відновлення.

2.2. Аналіз динаміки показників трудової міграції в Україні

Отримані результати дають підстави стверджувати, що значна частина трудової діяльності громадян України за кордоном не повністю відображається у національних статистичних, податкових та пенсійних системах, а в умовах воєнного стану ця проблема ще більше ускладнюється змінами демографічної бази, масштабами вимушених переміщень та необхідністю покладатися на оціночні дані з непрямих джерел. За таких обставин подальший аналіз має ґрунтуватися на систематичному дослідженні динаміки ключових статистичних показників трудової міграції, що дозволяє не лише фіксувати масштаби та структурні характеристики міграційного процесу, а й кількісно оцінювати його вплив на трудовий потенціал України, ринок праці, демографічну ситуацію та економічну стабільність.

Дослідження сучасних процесів трудової міграції в Україні активно розвиваються у працях науковців Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи Національної академії наук України, зокрема Е. Лібанової [63], О. Малиновської, О. Новікової [64], С. Пірожкова, О. Позняка,

І. Прибиткової та інших. Важливим комплексним джерелом для розуміння динаміки міграції в Україні є національний звіт «Українське суспільство: міграційні виміри», в якому окреслено основні чинники та передумови міграційних рухів і детально розглянуто питання, пов'язані з внутрішньою вимушеною міграцією. У своїх дослідженнях О. Малиновська проводить комплексний аналіз сучасних міграційних тенденцій, підкреслюючи багатовимірний характер міграції та взаємодію економічних, демографічних і політичних чинників [68].

З огляду на брак доступних статистичних даних, комплексний аналіз трудової міграції серед українського населення повинен бути спрямований на висвітлення міграційної ситуації та кількісну оцінку її параметрів і структурних змін:

міграційні вектори – зовнішній (виїзний), внутрішній (в'їзний);

зіставлення офіційної статистики та міжнародних оцінок, які дають змогу простежити зміну інтенсивності транскордонної мобільності (перетин кордонів);

масштаб зовнішнього перебування українців (біженці/тимчасовий захист у ЄС) і динаміку внутрішнього переміщення (ВПО).

Такий підхід дозволяє не тільки кількісно оцінити масштаби вимушеної міграції, а й підтвердити подальші висновки щодо ризику «відтоку мізків» та необхідності створення механізмів репатріації та реінтеграції у повоєнний період.

Аналіз міграційних процесів за напрямками дозволяє виявити загальну міграційну активність населення та її коливання. Так, можна сказати, що сьогодні населення України характеризується високим рівнем міграційної мобільності. Загалом можна виділити чотири хвилі міграції (період ранньої міграції, період інтеграції, період осідання та період війни) серед населення України з моменту здобуття нашою країною незалежності (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Характеристика міграційних періодів в Україні

Назва і період міграційного етапу	Основні країни/напрями прибуття	Домінуючий мотив	Переважаючі мігранти	Типова схема міграційного процесу
Ранній міграційний період (1991–2004 рр.)	Росія; країни Центральної та Південної Європи (Польща, Чехія, Італія, Німеччина тощо)	Економічне виживання, пошук роботи, компенсація падіння доходів	Переважно чоловіки працездатного віку; низько- та середньокваліфіковані працівники (будівництво, с/г, виробництво), частково жінки у сфері догляду	Циркулярна/сезонна трудова міграція, часто з неповною легалізацією; формування «міграційних мереж» (родинно-земляцькі канали). Оціночний масштаб: ≈ 3–5 млн осіб (за різними оцінками).
Інтеграційний період (2004–2013 рр.)	Країни ЄС (насамперед Польща, Чехія, Італія, Іспанія, Португалія, Німеччина), частково Росія	Підвищення рівня життя, стабільніші заробітки, накопичення капіталу/інвестиції в житло та освіту	Працездатні особи; зростає частка жінок (догляд, сервіс), а також молоді; паралельно присутні трудові мігранти-студенти	Змішана модель: сезонна/контрактна + довгострокова міграція з поступовою легалізацією; посилення ролі грошових переказів і «маятникових» переміщень. Оціночний масштаб: ≈ 2–3 млн осіб.
Період осідання (2014–2021 рр.)	Країни ЄС; внутрішній напрям (переміщення в межах України)	Комбінація економічних стимулів і безпекових чинників; реакція на втрату роботи/житла через конфлікт	Поєднання ВПО та зовнішніх трудових мігрантів; зростає частка молоді й кваліфікованих кадрів, які шукають стабільності	Змішана схема: внутрішнє вимушене переміщення та зовнішня трудова міграція; підвищення частоти повторних переміщень. Оціночні масштаби: ≈ 1–2 млн осіб зовнішньо; ≈ 1,5 млн ВПО (оцінно/реєстраційно).
Воєнний період (з 24.02.2022 р. – дотепер)	Переважно країни ЄС (Польща, Німеччина, Чехія тощо), також Велика Британія, Канада, США; паралельно масове внутрішнє переміщення	Безпека, збереження життя, евакуація сімей; доступ до тимчасового захисту/соціальної підтримки та праці	Переважно жінки з дітьми, частина осіб старшого віку; також працездатні, що інтегруються у ринки праці країн прийому	Вимушена зовнішня міграція (режими тимчасового захисту) з ризиком довготривалого закріплення; одночасно масштабні повторні хвилі ВПО. Оціночні масштаби: понад 8 млн осіб за кордоном та понад 5 млн внутрішньо переміщених (за оцінками/реєстрами).

Джерело: *систематизовано автором*

Це, у свою чергу, дозволяє чітко охарактеризувати міграцію в Україні за останні два десятиліття як серію з чотирьох хвиль або етапів, причому кожна наступна хвиля ґрунтується на попередній. Водночас змінилися мотиви, профілі мігрантів та економічні наслідки: від міграції, зумовленої переважно економічними чинниками, до поєднання економічних та безпекових чинників, а з 2022 року - до переважання вимушеної міграції [65].

Ранній період міграції (1991–2004 рр.) характеризувався переважанням явища, відомого як «міграція з метою виживання»: перехідна криза, зниження доходів та деіндустріалізація посилили фактори виштовхування, тоді як ринок праці за кордоном виступав фактором притягання; За даними наукових досліджень, протягом усього цього періоду низька заробітна плата стимулювала відтік робочої сили, а середньорічний обсяг трудової міграції міг сягати 2,5–3 млн осіб [66].

Протягом *періоду інтеграції* (2004–2013 рр.) міграція набула більш інституціоналізованого характеру та зосередилася на ЄС: згідно з вибірковими опитуванням, у період з 2005 по 2008 рік близько 1,5 мільйона осіб виїхали на заробітки (при цьому, за оцінками, в будь-який момент часу за кордоном перебувало 1,1 мільйона осіб) [67], тоді як у період з 2010 по 2012 рік кількість трудових мігрантів оцінювалася приблизно в 1,2 мільйона осіб [68]. Це свідчить про перехід від одноразових поїздок до повторюваної/сезонної мобільності та про зростаючу роль мереж і каналів у прийнятті рішень щодо міграції домогосподарств [69].

Період осідання (2014–2021 рр.) характеризувався неоднозначною динамікою міграції: військові та політичні потрясіння посилили внутрішнє переміщення населення (станом на 2021 рік - близько 1,459 млн внутрішньо переміщених осіб) [70] і, водночас, спричинили трудову міграцію вздовж існуючих міграційних «маршрутів»; за аналітичними оцінками, кількість українців, які виїхали на заробітки, могла сягнути близько 4 млн, тоді як у будь-який момент часу за кордоном перебувало від 2,6 до 2,7 млн осіб [71].

З моменту початку *повномасштабної війни,* з 24 лютого 2022 року відбулися суттєві зміни в міграційних процесах: ситуація характеризується переважно вимушеною міграцією, що включає еміграцію (станом на 1 лютого 2023 року за кордоном перебувало близько 8 мільйонів громадян України) [72] та масштабне внутрішнє переміщення (станом на 25 грудня 2023 року зареєстровано 4,9 млн ВПО) [73]. Загалом це створює довгостроковий ризик втрати людського капіталу та податкової бази, що безпосередньо підкреслює післявоєнні політичні виклики, пов'язані з поверненням біженців, відбудовою та відновленням ринку праці [65].

Отже, можна зробити висновок, що українська міграція еволюціонувала від переважно економічної трудової мобільності (1990-ті та 2000-ні роки) до гібридної моделі (рис. 2.3), в якій з 2014 року економічні мотиви дедалі частіше поєднувалися з міркуваннями безпеки, а після 2022 року саме безпека стала головним чинником міграції. Водночас «економічна логіка» не зникла, а лише змінилася з часом: вимушене переміщення поступово перетворилося на потребу стабілізації доходів, що посилило інтеграцію на ринку праці країни перебування та збільшило ризик довгострокового осідання за кордоном.



Рис. 2.3. Еволюція причин міграції населення України в розрізі міграційних хвиль

Джерело: *систематизовано автором на основі таблиці 2.4*

Таким чином, розвиток міграційних процесів в Україні з моменту здобуття незалежності значною мірою відображає поступовий перехід від економічно обумовленої трудової міграції до складної, багатогранної структури переміщень, у якій дедалі більшого значення набувають демографічні фактори та фактори безпеки. Водночас, незалежно від змін у переважаючих причинах міграції, її наслідки систематично відображаються в основних кількісних показниках розвитку населення та ринку праці.

Згідно з даними Державної служби статистики України [74], у 2010 році населення України становило 45,78 млн осіб, але до 2021 року ця цифра знизилася до 41,17 млн. Таким чином, лише за одинадцять років чисельність населення зменшилася на понад 4,6 млн осіб, або на понад 10 %, що не можна пояснити виключно природним зменшенням і вказує на значну роль міграції (рис. 2.4). Особливо різке скорочення зафіксовано з 2014 року, що збігається з порушенням військової та політичної стабільності та зростанням як зовнішньої, так і внутрішньої мобільності населення.

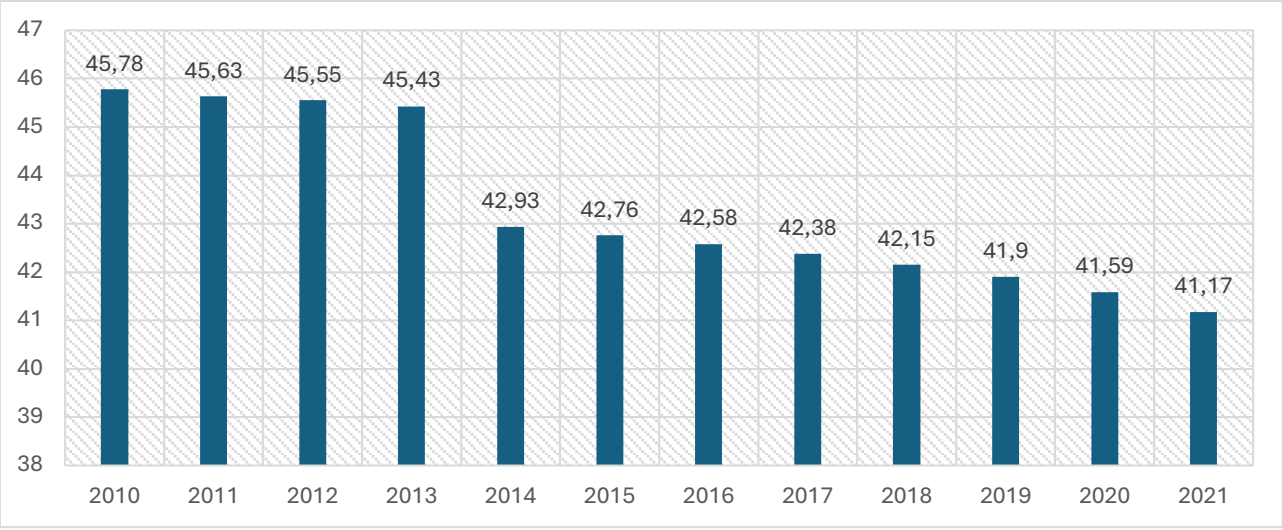


Рис. 2.4 Динаміка чисельності населення України
у 2010-2021 рр., млн осіб

Джерело: *побудовано автором на основі [74]*

Слід також зазначити, що напередодні повномасштабного вторгнення існували значні розбіжності між різними офіційними та міжнародними

оцінками чисельності населення України. Наприклад, станом на 1 лютого 2022 року Державна служба статистики оцінювала чисельність населення України (без урахування тимчасово окупованої Автономної Республіки Крим) у 41,1 млн осіб, тоді як за оцінками уряду на кінець 2019 року - 37,3 млн.осіб. Євростат наводив цифру приблизно 41,0 млн осіб на початку 2022 року, тоді як прогнози Світового банку та ООН вказували на те, що чисельність населення могла сягнути 43,8 млн у 2021 році [75]. Навіть за найобережнішими оцінками, з моменту здобуття незалежності Україна втратила понад 8 мільйонів жителів.

З 2021 року процес скорочення чисельності населення різко прискорився. За оцінками Міжнародного валютного фонду, чисельність населення України зменшилася до 34,5 млн у 2022 році, до 34,0 млн у 2023 році та до 33,3 млн у 2024 році. Це означає, що повномасштабна війна посилила існуючу тенденцію до демографічного спаду, тим самим поглибивши втрату людського та трудового потенціалу країни. Як наслідок, Україна увійшла до групи країн з найбільшою кількістю внутрішньо переміщених осіб (ВПО) і посідає перше місце в Європі за цим показником. Водночас відтік населення значно зріс: за даними УВКБ ООН, на початок липня 2022 року в європейських країнах було зареєстровано понад 4 мільйони громадян України, яким було надано тимчасовий захист відповідно до Директиви Ради ЄС 2001/55/ЄС, активованої Спеціальним рішенням Ради ЄС 2022/382 від 4 березня 2022 року [75; 76; 77].

Дані Міжнародної організації з міграції, зібрані в рамках циклів Глобального моніторингу внутрішнього переміщення (DTM, GPS), дають змогу простежити поступові зміни у кількості осіб, змушених покинути свої домівки в межах України, а також те, як ця цифра змінювалася у відповідь на військові події та процеси адаптації (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Динаміка кількості внутрішньо переміщених осіб в Україні, 2022–2024 рр. (за даними МОМ)

Період (дата оцінки)	Оціночна кількість ВПО, млн осіб	Зміна до попереднього періоду, %*	Примітки	Джерело (МОМ)
1	2	3	4	5
Березень–квітень 2022	7,1	–	Пік першої хвилі внутрішнього переміщення після початку повномасштабного вторгнення; понад 15% довоєнного населення країни (близько 6 млн. осіб)	Internal Displacement Report, GPS Round 2 (2022)
Червень 2022	6,2	–12,7	Часткові повернення до відносно безпечних регіонів, зменшення гострої фази переміщень	IOM news «6.2 million people remain internally displaced» (29.06.2022)
Жовтень 2022	5,35	–13,7	Подальше скорочення кількості ВПО; консолідація переміщених домогосподарств у приймаючих регіонах	IOM data, цит. за UNICEF / UNDP (жовтень 2022)
Грудень 2022	5,9	+10,3	Нова хвиля переміщень восени-взимку 2022 р., пов’язана з атаками на інфраструктуру; повторні переміщення	IOM GPS (оцінка станом на 05.12.2022)
Січень 2023	5,4	–8,5	Часткове повернення частини домогосподарств та адаптація до умов війни	Internal Displacement Report, GPS Round 12 (23.01.2023)
Червень 2023	5,1	–5,6	Поступове, але повільне зниження кількості ВПО; понад 5 млн осіб залишаються переміщеними більше року	Internal Displacement Report, GPS Round 13 (05.2023)
Грудень 2023	3,7	–27,5	Відчутне скорочення офіційної кількості ВПО через комбінацію повернень, вторинних переміщень та змін статусу	Ukraine Crisis Response Plan 2024 (оцінка станом на 12.2023)
Квітень 2024	3,55	–4,1	Стабілізація: кількість ВПО знижується, але залишається на високому рівні, переважно в прифронтових та прилеглих регіонах	Internal Displacement Report, GPS Round 16 (04.2024)
Жовтень 2024	3,56	+0,2	Фактичне «плато» кількості ВПО; нові переміщення компенсують частину повернень	Internal Displacement Report, GPS Round 18 (10.2024)

Джерело: *сформовано автором на основі [78], [79], [80], [81], [82], [83], [84], [33]*

Аналіз даних, наведених у табл. 2.7, виявляє динаміку хвиль внутрішнього переміщення, що відображає зміни в ситуації з безпекою та адаптацію населення до умов війни. Перша хвиля досягла піку в березні–квітні 2022 року, коли кількість ВПО сягнула 7,1 млн осіб, що сталося після повномасштабного вторгнення Російської Федерації, руйнування інфраструктури та масового відтоку населення з зон активних бойових дій. До червня 2022 року кількість внутрішньо переміщених осіб зменшилася до 6,2 млн, а до жовтня - до 5,35 млн, що було зумовлено частковим поверненням, стабілізацією ситуації в деяких регіонах та міграцією частини населення за кордон.

Наприкінці 2022 року було зафіксовано нову хвилю внутрішнього переміщення: у грудні кількість ВПО зросла до 5,9 мільйона через масштабні атаки на енергетичну інфраструктуру та неодноразові виселення сімей. У 2023 році тенденція знову змінилася: у січні кількість внутрішньо переміщених осіб становила 5,4 мільйона, а в червні — 5,1 мільйона, що свідчить про те, що населення адаптується до умов війни і формується група довгострокових внутрішньо переміщених осіб.

Найбільше скорочення кількості внутрішньо переміщених осіб відбулося у грудні 2023 року - до 3,7 мільйона завдяки поєднанню таких факторів, як повернення до раніше евакуйованих районів, перереєстрація за кордоном та зміна статусу деяких внутрішньо переміщених осіб після їх інтеграції у приймаючі громади. У 2024 році тенденція почала стабілізуватися: у квітні кількість ВПО становила 3,55 млн осіб, а в жовтні - 3,56 млн. Це свідчить про те, що внутрішнє переміщення досягло відносного «плато», коли нові хвилі переміщення майже компенсуються поступовим поверненням або інтеграцією ВПО у приймаючі райони.

За даними Міністерства соціальної політики, гендерний розподіл осіб, змушених переселитися в межах країни, також є показовим: жінки становлять більшість переміщеного населення (понад 60 %). Більшість із них — особи працездатного віку (18–59 років), хоча серед них також багато дітей, підлітків

та людей похилого віку. Серед тих, хто змушений евакуюватися, багато одиноких батьків з дітьми, а також інших родичів, матерів з дітьми та людей, які потребують особливої допомоги (рис. 2.5).

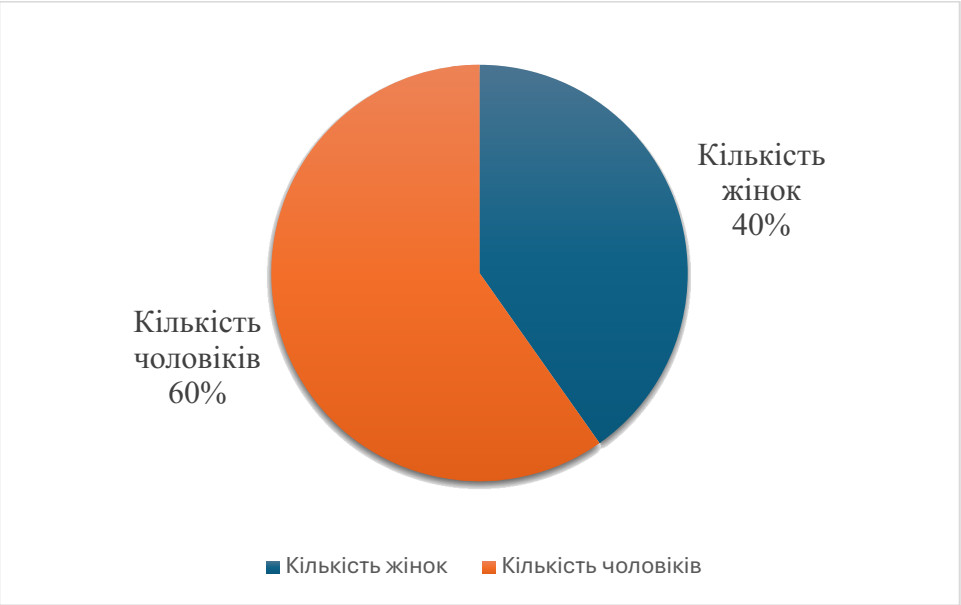


Рис. 2.5 Статевий розподіл ВПО (станом на 16.09.2025)

Джерело: *сформовано автором на основі [73]*

Що стосується рівня освіти та кваліфікації, то більшість осіб, які були змушені переїхати в межах країни, мають середню (професійну) або вищу освіту. До переміщення більшість із них працювали в освіті, охороні здоров'я, промисловості, торгівлі та сільському господарстві. Однак після переїзду в інший регіон вони зіткнулися з величезними труднощами у пошуку роботи за обраною спеціальністю. Ринок праці в регіоні призначення був обмеженим, що змусило їх пройти перепідготовку або змінити професію.

Результати дослідження мотивації до повернення серед осіб, які були змушені переселитися в межах країни, свідчать про те, що головним чинником є бажання повернутися до рідного міста: близько 60 % опитаних мають намір повернутися, щойно з'явиться така можливість. Водночас близько 25% осіб, які були змушені переселитися, вирішили залишитися там, де вони перебувають, доки ситуація з безпекою в їхньому рідному місті не покращиться. Решта 15% розглядають можливість еміграції за кордон у пошуках кращого життя та роботи [85].

Отже, у період з 2022 по 2025 роки внутрішнє переміщення в Україні перетворилося на складне соціальне явище, яке виходить за межі простої зміни місця проживання. Воно охоплює такі питання, як інтеграція внутрішньо переміщених осіб (ВПО) у нові громади, доступ до ринку праці, отримання соціальної допомоги, а також перспективи повернення та відновлення життя на звільнених територіях.

Інформація про демографічний склад, професійний потенціал та причини переміщення ВПО є ключовою для розробки ефективної державної політики, спрямованої на мінімізацію наслідків війни та підтримку довгострокового розвитку місцевих громад. Відповідно ці ключові показники наведено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Ключові характеристики ВПО в Україні у 2022–2025 рр.

Показник	Характеристика
Кількість ВПО	~3,6 млн осіб (станом на жовтень 2024 року)
Основні регіони вибуття	Донецька, Луганська, Харківська, Херсонська, Запорізька області
Основні регіони прибуття	Львівська, Івано-Франківська, Тернопільська, м. Київ та Київська області
Стать	Більшість – жінки (понад 60 %)
Вік	Переважно 18–59 років, діти, літні люди
Освіта	Вища та середня спеціальна освіта
Основні сфери працевлаштування до війни	Освіта, охорона здоров’я, торгівля, промисловість
Наміри	60 % планують повернення, 25 % – залишитися, 15 % – планують еміграцію

Джерело: *складено за матеріалами [122]*

Однак, станом на середину вересня 2025 року, за даними Інформаційно-комп’ютерного центру Міністерства соціальної політики України, у країні було офіційно зареєстровано приблизно 5 мільйонів внутрішньо переміщених осіб (Додаток В). За своєю демографічною структурою внутрішньо переміщене населення є неоднорідним, проте в ньому явно переважає економічно активне населення. Так, дорослі становлять 3,65 мільйона, або 80% від загальної кількості внутрішньо переміщених осіб, тоді як діти віком до 18 років — 937 100 осіб [73]. Цей відсоток свідчить про те, що внутрішнє переміщення в

Україні має не лише соціальний та гуманітарний вимір, а й чітко виражений трудовий вимір, оскільки більшість ВПО потенційно або фактично інтегровані в ринок праці.

Також можна помітити, що найбільшу вікову групу становлять особи віком 61–70 років - 723 900 осіб (рис. 2.7), що свідчить про значну частку осіб передпенсійного та пенсійного віку серед ВПО. Висока концентрація цієї групи пояснюється поєднанням факторів безпеки, необхідністю доступу до медичних та соціальних послуг, а також залежністю від державної підтримки, яка стала обмеженою або недоступною в прифронтових районах та на окупованих територіях.

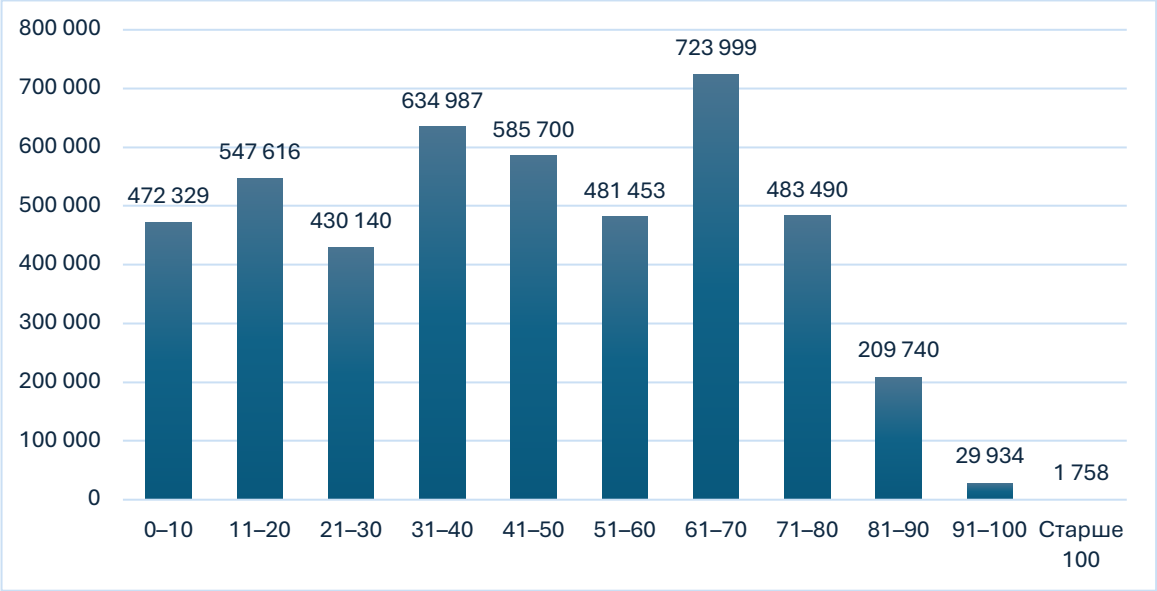


Рис. 2.7. Структура вікового розподілу ВПО в Україні

Джерело: *сформовано автором на основі [73]*

При цьому найбільшу частку становить група економічно активного віку. Зокрема, кількість ВПО віком 31–40 років становить 635 000 осіб, віком 41–50 років - 585 700 осіб, віком 51–60 років - 481 500 осіб, а віком 71–80 років - 483 500 осіб. У сукупності ці групи становлять основну частину потенційних або фактичних учасників ринку праці та системи соціального забезпечення, що значно збільшує навантаження на економіку регіону, який їх приймає.

Вікова група від 0 до 10 років (472 300 осіб) та вікова група від 11 до 20 років (547 600 осіб) разом налічують понад 1,0 мільйон осіб, що підтверджує

значну частку дітей та молоді серед внутрішньо переміщених осіб. Це має довгострокові демографічні наслідки, пов’язані з необхідністю адаптації освітньої інфраструктури, розвитку потенціалу майбутньої робочої сили та ризиком її часткової втрати, якщо ці люди залишатимуться далеко від своїх колишніх домівок протягом тривалого часу.

Отже, вікова структура внутрішньо переміщених осіб в Україні характеризується високою концентрацією населення працездатного віку та осіб, які наближаються до пенсійного віку, а також значною часткою дітей, що створює численні виклики для ринку праці, бюджетних систем та відновлення демографічної ситуації. За таких умов внутрішнє переміщення є не лише гуманітарною проблемою, а й ключовим чинником трансформації економічно активного населення, що має бути враховано у політиці зайнятості, регіональному розвитку та реінтеграції населення після війни.

На рисунку 2.8 показано регіони з найвищою концентрацією ВПО. Можна побачити, що найбільша кількість ВПО зосереджена в Донецькій області (524 400 осіб) та Харківській області (515 800 осіб), що відображає масштаби воєнних руйнувань, інтенсивність бойових дій та неодноразові хвилі переміщення населення в цих регіонах. Значну частку (455 000 осіб) також становить Дніпропетровська область, яка є одним із основних транзитних та приймаючих регіонів внутрішньої міграції.

Місто Київ (421 000 осіб) посідає особливе місце як адміністративний, економічний та трудовий центр країни, приваблюючи внутрішньо переміщених осіб ширшими можливостями працевлаштування та доступом до соціальної інфраструктури. Водночас Луганська область (270 500 осіб), хоча значна частина її території тимчасово окупована, залишається серед регіонів із найбільшою кількістю зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО).



Рис. 2.8. ТОП областей України з найбільшою концентрацією ВПО

Джерело: *сформовано автором на основі [73]*

Дані щодо внутрішньо переміщених осіб (ВПО) постійно оновлюються відповідно до інформації з Інтегрованої бази даних про ВПО. Водночас аналітик Волокіта В. наголошує на розбіжності між офіційними та фактичними показниками щодо ВПО в Україні. Зокрема, станом на травень 2025 року, за даними Міністерства соціальної політики, в країні офіційно зареєстровано 4,6 млн ВПО. Однак фактична кількість осіб, які насправді проживають у місцях тимчасового розміщення, може бути на 950 000 меншою, як свідчать дані МОМ. Ця розбіжність пояснюється тим, що деякі ВПО повернулися додому або виїхали з країни, але не зняли з себе статус ВПО. Це ускладнює ефективне планування державної підтримки, розподіл ресурсів та надання соціальних виплат, оскільки офіційна статистика не відображає реального стану речей [73], [86]. Ця різниця не свідчить про статистичну похибку, а зумовлена насамперед відмінностями в методологічних підходах, що застосовувалися для отримання відповідних оцінок.

Оцінка МОМ ґрунтується на вибірковому обстеженні домогосподарств та екстраполяції результатів на загальну чисельність населення, що дає змогу фіксувати фактичне місце проживання та фактичний статус переміщення на момент проведення обстеження.

Такий підхід, як правило, дає нижчі оцінки кількості ВПО, оскільки не враховує осіб, які формально зберігають статус внутрішньо переміщеної особи, але фактично повернулися до своїх попередніх місць проживання, доїжджають на роботу або тривалий час не звертались за відповідними соціальними виплатами [87].

Натомість адміністративні дані Міністерства соціальної політики відображають кількість зареєстрованих ВПО, тобто кількість осіб, які були офіційно зареєстровані та зберегли цей статус у національному реєстрі. Цей показник є кумулятивним і менш чутливим до короткострокових переміщень, часткових повернень або змін у моделях мобільності, що є особливо характерним для періодів війни. Відповідно, адміністративна статистика зазвичай фіксує більшу кількість ВПО, ніж вибіркові оцінки міжнародних організацій [73].

Під час повномасштабної війни еміграція з України зростала швидше, ніж внутрішня міграція: країну залишили понад 6–7 мільйонів осіб, переважно до країн ЄС, Великої Британії та Канади. Цей потік значною мірою складали жінки з дітьми, що спричинило фемінізацію міграції. Українські біженці активно виходили на ринок праці країн, що їх прийняли, але стикалися з проблемами, пов’язаними з визнанням кваліфікації, працевлаштуванням та мовною інтеграцією. За даними Міністерства закордонних справ, станом на 1 лютого 2023 року за кордоном перебувало 7 989 027 громадян, тоді як станом на 12 грудня 2022 року в консульських службах було зареєстровано лише 448 592 особи. Це свідчить про значний розрив між фактичною присутністю громадян України за кордоном та їхньою офіційною реєстрацією, а отже, підкреслює обмеження консульських даних як джерела для повного вимірювання еміграції. Детальний розподіл громадян України за країною проживання після міграції наведено в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Кількість українських громадян-мігрантів в країнах перебування станом 1 лютого 2023 року, осіб

Країна	Кількість громадян України, які перебувають за кордоном (станом на 01.02.2023)	Кількість громадян України, які перебувають на консульському обліку (станом на 12.12.2022)
Польща	1 786 000	67 000
Німеччина	1 200 000	101 416
США	894 665	42 336
Чехія	631 705	х
Італія	400023	х
Канада	311 351	5 060
Іспанія	270 000	х
Ізраїль	220 000	х
Угорщина	175 500	7 195
Молдова	158 613	68 699
Словаччина	148 678	9 377
Франція	147 253	х
Велика Британія	140 300	х
Румунія	126 165	931
Греція	100 942	х
Австрія	97 002	х
Нідерланди	95 000	х
Португалія	87 250	х
Естонія	74 980	5 503
Литва	61 487	36 874
Латвія	34 531	1 906
Грузія	31 398	х
Інші країни	796 184	102 295
Всього:	7 989 027	448 592

Джерело: *сформовано автором на основі [88]*

Отже, надані Міністерством закордонних справ України оцінки щодо кількості громадян, які тимчасово перемістилися за кордон, є узагальненими та мають адміністративний характер і складаються на основі періодичних звітів українських дипломатичних представництв за кордоном. Водночас детальна методологія, яка використовується для розрахунку цієї категорії населення, не є загальнодоступною, що обмежує можливість повної перевірки отриманих цифр. З метою підвищення репрезентативності та точності статистичних оцінок Міністерство закордонних справ також використовує офіційні дані держав-членів ООН, зібрані на Порталі відкритих даних ООН;

це може призвести до розбіжностей між консульськими реєстраціями, національними реєстрами країн перебування та сукупними міжнародними оцінками.

У цьому контексті вирішальне значення мають дані Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), оскільки УВКБ ООН систематично відстежує кількість осіб, які залишили Україну через війну, спираючись на узгоджену міжурядову методологію та офіційні реєстри країн, що приймають біженців. Це дозволяє відстежувати динаміку вимушеного зовнішнього переміщення українського населення з плином часу та використовувати її як основу для подальшого аналізу масштабів і структури зовнішньої міграції (рис. 2.9).

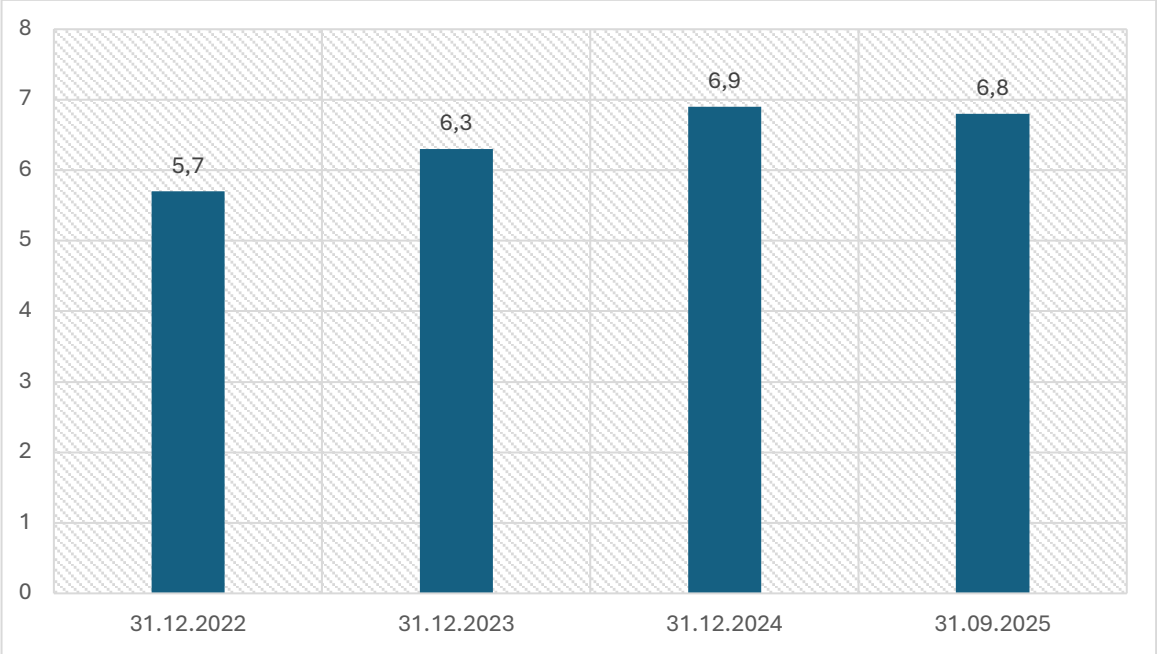


Рис. 2.9. Динаміка чисельності біженців з України за даними UNHCR, млн осіб

Джерело: *сформовано автором на основі дани) [89]*

Дані на рисунку 2.10 свідчать, що протягом усього періоду дослідження переважна більшість українських біженців зосередилася в Європі. Станом на 6 червня 2023 року там перебувало 5,935 млн осіб, або близько 94,5 % від загальної кількості, тоді як за межами Європи — лише 0,345 млн осіб.

Згодом відбувалося поступове збільшення кількості біженців як у Європі, так і за її межами, хоча європейські країни призначення залишалися домінуючими. До кінця 2023 року загальна кількість зросла до 6,445 млн осіб, з яких 5,975 млн перебували в Європі, а 0,470 млн осіб - за її межами. Станом на березень–квітень 2025 року кількість біженців стабілізувалася на рівні близько 6,9 млн осіб, у тому числі понад 6,35 млн осіб - у Європі. Це підтверджує зміцнення європейського маршруту як основного вектора зовнішньої вимушеної міграції з України.

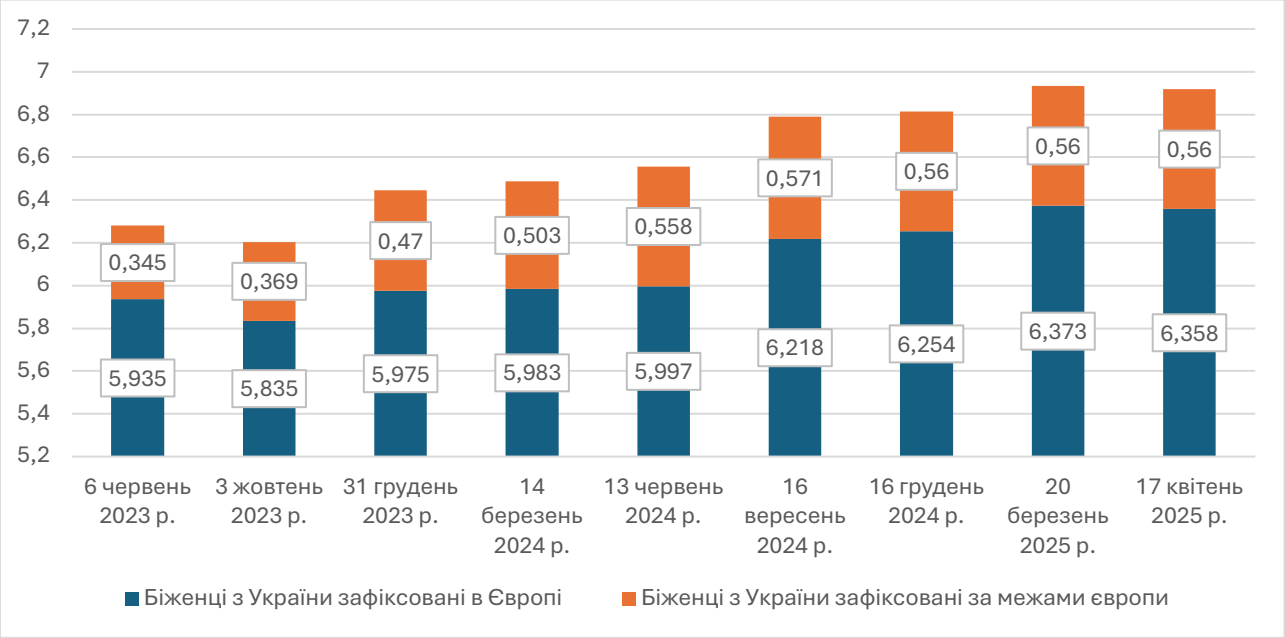


Рис. 2.10. Динаміка українських біженців у Європі та поза її межами

Джерело: *сформовано автором на основі даних УВКБ ООН (UNHCR) [89].*

Порівняння цих даних із загальними тенденціями щодо біженців, про які повідомляє УВКБ ООН, виявляє тісний взаємозв'язок між зростанням загальної кількості біженців та розширенням їхньої присутності, особливо в європейських країнах. Фактично, зростання загальних показників у 2023–2025 роках майже повністю зумовлене збільшенням кількості українців у Європі, тоді як неєвропейська складова відіграє другорядну роль.

У цьому контексті особливо важливим стає аналіз кількості громадян України, які проживають за кордоном під статусом тимчасового захисту відповідно до Директиви про тимчасовий захист (2001/55/ЄС), вперше

впровадженої Європейським Союзом [77], оскільки саме цей режим забезпечує легальний доступ до ринку праці, систем соціального забезпечення та освітніх послуг у країні перебування. Відповідно, наявність таких можливостей збільшує ймовірність постійного осідання мігрантів за межами України та підвищує ризик втрати частини економічно активного населення.

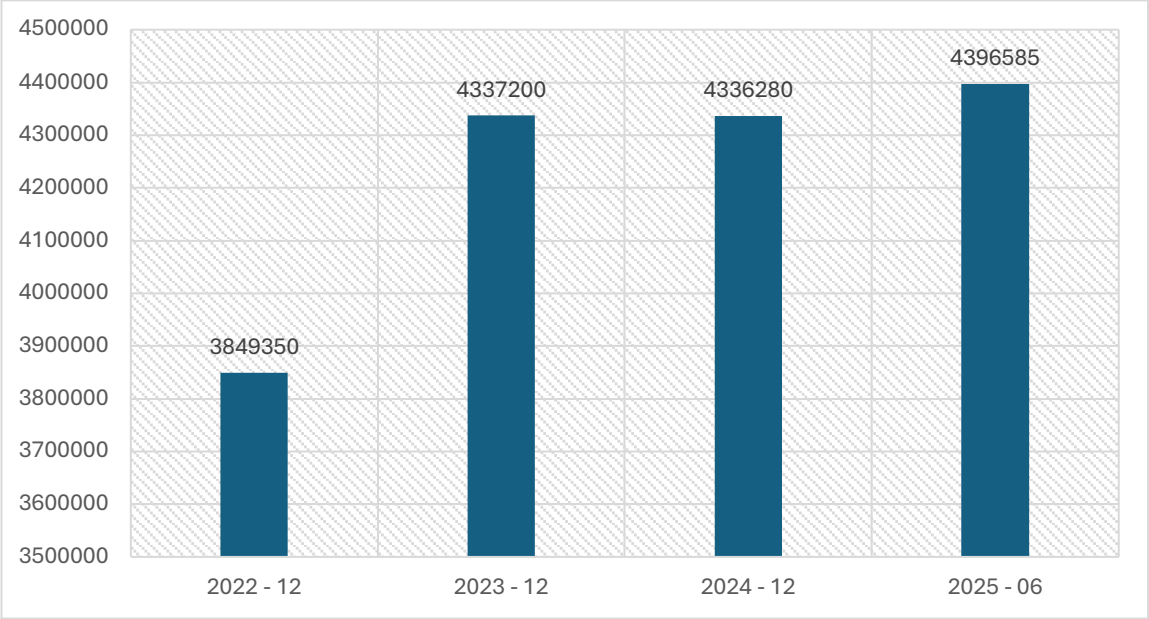


Рис. 2.11. Динаміка осіб, які отримали статус тимчасового захисту

Джерело: *сформовано автором на основі [85]*

На рис. 2.11 продемонстровано, що кількість громадян України, які перебувають під тимчасовим захистом, зросла з 3,8 млн у грудні 2022 року до 4,3 млн у грудні 2023 року, тобто на 487 850 осіб. Протягом 2024 року цей показник залишався майже незмінним, а в першій половині 2025 року зріс лише незначно - на 60 305 осіб. Загалом, у період з грудня 2022 року по червень 2025 року кількість осіб під тимчасовим захистом збільшилася на 547 235 осіб, що свідчить про тривалий характер зовнішньої вимушеної міграції та доцільність використання цього показника для оцінки її тривалості.

Крім того, доцільно звернути увагу на динаміку кількості осіб під тимчасовим захистом та структурні зміни у віково-статевому складі українського населення працездатного віку, яке проживає за кордоном (рис. 2.12).

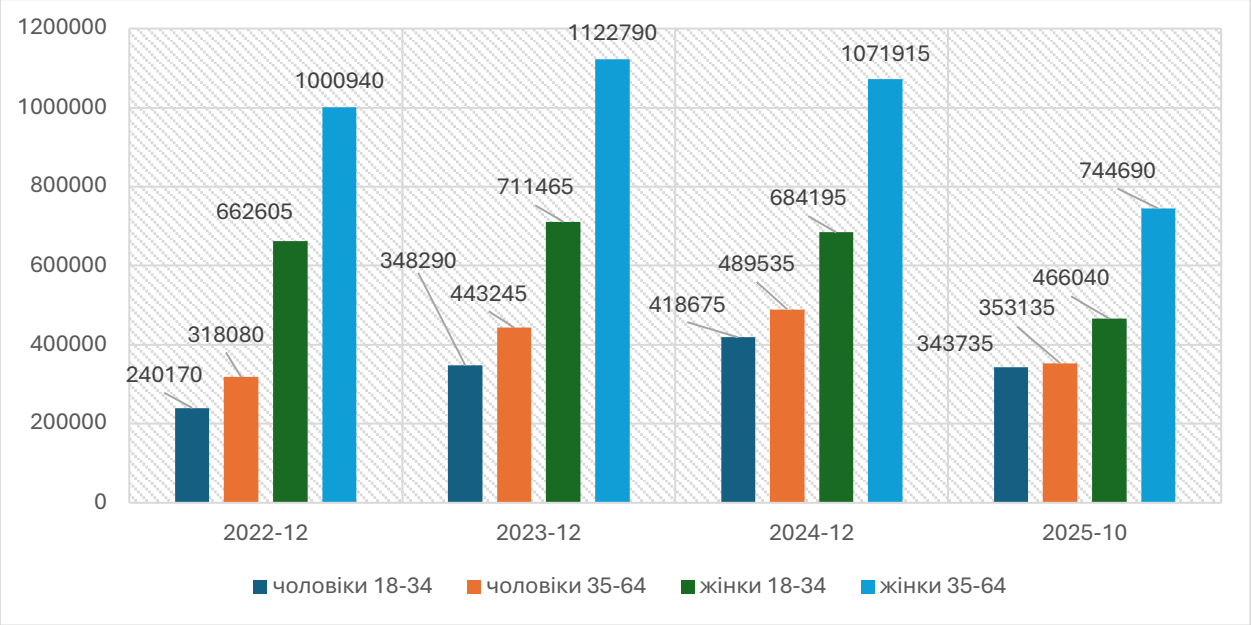


Рис. 2.12. Динаміка структурних змін статево – вікової групи працездатного населення України, що перебуває під тимчасовим захистом

Джерело: *сформовано автором на основі [85]*

Аналіз цих показників дає змогу глибше оцінити довгострокові демографічні та соціально-економічні наслідки зовнішньої вимушеної міграції. У період з 2022 по 2024 рік найшвидше зростала кількість чоловіків під тимчасовим захистом: у віковій групі 18–34 років - з 240 200 до 418 700 осіб; у віковій групі 35–64 років - з 318 100 до 489 500 осіб. Жіноче населення також зростало, але більш помірними темпами, хоча їх абсолютна кількість залишалася значно вищою, що свідчить про збереження гендерної нерівності. У жовтні 2025 року було зафіксовано зменшення у всіх гендерно-вікових групах порівняно з груднем 2024 року, найпомітніше серед жінок, що може бути пов’язано з перереєстрацією, змінами статусу, внутрішніми переміщеннями в Європі або частковим поверненням до України. Це свідчить про те, що після фази кількісного накопичення у 2022–2024 роках у 2025 році спостерігалася тенденція до часткового зменшення кількості осіб під тимчасовим захистом.

На основі проведеного аналізу як внутрішньої, так і зовнішньої міграції ми отримуємо наступні результати (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Оцінка міграції з України у 2022–2025 рр.

Тип міграції	Оціночна кількість, млн осіб	Основні регіони/ країни призначення
Вимушено переміщені особи (ВПО)	~ 3,6 млн осіб(за даними МОМ); ~5 млн осіб (за даними Мінсоцполітики)	Київ, Львів, Дніпро, Кривий Ріг, Закарпаття та інші
Зовнішня міграція (біженці)	6,8 млн осіб	Польща, Німеччина, Чехія, Італія, Іспанія
Українці під тимчасовим захистом у ЄС	~4,6 млн осіб	Країни ЄС згідно з даними UNHCR (2022–2025)

Джерело: *систематизовано автором*

Отже, узагальнення результатів, наведених у табл. 2.10, дає підстави стверджувати, що міграція з України у 2022–2025 рр. набула безперервного, багатовимірного та структурно складного характеру. До її основних рис належать масштабне зовнішнє вимушене переміщення, тривала присутність значної кількості осіб під тимчасовим захистом, хвилеподібна, але відносно стабільна динаміка внутрішньої міграції, а також зростаючий ризик того, що частина економічно активного населення назавжди оселиться за межами України. Проведений аналіз показав, що найбільш проблемними аспектами є ерозія робочої сили, гендерні та вікові дисбаланси у міграційних потоках, нерівномірна інтеграція внутрішньо переміщених осіб у різних регіонах та зростаюча залежність від оцінок, отриманих з непрямих джерел інформації, через обмеження національних статистичних та реєстраційних систем. Ця ситуація ще більше ускладнюється тим, що фактична присутність українців за кордоном, їхня зайнятість, рівень інтеграції та потенціал повернення лише частково відображаються в офіційній системі реєстрації. Загалом це свідчить про те, що міграційний процес більше не можна розглядати як тимчасовий наслідок військової кризи, а його слід оцінювати як один із ключових чинників, що впливають на ринок праці, демографічну структуру, податкову базу та перспективи післявоєнного економічного відновлення України.

2.3. Оцінка економічних наслідків трудової міграції в Україні та їх впливу на основні економічні індикатори

Результати дослідження показують, що за нинішніх обставин трудова міграція та внутрішнє переміщення населення завдають Україні не лише демографічних, а й безпосередніх економічних збитків. Це включає скорочення робочої сили, посилення дисбалансів між регіональними ринками праці, зростання навантаження на інфраструктуру зайнятості, ослаблення податкової бази та виклики для післявоєнного відновлення.

У цьому контексті доцільно спочатку проаналізувати динаміку валового внутрішнього продукту України, оскільки цей показник дає загальне уявлення про масштаби економічної діяльності та є дуже чутливим до змін у трудовому, виробничому та інвестиційному потенціалі країни. У таблиці 2.11 наведено дані щодо номінального ВВП України в поточних цінах за 2021–2024 роки, що є основою для подальшої оцінки реальної динаміки, інфляційного фактора та загального економічного контексту міграційних втрат.

Таблиця 2.11

Динаміка номінальний валовий внутрішній продукт України

Рік	ВВП, млн грн	до попер. року, млн грн	до попер. року, %
2021	5459574	1265472	30,2
2022	5191028	-268546	-4,9
2023	6537825	1346797	25,9
2024	7658659	1120834	17,1

Джерело: *сформовано автором на основі [90]*

Дані щодо номінального ВВП України за 2021–2024 роки підтверджують, що міграційні та демографічні зміни відбувалися на тлі серйозних макроекономічних потрясінь. Хоча номінальний ВВП зріс у 2021 році завдяки відновленню після COVID, у 2022 році, незважаючи на інфляційний тиск, він впав до 5191028 млн грн, що свідчить про різке

скорочення виробничої бази економіки під впливом війни. У 2023–2024 роках спостерігалося відновлення номінального ВВП; однак ця тенденція лише частково відображає фактичне відновлення, оскільки значною мірою зумовлена інфляційними та валютними чинниками.

Порівняння номінального та реального ВВП за 2021–2024 роки, наведене в таблиці 2.12, свідчить про те, що номінальні показники економіки лише частково відображають масштаби реального відновлення. Упродовж усіх років реальний ВВП залишався нижчим за номінальний: на 14,7 % у 2021 році, на 25,5 % у 2022 році, на 15,6 % у 2023 році та на 10,9 % у 2024 році. Найбільший розрив було зафіксовано у 2022 році, коли воєнний шок, руйнування промислової інфраструктури та скорочення економічної активності суттєво спотворили номінальні оцінки.

У 2023–2024 роках цей розрив поступово зменшувався, що свідчило про часткову нормалізацію та реальне відновлення обсягів виробництва, яке сприяло номінальному зростанню. Водночас ці тенденції розвиваються на тлі значного скорочення та масового переміщення робочої сили: згідно з розділом 2.2, близько 7 мільйонів українців проживають за кордоном, а кількість внутрішньо переміщених осіб коливається від 3,5 до 5,0 мільйонів. Це призвело до дефіциту робочої сили в окремих секторах та регіонах, збільшення витрат бізнесу та обмежило стійкість економічного відновлення.

Таблиця 2.12

Динаміка номінального та реального ВВП в Україні у 2021-2024 рр.

Рік	Номінальний ВВП (у фактичних цінах), млн грн	Реальний ВВП (у цінах попер. року), млн грн	Різниця (номінальний – реальний), млн грн	Відхилення, %
2021	5459574	4363582	-1095992	-20,1
2022	5191028	3865780	-1325248	-25,5
2023	6537825	5518062	-1019763	-15,6
2024	7658659	6821088	-837571	-10,9

Джерело: *побудовано автором на основі [90]*

Щоб пояснити взаємозв’язок між ринком праці та економічною динамікою, доцільно звернутися до закону Оукена, який стверджує, що

зростання рівня безробіття зазвичай супроводжується втратою потенційного обсягу виробництва, а за даними емпіричних оцінок кожен додатковий відсоток безробіття часто пов’язаний зі зниженням реального ВВП приблизно на 2–2, 5%, що відображає обернену залежність між безробіттям та реальним ВВП. У прикладних оцінках це означає, що зростання рівня безробіття зазвичай супроводжується зменшенням реального обсягу виробництва. Водночас у контексті війни в Україні цей зв’язок не є суто циклічним, оскільки його ще більше посилюють міграційні втрати, внутрішнє переміщення населення та руйнування виробничої бази:

$$\Delta Y = -\beta \cdot \Delta U \qquad (2.1)$$

де ΔY - зміна реального ВВП, %;

$-\beta$ - зміна рівня безробіття, в.п.;

ΔU - коефіцієнт чутливості ВВП до зміни безробіття.

Порівняння показників 2022 та 2021 років свідчить про різке погіршення ситуації на ринку праці: рівень безробіття зріс з 9,8 % до 21,1 %, тобто на 11,3 відсоткових пунктів. Згідно із законом Оукена, це відповідає потенційному скороченню реального ВВП приблизно на 22,6–28, 3%, що в цілому відповідає фактичним масштабам економічного спаду у 2022 році та підтверджує одночасний характер впливу воєнного шоку на обсяги виробництва та зайнятість. У 2023 році рівень безробіття знизився до 19,0% (на 2,1 відсоткового пункту), що відповідає позитивному внеску у зростання реального ВВП на рівні близько 4,2–5,25%. Це узгоджується з входженням економіки у фазу часткового відновлення. У 2024 році зміна рівня безробіття є мінімальною - близько 0,1% - отже, очікуваний вплив за законом Оукена є майже нейтральним. Водночас реальний ВВП продовжує зростати, що вказує на посилення ролі нециклічних факторів - адаптації бізнесу, змін у продуктивності, реструктуризації економіки, а також на зменшення міграції та перерозподілу робочої сили..

Отже, динаміка ВВП у 2021–2024 роках відображає як масштаби різкого спаду економічної активності у 2022 році, так і подальше часткове вирівнювання та відновлення. Водночас оцінка ВВП у номінальному та реальному вираженні вимагає врахування цінових факторів, оскільки інфляційний процес суттєво впливає на інтерпретацію показників реальної вартості та купівельної спроможності доходів домогосподарств.

Це підтверджують дані табл. 2.13: якщо у 2021 році базова інфляція становила 7,9 %, то у 2022 році вона зросла до 22,6 %, у 2023 році сповільнилася до 4,9 %, а у 2024 році знову зросла до 10,7 %. Отже, оцінка економічного впливу трудової міграції та внутрішніх переміщень населення вимагає одночасного врахування динаміки ВВП та інфляційного процесу, оскільки поєднання обох індикатоів дозволяє точніше визначити справжній масштаб економічних втрат та якість відновлення.

Таблиця 2.13

Динаміка Індексу споживчих цін в Україні у 2021-2024 рр.

Рік	ІСЦ (базовий), за рік, %	Базова інфляція за рік, % (індекс–100)	Середній місячний індекс, %	Макс. м/м, % (місяць)	Мін. м/м, % (місяць)	Амплітуда (max–min), п.п.
2021	107,9	7,9	100,63	101,6 (Бер)	99,9 (Лип)	1,7
2022	122,6	22,6	101,72	103,8 (Бер)	100,1 (Січ)	3,7
2023	104,9	4,9	100,43	101,3 (Бер)	99,9 (Чер)	1,4
2024	110,7	10,7	100,85	101,7 (Вер)	100,3 (Тра)	1,4

Джерело: *побудовано автором на основі [91]*

Дані в табл. 2.14 свідчать, що у 2022 році інфляція цін значно випередила зростання номінальної заробітної плати, що призвело до зниження індексу реальної заробітної плати до 83,97 %, а це означає, що купівельна спроможність знизилася приблизно на 16,0 %. У 2023 році відбулося незначне відновлення реальної заробітної плати (+2,0%), а в 2024 році - більш значне відновлення (+10,4%), але це лише частково компенсувало попередні втрати.

Отже, динаміка інфляції та реальної заробітної плати безпосередньо впливає на економічні стимули до трудової міграції та здатність внутрішнього ринку праці утримувати робочу силу.

Таблиця 2.14

Порівняння індексу базової інфляції (ІСЦ) та індексу реальної заробітної плати в Україні у 2021-2024 рр.

Рік	Середня місячна зарплата (ПФУ), грн (за рік)	До попер. року, грн	Індекс номінальної зарплати, % до попер. року	ІСЦ (базовий), % до попер. року	Індекс реальної зарплати, %	Реальна зміна, % (індекс–100)
2021	12 993,56	—	—	107,9	—	—
2022	13 376,21	382,65	102,94	122,6	83,97	-16,03
2023	14 308,46	932,25	106,97	104,9	101,97	1,97
2024	17 486,60	3 178,14	122,21	110,7	110,4	10,4

Джерело: *побудовано автором на основі [91], [92]*

Одним із основних каналів, через які трудова міграція та спад внутрішньої економічної активності впливають на макроекономічну стабільність країни, є бюджетна система. Масова еміграція, втрата робочих місць, скорочення виробництва та звуження податкової бази обмежують здатність бюджету генерувати доходи, тоді як потреба у фінансуванні оборони, соціального захисту, підтримки внутрішньо переміщених осіб та відновлення інфраструктури різко зросла. За таких обставин дефіцит бюджету слугує не лише фіскальним показником, а й мірилом тяжкості економічного шоку та обмеженням державної політики в умовах війни.

Дані табл. 2.15 свідчать, що у 2021 р. бюджетна система України функціонувала з помірним дефіцитом у розмірі 197 937,4 млн грн, або 3,63 % ВВП, що відповідає режиму відносно стабільної фіскальної політики. До 2022 року дефіцит значно зріс до -914 701,7 млн грн (-17,62 % ВВП) через одночасне збільшення видатків та ослаблення дохідної бази внаслідок воєнного шоку.

Таблиця 2.15

Показники виконання державного бюджету України у 2021–2024 рр. з урахуванням частки у ВВП

Рік	Доходи		Видатки		Кредитування		Сальдо	
	млн. грн.	% ВВП	млн. грн.	% ВВП	млн. грн.	% ВВП	млн. грн.	% ВВП
2021	1296852,9	23,75	1490259	27,3	4531,4	0,08	-197937,4	-3,63
2022	1787395,6	34,43	2705423	52,12	-3326	-0,06	-914701,7	-17,62
2023	2671998	40,87	4014418	61,4	-9309,5	-0,14	-1333110,7	-20,39
2024	3122713,4	40,77	4486683	58,58	-5469,3	-0,07	-1358500,1	-17,74

Джерело: *побудовано автором на основі [93; 94; 90]*

Водночас частка видатків у ВВП сягнула 52,12%, тоді як доходи становили лише 34,43% ВВП. У 2023 році фіскальний тиск не лише продовжився, а й посилився: дефіцит державного бюджету зріс до -1 333 110,7 млн грн, або -20, 39% ВВП, тоді як частка видатків у ВВП зросла до 61,40%. Це свідчить про закріплення режиму надзвичайно високих військових витрат та стійкого бюджетного дисбалансу. У 2024 році дефіцит залишився на аналогічному рівні -1358500,1 млн грн (-17,74 % ВВП), що підтверджує збереження значного фіскального навантаження навіть в умовах часткової економічної адаптації.

Отже, дефіцит бюджету у 2022–2024 рр. зумовлений не лише військовими потребами країни, а й наслідками скорочення внутрішньої економічної бази, що посилюються міграцією, зменшенням чисельності робочої сили та скороченням податкових надходжень.

Аналіз структури видатків державного бюджету України (табл. 2.16) свідчить про кардинальну зміну пріоритетів видатків державного бюджету України на період 2022–2024 років. Зокрема, слід відзначити різке зростання частки видатків на оборону: з 8,56 % у 2021 році до 42, 24 % у 2022 році, а у 2023–2024 роках - до 52,25 % та 51,36 % відповідно. Це означає, що під час війни бюджет функціонує насамперед як інструмент фінансування сектору

безпеки та оборони, тоді як усі інші сфери видатків фактично підпорядковані цьому пріоритету.

Таблиця 2.16

Видатки державного бюджету України за функціональною класифікацією

Видатки	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2024 р.	
	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%	млн. грн.	%
Загальнодержавні функції	206643,1	13,87	201999,1	7,47	296139,1	7,38	374306,6	8,34
Оборона	127527,3	8,56	1142872	42,24	2097620,5	52,25	2304475,1	51,36
Громадський порядок, безпека, судова влада	174409,6	11,7	443323,2	16,39	574614,6	14,31	692658,7	15,44
Економічна діяльність	180989,9	12,14	95368,4	3,53	134307,6	3,35	163133,8	3,64
Охорона навколишнього середовища	8200,2	0,55	4714,1	0,17	5202,5	0,13	9515,1	0,21
Житлово-комунальне господарство	164,1	0,01	528,6	0,02	8369,4	0,21	7540,5	0,17
Охорона здоров’я	170505,2	11,44	184267,8	6,81	179258,2	4,47	201445,4	4,49
Духовний та фізичний розвиток	15970,3	1,07	11051,3	0,41	11817,7	0,29	16202,7	0,36
Освіта	63837,1	4,28	58508,1	2,16	60452,2	1,51	64738	1,44
Соціальний захист та соціальне забезпечення	339278,9	22,77	425987	15,75	469251,2	11,69	464734,4	10,36
Міжбюджетні трансферти	202733,3	13,6	136803,3	5,06	177385,2	4,42	187932,4	4,19
Усього	1490258,9	100	705423,3	100	4014418,1	100	4486682,7	100

Джерело: *побудовано автором на основі [94].*

У цьому контексті відбулося відносне зменшення частки видатків у кількох секторах економіки, їх частка в бюджеті скоротилася через значне зростання видатків на оборону. Така реструктуризація структури видатків означає, що можливості держави щодо фінансування програм розвитку людського капіталу, підтримки зайнятості, забезпечення соціального захисту,

сприяння відновленню регіонів та одночасного стимулювання економічної діяльності залишаються обмеженими.

В той же час, такі витрати мають особливе значення, оскільки скорочення чисельності робочої сили внаслідок зовнішньої міграції та внутрішнього переміщення населення посилює потребу в державних програмах, спрямованих на підтримку зайнятості, перепідготовку кадрів, інтеграцію ВПО та відновлення регіональних ринків праці. Однак, у воєнний час бюджетні можливості для реалізації таких заходів є обмеженими через перевагу видатків на оборону. Відповідно, міграційний процес посилює фіскальні виклики не лише через зменшення податкової бази, а й через посилення конкуренції за ресурси на видатки між потребами безпеки та соціально-економічними потребами.

Можна стверджувати, що структурна трансформація бюджетних видатків в Україні у 2022–2024 роках є ключовим показником змін у функціональній моделі держави в умовах війни. Це свідчить про те, що економічний вплив трудової міграції слід оцінювати не лише через показники ринку праці та ВВП, а й через фіскальні обмеження держави, які визначають її здатність вирішувати демографічні, соціальні та трудові виклики.

Крім того, важливим показником економічного впливу трудової міграції є стан ринку праці, оскільки саме через цей канал міграційний процес впливає на зайнятість, безробіття, заробітну плату та географічний розподіл робочої сили. У контексті війни український ринок праці характеризується не лише скороченням робочої сили, а й структурними та просторовими дисбалансами: дефіцит кадрів у певних секторах та регіонах супроводжується вищими показниками безробіття в інших місцях. Це вимагає окремого аналізу ринку праці як одного з основних каналів, через які міграція впливає на економіку.

Дані на рисунку 2.13 відображають зміни попиту на робочу силу у період з 2022 по 2024 роки та показують, наскільки ринок праці України відреагував на шок, спричинений війною, та подальшу економічну адаптацію.

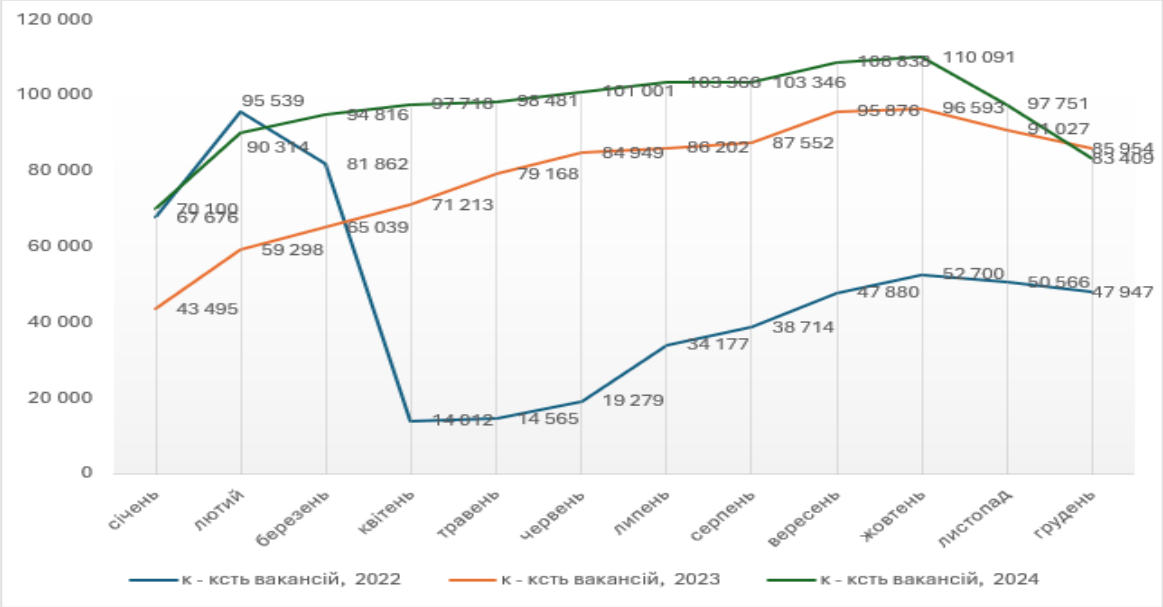


Рис. 2.13. Динаміка кількості вакансій на ринку праці України у 2022–2024 рр.

Джерело: *побудовано автором на основі [111]*

У 2022 році, після відносно високої кількості вакансій у лютому (95 500), попит на робочу силу різко впав до найнижчого рівня у квітні (14 000) через закриття підприємств, їхнє перенесення та загальне зниження економічної активності на початковому етапі повномасштабної війни. Згодом, у 2023–2024 роках, спостерігалося стабільне відновлення кількості вакансій, і у 2024 році цей показник перевищував 100 000 у більшості місяців, досягнувши піку в жовтні (110 100).

Водночас, слід зауважити, що збільшення кількості вакансій не призводить до автоматичного відновлення рівноваги на ринку праці. Натомість на тлі відтоку робочої сили, внутрішніх міграційних процесів та регіональних диспропорцій у економічній діяльності структурний дисбаланс між попитом і пропозицією на робочу силу поглибився. Це означає, що відновлення попиту на робочу силу відбувається в межах обмеженого резерву робочої сили, і, як наслідок, дефіцит робочої сили в окремих секторах та регіонах став окремим чинником, що гальмує економічне відновлення. Практичним проявом цієї ситуації є зміна співвідношення вакансій до чисельності робочої сили.

Зростання попиту на робочу силу в поєднанні з обмеженою її пропозицією призвело до стійкого дисбалансу на ринку праці, що є одним із чинників, які гальмують економічне відновлення. Це відображається у зменшенні кількості претендентів на одне вакантне місце, що свідчить про посилення дефіциту робочої сили в окремих секторах та регіонах.

Згідно з даними таблиці 2.17, у 2024 році кількість претендентів на одне вакантне місце була низькою в економічно активних і відносно безпечних регіонах: від одного претендента в Києві до двох у кількох регіонах (Волинська, Дніпропетровська, Закарпатська, Київська, Кіровоградська, Львівська, Одеська, Тернопільська, Хмельницька області), що свідчить про дефіцит робочої сили. Натомість у прифронтових регіонах цей показник залишається значно вищим (16 претендентів у Запорізькій області, 12 - у Донецькій області, 9 - у Херсонській області). Це свідчить про слабший місцевий економічний потенціал для створення робочих місць. Отже, міграційний процес не лише посилює кількісне скорочення робочої сили, а й поглиблює регіональні асиметрії на ринку праці.

Вважаємо, що цю тенденцію не слід трактувати як повне вирівнювання ринку праці, а скоріше як наслідок перерозподілу робочої сили, внутрішніх міграційних процесів та посилення конкуренції між роботодавцями за залучення працівників у відносно безпечніші регіони. Отже, регіональні відмінності у попиті на робочі місця підтверджують, що трудова міграція та внутрішні переміщення населення призвели не лише до кількісного скорочення робочої сили, а й до просторових та структурних дисбалансів, що безпосередньо впливають на потенціал економічного відновлення України.

Зростання офіційно зареєстрованого рівня безробіття у період з 2018 по 2020 рік було пов’язане з економічною нестабільністю, скороченням робочих місць та недостатнім розвитком малого та середнього бізнесу, тоді як значний неформальний сектор обмежував масштаби цих статистичних даних.

З огляду на регіональні відмінності у напруженості ринку праці доцільно проаналізувати загальну динаміку безробіття в Україні (рис. 2.14).

Таблиця 2.17

Регіональна динаміка показника навантаження на 1 вакансію, осіб

Регіон	2022 рік	2023 рік	2024 рік
Вінницька	18	9	4
Волинська	5	4	2
Дніпропетровська	4	6	2
Донецька	9	30	12
Житомирська	7	7	4
Закарпатська	7	7	2
Запорізька	12	34	16
Івано-Франківська	7	6	3
Київська	6	7	2
Кіровоградська	8	7	2
Луганська	10	-	-
Львівська	3	1	2
Миколаївська	10	18	4
Одеська	6	6	2
Полтавська	10	8	3
Рівненська	7	6	3
Сумська	8	14	5
Тернопільська	10	5	2
Харківська	6	14	6
Херсонська	9	85	9
Хмельницька	8	4	2
Черкаська	17	12	3
Чернівецька	7	5	3
Чернігівська	12	14	3
м. Київ	1	1	1

Джерело: *побудовано автором на основі [95, 96]*

У 2021–2022 роках кількість зареєстрованих безробітних зменшилася з 295 000 до 186 500 осіб, а в січні 2023 року становила 166 000 осіб. Водночас цю тенденцію не слід трактувати як очевидне поліпшення ситуації, оскільки вона частково пояснюється тим, що люди виходять з офіційного реєстру, переходять на тимчасову або неформальну зайнятість, а також емігрує частина населення працездатного віку.

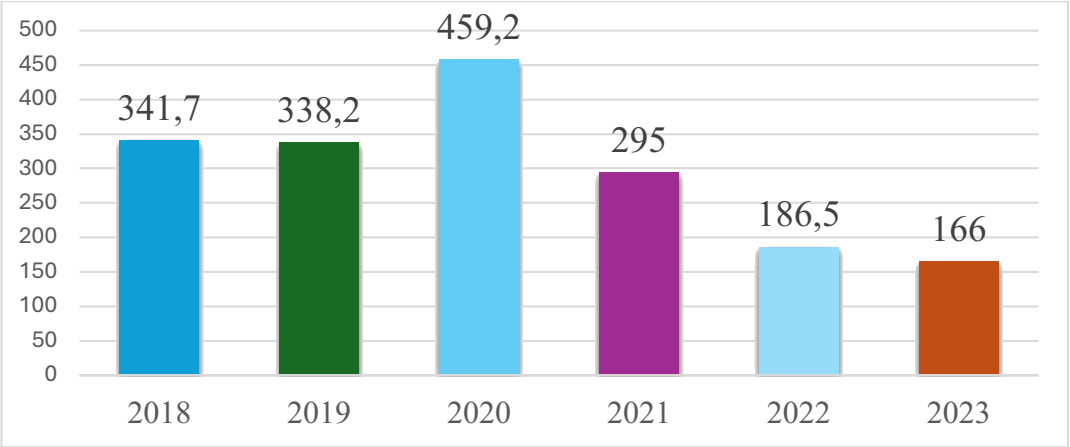


Рис. 2.14 Кількість безробітних в Україні у 2018 – 2023 рр., тис. осіб

Джерело: *побудовано автором на основі [97]*

У період з 2022-2024 рр. реструктуризація ринку праці України набувала дедалі виразніших рис, що позначилося на розподілі робочої сили за галузями та професіями (табл. 2.18).

Таблиця 2.18

Вплив трудової міграції на структуру зайнятості в Україні за видами економічної діяльності та професійними групами (2022–2024 рр.)

Вид економічної діяльності	2022, %	2023, %	2024, %	Професійна група	2022, %	2023, %	2024, %
Торгівля та ремонт	20,2	16,03	15,62	Працівники торгівлі та послуг	19,1	19,98	13,98
Переробна промисловість	17,9	19,76	21,19	Найпростіші професії	18,1	19,98	12,16
Державне управління та оборона	9,3	10,10	6,04	Фахівці	13,7	14,49	12,31
Освіта	8,2	8,44	9,30	Робітники з обслуговування устаткування та машин	11,9	9,79	14,72
Сільське та рибне господарство	7,9	10,47	3,42	Кваліфіковані робітники	10,9	10,99	20,37
Охорона здоров’я та соціальна допомога	7,7	8,97	9,83	Професіонали	9,1	7,99	14,43
Транспорт	5,8	6,73	8,86	Службовці та керівники	7,5	6,49	5,74
Адміністративне обслуговування	3,8	3,42	3,44	Технічні службовці	7,1	5,89	5,23
Інші напрями	19,2	15,08	22,30	Робітники сільського та лісового господарства	2,6	4,40	1,06

Джерело: *побудовано автором на основі даних [96]*

Хоча у 2023 році ринок праці все ще демонстрував ознаки адаптації, зокрема зростання частки зайнятих у сільському, лісовому господарстві та рибальстві до 10,47 % порівняно з 7,9 % у 2022 році, до 2024 року ця частка різко впала до 3,42 %. Ця тенденція свідчить про те, що попереднє зростання було здебільшого тимчасовим і пов'язаним із міграцією населення, самозайнятістю та пошуком швидкої форми економічної адаптації в умовах невизначеності.

На цьому тлі частка робочої сили, зайнятої у сфері торгівлі та ремонту, продовжувала зменшуватися - з 20,2 % у 2022 році до 15,62 % у 2024 році - що відповідало слабкому споживчому попиту та обережній поведінці домогосподарств. Водночас зросла роль виробничого сектору, частка якого збільшилася до 21,19% у 2024 році, а також соціально значущих та інфраструктурних видів діяльності, зокрема охорони здоров'я та соціальної допомоги. Зростання частки категорії «інші сектори» до 22,30% з 19,2% у 2022 році також може свідчити про фрагментацію робочих місць та перетікання робочої сили у змішані або нові сегменти економіки.

У 2024 році структура зайнятості за галузями також зазнала значних змін. Після зростання у 2023 році частка працівників у некваліфікованих професіях у 2024 році знизилася до 12,16%, а частка працівників у торгівлі та сфері послуг - до 13,98%. Натомість частка кваліфікованих працівників значно зросла - з 10,9% до 20,37% - так само, як і частка працівників з обслуговування обладнання та техніки - до 14,72%. Зростання частки фахівців також було дуже значним: після зниження до 7,99% у 2023 році вона зросла до 14,43% у 2024 році. Це свідчить про часткове відновлення попиту на більш кваліфіковану робочу силу та одночасне скорочення деяких низькокваліфікованих робочих місць.

Зміни у професійних групах у 2024 році також суттєво змінили загальну картину порівняно з 2023 роком. Після зростання у 2023 році частка працівників на некваліфікованих посадах у 2024 році значно знизилася (12,16 %), так само як і частка працівників у сфері торгівлі та послуг (13,98 %).

Водночас частка кваліфікованих працівників різко зросла (з 10,9% до 20,37%), а частка працівників з обслуговування обладнання та машин — до 14,72%. Зміни у професійній групі також є показовими: після зниження у 2023 році (7,99%) у 2024 році їхня частка зросла до 14,43%, що свідчить не про поглиблення кризи, а про часткове відновлення попиту на висококваліфіковану робочу силу або її присутність, або про структурну «ерозію» низько кваліфікованої зайнятості. Отже, зміни у структурі галузей та професій підтверджують, що економічний вплив трудової міграції проявляється не лише у скороченні чисельності робочої сили, а й у її структурному перерозподілі. Це призводить до нерівності між галузями, професіями та регіонами, що безпосередньо впливає на якість відновлення економіки України.

З огляду на виявлену регіональну неоднорідність ринку праці для подальшого аналізу доцільно застосувати кластерний підхід, а саме метод k-середніх, який дозволяє об’єднувати регіони в групи за схожістю ключових показників попиту та пропозиції на робочу силу. Для цього були використані адміністративні дані Державної служби зайнятості України за 2024 рік [96]. Отримані кластери дозволяють точніше визначити типи регіональних дисбалансів та становлять основу для визначення напрямків посилення регулювання ринку праці.

Для виявлення відмінностей у функціонуванні регіональних ринків праці та ролі державних інструментів регулювання були використані адміністративні показники Державної служби зайнятості України (ДСЗ) за 2024 рік. У цьому дослідженні використовується набір показників, що відображають основні канали впливу ДСЗ на ринок праці [96] (ДОДАТОК Г):

1. Чисельність зареєстрованого безробітного населення (пропозиція праці в сегменті, що взаємодіє з ДСЗ).

2. Кількість осіб, які отримали роботу (результат посередництва/направлення).

3. Чисельність працевлаштованих (фактичний вихід у зайнятість, як «жорсткіший» результат).

4. Кількість осіб, які проходили навчання (активні заходи політики зайнятості, підвищення відповідності навичок попиту).

5. Кількість осіб, які отримали допомогу по безробіттю (пасивні заходи, соціальний захист та стабілізація доходів).

6. Кількість вакансій, отриманих від роботодавців (попит на працю в каналі взаємодії роботодавців із ДСЗ; індикатор «відкритості» роботодавців до державного посередництва).

7. Середній рівень заробітної плати по вакансіях (якість попиту/привабливість вакансій).

8. Навантаження на одну вакансію (індикатор напруженості ринку праці: співвідношення зареєстрованих безробітних і заявлених вакансій).

Такий набір показників дозволяє інтерпретувати результати не лише як «статистику стану», а як відображення механізмів регулювання: поєднання пасивних інструментів (допомога), активних інструментів (навчання) та посередницької функції (вакансії–направлення–працевлаштування).

З метою типологізації регіонів за схожістю параметрів функціонування ринків праці та результативності/обмежень інструментів ДСЗ застосовано кластерний аналіз.

Попередня діагностика структури даних здійснювалась ієрархічною кластеризацією (евклідова відстань, метод повного зв’язку / complete linkage) для 24 регіонів (рис 2.15).

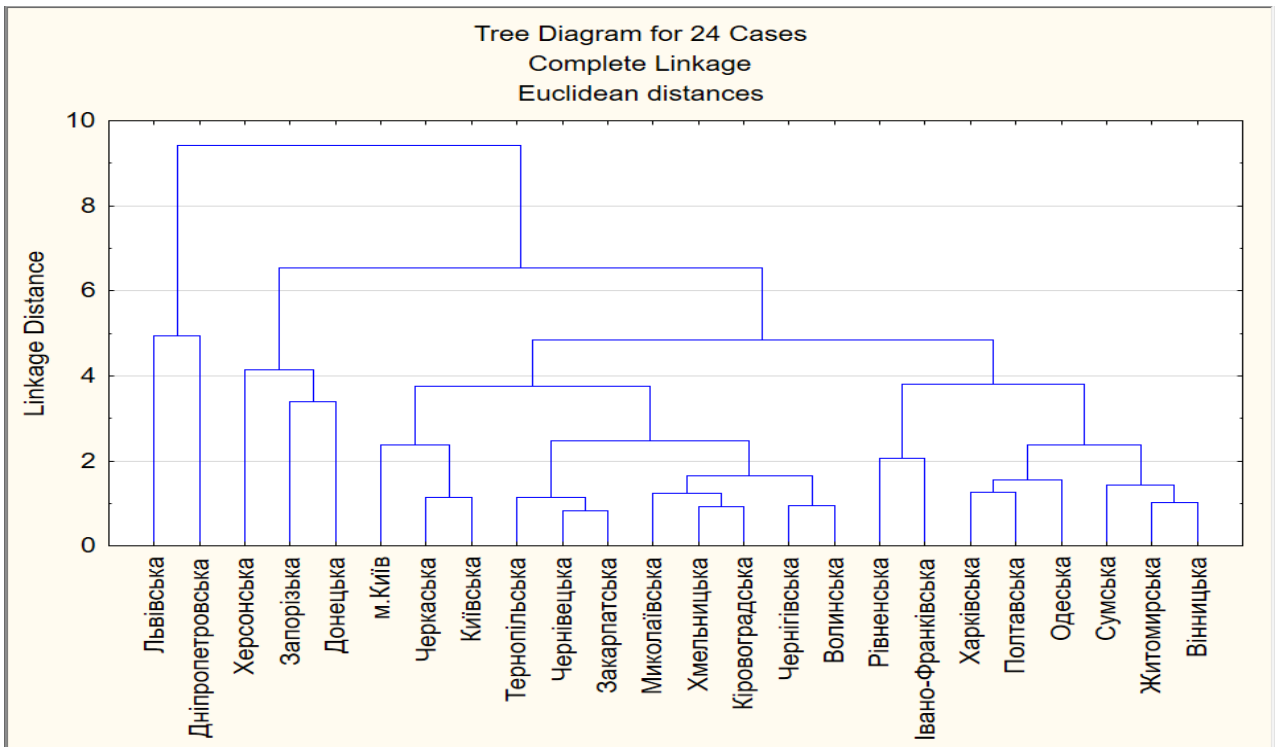


Рис. 2.15 Дендрограма за методом Варда

Джерело: *авторська розробка на основі даних [96]*

Фінальна кластеризація виконана методом k-середніх (k-means) із кількістю кластерів k = 4, що узгоджується зі структурою групувань на дендрограмі та дає інтерпретовану типологію представлена на рис. 2.16.

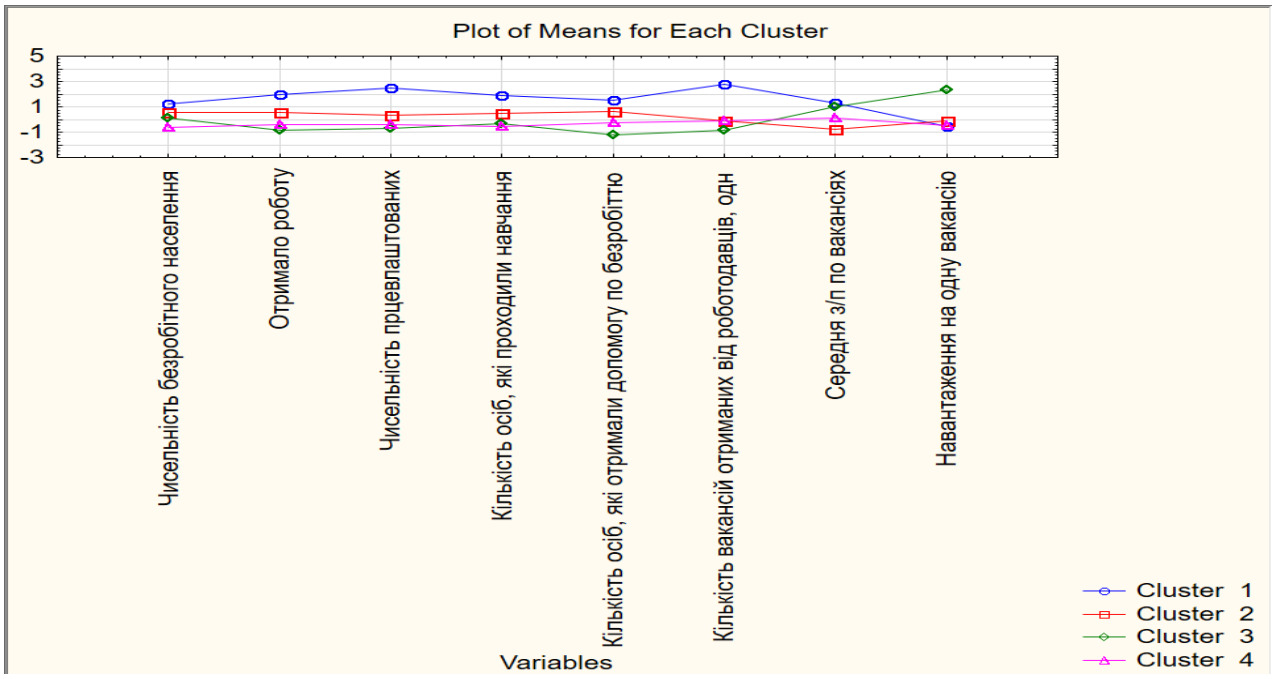


Рис. 2.16 Кластерний аналіз за методом k-середніх

Джерело: *авторська розробка на основі даних [96]*

Оскільки змінні мають різні одиниці виміру та масштаб (осіб, вакансій, гривень), у профільному графіку середніх значень кластерів середні подані у стандартизованій шкалі (від'ємні/додатні відхилення від середнього рівня), що забезпечує коректність порівняння внеску кожної змінної у «профіль» кластера.

За результатами k-means усі досліджувані регіони (24) згруповано у 4 кластери (ДОДАТОК Д), а саме:

Кластер 1: Дніпропетровська, Львівська області.

Кластер 2: Вінницька, Житомирська, Івано-Франківська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Харківська області.

Кластер 3: Донецька, Запорізька, Херсонська області.

Кластер 4: Волинська, Закарпатська, Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області та м. Київ.

Для подальшої інтерпретації наведемо узагальнені середні значення показників у межах кластерів (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Середні значення показників, що характеризують стан ринку праці за сформованими кластерами (k=4)

Показник	Кластер 1	Кластер 2	Кластер 3	Кластер 4
Безробітні,осіб	9 030,50	7 497,30	6 428,70	4 709,60
Отримали роботу, осіб	1 243,00	780,5	338,3	473,8
Працевлаштовані, осіб	937	441,4	187	262
Пройшли навчання від ДСЗ, осіб	388	207,3	97,3	71,7
Отримали допомогу у зв'язку із безробіттям, осіб	2 893,50	2 192,50	754	1 523,80
Кількість вакансій, одиниць	8 366,50	2 173,50	567,7	2 067,60
Середня з/п по вакансіях, грн	12 566,00	10 012,40	12 118,30	11 055,20
Навантаження на 1 вакансію, осіб	2	3,75	12,33	2,36

Джерело: *сформовано автором на основі даних [96]*

Представимо більш деталізовано характеристику кожного кластеру за станом ринку праці:

Кластер 1 характеризується одночасно значними масштабами ринку та високим обсягом заявленого попиту (вакансій). Середньокластерне значення кількості вакансій становить 8 366,5 од., що істотно перевищує інші кластери; навантаження на вакансію є низьким (2 особи). Водночас чисельність безробітних також значна (в середньому 9 030,5 осіб), тобто йдеться про великі регіональні ринки праці з інтенсивними потоками руху робочої сили. Показники активної політики зайнятості також є високими: навчання у середньому 388 осіб (максимум серед кластерів). Середня заробітна плата за вакансіями становить 12 566 грн, що вище за кластери 2 і 4.

Проблеми регулювання ринку праці, які проявляються в кластері 1:

1. Структурне безробіття на фоні значного попиту: наявність великої кількості вакансій не гарантує пропорційного зниження безробіття без активної політики розвитку навичок.

2. Перевантаження інфраструктури посередництва (великий обсяг клієнтів і вакансій вимагає цифрових та організаційних рішень, інакше зростає ризик формалізації послуг).

3. Сегментація якості вакансій: навіть за відносно високої середньої з/п частина вакансій може залишатися малопривабливою (умови праці, графік, віддаленість), що знижує конверсію «направлення - працевлаштування».

Кластер 2 має відносно високі значення безробіття (в середньому 7 497,3 осіб) при помірній кількості вакансій (2 173,5), що формує підвищене навантаження на одну вакансію (3,75 осіб). Важливою рисою є найнижча середня заробітна плата у вакансіях серед кластерів (≈ 10 012 грн). Це вказує на проблему «якості попиту»: вакансії можуть бути менш привабливими за оплатою і, як наслідок, гірше закриватися або не відповідати очікуванням шукачів роботи.

У межах кластера спостерігаються внутрішні контрасти: наприклад, Харківська область (навантаження 6) і Сумська (5) демонструють більшу

напруженість, тоді як Одеська область має навантаження 2, але залишається у кластері через близькість за іншими параметрами (масштаби безробіття, працевлаштування, рівень з/п тощо).

Проблеми регулювання, які проявляються в кластері 2:

1. Напруженість ринку праці (3–6 осіб на вакансію у частині регіонів) як сигнал дефіциту робочих місць у каналі ДСЗ.

2. Низька середня з/п за вакансіями як фактор слабкої мотивації приймати пропозиції, зростання тривалості безробіття та потенційних міграційних намірів, що потребує додаткової верифікації іншими джерелами.

3. Нерівномірність активних заходів: показники навчання суттєво відрізняються між регіонами кластера, що може означати різну доступність програм/провайдерів та різну здатність інструментів ДСЗ «підтягувати» людський капітал під запит роботодавців.

Кластер 3 є найбільш проблемним з точки зору ринкової рівноваги. За середньої кількості безробітних 6 428,7 осіб, кількість вакансій становить лише 567,7 одиниць. У середньому навантаження на одну вакансію становить 12,33 (це є максимум серед кластерів). Це означає надзвичайно жорстку конкуренцію за робочі місця серед пошукачів роботи й структурну неможливість «поглинути» пропозицію праці через стандартні канали посередництва. Показники «отримали роботу» та «працевлаштовані» є найнижчими (в середньому 338,3 та 187,0 відповідно), а охоплення навчанням також низьке (в середньому 97,3). При цьому середня заробтна плата за вакансіями є відносно високою (≈ 12 118 грн), що в умовах малої кількості вакансій може відображати структурний ефект (у реєстрі залишаються переважно специфічні, критично важливі або «вузькі» вакансії, але їхній обсяг недостатній для стабілізації ринку праці).

Проблеми регулювання, які проявляються в кластері 3:

1. Дефіцит вакансій як ключове вузьке місце, що перетворює регуляторну проблему на проблему економічного відновлення та стимулювання зайнятості.

2. Надвисока напруженість ринку праці (9–16 осіб на 1 вакансію в окремих областях кластера), ризик довготривалого безробіття, зниження доходів домогосподарств, посилення соціальної вразливості.

3. Обмежений масштаб активних програм (навчання): за кризових умов саме навчання/перенавчання та дистанційні формати можуть бути ключовими, проте фактичні обсяги вказують на недостатність інструментарію або ресурсних можливостей на місцях.

4. Низьке охоплення фінансовою допомогою відносно чисельності безробітних, що може свідчити про проблеми доступу/реєстрації/переміщення населення. Це також можна трактувати як ризик «випадання» частини безробітних із системи підтримки.

Кластер 4 має найнижчу середню чисельність безробітних (4 709,6 осіб). Кількість вакансій (2 067,6 одиниць) є співставною з кластером 2, однак напруженість ринку праці значно нижча (2,36 осіб на 1 вакансію). Середня заробітна плата по вакансіях становить 11 055 грн, а м. Київ (з навантаженням 1 та з/п 13 736 грн) «підсилює» кластер за якістю попиту на робочу силу. Разом з тим, характерною рисою областей, що входять до кластеру 4 є низькі середні обсяги навчання (71,7 тис осіб), що є найнижчим значенням серед кластерів.

Проблеми регулювання ринку праці, які проявляються в кластері 4:

1. Недостатня інтенсивність активної політики (навчання/перенавчання), а відповідно й ризик накопичення структурного безробіття в середньостроковій перспективі.

2. Внутрішня неоднорідність кластера: поєднання столиці й областей може «маскувати» локальні дисбаланси (наприклад, окремі регіони мають навантаження 3-4 особи на 1 вакансію).

3. Переважання пасивної компоненти підтримки над активною (у частині регіонів) може знижувати довгострокову ефективність регулювання та швидкість повернення в зайнятість.

Отже, отримана кластерна структура національного ринку праці в розрізі регіональних ринків свідчить про високу регіональну неоднорідність та

потребу в диференційованій політиці зайнятості (якість якої є однією з ключових детермінант міграційної мобільності населення України). Кластерний аналіз дозволив сформувати типологію регіональних ринків праці України та виявити різні конфігурації проблем регулювання. Ключовим результатом дослідження є те, що напруженість ринку праці (навантаження на вакансію), обсяг заявленого попиту на робочу силу (кількість вакансій), а також співвідношення активних і пасивних інструментів регулювання ринку праці формують різні «режими» функціонування ринку праці, що потребують диференційованих пакетів політики зайнятості: від масштабування інструментів matching (узгодження характеристик працівника з вимогами робочого місця) і навчання, до інструментів створення робочих місць та відновлення попиту в кризових регіонах.

Висновки до розділу 2

1. Встановлено, що нормативно-правова архітектура міграційної політики України охоплює не лише стратегічні документи, а й підзаконні акти Кабінету міністрів України та спеціальні закони, які забезпечують процедурну реалізацію міграційних процесів (перетин кордону, порядок виїзду/в'їзду, міжвідомчу координацію, взаємодію з міжнародними партнерами щодо повернення/реадмісії). В умовах воєнного стану роль цих інструментів посилюється, оскільки саме вони визначають швидкість державної реакції та гарантії прав і безпеки громадян за кордоном, а також права внутрішньо переміщених осіб на території України.

Доведено, що регуляторна нормативна рамка в період кризи потребувала адаптації: події на кшталт пандемічної кризи та повномасштабної війни змінили в Україні вихідні умови реалізації міграційної політики, зсунувши акценти на захист громадян за кордоном, реінтеграцію та забезпечення соціально-економічної стійкості всередині країни.

2. Аналіз динаміки показників трудової міграції в Україні в 2021-2024 рр. показав, що в умовах воєнного стану міграційний шок має дві паралельні траєкторії: зовнішня міграція українців та внутрішнє переміщення населення за регіонами України, що мають різні наслідки для регіонів-донорів і регіонів-реципієнтів. Оціночна чисельність українців за кордоном за період воєнного стану в країні зросла до 7 млн осіб станом на вересень 2025 р., тоді як кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в межах країни оцінюється в діапазоні 3,8–5 млн осіб, що водночас зменшує пропозицію праці в регіонах вибуття та підвищує навантаження на інфраструктуру зайнятості в приймаючих регіонах. На основі вивчення динаміки ВПО (за оцінками МОМ) зафіксовано, що пік першої хвилі внутрішнього переміщення припав на березень–квітень 2022 р. (7,1 млн осіб), після чого відбувалося поступове зниження з епізодами повторних хвиль; надалі формується “плато” на рівні близько 3,56 млн осіб (жовтень 2024 р.), що свідчить про тривалу природу внутрішнього переміщення та його стійкий вплив на ринок праці й соціальну сферу.

3. Встановлено, що вимір трудового потенціалу ВПО пов’язаний не лише з чисельністю, а й із факторами адаптації та інтеграції. Проведене дослідження виявляє високий рівень соціально-економічної вразливості ВПО: значна частка домогосподарств відчуває брак коштів (65,3%), залежить від державної допомоги (91,6%), стикається з житловою нестабільністю (оренда без договору), а також має бар’єри доступу до освіти та інформації, що безпосередньо впливає на можливості зайнятості та довгострокової інтеграції.

4. За результатами оцінки впливу наслідків трудової міграції українців на основні макроекономічні індикатори обґрунтовано важливість використання реального ВВП як базового індикатора для оцінки економічних наслідків, оскільки він відокремлює реальне зростання виробництва від цінового чинника. Проведене порівняння номінального та реального ВВП України за 2021–2024 рр. демонструє істотну різницю між показниками та підтверджує, що інфляційно-цінові ефекти можуть спотворювати оцінку

економічної динаміки у фактичних цінах. Встановлено, що макроекономічні наслідки міграції проявляються не рівномірно, а через регіональні диспропорції ринку праці, які потребують типологізації та адресних управлінських рішень.

5. Проведений кластерний аналіз (сформовано 4 кластери за станом показників ринку праці та ефективністю його регулювання) дозволив сформувати типологію регіональних ринків праці та виявити різні «режими» функціонування (за напруженістю ринку праці, попитом на вакансії та структурою інструментів), що обґрунтовує необхідність диференційованих пакетів політики зайнятості (як важливої детермінанти міграційної мобільності населення) залежно від кластеру, до якого віднесено певний регіон. Встановлено, що одним з практичних інструментів впливу на інтеграцію ВПО в ринок праці приймаючої області (громади) є компенсаційні програми для роботодавців (зафіксовано дію відповідного порядку компенсацій, що створює передумови для підсилення формальної зайнятості ВПО, але водночас потребує оцінювання ефективності та фіскальної доцільності залежно від регіонального контексту (сформованого кластеру регіонів України).

РОЗДІЛ 3
РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ У ПІСЛЯВОЄННОМУ ПЕРІОДІ

3.1 Концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні

В ході дослідження доведено, що останніми роками зовнішні та внутрішні міграційні процеси мають для України не лише демографічні та соціальні наслідки, а й значний економічний вимір, який став більш вираженим саме в умовах воєнного стану. Це суттєво впливає на пропозицію робочої сили, потенціал регіональних ринків праці, продуктивність праці, надходження до бюджету та відновлення реального ВВП. Саме тому в післявоєнний період подолання негативних наслідків трудової міграції слід розглядати не як сукупність окремих державних та регіональних програм, а як комплексний механізм, спрямований на збереження та відновлення людського капіталу країни.

Механізм подолання негативних наслідків трудової міграції пропонуємо визначати як сукупність взаємопов'язаних організаційно-економічних, інституційних і соціальних інструментів, методів та заходів, спрямованих на мінімізацію негативного впливу трудової міграції на національний і регіональні ринки праці, відтворення людського капіталу, післявоєнне відновлення та подальший соціально-економічний розвиток країни шляхом регулювання міграційних процесів, стимулювання повернення та професійної реінтеграції мігрантів, ефективного використання набутих ними за кордоном компетентностей і ресурсів.

Система стратегічних орієнтирів для такого механізму повинна бути спрямована на визначення найбільш ефективних сфер державного втручання, створення умов для збереження та відновлення робочої сили, розширення офіційної зайнятості, пом'якшення напруженості на ринку праці та

забезпечення прийнятного рівня соціально-економічних і фіскальних ризиків у процесі післявоєнного відновлення. Визначена система стратегічних орієнтирів має доповнюватися встановленням конкретних цільових показників, розробка яких є основою для прийняття управлінських рішень та моніторингу ефективності реалізації міграційної політики та політики зайнятості. Визначення ключових сфер впливу, деталізація регуляторних інструментів для окремих аспектів, розробка альтернативних підходів до досягнення поставлених цілей, а також їх оцінка та вибір дають змогу створити комплексний механізм.

Стратегічні цілі такого механізму включають формальні параметри очікуваних результатів, спрямовані на пожвавлення ринку праці, зміцнення державного бюджету, підвищення рівня економічної активності населення, сприяння інтеграції осіб, які були змушені переселитися в межах країни, та створення умов для повернення населення працездатного віку. Вважаємо, що при розробці цього механізму необхідно враховувати низку ключових вимог, наведених у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Базові вимоги до формування механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні

Базова вимога	Зміст
1	2
Узгодженість із цілями післявоєнного відновлення економіки	Зниження поточних втрат від трудової міграції, а й на відновлення ринку праці, зміцнення фіскальної бази, розвиток людського капіталу та створення передумов для зростання реального ВВП.
Орієнтація на вимірюваний економічний результат	Зв'язок із конкретними результатами: зайнятістю, рівнем інтеграції ВПО, обсягом формальної зайнятості, податковими надходженнями, зниженням напруженості ринку праці та приростом макроекономічних показників.
Врахування об'єктивних економічних і воєнних реалій	Врахування обмеження воєнного та післявоєнного періоду: нерівномірність регіонального розвитку, бюджетні обмеження, масштаби зовнішньої міграції, концентрація ВПО, відмінності у місткості локальних ринків праці та інвестиційні ризики.
Кластерна диференціація управлінських рішень	Адаптування до типу регіонального ринку праці, рівня кадрового дефіциту, кількості ВПО, можливостей роботодавців та спроможності території інтегрувати додаткову робочу силу.

Продовження табл. 3.1

1	2
Інституційна узгодженість і міжвідомча координація	Злагоджена взаємодія центральних органів влади, Державної служби зайнятості, органів місцевого самоврядування, роботодавців, освітніх установ та донорських інституцій.
Опора на якісне інформаційно-аналітичне забезпечення	Поєднання статистичних, адміністративних та цифрових даних, що дає змогу виявляти міграційні втрати, оцінювати стан ринку праці, відстежувати інтеграцію ВПО та коригувати інструменти політики на основі фактичних змін.
Фіскальна доцільність і довгострокова стійкість	Запропоновані заходи мають бути економічно виправданими, не створювати надмірного бюджетного навантаження та водночас формувати передумови для розширення податкової і соціально-страхової бази у середньо- та довгостроковому періоді.

Джерело: *розроблено автором*

Ці вимоги утворюють комплексну основу для розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні. Однак цього недостатньо для його практичного застосування, оскільки сам механізм слід розуміти як внутрішньо структуровану систему з взаємопов’язаними функціональними компонентами.

Структурна модель механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні, на нашу думку, повинна включати взаємопов’язані функціональні блоки, що представлені на рис. 3.1. Ця модель дозволяє чітко визначити, як наслідки трудової міграції, досліджені в розділі 2 дисертації, втілюються у конкретні управлінські заходи на різних рівнях (держава, регіон, громада, робоче місце тощо). Це насамперед стосується взаємозв’язку між виявленням дефіциту робочої сили, визначенням регуляторних цілей, вибором економічних та інституційних інструментів, урахуванням регіональних відмінностей на ринку праці та подальшим моніторингом ефективності вжитих заходів. У такому структуруванні механізм набуває прикладного та дієвого характеру, оскільки кожен з його компонентів пов’язаний із певною метою державної політики та очікуваним економічним результатом.



Рис. 3.1. Структурна модель механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні

Джерело: *розроблено автором*

Отже, представлена на рис. 3.1 модель дає підстави розглядати запропонований механізм як організовану систему управлінського впливу, в якій кожна структурна одиниця виконує свою окрему функцію. Ця структура визначає взаємозв'язок між аналітичним виявленням проблем, визначенням напрямків втручання, вибором інструментів та подальшим моніторингом ефективності. На практиці це означає, що цей механізм повинен діяти послідовно, через призму взаємопов'язаних етапів, як візуалізовано на рис. 3.2.

Першим етапом є діагностика, оскільки вона забезпечує аналітичну основу для подальших управлінських заходів. На цьому етапі масштаб негативного впливу трудової міграції визначається шляхом оцінки втрат у реальному ВВП, звуження податкової бази та соціального забезпечення, змін у рівнях зайнятості, безробіття та вакансій, а також шляхом аналізу кількості

внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та осіб, що перебувають під тимчасовим захистом.

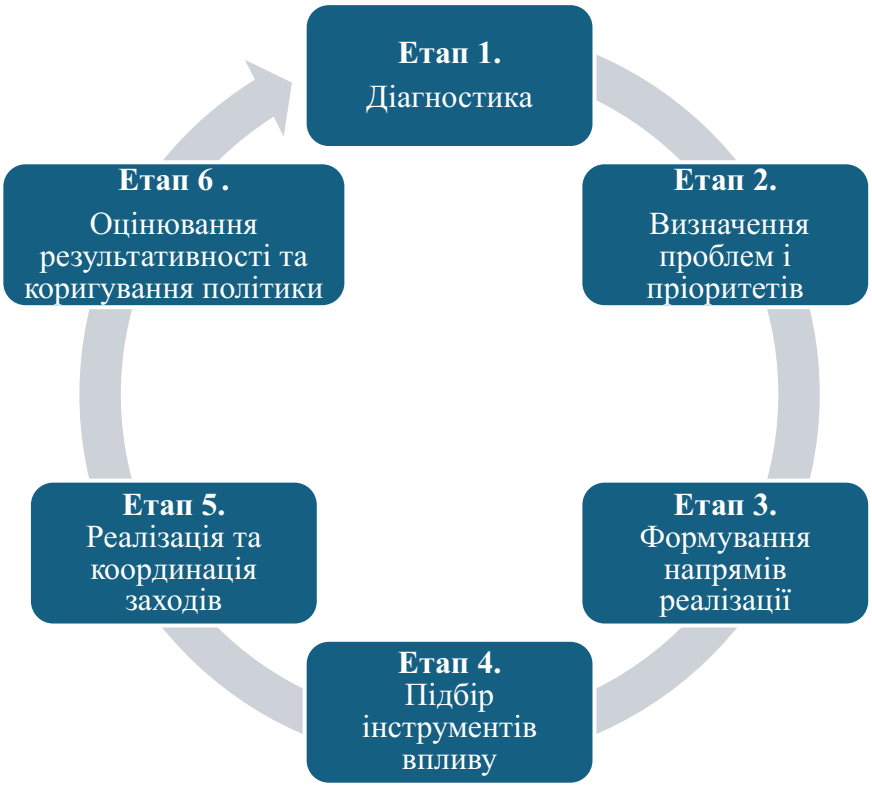


Рис. 3.2. Етапи функціонування механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні

Джерело: *розроблено автором*

У рамках даного дослідження методологічною основою для цього етапу є принципи економічного аналізу, за якими кожен показник ефективності розглядається як функція кількісних, структурних та якісних факторів. Це дозволяє не лише фіксувати зміни показників, а й визначати внесок окремих факторів у загальне відхилення, зокрема, шляхом застосування методів елімінації, використовуючи методи ланцюгової заміни та абсолютної різниці.

Застосування такого підходу до питання трудової міграції дозволяє поєднати статистичні характеристики міграційного процесу з кількісною оцінкою його економічних наслідків, а також виходить за межі простого виявлення тенденцій, сприяючи прийняттю обґрунтованих управлінських рішень.

Відповідно, доцільно поєднати два підходи: стохастичний (для оцінки взаємозв'язків між макроекономічними показниками) та детермінований (для визначення конкретних чинників, що спричиняють збитки та окремі економічні наслідки) [82].

Узагальнена багатофакторна модель для застосування методу елімінування (спосіб ланцюгових підстановок, або абсолютних різниць) може бути подана у вигляді:

$$Q=a\times b\times c\times d \tag{3.1}$$

де a , b , c — кількісні та структурні фактори;

d — якісний фактор;

Q — результативний показник.

Базисне значення результативного показника становить:

$$Q_0 = a_0 \times b_0 \times c_0 \times d_0. \tag{3.2}$$

Відповідно, звітне значення:

$$Q_1 = a_1 \times b_1 \times c_1 \times d_1. \tag{3.3}$$

Послідовність ланцюгових підстановок має вигляд:

$$Q^2 = a_1 \times b_1 \times c_0 \times d_0$$
$$Q^3 = a_1 \times b_1 \times c_1 \times d_0$$
$$Q^4 = a_1 \times b_1 \times c_1 \times d_1$$

Тоді вплив окремих факторів визначається так:

$$\Delta Q(b) = Q^2 - Q^1$$
$$\Delta Q(c) = Q^3 - Q^2$$
$$\Delta Q(d) = Q^4 - Q^3$$

або методом абсолютних різниць:

$$\Delta Q(b) = (b_1 - b_0) \times a_1 \times c_0 \times d_0$$
$$\Delta Q(c) = (c_1 - c_0) \times a_1 \times b_1 \times d_0$$
$$\Delta Q(d) = (d_1 - d_0) \times a_1 \times b_1 \times c_1$$

Баланс відхилень:

$$\Delta Q=\Delta Q(a)+\Delta Q(b)+\Delta Q(c)+\Delta Q(d). \quad (3.4)$$

Дана методика буде використовуватися у спрощеному вигляді для двофакторних мультиплікативних моделей, що є окремим випадком загальної схеми та найбільш коректно відповідає наявній інформаційній базі дослідження.

Другий етап передбачає *виявлення проблем та визначення пріоритетів дій.* Цей етап зосереджується на відборі питань, які мають найбільший вплив на економічну динаміку та потребують негайного втручання. На цьому етапі результати оцінки збитків, наслідків міграції пов'язуються з параметрами ринку праці, типологією регіональних кластерів, рівнем інтеграції внутрішньо переміщених осіб та потенціалом для офіційного працевлаштування. Такий підхід дозволяє розрізнити національні та місцеві проблеми та дає змогу розробити цільові рішення. Це означає, що після діагностики необхідно чітко визначити характер негативного впливу, цільові групи, які зазнали його, регіон, де він зосереджений, та бажаний економічний результат міграційної політики.

Третій етап передбачає *розробку напрямів реалізації механізму*, на якому виявлені негативні наслідки перетворюються на конкретні рекомендації. Якщо на попередньому етапі було виявлено значні втрати у ВВП та податкових і соціальних надходженнях через відтік громадян працездатного віку, то саме на цьому етапі обираються необхідні заходи: розширення формальної зайнятості, інтеграція біженців у країну, підтримка роботодавців, створення нових робочих місць та надання стимулів для повернення населення працездатного віку. Отже, функція цього етапу полягає у встановленні зв'язку

між виявленими проблемами та напрямком міграційної політики, який може пом’якшити їхній негативний економічний вплив.

Четвертий етап передбачає *підбір інструментів впливу* через реалізацію та координацію заходів. На цьому етапі визначені напрямки діяльності набувають інституційної форми. На національному рівні до реалізації мають бути залучені Кабінет Міністрів України, Національний банк України, профільні міністерства, Державна служба зайнятості, а також інші центральні виконавчі органи, що займаються політикою у сфері відбудови, міграції, зайнятості, соціального захисту та інвестицій. На регіональному рівні ключову роль відіграють обласна військова адміністрація, місцеві органи влади, обласні служби зайнятості, місцеві агентства розвитку, а також освітні та бізнес-установи. На цьому рівні вирішальне значення мають програми зайнятості, схеми перепідготовки, компенсаційні пакети для роботодавців, житлові рішення для ВПО, регіональні пакети стимулювання зайнятості та заходи, пов’язані з поверненням населення. Така багаторівнева координація є надзвичайно важливою, оскільки окреме впровадження окремих заходів не дасть стійких результатів..

П’ятий етап реалізації механізму передбачає реалізацію та координацію заходів, а *шостий* - оцінювання результативності та коригування політики. Він передбачає визначення фактичного економічного впливу вжитих заходів та його порівняння з очікуваними показниками механізму. Методологічною основою для цього етапу є система показників, створена для оцінки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції (табл. 3.2). Для кожного показника в системі визначено метод розрахунку, очікуваний стан, критичний поріг та цільовий параметр. Це надає змогу оцінити не лише саму зміну, а й ступінь досягнення цілей державної політики в кількісному вираженні.

Таблиця 3.2

Система показників оцінювання механізму подолання негативних наслідків трудової міграції

Індикатор	Тип показника	Формула / спосіб оцінки	Бажаний стан / оптимум	Порогове / критичне значення	Цільовий орієнтир
Втрати ВВП	результативний, абсолютний	$L_{ВВП} = N \times q$	стале зниження втрат	зростання втрат порівняно з попереднім роком	скорочення втрат не менше ніж на 15–20% у середньостроковій перспективі
Втрати ПДФО та ЄСВ	результативний, абсолютний	$Lсумм = L_{ПДФО} + L_{ВЗ} + L_{ЄСВ}$	стале скорочення втрат податково-страхової бази	зростання втрат або відсутність позитивної динаміки	зменшення втрат і поступове відновлення фіскальної бази
Кількість працевлаштованих ВПО, осіб	результативний, абсолютний	$Q = N_{працевл} \times k_{конв}$	стале зростання кількості працевлаштованих	стагнація або скорочення показника	приріст не менше 10–15% щорічно у фазі активної інтеграції
Частка працевлаштованих після навчання, %	результативний, відносний	$К_{навч} = \frac{\text{Працевл. п навч}}{\text{Охопленні навч}} \times 100\%$	Понад 50%	менше 30%	досягнення 45–50% у середньостроковому у періоді
Навантаження на 1 вакансію, осіб	діагностичний, відносний	$K_{нв} = \frac{\text{Кількість вакансій}}{\text{Кількість безробітних}}$	3–7 осіб на вакансію	понад 15 осіб на вакансію	зниження до рівня менше 8 осіб на вакансію
Продуктивність праці	результативний, відносний	$P = \frac{\text{ВВП}}{\text{Кількість населення}}$	зростання на 3–5% на рік	стагнація або зниження	зростання на 5–7% у період відн
Фіскальний ефект інтеграції ВПО, грн	результативний, абсолютний	$F = Q \times W \times 12 \times t$	позитивний і зростаючий ефект	нульовий або від'ємний ефект	стале зростання фіскального ефекту внаслідок розширення формальної зайнятості

Джерело: *розроблено автором*

Вкрай важливо, щоб ця система показників ґрунтувалася безпосередньо на діагностичних компонентах цього механізму, оскільки саме на цьому ранньому етапі визначаються початкові масштаби економічних втрат та параметри проблемної ситуації. Розрахунок втрат ВВП, втрат у податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та внесків до фонду соціального страхування

(ФСС), оцінка напруженості на ринку праці, аналіз кількості зайнятих ВПО, продуктивності праці та фіскального впливу інтеграції ВПО становлять основу для подальшого моніторингу динаміки цих показників після впровадження відповідних інструментів. Діагностична фаза в рамках цього механізму слугує не лише для аналізу, а й для моніторингу, оскільки вона встановлює базовий рівень для оцінки досягнутих змін.

Отже, ефективність механізму оцінюється за кількома взаємопов'язаними напрямками. По-перше, за допомогою комплексу макроекономічних показників, що відображають зміни у обсязі втрат ВВП та темпи скорочення цих втрат. По-друге, за допомогою комплексу фіскальних показників, що відстежують зміни в податковій та соціальній базі, а також фіскальні наслідки зростання рівня офіційної зайнятості. По-третє, за допомогою соціальних та трудових показників, які включають кількість працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб (ВПО), відсоток тих, хто працевлаштувався після навчання, кількість претендентів на одне вакантне місце та продуктивність праці. Порівняння фактичних значень цих показників із бажаними параметрами, пороговими значеннями та цільовими показниками, наведеними в табл. 3.2, дозволяє зробити висновки щодо ефективності вжитих заходів, визначити сфери, які не дають очікуваних результатів, та вчасно внести корективи до майбутніх управлінських рішень.

Таким чином, п'ятий етап завершує цикл цього механізму, оскільки забезпечує зворотний зв'язок між діагностичною фазою, впровадженням інструменту та досягнутими результатами. Згідно з цією логікою, система оцінки показників функціонує не як додатковий аналітичний компонент, а як основний інструмент моніторингу, що дозволяє механізму перетворити негативні наслідки трудової міграції на систему державної політики, яку можна вимірювати та регулювати. Підсумки попередніх результатів дослідження складають основу для переходу до безпосереднього впровадження механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні. Логіко-структурна схема механізму показана на рис. 3.3.

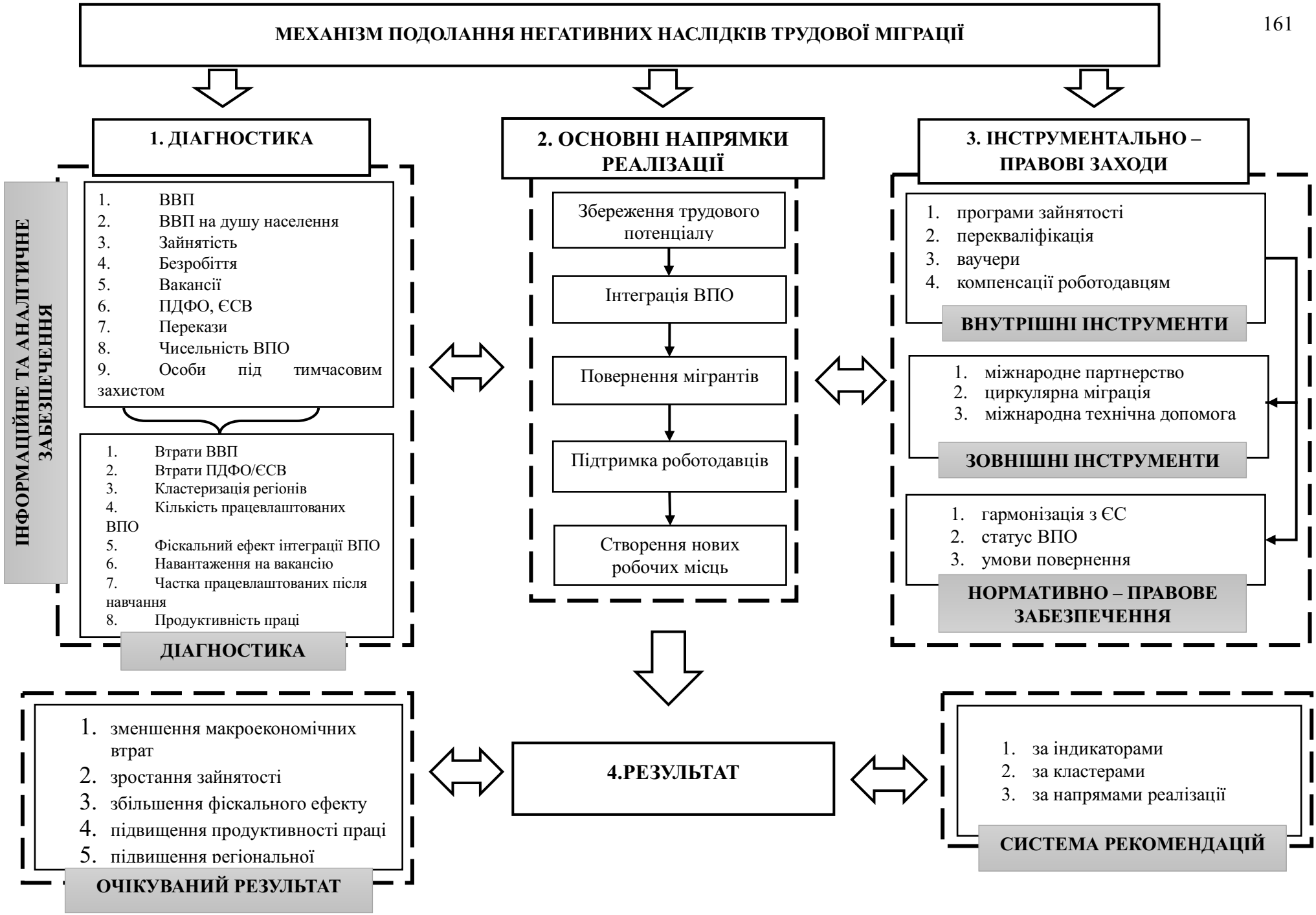


Рис. 3.3. Логіко-структурна схема механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні

Джерело: *розроблено автором*

Його структура базується на поєднанні діагностичного, цільового, правово-інструментального та результатно-орієнтованого компонентів, що дозволяє пов’язати виявлені економічні втрати з конкретними напрямками реагування уряду.

Для практичної реалізації механізму, запропоновану у даному дослідженні, та з метою підтвердження економічних втрат України, спричинених вимушеною зовнішньою та внутрішньою міграцією, доцільно провести кількісну оцінку, яка поєднує динаміку ВВП на душу населення з масштабами перебування громадян України під тимчасовим захистом у країнах ЄС. Обґрунтуванням такого підходу є те, що показник ВВП на душу населення відображає середній рівень економічних показників, тоді як кількість осіб під тимчасовим захистом ілюструє фактичний розмір населення, яке тимчасово залишило економічний та ринок праці країни..

У спрощеному вигляді оцінка втрат ВВП може бути подана так:

$$L_{\text{ВВП}} = N \times q \tag{3.5}$$

де $L_{\text{ВВП}}$ – втрати валового внутрішнього продукту;

N – чисельність осіб, що перебувають під тимчасовим захистом;

q – ВВП на душу населення, дол. США.

Отримані з використанням (3.5) результати відображено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3

Оцінка втрат ВВП України, спричинених трудовою міграцією у 2022 -2024 рр.

Рік	Особи працездатного віку під тимчасовим захистом, осіб	ВВП на душу населення, дол. США	Потенційні втрати ВВП, млрд дол. США
2022	2 221 795	4 199,70	9,33
2023	2 625 790	5 139,60	13,5
2024	2 664 320	5 389,50	14,36

Джерело: *розраховано автором на основі [32], [22]*

Отримані результати свідчать, що вибуття частини населення працездатного віку формує для України не лише демографічний, а й безпосередньо вимірюваний макроекономічний ефект. У 2022 році потенційні втрати ВВП оцінюються у 9,33 млрд дол. США, у 2023 році - 13,50 млрд дол. США, у 2024 році — 14,36 млрд дол. США.

Однак для цілей факторного аналізу важливо не лише встановити загальну суму втрат, а й визначити, за рахунок яких факторів відбувається її зміна. Для цього застосуємо метод ланцюгових підстановок у двофакторній моделі:

$$L = N \times q, \tag{3.6}$$

де N - чисельність осіб під тимчасовим захистом;

q - ВВП на душу населення.

Базисне значення (2022 р.):

$L_0 = N_0 \times q_0 = 2\,221\,795 \times 4199{,}7 = 9\,330\,872\,461{,}5$ дол. США

Умовне значення при зміні лише чисельності осіб під тимчасовим захистом:

$L^* = N_1 \times q_0 = 2\,664\,320 \times 4199{,}7 = 11\,189\,344\,704{,}0$ дол. США

Звітне значення (2024 р.):

$L_1 = N_1 \times q_1 = 2\,664\,320 \times 5389{,}5 = 14\,359\,352\,640{,}0$ дол. США

Тоді вплив факторів становить:

вплив зміни чисельності осіб під тимчасовим захистом:

$\Delta L(N) = L^* - L_0 = 11\,189\,344\,704{,}0 - 9\,330\,872\,461{,}5 =$ $18\,58\,472\,242{,}5$ дол. США

вплив зміни ВВП на душу населення:

$\Delta L(q) = L_1 - L^* = 14\,359\,352\,640{,}0 - 11\,189\,344\,704{,}0 =$ $3\,170\,007\,936{,}0$ дол. США

загальна зміна втрат ВВП:

$$\Delta L = \Delta L(N) + \Delta L(q) = 5\,028\,480\,178{,}5 \text{ дол. США}$$

Отже, зростання втрат ВВП України у 2022–2024 роки зумовлене як збільшенням кількості осіб, які вибули з національної економічної сфери, так і зростанням ВВП на душу населення як грошової вартості втраченого економічного результату Водночас більша частина цього зростання втрат пов’язана саме зі змінами у факторі вартості, що свідчить про збільшення економічних «витрат» на кожну одиницю втраченої потенційної робочої сили.

Така динаміка означає, що за нинішніх обставин трудова міграція не лише призводить до кількісного скорочення робочої сили, а й дедалі сильніше впливає на результати ефективності та конкурентоспроможності національної економіки через зростаючі втрати доданої вартості, виробничого потенціалу та податкової бази. У цьому контексті оцінка наслідків трудової міграції не може обмежуватися лише вимірюванням втрат ВВП. Не менш важливим є визначення їхнього фіскального виміру, оскільки відтік осіб працездатного віку з офіційного сектору зайнятості одночасно означає втрату доходів як для бюджетної системи, так і для системи соціального страхування. Це насамперед стосується втрат у податках на доходи фізичних осіб, військовому збору та єдиному соціальному внеску, що безпосередньо знижує спроможність держави фінансувати соціальні послуги, підтримку вразливих верств населення та механізми післявоєнного відновлення.

Оскільки наразі повна статистика щодо участі у робочій силі, рівня зайнятості та формального статусу праці осіб під тимчасовим захистом відсутня, для оцінювання доцільно використати сценарний підхід. У межах такого підходу чисельність осіб працездатного віку під тимчасовим захистом коригується на інтегральний коефіцієнт потенційної формальної зайнятості. Це дозволяє визначити нижню межу, базове значення та верхню межу можливих втрат бюджетної системи та соціального страхування без штучного завищення точності розрахунків.

Для оцінювання сукупних втрат бюджетної системи та соціального страхування доцільно використати таку розрахункову модель:

$$N_t^* = N_t^{TP} \times k \qquad (3.7)$$

де N_t^* – скоригована чисельність потенційно втраченого людського ресурсу;

N_t^{TP} – чисельність осіб працездатного віку під тимчасовим захистом у році t;

k – інтегральний коефіцієнт потенційної формальної зайнятості;

Для оцінювання прийнято такі значення інтегрального коефіцієнта потенційної формальної зайнятості: нижня межа: k = 0,35; базове значення: k = 0,45; верхня межа: k = 0,55;

Втрачений річний фонд оплати праці розраховується як:

$$\text{ФОП}_{\text{втр},t} = N_t^* \times W_t \times 12 \tag{3.8}$$

де N_t^*– втрачений річний фонд оплати праці;

W_t – середня місячна заробітна плата у відповідному році.

Втрати окремих складових бюджетної системи та соціального страхування становлять:

$$L_{\text{ПДФО},t} = \text{ФОП}_{\text{втр},t} \times 0.18$$

$$L_{\text{ВЗ},t} = \text{ФОП}_{\text{втр},t} \times 0{,}015$$

$$L_{\text{ЄСВ},t} = \text{ФОП}_{\text{втр},t} \times 0.22$$

$$L_{\text{сукуп},t} = L_{\text{ПДФО},t} + L_{\text{ВЗ},t} + L_{\text{ЄСВ},t} \tag{3.9}$$

де $L_{\text{ПДФО},t}$ – втрати податку на доходи фізичних осіб;

$L_{\text{ВЗ},t}$ – втрати військового збору;

$L_{\text{ЄСВ},t}$ – втрати єдиного соціального внеску;

$L_{\text{сукуп},t}$ – сукупні втрати бюджетної системи та соціального страхування;

Для оцінювання сукупних втрат бюджетної системи та соціального страхування використано інтегральний коефіцієнт потенційної формальної зайнятості k, який відображає не всю чисельність осіб працездатного віку під тимчасовим захистом, а лише ту її частину, яка потенційно могла б бути залучена до офіційної зайнятості в Україні та формувати фонд оплати праці, ПДФО, військовий збір і ЄСВ.

Коефіцієнт k сформовано як сценарний показник:

$$k = E_{pre} \times F_{form} \times A_{real}, \quad (3.10)$$

де E_{pre}- частка осіб, які були зайнятими або економічно активними до виїзду;

F_{form}- коефіцієнт формальності зайнятості;

A_{real}- коефіцієнт фактичної трудової доступності.

Для обґрунтування значень даних коефіцієнтів використано результати соціологічних опитувань українських біженців. За даними UNHCR / Ipsos, 63% опитаних були зайнятими або самозайнятими до виїзду з України; за даними IOM DTM, рівень економічної активності до переміщення становив близько 70%; за результатами EUAA / OECD SAM-UKR, 76% респондентів були зайнятими до початку війни. Поправку на формальність зайнятості визначено з урахуванням рівня неформальної зайнятості в Україні у 2021 р. - 19,5% [98, 99, 100, 101, 102]. Додатково застосовано сценарні поправки на фактичну трудову доступність: 0,7 - для нижньої межі, 0,8 - для базового сценарію, 0,9 - для верхньої межі.

$$E_{pre}F_{form} = 0{,}805.$$

Відповідно, у дослідженні прийнято такі значення:

$$k_{min} = 0{,}63 \times 0{,}805 \times 0{,}70 = 0{,}355 \approx 0{,}35;$$
$$k_{base} = 0{,}70 \times 0{,}805 \times 0{,}80 = 0{,}451 \approx 0{,}45;$$
$$k_{max} = 0{,}76 \times 0{,}805 \times 0{,}90 = 0{,}551 \approx 0{,}55.$$

Отже, коефіцієнти 0,35, 0,45 та 0,55 використано як нижню, базову та верхню сценарні межі потенційної формальної зайнятості.

У розрахунках застосовано ставку ПДФО 18%, ставку ЄСВ 22%, а для військового збору — 1,5% як базове значення для забезпечення порівнянності річних оцінок за 2022–2024 рр. Водночас слід враховувати, що з 1 грудня 2024 року ставку військового збору для найманих працівників було підвищено до

5%, тому оцінка 2024 року у наведеному варіанті має дещо консервативний характер.

Відповідно, наведені розрахунки в табл. 3.3 свідчать, що вибуття осіб працездатного віку під тимчасовим захистом формує суттєвий фіскальний ефект для бюджетної системи та системи соціального страхування.

Таблиця 3.3

Оцінка втрат бюджетної системи та соціального страхування внаслідок вибуття осіб працездатного віку з України у 2022–2024 рр.

Рік	Особи працездатного віку під ТЗ, осіб	$K_{кр}$	Скоригована чисельність під ТЗ, осіб	Втрачений річний ФОП, млрд грн	Втрати ПДФО, млрд грн	Втрати військового збору, млрд грн	Втрати ЄСВ, млрд грн	Загальні втрати
2022	2 221 795	0,35	777 628	124,82	22,47	1,87	27,46	51,8
	2 221 795	0,45	999 808	160,48	28,89	2,41	35,31	66,6
	2 221 795	0,55	1 221 987	196,15	35,31	2,94	43,15	81,4
2023	2 625 790	0,35	919 026	157,8	28,4	2,37	34,72	65,49
	2 625 790	0,45	1 181 606	202,88	36,52	3,04	44,63	84,2
	2 625 790	0,55	1 444 185	247,97	44,63	3,72	54,55	102,9
2024	2 664 320	0,35	932 512	195,68	35,22	2,94	43,05	81,21
	2 664 320	0,45	1 198 944	251,59	45,29	3,77	55,35	104,4
	2 664 320	0,55	1 465 376	307,49	55,35	4,61	67,65	127,6

Джерело: *Розраховано автором*

За оцінкою нижньої межі сукупні втрати зросли з 51,80 млрд грн у 2022 р. до 81,21 млрд грн у 2024 р. У межах базового значення такі втрати становили 66,60 млрд грн, 84,20 млрд грн та 104,41 млрд грн відповідно, тоді як верхня межа оцінки дорівнювала 81,40 млрд грн, 102,91 млрд грн та 127,61 млрд грн.

Отримані результати підтверджують, що трудова міграція зумовлює не лише втрати трудового потенціалу та ВВП, а й значне звуження ресурсної бази держави для фінансування бюджетних і соціально-страхових зобов'язань.

Отримані розрахунки дають підстави стверджувати, що наслідки трудової міграції слід оцінювати не лише з точки зору втрат у валовому внутрішньому продукті (ВВП), а й з точки зору звуження податкової бази країни та системи соціального забезпечення. Хоча втрата ВВП відображає втрачений економічний випуск, втрата податку на доходи фізичних осіб, військового збору та комплексних соціальних внесків безпосередньо впливає на фінансові можливості держави у сфері соціального забезпечення, пенсійного фінансування та підтримки вразливих груп населення. У цьому контексті втрати, розраховані для бюджету та системи соціального страхування, слід розглядати не лише як наслідок втрати населення працездатного віку, а й як суму втрачених ресурсів, які за інших обставин могли б бути використані для оновлення соціальної політики та зміцнення фінансової стабільності соціального сектору.

Тому втрату бюджетних надходжень доцільно розглядати як втрачену можливість фінансування соціальної політики. Іншими словами, якщо відповідна частка населення працездатного віку залишиться або повернеться до офіційного працевлаштування в Україні, економічний випуск, створений цією групою, та відповідні надходження до бюджету й фонду соціального страхування можна було б використати для: забезпечення стійкості чинної пенсійної системи з поточного фінансування; розширення програм базової соціальної допомоги; розвитку соціальних послуг на рівні громад; фінансування програм інтеграції ВПО; надання підтримки жінкам з дітьми, молоді, ветеранам та репатріантам; а також співфінансування програм активної зайнятості та професійної адаптації. У цьому сенсі оцінка втрат перестає бути лише констатацією негативних наслідків і набуває практичного значення як фінансовий орієнтир для визначення пріоритетів соціальної політики.

Тому слід запровадити механізм пом’якшення (подолання) негативних наслідків трудової міграції у вигляді положення, згідно з яким оцінка втрат у ВВП, податковій базі та системі соціального забезпечення має слугувати основою для аналізу при формулюванні соціальних рекомендацій. Це означає, що механізм призначений не лише для зменшення відтоку самих мігрантів, а й для відновлення втрачених фінансових ресурсів шляхом стимулювання офіційної зайнятості, працевлаштування тих, хто був змушений переїхати, заохочення повернення трудових мігрантів, легалізації заробітків та посилення потенціалу регіонального ринку праці.

Практичне впровадження цього механізму дозволить вирішити низку взаємопов’язаних питань на державному та регіональному рівнях. По-перше, зменшити потенційні втрати робочої сили завдяки запровадженню заходів щодо утримання, реінтеграції та економічної інтеграції населення. По-друге, створити умови для відновлення податкової бази та системи соціального забезпечення, що має вирішальне значення для фінансування пенсійної системи та соціальних програм в умовах післявоєнного відновлення. По-третє, забезпечити цілеспрямований підхід до підтримки конкретних груп населення, які мають високий ризик виключення з ринку праці. По-четверте, пов’язати політику міграційну політику та політику регулювання ринку праці з політикою соціального захисту, що є особливо важливим у контексті післявоєнного відновлення, коли зайнятість, доходи та соціальна стабільність мають розглядатися як елементи єдиної системи.

3.2 Обґрунтування заходів щодо повернення трудових мігранті та збереження робочої сили в Україні для післявоєнного відновлення економіки

У післявоєнний період збереження та інтеграція робочої сили мають розглядатися як одна з основних передумов економічного відновлення України. Відновлення інфраструктури, відродження промисловості, розвиток малого та середнього бізнесу, підвищення інвестиційної привабливості та реальне зростання ВВП неможливі без достатньої кількості населення працездатного віку, людського капіталу належної якості та регіональної збалансованості між попитом і пропозицією на робочу силу.

Актуальність цього завдання підсилюється тим, що значна кількість українців наразі залишається за кордоном. За даними Євростату, станом на 31 березня 2026 року 4,33 млн осіб, які виїхали з України через війну, мають статус тимчасового захисту в ЄС; найбільше їх у Німеччині, Польщі та Чехії [103]. Водночас МОП зазначає, що, незважаючи на часткове відновлення ринку праці, Україна продовжує зазнавати втрат у доходах, зайнятості та засобах до існування; майже 6 млн українських біженців залишаються в Європі, а близько 3,7 млн осіб були змушені переміститися всередині країни [86]. Отже, в таких умовах інституційні та економічні заходи повинні поєднувати загальнодержавні механізми з регіональними рішеннями, спрямованими на різні групи населення, зокрема на тих, хто змушений переселятися в межах країни, молодь, ветеранів, жінок з дітьми та громадян, які можуть повернутися з-за кордону.

Економічні виклики, пов’язані з трудовою міграцією в Україні, доцільно розглядати не як однорідний комплекс негативних явищ, а як багатовимірну систему взаємопов’язаних дисбалансів. Ці дисбаланси помітні як на національному, так і на регіональному рівнях:

Загальнодержавний рівень

1. Значна частина працездатного віку емігрує за кордон, що призводить до скорочення пропозиції робочої сили на внутрішньому ринку. Економічні наслідки цього включають втрату потенційного ВВП, зменшення чисельності економічно активного населення та звуження податкової бази.

2. Ризик того, що трудові мігранти не повернуться. Тривале перебування українців за кордоном спонукає їх осідати в країні перебування через роботу, освіту дітей, соціальні зв'язки та доступ до державних послуг. У довгостроковій перспективі це призводить до втрати людського капіталу та скорочення майбутньої робочої сили.

3. Недостатня координація між інституціями. Політика у сферах міграції, зайнятості, соціальної підтримки, освіти та регіонального розвитку реалізується різними органами, що призводить до розрізненості заходів, дублювання функцій та неефективного контролю за результатами.

4. Недостатній облік внутрішньо переміщених осіб та зовнішніх мігрантів. Чинна в Україні система обліку не надає повної інформації щодо професійних навичок, фактичного працевлаштування, намірів повернутися, потреб у житлі та готовності до працевлаштування. Це унеможливлює точне планування програм працевлаштування та повернення.

5. Зменшення податкової бази. Вихід працівників з офіційного сектору зайнятості призводить до втрати надходжень від податку на доходи фізичних осіб, військових зборів та внесків до фонду соціального страхування. Це призводить до скорочення ресурсів, що надходять до державного бюджету, місцевих органів влади та системи соціального страхування.

Регіональний рівень

1. Нерівномірний розподіл внутрішньо переміщених осіб. Деякі регіони приймають значно більше внутрішньо переміщених осіб, ніж можуть поглинути їхні місцеві ринки праці. Це створює дедалі більше навантаження для громад, житлової інфраструктури, систем освіти, медичних служб та місцевих бюджетів.

2. Розбіжності у потенціалі регіональних ринків праці. У деяких регіонах попит на робочу силу залишається високим, тоді як в інших спостерігається дефіцит вакансій. Це унеможливлює застосування однакових заходів у всіх регіонах.

3. Жорстка конкуренція за кожну вакансію. У деяких регіонах кількість шукачів роботи значно перевищує кількість наявних вакансій. Це погіршує рівень безробіття, зменшує шанси ВПО на працевлаштування та збільшує соціальну залежність населення.

4. Недостатня активність програм професійної підготовки. Обмежене охоплення ВПО ваучерами, професійною підготовкою та перепідготовкою призводить до невідповідності між навичками працівників та вимогами роботодавців.

5. Житлові бар'єри. ВПО не завжди мають змогу переїхати до регіонів, де є вакансії, через брак доступного житла. Це обмежує мобільність робочої сили та знижує ефективність політики зайнятості.

З огляду на економічні виклики, пов'язані з трудовою міграцією, розрахунками ВВП та бюджетними втратами, доцільно створити загальнонаціональну систему рекомендацій, спрямовану на утримання, репатріацію та продуктивне використання людських ресурсів України. Такі пропозиції мають ґрунтуватися на двох взаємопов'язаних напрямках: по-перше, збереження потенціалу існуючої внутрішньої робочої сили; по-друге, створення умов для повернення частини робочої сили, яка зараз перебуває за кордоном, як тимчасово, так і на тривалий термін:

1. Заходи щодо утримання робочої сили повинні бути спрямовані на усунення причин трудової міграції. Як вже було висвітлено в попередніх розділах дисертації, до таких причин належать безпекова ситуація, низький рівень доходів, нестабільність зайнятості, нестабільна економічна ситуація, обмежений доступ до житла, низька якість робочих місць та недостатня довіра до державної політики. Тому державна політика має бути зосереджена не лише на створенні нових робочих місць, а й на підвищенні їхньої якості,

забезпеченні офіційної зайнятості, розширенні системи соціального забезпечення та створенні стабільних умов для економічної самореалізації населення.

2. Заходи, спрямовані на заохочення повернення трудових мігрантів, повинні бути зосереджені на створенні внутрішніх факторів, що роблять Україну привабливою. До них належать наявність робочих місць з гідними умовами зайнятості, житло, соціальна підтримка, доступ до освіти для дітей, медичні послуги, визнання професійної кваліфікації, гранти на започаткування бізнесу, прозорі цифрові процедури та регіональні програми реінтеграції. Повернення робочої сили не може залежати виключно від патріотичних закликів, воно має ґрунтуватися на конкретних економічних шляхах, які дозволяють людям оцінити умови життя, праці та розвитку в Україні.

3. Посилення координації державної політики. Наразі політика у сферах міграції, соціального захисту, зайнятості, регіонального розвитку, освіти та житлового господарства часто реалізується різними установами без належної координації. Це знижує ефективність заходів та ускладнює контроль за їх виконанням. Тому доцільно створити міжвідомчий координаційний центр з питань внутрішньо переміщених осіб, трудової міграції та повернення населення. Такий центр має забезпечувати координацію між Кабінетом Міністрів України, профільними міністерствами, Державною службою зайнятості, місцевими органами влади, роботодавцями та міжнародними партнерами.

4. Перехід від формального обліку статусу до моніторингу потенційної робочої сили. Держава повинна мати доступ не лише до інформації про кількість внутрішньо переміщених осіб або громадян, які проживають за кордоном, а й до даних про їхню професію, навички, освіту, попередній досвід, наміри щодо повернення, потреби у житлі та готовність до навчання чи працевлаштування. З цією метою доцільно створити єдиний цифровий реєстр, заснований на такій логіці: «ВПЛ/мігрант - навички - вакансії - житло - громада». Такий інструмент дозволив би точніше планувати

програми зайнятості, повернення та працевлаштування регіональних трудових ресурсів.

5. Підтримка створення якісних робочих місць, розвиток офіційної зайнятості, часткове відшкодування внесків на соціальне страхування для роботодавців у пріоритетних секторах, програма співфінансування заробітної плати, а також підтримка підприємств, що створюють стабільні робочі місця в регіонах із високим ризиком трудової міграції. Очікуваний результат: зменшення ризику нової хвилі трудової міграції та утримання населення працездатного віку на внутрішньому ринку праці.

6. З огляду на значні бюджетні втрати, спричинені відтоком робочої сили, надзвичайно важливо скоротити неформальну зайнятість та розширити базу оподаткування податку на доходи фізичних осіб, військового збору та комплексного соціального податку. З цією метою рекомендується запровадити податкові стимули для офіційного працевлаштування осіб, які були змушені переїхати в межах країни, молоді, ветеранів та репатріантів, а також спростити офіційні процедури найму. Очікувані результати: збільшення доходів бюджету та зміцнення системи соціального страхування.

7. Створення економічно доцільних маршрутів повернення для мігрантів. Доцільно організувати такі маршрути у вигляді комплексного пакету: «Карта інфраструктури». Мета полягає в тому, щоб забезпечити тим, хто зараз перебуває за кордоном, можливість ще до повернення отримати інформацію про вакансії, варіанти житла, можливості для навчання їхніх дітей, доступ до медичного обслуговування, процедури перевірки документів та наявні державні програми. Це підвищить ймовірність повернення не лише для окремих працівників, а й для сімей працездатного віку.

8. Підтримка у сфері житла, оскільки житлова проблема є однією з головних перешкод для повернення мігрантів та внутрішньої мобільності ВПО. Незважаючи на наявність робочих місць, люди не завжди можуть переїхати до регіонів із вищим попитом на робочу силу через брак доступного житла. Тому рекомендується запровадити субсидії на оренду, житло для

персоналу, муніципальне орендоване житло та житлові програми для працівників критично важливих професій. Це допоможе утримати ВПО та репатріантів у регіонах, де існує реальний попит на робочу силу.

9. Професійна адаптація та підвищення кваліфікації. Невідповідність кваліфікації шукачів роботи вимогам роботодавців обмежує ефективність навіть тих програм, в рамках яких є вакансії. Для вирішення цієї проблеми необхідно розширити використання ваучерів, коротких модульних курсів, дуальної освіти, програм перепідготовки та навчання, адаптованих до конкретних потреб роботодавців. Система професійної освіти повинна гнучко реагувати на зміни в попиті та пропозиції на робочу силу, особливо з урахуванням міграції населення як всередині країни, так і за її межами.

10. Зв’язок між політикою зайнятості та процесом післявоєнної відбудови. Проєкти з розвитку інфраструктури та відбудови повинні бути пов’язані із забезпеченням зайнятості для ВПО, репатріантів та місцевих жителів. З цією метою рекомендується запровадити кадровий профіль для проєктів відновлення, який визначатиме потреби у робочій силі, кваліфікацію, навчання, житло та можливості залучення місцевої робочої сили. Це посилить мультиплікативний ефект відновлення, оскільки бюджетні кошти та інвестиції одночасно підтримуватимуть інфраструктуру, зайнятість та доходи бюджету.

Наведені заходи мають загальнонаціональний характер, однак у практичній площині їх ефективність істотно залежить від регіонального контексту. Особливо це стосується внутрішньо переміщених осіб, які є найважливішим внутрішнім резервом відновлення трудового потенціалу держави. Саме тому результати проведеного кластерного аналізу регіонів доцільно використати як аналітичну основу для формування диференційованих пакетів політики зайнятості ВПО.

Для виявлення відмінностей у інтеграції ВПО до регіональних ринків праці було використано адміністративні показники Державної служби зайнятості України (ДСЗ) за 2024 рік щодо показників надання послуг ВПО. У

дослідженні застосовано набір індикаторів, що відображають ключові канали впливу ДСЗ на ринок праці [96] (ДОДАТОК В):

1. Кількість осіб, які отримували послуги (пропозиція праці в сегменті, що взаємодіє з ДСЗ).
2. Кількість осіб, які мали статус безробітного (не були залучені до трудових відносин)
3. Чисельність працевлаштованих (фактичний вихід у зайнятість).
4. Кількість осіб, які проходили навчання (активні заходи політики зайнятості, підвищення відповідності навичок попиту).
5. Кількість осіб, які отримали допомогу по безробіттю (пасивні заходи, соціальний захист та стабілізація доходів).
6. Кількість вакансій, отриманих від роботодавців (попит на працю в каналі взаємодії роботодавців із ДСЗ; індикатор «відкритості» роботодавців до державного посередництва).
7. Середній рівень заробітної плати по вакансіях (якість попиту/привабливість вакансій).
8. Навантаження на одну вакансію (індикатор напруженості ринку праці: співвідношення зареєстрованих безробітних і заявлених вакансій).

Попередня діагностика структури даних здійснювалась ієрархічною кластеризацією (евклідова відстань, метод повного зв’язку / complete linkage) для 24 регіонів (рис 3.4).

Фінальна кластеризація виконана методом k-середніх (k-means) із кількістю кластерів k = 4, що узгоджується зі структурою групувань на дендрограмі та дає інтерпретовану типологію (рис. 3.5).

Оскільки змінні мають різні одиниці виміру та масштаб (осіб, вакансій, гривень), у профільному графіку середніх значень кластерів середні подані у стандартизованій шкалі (від’ємні/додатні відхилення від середнього рівня), що забезпечує коректність порівняння внеску кожної змінної у «профіль» кластера.

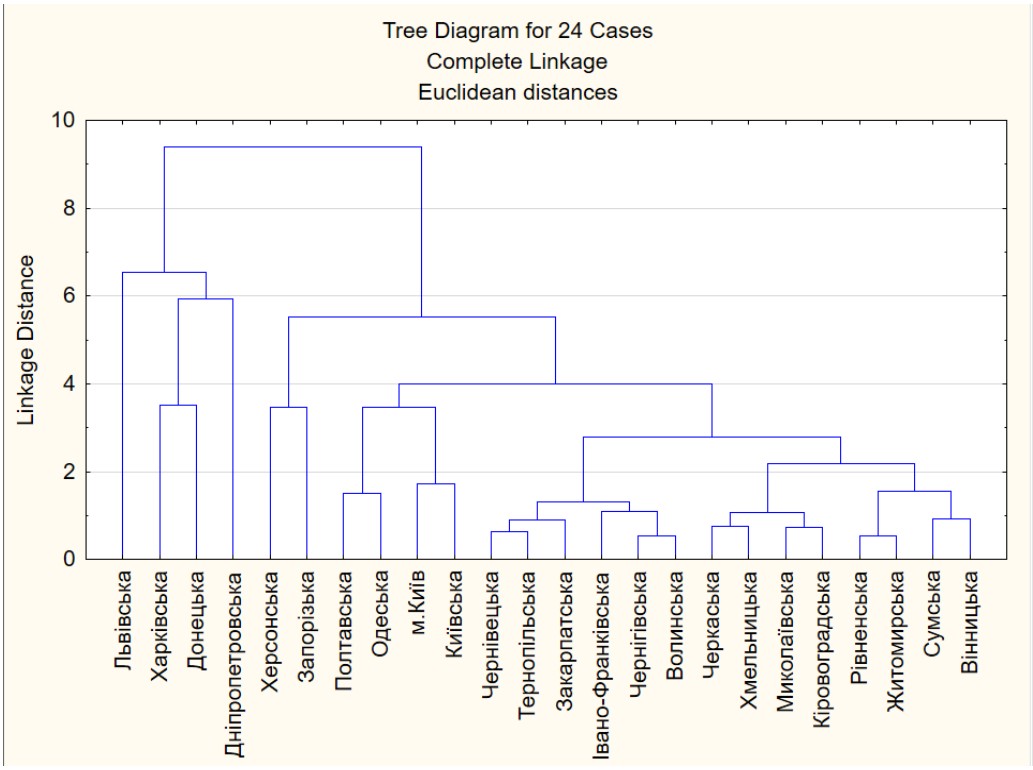


Рис. 3.4. Дендрограма за методом Варда (надання послуг ДСЗ для ВПО)

Джерело: *авторська розробка на основі даних [96]*

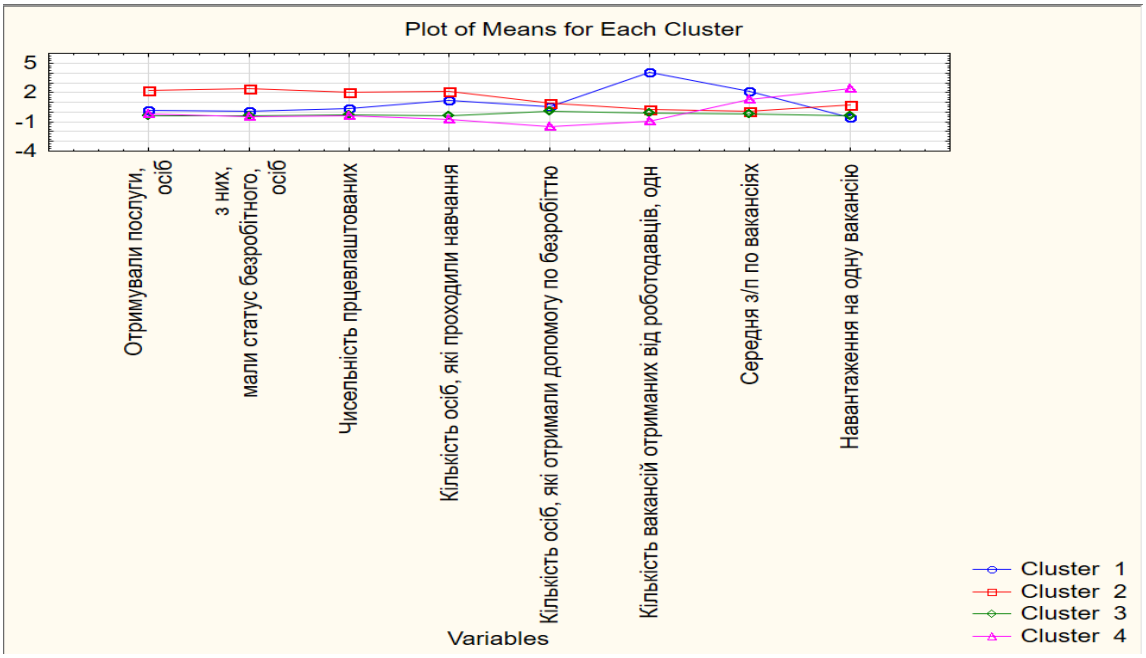


Рис. 3.5 Кластерний аналіз за методом k-середніх (

надання послуг ДСЗ для ВПО)

Джерело: *авторська розробка на основі даних [96]*

За результатами k-середніх усі досліджувані регіони (24) згруповано у 4 кластери

Кластер 1: Львівська область.

Кластер 2: Дніпропетровська, Донецька, Харківська області.

Кластер 3: Вінницька, Волинська, Житомирська, Закарпатська, Івано-Франківська, Київська, Кіровоградська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Рівненська, Сумська, Тернопільська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська області та м. Київ.

Кластер 4: Запорізька, Херсонська області.

Отже, кластери відображають не лише різницю в масштабах звернення ВПО до ДСЗ, а й структуру дисбалансів: співвідношення між попитом роботодавців, кількістю працевлаштованих, інтенсивністю навчання, ваучерною підтримкою та напруженістю конкуренції за робочі місця.

Кластер 1: представлений Львівською областю і характеризується високою місткістю послуг та одночасно винятково високим попитом з боку роботодавців. У регіоні кількість вакансій від роботодавців становить 11 041 од., при цьому навантаження на 1 вакансію – 2 особи, тобто конкуренція за робочі місця є відносно невисокою. Також спостерігається значний обсяг працевлаштувань (2 134 осіб) і висока інтенсивність активних заходів: профнавчання (602 особи). Середня заробітна плата за вакансіями є однією з найвищих у вибірці - 13 525 грн.

Кластер 2 об’єднує регіони з високою інтенсивністю звернень ВПО до ДСЗ та значними обсягами працевлаштування, але з нерівномірною ринковою ситуацією між областями. У середньому по кластеру: отримували послуги ДСЗ 9977 осіб, з них мали статус безробітного 7589 осіб, працевлаштовано 4181 осіб. Кількість вакансій від роботодавців у середньому становить 2934 од., але навантаження на одну вакансію є підвищеним (6,7), що вказує на напруженість ринку праці. Активна політика зайнятості представлена суттєвими обсягами: профнавчання 852 осіб, ваучери отримали 509 осіб. Середня заробітна плата за вакансіями в кластері регіонів становить 11 030 грн.

Кластер 3 є найбільшим за кількістю регіонів та відображає типовий профіль інтеграції ВПО через інструменти ДСЗ. У середньому по кластеру: отримували послуги ДСЗ 3 289 осіб., з них мали статус безробітного 2330 осіб., працевлаштовано 1321 особа. Середня кількість вакансій від роботодавців становить 2 110 од., а навантаження на одну вакансію становить 2,78 особи, тобто ринок праці ВПО у цілому є керованим, без жорстокої конкуренції. Активні заходи мають помірні масштаби: профнавчання 140 осіб, ваучери здобули 116 осіб. Середня з/п по вакансіях 10 644 грн (помірний рівень, достатній для стабілізації зайнятості, але не завжди для утримання людей у регіоні). Показники «отримали роботу» та «працевлаштовані» є найнижчими (в середньому 338,3 осіб та 187 осіб відповідно), а охоплення навчанням також невисоке - близько 97 осіб. При цьому середня з/п у вакансіях є відносно високою (12118 грн), що в умовах малої кількості вакансій може відображати структурний ефект: у реєстрі ДСЗ залишаються переважно специфічні, критично важливі або «вузькі» вакансії, але їхній обсяг недостатній для стабілізації ринку праці.

Кластер 4 є найбільш проблемним з точки зору ринкової рівноваги. Він характеризується дуже низьким обсягом вакансій та найвищим навантаженням на одне робоче місце. У середньому по кластеру: отримували послуги 3 694 особи, безробітні ВПО - 2 004 осіб, працевлаштовані 1 249 осіб. Кількість вакансій від роботодавців становить лише 372 од., а навантаження на вакансію - 12,5 осіб, що є найбільшим серед кластерів та означає надзвичайно жорстку конкуренцію та структурну неможливість поглинання пропозиції праці стандартними каналами посередництва. Окремо фіксується критично низьке охоплення навчанням: 45 осіб, що послаблює здатність ринку адаптувати ВПО до потреб роботодавців.

Отримані результати кластеризації (табл. 3.4) свідчать, що регіони України суттєво відрізняються за спроможністю ринку праці інтегрувати внутрішньо переміщених осіб: від регіонів із надвисоким попитом

роботодавців і низькою напруженістю до територій із критичним дефіцитом вакансій та високою конкуренцією за робочі місця.

Таблиця 3.4

Пропоновані диференційовані заходи інтеграції ВПО в місцеві ринки праці (за результатами кластерного аналізу регіонів України)

Кластер	Основні проблеми	Пріоритетні заходи
Кластер 1	Обмеження у швидкість та якості взаємозв'язку між ВПО і роботодавцями, житлова адаптація та закріплення працівників	міжрегіональне перенаправлення ВПО до регіону; розвиток орендного житла; підтримка дитячої інфраструктури; прискорені програми адаптації та визнання кваліфікацій; цифровий підбір кадрів
Кластер 2	Висока напруженість ринку праці за відносно значних масштабів послуг; нерівномірність попиту між регіонами; потреба у підтримці роботодавців та підвищенні якості вакансій	компенсації роботодавцям за працевлаштування ВПО; галузева перепідготовка; підтримка релокації бізнесу; розвиток дистанційної та гнучкої зайнятості; цільові програми для промисловості, логістики, сервісів
Кластер 3	Ринок праці загалом керований, однак масштаби активних програм недостатні; існує ризик низької якості зайнятості та повільної конверсії послуг у працевлаштування	масштабування коротких програм навчання; розширення ваучерної підтримки; локальні програми співпраці з бізнесом; мікрогранти на самозайнятість; кар'єрне консультування та цифрове супроводження
Кластер 4	Критичний дефіцит вакансій, найвища напруженість, низьке охоплення навчанням; стандартні інструменти посередництва не здатні поглинути пропозицію праці	програми створення робочих місць; гранти та субсидії для МСП; залучення ВПО до проєктів відбудови; тимчасова зайнятість і суспільно корисні роботи; субсидування міжрегіональної мобільності до кластерів 1 і 3; мобільні навчальні програми

Джерело: *розроблено автором*

Отримані результати кластерного аналізу підтверджують, що політика інтеграції ВПО у ринки праці приймаючих регіонів повинна бути диференційованою. У кластерах 1 і 3 основний акцент має бути зроблений на підвищенні швидкості та якості добору кадрів, розширенні навчання й закріпленні людей у зайнятості. У кластері 2, де поєднуються великі масштаби звернень і підвищена напруженість, доцільним є посилення стимулів для

роботодавців, галузевої перепідготовки та підтримки створення якісних робочих місць. Для кластера 4 ключовим є вже не лише вдосконалення посередництва, а насамперед політика формування попиту на працю: підтримка бізнесу, відбудовчі проєкти, тимчасова зайнятість, а також міжрегіональне переміщення ВПО до регіонів із більшою місткістю ринку праці.

Для оцінювання результативності запропонованих заходів у розрізі кластерів доцільно застосовувати детерміновані факторні моделі (табл. 3.2) та метод ланцюгових підстановок, оскільки вони дають змогу кількісно розкласти зміну результативного показника на внесок окремих факторів. Який у свою чергу дає нам змогу оцінити: кількості працевлаштованих ВПО, бюджетні надходження від розширення зайнятості, результативності програм компенсації роботодавцям, а також ефекту від масштабування профнавчання та ваучерної підтримки.

Для найпроблемнішого кластера 4 доцільно використати двофакторну модель оцінки кількості працевлаштованих ВПО:

$$Q_{\text{працевл}} = N_{\text{посл}} \times k_{\text{конв}} \tag{3.11}$$

де $Q_{\text{працевл}}$ - кількість працевлаштованих ВПО;

$N_{\text{посл}}$ - кількість ВПО, які отримували послуги ДСЗ;

$k_{\text{конв}}$ - коефіцієнт конверсії «отримували послуги/працевлаштовані».

Для кластера 4 фактичні значення становлять:

$$N_0 = 3694 \text{ осіб}, Q_0 = 1249 \text{ осіб}$$

$$k_0 = \frac{1249}{3694} = 0{,}3381$$

З урахуванням запропонованих заходів для кластера 4, а саме розширення програм створення робочих місць, активізації навчання, грантової підтримки місцевого бізнесу та міжрегіональної мобільності можемо

припустити цільовий сценарій, за яким охоплення послугами ДСЗ зросте до 4000 осіб, а коефіцієнт конверсії наблизиться до рівня кластера 3, тобто до 0,4016.

Тоді:

$$N_1 = 4000 \text{ осіб}, k_1 = 0{,}4016$$

$$Q_1 = 4000 \times 0{,}4016 = 1606{,}4 \approx 1607 \text{ осіб}$$

Застосуємо метод ланцюгових підстановок. Базисний рівень:

$$Q_0 = N_0 \times k_0 = 3694 \times 0{,}3381 = 1249 \text{ осіб}$$

Умовний рівень при зміні лише охоплення послугами:

$$Q^* = N_1 \times k_0 = 4000 \times 0{,}3381 = 1352 \text{ осіб}$$

Звітний (цільовий) рівень:

$$Q_1 = N_1 \times k_1 = 4000 \times 0{,}4016 = 1606 \text{ осіб}$$

Тоді вплив окремих факторів становитиме:

від розширення охоплення ВПО послугами ДСЗ: $\Delta Q(N_{\text{посл}}) = Q^* - Q_0 = 1352{,}4 - 1249 = 103{,}4$

від підвищення коефіцієнта конверсії: $\Delta Q(k_{\text{конв}}) = Q_1 - Q^* = 1606{,}4 - 1352{,}4 = 254{,}0$

загальна зміна кількості працевлаштованих ВПО:

$$\Delta Q = 103{,}4 + 254{,}0 = 357{,}4 \approx 358 \text{ осіб}$$

Отже, у найпроблемнішому кластері 4 приріст кількості працевлаштованих ВПО може зрости майже на 358 осіб не лише за рахунок розширення охоплення послугами ДСЗ, а передусім за рахунок підвищення результативності самих інструментів інтеграції ВПО у сферу зайнятості. Це означає, що для цього кластера пріоритетним має бути не просто збільшення кількості звернень, а зміна якості політики: створення робочих місць, підвищення місткості локального попиту та результативності активних програм.

Для кластера 2, де ринок праці є напруженим, але має відносно значні масштаби та потенціал швидшої інтеграції ВПО, доцільно оцінити рівень

фіскальних надходжень бюджету держави від зростання зайнятості. У цьому випадку доцільною є модель:

$$F = N_{\text{працевл}} \times W \times 12 \times t \quad (3.12)$$

де F – валовий фіскальний ефект;

$N_{\text{працевл}}$ – кількість працевлаштованих ВПО;

W – середня місячна заробітна плата;

t – сукупна ставка ПДФО, ЄСВ і військового збору ($t = 0{,}415$).

$$N_0 = 4181 \text{ осіб}, W_0 = 11030 \text{ грн}$$

$$F_0 = 4181 \times 11030 \times 12 \times 0{,}415 = 229\,659\,821{,}4 \text{ грн}$$

Для сценарію посилення політики зайнятості припустимо, що кількість працевлаштованих ВПО зросте на 10% (до 4600 осіб), а середня зарплата у вакансіях зросте до 11 800 грн завдяки переходу до більш якісних робочих місць:

$$N_1 = 4600 \text{ осіб}, W_1 = 11800 \text{ грн}$$

Умовний рівень при зміні лише кількості працевлаштованих:

$$F^* = N_1 \times W_0 \times 12 \times 0{,}415$$

$$F^* = 4600 \times 11030 \times 12 \times 0{,}415 = 252\,675\,240{,}0 \text{ грн.}$$

Звітний (цільовий) рівень:

$$F_1 = N_1 \times W_1 \times 12 \times 0{,}415$$

$$F_1 = 4600 \times 11800 \times 12 \times 0{,}415 = 270\,314\,400{,}0 \text{ грн.}$$

Вплив окремих факторів:

вплив зростання кількості працевлаштованих ВПО:

$$\Delta F(N_{\text{працевл}}) = F^* - F_0$$

$$\Delta F(N_{\text{працевл}}) = 252\,675\,240{,}0 - 229\,659\,821{,}4 = 23\,015\,418{,}6 \text{ грн.}$$

вплив підвищення середньої заробітної плати:

$$\Delta F(W) = F_1 - F^*$$

$$\Delta F(W) = 270\,314\,400{,}0 - 252\,675\,240{,}0 = 17\,639\,160{,}0 \text{ грн.}$$

загальний приріст фіскального ефекту:

$$\Delta F = 23\,015\,418{,}6 + 17\,639\,160{,}0 = 40\,654\,578{,}6 \text{ грн.}$$

Отже, у кластері 2 приріст валового фіскального доходу може зрости майже на 40,65 млн грн, як за рахунок збільшення кількості працевлаштованих ВПО, так і за рахунок підвищення якості зайнятості, вираженої у зростанні середньої заробітної плати. Це підтверджує, що політика стимулювання зайнятості має оцінюватися не лише за кількістю створених або заповнених робочих місць, а й за рівнем їх економічної якості.

Для кластера 1 головною проблемою є не дефіцит вакансій, а швидкість адаптації, забезпечення житлом та закріплення ВПО на ринку праці. Тому доцільно припустити, що внаслідок застосування запропонованих рекомендацій, а саме: перенаправлення ВПО до трудодефіцитних регіонів, надання житла та запровадження прискорених програм перекваліфікації кількість ВПО, охоплених послугами, зросте до $N_1 = 4000$ осіб, при базовій кількості: $N_0 = 3874$ осіб, $k_0 = \frac{2134}{3874} = 0{,}5509$.

Цільова кількість працевлаштованих ВПО по кластеру 1 становитиме:

$$Q_1 = 4000 \times 0{,}5868 = 2347{,}2 \approx 2347 \text{ ос.}$$

Базовий рівень:

$$Q_0 = N_0 \times k_0 = 3874 \times 0{,}5509 = 2134$$

Умовний рівень при зміні лише охоплення послугами:

$$Q^* = N_1 \times k_0 = 4000 \times 0{,}5509 = 2203{,}6$$

Звітний (цільовий) рівень:

$$Q_1 = N_1 \times k_1 = 4000 \times 0{,}5868 = 2347{,}2$$

Вплив зміни кількості охоплених послугами:

$$\Delta Q(N_{\text{посл}}) = Q^* - Q_0$$

$$\Delta Q(N_{\text{посл}}) = 2203{,}6 - 2134 = 69{,}6 \approx 70 \text{ ос.}$$

Вплив зміни коефіцієнта конверсії:

$$\Delta Q(k_{\text{конв}}) = Q_1 - Q^*$$

$$\Delta Q(k_{\text{конв}}) = 2347{,}2 - 2203{,}6 = 143{,}6 \approx 144 \text{ ос.}$$

Загальна зміна: $\Delta Q = 69{,}6 + 143{,}6 = 213{,}2 \approx 213$ ос.

Отже, у кластері 1 очікуваний приріст кількості працевлаштованих ВПО становить 213 осіб, з яких: близько 70 осіб забезпечуються роботою за рахунок збільшення охоплення послугами; близько 144 осіб - за рахунок підвищення результативності працевлаштування. Це означає, що для кластера 1 основним резервом є не стільки розширення масштабу охоплення, скільки підвищення якості інтеграційних механізмів і закріплення ВПО у зайнятості.

Представлені результати свідчать про те, що найбільший кількісний ефект від реалізації запропонованих рекомендацій очікується у кластері 2, де поєднання підтримки роботодавців, перепідготовки персоналу, збільшення кількості якісних робочих місць та інтеграції ВПО у місцевий ринок праці може призвести до збільшення зайнятості на 419 осіб та зростання річних валових бюджетних надходжень на 40,65 млн грн. Кластер 1 також має високий потенціал, де вплив зумовлений не стільки створенням попиту на робочу силу, скільки прискоренням взаємодії між адаптацією житлових умов та утриманням ВПО на робочих місцях.

Для кластера 4 основною рекомендацією має стати збільшення кількості зайнятих ВПО на 358 осіб, оскільки, з огляду на гостру нестачу вакансій, основною метою є формування базового потенціалу ринку праці. Саме тому в цьому кластері основна увага приділяється інструментам створення робочих місць, підтримці малого бізнесу, проєктам громадських робіт, мобільному навчанню та міжрегіональній мобільності. За таких обставин фіскальний вплив є другорядним і його слід оцінювати лише після встановлення параметрів оплати праці для нових або перенесених робочих місць.

Отже, запропонована система інституційних та економічних заходів, спрямованих на утримання та залучення робочої сили в Україні, має ґрунтуватися на поєднанні загальнонаціональних стимулів та рішень, орієнтованих на конкретні кластери на регіональному рівні. Результати кластерного аналізу залученості ВПО до ринку праці демонструють, що

регіони відрізняються не лише масштабом проблеми внутрішньої міграції, а й механізмами її виникнення; отже, комплекс інструментів регулювання має бути різноманітним: від розвитку освіти до створення робочих місць з гідними умовами праці, підтримки бізнесу, міжрегіональної мобільності та програм відновлення. Використання детермінованих моделей та методів ланцюгової заміни дозволяє перетворити управлінські пропозиції на кількісні оцінки та вказує на конкретні фактори, за допомогою яких можна досягти зростання зайнятості ВПО, збільшення надходжень державного бюджету та підвищення ефективності програм підтримки роботодавців.

3.3 Формування політики стабілізації економіки як передумова міграційних притоків робочої сили та інвестиційної привабливості України

У контексті трудової міграції доцільно визначити політику економічної стабілізації як таку, що спрямована на відновлення передбачуваності економічного середовища та розширення офіційної зайнятості за допомогою макрофіскальних, соціальних та трудових, інституційних, Доцільно визначити політику економічної стабілізації в контексті трудової міграції як комплексну систему макрофіскальних, соціально-трудових, інституційних, просторових, інвестиційних та виробничих заходів, спрямованих на зменшення міграційного тиску, репатріацію частини населення працездатного віку та підвищення спроможності країни залучати довгостроковий капітал.

Суть такого підходу полягає в тому, що рішення людини повернутися із-за кордону, залишитися в Україні чи знову виїхати визначається не одним фактором, а сукупністю таких чинників, як безпека, зайнятість, реальні доходи, доступне житло, соціальні послуги, якість освіти, медичне забезпечення, правова визначеність та довіра до інституцій. Аналогічно, інвестор, приходячи в країну, оцінює не лише податкові пільги, а й наявність робочої сили, її кваліфікацію, стабільність ринку праці, логістику, енергетичну безпеку, якість

місцевого врядування та здатність регіону забезпечити робочу силу, необхідну для інвестиційного проєкту..

Отже, політика економічної стабілізації має виконувати подвійну функцію. З одного боку, вона зменшує фактори, що провокують трудову міграцію: нестабільність доходів, безробіття, неформальну зайнятість, нестабільність житлових умов, слабку соціальну інфраструктуру та низький рівень довіри до інституцій. З іншого боку, вона створює привабливі умови для повернення населення та інвестицій: якісну зайнятість, доступне житло, передбачуване законодавство, розвиток громад, відновлення інфраструктури, інвестиційні гарантії та інтеграцію з Європейським економічним простором [65; 85; 104; 105; 99].

У таблиці 3.5 зазначено, що політика стабілізації не може зводитися лише до антиінфляційних або фіскальних заходів, а має орієнтуватись на створення умов щодо повернення з еміграції українців задля подальшого залучення до реалізації вказаних складників політики стабілізації.

Таблиця 3.5

Складові політики стабілізації економіки в контексті повернення людських ресурсів та інвестиційної привабливості України

Складова політики стабілізації	Зміст державного та регіонального впливу	Міграційний ефект	Інвестиційний ефект
1	2	3	4
Макрофінансова стабілізація	Стримування інфляції, передбачувана бюджетна політика, стабільність валютного середовища, доступність кредитування для бізнесу та домогосподарств	Зменшення невизначеності доходів і ризику повторного виїзду населення	Підвищення довіри до економічної політики, зниження премії за ризик, розширення доступу до фінансування
Стабілізація ринку праці	Створення якісних робочих місць, підтримка офіційної зайнятості, компенсації роботодавцям, перекваліфікація, дуальна освіта, підтримка самозайнятості	Закріплення працездатного населення в Україні, інтеграція ВПО, підвищення мотивації до повернення	Наявність кадрової бази для інвестиційних проєктів, зниження ризику дефіциту працівників

Продовження табл. 3.5

1	2	3	4
Соціальна інфраструктура та житло	Муніципальне орендне житло, компенсація оренди, дитяча інфраструктура, медичні й освітні послуги, соціальний супровід сімей	Перетворення повернення на реалістичний сімейний маршрут, підвищення мобільності робочої сили	Підвищення здатності громад приймати працівників і забезпечувати стабільність персоналу
Регіональна та просторова стабілізація	Кластерно диференційовані програми зайнятості, підтримка громад з високим навантаженням, розвиток міжрегіональної мобільності, проєкти відбудови	Зменшення територіального дисбалансу між ВПО, вакансіями і роботодавцями	Формування регіонів з прогнозованою кадровою, житловою та інфраструктурною спроможністю
Інституційна стабілізація	Координація органів влади, цифрові реєстри навичок і вакансій, прозорі процедури підтримки, захист прав власності, антикорупційні гарантії	Підвищення довіри населення до програм повернення, зайнятості і соціального захисту	Поліпшення бізнес-клімату, зменшення адміністративних бар'єрів, підвищення передбачуваності правил
Інвестиційно-виробнича стабілізація	Відбудова інфраструктури, підтримка МСП, розвиток промислових і сервісних кластерів, участь приватного сектору у відновленні	Створення додаткового попиту на працю та формування економічних мотивів повернення	Модернізація виробництва, розширення капітальних інвестицій, зростання продуктивності праці

Джерело: *узагальнено автором.*

Для України сфера застосування політики стабілізації в умовах повоєнного відновлення є ширшою, оскільки макроекономічна рівновага має бути пов'язана з ринком праці, соціальною інфраструктурою, регіональною політикою, якістю інститутів та відродженням інвестиційної діяльності. Саме цей зв'язок дозволяє перетворити утримання та репатріацію робочої сили на чинник економічного зростання, а не лише на гуманітарне завдання.

Макрофінансова стабілізація формує фундаментальну довіру серед домогосподарств та підприємств. Інфляційний тиск, коливання курсу валют,

відсутність доступних кредитів та невизначеність щодо фіскальної політики посилюють відчуття нестабільності та впливають на міграційні наміри жителів. Для домогосподарств важливий не лише номінальний рівень заробітної плати, а й її реальна купівельна спроможність, регулярність виплат, доступ до кредитів та передбачуваність цін на житло, енергоносії та базові послуги. Тому стабільність цін, довіра до фінансової системи та прозорість бюджетних пріоритетів мають безпосередній вплив на соціальні аспекти та ринок праці.

Соціальний та трудовий аспект полягає у відновленні продуктивної та офіційної зайнятості. Як відомо, виведення працездатного населення з офіційної зайнятості зменшує надходження від податку на доходи фізичних осіб, військового збору та внесків до фондів соціального страхування, тим самим звужуючи ресурсну базу для пенсійних систем, соціального страхування та підтримки внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, людей з інвалідністю та інших вразливих груп. Тому політику зайнятості слід розглядати як інструмент одночасного відновлення доходів домогосподарств, податкової бази та соціальної стабільності країни.

Практичним продовженням цього підходу є сприяння створенню якісних робочих місць. Щоб зменшити міграційний тиск, недостатньо лише збільшити кількість вакансій; необхідно підвищити їхню якість за рахунок офіційного працевлаштування, адекватної заробітної плати, безпечних умов праці, можливостей професійного розвитку, соціального забезпечення та гармонії між роботою та сімейним життям. У цьому контексті надзвичайно важливе значення мають ваучери на навчання, короткі модульні курси, дуальна освіта, визнання кваліфікації, підтримка самозайнятості, мікрогранти та співфінансування заробітної плати у секторах, пов’язаних із відновленням..

Соціально-економічний аспект стабілізації охоплює не лише питання зайнятості, а й умови повсякденного життя. Для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), репатріантів та трудових мігрантів критично важливим є доступ до доступного житла, дитячих садків, шкіл, медичних послуг, адміністративної

підтримки, транспортного сполучення, психологічної підтримки та інтеграції у приймаючу громаду. Без цих елементів навіть наявність робочих місць не гарантує, що людина повернеться до певної місцевості або оселиться там. Тому соціальну інфраструктуру слід розглядати як економічний актив, що підвищує мобільність робочої сили, зменшує ризик повторного переміщення та створює умови для продуктивної зайнятості.

Регіональна стабілізація має ґрунтуватися на кластерному підході, оскільки регіони України мають різний потенціал ринку праці, різний рівень попиту на вакансії, неоднакову кількість внутрішньо переміщених осіб та різні можливості роботодавців. Результати кластерного аналізу дозволяють відійти від універсального пакету заходів і запровадити диференційовану політику. Для регіонів з високим потенціалом ринку праці пріоритетами є швидкий цифровий підбір персоналу, оренда житла, міжрегіональна мобільність та переселення біженців у межах країни з метою працевлаштування. Для регіонів, які відчувають критичний дефіцит вакансій, головними пріоритетами є створення робочих місць, гранти для МСП, залучення мешканців до проєктів відновлення, тимчасове працевлаштування та програми мобільного навчання.

Конкретні розрахунки ефективності заходів за кластерами підтверджують практичну цінність такого підходу. Для кластера 4 збільшення кількості зайнятих ВПО може становити близько 358 осіб завдяки розширенню охоплення послугами та підвищенню рівня плинності кадрів. Для кластера 2 очікуваний щорічний валовий фіскальний ефект може становити 40,65 млн грн у результаті збільшення кількості зайнятих ВПО та підвищення якості робочих місць. Для кластера 1 потенціал полягає у покращенні механізмів утримання ВПО на робочих місцях, що може забезпечити додаткові робочі місця для 213 осіб. Ці результати слід використовувати як параметри для політики стабілізації, а не як окремі, ізольовані оцінки.

Інвестиційна привабливість країни в післявоєнний період визначається сукупним впливом макроекономічної стабільності, інституційного середовища, соціальних умов та стану ринку праці, а також інфраструктури. Її

неможливо забезпечити виключно за допомогою податкових пільг або декларативних запевнень інвесторам. Капітал прямує туди, де є передбачуване регулювання, захист власності, доступ до робочої сили, функціонуюча інфраструктура, енергетична безпека, ефективний попит та здатність влади підтримувати інвестиційні проєкти. У цьому сенсі робоча сила є не наслідком інвестиційної привабливості, а однією з її фундаментальних передумов.

Європейська рамка відновлення також підтверджує взаємозв'язок між реформами, інвестиціями і соціальними наслідками війни. Ukraine Facility на 2024-2027 рр. орієнтована на підтримку відновлення, реконструкції та модернізації України, фінансування державних потреб, реформ на шляху до ЄС, мобілізацію інвестицій у приватний сектор і подолання соціальних наслідків війни [104; 106]. Оцінки Світового банку, Європейської Комісії, Уряду України та ООН щодо потреб відновлення підкреслюють роль приватного сектору, робочих місць, людського капіталу та конкурентоспроможної економіки у довгостроковій реконструкції [105].

Згідно з цією логікою, інвестиційна привабливість країни формується на трьох рівнях. На макрорівні вона залежить від стабільності державних фінансів, цінових тенденцій, валютного середовища, доступу до міжнародної підтримки та довіри до реформ. На мезорівні визначальними факторами стають регіональна інфраструктура, енергетична безпека, транспортна доступність, наявність професійної освіти, житла та програм підтримки місцевих інвесторів. На мікрорівні інвестори оцінюють наявність конкретних працівників, витрати на найм, якість управління людськими ресурсами, продуктивність праці, ймовірність плинності кадрів та ризик соціальних заворушень..

Тому політика, спрямована на залучення та утримання робочої сили, має бути інтегрована в інвестиційну політику. Рекомендується, щоб кожен великий інвестиційний проєкт у сферах відбудови, індустріалізації, логістики, переробки сільськогосподарської продукції, енергетики чи сфери послуг супроводжувався профілем робочої сили. Такий «паспорт» повинен містити

інформацію про попит на конкретні професії, кількість робочих місць, рівень заробітної плати, можливості навчання, вимоги до умов проживання працівників, джерела найму, залучення внутрішньо переміщених осіб та іммігрантів, а також очікуваний вплив на державний та місцеві бюджети.

На регіональному рівні доцільно формувати комплексні інвестиційні та кадрові пакети. Це має включати не лише земельні ділянки, податкові режими чи індустріальні парки, а й інформацію про наявну робочу силу, заклади професійної освіти, житловий фонд, можливості субсидування орендної плати, інфраструктуру догляду за дітьми та охорони здоров'я, транспортне сполучення, програму Національної служби зайнятості та місцеві механізми співфінансування навчання. Такий підхід перетворює громади з пасивних одержувачів інвестицій на активних організаторів зайнятості та соціальної підтримки інвестиційного проєкту.

Поетапний підхід допомагає уникнути методологічної пастки, яка полягає у зведенні заходів, спрямованих на заохочення повернення населення, до одноразових закликів або короткострокових соціальних виплат. На першому етапі необхідно зменшити невизначеність та забезпечити швидкий доступ до зайнятості й основних послуг. На другому етапі слід розширити продуктивну зайнятість, підвищити якість робочих місць та посилити потенціал регіональних ринків праці. На третьому етапі необхідно забезпечити людський капітал шляхом інституційної стійкості, європейської інтеграції, модернізації освіти, розвитку інфраструктури та довгострокових інвестицій.

Соціально-економічний вплив політики реструктуризації не слід оцінювати виключно на основі темпів зростання ВВП. Щодо питання трудової міграції важливо оцінити, чи повертається населення до офіційного працевлаштування, чи зростає відсоток працевлаштованих внутрішньо переміщених осіб, чи зменшується навантаження на одну вакансію, чи покращується якість робочих місць, чи розширюється база оподаткування та соціального страхування, чи мають громади житлові та соціальні можливості для розміщення працівників, а також чи забезпечуються інвестиційні проекти

людськими ресурсами. Саме тому система моніторингу має включати макроекономічні, трудові, соціальні, регіональні та інвестиційні показники.

Практична реалізація політики економічної стабілізації вимагає переходу від загальних цілей до цільових інструментів політики. Такий підхід дозволяє інтегрувати політику щодо повернення трудових ресурсів із політикою у сферах зайнятості, житлового будівництва, розвитку підприємництва, професійної підготовки та інвестиційного планування. У дослідженні М. Е. Шкурат, А. Бартош та А. Щербати підкреслюється, що міжнародна трудова міграція впливає на робочу силу, ринок праці, грошові перекази та соціально-економічний розвиток України; отже, політика репатріації має бути пов’язана не лише з управлінням міграцією, а й із відновленням економічних стимулів для роботи в Україні [107].

Фінансові та економічні аспекти трудової міграції також необхідно врахувати в політиці стабілізації. Ю. А. Іщук, М. В. Савченко та К. В. Барчук розглядають грошові перекази від трудових мігрантів як фактор, що впливає на ВВП, кінцеве споживання та інвестиційний процес. У повоєнний період доцільно перенаправити ці потоки не лише на поточне споживання, а й на підприємництво, житло, професійну реінтеграцію та місцеві інвестиційні проекти репатріантів та діаспори [108; 109].

Для формування дієвої політики стабілізації в Україні пропонуємо низку інструментів (табл. 3.6), які слід реалізовувати паралельно з існуючими державними програмами підтримки зайнятості та підприємництва. Зокрема, грантові програми, такі як «єРобота», програма «Власна справа», гранти для ветеранів, компенсації роботодавцям за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, а також інструменти професійної підготовки можуть стати фінансовою основою для повернення та утримання частини робочої сили. Було б доцільно пов’язати їх розширення з регіональною картою вакансій, житла та професій, де спостерігається дефіцит робочої сили, а також з кадровими потребами інвестиційних проєктів.

Таблиця 3.6

Програмно-цільові інструменти політики стабілізації економіки у сфері повернення та утримання людських ресурсів

Програмний інструмент	Зміст інструменту	Очікуваний результат
Національна програма «Повернення, робота і дім»	Поєднання вакансії, житлової підтримки, соціального супроводу, консультацій і реінтеграційних послуг.	Зростання кількості поверненців, які працевлаштувалися або започаткували бізнес в Україні; частка закріплення через 12 місяців.
Unity Hubs за кордоном	Інформаційно-консультаційні хаби у країнах найбільшого перебування українців: Німеччина, Польща, Чехія, Італія, Іспанія.	Підтримання зв'язку з українцями за кордоном; кількість консультацій, заявок на повернення і підготовлених маршрутів реінтеграції.
Цифрове вікно повернення	Єдина платформа вакансій, житла, навчання, грантів, громад і процедур повернення.	Зменшення інформаційних бар'єрів; кількість користувачів, matched-вакансій і завершених маршрутів працевлаштування.
Пакет «робота + житло»	Підбір робочого місця разом із компенсацією оренди, службовим або муніципальним житлом.	Підвищення внутрішньої мобільності та закріплення працівників у регіонах із попитом на робочу силу.
Професійно-кваліфікаційні пакети	Цільові програми для дефіцитних професій: будівельники, інженери, енергетики, медики, освітяни, логісти.	Зменшення структурного дефіциту кадрів у секторах відбудови; кількість осіб, навчених і зайнятих за фахом.
Підтримка підприємництва поверненців, ВПО та ветеранів	Мікрогранти, пільгові кредити, бізнес-інкубатори, менторство, гранти для ветеранського бізнесу.	Створення ФОП і МСП, нових робочих місць і локальних ланцюгів доданої вартості.
Кадровий паспорт інвестиційного проєкту	Оцінка потреби проєкту у працівниках, кваліфікаціях, навчанні, житлі та джерелах залучення кадрів.	Зменшення ризику нереалізації інвестиційних і відбудовчих проєктів через дефіцит робочої сили.
Моніторинг міграційних намірів	Регулярні опитування українців за кордоном, ВПО, роботодавців і громад.	Раннє виявлення ризиків неповернення, професійних дефіцитів і потреб у коригуванні програм політики.

Джерело: *авторська розробка*

Впровадження цільових інструментів вимагає поетапного підходу (табл. 3.7), оскільки одночасне впровадження всіх заходів без належної цифрової, інституційної та регіональної підготовки може підірвати їхню ефективність.

Таблиця 3.7

Дорожня карта реалізації політики стабілізації економіки як передумови повернення людських ресурсів в Україну

Етап	Період	Основні дії
I. Підготовчий	0-6 місяців	Створення координаційної платформи; запуск цифрового вікна повернення; формування карти вакансій, житла, дефіцитних професій і готовності громад.
II. Пілотний	6-12 місяців	Запуск пакетів «робота + житло» у 5-7 регіонах; апробація програм для дефіцитних професій; тестування моніторингу міграційних намірів.
III. Масштабування	1-3 роки	Поширення програм на регіони з урахуванням їхньої готовності; інтеграція Unity Hubs, програм ВПО, грантів і проєктів відбудови.
IV. Інституціоналізація	3-5 років	Закріплення програм у державній політиці; інтеграція з Ukraine Facility, регіональними стратегіями, політикою зайнятості та інвестиційними програмами.
V. Довгостроковий розвиток	Понад 5 років	Оновлення професійної освіти, розвиток продуктивної зайнятості, підтримка інноваційних секторів і діаспорних інвестицій.

Джерело: *авторська розробка.*

Тому доцільно впроваджувати політику економічної стабілізації поетапно: від створення координаційної та інформаційної інфраструктури до розширення програм репатріації, інтеграції біженців у країні, підтримки підприємництва та забезпечення кадрової підтримки інвестиційних проєктів.

Очікувані результати реалізації таких заходів включають збільшення офіційної зайнятості, зниження рівня безробіття серед внутрішньо

переміщених осіб, зростання кількості репатріантів, зменшення дефіциту кваліфікованих кадрів та підвищення рівня економічної активності жінок, молоді та ветеранів, розширення бази оподаткування доходів фізичних осіб та внесків до фонду соціального страхування, зміцнення фінансового потенціалу місцевих громад та підвищення довіри інвесторів до регіонів з достатнім кадровим потенціалом.

У макроекономічному плані це сприятиме зростанню реального ВВП, розвитку малого та середнього бізнесу, збільшенню внутрішнього попиту та зміцненню економічної стійкості країни.

Отже, політику економічної стабілізації слід розглядати як ланку між механізмами пом'якшення негативних наслідків трудової міграції та практичними заходами щодо утримання та залучення робочої сили. Її наукова значущість полягає у переході від вузького тлумачення стабілізації як макрофінансової рівноваги до розуміння стабілізації як комплексного соціально-економічного процесу, що охоплює ринок праці, людський капітал, соціальну інфраструктуру, регіональний потенціал та інвестиційну привабливість.

Практичне значення такого підходу полягає в тому, що повернення людських ресурсів та залучення інвестицій розглядаються як взаємопов'язані процеси. Наявні людські ресурси підвищують інвестиційну привабливість країни, оскільки дають змогу реалізовувати виробничі та відновлювальні проекти. Інвестиції, у свою чергу, створюють якісні робочі місця, збільшують доходи домогосподарств, розширюють податкову базу та надають економічні стимули для повернення, проживання та закріплення в Україні.

Отже, політика стабілізації економіки України в післявоєнному періоді, яку пропонується формувати відповідно до викладених вище положень, має напрацьовуватись вже зараз, з урахуванням різних сценаріїв прояву економічних наслідків трудової міграції (залежно від строків та умов завершення війни) та із залученням різних груп учасників економічних відносин, а не лише урядом (в односторонньому порядку).

Висновки до розділу 3

1. Запропоновано концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні, який пропонується визначати як сукупність взаємопов'язаних організаційно-економічних, інституційних і соціальних інструментів, методів та заходів, спрямованих на мінімізацію негативного впливу трудової міграції на національний і регіональні ринки праці, відтворення людського капіталу, післявоєнне відновлення та подальший соціально-економічний розвиток країни шляхом регулювання міграційних процесів, стимулювання повернення та професійної реінтеграції мігрантів, ефективного використання набутих ними за кордоном компетентностей і ресурсів. Визначено вимоги до формування зазначеного механізму; його структурна модель, що містить 5 блоків (діагностичний, стратегічно-цільовий, інструментальний, адаптивно-регіональний та контрольно-оціночний); виокремлено шість етапів функціонування механізму та обґрунтовано його логіко-структурну схему.

Практичне впровадження розробленого механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні дозволятиме отримати низку взаємопов'язаних очікуваних результатів (зменшення макроекономічних втрат, зростання зайнятості, збільшення фіскального ефекту, підвищення продуктивності праці, підвищення регіональної місткості ринку праці), що в сукупності створюватиме потенціал для післявоєнного відновлення економіки України.

2. Обґрунтовано систему результативних, факторних і діагностичних індикаторів, що дозволяє оцінювати міграцію не лише як демографічне явище, а як чинник макроекономічної, соціально-трудової та фіскальної стабільності та визначати дієвість чинного механізму подолання негативних наслідків трудової міграції. Кількісне обґрунтування втрат і потенційних ефектів міграційної політики довело, що повернення працездатного населення із-за кордону, інтеграція ВПО у формальну зайнятість приймаючих громад і

збільшення кількості якісних робочих місць (із гідними умовами праці) можуть мати прямий вплив на відновлення рівня ВВП, розміри доходів домогосподарств, надходження ПДФО, ЄСВ і фінансову спроможність територіальних громад.

3. На основі визначених втрат ВВП України, а також оціночних показників втрат бюджетної системи та соціального страхування внаслідок вибуття осіб працездатного віку з України у 2022–2024 рр. запропоновано комплекс заходів для збереження й притоку робочої сили в Україні диференційовано для державного та регіонального рівнів й доведено необхідність їх регіональної диференціації залежно від кластеру, до якого регіон віднесено за станом регулювання ринку праці та рівня інтеграції внутрішньо переміщених осіб до сфери зайнятості.

4. Кластерний аналіз регіональних ринків праці підтвердив необхідність диференційованої політики зайнятості щодо ВПО. Оскільки регіони України суттєво відрізняються за кількістю вакансій, навантаженням на одну вакансію, інтенсивністю взаємодії ВПО зі службою зайнятості, результативністю їх працевлаштування та масштабами потреби у навчанні, обґрунтовано, що універсальні заходи регулювання внутрішньої міграції в країні мають бути замінені кластерно орієнтованими пакетами (залежно від специфіки кластеру до якого віднесено конкретну область України): від житлового супроводу переміщених осіб до створення робочих місць з належними умовами праці, професійного навчання та активізації підприємництва. Визначено, що у кластерах регіонів 1 і 3 основний акцент має бути зроблений на підвищенні швидкості та якості добору кадрів, розширенні навчання й закріпленні людей у зайнятості; у кластері 2 доцільним є посилення стимулів для роботодавців, галузевої перепідготовки ВПО та підтримки створення якісних робочих місць; для кластера 4 визначальною є політика формування попиту на працю (підтримка бізнесу, відбудовчі проєкти, програми тимчасової зайнятості, а також стимулювання міжрегіонального переміщення ВПО до регіонів із більшою місткістю ринку праці).

5. Застосування двофакторних мультиплікативних моделей і методу ланцюгових підстановок дозволило кількісно оцінити очікувані результати реалізації запропонованих рекомендацій щодо збереження робочої сили та зміцнення людського капіталу ВПО у розрізі кластерів. Встановлено, що у найпроблемнішому кластері 4 основним резервом виступає формування базової місткості ринку праці, у кластері 2 - поєднання інтеграції ВПО із зростанням фіскального ефекту, а у кластері 1 - підвищення якості механізмів закріплення ВПО у сфері зайнятості.

6. Обґрунтовано, що політика стабілізації економіки є інтегруючою рамкою для подолання економічних проблем трудової міграції. Її пропонований зміст охоплює макрофінансову стабільність, інституційну довіру, безпеку, інфраструктуру, якісну зайнятість, житлову і соціальну політику, розвиток людського капіталу, підтримку підприємництва та кадровий супровід інвестиційних проєктів. У такій логіці інвестиційна привабливість країни формується не лише через податкові стимули, а через наявність належної робочої сили та відповідних професійних компетенцій у працездатного населення. Запропоновано програмно-цільові інструменти політики стабілізації економіки у сфері повернення та утримання людських ресурсів для повоєнного відновлення.

ВИСНОВКИ

1. За результатами вивчення та систематизації теоретичних підходів щодо тлумачення поняття «трудова міграція» (підхід «push-pull», неокласичний підхід, підхід «нової економіки міграції», концепція сегментованого ринку праці, підходи, засновані на соціальних мережах, інституційні та демографічні підходи) визначено, що в сучасному контексті жодна окрема теорія не охоплює повністю всю складність міграційних процесів, отже найбільш теоретично релевантним та практично необхідним для розробки ефективних механізмів управління міграційними процесами слід визнати інтегорований (інтердисциплінарний) підхід, що створює основу для формування комплексної аналітичної рамки, яка враховує не лише структури і ресурси на глобальному ринку, а й значення, дискурси та динаміку змін у глобальному соціальному ландшафті.

2. Запропоновано авторське визначення поняття «трудова міграція» як динамічного соціально-економічного процесу територіального переміщення населення з метою реалізації права на гідну працю, зумовленого взаємодією внутрішніх мотивів особистості (прагнення до безпечного життя, вищих доходів, професійної самореалізації, соціальної захищеності й особистісного розвитку) та зовнішніх чинників середовища (диспропорцій ринків праці, відмінностей в оплаті праці, рівні економічного розвитку, умовах зайнятості й безпеки), що породжує мультиплікативний ефект взаємопов’язаних наслідків (демографічних, економічних, соціальних та інституційних) і, за певних умов, формує системні ризики для держави.

3. Розроблено карту суміжних понять, що поєднує такі категорії «міграційні процеси», «міграційна мобільність», «міграційна політика», «міграційні мотиви та чинники», «наслідки трудової міграції» та дозволяє перейти від аналітичного опису причин трудової міграції до аналізу механізмів її регулювання, впливу на людський капітал і ризиків для держави з подальшим обгрунтуванням складників механізму подолання негативних наслідків

трудової міграції. Класичні фукнції трудової міграції доповнено трьома новими: компенсаційно-ресурсна, трансформаційно-мотиваційна, ризикогенна.

4. Розроблено багаторівневу модель аналізу міграційної поведінки, що містить детермінанти мотивації, типи міграційної поведінки, її наслідки для ризикоорієнтованого управління та формат реакції держави на попередження (подолання) цих ризиків, зокрема, з урахуванням європейських практик. Розробка та запровадження такої моделі на державному рівні сприятиме подоланню негативних економічних наслідків трудової міграції, що підсилить потенціал країни до післявоєнного відновлення.

5. Встановлено, що нормативно-правова архітектура міграційної політики України охоплює не лише стратегічні документи, а й підзаконні акти Кабінету міністрів України та спеціальні закони, які забезпечують процедурну реалізацію міграційних процесів (перетин кордону, порядок виїзду/в'їзду, міжвідомчу координацію, взаємодію з міжнародними партнерами щодо повернення/реадмісії). Доведено, що регуляторна нормативна рамка в період кризи потребувала адаптації: події на кшталт пандемічної кризи та повномасштабної війни змінили в Україні вихідні умови реалізації міграційної політики, зсунувши акценти на захист громадян за кордоном, реінтеграцію та забезпечення соціально-економічної стійкості всередині країни.

6. Аналіз динаміки показників трудової міграції в Україні в 2021-2024 рр. показав, що в умовах воєнного стану міграційний шок має дві паралельні траєкторії: зовнішня міграція українців та внутрішнє переміщення населення за регіонами України, що мають різні наслідки для регіонів-донорів і регіонів-реципієнтів. Оціночна чисельність українців за кордоном за період воєнного стану в країні зросла до 7 млн осіб станом на вересень 2025 р., тоді як кількість внутрішньо переміщених осіб (ВПО) в межах країни оцінюється в діапазоні 3,8–5 млн осіб. Додатково встановлено, що вимір трудового потенціалу ВПО пов'язаний не лише з чисельністю, а й із факторами їх адаптації та інтеграції з урахуванням є високого рівня соціально-економічної вразливості ВПО.

7. Запропоновано кластерну типологію регіональних ринків праці в Україні (сформовано 4 кластери за станом показників ринку праці та ефективністю його регулювання) та виявлено різні «режими» їх функціонування (за напруженістю ринку праці, попитом на вакансії та структурою інструментів), що обґрунтовує необхідність диференційованих пакетів політики зайнятості (як важливої детермінанти міграційної мобільності населення) залежно від кластеру, до якого віднесено певний регіон. Доведено, що одним з практичних інструментів впливу на інтеграцію ВПО в ринок праці приймаючої області (громади) є компенсаційні програми для роботодавців (зафіксовано дію відповідного порядку компенсацій, що створює передумови для підсилення формальної зайнятості ВПО, але водночас потребує оцінювання ефективності та фіскальної доцільності залежно від регіонального контексту (сформованого кластеру регіонів України).

8. Запропоновано концептуальні підходи до розробки механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні. Визначено сутність даного механізму, вимоги до його формування; його структурна модель, що містить 5 блоків (діагностичний, стратегічно-цільовий, інструментальний, адаптивно-регіональний та контрольно-оціночний); виокремлено шість етапів функціонування механізму та обґрунтовано його логіко-структурну схему. Практичне впровадження розробленого механізму подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні дозволятиме отримати низку взаємопов’язаних очікуваних результатів (зменшення макроекономічних втрат, зростання зайнятості, збільшення фіскального ефекту, підвищення продуктивності праці, підвищення регіональної місткості ринку праці), що в сукупності створюватиме потенціал для післявоєнного відновлення економіки України.

9. Запропоновано комплекс заходів для збереження й притоку робочої сили в Україні диференційовано для державного та регіонального рівнів, що ґрунтується на визначених втратах ВВП України, а також оціночних показниках втрат бюджетної системи та соціального страхування внаслідок

вибуття осіб працездатного віку з України у 2022–2024 рр. Доведено необхідність регіональної диференціації регулюючих заходів залежно від кластеру, до якого регіон віднесено за станом регулювання ринку праці та рівня інтеграції внутрішньо переміщених осіб до сфери зайнятості.

10. Обґрунтовано, що політика стабілізації економіки є інтегруючою рамкою для подолання економічних проблем трудової міграції. Її пропонований зміст охоплює макрофінансову стабільність, інституційну довіру, безпеку, інфраструктуру, якісну зайнятість, житлову і соціальну політику, розвиток людського капіталу, підтримку підприємництва та кадровий супровід інвестиційних проєктів. У такій логіці інвестиційна привабливість країни формується не лише через податкові стимули, а через наявність належної робочої сили та відповідних професійних компетенцій у працездатного населення. Запропоновано програмно-цільові інструменти політики стабілізації економіки у сфері повернення та утримання людських ресурсів для повоєнного відновлення України.

Практична реалізація результатів дослідження дозволить органам державної влади, службам зайнятості, територіальним громадам, роботодавцям та іншим інституціям розвитку формувати дієву та гнучку політику у сфері трудової міграції, ВПО, ринку праці та післявоєнного відновлення. Запропоновані положення створюють методичну основу для переходу від реактивного реагування на міграційні втрати до активної політики їх подолання на основі повернення, закріплення і продуктивного використання людського капіталу України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Міжнародна організація праці. URL: https://www.ilo.org/uk/node

2. O'Reilly K. Migration theories: A critical overview. In A. Triandafyllidou (Ed.), Routledge handbook of immigration and refugee studies. Routledge 2016, p. 25–33.

3. Olsson G. Distance and human interaction. A migration study. Geografiska Annaler: Series B, Human Geography, 1965, 47(1), 3–43. DOI: https://doi.org/10.1080/04353684.1965.11879282

4. Lewis W. Economic development of unlimited supplies of labor. The Manchester School of Economic and Social Studies, 1954, 22(2), p. 139–191. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1467-9957.1954.tb00021.x

5. Todaro M. Internal migration in developing countries: A review of theory, evidence, methodology and research priorities. International Labor Office, Geneva. 1976. 342 p.

6. Piché V. The diaspora support leaves out household members who are socially distant. [У книги/розділі] Transformative Effects of Remittances on Health Behavior, Springer. 2013, p-145-167.

7. Stark O. Migration in Less Developed Countries: Risk, Remittances, and the Family. Economic Development and Cultural Change, 1991, 28(4), 39–61.

8. Cabańska J. Economic conditions of population migration in the European Union. In T. Czapiewski & M. Smolaga (Eds.), European studies in Poland, Szczecin University. 2018, pp. 153–171.

9. Kacperska E. International flows of labor. Scientific Journals of the Warsaw University of Life Sciences. Economics and Organization of Food Economy, 2016, 116, p. 21–36. DOI: https://doi.org/10.22630/EIOGZ.2016.116.43

10. Roos M., Reale J., Banning F. The effects of incentives, social norms, and employees' values on work performance 2021. URL: https://arxiv.org/abs/2107.01139 (дата звернення: 01.06.2025)

11. H. de Haas. A theory of migration: the aspirations-capabilities framework. Comparative Migration Studies. 2021. №9 (8). URL: https: //

comparativemigrationstudies. springeropen. com/ (дата звернення: 19.05.2025). DOI: https: // doi. org / 10.1186 / s40878–020–00210–4. P. 1–35.

12. Гнатюк В. Загальна теорія міграції крізь призму міждисциплінарних досліджень. *Політичні дослідження.* 2022. №2 (4). С. 63–84.

13. Ніколаєць К., Уманців Ю., Штундер І. Віртуальна трудова міграція: сучасні тенденції та перспективи розвитку. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice.* 2023. №5 (52). С. 471–480. DOI: https: // doi. org / 10.55643 / fcaptp. 5.52.2023.4175.

14. Oso L., Kaczmarczyk P., Salamońska J. Labour Migration. In: Scholten, P. (eds) Introduction to Migration Studies. *IMISCOE Research Series*. Springer, Cham. 2022. P. 117–135. DOI: https: // doi. org / 10.1007 / 978–3–030–92377–8_7.

15. Кудласевич О. М. Трудова міграція як форма залучення України в систему міжнародних соціально-трудових відносин. *Фундаментальна економічна теорія в структурі економічного знання: проблеми та виклики сучасності* (до 95-ї річниці від дня народж. проф. Л. Я. Корнійчук): зб. матеріалів Всеукр. Круглого столу. Київ: КНЕУ, 2019. С. 121–124.

16. Романюк М. Д. Закордонна трудова міграція та реміграція в контексті національної безпеки України. *Регіональна економіка*. 2016. № 4. С. 22-30.

17. Позняк О.В. Проблеми формування міграційної політики україни в сучасних умовах. *Демографія та соціальна економіка.* № 1, 2009. с. 20-28.

18. Waldron J. Philosophical foundations of migration law. *Public Affairs Quarterly.* 2023. №37 (3). P. 156–173. DOI: https: // doi. org / 10.5406 / 21520542.37.3.02.

19. Мульська О. П. Міграційні процеси & економічне зростання: теорія каузальності та практика ефективного управління: монографія. Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», Львів, 2022. 472 с.

20. Гольд О. Процес глобалізації як відповідь на міграції соціума: соціально-філософський аналіз. *Вісник Житомирського державного*

університету імені Івана Франка. Філософські науки. 2023. №2 (94). С. 77–85. DOI: https: // doi. org / 10.35433 / PhilosophicalSciences. 2 (94). 2023.77–85.

21. Міжнародні економічні відносини та світова політика. Ч. 1: навчальний посібник / Лютак О. М. та ін. Луцьк: СПД Гадяк Ж. В. «Волиньполіграф», 2022. 324 с.

22. Guo Z., Zhang L., Zhu H. et al. Labor Migration Modeling through Large-scale Job Query Data. URL: https: // arxiv. org / abs / 2410.02639 (дата звернення: 01.06.2025)

23. Porter M. E. The Competitive Advantage of Nations (2nd ed.). New York: Free Press. 1998, 345 p.

24. Sassen S. The mobility of labor and capital. Cambridge, 1988. P. 128.

25. Frey W. Migration and metropolitan decline in developed countries: a comparative study. Population and development review 1988, vol.14 №3 P. 595.

26. Козак Ю. Міжнародна економіка в питаннях та відповідях. К.: ЦУЛ, 2019, 228 с.

27. Wallerstein I. The Modern World-System IV. Berkeley: University of California Press 2011. 378 p.

28. Belsare H. V. PESTLE Analysis. International Journal of Advanced Research, 2025, 13(2), 608–612. DOI: https://doi.org/10.21474/IJAR01/20411

29. Вплив міграційних процесів на перебіг повоєнного відновлення України, міграційну політику ЄС та країн східного партнерства. Центр Разумкова. URL: https://razumkov.org.ua/images/2023/10/25/2023-Pyshchulina-MIGRACIA.pdf (дата звернення: 01.06.2025)

30. Alghamdi A. A. Market Knowledge, Blue Ocean Strategy, and Competitive Advantage (Direct and Indirect Relationships and Impact). Universal Journal of Management, 2016, 4(4), 141–160. DOI: https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040401

31. Maslow A. H. Motivation and Personality: Unlocking Your Inner Drive and Understanding Human Behavior. Prabhat Prakashan. 2023. 543 p.

32. Eurostat. Migration and migrant integration statistics: residence permits, unemployment, labour force participation and employment indicators. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/

33. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 16 (April 2024). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2024. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-16-april-2024

34. Vatras V., Stefanchuk M., Zelinska N., Bondarenko B., Chudyk N., Lohvinova M. Migrant Workers and the Right to Their Family Support as Important Components of International Migration - The Example of Ukraine and Canada. *University of Western Australia Law Review.* 2023. Vol. 50(2). P. 224–239.

35. Бикова А., Александрюк І. Аналіз нормативно-правового регулювання трудової міграції в Україні. *Економічний простір,* (191), 2024. С. 67-73. https://doi.org/10.32782/2224-6282/191-13

36. Деякі питання державного управління у сфері міграції: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 року № 559. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/559-2010-%D0%BF#Text

37. Деякі питання державного управління у сфері міграційної політики: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.07.2008 року № 692. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/149591626

38. Питання Міністерства економіки. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 року № 459. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF#Text

39. Про Державний комітет України у справах національностей та міграції : Указ Президента України від 13.09.2001 року № 836/2001. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/836/2001#Text

40. Про затвердження Положення про Державний комітет України у справах національностей та релігій: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.02.2007 року № 201. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/201-2007-%D0%BF#Text

41. Про затвердження Положення про Державну міграційну службу України : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 року № 360. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/360-2014-%D0%BF#Text

42. Про затвердження Положення про Міністерство України у справах національностей, міграції та культів: Указ Президента України від 26.11.1994 року № 703/94. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703/94#Text

43. Про затвердження Положення про Міністерство України у справах національностей та міграції : Указ Президента України від 20.03.1996 року № 196/96. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/196/96#Text

44. Про Міністерство України у справах національностей та міграції : Указ Президента України від 26.04.1993 року № 145/93. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/145/93#Text

45. Про Положення про Державний департамент у справах національностей та міграції : Постанова Кабінету Міністрів України від 04.08.2000 року № 1236. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2000-%D0%BF#Text

46. Про Положення про Державний комітет України у справах національностей та міграції : Указ Президента України від 28.10.1996 року № 1001/96. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1001/96#Text

47. Про утворення Державної міграційної служби України : Постанова Кабінету Міністрів України від 24.06.2009 року № 643. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/643-2009-%D0%BF#Text

48. Про утворення Комітету у справах національностей при Кабінеті Міністрів УРСР : Постанова Кабінету Міністрів Української РСР від 9.07.1991 року № 79. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79%D0%B0-91-%D0%BF#Text

49. Про затвердження плану заходів щодо забезпечення реінтеграції в суспільство трудових мігрантів і членів їх сімей: Розпорядження КМУ від 12 квітня 2017 р. № 257-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/257-2017-%D1%80#Text

50. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження КМУ від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80#Text

51. Офіційний веб-сайт Міністерства економіки України. Трудова міграція. 2024. URL: https://www.me.gov.ua/Tags/ DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=9180e1cb-5d90-48b3-9ed6-9dbd5d77cf4f&tag=TrudovaMigratsiia (дата звернення: 01.05.2024)

52. Спеціальна моніторингова місія ОБСЄ в Україні. Внутрішнє переміщення внаслідок конфлікту в Україні: підвищена незахищеність постраждалого населення та чинники напруженості в громадах : тематичний звіт. Липень 2016. URL: https://cdn.osce.org/sites/default/files/f/documents/c/6/261206.pdf

53. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб : Закон України від 20.10.2014 року № 1706-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text

54. Конвенція про статус біженців від 28.07.1951 року та Протокол щодо статусу біженців від 31.01.1967 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_011#Text

55. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

56. Kresy.pl. About 60% of the work visas issued by the EU are Polish visas issued in Ukraine. 2020. URL: https:// kresy.pl/wydarzenia/regiony/ukraina/ambasador-rp-60-wiz-pracowniczych-wydawanych-przez-ue- -to-polskie-wizy-wydawane-na-ukrainie (дата звернення: 01.06.2025)

57. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року № 2253-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text

58. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19 липня 2022 року № 2434-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text

59. Законодавство України. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: https://www.rada.gov.ua/

60. Гнатюк Т. Правове забезпечення працівників-мігрантів на міжнародному та національному рівнях. *Наукові записки інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України.* Вип. 29. С. 219–236. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/hnatiuk_pravove.pdf

61. Галкіна Н. М. Окремі правові питання зовнішньої трудової міграції в контексті трудової мобільності працівників. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2023. № 2. С. 258–260. URL: sej.org.ua/2_2023/58.pdf

62. Щодо подальшого удосконалення законодавства України у сфері трудової міграції: аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/schodo-podalshogo-udoskonalennya-zakonodavstva-ukraini-u-sferi

63. Лібанова Е. М. Вимушене переселення з Донбасу: масштаби та виклики для України (за матеріалами наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 8 жовтня 2014 р.). Вісник Національної академії наук України. 2014. № 12. С. 15–24

64. Новик І. В. Демографічна безпека як стан захищеності держави, суспільства від демографічних загроз. *Ефективна економіка.* 2023. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_6_51.

65. Pieńkowski J. The Impact of Labour Migration on the Ukrainian Economy. European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. European Economy Discussion Paper 123. April 2020. URL: https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/dp123_en.pdf

66. Ukrainian Migration Research Before and Since 1991. *IMISCOE Research Series.* Springer, 2016. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-41776-9_2

67. Проблема соціального захисту українських працівників-мігрантів : аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/problema-socialnogo-zakhistu-ukrainskikh-pracivnikiv-migrantiv

68. Малиновська О. А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування: аналітична доповідь. Київ : НІСД, 2011. URL: https://niss.gov.ua/publikacii/analitichni-dopovidi/trudova-migraciya-socialni-naslidki-ta-shlyakhi-reaguvannya

69. Ukraine Labour Migration Survey. International Labour Organization, International Organization for Migration, World Bank. 2013. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_247459.pdf

70. Over 1.4 million IDPs registered in Ukraine. Ukrinform. 04.01.2021. URL: https://www.ukrinform.net/rubric-society/3165735-over-14-million-idps-registered-in-ukraine.html

71. Рада з питань внутрішньо переміщених осіб. Stabilization Support Services. URL: https://sss-ua.org/projects/rada-z-pytan-vnutrishno-peremishchenykh-osib/

72. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити / Центр економічної стратегії. URL: https://ces.org.ua/migration/

73. Внутрішньо переміщені особи: аналітичний дашборд / ДП «Інформаційно-обчислювальний центр Мінсоцполітики». URL: https://www.ioc.gov.ua/analytics/dashboard-vpo (дата звернення: 16.09.2025).

74. Чисельність наявного населення України на 1 січня 2022 / Державна служба статистики України. URL: https://stat.gov.ua/uk/publications/chyselnist-nayavnoho-naselennya-ukrayiny-na-1-sichnya-2022

75. World Economic Outlook Database, October 2024: Population, Ukraine. International Monetary Fund. URL: https://www.imf.org/en/publications/weo/weo-database/2024/october

76. Ukraine Situation Flash Update #20. UNHCR Regional Bureau for Europe. 8 July 2022. URL: https://data.unhcr.org/en/documents/download/94138

77. Council Directive 2001/55/EC of 20 July 2001 on minimum standards for giving temporary protection in the event of a mass influx of displaced persons. Official Journal of the European Communities. 2001. L 212. P. 12–23. URL: https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/55/oj

78. Ukraine Internal Displacement Report, Round 2. International Organization for Migration. 2022. URL: https://ukraine.iom.int/resources/ukraine-internal-displacement-report-round-2

79. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 6 (17–23 June 2022). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2022. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-6-17-23-june-2022

80. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 10 (17–27 October 2022). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2022. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-10-17-27-october-2022

81. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 11 (25 November – 5 December 2022). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2022. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-11-25-november-5

82. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 12 (16–23 January 2023). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2023. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-

internal-displacement-report-general-population-survey-round-12-16-23-january-2023

83. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 13 (11 May – 14 June 2023). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2023. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-13-11-may-14-june-2023

84. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 15 (November – December 2023). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2023. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-15-november-december

85. 4.33 million under temporary protection in March 2026 / Eurostat. European Commission. 08.05.2026. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20260508-1

86. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні, квітень 2024 року / Міжнародна організація з міграції (МОМ). 2024. URL: https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1461/files/reports/IOM_UKR_GPS_Internal%20 Displacement%20Report_Round%2016_UA_June%202024.pdf

87. Міжнародна організація з міграції (МОМ) в Україні. Офіційний сайт. URL: https://ukraine.iom.int/uk

88. Кількість українців та їх міграція за кордон через війну за даними МЗС / Укрінформ. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3732355-kilkist-ukrainciv-ta-ih-migracia-zakordon-cerez-vijnu.html

89. Ukraine Refugee Situation: Operational Data Portal / UNHCR. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine

90. Валовий внутрішній продукт України / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/economy/gdp/

91. Індекс інфляції в Україні / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/

92. Індекс реальної заробітної плати / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/index/

93. Доходи державного бюджету України / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/income/

94. Видатки державного бюджету України / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/expense/

95. Кількість вакансій в Україні / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/vacancy/

96. Державна служба зайнятості України. Аналітична та статистична інформація. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/67

97. Кількість зареєстрованих безробітних (2023). Ставки, індекси, тарифи. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2023/

98. Lives on Hold: Intentions and Perspectives of Refugees from Ukraine. Regional Intentions Report № 2 / UNHCR, Ipsos. September 2022. URL: https://data.unhcr.org/en/documents/download/95767

99. Ukraine Response — Regional Quarterly Overview: Access to Labour Markets and Employment in Europe. January–March 2023 / International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2023. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-response-regional-quarterly-overview-access-labour-markets-and-employment-europe

100. Survey of Arriving Migrants from Ukraine: SAM-UKR Factsheet / European Union Agency for Asylum, OECD. February 2023. URL: https://www.euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2023-02/2023_02_02_EUAA_SAM_UKR_Factsheet.pdf

101. Employment, Mobility and Labour Market Dynamics in Ukraine: Thematic Brief. November 2024 / International Organization for Migration. 2024. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1861/files/documents/2025-01/iom_ukr_employment_november-2024_-1.pdf

102. Масштаби незадекларованої праці в Україні у 2021 році / Державна служба України з питань праці. URL: https://dsp.gov.ua/wp-

content/uploads/2025/08/infohrafika-masshtaby-nezadeklarovanoi-praci-v-ukrai-ni-2021.pdf

103. Ukraine - Internal Displacement Report - General Population Survey Round 18 (October 2024). International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2024. URL: https://dtm.iom.int/reports/ukraine-internal-displacement-report-general-population-survey-round-18-october-2024

104. Ukraine Facility (2024–2027): Summary of Regulation (EU) 2024/792 establishing the Ukraine Facility. EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/ukraine-facility-2024-2027.html

105. European Pillar of Social Rights Action Plan. European Commission. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union/european-pillar-social-rights-action-plan_en

106. Updated Ukraine Recovery and Reconstruction Needs Assessment Released. World Bank. 23.02.2026. URL: https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2026/02/23/updated-ukraine-recovery-and-reconstruction-needs-assessment-released

107. Шкурат М. Є., Візнюк А. О. Участь України у глобальних міграційних процесах. *Економічний вісник Дніпровської політехніки.* 2022. № 2 (78). С. 43-51. DOI: https://doi.org/10.33271/ebdut/78.043

108. Іщук Ю. А. Міграція та інвестиції як чинники структурної модернізації економіки України. *Економіка і організація управління.* 2026. № 1. С. 71-78. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2026.1.7

109. Іщук Ю. А., Савченко М. В., Барчук К. В. Емпіричний аналіз грошових переказів трудових мігрантів в Україну: основні тенденції та економічні наслідки. *Бізнес Інформ.* 2024. № 4. С. 18-25. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2024-4-18-25

110. Eurostat. Unemployment statistics. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics

111. Work.ua — сайт пошуку роботи №1 в Україні. URL: https://www.work.ua/

112. Akram M., Ijaz S. Effects of motivational and behavioral factors on job productivity: An empirical investigation from academic librarians in Pakistan. *Behavioral Sciences.* 2023. Vol. 13, No. 1. Article 41. URL: https://www.mdpi.com/2076-328X/13/1/41

113. Internally displaced and immobile people in Ukraine between 2014 and 2022: Older age and disabilities as factors of vulnerability. International Organization for Migration. Migration Research Series. 2023. No. 77. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/pub2023-031-r-mrs77-internally-displaced.pdf

114. Asumadu-Sarkodie S., Owusu P. A. Employee motivation and job performance: A study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal.* 2021. Vol. 7, No. 1. P. 1–11. URL: https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-021-00077-6

115. Jarkovská P., Jarkovská M. Employee motivation in contemporary academic literature: A narrative literature review. *Organizacija*. 2024. Vol. 57, No. 1. P. 15–26. URL: https://organizacija.fov.um.si/index.php/organizacija/article/view/1013

116. Ndirtagu G. Employee motivation and performance as a catalyst for organizational growth. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies.* 2013. Vol. 2, No. 3. P. 147–154. URL: https://www.richtmann.org/journal/index.php/ajis/article/view/1672

117. Nohria N., Groysberg B., Lee L.-E. Employee motivation: A powerful new model. *Harvard Business Review.* 2008. Vol. 86, No. 7/8. P. 78–84. URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18681299

118. Noll J., Razzak M. A., Beecham S. Motivation and autonomy in global software development: An empirical study. 2020. URL: https://arxiv.org/abs/2009.11603

119. Лісовський П. М., Лісовська Ю. П. Політика міжнародних відносин: проблеми та перспективи: навч. посіб. Київ: Ун-т «Україна», 2021. 349 с.

120. Населення України. Трудова еміграція в Україні. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. 233с.

121. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. 2022. 28 с. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf

122. Дослідження становища вимушених мігрантів з України за кордоном і їхніх планів щодо повернення в Україну / ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив». URL: https://parlament.org.ua/wp-content/uploads/2024/04/lab-migrant-work-3.pdf

123. Міграція в Україні: цифри і факти – 2021 / МОМ. 2021. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1861/files/documents/migration_in_ukraine_facts_and_figures_2021-ukr_web.pdf

124. Середня заробітна плата за даними ПФУ / Мінфін. URL: https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/pfu/

125. The Ukraine Facility: supporting Ukraine's recovery, reconstruction, and path towards EU accession. European Commission. URL: https://commission.europa.eu/topics/eu-solidarity-ukraine/eu-assistance-ukraine/ukraine-facility_en

126. Republic of Moldova — Economic Integration of Refugees from Ukraine. January–March 2024 / International Organization for Migration, Displacement Tracking Matrix. 2024. URL: https://dtm.iom.int/reports/republic-moldova-economic-integration-refugees-ukraine-january-march-2024

127. Дороніна О., Лісогор Л.С. Зайнятість молоді в умовах цифровізації економіки: інноваційні трансформації та регулювання міграційної мобільності. Економіка і організація управління. № 1 (61). 2026. С. 275-284. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/20068

128. Іонін Є.Є, Загородний В.М. Вплив трудової міграції на ринок праці України в умовах війни та шляхи його відновлення. *Економіка і організація управління.* № 4(56). 2024. С. 20-32. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/16966.

129. Іонін Є. Є., Загородний В.М. Трудова міграція: еволюція теоретичних підходів та сучасні наукові інтерпретації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка».* 2025. науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, червень 2025. № 37(65). С. 29 – 35. URL: *https://journals.oa.edu.ua/Economy/uk/article/view/4273/3922*.

130. Загородний В.М. Ідентифікація міграційних мотивів як інструмент управління економічними ризиками в Україні. *Економічний аналіз.* 2025. Том 35. № 3. С. 323–333. URL: https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6450/6565657723.

131. Горбашевська М. О., Лелюк О. Ю., Подунай В. В. Інтелектуалізація міжнародної міграції як прояв транснаціоналізації трудоресурсного забезпечення. Вісник Маріупольського державного університету. Серія: Економіка. 2023. Вип.26. С. 135-145. URL: https://visnyk.mu.edu.ua/index.php/ekonomics/article/view/396

132. Дороніна О. Регулювання міграційної мобільності молоді на тлі цифровізації та інновацій у зайнятості. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки), (1), 2025. С. 141–145. URL: https://es.khpi.edu.ua/article/view/347494

133. Іонін Є.Є., Загородний В.М. Вплив міграційних процесів на соціально-економічне становище України. *Економіка та суспільство.* 2024. Вип. 63. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4097/4029.

134. Семикіна Н.В., Дмитришин Б.В., Бугаєва М.В. Цифрові трансформації та інтелектуальний бізнес: нові перспективи розвитку людського потенціалу та соціально-економічних систем. Економічний простір. № 199. 2025. С. 113-121. URL: https://economicspace.pgasa.dp.ua/article/view/326843

135. Шкурат М., Бартош А., Щербата А. Вплив міжнародної трудової міграції на соціально-економічний розвиток України. Галицький економічний вісник. 2024. Том 89. № 4. С. 202-209. URL: https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/?art=1346

136. Семикіна М., Сікорака В. Людський капітал у системі формування соціально-трудового потенціалу регіону: методологічні засади дослідження в умовах цифрових та воєнних викликів. *Економіка і організація управління.* 2026. №2 (62). 2026. С. 222-233. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/20127

137. Загородний В.М. Механізм подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні: макроекономічна діагностика та оцінка втрат ВВП. *Економіка і організація управління*. № 1 (61). 2026. С. 299-308. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/20070.

138. Горбашевська М. О., Лелюк О. Ю., Транснаціональна міграція як феномен глобального ринку праці. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія : Економіка.* 2025. Вип. 29. С. 26–35. URL: http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/9795

139. Кукурудза І. І., Ромащенко Т. І. Україна у світових процесах трудової міграції : монографія. Черкаси, 2012. 252 с.

140. Новосад К. Сучасні моделі дослідження міжнародної міграції. Грані. 2020. Т. 23, № 5. С. 15–27. DOI:10.15421/172049

141. Населення України. Трудова еміграція в Україні. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2010.233с.

142. Дєліні М, Дергач А. Сучасні тенденції та наслідки міграції з України до ЄС в умовах воєнного стану: соціально-економічний аспект. *Економіка та суспільство*. (80). 2025. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-80-3

143. Slaviuk N., Tashlyk A. Тенденції та наслідки міграції з України. Наукові записки НаУКМА. Економічні науки, 7(1), 2022. С. 94–100. https://doi.org/10.18523/2519-4739.2022.7.1.94-100

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

КООРДИНАЦІЙНА РАДА
З ПИТАНЬ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ
У ВІННИЦЬКІЙ МІСЬКІЙ ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ
ПРИ ВИКОНАВЧОМУ КОМІТЕТІ ВІННИЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ

21001, Вінницька область, м.Вінниця, вул.Соборна 59,
e-mail: koordradavpo.vmtg@gmail.com

До Спеціалізованої вченої ради
Донецького національного університету імені
Василя Стуса

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертації на здобуття ступеня
доктора філософії за спеціальністю «Економіка»
Загородного Віталія Миколайовича
на тему «**ПОДОЛАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОБЛЕМ**
ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УКРАЇНІ У ПІСЛЯВОЄННОМУ ПЕРІОДІ»

В умовах повномасштабної війни структура трудової міграції в Україні зазнала суттєвих змін. Поряд із традиційними формами зовнішньої та внутрішньої трудової міграції помітне місце посіли процеси руху внутрішньо переміщених осіб (ВПО), для значної частини яких зміна місця проживання була безпосередньо пов'язана з необхідністю пошуку роботи та відновлення економічної самостійності. Унаслідок цього ВПО стали важливою складовою внутрішньої трудової мобільності та водночас значним резервом робочої сили для регіонів і громад, що приймають переміщене населення, зокрема, Вінницької міської територіальної громади (ВМТГ).

Координаційна рада з питань внутрішньо переміщених осіб у ВМТГ розглянула пропозиції з формування диференційованих пакетів політики зайнятості ВПО, що представлені у дисертаційній роботі Загородного В.М. та вважає за доцільне використовувати їх у практичній діяльності в межах основних завдань Координаційної ради щодо реалізації державної політики у сфері захисту прав внутрішньо переміщених осіб на території ВМТГ.

Реалізація запропонованих у дисертації заходів, спрямованих на розробку та впровадження в регіонах України диференційованих заходів інтеграції ВПО дозволить перетворити регіональні програми у дієві управлінські інструменти, що сприятимуть зростанню зайнятості ВПО та розвитку економіки громад через збільшення надходжень до бюджетів та підвищення ефективності програм підтримки роботодавців.

Голова Координаційної ради
з питань внутрішньо переміщених осіб
при виконавчому комітеті
Вінницької міської ради **Елеонора РУДЕНКО**

Продовження додатку А

Савинецьке
Приватне сільськогосподарське підприємство
24335, Вінницька область, Гайсинський район, с.Савинці, вул.Вишнева, буд 45-А
тел. 38 0674311296, e-mail: psgps@ukr.net
р\р UA943510050000026007144878800, в ПАТ "Укрсиббанк" м.Харків, МФО 351005
ЗКПО 33559260, ІПН 335592602202, свід.№ 200066090
Платник єдиного податку 4 групи

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи

Загородного Віталія Миколайовича,

на здобуття наукового ступеня доктора філософії на тему:

«Подолання економічних проблем трудової міграції в Україні у після воєнному періоді»

У дисертаційній роботі Загородного В. М. практичне значення мають результати дослідження, пов'язані з оцінюванням економічних наслідків трудової міграції та внутрішнього переміщення населення, а також із розробленням організаційно-економічного механізму подолання їх негативного впливу на ринок праці, трудовий потенціал і результати діяльності суб'єктів господарювання.

Особливу практичну цінність становлять положення щодо визначення ключових факторів втрати трудового потенціалу, виявлення відмінностей між попитом і пропозицією робочої сили, а також систематизації інструментів утримання, повернення та ефективного використання трудових ресурсів. Запропоновані у роботі підходи можуть бути використані для вдосконалення кадрової політики підприємства, оцінювання ризиків кадрового дефіциту, спричиненого трудовою міграцією, підвищення результативності заходів із залучення та закріплення працівників, а також для розроблення внутрішніх програм адаптації персоналу в умовах нестабільного ринку праці.

Практичний інтерес також мають рекомендації щодо використання системи показників оцінювання кадрової стійкості, та застосування нецінових інструментів конкуренції за працівника. Зазначені результати прийняті до розгляду та можуть бути використані у діяльності ПСГП «Савинецьке» при вдосконаленні підходів до кадрового забезпечення, плануванні потреб у персоналі та зниженні ризиків, пов'язаних із формами трудової міграції.

Заступник директра по фінансовій частині Н.П.Лірник

Продовження додатку А

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
Загородного Віталія Миколайовича,
на здобуття наукового ступеня доктора філософії на тему:
«Подолання економічних проблем трудової міграції в Україні у післявоєнному періоді»

У дисертаційній роботі Загородного В. М. практичний інтерес становлять результати дослідження економічних наслідків трудової міграції та внутрішнього переміщення населення, а також розроблений організаційно-економічний механізм подолання негативного впливу цих процесів на ринок праці, трудовий потенціал, фіскальну базу та макроекономічну динаміку України.

Практичне значення мають рекомендації щодо використання інтегрованого підходу до оцінювання втрат трудового потенціалу, ВВП, податкових надходжень і ресурсів соціального страхування, а також щодо застосування кластерно диференційованого підходу до аналізу регіональних ринків праці, інтеграції внутрішньо переміщених осіб та формування адресних заходів підтримки зайнятості. Наукові результати дають змогу більш обґрунтовано оцінювати особливості функціонування локальних ринків праці, виявляти проблемні зони, у яких поєднуються кадровий дефіцит, нерівномірний попит на робочу силу, підвищене навантаження на систему зайнятості та потреба у цільових рішеннях для різних категорій населення.

Запропоновані в роботі аналітичні підходи, висновки та практичні пропозиції можуть бути використані під час підготовки аналітичних матеріалів, оцінювання економічних і кадрових ризиків, розроблення рекомендацій для клієнтів у сферах ринку праці, соціальної політики, регіонального розвитку, інтеграції ВПО, підтримки роботодавців та післявоєнного відновлення економіки.

Окрему практичну цінність мають результати, пов'язані з оцінюванням фіскального ефекту від розширення формальної зайнятості, визначенням доцільності компенсаційних механізмів для роботодавців, а також із формуванням системи показників результативності політики подолання негативних наслідків трудової міграції. Зазначені положення прийняті до розгляду та можуть бути використані в практичній діяльності (підприємство) при наданні консультаційних послуг, розробці аналітичних висновків, стратегічних рекомендацій і прикладних рішень для замовників публічного та приватного секторів.

Директор ТОВ «Консалтингова Компанія «Аудит і право», сертифікований аудитор

(підпис)

Чопляк Є.І.
(П.І.Б.)

Продовження додатку А

Донецький національний
університет імені Василя Стуса

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор
_____ Ілля ХАДЖИНОВ
13.05.2026 р.

АКТ
«13» травня 2026 № 38-26/12.0-24
м. Вінниця

Про впровадження результатів дисертаційного дослідження в освітній процес ДонНУ імені Василя Стуса

Складено комісією:

Голова: Олена АРТЕМЕНКОВА, завідувач навчальної лабораторії «Бізнес-клініка»;
Члени комісії: Світлана КНИШ, завідувач навчального відділу;
Ганна ПЕТРЕНКО, завідувач відділу аспірантури та докторантури «Докторська школа»

Комісія у період з 11.05.2026 р. по 12.05.2026 р. розглянула матеріали впровадження результатів дисертаційного дослідження Загородного Віталія Миколайовича на тему «Подолання економічних проблем трудової міграції в Україні у після воєнному періоді» (спеціальність 051 Економіка) в освітній процес кафедри менеджменту та поведінкової економіки факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса.

Комісія встановила:

Результати дисертаційного дослідження було впроваджено в освітній процес шляхом використання викладачами кафедри теоретичних положень, методичних підходів та аналітичних результатів роботи, що стосуються подолання економічних проблем трудової міграції в Україні у післявоєнному періоді, оцінювання її впливу на функціонування ринку праці, зайнятість, міграційні втрати трудового потенціалу, а також обґрунтування механізмів стабілізації економіки й формування політики повернення та реінтеграції населення.

Це сприяло формуванню у здобувачів здатності аналізувати закономірності функціонування ринку праці та соціально-трудових відносин, оцінювати показники зайнятості, безробіття, трудової міграції й мобільності робочої сили, використовувати аналітичні методи для обґрунтування рішень у сфері

Продовження додатку А

управління персоналом, зайнятості та відновлення трудового потенціалу, а також визначати соціально-економічні наслідки міграційних процесів України під час викладання освітнього компонента «Економіка праці та соціально-трудові відносини» для здобувачів СО «Бакалавр», ОП «Бізнес-економіка (Бізнес аналітика. Економіка підприємства. Управління персоналом).

Позитивний вплив впровадження результатів дисертаційного дослідження Загородного Віталія Миколайовича на тему «Подолання економічних проблем трудової міграції в Україні у після воєнному періоді» обговорено на засіданні кафедри менеджменту та поведінкової економіки (протокол №17 від 4 травня 2026 р.).

Складений в 2-х примірниках:
1-й прим. Науково-дослідна частина
2-й прим. Економічний факультет

Голова Олена АРТЕМЕНКОВА

Члени комісії Світлана КНИШ

Ганна ПЕТРЕНКО

З актом ознайомлені:

Декан економічного факультету Тетяна ОРЄХОВА

Завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Ольга ДОРОНІНА

ДОДАТОК Б

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Статті у наукових виданнях, включених до переліку наукових фахових видань України

1. Іонін Є.Є., Загородний В.М. Вплив міграційних процесів на соціально-економічне становище України. *Економіка та суспільство.* 2024. Вип. 63. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4097/4029. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-63-34

Особистий внесок здобувача: визначено періодизацію міграційних процесів в Україні починаючи з 1991 р., сформовано карту міграційної ситуації в умовах воєнного стану, обґрунтовано рекомендації щодо подолання негативного впливу трудової міграції на економічну та соціальну сфери України

2. Іонін Є.Є, Загородний В.М. Вплив трудової міграції на ринок праці України в умовах війни та шляхи його відновлення. *Економіка і організація управління.* № 4(56). 2024. С. 20-32. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/16966. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.4.3

Особистий внесок здобувача: систематизовано виклики, що постають перед українським ринком праці в умовах інтенсифікації міграційних потоків та запропоновано практичні рішення, спрямовані на сталий післявоєнний економічний розвиток

3. Іонін Є. Є., Загородний В.М. Трудова міграція: еволюція теоретичних підходів та сучасні наукові інтерпретації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка».* 2025. науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, червень 2025. № 37(65). С. 29 – 35. URL: *https://journals.oa.edu.ua/Economy/uk/article/view/4273/3922*. DOI: https://doi.org/10.25264/2311-5149-2025-37(65)-29-35

Особистий внесок здобувача: проаналізовано історичний розвиток наукових концепцій – від класичних неокласичних економічних моделей, що трактують міграцію як реакцію на диспропорції ринку праці, до сучасних міждисциплінарних підходів, орієнтованих на інтеграцію політичних, культурних, інституційних і когнітивних чинників; аргументовано, що інтердисциплінарність є ключовою умовою формування ефективної наукової та прикладної парадигми аналізу міграційних процесів у XXI ст.

4. Загородний В.М. Ідентифікація міграційних мотивів як інструмент управління економічними ризиками в Україні. *Економічний аналіз.* 2025. Том 35. № 3. С. 323–333. URL: https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/6450/6565657723. DOI: https://doi.org/10.35774/econa2025.03.323

5. Загородний В.М. Механізм подолання негативних наслідків трудової міграції в Україні: макроекономічна діагностика та оцінка втрат ВВП. *Економіка і організація управління*. № 1 (61). 2026. С. 299-308. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/20070. DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2026.1.24

Публікації за матеріалами конференцій

6. Іонін Є.Є., Загородний В.М. Особливості державних програм та інструментів підтримки бізнесу України в період воєнного стану. *VI International scientific and practical conference «The aspects of contemporary scientific research that encompass both theoretical and practical components»* (January 10-12, 2024) Venice, Italy, International Scientific Unity. 2024, с. 67-68. URL: https://isu-conference.com/wp-content/uploads/2024/01/The-aspects-of-contemporary-scientific-research-Jan-10-12-2024-Venice-Italy.pdf

Особистий внесок здобувача: проаналізовано особливості державних програм підтримки бізнесу в Україні в період воєнного стану як чинник зниження рівня трудової міграції.

Продовження додатку Б

7. Іонін Є. Є., Загородний В. М. Вплив міжнародної допомоги та інвестицій на стабілізацію та відновлення економіки України. *The XXIII International Scientific and Practical Conference «The current state of the organization of scientific activity in the world»*, June 10-12, 2024, Madrid, Spain. P. 79-82. URL: https://eu-conf.com/en/events/the-current-state-of-the-organization-of-scientific-activity-in-the-world/

Особистий внесок здобувача: проведено аналіз впливу міжнародних фінансових потоків на економічне оздоровлення та стабілізацію економіки України в умовах воєнного стану.

8. Іонін Є.Є, Загородний В.М. Вплив трудової міграції населення на основні економічні індикатори України в період воєнного стану. *The 24th International scientific and practical conference "Technologies of scientists and implementation of modern methods"* (June 18 – 21, 2024) Copenhagen, Denmark. P. 67-69. URL: https://isg-konf.com/technologies-of-scientists-and-implementation-of-modern-methods/

Особистий внесок здобувача: досліджено вплив трудової міграції населення на основні економічні індикатори України (ВВП, рівень інфляції, рівень безробіття) в умовах воєнного стану; запропоновано систему заходів спрямованих на подолання негативного впливу трудової міграції та стабілізації економічної ситуації в країні.

9. Загородний В. М. Трудова міграція як чинник соціально-економічного розвитку регіонів України в післявоєнний період. *Пріоритети соціально-економічного розвитку регіонів в умовах сьогодення*: матеріали доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-23 листопада 2024р.). Львів-Торунь: Liha-Pres, 2024. С. 52-54. DOI: https://doi.org/10.36059/978-966-397-439-2-10

Продовження додатку Б

10. Загородний В.М. Використання BIG DATA та IOT для прогнозування трудових міграційних потоків і розробки політик їх регулювання. *Праці XXIV Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання»* (03.12. 2024 р., м. Вінниця). Том І. Ред. кол. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024. С. 87-88.

11. Іонін Є. Є., Загородний В. М. Інноваційні механізми стимулювання внутрішньої трудової міграції як чинник регіонального розвитку України. *Сучасні досягнення та перспективи соціально-економічного розвитку*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції / Східноєвропейський центр наукових досліджень (Одеса, 16 травня 2025 р.). Research Europe, 2025. С. 20-22. URL: https://researcheurope.org/files/re-16.05.25.pdf.

Особистий внесок здобувача: визначено сутність інноваційних механізмів стимулювання внутрішньої трудової міграції, запропоновано перелік цих механізмів, що сприятиме подоланню бар'єрів регіонального розвитку.

12. Загородний В.М. Аналіз динаміки внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Праці XXV Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці».* ДонНУ імені Василя Стуса, Вінниця 2025, Т. 2. С. 188-190. https://drive.google.com/drive/folders/1g-vN8fmNjqQSXFW3CfxaUr17ZwU2VhZo

Продовження додатку Б

ВІДОМОСТІ ПРО АПРОБАЦІЮ РЕЗУЛЬТАТІВ ДИСЕРТАЦІЇ

1. VI International scientific and practical conference «The aspects of contemporary scientific research that encompass both theoretical and practical components» (Venice, Italy, 2024), дистанційна участь.

2. XXIII International Scientific and Practical Conference «The current state of the organization of scientific activity in the world» (Madrid, Spain, 2024), дистанційна участь.

3. The 24th International scientific and practical conference “Technologies of scientists and implementation of modern methods” (Copenhagen, Denmark, 2024). дистанційна участь.

4. Міжнародна науково-практична конференція «Пріоритети соціально-економічного розвитку регіонів в умовах сьогодення» (м. Київ, 2024 р.), дистанційна участь.

5. XXIV Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання» (м. Вінниця, 2024 р.), виступ з доповіддю.

6. II Міжнародна науково-практична конференція «Сучасні досягнення та перспективи соціально-економічного розвитку» (м. Одеса, 2025 р.), дистанційна участь.

7. XXV Всеукраїнська наукова конференція студентів та молодих вчених «Проблеми розвитку соціально-економічних систем в національній та глобальній економіці» (м. Вінниця 2025 р.), дистанційна участь.

ДОДАТОК В

ВИХІДНІ ДАНІ ДЛЯ КЛАСТЕРНОГО АНАЛІЗУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ ЗА ПОКАЗНИКАМИ ІНТЕГРАЦІЇ ВПО У РИНОК ПРАЦІ У 2024 РОЦІ

Регіон	Кількість ВПО, які отримували послуги, осіб	Кількість ВПО, які мали статус безробітного, осіб	Кількість працевлаштованих ВПО, осіб	Кількість ВПО, які проходили професійне навчання, осіб	Кількість ВПО, які отримали допомогу по безробіттю, осіб	Кількість вакансій, отриманих від роботодавців	Середній рівень заробітної плати по вакансіях, грн	Навантаження на одну вакансію, осіб
Вінницька	4 012	2 959	1 397	125	126	1792	9 486	4
Волинська	1 803	1 259	879	65	40	2214	10 060	2
Дніпропетровська	11 040	8 346	6 300	810	303	5692	11 607	2
Донецька	7 723	6 551	2 753	1 130	520	960	11 375	12
Житомирська	1 942	1 571	940	93	9	2262	10 315	4
Закарпатська	1 732	1 323	1 238	161	64	1133	9 975	2
Запорізька	5 860	2 866	2 079	68	392	599	11 514	16
Івано-Франківська	2 767	2 088	1 354	240	240	2078	10 047	3
Київська	5 089	3 046	2 225	115	196	3474	12 076	2
Кіровоградська	3 445	2 866	1 243	125	67	2262	10 799	2
Луганська	3 831	3 024	953	651	424	7	9 825	
Львівська	4 559	3 175	2 134	602	178	11041	13 525	2
Миколаївська	3 673	2 670	923	99	85	1815	10 919	4
Одеська	5 241	3 064	1 598	211	157	1802	10 604	2
Полтавська	6 065	4 467	2 732	305	320	3090	10 221	3
Рівненська	1 989	1 513	851	173	55	2388	10 109	3
Сумська	3 898	3 083	1 355	163	155	1827	9 210	5
Тернопільська	2 043	1 441	814	98	42	1969	10 660	2
Харківська	11 169	7 871	3 491	617	705	2149	10 107	6
Херсонська	1 527	1 141	419	22	220	144	13 466	9
Хмельницька	3 748	2 467	1 394	158	163	2465	11 611	2
Черкаська	3 798	2 498	1 416	112	105	1592	11 530	3
Чернівецька	1 793	1 546	537	68	30	1065	10 424	3
Чернігівська	1 584	1 378	626	73	41	1480	9 817	3
м. Київ	4 579	2 692	2 248	136	200	3275	13 736	1

ДОДАТОК Г

ВИХІДНІ ПОКАЗНИКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ У 2024 Р. ДЛЯ ПРОВЕДЕННЯ КЛАСТЕРНОГО АНАЛІЗУ

Область	Чисельність безробітного населення, осіб	Отримало роботу, осіб	Чисельність працевлаштованих, осіб	Кількість осіб, які проходили навчання	Кількість осіб, які отримали допомогу по безробіттю	Кількість вакансій отриманих від роботодавців, од.	Середня з/п по вакансіях, грн	Навантаження на одну вакансію
Вінницька	6649	707	312	117	2592	1792	9486	4
Волинська	4227	653	234	114	1469	2214	10060	2
Дніпропетровська	11595	1434	1134	279	3687	5692	11607	2
Донецька	6259	727	397	260	1181	960	11375	12
Житомирська	6666	609	408	74	2242	2262	10315	4
Закарпатська	2230	316	172	45	737	1133	9975	2
Запорізька	10230	217	145	21	688	599	11514	16
Івано-Франківська	5506	965	516	230	1392	2078	10047	3
Київська	6520	657	435	85	2347	3474	12076	2
Кіровоградська	4629	372	268	77	1726	2262	10799	2
Луганська	3806	52	30	46	408	7	9825	-
Львівська	6466	1052	740	497	2100	11041	13525	2
Миколаївська	6154	309	231	70	1539	1815	10919	4
Одеська	9220	697	348	252	2354	1802	10604	2
Полтавська	8014	949	455	209	2656	3090	10221	3
Рівненська	5920	886	650	463	2003	2388	10109	3
Сумська	8436	489	353	66	1941	1827	9210	5
Тернопільська	3518	517	175	69	1031	1969	10660	2
Харківська	9567	942	489	247	2360	2149	10107	6
Херсонська	2797	71	19	11	393	144	13466	9
Хмельницька	5247	555	220	76	1753	2465	11611	2
Черкаська	6174	574	361	76	2170	1592	11530	3
Чернівецька	3589	274	113	36	921	1065	10424	3
Чернігівська	5434	556	318	59	1506	1480	9817	3
м. Київ	4083	429	355	82	1563	3275	13736	1

ДОДАТОК Д

ПРОМІЖНІ РЕЗУЛЬТАТИ КЛАСТЕРІЗАЦІЇ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

	Members of Cluster Number 1 (Аркуш2 in Klaster1_Stats) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 2 cases
	Distance
Дніпропетровська	0,872771
Львівська	0,872771

Рисунок Д. 1 - Склад кластера 1 та відстані регіонів до центру кластера

	Members of Cluster Number 2 (Аркуш2 in Klaster1_Stats) and Distances from Respective Cluster Center Cluster contains 8 cases
	Distance
Вінницька	0,423556
Житомирська	0,438863
Івано-Франківська	0,531615
Одеська	0,420366
Полтавська	0,341129
Рівненська	0,813332
Сумська	0,608226
Харківська	0,447615

Рисунок Д. 2 - Склад кластера 2 та відстані регіонів до центру кластера

Продовження додатку Д

Members of Cluster Number 3 (Аркуш2 in Klaster1_Stats)
and Distances from Respective Cluster Center
Cluster contains 3 cases

	Distance
Донецька	0,749662
Запорізька	0,742426
Херсонська	0,887394

Рисунок Д. 3 - Склад кластера 3 та відстані регіонів до центру кластера

Members of Cluster Number 4 (Аркуш2 in Klaster1_Stats)
and Distances from Respective Cluster Center
Cluster contains 11 cases

	Distance
Волинська	0,376608
Закарпатська	0,661145
Київська	0,677987
Кіровоградська	0,170084
Миколаївська	0,333488
Тернопільська	0,338804
Хмельницька	0,244802
Черкаська	0,442485
Чернівецька	0,522206
Чернігівська	0,407876
м.Київ	0,821707

Рисунок Д. 4 - Склад кластера 4 та відстані регіонів до центру кластера